

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**Grado en Relaciones Laborales**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso 2020/2021**  
**Convocatoria: Junio 2021**

**TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y BRECHA DE GÉNERO EN EL  
MERCADO LABORAL: AJUSTES NORMATIVOS PARA SU  
ELIMINACIÓN**

**PART-TIME WORK AND GENDER GAP IN THE LABOR MARKET:  
REGULATORY ADJUSTMENTS FOR ITS ELIMINATION**

Realizado por el alumno/a Dña. Gabriela Olivera Perdomo

Tutorizado por el Profesor/a Dña. Sarai Rodríguez González

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

#### ABSTRACT

Part-time Work in Spain is understood as a form of flexible working hours. This modality has some peculiarities that make it considered discriminatory, which increases the gender gap, as it is women who take part-time contracts. The presence of women in involuntary part-time Work and reductions in working hours due to childcare or care for dependent persons is highlighted.

Their regulation currently does not effectively defend the principle of non-discrimination and equality that is so often mentioned; the problems in the calculation of benefits, pensions, form of contributions, working conditions; inequalities that in the end fall mostly on women. There are many rulings that point this out, there are many times that the courts of the European Union have pointed it out. In the end, what is achieved is that women find themselves with minimal benefits, or that they do not get the contributory modality and have to opt for non-contributory modalities.

**Key Words: Part-time Work, gender gap, women, labor market, discrimination**

#### RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El trabajo a tiempo parcial en España es entendido como una forma de flexibilización horaria. Esta modalidad tiene algunas peculiaridades que hacen que sea concedida como discriminatoria, la cual acrecienta la brecha de género, ya que son mujeres las que se acogen a los contratos a tiempo parcial. Se destaca la presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial involuntario y en las reducciones de jornada por motivo de cuidado de menores o de personas dependientes.

Su regulación actualmente no defiende de forma eficaz el principio de no discriminación e igualdad que tanto se nombra en las misma; la problemática en el cálculo de prestaciones, pensiones; forma de cotizar; condiciones de trabajo; desigualdades que al final recaen en su mayoría en mujeres. Son múltiples las sentencias que lo señalan, son múltiples las veces que los tribunales de la Unión Europea lo ha señalado. Al final lo que se consigue es que las mujeres se encuentren con prestaciones mínimas, o que no consigan la modalidad contributiva y tengan que optar por modalidades no contributivas.

**Palabras clave: Trabajo a tiempo parcial, brecha de género, mujer, mercado de trabajo, discriminación.**

## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>1. MUJER Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.....</b>	<b>8</b>
1.1. El trabajo a tiempo parcial en España.....	8
1.2. Motivos de elección del trabajo a tiempo parcial por las mujeres .....	10
1.3. El trabajo a tiempo parcial derivado de las necesidades de conciliación: las reducciones de jornada por cuidado de menores y familiares dependientes.....	12
<b>2. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL .....</b>	<b>16</b>
2.1. El trabajo a tiempo parcial en la normativa internacional .....	16
2.2. El trabajo a tiempo parcial en el Derecho Social de la Unión Europea.....	17
2.3. Evolución del trabajo a tiempo parcial en el ordenamiento jurídico español .....	19
<b>3. IMPACTO DE LA FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL MERCADO LABORAL.....</b>	<b>23</b>
3.1. Trabajo a tiempo parcial en las brechas de género en las condiciones de trabajo.....	23
3.2. Incidencia del trabajo a tiempo parcial en la brecha de género en el sistema de protección social.....	27
a) Prestaciones familiares .....	27
b) Prestación por desempleo .....	28
c) Pensión de jubilación.....	30
<b>4. CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>5. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>40</b>

## **ABREBIATURAS**

CEEP.....Centro Europeo de la Empresa Pública

CES.....Confederación Europea de Sindicatos

ET.....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.

INE.....Instituto Nacional de Estadística

LFS.....Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo

LGSS.....Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

TATP.....Trabajo a tiempo parcial

TJUE.....Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TTAP.....Trabajadores a tiempo parcial

UNICE.....Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa

## INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Fin de Grado, titulado “*Trabajo a tiempo parcial y brecha de género en el mercado laboral: ajustes normativos para su eliminación*”, pretende mostrar la realidad de los trabajos a tiempo parcial, así como su regulación normativa en particular como elemento causante de desigualdades por razón de género que se han ido corrigiendo como consecuencia del impulso de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y las reformas normativas en nuestro país.

El trabajo a tiempo parcial ha sido considerado, especialmente en el momento de su implantación, como una de las mejores alternativas para la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la flexibilización del trabajo, siendo beneficiarias no solo las personas trabajadoras sino como las empresas. Actualmente existe una diferenciación dentro del trabajo a tiempo parcial y son los llamados trabajadores a tiempo parcial verticales y horizontales; siendo los verticales aquellas personas que concentran su jornada en un mismo día de la semana y, horizontales los que, por el contrario, su jornada está comprendida en todos los días laborales de la semana<sup>1</sup>, esta diferenciación puede parecer casi estéril, pero como se explica en los siguientes epígrafes supuso un gran problema con respecto al periodo de cotización.

La mujer en el mercado de trabajo ha sufrido, y sigue sufriendo, discriminaciones, no tanto de forma directa en el mercado laboral, sino de forma indirecta, a través de la discriminación salarial, contratos temporales o el trabajo a tiempo parcial, las cuales generan que las mujeres, en muchas ocasiones, no lleguen a ser independientes económicamente o se dificulte su carrera profesional (particularmente por los obstáculos que se producen en la promoción profesional)<sup>2</sup>. Aún con la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como la realidad del aumento de formación por parte de ellas, se sigue creyendo en el rol tradicional de la mujer trabajadora, en especial cuando la trabajadora es madre, primero madre y después trabajadora, siendo

---

<sup>1</sup> GARCÍA VALVERDE, M.D. & KHURTSIDE, N., “Contrato a tiempo parcial. ¿Qué ha pasado?”, *Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. III, núm. 1, 2018, p. 254.

<sup>2</sup> RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género. Un derecho constitucional laboral específico*, Bomarzo, Albacete, 2020, p. 37.

este orden obviado por la sociedad, porque no hay fórmula alternativa y se debe jerarquizar; cuando la realidad es que no debería de haber un orden, la conciliación no es priorizar.

En el presente trabajo se profundiza los motivos de la elección por parte de las mujeres de realizar el trabajo a tiempo parcial, o reducir su jornada; también las consecuencias que conlleva trabajar menos horas de las ordinarias, consecuencias que se ven reflejadas a través del salario y diferentes prestaciones. Además de los ajustes normativos para su eliminación de las discriminaciones dirigidas a los trabajadores a tiempo parcial.

Para abordar el estudio que se propone en este TFG, el trabajo se ha estructurado en tres grandes apartados. En el primer epígrafe se realiza un estudio de la parcialidad en el mercado laboral, incidiendo tanto en los datos analizados del Instituto Nacional de Estadística como los motivos de elección por las mujeres del trabajo a tiempo parcial, haciendo hincapié en las necesidades de conciliación. Un segundo apartado se ocupa del marco legislativo, a nivel internacional, comunitario y nacional. El tercer epígrafe del TFG trata sobre el impacto que ha tenido la feminización del trabajo a tiempo parcial, constandingo de un análisis tanto de las condiciones de trabajo como algunas de las prestaciones sociales, como son prestaciones familiares, por desempleo y jubilación. Terminado con un apartado en el que se exponen de manera sucinta las principales conclusiones alcanzadas con la investigación realizada.

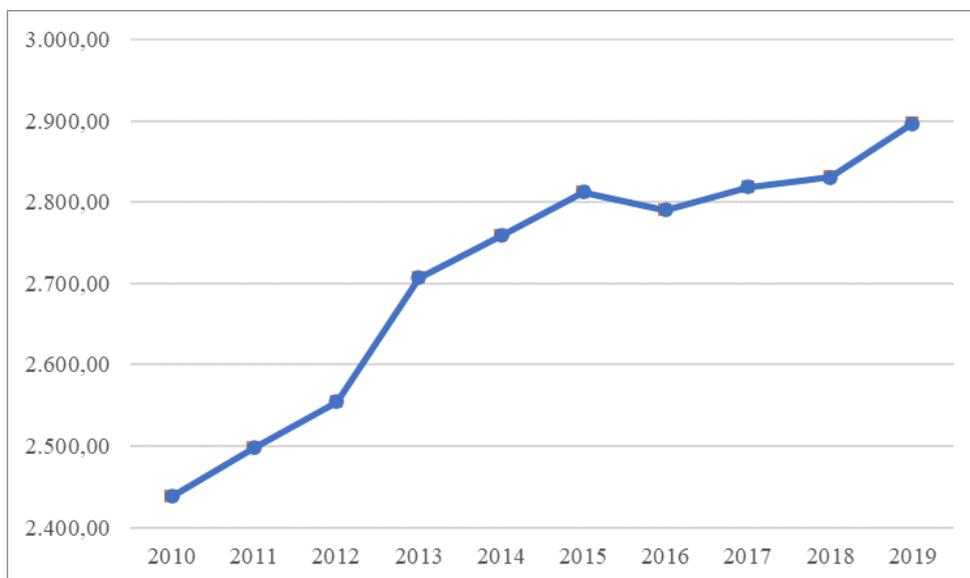
En cuanto a la metodología utilizada para realizar este TFG, se ha partido del estudio de la normativa vigente, principalmente la Ley General de la Seguridad Social y la Ley del Estatuto de los Trabajadores. También se ha analizado las sentencias más importantes que han sido claves para una mayor protección de las personas trabajadoras a tiempo parcial, como la STJUE de 22 de noviembre de 2012 C-385/11, como cuestión prejudicial, indicando que la normativa nacional imponía un mayor esfuerzo cotizador a las personas trabajadoras a tiempo parcial; y, la STS 91/2019, de 3 de julio de 2019, la cual considera que la utilización de un coeficiente corrector desprende un efecto discriminatorio, además de la emitida por el TSJ de Castilla y León de Burgo 299/2020,

de 22 de septiembre de 2020, siguiendo la misma línea de la sentencia del Tribunal Supremo considera que en algunos supuestos la aplicación de coeficiente corrector puede agravar la situación discriminatoria hacia este colectivo de personas trabajadoras. El análisis normativo y jurisprudencial de este TFG se ha completado con el estudio de bibliografía especializada (monografías, artículos de revistas especializadas), que ha favorecido el análisis crítico y enriquecido el trabajo con las aportaciones doctrinales que se han plasmado en este TFG.

## 1. MUJER Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

### 1.1. El trabajo a tiempo parcial en España

El contrato de trabajo a tiempo parcial es una modalidad de contratación regulada en el artículo 12 del 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 (en adelante, ET). Se trata de una modalidad que permite la flexibilización del trabajo, tanto para las empresas como para los propios trabajadores además de una fórmula para la creación y mantención de empleo, ya que las empresas para reducir costes pueden realizar contrataciones a tiempo parcial; lo que parece una ventaja en realidad se encuentra la precariedad laboral a la que se verían sometidos las personas trabajadoras, dado que si se reduce el número de horas trabajadas entonces el salario será inferior, afectando asimismo a la cotización de cada persona trabajadora<sup>3</sup>.



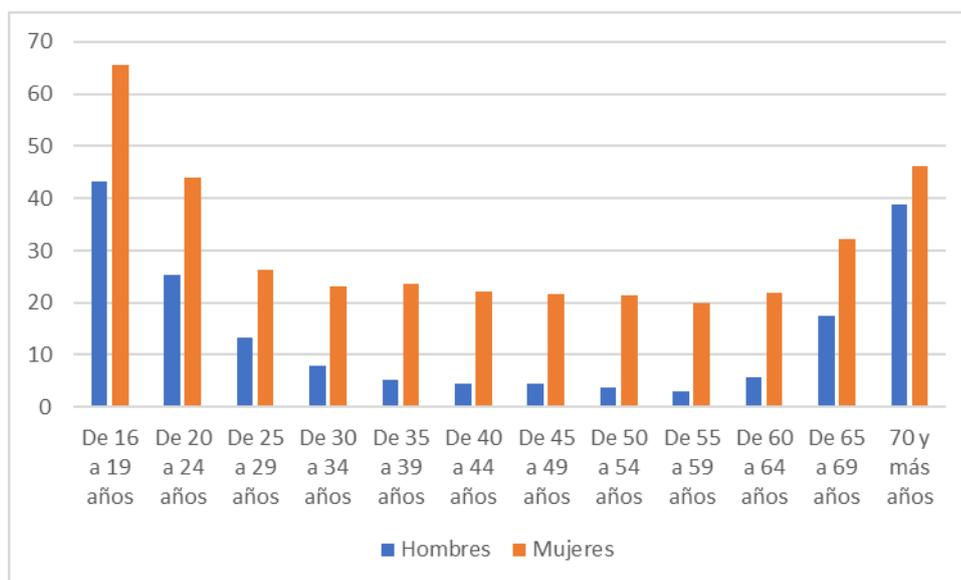
Gráfica 1. Evolución del número de trabajadores con contrato a tiempo parcial (INE, EPA, 2010-2019)

En esta gráfica se puede observar el aumento de contratos formalizados a tiempo parcial, o los cuales que han sido convertidos de jornada completa a parcial; sobre todo podemos ver que durante los años 2010 a 2016 el índice aumenta de forma exponencial,

<sup>3</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.A., “El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, núm. 2, 2019, p. 546.

durante los años de crisis económica, fórmula idónea de las empresas ante la caída de la demanda, se trata de una adaptación de la empresa ante las consecuencias de la crisis económica para su supervivencia. El problema es que la tendencia ascendente continúa, llegando a considerarse un abuso de contratos a tiempo parcial.

En base a los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística, en el año 2019, el porcentaje de trabajadores con contrato a tiempo parcial según su grupo de edad es frecuente, entre ambos géneros, que el porcentaje sea mayor entre los jóvenes de 16 y 19 años (mujeres un 65,6 % y los hombres 43,3 %), esto puede ser debido a la posible compatibilización entre los estudios y un puesto remunerado. A medida que el grupo de edad aumenta también lo hace la desigualdad de cifras porcentuales entre hombre y mujeres, como se puede observar en la gráfica 2<sup>a</sup>.



Gráfica 2. Ocupados según grupo de edad (%) (INE, 2019)

Según los últimos datos ofrecidos del INE, en el año 2019 el 52,1%<sup>4</sup> de los contratos celebrados a tiempo parcial son involuntarios, es decir personas que realmente accedieron a este tipo de jornada porque no lo consiguieron a tiempo completo<sup>5</sup>. El hecho de que en algunas ocasiones los contratos de trabajo a tiempo parcial sean

<sup>4</sup> INE, Empleo involuntario a tiempo parcial como porcentaje del empleo total a tiempo parcial por sexo y periodo (2019).

<sup>5</sup> ALTÉS TÁRREGA, J.A., “El contrato a tiempo parcial...” *op. cit.*, p. 563.

involuntarios se deriva de diversas causas, entre las que se encuentran la influencia de la coyuntura del mercado de trabajo; cuando la situación económica es desfavorable y hay un descenso de la demanda de trabajo la contratación a tiempo parcial deja de ser una opción como mecanismo de conciliación, las empresas para soportar las pérdidas empezarán a contratar a tiempo parcial y/o convertir contratos a tiempo completo a parcial<sup>6</sup>, es una fórmula que a su vez afectaría a las personas que quisieran optar por esta modalidad contractual por razones de conciliación<sup>7</sup>.

En España se puede visualizar el trabajo a tiempo parcial en dos etapas: primero se ideó como política de fomento del empleo, una política activa; segundo, las empresas y trabajadores empezaron a ver la modalidad parcial como una oportunidad tanto para la flexibilización organizacional como posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, “repercutiendo desfavorablemente de cara a la obtención de prestaciones y pensiones”<sup>8</sup>.

Ampliando la visión, si analizamos la parcialidad en el marco de la Unión Europea, España es el tercer país que cuenta con más contratos a tiempo parcial<sup>9</sup>, paradójicamente es también uno de los países con mayor tasa de desempleo<sup>10</sup>, ello llevó a formularse si los contratos a tiempo parcial son realmente una política de empleo eficaz.

## **1.2. Motivos de elección del trabajo a tiempo parcial por las mujeres**

Son múltiples los motivos por los que las mujeres acceden a la jornada a tiempo parcial. Según los últimos datos publicados por el EUROSTAT, el 49,5 por ciento<sup>11</sup> de los contratos formalizados en esta modalidad a las mujeres la causa es por no haber podido encontrar trabajo a jornada completa, indicando la involuntariedad del trabajo a tiempo

---

<sup>6</sup> *Idem*, pp. 563-564.

<sup>7</sup> *Idem*, p. 564.

<sup>8</sup> HIERRO HIERRO, F.J., “Trabajo a tiempo parcial y discriminación por razón de sexo: consecuencias desde la perspectiva de la Seguridad Social”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 9, 2019, p. 77.

<sup>9</sup> EUROSTAT, Supplementary indicators to unemployment by sex and age (2019).

<sup>10</sup> EUROSTAT, Unemployment rate (2019).

<sup>11</sup> EUROSTAT. Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad en España (2019).

parcial. En comparación con los hombres estos tienen un mayor porcentaje de involuntariedad, en total un 60% de los contratos a tiempo parcial de los hombres son debidos a la imposibilidad de encontrar un trabajo a jornada completa. La involuntariedad está relacionada con la demanda, las actividades terciarias y los puestos de trabajo con una menor especialización<sup>12</sup>.

Otras de las causas más frecuente son el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitado o mayores, obligaciones familiares o personales, es un hecho que las mujeres son quienes más optan por una reducción de jornada para el cuidado en comparación con los hombres. Lo que supone una inferior disponibilidad de horas para el trabajo productivo, lo cual acarrea de forma indirecta una discriminación ya que no podrán acceder a algunos complementos retributivos, entre otros<sup>13</sup>. Una medida para evitar que sea la mujer trabajadora quien se haga cargo en exclusiva es la creación de la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante; ambos progenitores tendrán derecho a una prestación económica en proporción con la reducción de jornada, con el fin de que ambos progenitores se corresponsabilicen.



Gráfica 3. Razones del trabajo a tiempo parcial. (LFS. EUROSTAT; INE, 2019)

<sup>12</sup> IGLESIAS FERNÁNDEZ, C. & LLORENTE HERAS, R., “La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión: un análisis de género en España”, *Ekonomiaz*, núm. 90, 2016, p. 312.

<sup>13</sup> RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *La no discriminación...*, *op. cit.* p. 86.

De acuerdo un estudio realizado por el INE en 2018, el “7,9 % de las mujeres declaraban que los servicios de cuidado de sus hijos son demasiados caros”<sup>14</sup>, por lo que la mejor opción era una reducción de jornada.

Las políticas cada vez más restrictivas, en cuanto a flexibilidad horaria, incompatibilidad familiar y laboral, encarecimiento de los servicios de cuidado de menores, hacen que las mujeres trabajadoras se vean forzadas o bien a dejar sus carreras profesionales o a optar por el contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>15</sup>.

Una última causa que llama la atención es el elevado porcentaje que hay con respecto a la formación, un 6,5% de mujeres trabajan a tiempo parcial para poder compatibilizar su formación con un puesto de trabajo, bien podría deberse al deseo de desarrollarse profesionalmente o que el trabajo signifique una mera fuente de ingresos para poder seguir estudiando.

### **1.3. El trabajo a tiempo parcial derivado de las necesidades de conciliación: las reducciones de jornada por cuidado de menores y familiares dependientes**

Otra forma de trabajo a tiempo parcial es la que se produce como consecuencia de la solicitud de una reducción de jornada. Su regulación se encuentra en el artículo 37.5 ET, dispone que “*las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que [...] deban permanecer hospitalizados [...] tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario*”.

Además, en el apartado cuarto del citado artículo se le da la posibilidad al trabajador de sustituir su derecho a ausentarse en el trabajo una hora, por causa de nacimiento, adopción o guarda, para el cuidado del lactante por una “*reducción de jornada en media*”

---

<sup>14</sup> INE, Encuesta de Población activa sobre conciliación entre la vida familiar y laboral.

<sup>15</sup> *Idem*, p. 39.

*hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas...*”; implicando por tanto una reducción de salario.

En la redacción de los apartados 5, 6 y 7 del artículo 37 no se hace alguna distinción entre mujeres y hombres, al contrario se fomenta el uso de este derecho a ambos progenitores; pero en el apartado sexto, por “razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona discapacitada” entre otras variantes, se limita el disfrute de este derecho, aun siendo de disfrute individual, y es que, si ambos progenitores pertenecen a la misma empresa, el empresario podrá limitar sus ejercicio, siempre justificándolo<sup>16</sup>. La exigencia del cuidado directo por ende se podría interpretar como discriminatorio a aquellos padres divorciados o separados y que no tengan la custodia completa<sup>17</sup>, lo cual genera más problemas a la hora de conciliar la vida familiar y laboral.

A través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupaciones, según el Preámbulo de la misma trata de hacer efectivo el “derecho a la igualdad entre hombres y mujeres de las personas trabajadoras debiendo suponer 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 el estado civil”, considerando que debido a la asimetría que hay en las políticas laborales sobre conciliación entre hombres y mujeres, muchas mujeres trabajadoras llegan a pensar que es el fin de su carrera profesional<sup>18</sup>. La citada norma es considerada como “precipitada e insuficiente pero que difícilmente puede calificarse de innecesaria o banal”<sup>19</sup>, limitándose a unas pocas líneas la regulación en cuanto a contrato de trabajo a tiempo parcial, no solucionando problemas de cotización que se daban, tampoco se

---

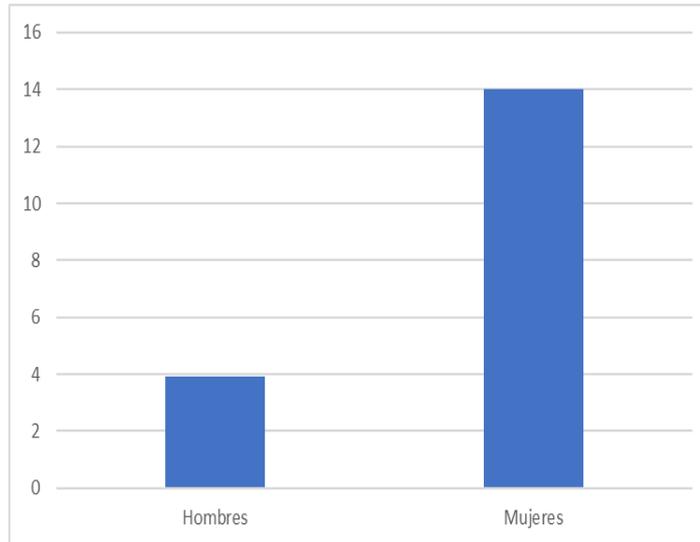
<sup>16</sup> NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “La reducción de jornada por motivos familiares: puntos críticos en la doctrina judicial”, *Temas Laborales*, núm. 129, 2015, p. 109.

<sup>17</sup> *Idem*, p. 110.

<sup>18</sup> ÁLVAREZ-CARRASCO, V., & CABEZAS ARES, A., “Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis”, *Pecunia*, núm. 14, 2012, p. 208.

<sup>19</sup> BALLESTER PASTOR, M.A., “El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: dios y el diablo en la tierra del sol”, *Temas Laborales*, núm. 146, 2019, p. 14.

regula la Seguridad Social de estos trabajadores, mayoría mujeres, este RDL carece de los instrumentos procesales para garantizar el cumplimiento de las medidas propuestas<sup>20</sup>.



Gráfica 4. Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores entre hombres y mujeres, (INE, 2019)

A pesar de que las políticas de conciliación se han intentado realizar con el objeto de una repartición equitativa entre progenitores, e incluso se han regulado prestaciones debidas a situaciones familiares que exijan el cuidado de menores; como es la prestación por corresponsabilidad, las cifras representadas en la gráfica 4 muestran que es más habitual que las mujeres hagan uso de esta reducción de jornada que los hombres, pensando en familias tradicionales. El 14%, dentro del grupo de las mujeres, de los contratos a tiempo parcial son realizados para el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores; respecto al casi 4% de hombres que solicitan la reducción de jornada por las causas mencionadas anteriormente; de esta diferencia también se justifica, y por otras causas, la brecha salarial<sup>21</sup>.

En la práctica solo las mujeres trabajadoras con contrato indefinido se acogen a la reducción de jornada para la conciliación laboral, esto es debido a que la normativa protege a las personas trabajadoras que opten por reducir su jornada frente a un despido; en cambio, las personas con contrato temporal son menos proclive a ello, ya que si la

<sup>20</sup> *Idem*, p. 15.

<sup>21</sup> RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., “La no discriminación retributiva...” *op. cit.*, p. 66.

empresa no quiere aceptar una reducción podría no renovar el contrato cuando este expire<sup>22</sup>, infundiendo temor a la hora de decidir.

En relación con el cuidado de personas dependientes las mujeres son quienes más se hacen cargo; según las cifras del INE “*más del 70% fueron mujeres que pararon su actividad laboral o redujeron su jornada laboral*”<sup>23</sup>, de las cuales muchas de ellas ya no aspiran a la reinserción en el mercado laboral. Una realidad que agrava las diferencias de género y una muestra más de que son las mujeres quienes más sacrifican.

Resulta necesario en el presente trabajo mencionar la incidencia de la doble jornada de las mujeres trabajadoras; en otras palabras, la realización por parte de la mujer de dos tipos de trabajo, el remunerado y el trabajo doméstico no remunerado<sup>24</sup>. En la gráfica 4 se indica como las mujeres son máxime a la hora de reducir la jornada laboral para el cuidado familiar, esto equivale a que si bien el número de horas de trabajo remunerado se reduce, el de trabajo doméstico no remunerado aumenta; dicho en otras palabras, la mujer trabajadoras estaría trabajando realmente la misma cantidad de horas, pero percibiendo un menor salario.

---

<sup>22</sup> FERNÁNDEZ KRANZ, D., “La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores”, *Funcasblog Estudios sociales*, 2018.

<sup>23</sup> JIMÉNEZ, F.S., “El 70% de trabajadores que dejan su empleo o recortan su jornada para cuidar dependientes fueron mujeres”, *El economista*, 2019.

<sup>24</sup> MUSARELLA, N. & DISCACCIATI, V., “Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa”, *Evidencia, actualización en la práctica ambulatoria*, núm. 3, vol. 23, 2020, p. 2.

## 2. MARCO NORMATIVO DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

### 2.1. El trabajo a tiempo parcial en la normativa internacional

Desde la Organización Internacional del Trabajo, a través del Convenio núm. 175 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial 1994 (C175) se sientan las bases para la protección de las personas trabajadoras a tiempo parcial, con el objeto de reconocer *“la importancia que presenta para los trabajadores a tiempo parcial el contar con un empleo productivo y libremente elegido, la importancia que tiene para la economía el trabajo a tiempo parcial, la necesidad de que en las políticas de empleo se tenga en cuenta la función del trabajo a tiempo parcial como modo de abrir nuevas posibilidades de empleo y la necesidad de asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos de acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social”*.

El principal objetivo del C175 es armonizar los intereses de las personas trabajadoras, que buscan igualdad y reconocimiento de sus derechos como trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial y, de las empresas cuya intención es la flexibilización de la contratación; lo cual es una tarea complicada<sup>25</sup>.

En cuanto a la protección, el artículo 8 del C175 establece que toda persona trabajadora a tiempo parcial que no consiguiese alcanzar el mínimo para acceder a determinadas prestaciones este podrá ser excluida de la concesión, lo cual implica una primera desigualdad entre trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial, estos últimos quedan discriminados de la percepción de ciertas ayudas, las cuales quedan exentas las prestaciones con origen de un accidente de trabajo o enfermedad profesional; aunque sí se prevé en el C175 que dichos límites tendrán que ser lo suficientemente bajos con el fin de no excluir a una gran cantidad de trabajadores.

---

<sup>25</sup> LÓPEZ ARRANZ, A., “Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial 1994 (núm. 175)”, *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, núm. Especial de conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, p. 1354; GARCÍA PIÑEIRO, “El trabajo a tiempo parcial como prestación de servicios flexible, estable y de calidad”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 164, 2014, pp. 178-180.

Con respecto al salario, desde la OIT se ha advertido del incremento de riesgo de pobreza<sup>26</sup> que supone un contrato de trabajo a tiempo parcial, es por ello que se impone que se *“deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable”* (art. 5)

Desde la Organización de las Naciones Unidas, los líderes mundiales se comprometieron a cumplir con una serie de metas, llamadas Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), se encuentran diecisiete metas, de las cuales en el quinto promueve la igualdad entre todos los géneros y empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Dentro de este objetivo se encuentra la meta 5.1, la cual implica *“poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo*. El trabajo a tiempo parcial es considerado como una opción con desventajas frente a la jornada completa, como se verá en los siguientes epígrafes, respecto a las condiciones de trabajo y protección social; han sido numerosas las sentencias que han desembocado en una clara discriminación indirecta hacia la mujer y, es que, son ellas las que mayormente trabajan a tiempo parcial, como se ha visto anteriormente.

## **2.2. El trabajo a tiempo parcial en el Derecho Social de la Unión Europea**

En el ámbito de la Unión Europea, cabe hacer referencia a 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, el CEEP y la CES; que tiene por objeto la creación de un marco común, para todos los estados miembros, con el fin de garantizar la supresión de discriminación hacia las personas trabajadoras con contrato a tiempo

---

<sup>26</sup> *Idem*, p. 1352.

parcial, facilitando el desarrollo del mismo sobre una base voluntaria y flexibilización del trabajo, tal y como se indica en la cláusula 1.

La Directiva contiene los mínimos de necesario cumplimiento para el trabajo a tiempo parcial, este se guía bajo el principio de no discriminación, según se indica en la cláusula 4, “siempre deberán existir razones objetivas para su diferente trabajo con respecto a los trabajadores a tiempo completo”. También se hace alusión al deber de posibilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, se hace hincapié además de que el rechazo por parte del trabajador a modificar sus horas de trabajo no puede constituir un motivo de despido, recae sobre el empresario medidas que deberán de tener en cuenta, como puede ser “medidas destinadas a facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial a todos los niveles de la empresa [...]”

La Comunidad Europea impulsó en 2020 “La estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025”, dentro de sus objetivos se encuentra la igualdad de oportunidades para prosperar en la sociedad y la economía, velando por que la disminución de la brecha género<sup>27</sup>. A través de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones se hizo oficial la estrategia hacia una “Unión de la Igualdad”.

La estrategia se divide en dos grandes bloques; por un lado, violencia de género y estereotipos y, por otro lado, una economía con igualdad de género, que es la interesa especialmente para el presente trabajo. En la Comunicación de la Comunidad Europea data de que hay un “15,7% de brecha salarial entre hombres y mujeres”, preocupante la cifra porcentual, pero aún lo es más cuando se traduce en futuras pensiones, y es que, actualmente existe un “30,1% de brecha pensional entre hombres y mujeres en la Unión Europea”; viéndose una desprotección en la protección social. Una de las medidas que marcan la Comunicación es la eliminación de la brecha salarial de género la cual “exige abordar todas sus causas profundas, incluidas la menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el trabajo invisible y no remunerado, el mayor uso

---

<sup>27</sup> Ampliamente sobre esta Estrategia: RAMOS QUINTANA, M.I., (Dir.), *La Estrategia Europea para la igualdad de género 2020-2025. Un estudio multidisciplinar*, Bomarzo, Albacete, 2020.

por parte de las mujeres del trabajo a tiempo parcial y de las interrupciones de la carrera profesional, así como la segregación vertical y horizontal basada en los estereotipos de género y la discriminación”<sup>28</sup>.

### **2.3. Evolución del trabajo a tiempo parcial en el ordenamiento jurídico español**

En España, ha sido numerosa la legislación que ha venido regulando los contratos a tiempo parcial, surgiendo como medida de fomento para el empleo, y como medida para la mantención y, actualmente, como opción a la conciliación familiar y laboral. A continuación, se detalla la normativa notable de esta modalidad contractual<sup>29</sup>.

El trabajo a tiempo parcial tiene su aparición en la legislación española en 1981, a través de Real Decreto 1362/1981, de 3 de julio, sobre contratos de trabajo a tiempo parcial, donde es configurado, según el prólogo de la citada ley como una medida urgente de fomento de empleo. Esta modalidad tenía unos requisitos muy diferentes a los actuales, solo podían acogerse los menores de veinticinco años y las personas que se encontraran en situación de desempleo, no siendo posible la aplicación de esta modalidad a todas las personas<sup>30</sup>.

Mediante el Real Decreto-ley 18/1993 de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, el cual, entre los objetivos de esta norma se encontraban, tal como se dispone en su preámbulo, la descentralización de los servicios públicos de empleo, eliminando la obligatoriedad del empresario de contratar a través del Instituto Nacional de empleo, mejorando la eficiencia de la administración; también interviene facilitando la inserción laboral de los jóvenes a través de contratos de prácticas o formativos; la tercera finalidad de este RD-l es la que nos incumbe, y es que se permite

---

<sup>28</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones, Bruselas, 2020, p. 11.

<sup>29</sup> Se sigue en este recorrido normativo a GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 110, vol. II, 2017, pp. 77-92.

<sup>30</sup> RD 1362/1981, de 3 de julio, sobre contratos de trabajo a tiempo parcial. Disposición transitoria segunda.

la conversión de contrato a tiempo completo a parcial, con el propósito de incrementar las tasas de ocupación. El Real Decreto 2317/1993 de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial se ocuparía de especificar que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

En 1998, ante la necesidad de acomodarse el ordenamiento jurídico español a las previsiones del Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, 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 se ocupó de trasponer la Directiva y, con ello de mejorar la calidad de trabajo de las personas trabajadoras con esta modalidad. En su preámbulo se destaca la prohibición a las empresas de despedir a las personas trabajadoras que se negasen a modificar su tiempo de trabajo lo que viene a considerarse como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo actualmente en el art. 41 ET, para su efectiva aplicación se dispone de los cambios que se efectuaran en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995; se puede visualizar en ella la mayor protección, se empieza a atender el trabajo a tiempo parcial como una opción voluntaria, además mencionar la modificación que se lleva a cabo en cuanto a la carencia exigida para ser beneficiario de la pensión de jubilación, se reduce cinco años en comparación con los trabajadores con jornada completa. Ese desarrollo normativo supuso un alivio para muchos trabajadores, pero aún quedaban implantar medidas necesarias, sobre todo las cuestiones relacionadas con la Seguridad Social.

A raíz a la sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo, que declaraba la discriminación respecto al cálculo de las cotizaciones para acceder a las prestaciones, se hace imperiosa una redacción legal que cumpla con los estándares fijados por el Tribunal Constitucional. En la citada sentencia, el TC indicaba que “a juicio del Tribunal, las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los periodos de carencia que siguen experimentando los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa se encuentran desprovistas de una justificación

razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad perseguida”. Para dar cumplimiento a esta necesidad la 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, trata de dar solución a la nulidad del anterior Real Decreto-ley 15/1998.

La Ley 1/2014, según su preámbulo, contiene una nueva forma de cómputo de los períodos de carencia, flexibilizando el número de años requeridos para acceder a una prestación, garantizando en todo momento el principio de igualdad de las personas trabajadoras; de igual forma, se le exigirá el mismo esfuerzo contributivo tanto a las personas a tiempo completo o parcial, manteniendo los principios de contributividad, proporcionalidad y equidad. Estas medidas estaban dispuestas en el antiguo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio; el cual está suprimido por el actual Real Decreto Legislativo 8/2015, de 3 de octubre (en adelante LGSS).

La actual Ley General de la Seguridad Social recoge las medidas adoptadas por la ley 1/2014, su normativa con respecto al trabajo a tiempo parcial no ha variado en gran medida, han sido los tribunales, que a base de sentencias han ido corrigiendo algunas fallas encontradas en los preceptos.

Además de la LGSS el trabajo a tiempo parcial la encontramos también en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se regula el Estatuto Básico de los Trabajadores (en adelante ET). En el citado precepto establece la definición de tiempo parcial y recoge una serie de reglas para esta modalidad.

A partir de lo previsto en el ET los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, excepto las que sean indicadas por fuerza mayor como pueden ser desastres naturales, posiblemente el legislador meditó el potencial abuso de realización de horas extraordinarias que podría propiciar a un aumento de horas de trabajo, dejando de ser contrato a tiempo parcial; esta posibilidad coge consistencia cuando el legislador

añade que la suma de horas ordinarias y complementarias no puede suponer un porcentaje superior al indicado en su contrato de trabajo (art. 12 ET). Se destaca las obligaciones a las que se vería sometido el empresario, como ya se citó anteriormente, el rechazo de conversión de trabajador a tiempo completo a parcial no puede ser causa de despido, siempre deberá de ser voluntario, no podrá conllevar consecuencias laborales<sup>31</sup>. Se destaca además la incorporación del principio de información, en el cual la empresa deberá de informar a los trabajadores de la existencia de puestos que vacantes con el fin de la movilidad voluntaria<sup>32</sup>.

Para finalizar resulta preciso señalar que en el artículo 12, apartado 4, letra d, se indica que los trabajadores a tiempo completo y parcial tendrán los mismos derechos y, se deberá “*garantizar en todo momento la ausencia de discriminación*”; pero, esta medida no se cumple de manera efectiva, muchas personas trabajadoras a tiempo parcial se ven sometidas a condiciones de trabajo desiguales con respecto a las personas trabajadoras a tiempo completo, como puede ser la promoción interna, entre otros.

Como se ha podido observar el trabajo a tiempo parcial queda acotado bajo el artículo 12, pero no regula un mínimo de tiempo de trabajo, ello produce problemas en cuenta a la cotización y por ende a la obtención de futuras prestaciones, así como regulación de las condiciones de trabajo, como se verá en los siguientes epígrafes.

---

<sup>31</sup> Véase artículo 12.e, ET.

<sup>32</sup> Véase artículo 12.e párrf. 2º, ET.

### **3. IMPACTO DE LA FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL MERCADO LABORAL**

#### **3.1. Trabajo a tiempo parcial en las brechas de género en las condiciones de trabajo**

##### **a) Brecha en las retribuciones**

El trabajo a tiempo parcial es considerado por algunos autores como un mecanismo de discriminación retributiva<sup>33</sup>, ya que si partimos de la base de que la mayoría de los contratos a tiempo parcial la persona trabajadora es una mujer, al trabajar un menor número de horas, su salario será menor, a consecuencia del rol tradicional de la mujer, como bien se ha analizado anteriormente los motivos por lo cuales las mujeres optan por trabajar a tiempo parcial. En este sentido se afirma que “dentro de la discriminación genérica de la mujer, un fenómeno más específico y grave, el de la mujer con responsabilidades familiares, que es objeto de una doble discriminación por su condición femenina y por su posición familiar, lo cual implica una precariedad laboral y una minoración salarial, que derivan de la competencia desigual entre hombres y féminas en el mercado laboral”<sup>34</sup>.

Según los informes ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, con respecto al trabajo a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres en el año 2018 alcanzaba el 93,3% del salario por hora de los hombres, y si se traspasa a tiempo parcial este porcentaje con respecto a las mujeres alcanza el 87,4%<sup>35</sup>, estas diferencias salariales son las que en consecuencia agrandan la brecha de género.

Con el intento de reducir estas diferencias el Gobierno publicó, posterior a la reforma del artículo 28 del RD 6/2019, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad

---

<sup>33</sup> Idem, p. 40.

<sup>34</sup> RORÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Reducción de jornada por cuidado de hijo y discriminación indirecta por razón de sexo: cálculo del descanso (retributivo como trabajo efectivo) tras la realización de guardias médicas”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2021, p. 2. FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “La doble jornada femenina”, en SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, Pamplona, 2006, p. 120.

<sup>35</sup> INE, *Mujeres y Hombres en España*, 2020, epígrafe 2.1.

retributiva entre hombres y mujeres, y su fin es ese, armonizar los salarios entre ambos géneros, porque como bien se especifica en el artículo 28 ET, el valor del trabajo debe ser el mismo. El reglamento insiste en el concepto de transparencia en las retribuciones para lo cual prevé como instrumentos el registro retributivo, obligatorio en todas las empresas independientemente del volumen de la plantilla y del sector productivo. Otro instrumento creado por el RD 902/2020 es la auditoría retributiva (art. 7) obligatoria en todas las empresas con plan de igualdad, tiene por objeto “obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución”, se hace imperiosa la aplicación de la misma, ya que podría significar, si se demuestra su eficacia, el fin de la brecha retributiva entre hombres y mujeres, en este aspecto.

#### **b) Las horas complementarias**

Una condición de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial que se diferencia con respecto a las personas trabajadoras a tiempo completo es la ausencia de posibilidad de realizar horas extraordinarias (art. 14.4.c ET); salvo por fuerza mayor. En su lugar realizan lo que se denomina como horas complementarias<sup>36</sup>, a diferencia con las horas extraordinarias, que como máximo se pueden realizar 80 horas al año, las complementarias no podrán superar la jornada de un trabajador a tiempo completo. El legislador tuvo bien diferenciar dos modalidades de realización de horas complementarias, en el artículo 12 ET, apartado 5, se desprenden por un lado, la realización de horas complementarias pactadas y, por otro las voluntarias. En las pactadas solo podrá ser posible realizarlas si la persona trabajadora tiene una jornada superior a diez horas semanales; además no podrán exceder del 30 por ciento de la jornada, dejando además que en los convenios colectivos se puedan establecer otro máximo, no superior al 60 por ciento en cualquier caso. Y, las horas voluntarias, serán de libre elección por parte de las personas trabajadoras, no pudiendo superar el 15 por ciento de la jornada.

---

<sup>36</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 527.

En el último apartado del citado apartado 5, nos encontramos con la que es la mayor diferenciación con respecto a la realización de horas extraordinarias, en el apartado i se indica, expresamente, que las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de base cotización como comunes; es decir, no cotizan como las horas extraordinarias, afectando además al cálculo de prestaciones con naturaleza de contingencia profesional, ya que estas aumentan en cuantía por la realización de horas extraordinarias.

**c) Discriminación indirecta en la promoción profesional: ascensos basados en el criterio del tiempo efectivo de trabajo**

La promoción profesional es un derecho que ostentan todas las personas trabajadoras, se encuentra recogido en el artículo 35.1 de la Constitución Española y en el 4.2.b. del ET; esta se lleva a cabo como consecuencia de tener una cierta antigüedad en la empresa, por experiencia, conocimiento o formación, entre los que disponga el convenio colectivo aplicable. La cuestión de discriminación indirecta surge cuando se aplica como mérito para la promoción el tiempo efectivo de trabajo y no la antigüedad en la empresa.

Sobre el efecto perverso que la inadecuada valoración del trabajo a tiempo parcial puede tener en la promoción interna puede plasmarse de manera ejemplificada la STSJ de Madrid del 23 de febrero de 2018<sup>37</sup>. El objeto de esta sentencia es que, con ocasión de convocatoria de promoción interna para el acceso a plaza de superior categoría y concurriendo al proceso dos trabajadoras que habían prestado servicios a tiempo parcial, a efectos de valoración de méritos por antigüedad, se consideró tener en cuenta el tiempo efectivo de prestación de servicios en lugar de la fecha desde la que se había producido la relación laboral (antigüedad).

Resulta llamativo que la propia sentencia indique que “tratándose de un supuesto de promoción en el empleo debe resaltarse que es una de las materias que deben estar contempladas en los planes de igualdad de las empresas, al constituir el objetivo de

---

<sup>37</sup> Réc. núm. 1179/2017

estos planes alcanzar la efectiva igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (artículos 45 y 46)”, añadiendo que “no se acredita que la demandada haya elaborado un Plan de Igualdad, y sin embargo, en la convocatoria de promoción interna de dos plazas de Capataz, no ha tenido en cuenta los criterios que inspiran el objetivo de igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, removiendo situaciones discriminatorias, como son las de computar el tiempo de servicios exclusivamente en lugar de la antigüedad, como proclama su Convenio Colectivo y se estableció en las Bases de la Convocatoria para las plazas de Capataz” (FJ. 4).

El TSJ de Madrid recuerda que “los derechos de los trabajadores a tiempo parcial son iguales que los ostentados por los trabajadores a tiempo completo. Y tanto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia 385/2011, Caso Elbal Moreno; como el Tribunal Constitucional en la sentencia 61/2013, de 14 de marzo, partiendo de la premisa de que los trabajadores a tiempo parcial son en su inmensa mayoría mujeres, concluyó que el mayor periodo de cotización exigido respecto a los trabajadores a tiempo completo, incluso con el factor de corrección del 1,5, para acceder a una prestación que ya es además más reducida en función de la base de cotización, es una medida discriminatoria indirecta” (FJ. 4); y extiende este razonamiento al caso enjuiciado indicando que “ello significa que entender el concepto de antigüedad en los contratos a tiempo parcial, que afectan a mayor número de mujeres que a hombres, computando el tiempo de servicios en lugar de la fecha de ingreso, es una discriminación indirecta, debiendo además resaltarse que el servicio de limpieza es una profesión que ha estado fundamentalmente servido por hombres; por lo que se limita la promoción profesional de las mujeres que acceden a ese servicio, a tiempo parcial, al no computar su antigüedad para la promoción profesional desde la fecha de ingreso, sino en virtud de los días trabajados como consecuencia del trabajo a tiempo parcial”. El Tribunal es concluyente cuando afirma que “el cómputo de la antigüedad de las trabajadoras, atendiendo a los tiempos de prestación de servicios, es una medida discriminatoria indirecta respecto de las dos demandantes, puesto que impide su promoción en el trabajo, en un sector ocupado mayoritariamente por hombres”.

En definitiva, siguiendo el razonamiento del propio tribunal “el derecho de las actoras a que la antigüedad para el acceso a la promoción interna de la demandada se compute en función de la fecha de ingreso es un derecho que permite colocar en situación de igualdad a los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, y carece de una naturaleza especial que aconseje su reconocimiento en función del tiempo de trabajo”. Por tanto, se hace necesario en estos casos hacer una interpretación con perspectiva de género que permita concluir, como se hizo en la mencionada sentencia, que el cómputo estricto del tiempo de servicios supone una discriminación indirecta para el colectivo de mujeres del sector, contratadas a tiempo parcial, puesto que se basa en el tiempo efectivo de trabajo que favorece al colectivo de hombres, cuyos contratos, incluso con menor antigüedad, han sido realizados a tiempo completo.

### **3.2. Incidencia del trabajo a tiempo parcial en la brecha de género en el sistema de protección social**

La brecha de género en las pensiones se define como la diferencia del importe medio de pensión cobrado entre hombres y mujeres. En el caso de las pensiones de jubilación, la pensión media de los hombres es más de un 30% superior a la de las mujeres. Incluyendo todos los tipos de pensiones, en febrero de 2021, la pensión media del sistema en el caso de los hombres fue de 1.250,87 euros mensuales; mientras que, la pensión media de las mujeres ascendió a 826,41 euros.

#### **a) Prestaciones familiares**

Como se ha visto anteriormente las trabajadoras suelen acogerse a la reducción de jornada por cuidado de menores o familiar directo que precise su ayuda, en mayor medida que los trabajadores masculinos. Por lo que, en base al artículo 237.3 LGSS, se regula el acceso a la prestación familiar, contributiva; la cual consiste en una simulación de cotización, con el fin de que la reducción de jornada de la persona trabajadora no le suponga un problema para el acceso de prestaciones futuras.

Las prestaciones protegidas son, prestaciones de jubilación; incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor (art. 237.1 LGSS). Si bien se excluyen los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y lactancia natural y, desempleo<sup>38</sup> para “las cotizaciones realizadas durante los períodos de reducción de jornada para el cuidado del lactante menor de entre nueve meses o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad [...] se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo”<sup>39</sup>, con efectos no solo en las anteriores prestaciones mencionadas sino también se incluyen las de riesgo durante el embarazo, lactancia natural e incapacidad temporal (art. 237.3 LGSS).

El objeto de esta prestación contributiva no es otro que la protección social de las personas trabajadoras que se encuentren con la situación de flexibilizar su horaria con el fin de atender sus necesidades familiares; además los casos de exenciones laborales. Los requisitos para ser beneficiario son: “*tener bajo su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retributiva y tener derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella*” (arts. 237.6 LGSS y 37.6 LET)

#### **b) Prestación por desempleo**

La protección por desempleo se encuentra regulada en el LGSS, en el Título III; además, nace del mandato constitucional hacia los poderes públicos, a través del artículo 41 de la Constitución Española “*Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. [...]*”, como se puede observar se le da un especial cuidado a la necesidad de proteger a los ciudadanos cuando se encuentren en situación de desempleo.

---

<sup>38</sup> ROQUETA BUJ, R. & GARCÍA ORTEGA, J. (Dir.), “*Derecho de la Seguridad Social*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 485.

<sup>39</sup> *Idem*, p. 486.

Anteriormente, a través del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, de desarrollo de las previsiones del Real Decreto Ley 15/1998, se cotizaba por día trabajado, que fue cuestionado por el Tribunal Supremo; quien dicta sentencia 253/2004, de 22 de diciembre, el precepto cuarto del artículo 12 de la LET, argumentando una clara discriminación indirecta<sup>40</sup>, ello acarrea problemas con respecto a la diferenciación horizontal (trabajan todos los días de la semana pero menos horas que la jornada ordinaria) y vertical (su trabajo se acumula en uno o varios días, sin llegar a trabajar todos los días laborales) entre las personas trabajadoras a tiempo parcial; el problema se daba en la duración de la prestación y, es que al computar los días y no las horas, las personas trabajadoras a tiempo parcial vertical se encontrarían en desventaja en comparación con las personas trabajadoras a tiempo parcial horizontal, y esto últimos se verían beneficiados llegando a equiparse con respecto a las personas trabajadoras con jornada ordinaria<sup>41</sup>.

No quedando solucionado por los tribunales españoles, a través del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia 22 de noviembre de 2012, se pronuncia respecto al artículo 12.4 LET, declarando la existencia de una discriminación en la normativa nacional<sup>42</sup>. Unos meses después el Tribunal constitucional admite que “los índices correctores atenúan los efectos desfavorables del sistema inicial de cómputo, pero que en algunos casos pueden resultar más perjudiciales”<sup>43</sup>.

Actualmente, para el cálculo de la prestación por desempleo, según el artículo 266 de la LGSS, es necesaria la acreditación de un periodo mínimo de carencia, entre otros, pero tal requisito supone en muchas ocasiones un problema para las personas con contrato de trabajo a tiempo parcial. Según el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por desempleo, en su artículo

---

<sup>40</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. & RODRÍGUEZ INIESTA, G., “El trabajo a tiempo parcial y su discriminación por la Seguridad Social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 20, 2019, p. 16.

<sup>41</sup> PÉREZ PRADO, D., *Desempleo, discriminación y trabajo a tiempo parcial: las enseñanzas del caso Espadas Recio*. En: *El derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, CINCA, Madrid, 2018, p. 299.

<sup>42</sup> MONEREO PÉREZ, J.L. & RODRÍGUEZ INIESTA, G., “El trabajo a tiempo parcial...”, *op. cit.*, p. 16.

<sup>43</sup> *Idem*, pp. 16-17.

3.4 indica que “[...] se computará el período durante el que el trabajador haya permanecido en alta con independencia de que se hayan trabajado todos los días laborales o solo parte de los mismo, y ello, cualquiera que haya sido la duración de la jornada” es decir, cada día en alta, independientemente de la jornada de la persona trabajadora, se contabiliza como un día de cotización. Y para el cálculo de la base de cotización, según el artículo 246.1 LGSS, “estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas”.

### c) Pensión de jubilación

Según el artículo 204 LGSS se regula el concepto de pensión de jubilación, si bien existen tanto una modalidad contributiva como no contributiva en este trabajo se centrará en su modalidad contributiva, el cual indica que “ [...] consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”. Uno de los principales problemas que se derivaran de la concesión de la pensión es la carencia, actualmente, según el artículo 205.1.c, uno de los requisitos es tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años y, partiendo de los datos anteriormente expuestos, la mayoría de los contratos a tiempo parcial están formalizados a mujeres, podemos decir que indirectamente se trata de una discriminación por razón de sexo<sup>44</sup>. Relacionado con todo ello se encuentra la Directiva 79/7/CE, normativa comunitaria que regula la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social, una de las pocas normativas comunitarias dedicadas a la protección social<sup>45</sup>.

Han sido numerosas las sentencias que se han dictado no solo desde el ordenamiento español como se verá a continuación, sino también desde el Tribunal de Justicia (TJUE). En una de las sentencias emitidas por el TJUE de 22 de noviembre de 2012,

---

<sup>44</sup> MOLINA NAVARRETE, C., “Brechas de género” y sistema español de Seguridad Social: balance crítico y algunas propuestas de corrección”, *iQual. Revista de Género e Igualdad*, núm. 3, 2020, pp. 1-26.

<sup>45</sup> CARRASCOSA BERMEJO, D., “Trabajadores a tiempo parcial y su derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de sexo”, en ORTIZ CASTILLO, P. (Dir.), *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, Tomo I, Ediciones Laborum, Murcia, 2019, p. 507.

sobre el asunto Elbal Moreno C-385/11, se consideraba que la normativa española era “excesivamente gravosa y las medidas correctoras insuficientes”<sup>46</sup>; y es que la LGSS, en el artículo 248.3 párrafo 3º, indica que se le aplicará el coeficiente corrector de 1,5 a las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial que no dispongan del periodo de cotización exigido, pero esto solo surte efecto con una parcialidad superior al 13,76% de la jornada ordinaria (cuarenta horas semanales), lo cual deja sin posibilidades a aquellos trabajadores que trabajen un porcentaje inferior al mencionado<sup>47</sup>. La parte negativa de la aplicación del coeficiente de parcialidad es que muestra una disminución con respecto a la cuantía que recibiría una persona trabajadora con contrato a tiempo completo, recalcar que la mayoría de las personas afectadas por esta discriminación serían mujeres; es por ello por lo que fue planteado a través de una cuestión interna por el Tribunal Supremo como una norma inconstitucional, es decir contraria a los derechos fundamentales contenidos en la CE. Según la STS 91/2019, de 3 de julio de 2019, del coeficiente corrector 1,5 se desprende un efecto discriminatorio, contrario a la prohibición de discriminación regulada en el artículo 14 de la CE, siendo considerado como una discriminación indirecta por razón de sexo. Actualmente se calcula la cuantía a través de la norma general.

También se encuentra la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos 299/2020 de 22 de septiembre 2020<sup>48</sup>, se trata de un recurso de suplicación en contra del Instituto Nacional de la Seguridad Social, el objeto del litigio es el reconocimiento de la pensión de jubilación; la cual se la denegaron en primera instancia por la realización del cálculo de período de cotización aplicando el coeficiente de parcialidad, dando como resultado la falta de días para tener derecho a la prestación aún cuando el Tribunal Supremo ya había manifestado sobre la inconstitucionalidad respecto al coeficiente de parcialidad. Dentro de los fundamentos de derecho de la citada sentencia, el tercer fundamento, letra 6, se reconoce que “*la interpretación estricta y literal del precepto aplicable puede generar un impacto de*

---

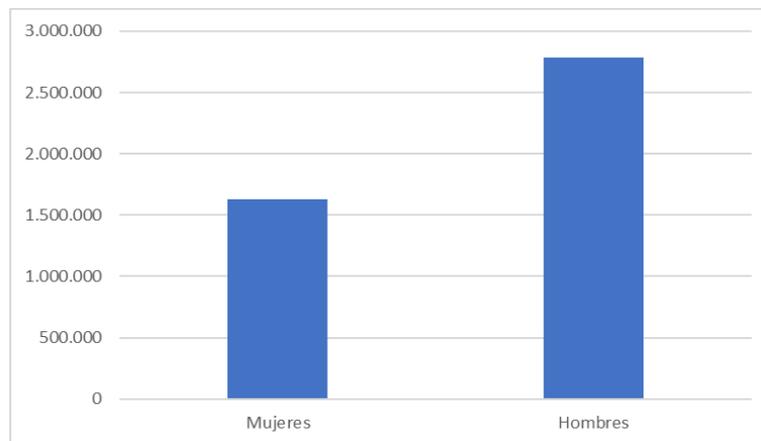
<sup>46</sup> CARRASCOSA BERMEJO, D., “Por una pensión de jubilación...” *op. cit.*, p. 509.

<sup>47</sup> *Ibidem*

<sup>48</sup> LA LEY 144325/2020.

*género, una discriminación indirecta, al desplegar efectos desproporcionados sobre el colectivo femenino [...]”.*

En la gráfica 5 se muestra la comparación de los perceptores de la pensión de jubilación entre hombres y mujeres en enero de 2021, como se puede ver los hombres son los que más acceden a este tipo de prestación; cifras que se alinean con la gráfica 2, la cual se indica que son las mujeres quienes más ocupan los contratos a tiempo parcial.



*Gráfica 5. Comparación entre hombres y mujeres del total de perceptores de pensión de jubilación (INSS, elaboración propia, enero, 2021)*

Para atenuar parcialmente esa brecha se ha aprobado un nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género de las pensiones, que estará vigente hasta que esa brecha sea inferior a un 5%. Este nuevo complemento, denominado “complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género”, que vendría sustituyendo el anterior complemento por maternidad está regulado en el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, que modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social <sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> RAMOS QUINTANA, M., “Reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas: la reconstrucción de una frustrada acción positiva en el extinto complemento por maternidad”, *Trabajo y Derecho*, núm. 77, 2021.

Antes de profundizar en esta nueva regulación, conviene indicar que el origen de esta regulación se remonta a enero de 2016 cuando se les reconoció a las personas con derecho a una pensión, de jubilación, viudedad o incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, un complemento por aportación demográfica<sup>50</sup>, recogido en el artículo 60 LGSS, el cual es calculado en función del número de hijos. Este beneficio fue la principal propuesta del Gobierno con el fin de mejorar las pensiones de las mujeres, contenido en el marco del “Plan integral de apoyo a la familia 2015-2017”<sup>51</sup>. Si bien este complemento fue pensado en exclusiva para las mujeres, se abrió un intenso debate sobre el carácter discriminatorio de esta regulación<sup>52</sup>. Los casos controvertidos llegaron a los tribunales permitiendo a los hombres ser beneficiarios del mismo<sup>53</sup>.

Un hito fundamental para el cambio en la regulación va a ser impulsado por el TSJ Canarias, que presentó cuestión prejudicial al TJUE por entender que la regulación española era contraria a la Directiva 79/7/CE 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 y la jurisprudencia comunitaria<sup>54</sup>. La STJUE de 12 de diciembre de 2019 (asunto W.A.), estableció que el artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, sobre el complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema era contrario a la Directiva 79/7/CE. El TJUE concluía en su sentencia que resulta discriminatorio que se reconozca un derecho a un complemento de pensión por aportación demográfica para las mujeres (con al menos dos hijos), “[...] mientras que los hombres que se encuentran en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento [...]”. El TJUE puso de manifiesto la defectuosa configuración legal del complemento y la necesidad de proceder a su redefinición. Ha sido mediante el RD-1

---

<sup>50</sup> ROQUETA BUJ, R. & GARCÍA ORTEGA, J. (Dir.), *Derecho de la Seguridad Social*, op. cit. p. 215.

<sup>51</sup> GRANELL PÉREZ, R. & SALVADOR CIFRE, C., “Complemento demográfico por maternidad en el marco de las políticas de igualdad. Análisis de objetivos, resultados y consecuencias”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 98, 2020, p. 291.

<sup>52</sup> VICENTE PALACIO, M.A., “Sobre el carácter discriminatorio del complemento por maternidad (de nuevo sobre la diferencia entre sexo y género)”, *Revista de jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2020.

<sup>53</sup> Cabe hacer referencia en este sentido a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Jaén de 18 de mayo de 2021 y la STSJ Cataluña núm. 958/2021, de 17 de febrero de 2021; STSJ del País Vasco de 26 de enero de 2021.

<sup>54</sup> ATSJ Canaria de 07-12-2018 (Rec. Núm. 850/2018) <http://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=8602549&links=%22850%2F2018%22&optimize=20181227&publicinterface=true>

3/2021, de 2 de febrero donde se le ha dado una nueva redacción al artículo 60 LGSS, pasando este complemento a denominarse “complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género” y se ha permitido a los hombres el acceso a este complemento ya que se indica que podrán ser beneficiarios los que *“hayan interrumpido o se haya visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción”*<sup>55</sup>.

Finalmente, para concluir este apartado dedicado a la brecha en las pensiones, cabe indicar que la alternativa que les queda a las personas trabajadoras, que en edad de jubilarse, no cumplen con la total de los requisitos exigidos para ser beneficiarias de la pensión, es la pensión no contributiva de jubilación, encontrándose regulada en el artículo 369 LGSS, la cual exige como requisitos tener setenta y cinco años, carecer de una determinada cantidad de renta, residir en territorio español diez años, dos de los cuales deben ser inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación. Una alternativa que si bien no es la idónea es una solución.

---

<sup>55</sup> SEGURIDAD SOCIAL, GUÍA PRÁCTICA, Todas las preguntas y respuestas sobre el nuevo complemento para reducir la brecha de género en las pensiones, 2021.

#### **4. CONCLUSIONES**

Una vez concluido el estudio del trabajo a tiempo parcial, pueden resaltarse las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- En España el contrato a tiempo parcial ha transcurrido por diferentes fases, primero se entendía esta modalidad como un sistema de fomento del empleo para los jóvenes que accedían por primera vez a un empleo y como política de mantenimiento de empleo y, como es entendida actualmente, como un método eficaz para la conciliación familiar y laboral.

La feminización del contrato a tiempo parcial es un hecho, pudiendo contrastarse los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, son múltiples los motivos por las que las mujeres trabajadoras optan por reducir su jornada laboral, esta es una problemática casi invisible, ya que el rol de la mujer sigue siendo, principalmente, la del cuidado de la familia. No solo optan por esta modalidad horario por conciliar su vida laboral, también lo hacen por la imposibilidad de encontrar un trabajo en el que se ofrezca una jornada completa, indicando una clara falta de voluntariedad.

Ello supone un incremento en la brecha de género, como lo es, una menor protección social, diferencias en las condiciones laborales entre los trabajadores a tiempo completo y parcial.

SEGUNDA.- Ha sido múltiple la normativa que ha regulado el contrato a tiempo parcial, hay distintas fuentes normativas, internacional, a través de la Organización Internacional del Trabajo, comunitaria y nacional. Es de especial importancia la regulación de esta modalidad contractual ya que cada vez es más frecuente el abuso de la misma, se convierte en la fórmula perfecta de la precariedad laboral. Si bien la normativa es numerosa aún no se ha podido dar una completa solución a los grandes problemas de los contratos a tiempo parcial, como puede ser la discriminación retributiva que produce, el abuso de los mismos, no se establece un control para evitar estos males.

Desde la OIT se defiende la importancia de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, se advierte de que los jornadas a tiempo parcial son una causa del incremento de lo que se conoce como trabajadores pobres; a partir de estas premisas se compone el Convenio número 175 de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial.

La normativa europea ha seguido el mismo patrón que la OIT, intentar dar la máxima protección a las personas con contrato a tiempo parcial; entre toda la normativa se destaca “La estrategia para la igualdad de género 2020-2025”. En ella se recoge la preocupante situación de las mujeres trabajadoras, entre otros temas, considerando que existe un 15,7% de brecha salarial entre hombres y mujeres, además de la brecha pensional; el principal objetivo de este plan no es otro que los países miembros tomen medidas al respecto a la menor participación de la mujeres en el mercado de trabajo, el excesivo número de contratos a tiempo parcial formalizados por mujeres, reconocimiento del trabajo invisible y no remunerado.

En cuanto a la normativa nacional, la evolución del contrato a tiempo parcial ha sido marcada por grandes cambios; siendo regulada por primera vez en 1981, a través del RD 1362/1981, de 3 de julio, la cual se consideraba tal contrato como medida para el fomento para el empleo; tal concepción se seguirá considerando a través de algunos años. Es en 1993, por el RD 2317/1993, cuando se aborda la igualdad de derechos entre las personas trabajadoras a tiempo completo y a parcial.

A raíz de la sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo se modifica el cálculo de las cotizaciones, debido a que el tribunal considera que las personas trabajadoras a tiempo parcial están recibiendo un trato discriminatorio con respecto a su cálculo de cotización, siendo esta desproporcional y sin justificación. Es por ello que surge la Ley 1/2014, en ella se garantiza la igualdad de la personas trabajadoras, flexibilizando el número de años requeridos para acceder a prestaciones o pensiones.

El trabajo a tiempo parcial se encuentra regulado fundamentalmente en dos normas, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 12 y, en la Ley General de la Seguridad Social, en el capítulo XVII, sección primera.

TERCERA.- El trabajo a tiempo parcial causa brecha de género en el mercado laboral que afecta a las trabajadoras durante su vida activa. Una de las brechas de género que padecen las mujeres trabajadoras a tiempo parcial se manifiesta en las retribuciones, ya que si se parte de que un gran porcentaje de mujeres son las que formalizan este tipo de contratos entonces su salario es menor que el de los hombres. Las razones por las que son ellas las que más optan por este contrato, como bien se ha explicado anteriormente, son mayormente por el cuidado de un hijo o de una persona dependiente, y por la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo; se puede llegar a hablar de una competencia desigual entre hombres y mujeres<sup>56</sup>, porque son ellas las que más se responsabilizan. Según los datos aportados por el INE, en el año 2018, el salario de las mujeres por horas alcanza el 87,4% del salario de los hombres en el trabajo a tiempo parcial.

Las horas complementarias son duda una de las cuestiones pendientes de una mejor regulación, porque desde un punto de vista práctico resulta totalmente discriminatorio que no se coticen como horas extraordinarias, teniendo ambas la misma naturaleza.

El trabajo a tiempo parcial también supone un obstáculo para la promoción profesional. Han sido varias las ocasiones en que se ha puesto de manifiesto la discriminación en la promoción profesional, como por ejemplo el caso de dos trabajadoras<sup>57</sup> que no pudieron acogerse a la promoción interna debido a que como mérito la antigüedad fue considerada como tiempo de trabajo efectivo y no el tiempo que ha transcurrido desde que fueron contratadas. La regulación deja en manos de los convenios colectivos la forma en que los méritos que se tendrán en cuenta, siendo necesaria una delimitación del concepto antigüedad para evitar situaciones discriminatorias.

---

<sup>56</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Reducción de jornada por cuidado...” *op. cit.*, p. 120.

<sup>57</sup> STSJ De Madrid, 23 de febrero de 2018. Ré. núm. 1179/2017.

Con el fin de compensar el tiempo en que las personas trabajadoras se acogen a una reducción de jornada para el cuidado de menores o familiar dependiente, el artículo 237.3 LGSS, se regula las prestaciones familiares, la cual consiste en una simulación de cotización. El objeto de esta prestación contributiva es proteger a las personas trabajadoras, en su mayoría mujeres, que reducen su jornada de trabajo para el cuidado de menores o familiares dependientes, para que cuando en un futuro este periodo de reducción no suponga un obstáculo a la hora de ser beneficiarios de una prestación, como regla general, de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y, nacimiento y cuidado del menor.

La problemática a la hora del cálculo de las prestaciones, tanto de desempleo como de jubilación, hace que muchas personas trabajadoras cuando llegan a la edad ordinaria de jubilación, o quieran acceder a una prestación contributiva, sean conscientes de que no han cotizado lo suficiente.

Referente a la prestación por desempleo es necesario indicar que anteriormente se computaba los días efectivos de trabajo, considerándose como discriminatorio ya que suponía una diferenciación entre las personas trabajadoras a tiempo parcial horizontal y vertical, saliendo más beneficiados los horizontales. Por lo que se modificó el precepto, en el que se especifica que se tendrán en cuenta el periodo en que la persona trabajadora haya permanecido en alta.

Con respecto a la pensión de jubilación la problemática surge a consecuencia del coeficiente corrector, la cual supone en algunos casos tal coeficiente implica llegar al periodo de cotización exigido y por ende poder ser beneficiario de una pensión contributiva, pero de la misma se desprende un efecto discriminatorio ya que la aplicación del mismo implica una disminución en la cuantía de la pensión, partiendo de que son mayormente las mujeres afectadas. La consideración de discriminación indirecta es consecuencia de las muchas sentencias emitidas, a nivel comunitario y nacional; como por ejemplo STJUE de 22 de noviembre de 2012, sobre el asunto Elbal Moreno C-385/11; STS 91/2019, de 3 de julio de 2019; STSJ de Castilla y León de

Burgos 299/2020 de 22 de septiembre<sup>58</sup>. Actualmente, para la prestación de jubilación se sigue la norma general, es decir entre los requisitos de acceso se encuentra la obligación de tener una carencia de quince años, además de dos años cotizados inmediatamente anteriores a la solicitud de la misma; esto es casi imposible para una persona trabajadora con una jornada laboral reducida al veinte por ciento, por ejemplo, dejando a esa persona sin protección social efectiva. A causa de ello las mujeres son en menor cantidad beneficiarias de una pensión contributiva y, además, existe una diferencia de un 30% entre las pensiones de los hombres y mujeres, una cantidad excesivamente alta y preocupante.

Con el fin de atenuar la brecha de género en las pensiones se aprueba el complemento de pensiones contributivas, el cual supone un incremento porcentual de la cantidad a percibir, basándose en la cantidad de hijos (mínimo dos hijos). En comparación con el anterior complemento por maternidad, este si lo podrán disfrutar los hombres, cuando hayan tenido que interrumpir o su carrera haya sido afectada con ocasión del nacimiento o adopción.

---

<sup>58</sup> LA LEY 144325/2020.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- ALTÉS TÁRREGA, J. A., “El contrato a tiempo parcial: reflexiones sobre su régimen jurídico, flexibilidad y precariedad”. *Lex Social*, núm. 2, vol. 9, 2019, pp. 545-577.
- ÁLVAREZ-CARRASCO, V., & CABEZAS ARES, A. “Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: efectos de la crisis”, *Pecunia*, núm. 14, 2012, pp. 207-218.
- BALLESTER PASTOR, M.A., “ El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: dios y el diablo en la tierra del sol”, *Temas Laborales*, núm. 146, 2019, pp. 13-40.
- CARRASCOSA BERMEJO, D., “Trabajadores a tiempo parcial y su derecho a la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo”, en ORTIZ CASTILLO, F (Dir.), *Por una pensión de jubilación, adecuada, segura y sostenible*, Tomo I, Ediciones Laborum, Murcia, 2019.
- EUROSTAT. Obtenido de Supplementary indicators to unemployment by sex and age, 2021.
- EUROSTAT. Obtenido de Unemployment rate - annual data, 2021.
- FERNÁNDEZ KRANZ, D., “La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores”, *FuncosBlog Estudios sociales*, 2018.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B., “La doble jornada femenina” en SÁNCHEZ TRIGUROS, C. (Dir.), *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, Pamplona, 2006.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo blanch, Valencia, 2020.

- GARCÍA VALVERDE, M.D. & KHURTSIDE, N., “Contrato a tiempo parcial. ¿Qué ha pasado?”, *Revista Internacional de la Protección Social*, vol. III, núm. 1, 2018, pp. 245-265.
- GRANELL PÉREZ, R. & SALVADOR CIFRE, C., “Complemento demográfico por maternidad en el marco de las políticas de igualdad. Análisis de objetivos, resultados y consecuencias”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 98, 2020, pp. 287-322.
- GONZÁZ DEL REY REDRÍGUEZ, I., “Los principios de voluntariedad e igualdad en el trabajo a tiempo parcial”, *Documentación Laboral*, núm. 110, vol. II, 2017, pp. 77-92.
- HIERRO HIERRO, F. J., “Trabajo a tiempo parcial y discriminación por razón de sexo: consecuencias desde la perspectiva de la Seguridad Social”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 9, 2019, pp. 75-123.
- IGLESIAS FERNÁNDEZ, C. & LLORENTE HERAS, R., “La involuntariedad en el empleo a tiempo parcial y la Gran Recesión: un análisis de género en España”, *Ekonomiaz*, núm. 90, 2016, pp. 287-319.
- INE. Empleo involuntario a tiempo parcial como porcentaje del empleo total a tiempo parcial por sexo y periodo, 2021. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t00/ICV/dim2/&file=21403.px>
- INE. Número de trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo, 2021. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10893#!tabs-grafico>
- INE. Mujeres y Hombres, Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora (2020)

- INSS. Histórico de pensiones en vigor, pensiones por sexos, enero de 2021  
<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST23/2575/d5ebe7ce-2ded-4acb-8051-9f5a6735e0a7/1f73f471-4dd8-4a9a-80fe-7b9e3b880226/685e046e-73ae-4b4d-8b89-03993f3dc049>
- JIMÉNEZ, F. S., *El 70% de trabajadores que dejan su empleo o recortan su jornada para cuidar a dependientes fueron mujeres*, *El economista*, 2019.  
<https://www.economista.es/economia/noticias/9924835/06/19/El-70-de-trabajadores-que-dejan-su-empleo-o-recortan-su-jornada-para-cuidar-a-dependientes-fueron-mujeres.html>
- LÓPEZ ARRANZ, A., “Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial 1994 (núm. 175)”.  
*Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 2019, pp. 1349-1361.
- MOLINA NAVARRETE, C., “Brechas de género” y sistema español de Seguridad Social: balance crítico y algunas propuestas de corrección”, *iQual. Revista de Género e Igualdad*, núm. 3, 2020, pp. 1-26. <https://doi.org/10.6018/iqual.386571>
- MONEREO PÉREZ, J.L. & RODRÍGUEZ INIESTA, G., “El trabajo a tiempo parcial y su discriminación por la Seguridad Social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2019, pp. 11-22.
- MUSARELLA, N. & DISCACCIATI, V., “Doble jornada laboral y percepción de la salud en mujeres: investigación cualitativa”, *Evidencia, actualización en la práctica ambulatoria*, núm. 3, vol. 23, 2020, pp. 1-9.
- NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., “La reducción de jornada por motivos familiares: puntos críticos en la doctrina judicial”, *Temas Laborales*, 2015, pp.107-131.
- PÉREZ DEL PRADO, D., Desempleo, discriminación y trabajo a tiempo parcial: las enseñanzas del caso Espadas Recio. *El derecho del trabajo español ante el*

*Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, 2018, CINCO, Madrid, pp. 295-315.

RAMOS QUINTANA, M.I., (Dir), *La estrategia Europea para la igualdad de género 2020-2025. Un estudio multidisciplinar*, Bomarzo, Albacete, 2020.

RAMOS QUINTANA, M.I., “Reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas: la reconstrucción de una frustrada acción positiva en el extinto complemento por maternidad”, *Trabajo y Derecho*, núm. 77, 2021.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Reducción de jornada por cuidado de hijo y discriminación indirecta por razón de sexo: cálculo del descanso (retribuido como trabajo efectivo) tras la realización de guardias médicas”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2021, pp. 1-10. FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “La doble jornada femenina”, en SHÁNCHEZ TRIGUROS, C. (Dir): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Aranzadi, Pamplona, 2006, p. 120.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S., *La no discriminación retributiva por causa del sexo y del género. Un derecho constitucional laboral específico*. Bomarzo, Albacete, 2020 .

ROQUETA BUJ, R. & GARCÍA ORTEGA, J. (Dir.), *Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

SEGURIDAD SOCIAL, GUÍA PRÁCTICA, Todas las preguntas y respuestas sobre el nuevo complemento para reducir la brecha de género en las pensiones, 2021, <https://revista.seg-social.es/2021/03/08/todas-las-preguntas-y-respuestas-sobre-el-nuevo-complemento-para-reducir-la-brecha-de-genero-en-las-pensiones/>

VICENTE PALACIO, M.A., “Sobre el carácter discriminatorio del complemento por maternidad (de nuevo sobre la diferenciación entre sexo y género)”, *Revista de jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2020.