

---

This is the **published version** of the article:

Roa Ameigidez, Ainoa; Gala Durán, Carolina, dir. La feminización del trabajo a tiempo parcial. Instrumento de discriminación indirecta por razón de sexo. 2020. (949 Grau en Dret)

---

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/238165>

under the terms of the  license

# LA FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

---

INSTRUMENTO DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR  
RAZÓN DE SEXO

**UAB**

**Universitat Autònoma  
de Barcelona**

AINOA ROA AMEIGIDEZ

GRADO EN DERECHO

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

2019-2020

TUTORA: Carolina Gala Durán

18/05/2020

# ÍNDICE

RESUMEN/ABSTRACT .....	3
LISTA DE ABREVIATURAS .....	5
INTRODUCCIÓN .....	7
CAPÍTULO I. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	11
1. El principio de igualdad y no discriminación. Especial mención a la discriminación indirecta por razón de sexo.....	11
2. Concepto y regulación normativa .....	14
CAPÍTULO II. IMPORTANCIA E IMPACTO DE LAS MUJERES EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.....	17
1. Diferencia entre hombres y mujeres contratados a jornada parcial .....	17
2. Involuntariedad en el trabajo a tiempo parcial.....	21
3. Razones para la voluntariedad en el contrato a tiempo parcial: divergencias por razón de sexo .....	24
CAPÍTULO III. DISCRIMINACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA TRABAJADORA A TIEMPO PARCIAL. Análisis jurisprudencial de los elementos que resultan discriminatorios en la tendencia al trabajo a tiempo parcial feminizado .....	31
1. Retribución.....	32
2. Promoción.....	35
2.1. Antigüedad .....	35
2.2. Acceso a la formación .....	39
3. Cotizaciones a la Seguridad Social y cálculo de prestaciones contributivas. Especial referencia a la jubilación.....	41
3.1. Cómputo de los periodos de carencia.....	42
3.2. Cálculo de la cuantía de las prestaciones de Seguridad Social .....	52
3.3. Integración de lagunas en la cotización.....	56

CAPÍTULO IV. PROPUESTAS DE REFORMA.....	58
CONCLUSIONES .....	67
BIBLIOGRAFÍA .....	72
ANEXOS .....	80

## RESUMEN/ABSTRACT

En este trabajo se trata la realidad del trabajo a tiempo parcial enmarcándonos en una perspectiva de género. Este modelo de contratación se ha convertido en un instrumento que discrimina al sector femenino basándose en su elemento más característico: *el tiempo de trabajo*. Es este carácter el que ha convertido la contratación a tiempo parcial en un *gueto femenino*, en palabras de las organizaciones sindicales. A lo largo del trabajo se plantean las razones por las que esta situación es una realidad, pudiéndose resumir en un argumento: un menor tiempo de trabajo permite una mayor compatibilidad de la actividad laboral con la dedicación a las responsabilidades familiares y del hogar, labor tradicionalmente atribuida a las mujeres.

La contratación a tiempo parcial es una práctica que, pese a ser ampliamente utilizada en gran parte de los sectores económicos, ocasiona considerables desigualdades entre los trabajadores que desarrollan su actividad bajo esta fórmula y los trabajadores a jornada completa comparable. En este trabajo se exponen las formas de discriminación, concretamente de discriminación indirecta por razón de sexo, que no abarcan únicamente la vida laboral propiamente dicha, sino que tienen, inevitablemente, un impacto negativo en la protección social de las trabajadoras, concretamente en lo que respecta a la prestación por jubilación.

*This work deals with the reality of part-time work for women workers within a gender perspective framework. This model has become an instrument that discriminates the female sector based on its most characteristic element: working time. It is this aspect which has turned part-t i m e h i r i n g i n t o a “ f e m a l e g u e t o ” in the words of labour union organizations. Throughout the work, the reasons why this situation is a reality are raised and can be summarized in one argument: a shorter work time allows a greater compatibility between work activity and dedication to family and household responsibilities, traditionally attributed to women.*

*Part-time contracting is a practice that, despite being widely used by large part of the economic sectors, produces many inequalities between the workers who carry out their activity under this formula and comparable full-time workers. This work*

*presents the forms of discrimination, specifically indirect discrimination in the basis of sex, which do not only cover working life as such, but inevitably have a negative impact on the social protection of workers, specifically regarding retirement benefit.*

## LISTA DE ABREVIATURAS

Art.: Artículo.

Arts.: Artículos.

CE.: Constitución española<sup>1</sup>.

CEE.: Comunidad Económica Europea.

Coords.: Coordinadores.

D.A.: Disposición adicional.

ERE.: Expediente regulador de empleo.

ET.: Estatuto de los trabajadores<sup>2</sup>.

Etc.: Etcétera.

FJ.: Fundamento jurídico.

INE.: Instituto Nacional de Estadística.

INSS.: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

LGSS/1994: Ley General de la Seguridad Social de 1994<sup>3</sup>.

LGSS/2015: Ley General de la Seguridad Social de 2015<sup>4</sup>.

LO.: Ley Orgánica.

Núm.: Número.

OCDE.: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

p.: Página.

pp.: Páginas.

---

<sup>1</sup> Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

<sup>2</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>3</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>4</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

RDL: Real Decreto-Ley.

S.A.: Sociedad Anónima.

SS.: Seguridad Social.

STJCE.: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea.

STC.: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STJUE.: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

STSJ.: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TC.: Tribunal Constitucional.

TGSS.: Tesorería General de la Seguridad Social.

TJCE: Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea.

TJUE.: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TSJ.: Tribunal Superior de Justicia.

UE.: Unión Europea.

UGT.: Unión General de Trabajadores.

Vol.: Volumen.

## INTRODUCCIÓN

*Las mujeres únicamente deberían trabajar fuera de casa si pueden compatibilizar dicha actividad con las responsabilidades del hogar.* Esto fue lo que opinaron algunos de los jóvenes entre 14 y 18 años en una encuesta realizada por la Universidad Complutense de Madrid en el año 2000 y que publicó El País<sup>5</sup>.

Las mujeres iban incorporándose paulatinamente al mundo laboral, dejando de dedicarse exclusivamente al trabajo doméstico no remunerado, es decir, dejaban de ser únicamente *amas de casa*. No obstante, dicha carga continuaba (y continua) siendo impuesta por la sociedad, prácticamente de forma exclusiva, al sector femenino. Es por ello que el trabajo a tiempo parcial se planteó como una solución a este conflicto social: las mujeres podían acceder al mundo laboral, pero sin sacrificar su dedicación al hogar. Dicha concepción se ha materializado en la realidad de un trabajo a tiempo parcial altamente feminizado, exponiendo a las mujeres a una situación vulnerable dada la precarización que ha experimentado este tipo de trabajo.

El trabajo a tiempo parcial es una fórmula de trabajo que en los últimos años ha ido creciendo y que ahora ostenta una posición relevante en las relaciones laborales y, en general, en nuestra sociedad. En 2009 se registró que el 12,5 % de los trabajadores, respecto del empleo total, desarrollaban su actividad a tiempo parcial. Sin embargo, si observamos los datos de 2018 este porcentaje representa el 14,6%. Por tanto, resulta evidente que esta creciente tendencia en el ámbito laboral, plasma la relevancia que va adquiriendo el trabajo a tiempo parcial. No obstante, el foco de este trabajo no se centra en el trabajo a tiempo parcial generalmente considerado, sino en su impacto desde una perspectiva de género, concretamente a la relación entre esta forma de trabajo y el principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE<sup>6</sup>).

El trabajo a tiempo parcial se ha presentado como una modalidad contractual flexible que permite a los trabajadores compatibilizar el desarrollo de una actividad

---

<sup>5</sup> RODRIGO ROJO, C. (2006). *La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo*. Trabajo 17, U. Huelva 2006, ISSN 1136-3819, pp. 17-29, p.19.

<sup>6</sup> Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

laboral con sus responsabilidades familiares. A priori se presenta como un beneficio, ya que el trabajador puede seguir cumpliendo con sus obligaciones en el hogar familiar, sobre todo en lo relacionado con el cuidado de los hijos, sin tener que renunciar a desarrollarse como individuo en el ámbito laboral. Sin embargo, lo que se plantea como una ventaja, acaba convirtiéndose en un elemento esencial de discriminación hacia el sector femenino, que representan un porcentaje considerablemente superior respecto de los hombres en el trabajo a tiempo parcial.

Como hemos comentado, es, de hecho, este elemento de flexibilización lo que hace que esta modalidad contractual sea muy utilizada por la mujer trabajadora, pese a que los hombres también tienen responsabilidades familiares. Por tanto, *¿cómo se explica esta situación?* La respuesta se encuentra en la perpetuación de los roles de género que apuntaremos a lo largo de este trabajo, donde a la mujer, todavía hoy en día, se le impone socialmente la carga de ser la principal responsable en el cuidado del hogar y los hijos, mientras que el hombre es el sustento económico de la familia y queda, en muchas ocasiones, desvinculado de las tareas domésticas.

A lo largo de este trabajo se pretende exponer como la construcción social del género incide en la vida laboral, y de Seguridad Social, de las mujeres trabajadoras. Concretamente se pretende analizar como las cargas familiares, sobre todo el cuidado de los hijos y otras personas dependientes, devienen circunstancias esenciales que hace que las mujeres *decidan* desarrollar su carrera profesional mediante un trabajo a tiempo parcial, con las limitaciones que eso supone. Además, una gran parte del trabajo consistirá en exponer la realidad de dichos contratos a tiempo parcial y como muchos aspectos que conforman esta fórmula resultan discriminatorios para la mujer mediante la figura de la discriminación indirecta por razón de sexo.

A fin de alcanzar dichos objetivos, el trabajo se plantea a través de la estructura que a continuación se expone. Tras un primer planteamiento de la figura de la discriminación por razón de sexo, con especial mención a la discriminación indirecta, se presenta el contrato de trabajo a tiempo parcial exponiendo los aspectos que caracterizan esta forma de trabajo.

En el capítulo II de este trabajo se lleva cabo un análisis de la realidad que envuelve el trabajo a tiempo parcial y el impacto que las mujeres tienen en el mismo, apuntando a la considerable diferencia entre el porcentaje de mujeres que están sometidas a esta fórmula de contratación, en comparación a los hombres. Además, otro de los aspectos importantes que se trata en este apartado es la involuntariedad del trabajo a tiempo parcial en relación con el estudio de la divergencia de razones que aportan hombres y mujeres para *escoger* esta modalidad contractual. *¿En qué medida esta decisión es voluntaria o queda condicionada por la perpetuación de los roles de género?*

En el capítulo III se expone un estudio esencialmente jurisprudencial donde se vislumbran las características del trabajo a tiempo parcial que se convierten en un instrumento de discriminación para los trabajadores que desarrollan una jornada parcial, lo cual indirectamente discrimina por razón de sexo, al ser las mujeres las que ocupan la mayoría de los puestos de trabajo a tiempo parcial.

Finalmente, se exponen las políticas de mejora que deben exigirse al poder legislativo con el fin de corregir dicha discriminación. No obstante, también se hace referencia a las políticas que abordan el fondo de la cuestión que, ya no versa únicamente en el trabajo tiempo parcial, sino a como los roles de género inciden inevitablemente en la perpetuación de esta situación. Por consiguiente, la solución real a la que nos debemos enfrentar es el fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, desvinculando a la mujer de la carga que tradicionalmente se le viene imponiendo como *guardadora del hogar*.

En lo que respecta a la metodología, para el desarrollo de este trabajo, se ha empleado el estudio de doctrina a través de la lectura de libros y, en especial, artículos de revista de autores que tratan la discriminación indirecta por razón de sexo en el ámbito laboral, concretamente por causa de la figura del contrato a tiempo parcial. Otro de los elementos esenciales que cabe mencionar en la metodología utilizada es el estudio de informes y datos estadísticos ofrecidos por los organismos oficiales, concretamente, por el INE, que reflejan el impacto de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial y permiten hacer una comparación muy visual y clara de las diferencias entre hombres y mujeres, sirviéndonos como punto de

referencia a partir del cual analizar el por qué se da la situación que reflejan las estadísticas. Además, gran parte del trabajo versa sobre el estudio de la jurisprudencia, sobre todo del Tribunal Constitucional, dado se persigue determinar si la situación que establece el contrato de tiempo parcial se encuadra en los límites constitucionales, en concreto dentro de los límites del art. 14 CE.

## CAPÍTULO I. EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

### 1. El principio de igualdad y no discriminación. Especial mención a la discriminación indirecta por razón de sexo

Primeramente, y con el fin de analizar adecuadamente todo el panorama que nos compete, no podemos permanecer ajenos a la realidad que España es un estado miembro de la UE. Es por este motivo que su desarrollo legislativo queda fuertemente influenciado por las dinámicas de la Unión. Por tanto, en materia discriminatoria, sobre todo en el ámbito laboral, es importante referirnos a la normativa comunitaria.

La Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE<sup>7</sup>, el CEEP<sup>8</sup> y la CES<sup>9</sup>, regula en su Cláusula 4ª el principio de no discriminación. De dicha disposición podemos extraer el concepto que tiene la UE de este principio y, en consecuencia, cómo debemos interpretarlo (y lo más importante, cómo deben interpretarlo los Tribunales) para vislumbrar los casos de discriminación en la realidad de las relaciones laborales. Dicha cláusula establece un imperativo legal fundamental: los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial no podrán ser tratados de forma distinta. Concretamente, lo que refiere, es que los trabajadores a tiempo parcial no podrán ser tratados de forma menos favorable. Por tanto, es muy importante hacer mención del hecho que la disposición ya presume que en caso de trato desigual este siempre perjudicará al trabajador a tiempo parcial. Dicha consideración deja entrever la circunstancia de que el legislador es consciente de la posición más vulnerable de estos trabajadores y de que son un fácil objetivo de discriminación.

---

<sup>7</sup> Ahora conocido como *BusinessEurope*. Se trata de la Unión de Industrias de la Comunidad Europea, por lo que se configura como una organización patronal.

<sup>8</sup> Centro europeo de empleadores y empresas que prestan servicios públicos y servicios de interés general.

<sup>9</sup> Confederación Europea de Sindicatos.

En el ámbito comunitario, también cabe destacar la Resolución de 14 de enero de 2014 del Parlamento Europeo, sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos. Es importante hacer énfasis en sus puntos 14, 18 y 21<sup>10</sup>. En ellos, a modo de síntesis, se pide a los Estados miembros y a la Comisión, para paliar las desigualdades en el contrato a tiempo parcial: que se combatan duramente los falsos empleos a tiempo parcial (punto 18), se adopten medidas de protección para garantizar prestaciones iguales entre hombres y mujeres (punto 14) y se garantice una cobertura social adecuada a personas empleadas a tiempo parcial asegurando el mismo acceso a la formación (punto 21).

Dejando a un lado la normativa comunitaria, también debemos referirnos a la regulación española que, tal y como hemos indicado previamente, queda muy influenciada por la regulación de la UE. Es por este motivo por el que presentan aspectos muy similares.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su art. 3<sup>11</sup> prohíbe la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, haciendo especial mención a la discriminación por maternidad, responsabilidades familiares y estado civil. Estos tres aspectos tienen una influencia muy importante en el contrato a tiempo parcial, sobre todo en lo que respecta a los motivos por los que las mujeres buscan este tipo de contratación. *¿Esta voluntariedad es real o está condicionada?* Lo analizaremos con profundidad más adelante.

La discriminación directa<sup>12</sup> consiste en que una persona, en situación igual a otra, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable por razón de su sexo. Por otro lado, en la discriminación indirecta<sup>13</sup> se da una situación aparentemente

---

<sup>10</sup> MALDONADO MOLINA, J.A. (2018). El trabajo a tiempo parcial y su impacto en el sistema de pensiones: especial referencia a la pensión de jubilación. RTSS.CEF, 425-426, 27-53, p.31.

<sup>11</sup> Art. 5 0 " G n " r t k p e k r k q " f g " k i w c n f c principio de igualdad de trato p v t g " o w l g t entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y g n " g u v c f q " e k x k n ö 0

<sup>12</sup> Art. 6.1 LO 3/2007: ò U g " e q p u k f g t c " f k u e t k o k p c e k » p " f k t g e v c " r q t " encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera o g p q u " h c x q t c d n g " s w g " q v t c " g p " u k v w c e k » p " e q o r c t c d n g ö 0

<sup>13</sup> Art. 6.2 LO 3/22 2 9Se cõsidera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan

neutra en la que no hay una discriminación evidente, pero que pone a las personas de un sexo concreto en desventaja respecto al otro, sin que exista una justificación objetiva para ello. Ambas formas de discriminación se consideran del mismo grado por lo que, que esta sea directa, no implica que sea más grave y deba tener un reproche mayor, ambas lo son.

En el caso de la discriminación en el contexto de los contratos a tiempo parcial, lo que vamos a encontrar, y lo que más ha trabajado la jurisprudencia, es la discriminación indirecta por razón de sexo. En el ámbito que nos compete, no existe una discriminación evidente e indiscutible (directa), sino que las circunstancias harán que las mujeres salgan perjudicadas como consecuencia de los condicionantes sociales y familiares, pese a que la norma en cuestión que genera dicha discriminación esté redactada de forma neutra, por ejemplo, en temas de promoción interna. Se requiere que los poderes públicos no puedan probar que la norma en cuestión que se somete al filtro del principio de igualdad esté justificada por motivos objetivos<sup>14</sup>.

En el ámbito de la discriminación indirecta las estadísticas pueden constituir una fuente muy importante e incluso decisiva en muchas ocasiones para demostrar indicios de discriminación indirecta<sup>15</sup>.

Continuando a referirnos concretamente al contrato a tiempo parcial, el art. 12.4 d) ET<sup>16</sup> establece una definición neutra sobre la imposición imperativa de reconocer los mismos derechos a los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, en esta misma disposición se concreta específicamente que no se permite ningún tipo de discriminación entre hombres y mujeres, englobando tanto la directa como la indirecta en este apunte.

Debe ponerse de relevancia, para no llevar a confusión, que el hecho que la norma estipule que los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial

---

justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha

h k p c n k f c f " u g c p " p g e g u c t k q u " { " c f g e w c f q u ö 0

<sup>14</sup> STJCE de 14 de diciembre de 1995, asunto C-137/94, *The Queen v. Secretary of State for Health*.

<sup>15</sup> STSJ Comunidad de Madrid 174/2018, 23 de febrero, FJº 16; STC 253/2004 de 22 de diciembre.

<sup>16</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

deben gozar de los mismos derechos, no implica que el trato sea idéntico. Naturalmente existen diferencias entre ambas formas de trabajo que pueden y, de hecho, condicionan el trato a los trabajadores a tiempo parcial. Uno de estos condicionantes es el principio de proporcionalidad que se basa fundamentalmente en el tiempo de trabajo para adecuar la forma en la que los trabajadores a tiempo parcial gozan de los derechos que le son reconocidos, de acuerdo con la naturaleza de esta forma de trabajo.

Además, cabe destacar que esta disposición también hace especial énfasis en la discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres. Queda evidenciado en esta concreción que el legislador no es ajeno a la realidad que subyace en el hecho de que el contrato a tiempo parcial se ha convertido en una herramienta muy extendida que lleva, en multiplicidad de ocasiones, a discriminación indirecta hacia las mujeres, tal y como iremos fundamentando a lo largo de este trabajo. Por este motivo, hace una referencia expresa a este aspecto.

## **2. Concepto y regulación normativa**

El contrato de tiempo parcial se encuentra regulado en el art. 12 ET. En el mismo se estipula que debe considerarse que nos encontramos ante un contrato a tiempo parcial cuando la prestación de servicios sea por un número de horas inferior en relación con la jornada que desarrolla un trabajador a tiempo completo comparable. El número de horas en cuestión puede referirse a divergentes espacios temporales, por lo que pueden ser las realizadas en un día, semana, mes o año.

Por tanto, el elemento que caracteriza un contrato a tiempo parcial es que el tiempo de jornada laboral efectiva es inferior a otra comparable. No obstante, esto no afecta a que el contrato pueda hacerse por tiempo indefinido o por duración determinada, entendiéndose siempre indefinido “ *c u a n d o s e c o n c i e r t e p a r a r e y p e r i ó d i c o s d e n t r o d e l v o l u m e n n o r m a l d e a* (art. 12.3 ET) *d a d d e l a*

De acuerdo con el art. 12.4 ET el contrato debe ser por escrito y en él debe concretarse el horario.

Pese a que el contrato a tiempo parcial no permite la realización de horas extraordinarias, sí que habilita la formalización de un pacto de horas complementarias entre el trabajador a tiempo parcial y el empresario, sin que la suma de estas con las pactadas en el contrato sea superior al límite legal del contrato de trabajo a tiempo parcial. Este aspecto puede acabar derivando en una forma de discriminación indirecta entre hombres y mujeres por razón de sexo dado el siguiente motivo expuesto: de acuerdo con el art. 12.5.e) ET el/la trabajadora podrá renunciar al pacto definido anteriormente cuando concurren una serie de circunstancias que lo justifiquen. La norma hace referencia a tres situaciones concretas:

- a) La atención de responsabilidades familiares.
- b) La incompatibilidad con necesidades formativas.
- c) La incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Pese a que las dos últimas afectan tanto a mujeres como a hombres, debemos tomar en mucha consideración el primer supuesto planteado que, pese a que su redacción es neutra y no se refiere expresamente a ningún género en concreto, la realidad evidencia que puede perjudicar más a mujeres que a hombres. Dada la percepción y construcción social, la mujer es considerada como la *guardadora del hogar*, por lo que socialmente se le atribuyen, de forma mayoritaria, las responsabilidades familiares, sobre todo en lo que respecta al cuidado de los hijos y de mayores<sup>17</sup>. Por tanto, las mujeres tendrán una jornada aún más reducida, ya que no podrán optar a complementar las horas base del contrato con un pacto de horas complementarias. Respecto a esta consideración, cabe destacar que, tal y como analizaremos con más detalle en el punto segundo de este trabajo, la concurrencia de responsabilidades familiares es uno de los aspectos principales que harán que las mujeres se decanten por un contrato a tiempo parcial en lugar de uno a jornada completa. De hecho, el motivo principal por el que surge el trabajo a tiempo parcial es el de incorporar a la mujer en el mundo laboral, sin condicionar su dedicación a las tareas del hogar y el

---

<sup>17</sup> RODRIGO ROJO, C. (2006). *La situación* " q d p.49k v 0 . "

cuidado de la familia, siguiendo la dinámica que, tradicionalmente, había venido instaurándose<sup>18</sup>.

Por tanto, no resultaría coherente que aquellas trabajadoras que han escogido *voluntariamente*<sup>19</sup> un contrato a tiempo parcial, para conciliar con su vida familiar, ampliasen su jornada mediante un pacto de horas complementarias, puesto que podría implicar aumentarla hasta un 30% de acuerdo con la disposición legal o un 60% según lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable (art. 12.5 c) ET). Las horas complementarias desvirtúan el interés que tiene la trabajadora al escoger un trabajo a tiempo parcial, dado que su horario se vería modificado considerablemente poniendo en riesgo la posibilidad de conciliación. Esto afectaría, sobre todo, a aquellos casos donde la trabajadora no realiza una jornada excesivamente reducida pese a que la misma siga siendo parcial tomando como referencia una jornada a tiempo completo comparable.

---

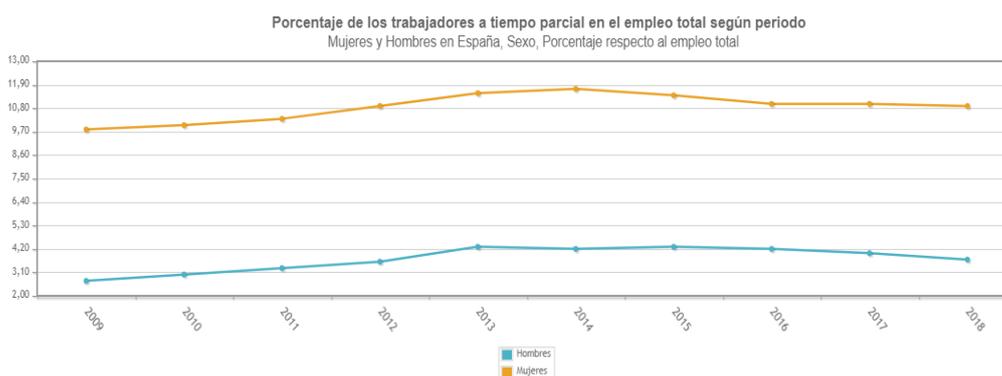
<sup>18</sup> GARCÍA VALVERDE, M; KHURTSIDZE, N., (2018). *Contrato a tiempo parcial. ¿Qué ha pasado?*, e-Revista Internacional de la Protección Social, ISSN 2445-3269. 2018, Vol. III, núm. 1, pp. 245-265, p. 252.

<sup>19</sup> Esta voluntariedad no resulta completamente libre tal y como queda recogido y detallado en el capítulo II.

## CAPÍTULO II. IMPORTANCIA E IMPACTO DE LAS MUJERES EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

### 1. Diferencia entre hombres y mujeres contratados a jornada parcial

Los contratos de trabajo a tiempo parcial se han ido incrementando a lo largo de los últimos años y de esta forma lo recoge el INE a través de los datos oficiales recabados:

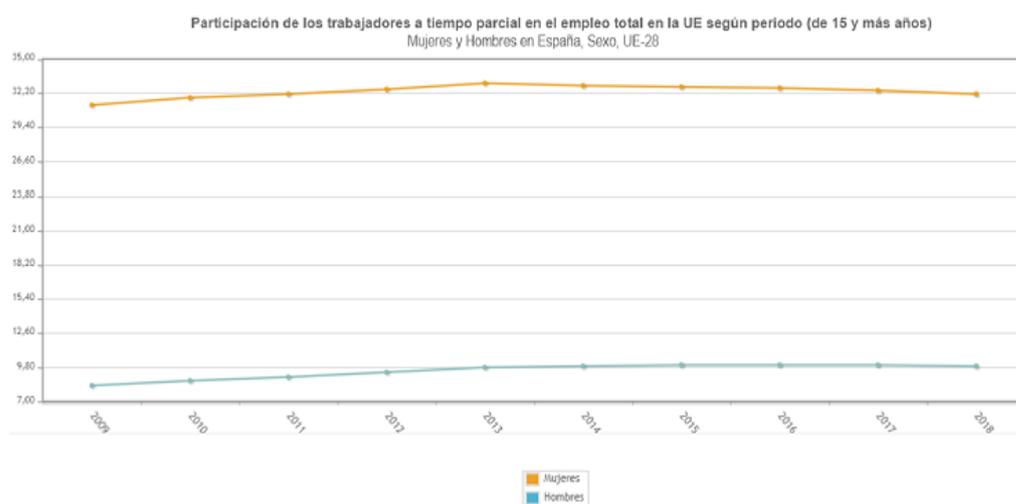


20

Tal y como refleja el gráfico, el porcentaje de trabajadores que desarrollan su actividad mediante la fórmula del trabajo a tiempo parcial, se ha incrementado un punto en los últimos 10 años, sobre todo en los periodos de crisis económica, en relación con el total del empleo. No obstante, de esta gráfica eso no es lo único, o lo que más, sorprende. Lo más remarcable es la gran diferencia que puede apreciarse a simple vista acerca del porcentaje de mujeres trabajando bajo esta fórmula comparado con el porcentaje de hombres. Queda bastante bien plasmada la notoria diferencia: en 2018 el 3,7 % de los hombres, respecto al total del empleo, eran empleados a tiempo parcial en contraposición con el 10,9%, más del doble, de las mujeres.

<sup>20</sup> Empleo. Participación de los trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal. Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo. Unidades: Porcentaje. Encuesta de Población Activa. Medias Anuales. INE. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10896&L=0>.

Esta diferencia también es apreciable en el resto de los países de la UE<sup>21</sup>. En absolutamente todos ellos, las mujeres abarcan un porcentaje superior respecto de los hombres en el trabajo a tiempo parcial. Esta diferencia resulta tan abismal que incluso, en algunos Estados, las mujeres que realizan jornadas a tiempo parcial superan en más del doble al porcentaje de hombres que desarrollan este tipo de jornadas en relación con el empleo total. Este último apunte es el caso, por ejemplo, de países como Bélgica, Alemania, Austria o Reino Unido, entre otros. Así queda plasmado en el gráfico que queda expuesto a continuación:



22

A todo esto, debe de sumarse que el contrato a tiempo parcial está mucho más precarizado que el contrato a tiempo completo. De esta forma lo recoge el Profesor Juan Antonio Maldonado Molina en su estudio sobre “ *El trabajo a tiempo y su impacto en el sistema de pensionistas*<sup>23</sup>”:

*“ En el momento actual el contrato a tiempo es un tipo de empleo en el que la retribución es menor que la que proporcionalmente correspondería por la jornada realizada (al no percibir determinados*

<sup>21</sup> Datos incluidos en el anexo, p. 81.

<sup>22</sup> Empleo. Participación de los trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal. Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en la UE según periodo (de 15 y más años). Unidades: Porcentaje. Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). INE. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11215&L=0>.

Los datos por estados miembros en el año 2018 quedan detallados en el anexo, p. 81.

<sup>23</sup> MALDONADO MOLINA, J.A. (2018). El trabajo a tiempo parcial y su impacto en el sistema de pensiones: especial referencia a la pensión de jubilación. RTSS.CEF,425-426, pp. 27-53, p.32.

complementos retributivos), en el que hay mayores dificultades de promocionarse profesionalmente y en el que se dan tasas de temporalidad mucho más elevadas que en los contratos a tiempo completo”

Esta afirmación también queda respaldada por los sindicatos. A modo de ejemplo, WIV. “ q h t g e k g p f q ” f c v q u ” f g ” 4 2 3 ; . ” f g p w p e k » ” s parcial se ha convertido en un gueto h g o g p<sup>24</sup>k Además, también avala la cuestión que apunta a que el contrato a tiempo parcial ofrece peores condiciones laborales, así como mayor dificultad de formación y promoción y está dirigido a puestos de trabajo con poca cualificación. Cabe destacar que el contrato a tiempo parcial también se caracteriza por su temporalidad, es decir, no solo son jornadas más reducidas y no se ofrece un puesto de trabajo indefinido, sino por tiempo determinado, lo que aumenta la inseguridad laboral.

Si tomamos como referencia el periodo de 2019 y analizamos los asalariados a tiempo parcial que estaban contratados indefinidamente y los que lo estaban de forma temporal, en ambos casos podemos observar que las mujeres (expresadas en miles de personas) ocupan la mayoría de los puestos de trabajo. En consecuencia, resulta indiferente el modelo de contrato, ya sea indefinido o temporal, las mujeres abarcan gran parte de la oferta de trabajo a tiempo parcial. Además, cabe destacar que muchas más mujeres desarrollan esta fórmula de trabajo a través de un contrato indefinido, lo que demuestra que la parcialidad no es una etapa puntual en su carrera profesional, sino que es una constante que se mantiene a lo largo de la misma.

Asalariados con contrato indefinido				
	2019T4	2019T3	2019T2	2019T1
<b>Hombres</b>				
<b>Jornada a tiempo parcial</b>	262,7	253,4	249,8	259,3
<b>Mujeres</b>				

<sup>24</sup> EUROPAPRESS (08 de 11 de 2009). UGT denuncia que el empleo a tiempo parcial se ha convertido en un gueto para las mujeres. Europapress.

<b>Jornada a tiempo parcial</b>	1.217,3	1.172,6	1.235,9	1.240,1
---------------------------------	---------	---------	---------	---------

<b>Asalariados con contrato temporal</b>				
	<b>2019T4</b>	<b>2019T3</b>	<b>2019T2</b>	<b>2019T1</b>
<b>Hombres</b>				
<b>Jornada a tiempo parcial</b>	393,2	372,6	402,6	373,1
<b>Mujeres</b>				
<b>Jornada a tiempo parcial</b>	798,6	728,4	784,2	759,8

El Parlamento Europeo, en la Resolución de 14 de enero de 2014, también hace especial mención a esta misma consideración. Se refiere al hecho que las mujeres ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial a fin de poder compatibilizar la carrera profesional con las responsabilidades familiares. Concretamente la resolución menciona el cuidado de niños y personas dependientes. El Parlamento entiende que esta situación expone a la mujer trabajadora a un mayor riesgo de pobreza dada la repercusión que esta circunstancia tiene sobre su pensión.

Teniendo esto en consideración, al ser las mujeres las que cubren la mayoría de los puestos de trabajo a tiempo parcial, este se convierte en una fórmula muy feminizada que lleva con ella la consecuente precarización que afecta a mujeres, tanto a lo largo de la vida laboral como una vez finalizada esta en aspectos de Seguridad Social, en concreto, en lo referente a la pensión de jubilación, ya que se

<sup>25</sup> DUEÑAS FERNÁNDEZ, D.; IGLESIAS FERNÁNDEZ, C.; LLORENTE HERAS, R. (2016) *La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión: un análisis de género en España*. *Ekonomiaz* núm. 90, 2.º semestre, 2016, p.289.

## 2. Involuntariedad en el trabajo a tiempo parcial

La creación de trabajo a tiempo parcial ha permitido que ciertos colectivos y grupos sociales puedan entrar en el mundo laboral, ya que ofrece una flexibilidad horaria que difícilmente podrían obtener con un trabajo a jornada completa. Uno de los grupos beneficiados, de alguna forma, por este modelo, son las mujeres, ya que ha permitido la conciliación del trabajo y el desarrollo laboral con la esfera familiar.

Conforme a lo recogido en la norma y la concepción tradicional, el contrato a tiempo parcial está formulado desde el punto de vista de la voluntariedad. Por tanto, es una alternativa que debería de tener el trabajador respecto a una jornada completa. Dicha decisión estaría fundamentada por distintas causas: formación, incompatibilidad e q p " q v t q " e q p v t c v q " f g " v t c d c l q . " e q p e k

En el art. 12.4 e) ET se enfoca el trabajo a tiempo parcial desde la perspectiva de la voluntariedad. Es por ello por lo que la conversión de un trabajo a tiempo completo a tiempo parcial, y viceversa, debe ser siempre por voluntad del trabajador, sin perjuicio de la aplicación del art. 41 ET. Cabe destacar que el empresario no solo no puede sancionar al trabajador con motivo de su decisión, ni perjudicarlo de ninguna manera, sino que además debe favorecer que el trabajador tenga varias opciones. Para cumplir con dicha tarea debe informar de los puestos que existan vacantes para que los trabajadores puedan optar a la conversión si así lo desean.

Por tanto, analizando la redacción de este precepto, el legislador entiende que el trabajo a tiempo parcial es una fórmula a la que el trabajador puede optar. Además, de la literalidad de la norma se puede extraer la idea de que el empresario no debe de fomentar la contratación a tiempo parcial, sino a tiempo completo, siendo esta más beneficiosa para el trabajador. En principio, el contrato a tiempo completo debe ser la oferta que haga el empresario, siendo el trabajador quien decida rechazarla y en su lugar optar por un contrato a tiempo parcial. Sin embargo, la teoría dista mucho de la realidad práctica.

Con el período de recesión y la posterior crisis económica, el contrato a tiempo parcial se fomentó en la política de trabajo como mecanismo de ajuste laboral. Así por ejemplo la reforma laboral de 2012 ha permitido que se utilice el contrato de

trabajo a tiempo parcial como instrumento en época de crisis y “ *h a p e r m i t i d o ajustar la jornada laboral en las empresas sujetas a un ERE, ha bonificado los contratos parciales a jóvenes y parados de larga duración estableciendo un marco de actuación favorable hacia la flexibilización interna y el crecimiento de la parcialidad en los puestos de trabajo. Ello, junto con el recrudecimiento de la crisis ha provocado en los últimos años un considerable aumento de la tasa de parcialidad en nuestro país*”<sup>26</sup>. Uno de los principales motivos por el que el trabajo a tiempo parcial aumenta como consecuencia de la crisis es la pérdida masiva de empleo en España. La tasa de desempleo crece a niveles estratosféricos y de forma muy rápida durante los años de crisis. Esta evolución entre los años 2008-2014 queda plasmada en el gráfico expuesto seguidamente:



27

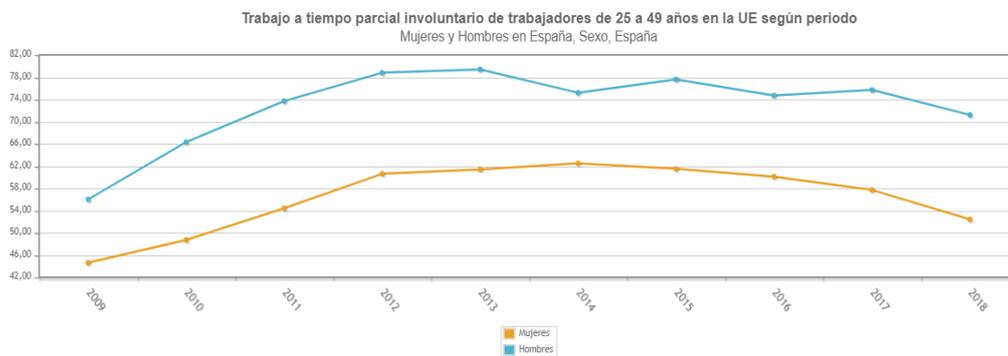
Dado el crecimiento de la tasa de desempleo que ha quedado ya reflejada, los trabajadores flexibilizan sus exigencias laborales y se muestran más abiertos a aceptar un contrato a tiempo parcial, considerando su precarización y la pérdida de salario, ante la posibilidad de no encontrar trabajo alguno.

La aceptación de un contrato de trabajo a tiempo parcial dada la imposibilidad de establecer una relación laboral a jornada completa es lo que a la doctrina se refiere, quedando también avalado por la OCDE, como *empleo a tiempo parcial*

<sup>26</sup> DUEÑAS FERNÁNDEZ, D.; IGLESIAS FERNÁNDEZ, C.; LLORENTE HERAS, R. (2016) *La i n v o l u n t o b . o i t . i p e 2 9 1 . a d ...*

<sup>27</sup> Resultados por comunidades autónomas. Parados. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Unidades: Tasas. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>.

*involuntario puro*, entendiendo por este aquel constituido por los trabajadores que deseando un trabajo a tiempo completo no lo encuentran<sup>28</sup>. En este gráfico queda plasmado el trabajo a tiempo parcial involuntario en España entre los años 2009-2018:



29

Es evidente la subida de la involuntariedad en los años de recesión económica por los motivos que hemos expuesto. La involuntariedad es superior en los hombres que en las mujeres pese a que ellas son las que más contratan bajo esta fórmula<sup>30</sup>. La doctrina establece distintas teorías acerca de por qué las mujeres, en principio, se muestran más favorables a aceptar un contrato a tiempo parcial:

La primera es la teoría de las preferencias individuales<sup>31</sup>, de acuerdo con la cual, las mujeres tienen preferencias distintas a los hombres, por lo que esto justificaría su f g e k u k » p 0 " U k p " g da posibilidad de "que las" preferencias de lgs t c " ò mujeres estén condicionadas por la maternidad y por un mercado de trabajo estructurado por género<sup>32</sup>. Otra de las teorías que se plantean es las características

<sup>28</sup> DUEÑAS FERNÁNDEZ, D.; IGLESIAS FERNÁNDEZ, C.; LLORENTE HERAS, R. (2016) *La involuntaria rob.cit.p.292. ...*

<sup>29</sup> Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Trabajo a tiempo parcial involuntario de trabajadores de 25 a 49 años en la UE según periodo. Unidades: Porcentaje. Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10940&L=0>.

<sup>30</sup> Esta misma tendencia se observa a nivel de la UE. Datos incluidos en el anexo, p.81.

<sup>31</sup> DUEÑAS FERNÁNDEZ, D.; IGLESIAS FERNÁNDEZ, C.; LLORENTE HERAS, R. (2016) *La involuntaria ob.cit.p.290.a d ...*

<sup>32</sup> DUEÑAS FERNÁNDEZ, D.; IGLESIAS FERNÁNDEZ, C.; LLORENTE HERAS, R. (2016) *La involuntaria ob.cit.p.290.a d ...*

de los puestos de trabajo y si estos están tradicionalmente sujetos a un contrato a tiempo parcial<sup>33</sup>.

*¿Implica esto que las mujeres optan por un contrato a tiempo parcial de forma completamente voluntaria?* No necesariamente, únicamente plasma que no nos encontramos ante casos de involuntariedad pura propiamente considerada. Entender que la involuntariedad en el trabajo a tiempo parcial consiste únicamente en la aceptación de una jornada parcial, por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa, sería un análisis vacío e impreciso, dado que debemos prestar atención a otros elementos políticos y socioeconómicos que tienen un impacto relevante en este aspecto.

*¿Hasta qué punto el estado civil, la presencia de hijos menores de edad en el seno familiar (maternidad), la necesidad de conciliación, la situación del hogar y, en general la conciliación de la vida laboral con la familiar, influyen en la decisión de la mujer que opta por una contratación a tiempo parcial?*

### **3. Razones para la voluntariedad en el contrato a tiempo parcial: divergencias por razón de sexo**

Para analizar este impacto y responder la pregunta del apartado anterior, debemos, una vez más, acudir a las estadísticas para valorar la diferencia real.

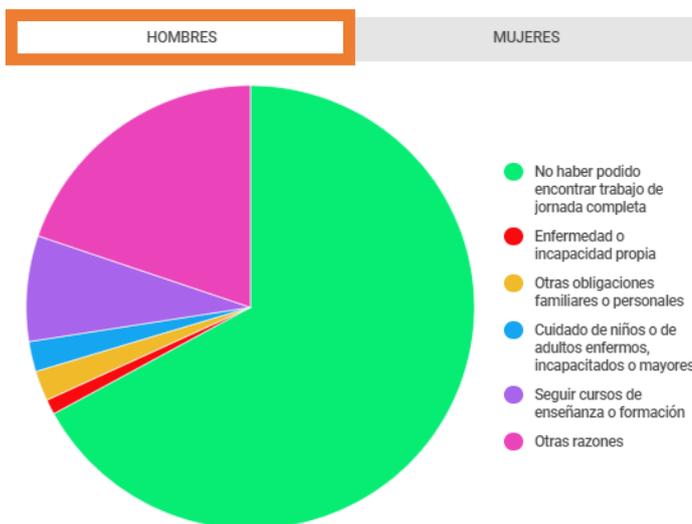
En los gráficos adjuntos a continuación se plasma de una forma muy visual las diferentes razones que aportan hombres y mujeres para contratar por una jornada a tiempo parcial en el año 2018 ofreciendo la media aritmética en cada caso respecto a los grupos de edad<sup>34</sup>:

---

<sup>33</sup> DUEÑAS FERNÁNDEZ, D.; IGLESIAS FERNÁNDEZ, C.; LLORENTE HERAS, R. *La involuntariedad...*

<sup>34</sup> Tabla detallada en el anexo, p. 99.

## Razones trabajo a tiempo parcial



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.

35

## Razones trabajo a tiempo parcial



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.

36

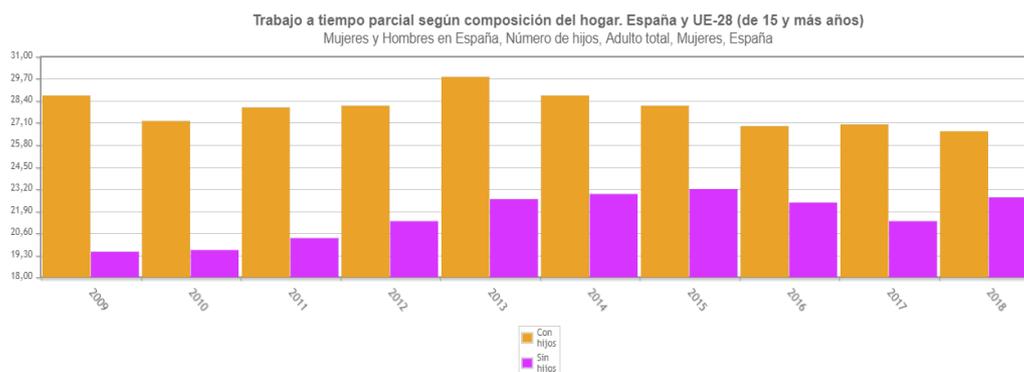
<sup>35</sup> Elaboración propia a través de los datos de: Empleo. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. Unidades: Porcentaje. Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13583&L=0>.

<sup>36</sup> Elaboración propia a través de los datos de: Empleo. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. Unidades: Porcentaje. Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13583&L=0>.

En ambos casos, tanto en hombres como en mujeres, la motivación principal que lleva a los trabajadores a acogerse a esta fórmula de trabajo proviene de la imposibilidad de acceder a una jornada completa. Esto es, como ya hemos comentado, una involuntariedad *pura*. El trabajador o la trabajadora buscan un empleo que les ofrezca la posibilidad de trabajar a jornada completa pero el mercado no tiene tal oferta (la demanda es superior a la oferta). De este aspecto ya hemos hablado en apartados anteriores. Pese a que es la razón principal, tanto en hombres como en mujeres, cabe destacar la considerable diferencia de porcentaje. Por un lado, los hombres que en 2018 fueron empleados a tiempo parcial bajo la idea de la involuntariedad pura fue el 67,08% mientras que las mujeres suponen el 50%. Es una diferencia de casi 17 puntos. Esto debería reflejar, en principio, que las mujeres buscan un contrato a tiempo parcial y que por lo tanto cumplen con la naturaleza de este en relación con su carácter voluntario. Sin embargo, debemos estudiar el resto de las razones.

El segundo motivo con más porcentaje (17,31%) que aportan las mujeres para optar por una jornada a tiempo parcial es: el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores. Por lo tanto, lo que motiva a las mujeres a escoger *voluntariamente* un contrato a tiempo parcial es la conciliación del ámbito laboral con el ámbito de las responsabilidades familiares (en especial el cuidado de hijos). El 17,31 % de las mujeres contrasta fuertemente con el 2,20 % de los hombres por este mismo motivo. Las mujeres que deciden reducir su jornada laboral y contratar bajo la fórmula del contrato a tiempo parcial hace más que triplicar el porcentaje de hombres que también optan por esta alternativa.

Esto plasma una realidad social que debemos de tener en cuenta y que resulta muy alarmante, dado que estos datos son actuales, concretamente de 2018. Las mujeres siguen cargando, en la gran mayoría de los casos, con las responsabilidades familiares y se ven obligadas a sacrificar su vida laboral para poder compatibilizarla con su vida familiar, mientras que los hombres, socialmente, no se ven obligados a escoger. Para que verdaderamente observemos el impacto que tiene en las mujeres y la contratación a tiempo parcial la configuración familiar, el siguiente gráfico expone muy bien la problemática:



37

Resulta evidente que el hecho de que la mujer tenga hijos se vuelve una circunstancia determinante para que las mujeres opten por un contrato de trabajo a tiempo parcial.

Volviendo al resto de razones que aportan tanto hombres como mujeres para optar por este tipo de trabajo también encontramos:

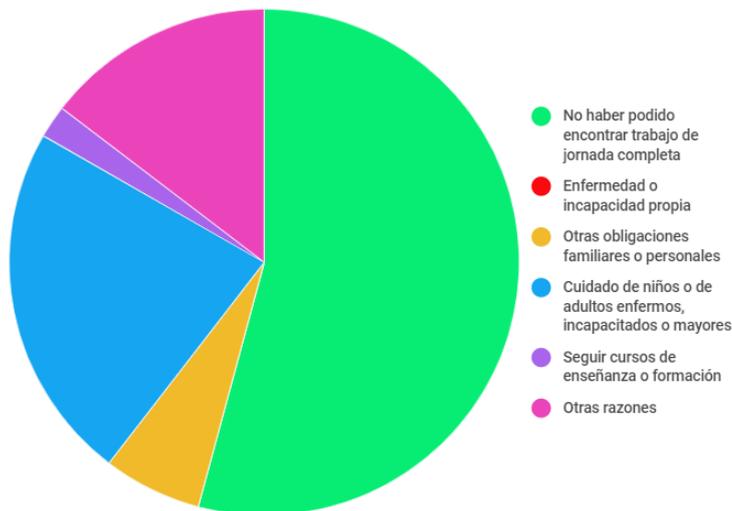
- ◁ Seguir cursos de enseñanza o formación: en los hombres supone el 7,69 % y en las mujeres el 12,50 %.
- ◁ Enfermedad o incapacidad propia: en los hombres supone el 1,1% mientras que en las mujeres no alcanza el 1% con un 0,9%.
- ◁ Otras obligaciones familiares: puede relacionarse con el cuidado de hijos y mayores. En los hombres supone el 2,20% mientras que en las mujeres el porcentaje vuelve a ser mayor con 5,77%.
- ◁ Otras. 19,78% en hombres y 14,42% en mujeres.

Tal y como reflejan los datos existen, más mujeres que hombres escogen un trabajo a tiempo parcial por enseñanza y formación. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que estos datos surgen de la media aritmética entre los distintos grupos de edad (desde los 15 a los 64 años), por tanto, puede ser que esto sea una realidad en los primeros años de vida laboral de las trabajadoras. Es por ello, por lo que para valorar el impacto real de las responsabilidades familiares (en especial el cuidado de los hijos) debemos aportar los datos del rango de edad donde se concentra la

<sup>37</sup> Empleo. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Trabajo a tiempo parcial según composición del hogar. España y UE-28 (de 15 y más años). Unidades: Porcentaje Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10929>.

maternidad, es decir entre los 25 y los 49 años. Es en esta edad donde, habitualmente, las mujeres forman una familia y tienen hijos menores que dependen de sus progenitores:

## Razones trabajo a tiempo parcial. Mujeres 25-49 años.



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. Type something

38

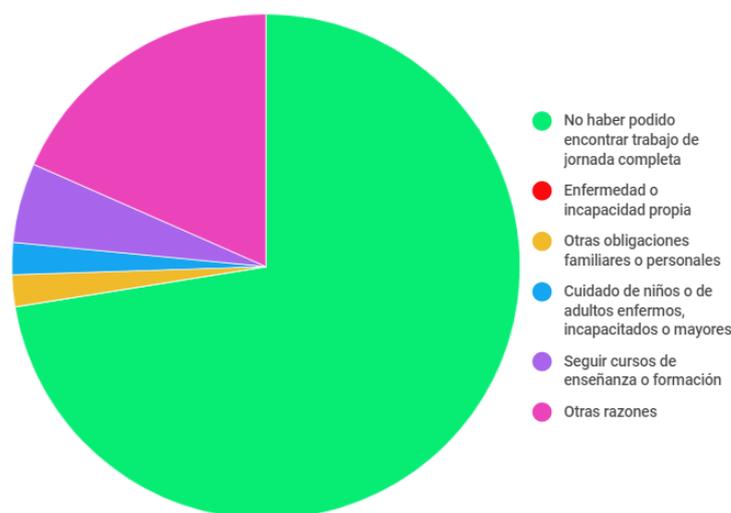
El gráfico vuelve a reflejar el cuidado de niños y de adultos enfermos, incapacitados o mayores como el segundo motivo de peso para razonar el trabajo a tiempo parcial (22,92%). En este caso seguir cursos de formación o enseñanza es un motivo residual, lo que demuestra que corresponde a otros rangos de edad más jóvenes. Por tanto, lo que realmente condiciona socialmente a la trabajadora a desarrollar una actividad laboral a tiempo parcial es la formación de una familia y la carga de las responsabilidades en el hogar que ello conlleva.

Este mismo gráfico tomando como referencia la población masculina es muy distinto:

---

<sup>38</sup> Elaboración propia a través de los datos de: Empleo. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. Unidades: Porcentaje. Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13583&L=0>.

## Razones trabajo a tiempo parcial. Hombres 25-49 años.



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat.

39

Si comparamos con los hombres de esa misma edad que tendrían las mismas responsabilidades familiares, el cuidado de hijos y mayores no supone un motivo para el trabajo a tiempo parcial para más que el 2,7% de los hombres que desarrollan una actividad bajo esta fórmula.

En conclusión, aquel trabajo a tiempo parcial que en principio debería ser voluntario<sup>40</sup> no es completamente libre ni mucho menos igualitario para ambos sexos. Gran parte del trabajo a tiempo parcial en las mujeres se fundamenta en la necesidad de conciliar el trabajo con la vida laboral, en concreto con el cuidado de hijos y mayores. Por lo tanto, deriva de la concepción social de que el hombre es el sustento económico de la familia y la mujer es responsable de las cargas familiares y debe anteponer esta responsabilidad a su desarrollo laboral y escoger un trabajo a tiempo parcial que, al final, resulta marginal y complementario de la retribución

<sup>39</sup> Elaboración propia a través de los datos de: Empleo. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. Unidades: Porcentaje. Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13583&L=0>.

<sup>40</sup> Todo aquel distinto a al trabajo a tiempo parcial por no haber podido acceder a una jornada completa (involuntariedad pura).

que el hombre aporta al hogar. Es, por tanto, un problema que va mucho más allá del mundo laboral, ya que es una concepción base en la sociedad actual que, si bien, ha ido modernizándose sigue siendo, como y hemos visto, una lacra social que feminiza el contrato a tiempo parcial. Esta feminización tiene consecuencias negativas dado que todos los inconvenientes del trabajo a tiempo parcial (menor e q p v t k d w e k » p .reñaen, sobre todo, en las mujeres", pudiéndose producir, en muchas ocasiones, discriminación indirecta por razón de sexo. Esto se debe a que, si bien estos inconvenientes afectarían a todos los trabajadores a tiempo parcial incluyendo a los hombres, es evidente que las trabajadoras serán las más afectadas dado que abarcan gran parte de los puestos de trabajo a tiempo parcial.

En los siguientes apartados analizaremos como puede darse esta discriminación indirecta y como ha rectificado la jurisprudencia ciertas situaciones y qué consecuencias tiene en la vida laboral y de Seguridad Social de la trabajadora.

**CAPÍTULO III. DISCRIMINACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA  
LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA TRABAJADORA A  
TIEMPO PARCIAL: Análisis jurisprudencial de los elementos que resultan  
discriminatorios en la tendencia al trabajo a tiempo parcial feminizado**

Pese a que la norma, tanto nacional como internacional, establece que los trabajadores a tiempo parcial deben ser titulares de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, la realidad es muy distinta, ya que la diferencia de trato entre ambos es considerable. Algunas de las diferencias surgen de la propia naturaleza del trabajo a tiempo parcial. Este trato diferenciado podría estar justificado, ya que el trabajo a tiempo parcial, tal y como hemos apuntado previamente, es una modalidad por sí misma y no una versión reducida de la jornada completa. Es por este motivo, que se pueden dar algunas divergencias entre ambas fórmulas, puesto que algunas condiciones del trabajo a tiempo completo resultarían incompatibles con las características que ofrece el trabajo a tiempo parcial.

No obstante, pese a que algunas deserciones serán comprensibles, debemos analizar si estas pueden suponer una discriminación indirecta por razón de sexo o incluso directa en ciertas circunstancias en las que se sobrepase el principio de proporcionalidad.

Es la diferencia más importante entre la jornada completa y la jornada parcial, que dota de singularidad al trabajo a tiempo parcial, lo que determinará el resto de los puntos en los que se puede dar un trato discriminatorio: el tiempo de trabajo. Se pretende que se aplique siempre un principio de proporcionalidad estricto entre la jornada efectivamente trabajada y los demás aspectos que rodean el empleo.

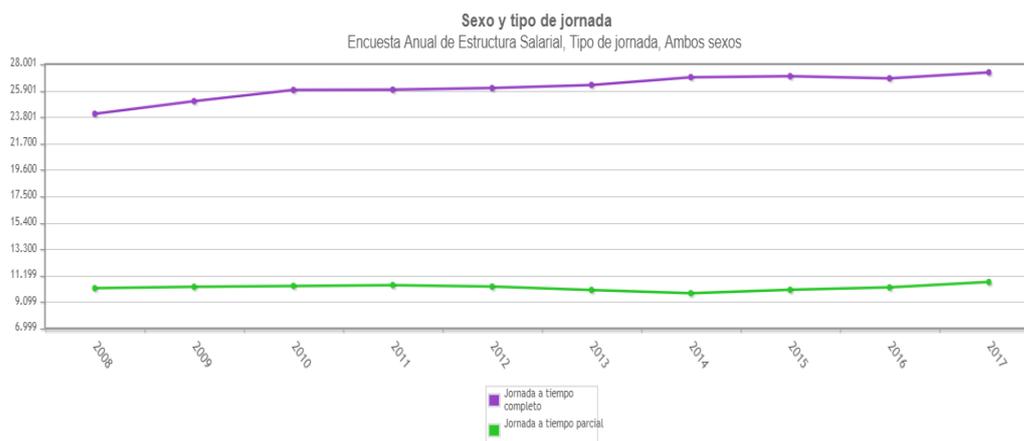
La jurisprudencia ya se ha pronunciado en muchos de los aspectos en lo que respecta al trabajo a tiempo parcial y medidas discriminatorias, y de esta forma ha

rebajado las exigencias del principio de proporcionalidad<sup>41</sup>. La construcción jurisprudencial al respecto versa sobre los siguientes elementos:

- ◁ Retribución.
- ◁ Promoción: en relación con el cómputo de la antigüedad y el acceso a la formación.
- ◁ Cotizaciones a la Seguridad Social y cálculo de las prestaciones contributivas.
- ◁ Integración de lagunas de cotización.

## 1. Retribución

Una de las consecuencias clave en el contrato a tiempo parcial es la retribución. Resulta evidente que el salario se vea condicionado por las horas empleadas en el trabajo, dado que resulta de una relación proporcional: a menor tiempo de trabajo, menor salario. Esta diferencia queda reflejada claramente por el siguiente gráfico:



42

Siguiendo la línea argumental ya expuesta previamente, queda implícito dentro del concepto de trabajo a tiempo parcial que la retribución percibida sea inferior a la de

<sup>41</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I., *Igualdad y no discriminación en el trabajo a tiempo parcial: la pertinencia de la perspectiva de género y de la prueba estadística*, Derecho de las relaciones laborales, ISSN 2387-1113, núm. 2, 2018, pp. 153-172, p.158.

<sup>42</sup> Resultados nacionales. Ganancia media anual por trabajador. Sexo y tipo de trabajo. Unidades: Euros. INE. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28187&L=0>.

un trabajador a tiempo completo comparable<sup>43</sup>. Basándonos en el principio de proporcionalidad, la cantidad que reciba el trabajador a modo de retribución por el desarrollo de la actividad profesional se verá irremediabilmente condicionada por el tiempo efectivo de trabajo. Sin embargo, existen circunstancias en las que estas divergencias salariales pueden resultar discriminatorias y así lo ha recogido la reiterada jurisprudencia, sobre todo en materia de complementos salariales.

El Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea<sup>44</sup> (en adelante TJCE) en la STJCE de 13 de mayo de 1986, asunto C-170/1984, *Bilka-Kaufhaus GmbH c. Karin Weber von Hartz*, resuelve el caso de la concesión a una ex empleada del beneficio de una pensión de jubilación a cargo de régimen complementario de pensiones que había constituido la empresa en cuestión. Si bien es cierto que la empresa preveía el pago de esta pensión también a trabajadores a tiempo parcial, exigía que, para devenir beneficiarios, debían de haber desarrollado su actividad a jornada completa durante al menos 15 años en relación con un periodo de 20. La demandante no cumplía el requisito estipulado y, por este motivo, el complemento le fue denegado. En vistas a esta situación, la Sra. Weber impugnó la decisión acudiendo al art. 119 Tratado CEE<sup>45</sup> (Tratado de Roma) que consagra la igualdad de retribución entre hombres y mujeres.

La STJCE de 11 de marzo de 1981, asunto C-69/80, *Worringham*, ya había establecido que el régimen de pensiones de empresas, siempre que su naturaleza no sea de prestaciones de Seguridad Social<sup>46</sup>, queda incluido en el concepto de retribución. Por tanto, puede entenderse dentro del ámbito de competencia del párrafo segundo del art. 119 Tratado CEE, que prevé una retribución basada en el principio de igualdad entre hombres y mujeres, dado que el régimen de pensiones del litigio presentado no constituye un régimen de Seguridad Social, sino que constituye un beneficio que paga el empresario debido a la relación de trabajo.

---

<sup>43</sup> STC 253/2004, de 22 de diciembre.

<sup>44</sup> El Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea nace en 1952. En 2009 pasó a llamarse Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

<sup>45</sup> Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Firmado en: Roma (Italia) el 25 de marzo de 1957. Entrada en vigor: 1 de enero de 1958.

<sup>46</sup> STJCE de 25 de mayo de 1971, asunto C-80/70, *Defrenne v. Reino de Bélgica*.

Volviendo a la STJCE de 1986, el TJCE, respondiendo a las cuestiones planteadas por el Bundesarbeitsgericht<sup>47</sup>, se pronunció asintiendo acerca de la infracción del art. 119 Tratado CEE por la vía de la discriminación indirecta. Pese a no existir distinción en la retribución por hora entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, el Tribunal consideró que el hecho de que los trabajadores a tiempo parcial no pudiesen acceder al beneficio de una pensión sufragada por la empresa, suponía que, teniendo en cuenta la retribución global, los trabajadores a tiempo completo obtuvieran una retribución más elevada. Además, cabe destacar para fundamentar la discriminación indirecta que la medida en cuestión, que motivó la demanda, afectaba a un número mucho más elevado de mujeres que de hombres. No obstante, dejaba abierta la posibilidad de que la empresa probara que existían factores objetivamente justificados que respaldaran la medida.

Acerca de la igualdad de retribución también cabe mencionar y analizar la STJCE de 4 de junio de 1992, asunto C-360/90, *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. c. Monika Botel*. En ella también se alude a una infracción del art. 119 Tratado CEE por incumplir el principio de igualdad en la retribución entre hombres y mujeres. En este caso se planteaba si, de acuerdo con el derecho de la UE, la indemnización por parte del empresario con motivo de la asistencia de los trabajadores a un cursillo de formación debía ser considerado un elemento retributivo. El Tribunal valora que, aunque dicha indemnización no se acoge expresamente en el contrato de trabajo, debe tener la consideración de retribución, dado que deriva de la existencia de una relación laboral.

En consecuencia, el Tribunal apunta a que la indemnización no puede estar limitada al horario individual del trabajador, ya que, como resulta deducible, los trabajadores a tiempo parcial se verían perjudicados en contraste con los trabajadores a tiempo completo comparables<sup>48</sup>. Contrariamente, debía tomarse como referencia, no el horario individual sino el tiempo empleado en la formación, ofreciendo la cantidad

---

<sup>47</sup> Tribunal Federal del Trabajo alemán. Es la última instancia en materia laboral en Alemania.

<sup>48</sup> De acuerdo con los cálculos que han resultado probados, de haber tomado como límite el horario de la jornada laboral completa, la trabajadora hubiere recibido un pago de 50,3 horas adicionales empleadas en los cursos de formación y que no le fueron retribuidas al tener en consideración su horario como trabajadora a tiempo parcial. a todo esto, debe sumarse que hay un número considerablemente inferior de mujeres en comparación a los hombres que desarrollan su actividad a jornada completa.

adicional en concepto de indemnización por las horas empleadas en el cursillo que rebasaban su horario habitual de trabajo.

Por consiguiente, el Tribunal acaba considerando la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo.

## 2. Promoción

Son varios los autores que apuntan a que los trabajadores a tiempo parcial, y más concretamente nos referimos a las trabajadoras, sufren mayores dificultades a la hora de promocionarse profesionalmente<sup>49</sup>, sobre todo a puestos de dirección<sup>50</sup>.

Esta circunstancia, en parte, se debe a la construcción y concepción social de que las mujeres deben desarrollar actividades profesionales marginales y que suponen w p c " ò r t q n q p i c e k » p "éufv gk<sup>51</sup> como puede verse el ámbito g u " f q o g f w e c v k x q . " u c p k v c t k q í " gEs propiamente por lo que para g " g n " u g e el cómputo de antigüedad y la formación, a fin de acceder a puestos de trabajo de más calidad, se exige que el trabajador realice su jornada a tiempo completo. Esta circunstancia supondría una mayor implicación del trabajador en su desarrollo laboral (afectando la conciliación familiar) pudiendo no resultar compatible con una sociedad donde el arquetipo femenino está fundamentado en la tarea biológica de reproducción y el cuidado del hogar familiar<sup>52</sup>.

### 2.1. Antigüedad

Uno de los puntos que condicionan la promoción es el cálculo de tiempo de trabajo efectivo en las actividades profesionales desarrolladas a tiempo parcial y cómo computa este aspecto en concepto de antigüedad, que resulta uno de los méritos esenciales que las empresas, incluidas las empresas del sector público<sup>53</sup>, tienen en cuenta para la promoción de un trabajador. Se plantea que exigencias más estrictas

---

<sup>49</sup> MALDONADO MOLINA, J.A. (2018). *El t r o b b c i t . j p . 3 2 . . .*

<sup>50</sup> RODRIGO ROJO, C. (2006). *La situación* " q d 0 e k v 0 . " r 0 4 7 0 "

<sup>51</sup> RODRIGO ROJO, C. (2006). *La situación* " q d 0 e k v 0 . " r 0 4 2 0 "

<sup>52</sup> RODRIGO ROJO, C. (2006). *La situación* " q d 0 e k v 0 . " r 0 4 2 0 "

<sup>53</sup> STSJ Comunidad de Madrid 174/2018 de 23 de febrero.

para los trabajadores a tiempo parcial pueden dar lugar a una situación de discriminación indirecta por razón de sexo, dado que las mujeres, tal y como hemos mostrado en apartados anteriores, ocupan la mayoría de los puestos de trabajo desarrollados a tiempo parcial<sup>54</sup>.

En este sentido también ha resuelto la jurisprudencia, tanto nacional como europea en reiteradas ocasiones.

Un ejemplo que destacar es la STSJ Comunidad de Madrid 174/2018 de 23 de febrero de 2018:

En este caso, las dos trabajadoras demandantes son empleadas de la misma empresa pública, Empresa de Servicios Municipales de Alarcón, S.A.U (ESMASA), que es la parte demandada, donde desarrollaron la actividad bajo la fórmula de contratación a tiempo parcial desde 2003 hasta 2014, cuando accedieron a un contrato a jornada completa. La problemática que se plantea y que resuelve el Tribunal es la siguiente: la empresa demandada publicó el 15/12/2016 las Bases de Concurso de Oposición de pruebas selectivas en promoción interna para cubrir dos plazas de Capataz. Entre los méritos que se tomaron en consideración para acceder a dichas plazas que ofrecía la empresa, se computaba y tenía en cuenta el tiempo de antigüedad.

La cuestión que resuelve el Tribunal no radica en el hecho que se excluya totalmente el cómputo de antigüedad de los trabajadores a tiempo parcial, sino en la circunstancia que únicamente fueron considerados, efectivamente, los días de prestación de servicios y no la antigüedad en la empresa desde el inicio del contrato con los días reales de alta, sino únicamente los trabajados.

En primera instancia, el juez ya entendió que, en efecto, el concepto de antigüedad cuando este queda influenciado por el contrato a tiempo parcial perjudica a un mayor número de mujeres en comparación a los hombres, pese a que la norma queda redactada de forma neutral, y, en consecuencia, se reducen las posibilidades

---

<sup>54</sup> La estadística puede constituir una decisiva fuente de indicios de discriminación indirecta (STC 253/2004, de 22 de diciembre).

de promoción profesional del colectivo femenino por no contabilizar la antigüedad desde el ingreso en la empresa<sup>55</sup>. Esta línea argumental la ratifica el TSJ.

El cómputo de la antigüedad basándose en el trabajo efectivo es claramente desproporcionado y contrario al principio de igualdad y resulta injusto para el colectivo femenino, generalmente contratado a tiempo parcial. La sentencia incluso hace referencia a situaciones donde al basar el cálculo en el tiempo efectivo y no en el tiempo real se dan casos donde hombres con contratos más actuales que han ingresado en la empresa con posterioridad (por tanto, con menos antigüedad real), pero a jornada completa tienen la consideración de trabajadores con más antigüedad frente a mujeres con contratos anteriores pero que desarrollan una jornada parcial. Esta comparativa tan acertada a la que se refiere el Tribunal expone de una forma muy clara como las desigualdades y las divergencias de trato pueden llegar a tener un impacto real y relevante en la vida laboral de la trabajadora.

La sentencia también se refiere al TJCE<sup>56</sup>, que ya estableció que el cómputo diferente de la antigüedad entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores de jornada completa comparable produce un efecto de discriminación indirecta por la mayor feminización de este tipo de contratación. Únicamente podría justificarse la diferenciación aportando una causa objetiva y razonable. Además, es muy importante resaltar que dicha justificación debe ser aportada por la parte demandada (la empresa) dado que es de aplicación el art. 181.2<sup>57</sup> de la Ley de Jurisdicción Social<sup>58</sup> que impone la carga de la prueba sobre el demandado cuando existan indicios de vulneración de derechos fundamentales, como es el caso, ya que hablamos de una vulneración del art. 14 CE. En relación con este aspecto debe hacerse referencia a la STJCE de 2 de octubre de 1997, asunto C-100/95, *Brigitte Kording c. Senator für Finanzen*. En ella se cuestiona si es una causa justificada, en la que puede refugiarse el empresario, argumentar que la antigüedad queda

---

<sup>55</sup> STSJ Comunidad de Madrid 174/2018 de 23 de febrero, FJ 7º.

<sup>56</sup> STJCE de 10 de marzo de 2005, asunto C-196/02, *Nikoloudi*.

<sup>57</sup> C t v 0 " 3 : 3 0 4 < " ð G p " g n " c e v q " f g n " l w k e k q . " w p c " x g | " l w u v producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas c f q r v c f c u " { " f g " u w " r t q r q t e k q p c n k f c f ö 0 "

<sup>58</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

íntimamente sujeta a la experiencia y que, por tanto, siguiendo una interpretación literal de la situación, aquel trabajador que desarrolle su función a jornada completa habrá tenido más horas de experiencia en comparación a un trabajador a jornada parcial al tener, este último, un horario individual más reducido. Sin embargo, el Tribunal de Justicia entiende que la conclusión expuesta no es adecuada, puesto que este criterio queda condicionado por las circunstancias concretas que se den en cada caso, sobre todo y concretamente, por la naturaleza de la función. Este elemento de subjetividad impide, en consecuencia, que pueda ofrecerse como circunstancia que justifique el trato diferenciado, ya que, tal y como sea indicado, dicha causa debe ser objetiva.

Volviendo a la STSJ de 23 de febrero de 2018, y teniendo en consideración las informaciones expuestas y atendiendo a las circunstancias del caso que se presenta ante el Tribunal, no ha logrado vislumbrarse ningún motivo objetivo que impida la equiparación entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial. Esto es un punto que cabe destacar, ya que desplaza el principio de proporcionalidad que siempre se había visto como el elemento interpretativo esencial en las relaciones con trabajadores a tiempo parcial.

Otro de los puntos esenciales a los que se refiere la sentencia y que resulta de relevancia en este aspecto, es que el elemento de intencionalidad no resulta de envergadura para valorar la vulneración del derecho fundamental en cuestión, en ese caso el art. 14 CE, dado que basta que este haya sido efectivamente lesionado. No se exige intención de discriminar, sino que esta circunstancia pueda probarse.

Por tanto, y a modo de síntesis, la jurisprudencia establece que no puede computarse la antigüedad de forma diferenciada por el mero hecho de tratarse de trabajadores a tiempo parcial. Que las horas efectivamente trabajadas sean inferior a la de una jornada completa comparable no es motivo objetivo suficiente para justificar una diferencia de trato, puesto que no se puede demostrar una mayor experiencia real. Por tanto, la promoción no puede quedar condicionada por este aspecto porque supondría una discriminación indirecta por razón de sexo.

Una situación parecida a las anteriores planteaba la Sentencia del TJCE de 10 de marzo de 2005 sobre el asunto C-196/2002, *Nikolouidi*. En este caso al ser trabajadora a tiempo parcial (pese a su posterior transformación a trabajadora a tiempo completo), la Sra. Nikolouidi, empleada en una empresa en el servicio de limpieza<sup>59</sup>, quedaba excluida por convenio del personal estatutario de la empresa, dado el requisito de ser trabajador a tiempo completo. Es por ello por lo que, de acuerdo con las normas en las que se respalda la empresa, únicamente se puede computar su antigüedad en la misma desde que pasó a ser trabajadora a tiempo completo. La demandante interpreta que esta norma es discriminatoria por razón de sexo y en este sentido asiente el Tribunal señalando que, de afectar a un número mayor de mujeres respecto a los hombres, constituiría una discriminación indirecta contraria a lo que predica la Directiva 76/207<sup>60</sup>.

Además, el TJCE tampoco acepta la utilización del principio de proporcionalidad para el cómputo de la antigüedad, sino que deben aplicarse los mismos criterios a todos los trabajadores independientemente que sean trabajadores a tiempo completo o parcial.

## **2.2. Acceso a la formación**

En la STS 5798/2011, de 18 de julio se recoge otro de los motivos que impiden a los trabajadores (o mejor dicho a las trabajadoras) acceder a un ascenso en el ámbito profesional. El ascenso en la empresa demandada y recurrente en casación (EL CORTE INGLÉS S.A) se regía por un sistema de libre designación sin que sea comunicada a los trabajadores, los sindicatos o el comité de empresa la existencia de vacantes en grupos más elevados siendo el trabajador el único conocedor de la promoción. El mismo sistema rige la participación en los cursos de formación, que es puramente discrecional.

---

<sup>59</sup> El servicio de limpieza es un sector tradicionalmente muy feminizado tal y como muestran las estadísticas por lo que en él pueden avistarse muchos casos de discriminación por razón de sexo.

<sup>60</sup> Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Los datos ofrecidos al Tribunal demostraron una clara desproporcionalidad entre el número de hombres que accedieron al ascenso (y por tanto a la formación), en comparación con el número de mujeres.

La empresa en cuestión utilizó la contratación a tiempo parcial para justificar sus decisiones en esta materia. C t i w o g p v » " s w g " r c t c " c e e g f g t " c n " es requisito necesario trabajar a jornada completa y tener la jornada partida y el j q t c t k q " h n g z k d n g . " c u <sup>61</sup>y que en este sentido se recoge t " n q u " f c en el Convenio Colectivo y el Acuerdo de empresa sobre turnos y horarios laborales<sup>62</sup>. Este planteamiento en el que se escuda la empresa afecta principalmente al colectivo femenino que está, en su mayoría, contratado a tiempo parcial.

El Tribunal Supremo entiende que la justificación de la empresa no puede ser admitida y respalda su decisión en la STC 22/1994, de 27 de enero que falló descartando adecuadas las distinciones implantadas entre trabajadores atendiendo exclusivamente al número de horas trabajadas, por ser estas inferiores.

En consonancia con la STS 4425/2009 de 23 de abril, a la que también alude el Tribunal, no puede condicionarse el ascenso a la circunstancia que el trabajador realice una jornada completa, puesto que esto resulta discriminatorio para el sector femenino dada su mayor dificultad para conciliar el desarrollo laboral con su vida personal y familiar, ya que tiene una serie de condicionantes sociales, que ya hemos comentado, que no tienen los hombres. Estos últimos, tendrán más facilidad a la hora de ascender al quedar desvinculados de las trabas con las que se encuentran las mujeres trabajadoras.

---

<sup>61</sup> STS 5798/2011, FJ 6º.

<sup>62</sup> Cabe apuntar, tal y como también lo hace el TS en el FJ 6º de la sentencia apuntada, que de acuerdo con la STC 182/2005 el hecho de que exista amparo legal para una práctica empresarial no exime que los resultados inconstitucionales (como en este caso la vulneración del art.14CE) sean considerados como tal, independientemente de dicho respaldo en la norma.

### **3. Cotizaciones a la Seguridad Social y cálculo de prestaciones contributivas.**

#### **Especial referencia a la jubilación**

En pluralidad de ocasiones la jurisprudencia, tanto nacional como supranacional, ha abordado la posible vulneración del art. 14 CE y la normativa europea, tanto en lo que respecta al cómputo del periodo de carencia de los trabajadores a tiempo parcial para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social, como también en el cálculo de dichas prestaciones. Concretamente, se ha dado siempre especial consideración a la problemática que presentan estos dos aspectos en relación con la pensión de jubilación, una de las prestaciones más importantes de la Seguridad Social, por no decir la más relevante del sistema.

La libertad del legislador para modular la acción protectora del sistema de Seguridad Social en atención a circunstancias económicas y sociales está sometida al imprescindible respeto de los principios constitucionales y a las exigencias del principio de igualdad y no discriminación<sup>63</sup>.

Antes de entrar en materia y con objeto de una correcta interpretación de este apartado, cabe destacar que, de acuerdo con reiterada y asentada jurisprudencia del Tribunal Constitucional<sup>64</sup>, el principio de igualdad no implica que en todo caso deba existir un tratamiento igual por la ley desvinculado de cualquier elemento diferenciador que tenga relevancia jurídica<sup>65</sup>. Dicha abstracción resultaría incorrecta, dado que deben analizarse supuestos y situaciones iguales o sustancialmente comparables que presenten un trato diferenciado que llegue a resultar relevante para el ordenamiento jurídico<sup>66</sup>.

---

<sup>63</sup> STC 61/2013, de 14 de marzo, FJ 6º.

<sup>64</sup> CARMONA CUENCA, E., (1994) *El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Revista de Estudios Políticos, núm. 84, Madrid, p.271.

<sup>65</sup> STC 83/1984, de 24 de julio, FJ 3º.

<sup>66</sup> CALLAU DALMAU, P., *Referentes supranacionales de los principios de igualdad y no discriminación en materia laboral y su adopción en el trabajo a tiempo parcial*. e-Revista Internacional de la Protección Social, ISSN 2445-3269. 2017, Vol. II, núm 2, p.6.

### 3.1. Cómputo de los periodos de carencia

La disposición adicional séptima (en adelante D.A 7ª), de normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial, de la LGSS del año 1994 <sup>67</sup> regulaba el sistema de cálculo del periodo de carencia para determinar el derecho de acceso a la prestación de jubilación para los trabajadores a tiempo parcial y el cálculo de su cuantía. De acuerdo con la regla segunda de dicha disposición, a efectos de determinar los periodos de carencia, debía ser exclusivamente computado el tiempo de trabajo efectivamente trabajado. En consecuencia, no se equiparaban los días de alta en el sistema de Seguridad Social con los días cotizados. Esta interpretación se explica desde la perspectiva que, un día de trabajo de un trabajador a tiempo parcial no es comparable al de un trabajador a tiempo completo, puesto que este último desarrolla una jornada más amplia y, en consecuencia, debemos aplicar el principio de proporcionalidad.

Sin embargo, la expuesta disposición ha sufrido múltiples modificaciones por parte del legislador desde su entrada en vigor. En primer lugar, se produjo una reforma parcial de la norma mediante el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, donde pese a que se mantuvo el criterio de proporcionalidad, fueron incorporadas medidas correctoras para suavizar los efectos de dicho principio<sup>68</sup>. La nueva redacción, perpetuó que, para el cálculo del periodo de cotización, debían tenerse en consideración las horas trabajadas que, a su vez, debían transformarse en días teóricos de cotización.

A los trabajadores a tiempo parcial, por tanto, y tal y como hemos venido señalando, no se les considera que un día natural trabajado equivale a un día cotizado, sino que de acuerdo con las horas trabajadas se calculan los días efectivamente cotizados que resultarán, por ende, inferiores a los días de alta. Esto supone, como es fácilmente deducible, un perjuicio considerable en la cotización del trabajador, ya que no se ve

---

<sup>67</sup> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>68</sup> Pese a que la regla segunda de la D7ª era aplicable a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, las normas correctoras únicamente se tienen en consideración para las pensiones de jubilación e incapacidad permanente.

solamente perjudicado por partir de una base reguladora inferior derivada de una retribución evidentemente más baja, sino que además esta base se ve doblemente condicionada y reducida por entender, la norma, que no puede concebirse un día natural de alta como día completo efectivamente cotizado.

Es por este motivo que la nueva regulación incluye que a dichos días teóricos de cotización debía aplicárseles un coeficiente multiplicador de 1,5, teniendo el resultado de este cálculo como periodo de carencia de referencia para causar derecho, con el límite del número de días cotizados de un trabajador a tiempo completo comparable. De acuerdo con lo que establece la disposición, como resultado de esta medida protectora, el periodo de tiempo considerado quedaría incrementado en un 50%, corrigiendo la estricta proporcionalidad<sup>69</sup>.

Con esta nueva forma de cálculo sería posible que una persona accediera a la prestación de jubilación sin realmente acreditar 15 años trabajados. Esto no implica que no haya trabajado durante 15 años o más, sino que al hacerlo en una jornada parcial solo se contabiliza el tiempo efectivamente trabajado, no el día natural de alta, tal y como ya hemos comentado. Esta norma correctora, al incrementar el tiempo contabilizado para determinar el acceso en un 1,5, aumenta las posibilidades de computar los 15 años. No obstante, pese al beneficio que eso puede suponer para cierta parte de la población cuya jornada es más reducida que una completa comparable, debemos plantearnos lo siguiente: *¿Dichas medidas correctoras suponen un desplazamiento real del trato desigual entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial en el cómputo del periodo de carencia (lo cual a la vez corregiría el elemento discriminatorio por razón de sexo) o es simplemente un parche que no soluciona el problema real?*

Es la propia jurisprudencia la que ha dado respuesta a la cuestión planteada, ya que, pese a esta reforma, la disposición fue declarada contraria a la CE por el Tribunal

---

<sup>69</sup> GARCÍA PERROTE-ESCARTÍN, I. *La protección de los trabajadores a tiempo parcial*, en AAVV óCASAS BAAMONDE, M.E. y VALDÉS DAL-RÉ, F. Coords. *Los contratos de trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2000, p. 230.

Constitucional en la STC 61/2013<sup>70</sup>, de 14 de marzo y contraria al derecho de la UE en la STJUE de 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, *Elbal Moreno*.

Siguiendo la línea temporal de las resoluciones judiciales, resulta primero relevante analizar la STJUE del asunto *Elbal Moreno*. El Tribunal resuelve admitiendo la contraposición de la D.A. 7ª con el art. 4 Directiva 79/7<sup>71</sup> que exige un trato no discriminatorio entre los trabajadores a tiempo parcial y aquellos que realizan una jornada completa.

El TJUE empieza teniendo en consideración que, de acuerdo con el art. 161 LGSS/1994, tendrán derecho a la pensión de jubilación contributiva como beneficiarios, aquellos que reúnan dos condiciones:

- a) Tener 65 años.
- b) Haber computado un periodo mínimo de cotización de 15 años.

En el supuesto que expone la sentencia, a Isabel Elbal Moreno le fue denegada la pensión de jubilación a los 66 años por no cumplir el periodo de carencia, pese a que acreditaba haber prestado servicios en la empresa durante 18 años. Sin embargo, el desarrollo de su actividad laboral siempre fue a tiempo parcial, concretamente el 10% de la jornada comparable, es decir, 4 horas semanales.

Lo único que le impedía alcanzar el periodo de cotización exigido era la interpretación basada en que únicamente podían computarse, a efectos de causar derecho, las horas efectivamente trabajadas para la conversión a días teóricos de cotización, es decir, el cálculo diferenciado que se aplicaba a los trabajadores a tiempo parcial.

El TJUE argumenta que utilizar este criterio que venía manteniéndose durante todos estos años era desproporcionado. El Tribunal entiende que de esta interpretación surge un doble perjuicio para la trabajadora fruto de una doble aplicación del principio *pro rata temporis* (en atención al tiempo) en relación con el principio de

---

<sup>70</sup> A la mencionada sentencia, se añadieron posteriormente las sentencias 71/2013 y 72/2013, ambas de 8 de abril, y 116/2013 y 117/2013, de 20 de mayo.

<sup>71</sup> Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

proporcionalidad<sup>72</sup>. Por un lado, a los trabajadores a tiempo parcial se les exige un periodo de cotización más elevado atendiendo a la proporción entre las horas trabajadas y los días teóricos de cotización. Pero este no es el único aspecto donde el principio de proporcionalidad entra en juego, sino que además la prestación percibida queda irremediabilmente reducida porque las bases de cotización se calculan tomando como referencia salarios más bajos a los de un trabajador a jornada completa comparable.

Tras toda esta línea argumental, el TJUE concluye que existe discriminación indirecta por razón de sexo, puesto que, pese a la formulación neutra, existe una predominante incidencia de la norma sobre el empleo femenino<sup>73</sup>, ya que en España el 80% de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres<sup>74</sup>.

El Gobierno español no puede argumentar que este cálculo divergente se aplica con  
o q v k x q " f g " r q n ¶ v k e c " u q e k c n " e q p " g n " h k p " f g "  
u k u v<sup>75</sup> dado que no se ha logrado probar que nq " g z ~~ninguna~~ medida  
menos gravosa para esos mismos trabajadores que r g t o k v c " c n e c p<sup>76</sup>.| c t " g u g " c

Tras esta primera sentencia proveniente de Europa, la interpretación de esta norma, desde la perspectiva de la discriminación, empezaba a quedar mucho más clara. La resolución dejó entrever que, en efecto, pese a los incisos correctores, la norma continuaba sin quedar enmarcada dentro de los límites constitucionales. Sin embargo, el legislador no promovió una reforma hasta la STC 61/2013, donde la respuesta del Tribunal Constitucional fue dura y contundente.

En dicha sentencia se planteó mediante cuestión de inconstitucionalidad si el inciso inicial de la letra a) de la regla segunda del apartado 1º de la D.A 7ª LGSS/1994, vulneraba el art. 14 CE respecto al trato diferenciado en el cómputo de los periodos

---

<sup>72</sup> DESDENTADO DAROCA, E., *Contrato de trabajo a tiempo parcial y seguridad social. Análisis y reflexiones críticas tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de mayo 2019*. Análisis Jurisprudencia, pp.97-117, p.103.

<sup>73</sup> STJUE de 20 de octubre de 2011, asunto C-123/10, *Brachner*.

<sup>74</sup> Apartado 31.

<sup>75</sup> Apartado 33.

<sup>76</sup> Apartado 35.

de carencia entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo.

De acuerdo con los antecedentes de hecho, Doña María Soneira Fraga solicitó pensión de jubilación, pero esta le fue denegada por no reunir el periodo mínimo de cotización de quince años exigidos para causar derecho. La trabajadora tenía un periodo de cotización acreditado desde el 1 de mayo de 1981 hasta el 31 de octubre de 1999. Cabe destacar que desde el 1 de noviembre de 1988 hasta el 31 de octubre de 1999 cotizó a tiempo parcial<sup>77</sup>. Pretendía que se computaran los días trabajados completos, sin tener únicamente en consideración las horas efectivas de trabajo. Sin embargo, la D.A 7ª, objeto de la cuestión de inconstitucionalidad, determinaba, en su literalidad, que debían computarse exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, lo que le supone un perjuicio a la hora de generar derecho al acceso a la prestación, tal y como ya hemos comentado.

Es importante mencionar la argumentación del Ministerio Fiscal<sup>78</sup>, que hace referencia a que realmente el legislador no exige al trabajador a tiempo parcial más tiempo real de trabajo, dado que únicamente se computan las horas efectivamente trabajadas hasta que estas pueden compararse a una jornada de un trabajador a tiempo completo, para posteriormente convertirlas en días teóricos de cotización, sin que necesariamente deban corresponderse con los días de alta. Si analizamos la justificación del Ministerio Fiscal, el principio de proporcionalidad se presenta como el mayor aliado, pese a que el TJUE ya había expuesto que una proporcionalidad estricta no resulta adecuada. Además, en referencia a la discriminación por razón de sexo, el mismo Ministerio Fiscal, exponía que la norma presentaba una redacción neutral que no resultaba discriminatoria para ningún colectivo, concretamente las mujeres. Bajo mi punto de vista (y como falló finalmente el Tribunal Constitucional), este análisis del Ministerio Fiscal es impreciso, dado que no está teniendo en consideración la posibilidad de valorar una discriminación indirecta que se da cuando, efectivamente, la norma parece neutra

---

<sup>77</sup> Concretamente la jornada realizada consistía en el 18,4% de la jornada habitual de la empresa. Por tanto, ni siquiera alcanzaba por un amplio margen la mitad de la jornada que realizaba un trabajador a tiempo completo comparable.

<sup>78</sup> Escrito del Ministerio Fiscal presentado el 21 de julio de 2003.

pero, que por las circunstancias del panorama social, resulta perjudicial para un colectivo determinado, en este caso las mujeres.

Los datos estadísticos<sup>79</sup>, que se aportaron y que constaban en autos, evidenciaban que el sexo femenino era predominante entre los trabajadores a tiempo parcial, lo que permitía razonar la existencia de un impacto inverso. Al no encontrar el Tribunal circunstancias objetivas justificativas que probaran la falta de relación entre la medida y el sexo de los trabajadores debía de considerarse la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo. Por tanto, el Tribunal Constitucional descarta la justificación que aporta el Ministerio Fiscal.

La STC 61/2013, tal y como hemos adelantado, valora una ruptura del principio de proporcionalidad<sup>80</sup>, ya que se produce una *doble penalización*, que ya fue observada en el caso Elbal Moreno. A modo de síntesis, el trabajador a tiempo parcial no sólo se encuentra con una base reguladora inferior por razón de su retribución, sino que además necesita de más tiempo de trabajo para cubrir el periodo de carencia que exige la norma de Seguridad Social, aun cuando desarrolle la misma actividad y categoría profesional. La jurisprudencia nunca ha parecido dudar sobre el primer `c u r g e v q . " r q t " v c p v q . " p q " x g " s w g " g u v c " e w g u v k` resulta evidente que exista una correspondencia entre los tiempos de trabajo y la cotización, y que ello sea derivado de un menor esfuerzo contributivo como consecuencia de un inferior salario percibido<sup>81</sup>. El problema siempre se plantea con la segunda cuestión (el cálculo del tiempo cotizado) que viene a resolver la sentencia analizada. El Tribunal Constitucional llega a la conclusión que, en la presente cuestión de inconstitucionalidad, pese a las normas correctoras que atenuaron, en parte, la diferencia entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, rebajando el principio de proporcionalidad estricto, `õ p q " r g t o k v g p " u w r g`

---

<sup>79</sup> Extraídos de la encuesta de población activa correspondiente al año 2002 sobre hombres y mujeres asalariados a tiempo parcial.

<sup>80</sup> Esto ya fue valorado en el Auto de 13 de septiembre de 2003 de la sala de lo social del tribunal superior de justicia de Galicia. Pese a esto el recurso de suplicación fue desestimado porque los recurrentes no hicieron referencia a los periodos de tiempo de trabajo con contrato vigente, en ese caso debió haber sido estimada.

<sup>81</sup> STC 177/1993, de 31 de mayo, STC 253/2004, de 22 de diciembre.

los parámetros de justificación y proporcionalidad exigidos por el art. 36<sup>o</sup> E.G. simplemente incrementa, mediante un coeficiente multiplicador de 1,5, un plus de medio día cotizado por cada día teórico de cotización<sup>84</sup> de forma uniforme a todos los trabajadores a tiempo parcial, sin considerar sus particularidades y su tiempo de trabajo efectivo<sup>85</sup>.

Por consiguiente, esta norma correctora no es un beneficio real para los trabajadores a tiempo parcial. La realidad (y a la conclusión que llega el Tribunal) es que esta norma puede ayudar al acceso a la prestación de jubilación a aquellos trabajadores cuyo desarrollo de un trabajo a tiempo parcial sea excepcional en su vida laboral o que tengan una jornada parcial elevada casi comparable a una jornada completa. En estos casos este coeficiente multiplicador puede llegar a equiparar el periodo de cotización al de un trabajador a tiempo completo, para que pueden acceder en las mismas condiciones, por lo que respecta al periodo de carencia exigido, a una pensión de jubilación. No obstante, para aquellos trabajadores cuya vida laboral siempre ha estado desarrollada mediante una actividad a tiempo parcial y no sea un episodio transitorio o con una jornada habitual no muy elevada, el principio de proporcionalidad estricto sigue siendo un obstáculo para el acceso a la pensión.

Dados todos los argumentos, el Tribunal Constitucional acaba fallando que sigue manteniéndose una diferencia notable a la hora de calcular los periodos de cotización, perjudicando considerablemente al colectivo de trabajadores a tiempo parcial, ya que estos acreditan un número de días inferior presentando los mismos días de alta y la medida está desprovista de una justificación objetiva razonable.

---

<sup>82</sup> STC 61/2013, de 14 de marzo, FJ 6<sup>o</sup>.

<sup>83</sup> STC 61/2013, de 14 de marzo, FJ 6<sup>o</sup>.

<sup>84</sup> STC 61/2013, de 14 de marzo, FJ 6<sup>o</sup> b).

<sup>85</sup> La sentencia establece en el FJ 6<sup>o</sup> b) que dicha norma correctora presenta una virtualidad limitada que resulta insuficiente para cumplir con los requisitos del art. 14 CE en relación con el principio de igualdad y no discriminación.

Por todo ello, el Tribunal Constitucional apreció lo planteado en la cuestión de inconstitucionalidad, declarando, por ende, inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1º de la D.A 7ª LGSS/1994.

Como consecuencia del vacío legal que dejó dicha sentencia se produjo una modificación muy relevante en relación con el cálculo de los periodos de cotización mediante el art.5 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, que posteriormente fue el art. 5 de la Ley 1/2014, de 28 de febrero con la misma rúbrica. Posteriormente, el contenido de estos reales decretos pasaría a incorporarse a los actuales arts. 245 a 248 LGSS/2015<sup>86</sup>.

La novedad principal de esta redacción radica en la modificación del cómputo de cotizaciones de los trabajadores a tiempo parcial para determinar el periodo de carencia que determinará si el trabajador podrá acceder a la pensión de jubilación y establece una nueva forma de ponderar dichas cotizaciones<sup>87</sup>. Tras la reforma, el doble perjuicio en aplicación del principio de proporcionalidad no desaparece íntegramente, sino que, contrariamente, se mantiene, por lo que sigue siendo imprescindible la transformación de días naturales de alta a días efectivamente cotizados, es decir, las horas trabajadas deben transformarse a días completos de trabajo.

No obstante, la nueva redacción, da un paso más allá para lograr un trato más equitativo<sup>88</sup>. En primer lugar, deben tenerse en cuenta todos los periodos de alta del trabajador, con independencia de la jornada efectivamente realizada. Esto, sin embargo, no implica que el periodo cotizado a tiempo parcial compute igual que aquel trabajado a tiempo completo, sino que sigue existiendo un elemento de proporcionalidad. Este elemento queda manifestado en lo que la disposición refiere como coeficiente de parcialidad, que representa porcentualmente el periodo en el que el trabajador ha estado cotizando mientras desarrollaba una jornada parcial en

---

<sup>86</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>87</sup> MALDONADO MOLINA, J.A. (2018). *E l t r o b e c i t . j p . 4 9 . . .*

<sup>88</sup> DESDENTADO DAROCA, E., *C o n t r a o b e c i t . , p l . 1 0 7 . .*

contraste con la realizada a tiempo completo, y será aplicado sobre el periodo en el que el trabajador trabajó a tiempo parcial<sup>89</sup>.

El coeficiente de parcialidad puede ser el mismo durante todo el periodo de trabajo a tiempo parcial o variar con cada uno de los contratos mediante los cuales el trabajador haya establecido una relación laboral<sup>90</sup>. El resultado de esta operación será el periodo considerado válido para computar a efectos de carencia. No podemos pasar por alto que, si el trabajador también tiene periodos de alta desarrollando una jornada completa, los días cotizados deben sumarse a los considerados en el periodo a tiempo parcial. Tras seguir estas indicaciones que da la norma, obtenemos el número de días cotizados.

La doctrina coincide en el siguiente aspecto: hasta este punto el nuevo sistema de cálculo resulta más perjudicial que el anterior para los trabajadores a tiempo parcial<sup>91</sup>. Es por ello por lo que, la norma no se limita a esta incorporación, sino que también introduce la figura del coeficiente global de parcialidad. Dicho porcentaje es la representación del número de días que quedan acreditados a efectos de cotización en comparación con los días naturales de alta. Dicho coeficiente global deberá ser aplicado al periodo regulado con carácter general a fin de obtener el periodo mínimo de cotización exigido<sup>92</sup>. El periodo exigido vendrá condicionado por el porcentaje de parcialidad que haya tenido el trabajador a lo largo de su vida laboral y, por tanto, la exigencia para causar derecho no es idéntica con esta nueva regulación.

La diferencia con la regulación anterior reside en el elemento que se ve alterado: en la norma previa a la reforma no se modifica el periodo mínimo exigido para el acceso a la prestación, sino que se implementan medidas correctoras para incrementar el tiempo cotizado que queda acreditado a efectos de cómputo para ayudar a que los trabajadores alcancen el periodo mínimo exigido, mientras que

---

<sup>89</sup> No sería correcto aplicar un coeficiente de parcialidad total a toda la vida laboral del trabajador, sino únicamente aquella correspondiente a cada contrato que el trabajador haya efectuado donde podamos percibir cierta parcialidad en el desarrollo de la jornada laboral.

<sup>90</sup> MALDONADO MOLINA, J.A. (2018). *El trabajador a tiempo parcial*, p. 45...

<sup>91</sup> MALDONADO MOLINA, J.A. (2018). *El trabajador a tiempo parcial*, p. 45...

<sup>92</sup> DESDENTADO DAROCA, E., *Contrato a tiempo parcial*, p. 108..

la nueva regulación adapta el periodo mínimo de acceso a la prestación según el porcentaje de parcialidad, es decir, cuanto tiempo de su vida laboral han dedicado al trabajo a tiempo parcial. Esto no significa que a los trabajadores a tiempo parcial se les exija menos esfuerzo en la cotización, sino que la norma tiene en cuenta que son circunstancias divergentes y que, en ese sentido, no pueden equipararse absolutamente a la situación de un trabajador a tiempo completo.

Otra de las sentencias relevantes sobre el cómputo del periodo de carencia es la STC 253/2004, 22 de diciembre. Sin embargo, antes de entrar en materia es importante remarcar que la prestación que en ella se discute no es la de jubilación, sino la de incapacidad permanente. Doña Rosalía Falcón solicitó el reconocimiento a la prestación de incapacidad permanente total al INSS. No obstante, pese a que se certifica que cumple las condiciones para que le sea otorgada, le es denegada por no cumplir el periodo mínimo de cotización (art. 138.2 b) LGSS/2015), viéndose muy condicionada porque desarrolló su jornada laboral con un contrato a tiempo parcial.

El Tribunal en ningún momento se cuestiona la inconstitucionalidad de que los trabajadores a tiempo parcial reciban una pensión de cuantía proporcionalmente inferior a la de un trabajador a jornada completa comparable, argumentando que existe un menor esfuerzo contributivo<sup>93</sup>. En cambio, esta estricta proporcionalidad, no puede aplicarse de la misma manera al cómputo del periodo de carencia porque resulta desproporcionado al dificultar el acceso a la prestación y, por tanto, a la protección social, en este caso por causa de una incapacidad.

Para valorar la discriminación indirecta por razón de sexo, debe probarse que la aplicación de la norma en cuestión produce efectos desfavorables, aunque no necesariamente exclusivos a las trabajadoras femeninas, y que los poderes públicos no puedan demostrar su justificación por razones objetivas en una medida de política social. De esta forma lo demuestran los datos en el caso concreto

---

<sup>93</sup> STC 253/2004, de 22 de diciembre.

que analiza la sentencia<sup>94</sup>. Por tanto, queda plasmado que la norma afecta a las trabajadoras femeninas, dado que son las que ocupan la mayoría de los empleos a tiempo parcial y, en consecuencia, el Tribunal Constitucional falla declarando la inconstitucionalidad de la disposición.

Pese a finalmente valorar la concurrencia de discriminación indirecta, debe entenderse, dada la argumentación que otorga el Tribunal Constitucional, que la disposición se consideraría igualmente discriminatoria si el caso hubiera girado alrededor de un hombre porque existía discriminación entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial. Debe entenderse que el trabajo a tiempo parcial ostenta la suficiente entidad para poder considerar una tutela específica más allá de la discriminación por razón de sexo<sup>95</sup>.

### **3.2. Cálculo de la cuantía de las prestaciones de Seguridad Social**

El otro elemento esencial que tener en consideración, en lo que respecta a la relación entre el trabajo a tiempo parcial y la cotización, es el cálculo de la cuantía de las prestaciones de Seguridad Social.

Este aspecto también sufrió modificaciones con las reformas legislativas que han sido introducidas en el apartado anterior. Con motivo del Real Decreto-Ley 15/1998, el modo de cálculo de la prestación, propiamente dicho, no se alteró y se siguieron implementando las reglas generales. No obstante, se vio condicionado por las modificaciones en el cómputo del periodo de carencia que ya hemos analizado, pudiendo llegar a alcanzar el 100% de la base dependiendo de en qué medida se veía beneficiado por las medidas correctoras que introdujo el legislador. Sin embargo, en jornadas muy reducidas esto resultaría improbable, por lo que el doble perjuicio se mantendría. Con posterioridad se debía aplicar el porcentaje de la escala

---

<sup>94</sup> Tercer trimestre 1996 (INE): las mujeres constituían el 75,16 de la población ocupada a tiempo parcial 2004: las mujeres representan el 81,94%.

<sup>95</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I., *Igualdad y ..ob.cit.*, p.170.

general a la base reguladora con el fin de determinar la prestación final que correspondería al trabajador.

El Real Decreto-Ley 11/2013 y la Ley 1/2014 son una consecuencia tras la STC 61/2013. Sin embargo, pese a que estas se refieren al periodo de cotización, también motivan precisiones en lo que respecta al cálculo de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente por contingencias comunes para aquellos que reúnan un periodo de carencia inferior a 15 años. En este caso sobre la base reguladora deberá considerarse el porcentaje de cotización que haya quedado acreditado.

La forma de cálculo de la pensión de jubilación también ha sido, muy recientemente, objeto de la jurisprudencia. En la STJUE de 8 de mayo 2019, asunto C-161/18, *Violeta Villar Láiz e INSS y TGSS*, ya se planteó como elemento controvertido y de discriminación por razón de sexo el modo de cálculo de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva recogido en los arts. 247 y 248 LGSS/2015. Si bien el Tribunal de Justicia descartó discriminación directa, apreció discriminación indirecta por razón de sexo entendiendo, por tanto, que la norma española resultaba contraria al derecho de la UE, concretamente al art. 4.1 Directiva 79/7.

El TJUE se basó en los datos estadísticos aportados para resolver en este sentido. Para aquellos trabajadores a tiempo parcial reducido, que constituían el 65%, el porcentaje que debía aplicarse a la base reguladora resultaba inferior al aplicable a la base reguladora de los trabajadores a tiempo completo. En consecuencia, los trabajadores a tiempo parcial reducido partían de una situación de desventaja<sup>96</sup>. Esto implica, por tanto, que las mujeres trabajadoras se encuentran en desventaja en el cálculo de la prestación de jubilación, ya que, de acuerdo con los datos del Gobierno, el 60% los expedientes de jubilación tramitados y aprobados tomando en consideración periodos trabajados y cotizados a tiempo parcial, se referían a mujeres, entre los años 2014 y 2017<sup>97</sup>. En entender a partir de estos datos estadísticos que las mujeres, efectivamente, se encuentran en una situación

---

<sup>96</sup> Apartado 44.

<sup>97</sup> Apartado 43.

desfavorable, el órgano jurisdiccional remitente debe entender que la norma no se ajusta al art. 4.1 Directiva 79/7, sin que pueda entenderse que concurren motivos objetivos justificativos.

Tras esta primera decisión del TJUE, llega la STC 91/2019, de 3 de julio. En esta ocasión, el Tribunal Constitucional también analiza la regla 3, letra c) de la D.A 7ª, apartado 1 LGSS/1994<sup>98</sup>, que en la actualidad pasa a ser el art. 248.3 LGSS/2015.

Tras estudiar las circunstancias del caso declara la inconstitucionalidad y, en e q p u g e w g p e k c . " n c " p w n k f c f " f g n " k p e k u q " ñ f g " consideración, no se puede aplicar el coeficiente de parcialidad en el cálculo de la cuantía para prestaciones de jubilación en el caso de trabajadores a tiempo parcial, por lo de que se debe equiparar el tiempo cotizado al periodo de alta de dicho trabajador. Es inconstitucional considerar únicamente el tiempo de trabajo efectivamente trabajado, en lugar de asimilar un día de alta como día cotizado con independencia del horario de trabajo efectivo y, en consecuencia, aplicar el coeficiente de parcialidad. Por consiguiente, no podrá aplicarse dicho coeficiente a la base reguladora correspondiente.

Parte, por tanto, de la premisa que las trabajadoras a tiempo parcial son doblemente discriminadas, por un lado, por la base reguladora y por otro en el cálculo final de la prestación.

El Tribunal, fundamenta su decisión en el hecho que la medida correctora no compensa la aplicación del principio de proporcionalidad estricto, quedando la cuantía de la prestación muy reducida, incluso por debajo de la base reguladora<sup>99</sup>. Además, tiene que en cuenta que, la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 11/2013 no permitía esta diferenciación.

Sin embargo, pese a la relevancia de esta STC para el sistema de Seguridad Social, la problemática que lleva siendo arrastrada durante años no queda totalmente

---

<sup>98</sup> c) A efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) de la regla segunda, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

<sup>99</sup> FJ.º 12.

corregida. La STC solo se refiere a la prestación de jubilación, quedando sin resolver el cálculo de las prestaciones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, que ya planteaban problemática en la STC 253/2004. El Tribunal Constitucional únicamente f g e n c t c " k p e q p u v k v w e k q p c n " jubilación " f g o r m a, manteniendo para la incapacidad permanente el mismo modelo de cálculo de la prestación<sup>100</sup>.

Tras la declaración de inconstitucionalidad, con la consecuente nulidad de la norma, en la STC 91/2019, es importante que tengamos en cuenta el criterio interpretativo provisional hasta que el legislador modifique la ley aplicable. Este ha quedado plasmado en el Criterio 17/2019 de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS, que queda en consonancia con las conclusiones del Tribunal Constitucional y que puede resumirse en cuatro puntos:

1. Únicamente queda afectada la determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.
2. Debe tomarse en consideración n c " v q v c n k f c f " f g n " r g t k q f q " f s w g " u g c " n c " f w t c e k » p " f g " n c " l q t p c f c ö 0
3. Es importante destacar que la sentencia no tiene efectos retroactivos, por lo que únicamente se tendrá en consideración la nueva modalidad de cálculo de la cuantía en aquellas prestaciones reconocidas con posterioridad al 12 de agosto de 2019 o que en esta fecha no fuesen firmes. Debe preservarse el valor de cosa juzgada<sup>101</sup>.
4. En consonancia al punto anterior, quedan, por tanto, condicionados por la STC 91/2019:
  - ◁ Expedientes de pensión de jubilación y reclamaciones previas que a 12 de agosto de 2019 se encontraran pendientes de resolución.

---

<sup>100</sup> Punto 1 Criterio 17/2019 de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS.

<sup>101</sup> Esta interpretación queda de acuerdo con lo que establece el art.38.1 LO 2/1979, de 3 de octubre, ñ N c u " u g p v g p e k c u " t g e c ¶ f c u " g p " r t q e g f d k c o s k j u z g a d a, q u " f g " k p e q vincularán a todos los Poderes Públicos y producirán efectos generales desde la fecha de su r w d n k e c e k » p " g p " g n " D q n g v ¶ p " Q h k e k c n " f g n " G u v c f q 0 ö

- ◁ Resoluciones de reconocimiento de pensión de jubilación que a 12 de agosto de 2019 no fuesen firmes.

### 3.3. Integración de lagunas en la cotización

Otro de los puntos relevantes, en lo que respecta a la divergencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial y discutido por la jurisprudencia en más de una ocasión, está relacionado con la integración de lagunas de cotización en aquellos periodos de tiempo en las que el trabajador o la trabajadora no estaba obligado a cotizar<sup>102</sup>.

De acuerdo con el art. 246.2 LGSS/2015, como disposición aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, recoge que, en caso de lagunas de cotización, los periodos concordantes deberán integrarse aplicando la base mínima de cotización que corresponda en cada momento en relación con el número de horas contratadas.

En contraposición, debemos remarcar el art. 209.1 b) LGSS/2015 que resulta, en este caso, aplicable a los trabajadores a tiempo completo. En esta circunstancia, la integración de lagunas de cotización se hará de la siguiente manera: con la base mínima se integrarán las primeras 48 mensualidades, integrándose el resto con el 50% de la base mínima anteriormente considerada.

Existe, por tanto, una diferencia notable dado que, en el caso de trabajadores a tiempo parcial, la base mínima se ve reducida al aplicar el coeficiente de parcialidad del empleo, puesto que, únicamente se tiene en cuenta el número de horas contratadas, mientras que las lagunas inmediatamente posteriores a un trabajo a tiempo completo no tienen dicha reducción.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup>El art. 144 LGSS/2015 recoge en su punto tercero: ò F k e j c " q d n k i c e k » p " u q n q " u g " g z solicitud en regla de la baja en el Régimen General al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social. Sin embargo, dicha comunicación no extinguirá la obligación de cotizar si continuase la prestación de trabajo. El punto quinto del mismo c t v 0 " c o r n k c " e q p u k f g t c p f q q d n k i c e k » p " f g " e q v k | c t " u g " u w u r g p f g t " a " f w t c p v g " n c u " u k

<sup>103</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I., *Igualdad y ..ob.cit.*, p.164.

Sin embargo, la jurisprudencia<sup>104</sup> no ha entendido que haya discriminación directa o indirecta por razón de sexo en esta situación. Un ejemplo muy importante es la STJUE de 14 de abril de 2015, asunto C 527/13, *Cachaldora Fernández v. INNS y TGSS*. En este caso, la trabajadora había visto reducida considerablemente su prestación de incapacidad permanente por la aplicación del coeficiente de parcialidad en las cotizaciones del periodo de referencia.

El TJUE argumenta jurídicamente que no es una regla que se aplique a todos los trabajadores a tiempo parcial, sino únicamente a aquellos que han visto interrumpidas sus cotizaciones<sup>105</sup>, pudiendo algunos incluso verse favorecidos por la medida. En consecuencia a la expuesta interpretación, no quedó estimada la discriminación indirecta, dado que no pudo demostrarse una mayor afectación a las mujeres. Cabe destacar que el TJUE rechazó, en este caso, los datos estadísticos por estimarlos demasiado generales, alegando que no reflejaban la situación específica<sup>106</sup>.

En este mismo sentido cabe destacar las SSTC 156/2014, de 25 de diciembre y 110/2015, de 28 de mayo, donde también se descartó la lesión del art. 14 CE. La integración era efectuada aplicando el mismo mecanismo para todo tipo de trabajadores, por lo que un resultado divergente no justificaba entender una lesión del principio de igualdad y no discriminación. Desplazar el principio de proporcionalidad entre cotización y prestación con motivo del carácter redistribuidor de la Seguridad Social no necesariamente vulnera el art. 14 CE<sup>107</sup>.

No obstante, de la STC 156/2014 cabe destacar el voto particular del Magistrado Xiol Ríos que disiente de la decisión del Pleno. Critica que no se valore la discriminación indirecta por el hecho que el demandante es un hombre, ya que, según el magistrado, esto no puede ser argumento jurídico suficiente para descartar la discriminación indirecta. Concluye que de haberse tenido en cuenta se hubiese apreciado la inconstitucionalidad y, en consecuencia, la norma hubiera sido expulsada del ordenamiento jurídico.

---

<sup>104</sup> STC 110/2015, de 28 de mayo de 2015.

<sup>105</sup> MALDONADO MOLINA, J.A. (2018). *El t r ob.cit.,jp.48...*

<sup>106</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I., *Igualdad y ..ob.cit., p.164.*

<sup>107</sup> STC 156/2014, de 25 de septiembre.

## CAPÍTULO IV. PROPUESTAS DE REFORMA

Durante el trabajo hemos ido exponiendo las reformas que ha realizado el legislador a lo largo del tiempo para ajustar el trabajo a tiempo parcial a las exigencias de la jurisprudencia en relación con la CE, concretamente con el art. 14 CE. Sin embargo, muchas de estas reformas han sido simples parches para encuadrar mínimamente la norma en el marco constitucional, pero sin una intención real de ofrecer un trato no discriminatorio a los trabajadores a tiempo parcial, concretamente a las trabajadoras, que son quienes abarcan la mayoría de los puestos de trabajo bajo esta modalidad contractual.

Es por este motivo que es imprescindible una reforma exhaustiva del modelo de trabajo a tiempo parcial, rechazando simples modificaciones puntuales, donde se aborde realmente el problema del doble perjuicio del principio de proporcionalidad que hemos apuntado en apartados anteriores. El actual planteamiento de este tipo de trabajo debe cambiar si queremos avanzar hacia la igualdad entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial y, en consecuencia y de forma indirecta, la igualdad entre hombres y mujeres en la esfera laboral y de Seguridad Social.

En primer lugar, es necesaria que la fórmula *un día trabajado, un día cotizado* adquiera significancia real en el sistema, tanto en el plano estrictamente laboral como en lo que respecta a la protección social de los trabajadores. Por un lado, esta fórmula ayudaría a paliar las desigualdades en materia de promoción profesional, ya que el cómputo de la antigüedad y el acceso a la formación no se verían condicionados por entender que existe una menor dedicación del trabajo a tiempo parcial por haber computado un periodo más reducido de estancia en la empresa, pese a que se hayan contabilizado el mismo número de días de alta que un trabajador a jornada completa comparable.

Por otro lado, y en referencia al periodo de carencia para causar derecho de acceso a las prestaciones, es imprescindible que el día de alta natural compute completo a efectos de cotización, independientemente de la jornada de trabajo. De esta forma se favorecería a que aquellos trabajadores que han prestado servicios a tiempo

parcial durante toda su vida laboral, o gran parte de ella, puedan acceder a la protección social con menos obstáculos. Este aspecto es algo que se ha trabajado jurisprudencialmente en una pluralidad de ocasiones, tal y como se ha desarrollado en el capítulo III. Bien es cierto que, el Criterio 17/2019 antes señalado y motivado por la STC 91/2019, ya se refiere a que se debe tomar en consideración todo el periodo de alta con independencia de la jornada realizada. Por tanto, esta consideración previa debe materializarse, bajo mi punto de vista, en un desarrollo legislativo exhaustivo introducido en la LGSS/2015.

Además, debemos también plantearnos la insuficiencia de las prestaciones de Seguridad Social en el plano del trabajo a tiempo parcial. Al tener los trabajadores a tiempo parcial una retribución más baja, poniendo en relación el principio de proporcionalidad con el tiempo de trabajo, la base reguladora de referencia para el cálculo de las prestaciones de Seguridad Social es, irremediablemente, inferior a la de los trabajadores a jornada completa comparable. Es difícil ofrecer una solución al respecto, ya que no podemos considerar la misma base reguladora con independencia de la jornada trabajada, porque no se ajusta a la realidad retributiva y el esfuerzo contributivo en materia de cotizaciones. Es por ello por lo que debe barajarse la posibilidad de fomentar que los trabajadores a tiempo parcial se beneficien de políticas públicas que compensen una prestación más reducida para que, de esta manera, el pensionista no deba buscar otros medios complementarios de subsistencia<sup>108</sup>. Siguiendo esta propuesta, evitamos que ciertos sectores, concretamente las mujeres, puedan verse en el umbral de la pobreza y, contrariamente, tengan la capacidad de mantener un nivel adquisitivo suficiente.

Previamente nos hemos referido a la integración de lagunas. Pese a que el Tribunal Constitucional no ha apreciado inconstitucionalidad de la norma en relación con el art. 14 CE, dicha conclusión resulta, cuanto menos, cuestionable. De hecho, ya existía discusión entre los magistrados del Tribunal Constitucional (voto particular del Magistrado Xiol Ríos), por lo que no resulta evidente que la regulación actual

---

<sup>108</sup> ESPÍN SÁEZ, M., *El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo*. *Revista de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social*, n.º 33 (1983), pp. 137-162, p.16.

de este aspecto no sea discriminatoria. Es necesario buscar un criterio próximo de conexión a la vida laboral del trabajador<sup>109</sup>, por lo que la última actividad laboral no debería necesariamente determinar dicha integración<sup>110</sup>. Resulta desproporcionado, además, que se limiten a contabilizar las horas efectivamente realizadas, viéndose considerablemente reducida la base de cotización de los trabajadores a tiempo parcial. Se apunta, por tanto, a la necesidad de una modificación legislativa que solucione la problemática expuesta. La modificación que planteo sería la integración de estas lagunas de cotización con la base mínima íntegra sin que resulte relevante cual era el tipo de jornada que el trabajador desarrollaba justo antes de entrar en el periodo en que no tiene la obligación de cotizar. Por tanto, quienes hubieran trabajado a tiempo parcial de forma inmediatamente anterior a este periodo no verían reducida su base reguladora al aplicar el coeficiente de parcialidad del empleo.

La voluntariedad (o más bien la involuntariedad) en el trabajo a tiempo parcial es otro de los temas que hemos abordado en profundidad en este trabajo. Es imprescindible la introducción de instrumentos para garantizar que el trabajador pueda escoger la fórmula de trabajo que realmente se ajuste a sus intereses y circunstancias, y no que se le imponga el desarrollo de una jornada a tiempo parcial. La negociación colectiva es uno de los mecanismos a los que apunta la doctrina como esenciales en este sentido<sup>111</sup>.

Otra de los aspectos en relación con la voluntariedad, y como punto adicional, Altés Tárrega en su artículo *El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad*<sup>112</sup>, exige la intervención del legislador para que se delimiten las vías de reducción de jornada por parte del empresario más allá de

---

<sup>109</sup> MALDONADO MOLINA, J.A. (2018). *El trabajador a tiempo parcial...* p.51...

<sup>110</sup> Con el criterio actualmente establecido, un trabajador, cuya actividad haya sido desarrollada fundamentalmente a jornada completa, se ve perjudicado si la última relación laboral que consta la ha realizado a tiempo parcial, pese a que su relevancia en la vida laboral del trabajador sea mínima.

<sup>111</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.A., *El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad*. I+D de Generación del Conocimiento sobre Violencia, Trabajo y Género (VITRAGE), Ref. PGC2018-094912-B-I00, del Programa Estatal de Generación de Conocimiento y fortalecimiento científico y tecnológico del sistema de I+D+i del Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades. Lex Social, vol. 9, núm. 2 (2019), pp.543-582, p.576.

<sup>112</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.A., *El contrato...* ob.cit., p.576.

lo que establece el art.47.2 ET. Bien es cierto que en este art. se hace referencia a que el empresario podrá reducir la jornada de sus trabajadores entre un 10 y 70% de forma temporal cuando concurren causas ETOP<sup>113</sup>. Sin embargo, esta referencia puede llegar a resultar vaga e inespecífica, lo que lleva a dejar un gran margen de discrecionalidad al empresario para reducir la jornada laboral de sus trabajadores, pudiendo llegar a comprometer la voluntariedad del trabajo a tiempo parcial por causas que realmente no son justificativas de dicha reducción. Es por ello por lo que sería necesario un mayor desarrollo legislativo en este sentido, ya que con una mayor precisión de las circunstancias específicas puede evitar que esta decisión unilateral del empresario sea arbitraria.

El trabajo a tiempo parcial, tal y como hemos comentado, se ha convertido en un instrumento de precarización de los sectores más vulnerables de la sociedad, lo que conlleva, irremediamente, un impacto de género, potenciando la discriminación entre hombres y mujeres. Por consiguiente, no podemos limitarnos a exponer las políticas de mejora en ese aspecto, ya que, el trabajo a tiempo parcial es un elemento más que provoca un resultado perjudicial en el ámbito laboral para el sector femenino. Es por ello por lo que las modificaciones concretas que se pueden hacer en su regulación no abordan la problemática real. Debemos, por tanto, acudir al fondo de la cuestión: la perpetuación de los roles de género que se han asentado a lo largo de la historia.

Cuando aludimos al género hacemos referencia a la construcción social basada en los estereotipos y comportamiento que la sociedad ha atribuido tradicionalmente a hombres y mujeres<sup>114</sup>. A las mujeres siempre se les ha atribuido el rol de cuidadoras del hogar, por lo que esto influye en el desarrollo de su vida laboral, produciéndose la denominada doble presencia de las mujeres<sup>115</sup>.

Pese a su introducción en el mundo laboral, la mujer continúa desempeñando el trabajo doméstico en la esfera privada, tanto las tareas del hogar como el cuidado

---

<sup>113</sup> Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

<sup>114</sup> FERNÁNDEZ DE CASTRO, P., *El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género*. Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política, núm. 16, julio 2010, ISSN 1698-7950, pp. 79-104, p.80.

<sup>115</sup> FERNÁNDEZ DE CASTRO, P., *El camino hacia la transversalidad de género*, p.97.

de hijos y otras personas dependientes. Asumir este rol dificulta su desarrollo laboral, por lo que, tal y como hemos apuntado (capítulo II), muchas mujeres optan por un trabajo a tiempo parcial como instrumento de conciliación para atender a las necesidades familiares.

Las medidas de conciliación, pese a ser un derecho constitucional<sup>116</sup>, están destinadas a mujeres, para que sean ellas las que tengan la posibilidad de compatibilizar el desarrollo de la actividad laboral con el trabajo doméstico no remunerado. Esta situación es resultado del fracaso de la política de igualdad de género<sup>117</sup>, ya que presupone que la mujer es quien debe atender a las necesidades del hogar como si fuese una tarea que le pertenece en exclusiva, ignorando la posibilidad de que el hombre pueda involucrarse y asuma por igual dichas responsabilidades. Pese a que la conciliación aporta flexibilidad, sigue siendo una perpetuación de los roles de género, ya que se fomenta únicamente la conciliación femenina. Es por este motivo que este instrumento ha resultado insuficiente en relación con el art. 14 CE, por lo que debemos acudir a otra herramienta: la corresponsabilidad.

A diferencia de la conciliación, la corresponsabilidad sí s w g " d w u e c " ñ g n " t g r equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado entre mujeres y j q o d t<sup>118</sup> por lo que la correcta aplicación de los instrumentos que puede ofrecer sí que puede avanzar adecuadamente hacia la igualdad, puesto que intenta desmontar los estereotipos que marca la sociedad difundiendo un nuevo modelo de paternidad.

La conciliación y la corresponsabilidad han sido elementos abordados por el legislador, tanto nacional como comunitario, en pluralidad de ocasiones. Destacan particularmente la Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral<sup>119</sup>, el Plan Integral de Apoyo la Familia (2001-2004)<sup>120</sup>, la Ley 3/2007

---

<sup>116</sup> STC 26/2011, de 14 de marzo.

<sup>117</sup> GARCÍA VALVERDE, M; KHURTSIDZE, N., (2018). *C o n t r a o b . c i t .*, pa256.

<sup>118</sup> PALOMO CERMEÑO, E., *Conciliación (laboral y familiar)*. Eunomía Revista en Cultura de la Legalidad. ISSN 2253-6655 núm. 13, octubre 2017- marzo 2018, pp.226-235, p. 231.

<sup>119</sup> Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

<sup>120</sup> Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001 ó 2004), aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 8 de noviembre de 2001.

para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>121</sup>, la Directiva 2019/1158/UE<sup>122</sup>, la Directiva 2010/18/UE<sup>123</sup>, entre otros. Sin embargo, debemos hacer especial referencia al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Antes de entrar en materia, es necesario apuntar que esta norma no regula el trabajo a tiempo parcial, pero aborda otras materias que pueden afectar indirectamente a esta fórmula de trabajo, ya que fomentar la corresponsabilidad parental puede reequilibrar los porcentajes entre hombres y mujeres que desarrollan una jornada a tiempo parcial.

Primeramente, una de las medidas de más impacto en la nueva regulación es el permiso de nacimiento y cuidado del menor, ya que, como ya hemos referido, la maternidad es un estigma para las trabajadoras. De acuerdo con la nueva redacción, se establece un periodo transitorio desde marzo de 2019 hasta 2021 donde va a ir produciéndose un aumento progresivo de las semanas de permiso para el progenitor distinto de la madre biológica hasta equipararlo al permiso de la madre con 16 semanas. Con esto se pretende fomentar la corresponsabilidad, ya que ambos progenitores, con independencia de su sexo, disfrutarán del mismo permiso, por lo que se busca que la responsabilidad del cuidado de los hijos no recaiga exclusiva o principalmente sobre la mujer. Además, otro de los puntos que favorecen esta idea es que se trata de un derecho personal intransferible, por lo que el otro progenitor no puede transferir semanas de su permiso a la madre aumentando su carga de responsabilidad. No obstante, un sector de la doctrina aboga por la flexibilización de dicha intransferibilidad de la madre al padre<sup>124</sup>, teniendo este último una mayor carga, alterando los roles de género. En este caso, podríamos apuntar a la existencia

---

<sup>121</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>122</sup> Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

<sup>123</sup> Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.

<sup>124</sup> BALLESTER PASTOR, M., *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del Sol*. TEMAS LABORALES núm. 146/2019, pp. 13-40, p. 31.

de discriminación positiva en base al art.11.1 LO 3/2007<sup>125</sup>. Sin embargo, también entiendo que es defendible que el legislador haya querido adoptar una regulación que equipara completamente a ambos progenitores.

Con relación al permiso por nacimiento, también es relevante el permiso parental para el cuidado del lactante hasta los 9 meses del hijo. En este caso se reitera la idea de derecho individual para los beneficiarios, es decir, los progenitores. Pero la cuestión realmente relevante es la circunstancia de que el sistema *premia* a aquellos progenitores que fomenten la corresponsabilidad, ya que, en el caso de que ambos disfruten del permiso que aquí se expone, el tiempo de disfrute puede ampliarse hasta los 12 meses del menor (3 meses más). Sobre este aspecto cabe remarcar que la retribución únicamente será abonada a uno de ellos pese a que el tiempo de permiso se otorgue a ambos (art. 183 LGSS/2015). Esta medida es positiva en lo que respecta a la corresponsabilidad, ya que la norma aporta un incentivo al elegir esta vía.

Un incentivo similar al anterior aporta la nueva regulación de excedencia por cuidado de hijos y familiares (art. 46.3 ET) donde se amplía hasta 18 meses la reserva del puesto de trabajo en el caso de que sean ambos progenitores los que soliciten la excedencia y, en consecuencia, se distribuya la carga de responsabilidad para que esta no recaiga exclusivamente en las mujeres. No obstante, esta regulación puede llegar a resultar absurda<sup>126</sup>, dado que la excedencia está feminizada por razón de una menor retribución, lo que hace que en la familia sea preferible prescindir del sueldo de la mujer, ya que supone un perjuicio menor en los ingresos de la unidad familiar. No obstante, opino que, pese a que es una reflexión acertada, no se puede ignorar que la estigmatización social y la perpetuación de los roles de género es una influencia que incide directamente en esta decisión, ya que, tal y como hemos reiterado, la mujer está socialmente

---

<sup>125</sup> Art. 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

<sup>126</sup> BALLESTER PASTOR, M., *E l R DblCit.*, p. 35.

vinculada al trabajo doméstico no remunerado, entre el que se encuentra el cuidado de menores y otras personas dependientes.

Ha quedado plasmado que lo que principalmente motiva a las mujeres a escoger un trabajo a tiempo parcial es poder compatibilizar el desarrollo laboral con las responsabilidades familiares. Como consecuencia de esta decisión, se ven afectadas por todas las desigualdades y perjuicios que supone esta fórmula de trabajo y que hemos expuestos en g n " e c r ¶ v w n q " K K K " \* t g v t k. Por e k » p . " e q tanto, pese a que la reforma de la normativa relativa al trabajo a tiempo parcial es muy importante, en materia de género resulta insuficiente. Bien es cierto que se va a reconducir la situación de discriminación en el caso de trabajo a tiempo parcial, pero no resuelve la problemática originaria que radica en la circunstancia de por qué las mujeres se ven forzadas a escoger el trabajo a tiempo parcial. Es por este motivo, que las medidas de conciliación y, en especial, las de corresponsabilidad deben tener un papel fundamental en la obtención de la igualdad entre hombres y mujeres.

La legislación ya ha introducido medidas en este sentido y que han sido comentadas a lo largo de este capítulo, sin embargo, aún existen algunos puntos que el legislador debe desarrollar, adoptando medidas de las que a continuación se exponen.

En primer lugar, debe seguir manteniéndose la flexibilidad horaria y de calendario laboral que puedan ofrecer las empresas, pero que el reparto de este tipo de jornadas sea equitativo entre los hombres y mujeres de su plantilla, alejándose de la tendencia a contratar únicamente mujeres bajo esta fórmula. Normalmente, esta necesidad de conciliación vendrá motivada por el cuidado de los hijos, es por este motivo que las empresas deberán tener en cuenta esta realidad debiendo, en la medida de lo posible adaptar los horarios y los periodos de vacaciones de acuerdo con el horario y el periodo escolar.

De forma alternativa a la flexibilidad horaria, las empresas cuya configuración y naturaleza lo permitan deben ofrecer la posibilidad de teletrabajar a fin de favorecer la conciliación de sus empleados.

La norma ya prevé medidas que incentiven a los progenitores a optar por la corresponsabilidad, como por ejemplo la recogida en el permiso parental para el cuidado del lactante, que hemos desarrollado previamente. Sin embargo, también puede ser favorable que se prevean incentivos para aquellas empresas que colaboren y se involucren activamente en favorecer la corresponsabilidad parental, por ejemplo, desde la perspectiva de beneficios fiscales o públicos.

Es cierto que es importante que la legislación recoja medidas de corresponsabilidad, pero no podemos olvidar que esta problemática surge de una construcción social y de la perpetuación de los roles de género. Es por ello por lo que resultaría adecuado influir en la mentalidad de las empresas, impulsando políticas de formación y educación obligatoria de género a fin de concienciar a las empresas sobre el impacto de la conciliación familiar y laboral en las mujeres y la necesidad de promover la equidad entre hombre y mujeres en este sentido.

## CONCLUSIONES

Bien es cierto que a lo largo del trabajo hemos aportado puntos de vista sobre los diferentes aspectos analizados y hemos llegado a algunas conclusiones al respecto. Sin embargo, es importante realizar una última reflexión tomando en consideración todo el planteamiento en su conjunto y que hemos ido desgranando en los capítulos. Dicha reflexión se puede resumir en las siguientes conclusiones:

PRIMERA. El trabajo a tiempo parcial ha incrementado en los últimos años. Este aumento ha tenido especial impacto en el sector femenino, ya que, tal y como reflejan las estadísticas las mujeres ocupan la mayoría de los puestos de trabajo a tiempo parcial, en comparación con los hombres. Además, cabe remarcar que el desarrollo de una jornada a tiempo parcial no suele ser un episodio anecdótico en la carrera profesional de las mujeres, sino que suele mantenerse a lo largo de la misma. Por consiguiente, esta fórmula de contratación se ha convertido en un *gueto* femenino, tanto a nivel nacional como de la UE.

SEGUNDA. La circunstancia de que las mujeres desarrollen, en su mayoría, un trabajo a tiempo parcial hace que todos los elementos discriminatorios contra los trabajadores a tiempo parcial, desarrollados en el capítulo III, recaigan en el colectivo femenino, provocando, a su vez, situaciones de discriminación indirecta por razón de sexo, al ser las mujeres quienes ocupan estos puestos de trabajo. Esto supone, como hemos ido apuntando a lo largo del trabajo, que las mujeres se vean en una situación vulnerable que abarca no únicamente su vida laboral, sino también la protección social.

TERCERA. El trabajo a tiempo parcial se presentó como una herramienta para conciliar la esfera laboral con la esfera familiar, además de ser un modelo recurrente en época de recesión económica. Sin embargo, esta aparente flexibilidad, que debía ser algo positivo para las trabajadoras, se ha convertido en un instrumento de discriminación indirecta hacia la mujer y que ha puesto en entredicho una de las características principales de este tipo de trabajo que es la voluntariedad. Tal y como ha sido expuesto en el capítulo II, en base a los estudios estadísticos que aporta el INE, el trabajo a tiempo parcial presenta un fuerte carácter involuntario en

contraposición a lo que el legislador pretendía. Dicho carácter involuntario no solo puede apreciarse en la involuntariedad *pura*, es decir, cuando el trabajador desarrolla su actividad en una jornada parcial porque no hay oferta de jornada completa, sino que existe otro tipo de involuntariedad, que ya hemos apuntado y, que es mucho más sutil. Se trata de aquellas mujeres que escogen este tipo de jornada para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares (17,31% en 2018), en contraposición con los hombres (2,20% en 2018). Además, esta realidad resulta más evidente si tenemos en cuenta que las estadísticas son bastante claras al reflejar que la maternidad y por tanto el hecho de que la mujer tenga hijos es una circunstancia determinante para que las mujeres desarrollen su actividad a tiempo parcial. Bien es cierto que ellas han escogido este tipo de contratación, pero no podemos desvincular esta decisión de la circunstancia de que, socialmente, se viene imponiendo a la mujer la responsabilidad de la carga familiar y del hogar, por lo que es una decisión consecuente con la construcción de los roles de género y la imposición de un arquetipo femenino.

CUARTA. Debemos reflexionar sobre los elementos que han convertido el trabajo a tiempo parcial en un instrumento de discriminación indirecta por razón de sexo, que tiene como precedente la feminización del trabajo a tiempo parcial. Esta cuestión, tal y como hemos analizado, ha sido objeto de la jurisprudencia constitucional en múltiples ocasiones, donde se ha apuntado constantemente a la discriminación indirecta por razón de sexo. Dichos elementos han sobrepasado los límites constitucionales del art. 14 CE, tanto en la esfera propiamente laboral (retribución, promoción, cómputo de la antigüedad, acceso a la formación) como en la esfera de Seguridad Social (cómputo del periodo de carencia, cálculo de las prestaciones contributivas, integración de lagunas de cotización).

En lo que respecta a la esfera propiamente laboral, deben equipararse los derechos entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial en materia de retribución. Por equiparación de retribución no debemos entender que ambos reciban el mismo salario, pero si que ambos tengan acceso a los mismos derechos en materia de retribución en proporción al tiempo trabajado. También cabe mencionar una equiparación en materia de promoción que queda estrechamente ligada con el cómputo de la antigüedad y el acceso a la formación. En este sentido,

los trabajadores a tiempo parcial deben tener las mismas oportunidades de promoción profesional, sin que el hecho de desarrollar una jornada a tiempo parcial pueda perjudicarles. Gran parte de este perjuicio viene determinado por el hecho que, sobre todo en materia de antigüedad, únicamente se tiene en cuenta el periodo trabajado ignorando la antigüedad real. Por tanto, es imprescindible que se tenga en cuenta todo el periodo en el que el trabajador ha estado vinculado a la empresa, independientemente de su jornada de trabajo.

En lo respecta a la protección social, el legislador sí que ha introducido reformas en la normativa aplicable (Real Decreto- Ley 15/1998, Real Decreto- Ley 6/2019 11/2013, Ley 1/2014) donde ha ido progresivamente adaptado la norma al contexto constitucional. Pese a las reformas mencionadas, la protección social hacia los trabajadores a tiempo parcial ha continuado siendo objeto de sentencias del Tribunal Constitucional y del TJUE que apuntaban a su inconstitucionalidad e incompatibilidad con el derecho de la UE. Esto nos permite concluir que la norma reguladora del contrato a tiempo parcial está configurada por parches que el legislador ha ido introduciendo durante años, que resultan insuficientes y que en nada pueden compararse a la necesaria reforma exhaustiva de esta fórmula de trabajo que se viene exigiendo. Las normas correctoras han resultado insuficientes, ya que únicamente resulta beneficiosas a aquellos trabajadores cuyo desarrollo de un trabajo a tiempo parcial sea excepcional en su vida laboral o que tengan una jornada parcial elevada casi comparable a una jornada completa, ya que para aquellos donde el trabajo a tiempo parcial no sea un episodio transitorio, el principio de proporcionalidad estricto sigue siendo un obstáculo para el acceso a la protección social.

Por consiguiente, para una adecuada consideración del trabajo a tiempo parcial, deben abandonarse figuras como el coeficiente de parcialidad o la conversión del tiempo trabajo a días teóricos de cotización, tomando como referencia el total de días de alta con independencia de los días efectivamente trabajados. Por tanto, debemos rechazar la perpetuación del principio de proporcionalidad estricto que afecta tanto al cómputo del periodo de carencia como al cálculo de las prestaciones, y seguir la línea del Criterio 17/2019 de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS.

En consecuencia, resulta imprescindible que el legislador lleve a cabo una reforma integral del trabajo a tiempo parcial, tanto de este propiamente considerado, como de su reflejo en materia de Seguridad Social. Como base de esta reforma, debemos tener en cuenta que todos los elementos del trabajo a tiempo parcial que devienen en instrumentos de discriminación, sobre todo discriminación indirecta por razón de sexo al ser las mujeres las que marcan el mayor número de puestos en este tipo de contratación, surgen de la misma concepción: *únicamente es computable el trabajo efectivamente realizado*. Esta interpretación supone la no equiparación de los días de alta con los días trabajados, ya que estos últimos no se computan completos, sino únicamente por las horas que efectivamente se han trabajado, lo que implica una aplicación estricta del principio de proporcionalidad. La jurisprudencia ya ha señalado en reiteradas ocasiones que esta concepción de trabajo a tiempo parcial no se encuadra dentro de los límites constitucionales, por lo que el legislador no puede ampararse en ella cuando introduzca reformas legislativas en este sentido. Es imprescindible que en las reformas que el legislador vaya introduciendo, se tome como referencia la interpretación de *día trabajado día cotizado/ día de alta día trabajado*, con independencia de la duración de la jornada. Esta concepción alternativa resolvería los conflictos que se plantean con el cómputo de antigüedad, el cómputo del periodo de carencia para causar derecho, el cálculo

Bien es cierto que las reformas han ido en la buena dirección, pero el cambio siempre ha sido forzado por decisión del Tribunal Constitucional que ha apuntado en pluralidad de ocasiones a la nulidad de la norma en relación con el art. 14 CE, ordenando su expulsión del ordenamiento. Esto manifiesta un absoluto desinterés por parte del legislador, que ha tenido que verse obligado por el Tribunal Constitucional para ofrecer un trato más equitativo entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, que indirectamente contribuye a la igualdad entre hombres y mujeres.

QUINTA. El legislador ha empezado el camino hacia una realidad más igualitaria entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, debemos destacar que todavía existen aspectos que no están en previsión de modificarse, aun cuando dicha modificación es necesaria.

Por un lado, hablamos de la integración de lagunas de cotización en los trabajadores a tiempo parcial. Pese a que el Tribunal Constitucional no ha entendido que la norma sea inconstitucional, mi punto de vista difiere de esta consideración. Me posiciono con el Magistrado Xiol Ríos en este aspecto, debiendo entender que no se puede descartar discriminación indirecta por razón de sexo, por lo que se debe modificar la norma para integrar las lagunas de cotización con la base mínima íntegra, sin que resulte relevante cual era el tipo de jornada que el trabajador desarrollaba justo antes de entrar en el periodo en que no tiene la obligación de cotizar. De esta forma evitamos que la base reguladora del trabajador a tiempo parcial se vea reducida al aplicar el coeficiente de parcialidad del empleo.

Por otro lado, en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, el legislador ha incorporado y tiene la previsión de incorporar modificaciones en el cómputo de periodo de carencia y el cálculo de la prestación de jubilación. Sin embargo, no se ha solucionado la problemática que se plantea en relación con la prestación por incapacidad permanente que, bajo mi punto de vista, debería adaptarse a las mismas modificaciones que se plantean para la prestación de jubilación, y que ya hemos comentado.

SEXTA. Otra de las reflexiones que debemos recoger es que, gran parte de la problemática que refleja el trabajo a tiempo parcial viene influenciada por la perpetuación de los roles de género. Tal y como ya hemos comentado, sobre las mujeres recaen las cargas familiares y del hogar y es por ello por lo que se ven socialmente obligadas a *escoger* este tipo de contratación que les permite conciliar el desarrollo de su carrera profesional con las responsabilidades familiares.

Si bien es cierto que deben de llevarse a cabo reformas legislativas en el ámbito del trabajo a tiempo parcial, es imprescindible que el legislador continúe aprobando medidas de conciliación y de corresponsabilidad parental, donde hombres y mujeres tengan las mismas obligaciones y derechos en aquellos aspectos que relacionan su trabajo y vida familiar. De esta forma se trabaja en luchar contra la tendencia a la feminización del trabajo a tiempo parcial, ya que se pone a hombres y mujeres en el mismo punto de partida ante el panorama laboral en materia de conciliación.

Estas medidas deben desarrollarse en la línea de las contenidas en el Real Decreto-Ley 6/2019 y que hemos expuesto en el capítulo IV, como puede ser la equiparación del permiso de cuidado de hijos entre ambos progenitores o la nueva regulación del cuidado del lactante que incentiva a los progenitores a optar por la corresponsabilidad añadiendo 3 meses de permiso si lo hacen. Algunas de estas medidas pueden ser las que quedan expuestas en el mismo capítulo ya mencionado: incentivos a empresas que impulsen políticas de conciliación y corresponsabilidad, formación obligatoria para las empresas en materia de igualdad de género, flexibilidad horaria y de calendario laboral. " v g n g v t c d c l q í

Cabe destacar que en este sentido son más beneficiosas las políticas de corresponsabilidad que las de conciliación, ya que estas últimas van dirigidas tradicionalmente únicamente a mujeres olvidando el problema real. Es por ello por lo que maximizando la corresponsabilidad se aborda la verdadera cuestión controvertida, ya que equipara las responsabilidades familiares de hombres y mujeres y no únicamente favorecen la conciliación femenina. En todo caso, de impulsarse también medidas de conciliación es importante que estas estén dirigidas tanto a hombres como mujeres. Únicamente el equilibrio de responsabilidad impuesta a hombres y mujeres en lo que respecta al cuidado de la familia y del hogar puede tener una incidencia en la realidad de esta fórmula de trabajo que se ha incrementado progresivamente en los últimos años.

Debemos trabajar en conseguir que la mayor ventaja del trabajo a tiempo parcial, su flexibilidad, no se perpetúe como su elemento más perjudicial que precarice a los sectores más vulnerables de la realidad social y tenga un especial impacto negativo en el empleo femenino que dificulte aún más la igualdad entre hombres y mujeres en un plano laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

### 1. Doctrina

ALTÉS TÁRREGA, J.A., (2019) *El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad*. I+D de Generación del Conocimiento sobre Violencia, Trabajo y Género (VITRAGE), Ref. PGC2018-094912-B-I00, del Programa Estatal de Generación de Conocimiento y fortalecimiento científico y tecnológico del sistema de I+D+i del Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades. Lex Social, vol. 9, núm. 2.

BALLESTER PASTOR, M., (2019) *El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del Sol*. TEMAS LABORALES núm. 146/2019. pp. 13-40.

BOTE ÁLVAREZ-CARRASCO, V., (2012) Conciliación y contrato a tiempo parcial en España\_ efectos de la crisis. Pecvnia, núm. 14 (enero-junio 2012), pp. 207-218.

CALLAU DALMAU, P., (2017) *Referentes supranacionales de los principios de igualdad y no discriminación en materia laboral y su adopción en el trabajo a tiempo parcial*. e-Revista Internacional de la Protección Social, ISSN 2445-3269. 2017, Vol. II, núm. 2.

CARMONA CUENCA, E., (1994) *El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Revista de Estudios Políticos, Núm. 84, Madrid.

DESDENTADO DAROCA, E., (2019) *Análisis jurisprudencia. Contrato de trabajo a tiempo parcial y seguridad social. Análisis y reflexiones críticas tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de mayo 2019*.

DUEÑAS FERNÁNDEZ, D.; IGLESIAS FERNÁNDEZ, C.; LLORENTE HERAS, R. (2016) *La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión: un análisis de género en España*. Ekonomiaz Núm. 90, 2.º semestre, 2016.

ESPÍN SÁEZ, M., (2015) *El contrato a tiempo parcial: de la oportunidad de generar empleo a la precariedad en el empleo*. *RJUAM*, núm. 31, 2015-I, pp. 137-162.

FERNÁNDEZ DE CASTRO, P., (2010) *El camino hacia la transversalidad de género, el empoderamiento y la corresponsabilidad en las políticas de igualdad de género*. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, núm. 16, julio 2010, ISSN 1698-7950, pp. 79-104.

FERNÁNDEZ PROL, F., (2014) *Trabajo a tiempo parcial y desempleo: problemáticas actuales y propuestas de futuro*. *Actualidad Laboral*, Núm. 11, Sección Estudios, noviembre 2014, pág. 1250, tomo 1, Editorial Wolters Kluwer.

GARCÍA PERROTE-ESCARTÍN, (2000) I. *La protección de los trabajadores a tiempo parcial*, en AAVV óCASAS BAAMONDE, M.E. y VALDÉS DAL-RÉ, F. Coords. *Los contratos de trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2000.

GARCÍA VALVERDE, M., (2018) *Contrato a tiempo parcial ¿Qué ha pasado?* e-*Revista Internacional de la Protección Social*, ISSN 2445-3269. 2018, Vol. III, núm. 1.

LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J., (2019) *Conciliación y corresponsabilidad en el ordenamiento jurídico comunitario*. ISSN: 1696-3083, *Revista Galega de Dereito Social -2ª ET-* (9,2019), pp. 155-188.

MALDONADO MOLINA, J.A. (2018). *El trabajo a tiempo parcial y su impacto en el sistema de pensiones: especial referencia a la pensión de jubilación*. *RTSS.CEF*, 425-426, 27-53.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, F., GARCÍA MURCIA, J., (2012) *Derecho del Trabajo*. Tecnos, 21ª ed.

NÚÑEZ- CORTÉS CONTRERAS, P., (2015) *La reducción de jornada por motivos familiares: puntos críticos en la doctrina judicial*. *TEMAS LABORALES* núm. 129/2015, pp. 107-131.

PAGÁN RODRÍGUEZ, R., (2007) *Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y parcial*. Revista de Economía Aplicada, núm. 43 (vol. XV), 2007, pp. 5 a 47.

PALOMO CERMEÑO, E., (2018) *Conciliación (laboral y familiar)*. Economía. Revista en Cultura de la Legalidad, ISSN 2253-6655, Núm. 13, octubre 2017-marzo 2018, pp. 226-234.

REAL MONTERO, S., (2016) *La corresponsabilidad en la Unión Europea, un camino por recorrer*. ISSN: 2174-6419 Lex Social, vol. 6, núm. 1/2016, pp. 180-200.

RODRIGO ROJO, C. (2006). *La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo*. Trabajo 17, U. Huelva 2006, ISSN 1136-3819, pp. 17-29, p.19.

RODRÍGUEZ CARDO, I., (2018) *Igualdad y no discriminación en el trabajo a tiempo parcial: la pertinencia de la perspectiva de género y de la prueba estadística*, Derecho de las relaciones laborales, ISSN 2387-1113, Núm.. 2, 2018, pp. 153-172.

RODRÍGUEZ COPÉ, M.L., (2019) *Conciliación y trabajo doméstico: un reto para las políticas socio-laborales del siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia*. ISSN: 2174-6419 Lex Social, vol. 9, núm.2 (2019), pp. 212- 250.

SELMA PENALVA, A., *Las cargas familiares: un clásico motivo de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales*. Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI, 2019, ISBN 978-84-9148-661-9, pp. 289-302.

SERRANO ARGÜESO, M.; EREÑAGA DE JESÚS, N., *De la conciliación a la corresponsabilidad en la regulación española del permiso de lactancia. Realidad o utopía*. Revista FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS. Vol. 44, No. 120, pp. 153-179.

## **2. Legislación**

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424 (112 pp.).

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la Unice, el Ceep y la Ces. «DOCE» núm. 14, de 20 de enero de 1998, páginas 9 a 14 (6 pp.).

Instituto Nacional de Estadística (INE). Disponible en: <https://www.ine.es/>.

Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. Boletín Oficial del Estado núm. 52, de 1 de marzo de 2014, páginas 19294 a 19338 (45 pp.).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado núm. 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645 (35 pp.).

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado núm. 154, de 29 de junio de 1994, páginas 20658 a 20708 (51 pp.).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado núm. 255, de 24 de octubre de 2015, páginas 100224 a 100308 (85 pp.).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado núm. 261, de 31 de octubre de 2015, páginas 103291 a 103519 (229 pp.).

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. Boletín Oficial del Estado núm. 185, de 3 de agosto de 2013, páginas 56592 a 56633 (42 pp.).

Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. Boletín Oficial del Estado núm. 285, de 28 de noviembre de 1998, páginas 39188 a 39193 (6 pp.).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la

ocupación. Boletín Oficial del Estado núm. 57, de 7 de marzo de 2019, páginas 21692 a 21717 (26 pp.).

Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de enero de 2014, sobre la protección social para todos, incluidos los trabajadores autónomos (2013/2111(INI)) (2016/C 482/07).

Subdirección general de ordenación y asistencia jurídica del Instituto Nacional de Seguridad Social. Criterio de gestión 17/2019 de 12 de agosto.

### **3. Jurisprudencia**

Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia 110/2015, de 28 de mayo de 2015. Boletín Oficial del Estado núm. 159, de 4 de julio de 2015, páginas 55691 a 55713 (23 pp.).

Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia 110/2015, de 28 de mayo de 2015. Boletín Oficial del Estado núm. 159, de 4 de julio de 2015, páginas 55691 a 55713 (23 pp.).

Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia 156/2014, de 25 de septiembre de 2014. Boletín Oficial del Estado núm. 262, de 29 de octubre de 2014, páginas 1 a 22 (22 pp.).

Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia 156/2014, de 25 de septiembre. Boletín Oficial del Estado núm. 262, de 29 de octubre de 2014, páginas 1 a 22 (22 pp.).

Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia 177/1993, de 31 de mayo. Boletín Oficial del Estado núm. 159, de 5 de julio de 1993, páginas 3 a 6 (4 pp.).

Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia 182/2005, de 4 de julio de 2005. Boletín Oficial del Estado núm. 186, de 5 de agosto de 2005, páginas 44 a 54 (11 pp.).

Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia 253/2004, de 22 de diciembre de 2004. Boletín Oficial del Estado núm. 18, de 21 de enero de 2005, páginas 73 a 85 (13 pp.).

Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia 61/2013, de 14 de marzo de 2013. Boletín Oficial del Estado núm. 86, de 10 de abril de 2013, páginas 85 a 103 (19 pp.).

Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia 83/1984, de 24 de julio. Boletín Oficial del Estado núm. 203, de 24 de agosto de 1984, páginas 11 a 15 (5 pp.).

Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia 91/2019, de 3 de julio de 2019. Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 12 de agosto de 2019, páginas 89628 a 89661 (34 pp.).

Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia 22/1994. Boletín Oficial del Estado núm. 52, de 02 de marzo de 1994.

Tribunal Constitucional (Sección Primera) Sentencia 26/2011, de 14 de marzo. Boletín Oficial del Estado núm. 86, de 11 de abril de 2011, páginas 64 a 77 (14 pp.).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 10 de marzo de 2005, asunto *Nikoloudi* (C-196/02).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 14 de abril de 2015, asunto *Cachaldora Fernández v. INNS y TGSS* (C-527/13).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 2 de octubre de 1997, asunto *Brigitte Kording c. Senator für Finanzen* (C-100/95).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 20 de octubre de 2011, asunto *Brachner* (C-123/10).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 22 de noviembre de 2012, asunto *Elbal Moreno* (C-385/11).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 4 de junio de 1992, asunto *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. c. Monika Botel* (C-360/90).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 8 de mayo, asunto *Violeta Villar Láz e INSS y TGSS* (C-161/18).

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Sentencia de 11 de marzo de 1981, asunto *Worringham* (C-69/80).

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Sentencia de 13 de mayo de 1986, asunto *Bilka-Kaufhaus GmbH c. Karin Weber von Hartz* (C-170/1984).

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Sentencia de 14 de diciembre de 1995, asunto *The Queen v. Secretary of State for Health* (C-137/94.).

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Sentencia de 25 de mayo de 1971, asunto *Defrenne v. Reino de Bélgica* (C-80/70).

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid (Sala de lo Social). Sentencia 174/2018, 23 de febrero de 2018.

Tribunal Supremo (Sala Cuarta de lo Social) Sentencia 5798/2011, de 18 de julio.

Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia 4425/2009, de 23 de abril.

## ANEXOS

### **PORCENTAJE DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN EL EMPLEO TOTAL SEGÚN PERIODO**

Mujeres y hombres en España, sexo, porcentaje respecto al empleo total.

Unidades: Porcentaje.

	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>2009</b>	2,7	9,8
<b>2010</b>	3,0	10,0
<b>2011</b>	3,3	10,3
<b>2012</b>	3,6	10,9
<b>2013</b>	4,3	11,5
<b>2014</b>	4,2	11,7
<b>2015</b>	4,3	11,4
<b>2016</b>	4,2	11,0
<b>2017</b>	4,0	11,0
<b>2018</b>	3,7	10,9

**Fuente:** Empleo. Participación de los trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal. Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo. Unidades: Porcentaje. Encuesta de Población Activa. Medias Anuales. INE. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10896&L=0>.

**PORCENTAJE DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL EN EL EMPLEO TOTAL EN LA UE SEGÚN PERIODO (DE 15 Y MÁS AÑOS)**

Unidades: Porcentaje.

**MUJERES**

	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
<b>Bélgica</b>	41,3	41,4	42,3
<b>Bulgaria</b>	2,3	2,7	2,5
<b>República Checa</b>	12,3	12,2	11,1
<b>Dinamarca</b>	35,4	36,0	37,7
<b>Alemania</b>	47,2	47,3	47,2
<b>Estonia</b>	17,0	15,0	14,9
<b>Irlanda</b>	30,7	31,3	33,1
<b>Grecia</b>	13,3	14,1	13,8
<b>España</b>	24,0	24,2	24,1
<b>Francia</b>	29,3	30,0	30,1
<b>Croacia</b>	7,5	6,9	8,0
<b>Italia</b>	32,4	32,5	32,8
<b>Chipre</b>	14,9	16,1	16,5
<b>Letonia</b>	10,8	11,6	11,7
<b>Lituania</b>	10,1	10,6	10,0
<b>Luxemburgo</b>	31,9	35,4	35,1

<b>Hungría</b>	6,9	6,9	7,3
<b>Malta</b>	23,4	25,1	26,3
<b>Países Bajos</b>	75,8	76,0	76,6
<b>Austria</b>	47,5	47,7	47,7
<b>Polonia</b>	10,4	10,8	10,4
<b>Portugal</b>	12,3	13,4	13,9
<b>Rumanía</b>	8,2	8,3	9,2
<b>Eslovenia</b>	15,1	15,1	13,7
<b>República Eslovaca</b>	7,5	8,5	8,2
<b>Finlandia</b>	21,8	21,6	21,3
<b>Suecia</b>	34,7	35,7	36,8
<b>Reino Unido</b>	41,0	41,5	42,1
	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>
<b>Bélgica</b>	41,6	41,4	42,7
<b>Bulgaria</b>	2,8	3,1	3,2
<b>República Checa</b>	10,4	10,4	11,0
<b>Dinamarca</b>	35,2	35,7	35,8
<b>Alemania</b>	47,4	47,0	47,3
<b>Estonia</b>	15,2	12,8	14,2

<b>Irlanda</b>	33,7	34,2	35,4
<b>Grecia</b>	13,2	13,2	12,7
<b>España</b>	25,2	25,6	25,3
<b>Francia</b>	30,4	30,8	30,7
<b>Croacia</b>	8,4	7,8	7,6
<b>Italia</b>	32,5	32,2	31,8
<b>Chipre</b>	16,5	17,2	16,1
<b>Letonia</b>	10,8	9,6	10,0
<b>Lituania</b>	10,5	11,1	10,8
<b>Luxemburgo</b>	34,5	35,7	36,0
<b>Hungría</b>	8,1	8,7	9,4
<b>Malta</b>	27,0	28,5	26,1
<b>Países Bajos</b>	77,1	76,9	77,2
<b>Austria</b>	47,4	46,9	45,6
<b>Polonia</b>	10,5	11,1	11,1
<b>Portugal</b>	14,4	14,8	16,4
<b>Rumanía</b>	10,6	11,1	11,2
<b>Eslovenia</b>	14,4	14,9	13,5
<b>República Eslovaca</b>	8,3	6,9	6,4
<b>Finlandia</b>	19,8	20,2	20,2

<b>Suecia</b>	37,5	38,3	38,8
<b>Reino Unido</b>	42,2	42,5	42,7
	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
<b>Bélgica</b>	43,6	43,4	42,3
<b>Bulgaria</b>	2,7	2,6	2,6
<b>República Checa</b>	9,5	9,4	9,9
<b>Dinamarca</b>	36,4	37,6	38,4
<b>Alemania</b>	45,9	46,0	45,8
<b>Estonia</b>	15,3	16,0	15,0
<b>Irlanda</b>	35,2	35,5	34,7
<b>Grecia</b>	11,9	10,2	10,5
<b>España</b>	23,9	22,9	22,7
<b>Francia</b>	30,2	30,1	30,1
<b>Croacia</b>	8,6	11,2	11,3
<b>Italia</b>	30,9	29,2	28,9
<b>Chipre</b>	13,7	12,9	12,7
<b>Letonia</b>	11,6	10,9	11,4
<b>Lituania</b>	11,3	10,5	9,4
<b>Luxemburgo</b>	36,3	36,1	36,0

<b>Hungría</b>	9,8	9,1	8,1
<b>Malta</b>	26,2	25,9	24,9
<b>Países Bajos</b>	77,1	76,7	76,6
<b>Austria</b>	45,1	44,1	43,8
<b>Polonia</b>	11,3	11,2	11,6
<b>Portugal</b>	17,0	16,5	15,7
<b>Rumanía</b>	11,5	11,8	11,6
<b>Eslovenia</b>	13,1	13,3	14,7
<b>República Eslovaca</b>	5,7	5,9	5,4
<b>Finlandia</b>	20,1	19,6	19,6
<b>Suecia</b>	39,6	40,1	41,0
<b>Reino Unido</b>	43,3	43,1	43,3
	<b>2009</b>		
<b>Bélgica</b>	41,5		
<b>Bulgaria</b>	2,7		
<b>República Checa</b>	9,2		
<b>Dinamarca</b>	37,5		
<b>Alemania</b>	45,4		
<b>Estonia</b>	14,0		

<b>Irlanda</b>	33,9
<b>Grecia</b>	10,4
<b>España</b>	22,4
<b>Francia</b>	30,0
<b>Croacia</b>	10,5
<b>Italia</b>	27,9
<b>Chipre</b>	12,4
<b>Letonia</b>	10,1
<b>Lituania</b>	9,5
<b>Luxemburgo</b>	35,1
<b>Hungría</b>	7,4
<b>Malta</b>	23,8
<b>Países Bajos</b>	75,3
<b>Austria</b>	43,1
<b>Polonia</b>	11,6
<b>Portugal</b>	16,6
<b>Rumanía</b>	10,6
<b>Eslovenia</b>	13,2
<b>República Eslovaca</b>	4,7
<b>Finlandia</b>	19,0

<b>Suecia</b>	41,2
<b>Reino Unido</b>	42,5

	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
<b>Bélgica</b>	10,7	10,8	10,2
<b>Bulgaria</b>	1,8	2,2	1,9
<b>República Checa</b>	3,8	3,5	3,3
<b>Dinamarca</b>	16,8	17,5	18,5
<b>Alemania</b>	11,6	11,6	11,1
<b>Estonia</b>	8,0	6,8	7,6
<b>Irlanda</b>	11,5	11,7	13,7
<b>Grecia</b>	6,3	6,8	7,0
<b>España</b>	6,8	7,3	7,8
<b>Francia</b>	8,4	8,3	8,2
<b>Croacia</b>	4,5	4,6	5,4
<b>Italia</b>	8,5	8,7	8,7
<b>Chipre</b>	8,7	10,1	12,2
<b>Letonia</b>	5,3	5,3	6,7
<b>Lituania</b>	6,0	6,5	6,0
<b>Luxemburgo</b>	6,2	6,7	6,5

<b>Hungría</b>	3,1	3,1	3,5
<b>Malta</b>	8,1	7,6	7,2
<b>Países Bajos</b>	29,3	28,8	28,1
<b>Austria</b>	11,2	11,9	11,8
<b>Polonia</b>	4,6	4,5	4,4
<b>Portugal</b>	8,8	9,2	10,1
<b>Rumanía</b>	7,1	7,5	8,1
<b>Eslovenia</b>	6,9	7,7	6,6
<b>República Eslovaca</b>	3,6	4,3	4,3
<b>Finlandia</b>	11,9	11,8	11,6
<b>Suecia</b>	15,4	15,5	15,2
<b>Reino Unido</b>	13,1	13,1	13,3
	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>
<b>Bélgica</b>	10,1	9,1	9,4
<b>Bulgaria</b>	2,0	2,3	2,2
<b>República Checa</b>	3,1	3,3	3,3
<b>Dinamarca</b>	16,8	16,3	15,9
<b>Alemania</b>	11,0	10,8	10,6
<b>Estonia</b>	6,6	6,5	6,2

<b>Irlanda</b>	13,6	14,4	14,8
<b>Grecia</b>	6,8	6,8	5,6
<b>España</b>	7,9	7,8	7,8
<b>Francia</b>	8,1	8,0	7,2
<b>Croacia</b>	5,7	4,9	5,6
<b>Italia</b>	8,5	8,4	7,9
<b>Chipre</b>	11,2	11,2	9,5
<b>Letonia</b>	4,9	5,2	6,1
<b>Lituania</b>	6,1	7,0	7,1
<b>Luxemburgo</b>	6,1	5,4	6,0
<b>Hungría</b>	4,4	4,5	4,5
<b>Malta</b>	8,0	8,5	7,9
<b>Países Bajos</b>	28,3	28,0	27,7
<b>Austria</b>	11,2	10,9	10,3
<b>Polonia</b>	4,9	5,1	5,2
<b>Portugal</b>	10,6	11,5	12,3
<b>Rumanía</b>	9,4	9,1	9,6
<b>Eslovenia</b>	7,8	8,1	7,3
<b>República Eslovaca</b>	4,3	3,9	3,4
<b>Finlandia</b>	11,5	10,9	10,2

<b>Suecia</b>	15,5	15,1	14,9
<b>Reino Unido</b>	13,2	13,1	13,3
	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
<b>Bélgica</b>	9,7	9,8	9,0
<b>Bulgaria</b>	2,2	2,1	2,2
<b>República Checa</b>	2,9	2,5	2,9
<b>Dinamarca</b>	16,0	15,3	15,1
<b>Alemania</b>	10,3	10,2	9,6
<b>Estonia</b>	5,9	5,6	7,0
<b>Irlanda</b>	14,6	13,7	12,7
<b>Grecia</b>	5,0	4,5	3,8
<b>España</b>	6,6	5,9	5,3
<b>Francia</b>	6,9	6,8	6,7
<b>Croacia</b>	5,8	6,9	6,4
<b>Italia</b>	7,1	5,9	5,5
<b>Chipre</b>	8,0	7,7	6,8
<b>Letonia</b>	7,1	7,3	8,0
<b>Lituania</b>	7,5	7,1	6,8
<b>Luxemburgo</b>	5,4	4,8	4,0

<b>Hungría</b>	4,7	4,8	4,0
<b>Malta</b>	7,0	6,7	5,9
<b>Países Bajos</b>	26,2	25,2	25,2
<b>Austria</b>	9,2	8,9	9,2
<b>Polonia</b>	5,2	5,5	5,8
<b>Portugal</b>	12,5	11,0	8,4
<b>Rumanía</b>	9,7	9,8	10,8
<b>Eslovenia</b>	7,0	7,9	8,6
<b>República Eslovaca</b>	2,9	2,8	2,8
<b>Finlandia</b>	10,3	10,6	10,0
<b>Suecia</b>	14,6	14,2	14,5
<b>Reino Unido</b>	13,4	12,7	12,6
	<b>2009</b>		
<b>Bélgica</b>	8,6		
<b>Bulgaria</b>	2,0		
<b>República Checa</b>	2,8		
<b>Dinamarca</b>	15,3		
<b>Alemania</b>	9,6		
<b>Estonia</b>	7,1		

<b>Irlanda</b>	11,5
<b>Grecia</b>	3,2
<b>España</b>	4,9
<b>Francia</b>	6,0
<b>Croacia</b>	6,2
<b>Italia</b>	5,1
<b>Chipre</b>	5,3
<b>Letonia</b>	7,3
<b>Lituania</b>	6,9
<b>Luxemburgo</b>	5,6
<b>Hungría</b>	3,9
<b>Malta</b>	5,3
<b>Países Bajos</b>	24,7
<b>Austria</b>	8,8
<b>Polonia</b>	5,8
<b>Portugal</b>	7,7
<b>Rumanía</b>	9,1
<b>Eslovenia</b>	8,4
<b>República Eslovaca</b>	2,7
<b>Finlandia</b>	9,2

<b>Suecia</b>	14,2
<b>Reino Unido</b>	11,7

Fuente: Empleo. Participación de los trabajadores a tiempo parcial y con contrato temporal. Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total en la UE según periodo (de 15 y más años). Unidades: Porcentaje. Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). INE. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=11215&L=0>.

### **TASAS DE PARO POR DISTINTOS GRUPOS DE EDAD, SEXO Y COMUNIDAD AUÓNOMA**

Encuesta de población activa (EPA), ambos sexos, total nacional, total.

Unidades: Porcentajes.

<b>2019T1</b>	14,70
<b>2019T2</b>	14,02
<b>2019T3</b>	13,92
<b>2019T4</b>	13,78
<b>2018T1</b>	16,74
<b>2018T2</b>	15,28
<b>2018T3</b>	14,55
<b>2018T4</b>	14,45
<b>2017T1</b>	18,75

<b>2017T2</b>	17,22
<b>2017T3</b>	16,38
<b>2017T4</b>	16,55
<b>2016T1</b>	21,00
<b>2016T2</b>	20,00
<b>2016T3</b>	18,91
<b>2016T4</b>	18,63
<b>2015T1</b>	23,78
<b>2015T2</b>	22,37
<b>2015T3</b>	21,18
<b>2015T4</b>	20,90
<b>2014T1</b>	25,93
<b>2014T2</b>	24,47
<b>2014T3</b>	23,67
<b>2014T4</b>	23,70
<b>2013T1</b>	26,94
<b>2013T2</b>	26,06
<b>2013T3</b>	25,65
<b>2013T4</b>	25,73
<b>2012T1</b>	24,19

<b>2012T2</b>	24,40
<b>2012T3</b>	24,79
<b>2012T4</b>	25,77
<b>2011T1</b>	21,08
<b>2011T2</b>	20,64
<b>2011T3</b>	21,28
<b>2011T4</b>	22,56
<b>2010T1</b>	19,84
<b>2010T2</b>	19,89
<b>2010T3</b>	19,59
<b>2010T4</b>	20,11
<b>2009T1</b>	17,24
<b>2009T2</b>	17,77
<b>2009T3</b>	17,75
<b>2009T4</b>	18,66
<b>2008T1</b>	9,60
<b>2008T2</b>	10,36
<b>2008T3</b>	11,23
<b>2008T4</b>	13,79
<b>2007T1</b>	8,42

<b>2007T2</b>	7,93
<b>2007T3</b>	8,01
<b>2007T4</b>	8,57
<b>2006T1</b>	9,03
<b>2006T2</b>	8,44
<b>2006T3</b>	8,08
<b>2006T4</b>	8,26
<b>2005T1</b>	10,17
<b>2005T2</b>	9,32
<b>2005T3</b>	8,41
<b>2005T4</b>	8,71
<b>2004T1</b>	11,50
<b>2004T2</b>	11,09
<b>2004T3</b>	10,74
<b>2004T4</b>	10,53
<b>2003T1</b>	11,99
<b>2003T2</b>	11,28
<b>2003T3</b>	11,30
<b>2003T4</b>	11,37
<b>2002T1</b>	11,55

<b>2002T2</b>	11,15
<b>2002T3</b>	11,49
<b>2002T4</b>	11,61

**Fuente:** Resultados por comunidades autónomas. Parados. Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Unidades: Tasas. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>.

### **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO DE TRABAJADORES DE 25 A 49 AÑOS EN LA UE SEGÚN PERIODO.**

Mujeres y hombres en España, sexo, España.

Unidades: Porcentaje.

<b>MUJERES</b>	
<b>2009</b>	44,6
<b>2010</b>	48,7
<b>2011</b>	54,4
<b>2012</b>	60,6
<b>2013</b>	61,4
<b>2014</b>	62,5
<b>2015</b>	61,5
<b>2016</b>	60,1
<b>2017</b>	57,7

<b>2018</b>	52,4
-------------	------

<b>HOMBRES</b>	
<b>2009</b>	56,0
<b>2010</b>	66,3
<b>2011</b>	54,4
<b>2012</b>	78,8
<b>2013</b>	79,4
<b>2014</b>	75,2
<b>2015</b>	77,6
<b>2016</b>	74,7
<b>2017</b>	75,7
<b>2018</b>	71,2

**Fuente:** Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Trabajo a tiempo parcial involuntario de trabajadores de 25 a 49 años en la UE según periodo. Unidades: Porcentaje. Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10940&L=0>.

## RAZONES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN GRUPOS DE EDAD EN ESPAÑA (2018)

Unidades: Porcentaje

	De 15 a 64 años	De 15 a 24 años	De 25 a 49 años	De 25 a 64 años
<b>Hombres</b>				
<b>No haber podido encontrar trabajo de jornada completa</b>	63,0	43,2	71,2	68,9
<b>Enfermedad o incapacidad propia</b>	1,5	..	..	1,7
<b>Otras obligaciones familiares o personales</b>	2,3	..	2,1	3,0
<b>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</b>	1,9	..	2,7	2,2
<b>Seguir cursos de enseñanza o formación</b>	13,4	44,3	5,2	4,1
<b>Otras razones</b>	18,0	11,0	18,5	20,1
<b>Mujeres</b>				
<b>No haber podido encontrar trabajo de jornada completa</b>	53,5	48,1	52,4	54,1
<b>Enfermedad o incapacidad propia</b>	1,0	..	0,7	1,1

<b>Otras obligaciones familiares o personales</b>	6,1	..	6,2	6,7
<b>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</b>	16,0	..	22,9	17,7
<b>Seguir cursos de enseñanza o formación</b>	6,0	42,1	2,9	2,1
<b>Otras razones</b>	17,4	9,4	14,9	18,2

**Fuente:** Empleo. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. Unidades: Porcentaje. Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13583&L=0>.

### **TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN COMPOSICIÓN DEL HOGAR. ESPAÑA**

Mujeres y hombres de España, número de hijos, adulto total, Mujeres, España.

**Unidades:** Porcentaje.

	<b>CON HIJOS</b>	<b>SIN HIJOS</b>
<b>2009</b>	28,7	19,5
<b>2010</b>	27,2	19,6
<b>2011</b>	28,0	20,3
<b>2012</b>	28,1	21,3
<b>2013</b>	29,8	22,6

<b>2014</b>	28,7	22,9
<b>2015</b>	28,1	23,2
<b>2016</b>	26,9	22,4
<b>2017</b>	27,0	21,3
<b>2018</b>	26,6	22,7

**Fuente:** Empleo. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Trabajo a tiempo parcial según composición del hogar. España y UE-28 (de 15 y más años). Unidades: Porcentaje  
Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10929>.

#### **RAZONES DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN GRUPOS DE EDAD EN ESPAÑA (2018). DE 25 A 49 AÑOS**

**Unidades:** Porcentaje.

	<b>De 25 a 49 años</b>
<b>Hombres</b>	
<b>No haber podido encontrar trabajo de jornada completa</b>	71,2
<b>Enfermedad o incapacidad propia</b>	..
<b>Otras obligaciones familiares o personales</b>	2,1
<b>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</b>	2,7
<b>Seguir cursos de enseñanza o formación</b>	5,2

<b>Otras razones</b>	18,5
<b>Mujeres</b>	
<b>No haber podido encontrar trabajo de jornada completa</b>	52,4
<b>Enfermedad o incapacidad propia</b>	0,7
<b>Otras obligaciones familiares o personales</b>	6,2
<b>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</b>	22,9
<b>Seguir cursos de enseñanza o formación</b>	2,9
<b>Otras razones</b>	14,9

**Fuente:** Elaboración propia a través de los datos de: Empleo. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España. Unidades: Porcentaje. Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13583&L=0>.

## **SEXO Y TIPO DE JORNADA**

Encuesta anual de estructura salarial, tipo de jornada, ambos sexos.

Unidades: Euros.

	<b>Jornada a tiempo completo</b>	<b>Jornada a tiempo parcial</b>
<b>2017</b>	27.348,35	10.684,27
<b>2016</b>	26.870,45	10.254,44
<b>2015</b>	27.039,01	10.065,18
<b>2014</b>	26.965,35	9.794,79
<b>2013</b>	26.345,72	10.056,10

<b>2012</b>	26.095,51	10.321,63
<b>2011</b>	25.970,86	10.442,90
<b>2010</b>	25.944,66	10.379,31
<b>2009</b>	25.057,11	10.307,13
<b>2008</b>	24.052,81	10.198,75

**Fuente:** Resultados nacionales. Ganancia media anual por trabajador. Sexo y tipo de trabajo. Unidades: Euros. INE. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28187&L=0>.