



Grado en Relaciones Laborales  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso: 2015/2016  
Convocatoria: Julio

# LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES: PRINCIPIALES CAUSAS Y MECANISMOS CORRECTORES

*TACKLING GENDER GAP IN PENSION*

Realizado por: **Haidée Gómez Saavedra**

Tutora: **D<sup>a</sup>. Sarai Rodríguez González**

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

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

### Abstract

The continuous regulation on the part-time work is of great relevancy, especially when we treat questions as the inequality in the Access to the different compensation of Social Security, is the case of the calculation of the compensation of retirement in those persons who have worked part-time throughout their working life.

The majority of people who work part-time are women who involved in the labor world, but also the must dedicate part of their time to caring for the home and family, element that produces a series of negative effects not only on the professional development of women but also the risk of poverty during the oldness. This phenomenon is aggravated especially when the part-time work is developed the context of a temporary contract duration. For these reasons, the Social Security compensations must be adjusted to combat all gender gaps, ensuring certain level of income without producing any discrimination.

Continuous regulation on employment equality has tried to solve these problems, searching and matching different routes established between men and women.

### Resumen

La continua regulación sobre el trabajo a tiempo parcial es de gran relevancia, sobre todo cuando tratamos cuestiones como la desigualdad en el acceso a las diferentes prestaciones de la Seguridad Social, como es el caso del cálculo de la prestación de jubilación en aquellas personas que han trabajado a tiempo parcial a lo largo de su vida laboral.

La gran mayoría de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres que se encuentran implicadas en el mundo laboral, pero también deben dedicar parte de su tiempo al cuidado del hogar y la familia, elemento que produce una serie de efectos negativos no sólo en el desarrollo profesional de las mujeres sino también en el riesgo de pobreza durante la vejez. Este fenómeno se ve agravado aún más cuando el trabajo a tiempo parcial se desarrolla en el marco de un contrato de duración temporal. Por estas razones, las prestaciones de la Seguridad Social han de ser ajustadas para combatir todas las brechas de género y garantizar cierto nivel de ingresos sin producir ningún tipo de discriminación.

La continua regulación en materia de igualdad en el empleo ha tratado de solucionar estos problemas, buscando y establecido diferentes vías de equiparación entre hombres y mujeres.

## ÍNDICE

<b>Abreviaturas</b> .....	<b>3</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Mujeres durante su vida activa</b> .....	<b>7</b>
1.1. Las mujeres ante el mercado de trabajo: La opción por el trabajo a tiempo parcial .....	7
1.2. Otros efectos discriminatorios sobre las condiciones de trabajo asociados al trabajo a tiempo parcial.....	12
1.3. La garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo de los trabajadores a tiempo parcial .....	15
1.4. Una vía de corrección de los efectos discriminatorios del trabajo a tiempo parcial: La corresponsabilidad en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	19
<b>2. Mujeres durante la vejez</b> .....	<b>24</b>
2.1. Riesgo de pobreza.....	25
2.2. La brecha de género en las pensiones.....	26
<b>3. Mecanismos correctores</b> .....	<b>29</b>
3.1. Prestaciones familiares: consideraciones generales.....	29
3.2. La jubilación de las personas trabajadoras a tiempo parcial: avances antidiscriminatorios en el cálculo de la prestación.....	32
<b>4. Conclusiones</b> .....	<b>42</b>
<b>5. Bibliografía</b> .....	<b>46</b>

## ABREVIATURAS

Art. / arts. ....	Artículo / Artículos
BOE .....	Boletín Oficial del Estado
CE .....	Constitución Española
CEEP .....	Centro Europeo de la Empresa Pública
CES .....	Consejo Económico y Social de España
CES .....	Confederación Europea de Sindicatos
Coord. ....	Coordinadores
DO .....	Diario Oficial
EET .....	Encuesta de Empleo del Tiempo
EPA .....	Encuesta de Población Activa
TR-LET .....	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
LET-1995 .....	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
INE .....	Instituto Nacional de Estadística
INSS .....	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LGSS-1994.....	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
LOIEMH .....	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
MCVL .....	Muestra Continua de Vidas Laborales
núm. ....	Número
OIT .....	Organización Internacional del Trabajo
Op. cit. ....	Obra Citada
P. / pp. ....	Página / Páginas
PEIO .....	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
SEPE .....	Servicio Público de Empleo Estatal
STC .....	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJUE .....	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TFUE .....	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TUE .....	Tratado de la Unión Europea
TR-LGSS .....	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
UEAPME .....	Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa
UNICE .....	Unión de Confederaciones de la Industria y de Organizaciones Empresariales de Europa
Vid. ....	Véase

## INTRODUCCIÓN

Los diferentes poderes públicos, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, han estimulado las formas de trabajo flexible a través de la figura del contrato a tiempo parcial. Esta opción se ofrece por igual a hombres y mujeres, pero podemos observar un comportamiento totalmente diferente entre ambos sexos, y es que, a pesar de haber evolucionado durante los últimos años a través de diferentes políticas, las diferencias de género en materia de contratación y Seguridad Social aún siguen persistiendo en la actualidad.

Dichos contratos han sido utilizados como instrumento para frenar las altas tasas de paro y crear un tipo de flexibilización entre el empleo y la vida personal del trabajador. Pero, no debemos olvidarnos que la temporalidad del contrato es una cualidad adverbial, que va ligada a la duración del contrato, que podrá ser indefinido o de duración determinada, como queda claramente reflejado en el artículo 12.2 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<sup>1</sup> (en adelante, TR-LET)

Mediante el presente trabajo analizaremos la figura de la mujer en el mercado laboral, donde observaremos la discriminación a la que aún sigue expuesta tanto en la relación laboral como en la vejez, sobre todo a la hora de acceder a las diferentes prestaciones sociales, centrándonos en la parcialidad del contrato de trabajo. La elección de este tema responde a que en la actualidad las mujeres representan el 71,72% de las personas contratadas a tiempo parcial<sup>2</sup>.

El tema elegido es de especial relevancia, ya que actualmente, a pesar del desarrollo de diferentes políticas de igualdad destinadas a alcanzar la equiparación efectiva entre hombres y mujeres, muchas de ellas continúan enfrentándose con problemas como la parcialidad de la jornada para ultimar entre la vida personal y profesional y reflejándose sus consecuencias a la hora de alcanzar la jubilación.

---

<sup>1</sup> BOE de 24 de octubre de 2015.

<sup>2</sup> Así lo reflejan los datos del INE, en la Encuesta de Población Activa, datos correspondientes al primer trimestre del año 2016 disponibles en <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0116.xls> (10/05/2016).

A través la evolución jurisprudencial examinaremos la evolución normativa que se ha ido desarrollando en torno al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y de la Disposición Adicional 7ª del 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>3</sup> (en adelante, LGSS-1994) hasta el actual 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>4</sup>(en adelante, TR-LGSS) en lo referente al cálculo de los períodos de cotización para acceder a las prestaciones sociales, como es la pensión de jubilación. Observaremos que, a pesar de desarrollarse numerosas reformas en torno a la vertiente laboral del contrato de trabajo a tiempo parcial, siempre han existido trabas en aspectos relacionados con la Seguridad Social, donde se producía un mayor número de desigualdades a la hora de acceder a determinadas prestaciones contributivas, en especial la pensión por jubilación e incapacidad permanente.

Según nuestro ordenamiento estas prestaciones han de ser adecuadas, no sólo por ser un principio reconocido en la Constitución y posteriormente reflejado en la Ley General de la Seguridad Social para garantizar cierto nivel de ingresos, sino porque se caracteriza como un derecho global que varía según las circunstancias económicas del Estado<sup>5</sup>.

Para la elaboración de este trabajo se han consultado las disposiciones normativas vinculadas a la prestación de jubilación, especialmente TR-LGSS así como la Disposición Adicional 7ª de la LGSS-1994 y el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. También se ha realizado un estudio de las monografías y artículos de revistas científicas especializadas que abordan el tema la protección social de las trabajadoras a tiempo parcial, así como las desigualdades a las que se enfrentan en el entorno laboral y social, tal como aparece reflejado tanto en las notas a pie a lo largo del trabajo como en el apartado final dedicado a la bibliografía. Igualmente se ha hecho una búsqueda en la base de datos jurídica Westlaw para obtener los diferentes artículos de

---

<sup>3</sup> BOE de 29 de junio de 1994.

<sup>4</sup> BOE de 31 de octubre de 2015.

<sup>5</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., “Adecuación y sostenibilidad de las prestaciones contributivas (en especial, de las pensiones) del Sistema de Seguridad Social”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 161/2014, p. 1.

revistas, así como las diferentes sentencias que se mencionan y demás normativa citada a lo largo del trabajo.

Por lo que se refiere a la organización del tratamiento de los contenidos, este TFG que se estructura en tres grandes bloques sobre los cuales pivotan los elementos centrales de esta investigación atendiendo a una metodología que pretende dar respuesta a los hechos causantes y los efectos que dan lugar a la aparición y desarrollo de la brecha de género en las pensiones. En el primer bloque, denominado “*Mujeres durante su vida activa*” se reflejan los últimos cambios sociales que se han producido tras la incorporación de la mujer al mercado laboral, centrándonos en la opción del trabajo a tiempo parcial por parte de las mujeres debido a la doble carga de tener desarrollar su trayectoria profesional y atender el hogar y la familia. Asimismo, en este primer apartado, junto a la brecha de las contrataciones, se analizan otras brechas de género a las que se enfrentan las mujeres durante su vida activa, esto es, la brecha salarial, la maternidad y el techo de cristal, haciendo referencia también a la garantía del derecho a la igualdad y los efectos discriminatorios derivados de los desajustes (normativos y prácticos) en materia de conciliación de la vida laboral y familiar. El segundo bloque, “*Mujeres durante la vejez*”, se dedica al estudio de los efectos del trabajo a tiempo parcial una vez finalizada la vida laboral, donde las mujeres quedan expuestas a sufrir un alto riesgo de pobreza debido a la brecha de género en las pensiones. En último lugar, el tercer apartado del trabajo se dedica a los “*Mecanismos correctores*”. Este bloque final justifica y da sentido a los apartados anteriores funcionando como elemento donde se explican los diferentes mecanismos llevados a cabo para evitar la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial a la hora de calcular las cotizaciones para acceder a ciertas prestaciones, como es la prestación por jubilación.

El trabajo finaliza con un apartado dedicado a las conclusiones en el que se exponen de manera resumida las principales ideas que se han alcanzado después de realizar el estudio.

## **1. MUJERES DURANTE SU VIDA ACTIVA**

La evolución de situación social y laboral de las mujeres parte de un sistema de organización social basado en la división sexual del trabajo, donde en un principio las mujeres atendían de forma exclusiva el trabajo no remunerado del ámbito familiar y privado (el hogar), mientras que los hombres atendían el trabajo productivo y remunerado. Dicho modelo social ha estado y todavía hoy continúa estando sometido a diferentes cambios, a través de las diferentes orientaciones políticas dirigidas hacia la igualdad, con el desarrollo de las distintas normativas emprendidas por los gobiernos, ya sea a nivel internacional, por la propia Unión Europea y a nivel nacional<sup>6</sup>.

Estas normativas se proyectan en una sociedad compleja, donde el papel de las mujeres se ha desarrollado a través de numerosos cambios sociales, como los cambios en las familias, la incorporación de la mujer al trabajo y la distribución del tiempo de trabajo para una mejor conciliación de la vida familiar y laboral o el envejecimiento y sus repercusiones de género.

### **1.1. Las mujeres ante el mercado de trabajo: La opción por el trabajo a tiempo parcial**

La incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, junto con la mejora de las políticas de igualdad y conciliación, constituye uno de los principales cambios socioeconómicos producidos en las últimas décadas<sup>7</sup>. Durante el año 2014 la tasa de contratación femenina se situó en el 43,64%, produciéndose el valor más bajo de la última década. Hasta el año 2008 dicha tasa había ido en aumento hasta la llegada de la crisis en el mercado laboral en el año 2009, donde la tasa de contratación femenina comienza a decrecer de forma paulatina<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Vid. CES, Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, Informe núm. 01/2011, pp. 9-10.

<sup>7</sup> *Ídem*, p. 132.

<sup>8</sup> Servicio Público de Empleo Estatal, (SEPE), “Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres”, Observatorio de las ocupaciones, 2015, p. 37.



El trabajo a tiempo parcial es una opción que se ofrece por igual tanto a hombres como a mujeres, pero la realidad refleja un comportamiento diferenciado entre ambos sexos. Durante los últimos años se ha fomentado la contratación a tiempo parcial, debido a que esta modalidad contractual produce ciertas ventajas a los empresarios, proporcionando una mayor flexibilización y además permite a los trabajadores atender las obligaciones familiares y personales, pero dicha modalidad contractual se encuentra fuertemente vinculada al colectivo de jóvenes y mujeres<sup>9</sup>. Y es que en España, el trabajo a tiempo parcial se encuentra fuertemente feminizado, al representar las mujeres el 71,72%<sup>10</sup> de las personas contratadas a tiempo parcial.

Analizando las publicaciones en materia de empleo realizadas por INE, pueden observarse las motivos que llevan tanto a mujeres como a hombres a elegir la jornada parcial de trabajo. Valorando los porqués de la elección del trabajo a tiempo parcial observamos, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en España, durante el año 2014 los motivos alegados por las mujeres para la elección por el trabajo a tiempo parcial fueron: a) no poder encontrar trabajo de jornada completa (61,8%); b) otros motivos no especificados (14,6%); y c) el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (13,5%)<sup>11</sup>.

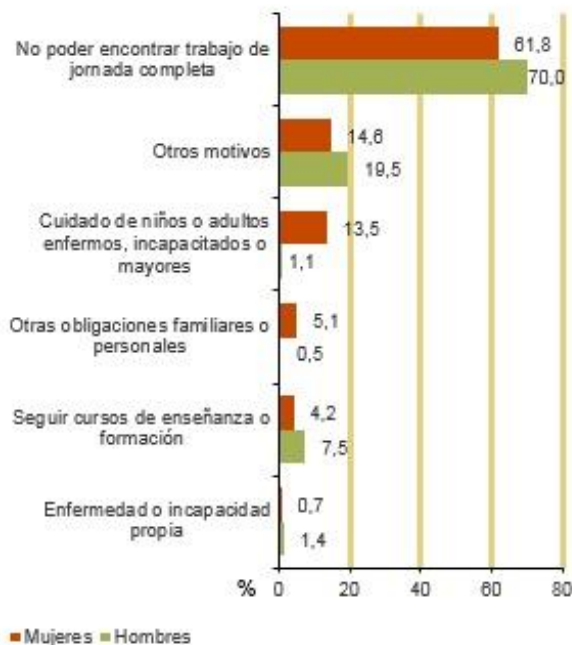
---

<sup>9</sup> GRAU PINEDA, C. y RODRÍGUEZ GÓNZALEZ, S., *Conciliación y Seguridad Social. La brecha de género en el sistema de pensiones*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, p. 64.

<sup>10</sup> Así lo reflejan los datos del INE, en la Encuesta de Población Activa, datos correspondientes al primer trimestre del año 2016 disponibles en <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0116.xls> (10/05/2016).

<sup>11</sup> Vid. Publicaciones del INE, “*Razones del trabajo a tiempo parcial según grupo de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar*”, 2014, disponible en [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&p\\_agename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&p_agename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888) (20/05/2016).

Razones del trabajo a tiempo parcial en España. 2014 (población de 15 a 64 años)



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

decide trabajar a tiempo parcial para conciliar vida laboral y familiar, estos casos son los formados por un adulto, normalmente sin pareja, y con hijos<sup>12</sup>.

Uno de los principales motivos que permiten cuestionar el carácter “voluntario” de la elección de este tipo de jornada se vincula a la implicación de las mujeres en las tareas de cuidado en el hogar familiar y, en consecuencia, a los efectos derivados de la denominada “doble jornada”<sup>13</sup>. En la “Encuesta de usos del tiempo” realizada por el INE obtenemos información sobre la distribución del tiempo en diferentes actividades, como son el ocio, el tiempo dedicado al empleo o al cuidado de la familia. A través de estos datos observamos como el aumento de los compromisos laborales por parte de las mujeres no ha producido un equilibrio en el reparto de tareas domésticas por parte de

<sup>12</sup> Ídem.

<sup>13</sup> La doctrina científica se refiere a este fenómeno utilizando expresiones como “doble presencia”. Sobre la doble jornada y sus implicaciones véase MERCEDES MARTÍNEZ, A., y ROMÁN FERNÁNDEZ, M., “La doble precariedad de las mujeres por los usos del tiempo”, *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, 29/2007, pp. 313-330; y BALBO, L., “La doble presencia”, en BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C., *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria/FUHEM, Barcelona-Madrid, 1994, pp. 503-514

los hombres<sup>14</sup> y es que, las mayores diferencias se concentran en el empleo del tiempo dedicado al cuidado del hogar y de la familia. Según datos del INE, las mujeres dedican cada día dos horas y cuarto más que los hombres a las tareas del hogar<sup>15</sup>.

<b>Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas (2009-2010)</b>				
Actividades Principales				
	Hombres		Mujeres	
	Personas (%)	DMD (horas)	Personas (%)	DMD (horas)
0 Cuidados personales	100,0	11	100,0	11
1 Trabajo remunerado	38,7	7	28,2	6
2 Estudios	12,5	5	12,7	5
3 Hogar y familia	74,7	2	91,9	4
5 Vida social y diversión	56,0	1	59,3	1
6 Deportes y actividades al aire libre	42,7	2	36,9	1
7 Aficiones e informática	35,6	2	23,9	1

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2009-2010, <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t25/e447/a2009-2010/p01/10/&file=1r1.px>

Las mujeres contribuyen en mayor medida a las tareas del hogar y la familia, mientras que los hombres dedican menos tiempo a este tipo de tareas, lo que supone un aumento de la carga en muchas mujeres, que dedican su tiempo al trabajo remunerado y al trabajo en el hogar. Pero tampoco debemos olvidar que otra parte de los contratos a tiempo parcial son de carácter involuntario. Muchas trabajadoras optan por trabajar a tiempo parcial al no encontrar un trabajo a tiempo completo. En el año 2014, en España el 62,5% de las mujeres de 25 a 49 años que trabajaban a tiempo parcial lo hacían por no poder encontrar trabajo a tiempo completo, frente al 27,3% de la UE-28<sup>16</sup>. Este tipo de subempleo suele estar relacionado con la precariedad laboral, llevando a los trabajadores a buscar un segundo empleo en numerosas ocasiones<sup>17</sup>.

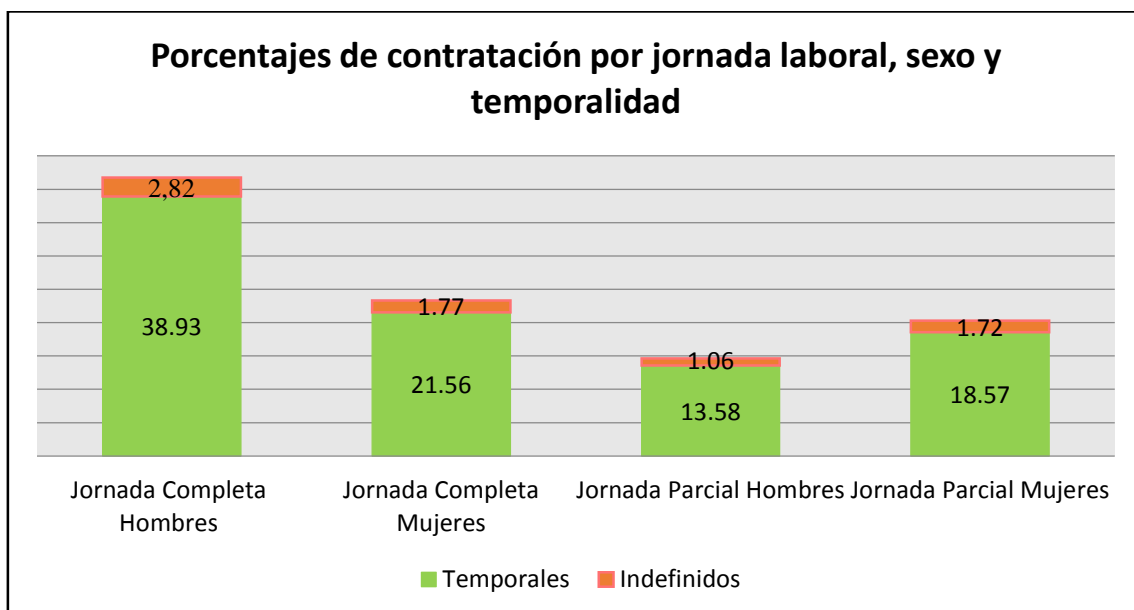
<sup>14</sup> Vid. CES, Informe núm. 01/2011, *op. cit.*, p. 51.

<sup>15</sup> Así lo reflejan los datos del INE, sobre la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) 2009-2010, disponible en <http://www.ine.es/prensa/np606.pdf> (08/06/2016).

<sup>16</sup> *Ibidem*.

<sup>17</sup> GRAU PINEDA, C. Y RODRÍGUEZ GÓNZALEZ, S., *Conciliación y Seguridad Social. La brecha de género en el sistema de pensiones*, *op. cit.*, p. 69.

Gran parte de los contratos que se producen a tiempo parcial son contratos temporales (aproximadamente representa el 89% de la contratación femenina)<sup>18</sup>, lo que no garantiza una adecuada estabilidad económica a este grupo de personas y además produce un aumento de la rotación en el mercado de trabajo, que se traduce en un aumento de la precariedad laboral en las mujeres.



Fuente: Observatorio de las Ocupaciones, Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres, Datos 2014. [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2015\\_datos2014\\_estatal\\_mujeres.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2015_datos2014_estatal_mujeres.pdf)

Datos más actuales, obtenidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en febrero de 2016, reflejan un ascenso de 6.987 (14,40%) respecto al mes de febrero del año 2015 en la contratación indefinida a tiempo parcial, mientras que los contratos temporales con jornada a tiempo parcial suponen un 30,68%<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> Vid. Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio de las ocupaciones, Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres 2015, p. 46.

<sup>19</sup> Así lo reflejan los datos de los registros del SEPE, sobre demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo, de febrero 2016, disponibles en [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_avance/datos/datos\\_2016/AV\\_SISPE\\_1602.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/datos/datos_2016/AV_SISPE_1602.pdf) (08/06/2016).

## 1.2. Otros efectos discriminatorios sobre las condiciones de trabajo asociados al trabajo a tiempo parcial

La opción femenina por el trabajo a tiempo parcial desencadena una serie de consecuencias que podríamos calificar como discriminatorias en las condiciones de trabajo<sup>20</sup>. Nos referimos, concretamente, a los efectos que esta forma de prestación de servicios produce en los salarios sobre todo, en el acceso a determinados completos retributivos y gratificaciones, así como en las posibilidades de disfrute del derecho a la promoción profesional en condiciones de igualdad con otras personas trabajadoras que prestan servicios a tiempo completo<sup>21</sup>. El análisis de las repercusiones que el trabajo a tiempo parcial tiene sobre tales condiciones pone de manifiesto el elevado coste soportado por las mujeres que trabajan a tiempo parcial.

La igualdad de derechos entre hombres y mujeres todavía no ha adquirido una equiparación completa en lo que al ámbito laboral respecta. Y es que, en España, durante el año 2014 la mayoría de mujeres se encontraban ocupadas en el sector servicios (65,16%), con un predominio de la jornada parcial<sup>22</sup>.

<b>Características laborales de las ocupadas por sectores económicos</b>				
<b>Temporalidad Contratos</b>	<b>Agricultura</b>	<b>Industria</b>	<b>Construcción</b>	<b>Servicios</b>
Contratos Indefinidos (miles)	27,3	448,6	48,3	4.736,9
Contratos Temporales (miles)	66,9	106,3	14,9	1.532,5
<b>Jornada Laboral</b>	<b>Agricultura</b>	<b>Industria</b>	<b>Construcción</b>	<b>Servicios</b>
A tiempo completo (miles)	141,9	520,7	62,8	5.195,1
A tiempo parcial (miles)	27,6	92,7	22,6	1.947,3

Fuente: Observatorio de las Ocupaciones, Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres, Datos 2014. [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2015\\_datos2014\\_estatal\\_mujeres.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2015_datos2014_estatal_mujeres.pdf)

<sup>20</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “Igualdad y no discriminación en el empleo”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 13/1998, pp. 51-76.

<sup>21</sup> Sobre estas cuestiones, *vid.* PÉREZ DEL RÍO, M. T., “Mujer y mercado de trabajo”, *Meridiam*, 39/2006, pp. 40-45.

<sup>22</sup> *Vid.* Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio de las ocupaciones, Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres 2015, p. 23.

Pero la segregación del mercado laboral también se pone de manifiesto al analizar la presencia de mujeres en puestos directivos, pues la proporción de mujeres sigue siendo menor comparada con los hombres. Según el índice de Standard & Poor's, en enero de 2015, el porcentaje de mujeres consejeras delegadas era de 4,6%<sup>23</sup>, dato que refleja la existencia de limitaciones para que las mujeres alcancen puestos de alta responsabilidad en las empresas.

Este fenómeno es conocido como “techo de cristal”<sup>24</sup>, y se define como una “superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar”<sup>25</sup>. Según diversos estudios, los motivos por los que se produce este fenómeno, es que los directivos perciben que las mujeres pueden presentar inconvenientes a la hora de dedicarse plenamente a las funciones directivas, debido a que estas tienen que compaginar tiempo dedicado al empleo y tiempo dedicado al hogar<sup>26</sup>. Esta perspectiva se debe en gran medida a la cultura de empresa, donde los hombres en los puestos directivos<sup>27</sup>. Sin embargo, otros estudios han demostrado que las empresas que cuentan con mujeres en puestos directivos obtienen mejores resultados<sup>28</sup>, demostrando que las empresas con mayor representación femenina en puestos directivos mejoran su rendimiento financiero<sup>29</sup>.

Las características de los empleos ocupados por mujeres difieren en función de la edad y los estudios que posean las trabajadoras. Las generaciones más jóvenes suelen acceder a empleos de mayor cualificación, en base a su nivel formativo, pero sufren de una mayor temporalidad y un mayor uso del tiempo parcial, reduciéndose las

---

<sup>23</sup> ELBORGH, K., “¿Un techo de cristal blindado?”, ESTUDIOS DE POLÍTICA EXTERIOR en <http://www.politicaexterior.com/articulos/economia-exterior/un-techo-de-cristal-blindado/> (27/06/2016).

<sup>24</sup> RAMOS, A., SARRIÓ CATALÁ, M., BARBERÁ HEREDIA, E., y CANDELA, C. “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología Social*, vol. 17, 2/2002 2002 (Ejemplar dedicado a: Psicología y género), pp. 167-182.

<sup>25</sup> Definición de techo de cristal según Mabel Burín.

<sup>26</sup> AA. VV., *Mujer y techo de cristal en el sector turístico*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, Estudios e Investigaciones, 2014, p. 6

<sup>27</sup> ELBORGH, K., “¿Un techo de cristal blindado?”, *op. cit.*

<sup>28</sup> AA. VV., *Mujer y techo de cristal en el sector turístico*, *op. cit.*, p. 9.

<sup>29</sup> *Ídem*, p. 8.

posibilidades de promocionar a una categoría superior, siendo más probable la posibilidad de pasar de un contrato temporal a un contrato indefinido<sup>30</sup>.

Como ya hemos comentado en epígrafes anteriores, la opción por la jornada parcial de las mujeres, la interrupción de sus carreras profesionales para formar una familia o cuidar de hijos menores, así como la elevada ocupación en el sector servicios<sup>31</sup>, propician la aparición de la brecha de género en los salarios o brecha salarial, que es *“la diferencia existente entre los salarios percibidos entre hombres y mujeres”*<sup>32</sup>.

La brecha salarial media, (incluye a todo tipo de trabajadores asalariados) se encuentra situada en un 24%, pero difiere según la jornada laboral, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial<sup>33</sup>. Si analizamos los salarios medios brutos anuales por tipo de jornada, las mujeres perciben, en jornada completa 23.994,34 euros brutos anuales. Mientras que las que trabajan a jornada parcial, reciben de media 9.766,17 euros brutos anuales, lo que representa la mitad del total de los salarios medios anuales de las mujeres<sup>34</sup>. Recordemos que la gran mayoría de mujeres que trabaja a tiempo parcial, lo hacen por motivos involuntarios, al no encontrar un trabajo a tiempo completo.

**Brecha Salarial en relación al tipo de jornada en euros y población asalariada**

	Salario Medio Mujeres (euros)	Salario Medio Hombres (euros)	% Brecha	Mujeres Asalariadas	Hombres Asalariados	Brecha Salarial Total (euros)
<b>Total</b>	19.514,58	25.675,17	24%	6.795.400	7.273.800	41.863.673
<b>Tiempo Completo</b>	23.994,34	28.095,60	14,60%	4.999.300	6.677.900	20.503.429
<b>Tiempo Parcial</b>	9.766,17	10.670,74	8,48%	1.796.100	595.900	16.246.981

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT  
[http://www.ugt.es/Publicaciones/Igualdad\\_salarial\\_objetivo\\_pendiente.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/Igualdad_salarial_objetivo_pendiente.pdf)

<sup>30</sup> Vid. CES, Informe núm. 01/2011, *op. cit.*, pp. 133 y 158.

<sup>31</sup> ELBORGH, K., *“¿Un techo de cristal blindado?”*, *op. cit.*

<sup>32</sup> Definición de la brecha salarial de género según la OCEDE.

<sup>33</sup> Secretaría de Igualdad UGT, *“La igualdad salarial, un objeto pendiente”*, p.7, documento disponible en [http://www.ugt.es/Publicaciones/Igualdad\\_salarial\\_objetivo\\_pendiente.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/Igualdad_salarial_objetivo_pendiente.pdf) (28/06/2016).

<sup>34</sup> *Idem*, p. 8.

Todas las mujeres, en todos los sectores de actividad, se encuentran afectadas por las discriminaciones salariales, según el informe presentado por la Secretaría de Igualdad UGT, “*La igualdad salarial, un objeto pendiente*”, la brecha salarial más elevada se encuentra en el sector servicios (35,19%), donde la mayoría de mujeres se encuentran ocupadas. Otros sectores fuertemente feminizados y con brechas salariales elevadas son las actividades administrativas (33,07%); actividades científicas (30,73%) y el sector sanitario (29,48%)<sup>35</sup>.

### **1.3. La garantía del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo de los trabajadores a tiempo parcial**

El principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo se encuentra reconocido tanto por normas de carácter internacional, como por normas europeas y normas nacionales. En el marco internacional, la igualdad es un derecho fundamental que se encuentra reconocido en diferentes declaraciones y preceptos, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>36</sup>, donde se garantiza la igualdad ante la ley, el derecho a la no discriminación y a la igual protección ante la ley, prohibiéndose todo tipo de discriminación, incluida la discriminación por razón de sexo, así como el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>37</sup>, aprobado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el fin de erradicar la discriminación en el sector laboral, definiendo en su artículo 1 las diferentes formas de discriminación, o el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de la OIT<sup>38</sup>.

Asimismo, la igualdad es un valor universal en la Unión Europea, por lo que los principios de igualdad de trato y no discriminación, son el centro del modelo social

---

<sup>35</sup> *Ídem*, p. 12-13.

<sup>36</sup> Art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 23 de marzo de 1976.

<sup>37</sup> C-111, Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 15 de junio de 1960.

<sup>38</sup> C-156, Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, de 23 de junio de 1981.



promovido por Europa<sup>39</sup>. Para lograr evitar tales situaciones de discriminación, el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE) establece una serie de objetivos a conseguir (tanto por parte de la propia Unión como organización, como por parte de los Estados miembros), tales objetivos son: el fomento del empleo, mejora de las condiciones de vida y de trabajo y la lucha contra las exclusiones; para lograrlo, el artículo 153 TFUE establece que la Unión Europea apoyará y complementará las acciones de los Estados miembros encaminadas a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Es ya sabido, que a pesar de la continua evolución en materia antidiscriminatoria, las mujeres siguen sufriendo de discriminación en el empleo, reflejándose principalmente en las tasas de desempleo; en la ocupación de puestos poco cualificados; una menor tasa de actividad o en el número de contratos a tiempo parcial<sup>40</sup>. Es por eso que debemos destacar aquellas Directivas comunitarias destinadas a garantizar el derecho fundamental de la igualdad y la no discriminación como son<sup>41</sup>:

- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación<sup>42</sup>, establece la posibilidad de establecer una serie de directrices para corregir tales desigualdades en los diferentes ámbitos laborales, adoptando diferentes Recomendaciones y Resoluciones sobre la promoción de la igualdad de oportunidades. Esta directiva define los conceptos de discriminación directa e indirecta y además contiene disposiciones específicas sobre igualdad de retribución, igualdad de trato en los regímenes de la Seguridad Social, así como la igualdad de trato en el acceso al empleo<sup>43</sup>.

---

<sup>39</sup> Ampliamente, *vid.* el art. 6.1 del Tratado de la Unión Europea, así como el art. 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

<sup>40</sup> *Vid.* FABREGAT MONFORT, G., *Discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008 y ALAMEDA CASTILLO, M. T., “Discriminación en el proceso de acceso al empleo. Dimensión sustantiva”, en ALAMEDA CASTILLO, M. T., *Estudios previos al contrato de trabajo y discriminación*, Cuadernos de Aranzadi Social, Aranzadi, 2013, p. 64.

<sup>41</sup> Ampliamente, *vid.* SÁEZ LARA, C., “Igualdad de trato y de oportunidades en el derecho social comunitario”, en AA.VV. *Igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales* (XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), MTAS, Madrid, 2005, pp. 325-381.

<sup>42</sup> DO L 204 de 26 de julio de 2006.

<sup>43</sup> Ampliamente, *vid.* los arts. 2.1; 4; 5 y 14 respectivamente de la Directiva 2006/54/CE.

- La Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES<sup>44</sup>, cuyo objetivo es promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, concediéndose por igual a los trabajadores (hombres y mujeres) el permiso para cuidado de los hijos y buscando la igualdad de género y corresponsabilidad en el ámbito familiar y social.
- La 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<sup>45</sup>, garantizando la protección contra la invalidez, la vejez, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los riesgos por enfermedad y el paro.

El “*Compromiso estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres 2016-2019*”<sup>46</sup>, presentado por la Comisión Europea, contiene una serie de planes de acción por parte de la Unión Europea para promover la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. El plan se centra en cinco áreas: 1) el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres; 2) reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y pensiones, para combatir la pobreza entre las mujeres; 3) promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; 4) combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas; 5) promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de la mujer en todo el mundo.

Uno de los principales objetivos de este compromiso estratégico en materia laboral, es que en 2020 la tasa de empleo femenino alcance el 75%, acabando así con la discriminación entre sexos en el mundo laboral. También se pretenden reducir las disparidades entre hombres y mujeres en cuanto a retribuciones y pensiones, fomentando políticas para que las mujeres migrantes o mujeres solas con hijos puedan acceder al mercado de trabajo.

---

<sup>44</sup> DO L 014 de 20 de enero de 1998.

<sup>45</sup> DO L 006 de 10 de enero de 1979.

<sup>46</sup> Disponible en [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_es.pdf) (20/06/2016).

Por lo que se refiere al ordenamiento jurídico interno<sup>47</sup>, la igualdad está configurada como un valor superior (art. 1.1 CE) igualmente los poderes públicos estarán obligados a desarrollar políticas orientadas a combatir las desigualdades (art. 9.2. CE), y se consagra como un derecho fundamental (junto con la no discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo) en el artículo 14 de la Constitución. Descendiendo a los cuerpos normativos propios del Derecho del Trabajo, otros preceptos como los artículos 4.2 c); 17.1 y 28 del TR-LET recogen el derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente en materia de empleo (incluyendo jornada, retribución y demás condiciones)<sup>48</sup>. Ninguno de los preceptos hace distinción por tipo de trabajo, de manera que puede concluirse que la igualdad y la no discriminación son derechos igualmente invocables por los trabajadores a tiempo parcial.

Desde la creación del Instituto de la Mujer en 1983, se han aprobado diferentes normativas sobre igualdad, como son la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)<sup>49</sup>, cuyo objetivo principal es *“hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”*<sup>50</sup>, respaldando así la prevención de conductas discriminatorias mediante la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad<sup>51</sup>.

---

<sup>47</sup> De forma amplia sobre la regulación de la igualdad en el derecho interno *vid.* PÉREZ DEL RÍO, M. T., “El acervo comunitario en materia de igualdad de trato: la adecuación del ordenamiento jurídico interno”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 16/2005, pp. 38-47

<sup>48</sup> ALAMEDA CASTILLO, M. T., “Discriminación en el proceso de acceso al empleo. Dimensión sustantiva”, en ALAMEDA CASTILLO, M. T., *“Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación”*, Cuadernos de Aranzadi Social, Editorial Aranzadi, 2013, pp. 2-4.

<sup>49</sup> VÁZQUEZ PADRE, N., “El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7/2014, p. 3.

<sup>50</sup> Así aparece expresado en el art. 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE del 23).

<sup>51</sup> VÁZQUEZ PADRE, N., “El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”, *op. cit.*, núm. 7/2014, p. 4.

Los artículos 18 y 19 de la LOIEMH obligan al Gobierno a elaborar y presentar informes periódicos sobre sus actuaciones, así como los proyectos de disposiciones de carácter general y planes de igualdad. Los planes de igualdad, marcan las directrices y prioridades para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres<sup>52</sup>. El “*Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*”<sup>53</sup>(en adelante, PEIO 2014-2016) se encuentra estructurado en siete ejes: 1) empleo y discriminación salarial; 2) conciliación y corresponsabilidad; 3) lucha contra la violencia de género; 4) participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social; 5) educación; 6) desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales (reforzando la perspectiva de género en diferentes ámbitos de la sociedad); 7) integrar el principio de igualdad en las diferentes políticas y acciones del Gobierno.

En relación a nuestro trabajo, los dos primeros ejes del PEIO 2014-2016 contienen objetivos dirigidos a la mejora de la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo, así como condiciones de trabajo e igualdad salarial. Ante la conciliación y la corresponsabilidad el PEIO 2014-2016, trata de fomentar los beneficios de las medidas de conciliación familiar, tratando de promover un cambio de utilización entre ambos sexos para lograr una equiparación en la utilización de dichas medidas<sup>54</sup>, como detallaremos en el epígrafe que se desarrollará a continuación.

#### **1.4. Una vía de corrección de los efectos discriminatorios del trabajo a tiempo parcial: La corresponsabilidad en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

El derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es una necesidad que se ha planteado a nivel internacional, comunitario y nacional, desde la incorporación de la mujer al mercado laboral hasta la actualidad.

En este sentido, la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en 1995, estableció como uno de sus objetivos principales fomentar los cambios en la

---

<sup>52</sup> *Ídem*, p. 7.

<sup>53</sup> Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

<sup>54</sup> VÁZQUEZ PADRE, N., “El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”, *op cit.*, núm. 7/2014, pp. 10 y 12.

organización del trabajo para garantizar una distribución equitativa de las responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres. Por otra parte, en el ámbito Europeo, debemos destacar la 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<sup>55</sup>, por la cual se podrá solicitar el permiso parental para todos los trabajadores, independientemente de su sexo o tipo de contrato.

Centrándonos en nuestro ordenamiento jurídico, debemos citar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras<sup>56</sup>, por la cual se pretende establecer un equilibrio a la hora de acceder a los permisos parentales sin que afecten de forma negativa al acceso al empleo<sup>57</sup>, pudiendo ser invocables por cualquier trabajador independientemente de su sexo; es por eso que se pretende hacer partícipes a los hombres, para que accedan a este tipo de permisos, para el cuidado de los hijos o familiares dependientes. El derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada con el fin de hacer efectivo el derecho de conciliación se reconoce en el artículo 34.8 del TR-LET, por otra parte el artículo 37.6 del TR-LET prevé la reducción de jornada para el cuidado de hijos y familiares y el artículo 46.3 TR-LET regula las excedencias voluntarias para el cuidado de hijos y/o familiares. A través de toda esta normativa observamos que el derecho a la conciliación es un derecho que corresponde a los trabajadores, que tienen a su cuidado a un menor o familiar, pero este debe negociarse con el empresario<sup>58</sup>.

En el año 2010, según últimos datos disponibles por la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre el módulo de conciliación entre la vida laboral y familiar, el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial eran mujeres que se hacían cargo del cuidado

---

<sup>55</sup> DO L 068 de 18 de marzo de 2010.

<sup>56</sup> BOE de 6 de noviembre de 1999.

<sup>57</sup> Así aparece expresado en la exposición de motivos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (BOE del 7).

<sup>58</sup> CEF.-Laboral Social, “*Cuestiones prácticas a tener en cuenta en una reducción de jornada*”, CEF.-LABORAL SOCIAL en <http://www.laboral-social.com/cuestiones-practicas-tener-cuenta-reduccion-jornada.html> (22/06/2016).

de menores<sup>59</sup>. Este hecho influye en la decisión de la trayectoria profesional de muchas mujeres, que deciden trabajar a tiempo parcial para poder compatibilizar las actividades domésticas y del hogar y a la larga tienen consecuencias desfavorables a la hora de acceder a prestaciones como son la jubilación, como desarrollaremos detalladamente en el tercer bloque de este trabajo.

En la actualidad también es bastante habitual la solicitud de la reducción de jornada en aquellas personas que tienen un contrato a jornada completa, con el fin de poder conciliar la vida laboral con la vida familiar. El módulo sobre conciliación realizado por la EPA, reflejó que un 20,9% de las mujeres redujeron el número de horas trabajadas en un tiempo superior o igual a un mes, para atender a hijos menores de ocho años, frente un 2% de los hombres que redujeron su jornada por el mismo hecho<sup>60</sup>.

Es por eso que el artículo 37.6 del TR-LET prevé dicha reducción de jornada para el cuidado de hijos y familiares. Según este artículo, cuando se tienen hijos menores de doce años, se podrá solicitar una reducción de jornada para sus cuidados, pudiéndose reducir dicha jornada entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la jornada (art. 37.6 TR-LET), lo que a su vez implica una reducción del salario proporcionalmente en función de la reducción de la jornada solicitada. Esta reducción y la elección del horario tienen que hacerse dentro de la jornada normal del trabajador y debe solicitarse por escrito con un mínimo de 15 días de antelación (art. 37.7 TR-LET). También se puede solicitar la reducción de jornada en aquellos casos en los que se tenga a cargo a una persona con discapacidad o se tenga que cuidar directamente de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y que no puedan valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad (art. 37.6 TR-LET).

Como hemos mencionado, la reducción de jornada implica una reducción del salario, lo que se traduce en una reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social. Sin

---

<sup>59</sup> Vid. Publicaciones del INE, “*Razones del trabajo a tiempo parcial según grupo de edad. Trabajo a tiempo parcial según tipo de hogar*”, 2014, disponible en [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461773&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888) (22/06/2016).

<sup>60</sup> Vid. Publicaciones del INE, “*Cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)*”, 2015, disponible en [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888) (23/06/2016).

embargo, existen una serie de reglas especiales a la hora de pedir algunas prestaciones (prestaciones por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación) por las que se calculan como si el trabajador estuviera realmente cotizando al 100 % de la jornada que hubiera correspondido si no se hubiera producido dicha reducción de jornada (art.237.3 TR-LGSS).

Según datos disponibles de la Seguridad Social, casi un 95% de las personas que solicitaron una excedencia para el cuidado de hijos era mujeres y casi un 86% de las mujeres solicitaron excedencias para atender a personas dependientes<sup>61</sup>. El artículo 46.3 del TR-LET regula el período de excedencia al que tendrán derecho los trabajadores que, será de: a) *“un período no superior a tres años para el cuidado de cada hijo natural o, mediante adopción o acogimiento”*; b) *“un período no superior a dos años para atender a un familiar discapacitado o dependiente hasta el segundo grado de afinidad”*<sup>62</sup>. Durante el primer año de excedencia los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Todos estos datos reflejan el necesario equilibrio entre la vida familiar y laboral, que debería trasladarse por igual tanto a hombres como a mujeres, pero como podemos observar dicha situación parece lejos de producirse aún, ya que los efectos de la flexibilización de la contratación a tiempo parcial produce tanto efectos favorables como desfavorables a la hora de alcanzar los objetivos establecidos por las políticas de igualdad y conciliación<sup>63</sup>.

Se supone que las políticas de conciliación están destinadas a mejorar la flexibilidad y la competitividad de la economía, mejorando la calidad de vida de

---

<sup>61</sup> Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, p. 78.

<sup>62</sup> Así aparece expresado en el art. 46.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>63</sup> ARGÜELLES BLANCO, A. R. “La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar” en ARGÜELLES BLANCO, A. R., MARTÍNEZ MORENO, C. y MÉNDEZ SEBASTIÁN, P., *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004.

hombres y mujeres<sup>64</sup>, la parcialidad de la jornada supone en el caso de las mujeres un lastre. Para solucionar este tipo de problemas deberían reducirse las diferencias en los usos del tiempo entre mujeres y hombres, promoviendo ayudas a los hombres que decidan reducir su jornada para cuidar a familiares o hijos, o bien, promoviendo ayudas a las empresas que fomenten este tipo de prácticas entre sus trabajadores varones; incentivar las ayudas para la utilización de servicios de atención a la dependencia así como servicios de guardería y atención de menores.

---

<sup>64</sup> BOTE ALVÁREZ-CARRASCO V. y CABEZA ARES A., “Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: Efectos de la crisis”, *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de León*, núm. 14/2012, p. 209.



## 2. MUJERES EN LA VEJEZ

Tradicionalmente, nuestro sistema de Seguridad Social estaba articulado sobre un modelo productivo en el que los asegurados eran principalmente varones, empleados en un trabajo asalariado, siendo los principales sustentadores del hogar, mientras que las mujeres quedaba en un segundo plano, dependiendo económicamente del marido y dedicándose a las tareas domésticas y cuidado de los hijos. En este contexto, era el hombre el que adquiriría una serie de derechos para cubrir situaciones tales como el desempleo, la invalidez o jubilación, mientras que la mujer se beneficiaba principalmente de la prestación por viudedad<sup>65</sup>, derivada por su cónyuge.

Con el paso del tiempo y los cambios producidos en las últimas décadas, tras la incorporación de la mujer al trabajo, se han ido eliminando paulatinamente los sesgos de género existentes en la regulación social<sup>66</sup>, en base al reconocimiento en el artículo 14 de la Constitución al derecho a la igualdad entre hombres y mujeres y, a través de la aplicación de diferentes Directivas Europeas, como es la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social<sup>67</sup>. También se han conseguido otros avances, como la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>68</sup>, la facilitación de la conciliación laboral y familiar o los diversos cambios producidos en el sistema de pensiones con motivo del fomento de la contratación a tiempo parcial<sup>69</sup>.

---

<sup>65</sup> MALDONADO MOLINA, J. A., “El Derecho a la Seguridad Social de la mujer”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L. Y MONEREO ATIENZA, C., Coord.), Género y Derechos Fundamentales, Comares, Granada, 2010, pp. 445 y ss.

<sup>66</sup> Vid. CES, Informe núm. 01/2011, *op. cit.*, p. 199.

<sup>67</sup> DO L 006 de 10 de enero de 1979.

<sup>68</sup> BOE de 23 de marzo de 2007.

<sup>69</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., “La jubilación de los trabajadores a tiempo parcial: vicisitudes de una ordenación en la línea roja de la protección social. Consideraciones críticas y propuestas de mejora”, *Revista de Información Laboral*, núm. 11/2015, p. 1.

## 2.1. Riesgo de pobreza

Actualmente, nuestra sociedad sigue sin ofrecer las mismas oportunidades a hombres y mujeres en el ámbito laboral, donde siguen persistiendo las disparidades salariales, lo que hace que al final de la vida laboral de las mujeres sus ingresos sean menores que los de los hombres<sup>70</sup>. La jubilación es una de las más importantes prestaciones contributivas, ya que mediante ella se pretende garantizar el nivel de ingresos una vez finalizada la vida laboral. Pero nuestro sistema de Seguridad Social está basado en un patrón industrial masculino y las aplicaciones del trabajo a tiempo parcial, fuertemente feminizado a causa de la división sexual del trabajo y los estereotipos de género, crean serias dificultades a la hora de tener en cuenta las cotizaciones de las mujeres trabajadoras a tiempo parcial, que mantienen el rol clásico de ama de casa y además aportan una ayuda extra a la economía familiar<sup>71</sup>.

El impacto de la brecha salarial sobre las mujeres se traduce en una obtención de ingresos menores a lo largo de su trayectoria profesional, lo que repercute en una menor cuantía a la hora de percibir diversas prestaciones sociales, aumentando así el riesgo de pobreza en las mujeres.

Los diferentes estudios realizados sobre las peculiaridades de las trayectorias laborales, que se desprenden de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) procedente de la base de datos de la Seguridad Social, señalan una mayor estabilidad en los patrones de participación laboral de los varones, al encontrarse durante más tiempo registrados en el sistema de Seguridad Social. Por el contrario, las mujeres cotizan menos tiempo, intercalando períodos de actividad con períodos de inactividad o desempleo, lo que se traduce en una mayor rotación en el mercado de trabajo.<sup>72</sup> Las mujeres se encuentran en sistema contradictorio, donde se les facilita las interrupciones durante su vida laboral para poder conciliar el trabajo con la vida familia pero, a la vez, esas excedencias o permisos para el cuidado de hijos o personas

---

<sup>70</sup> Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, pp. 7-8.

<sup>71</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F.; “Tiempo parcial y períodos de carencia (a propósito de la STJUE de 10 de junio de 2010)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 9/2010, p. 1.

<sup>72</sup> *Vid.* CES, Informe núm. 01/2011, *op. cit.*, p. 200.

dependientes, así como las reducciones de jornada tienen consecuencias desfavorables a la hora de acceder a ciertas prestaciones sociales, quedándose muchas de ellas fuera del sistema de prestaciones contributivas. Otro gran problema es la maternidad, que se configura una “gran losa” en las carreras profesionales y personales de las mujeres, ya que muchas empresas ponen trabas a las trabajadoras que deciden ser madres y ven truncados sus aspiraciones profesionales.

Esta situación de pobreza se ve más agravada aún, en el caso de aquellas mujeres que no han podido acceder a una pensión contributiva (ya sea por no haber trabajado nunca o no haber cotizado el mínimo correspondiente) y se encuentran separadas, ya que muchas de ellas acaban dependiendo de otro tipo de prestaciones asistenciales, elevando el riesgo de pobreza entre las mujeres<sup>73</sup>.

## **2.2. La brecha de género en las pensiones**

Tanto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) como el Tribunal Constitucional, han calificado a través de diferentes sentencias como discriminatorio el trato que daba la legislación española a los trabajadores a tiempo parcial en lo que respecta a las cotizaciones para acceder a la pensión de jubilación, donde se apreciaba una vulneración tanto al principio de proporcionalidad de las pensiones como el derecho de igualdad de trato entre hombres y mujeres<sup>74</sup>, ya que 71,72% de las personas contratadas a tiempo parcial son mujeres.

Tras las sentencia obtenida por el Tribunal Constitucional, donde se establece que el contrato a tiempo parcial influye mayoritariamente al sexo femenino y por tanto se produce discriminación indirecta por razón de sexo, se declara inconstitucional la Disposición Adicional 7ª, redactada por 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<sup>75</sup>. Obteniendo posteriormente como resultado la aprobación del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la

---

<sup>73</sup> *Ídem*, p. 201.

<sup>74</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., “La jubilación de los trabajadores a tiempo parcial: vicisitudes de una ordenación en la línea roja de la protección social. Consideraciones críticas y propuestas de mejora”, *op. cit.*, núm. 11/2015, p. 3-4.

<sup>75</sup> BOE de 28 de noviembre de 1998.

protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social<sup>76</sup>, donde se establece un nuevo criterio del cálculo para acceder a la pensión de jubilación de estos trabajadores.

La incorporación tardía de la mujer al mercado laboral explica en gran medida su menor participación en el sistema de prestaciones contributivas de la Seguridad Social. A pesar de que cada vez son más las mujeres que se incorporan al mercado laboral, todavía sigue siendo menor el número de mujeres que perciben pensiones de jubilación o incapacidad permanente<sup>77</sup>.

<b>Número de pensiones por género (1 de mayo de 2016)</b>		
<b>Tipo de pensiones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Incapacidad Permanente	329.276	606.983
Jubilación	2.116.113	3.596.383
Viudedad	2.178.537	176.612
Orfandad	162.589	177.822
Favor de familiares	28.770	10.733
<b>Total pensiones</b>	<b>4.815.285</b>	<b>4.568.533</b>

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Pensiones\\_y\\_pensionistas/Pensiones\\_contributivas\\_en\\_vigor/Por\\_tramos\\_de\\_cuant\\_a/ESTC\\_005393](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_tramos_de_cuant_a/ESTC_005393)

La mayor parte de los pensionistas varones perciben pensiones de jubilación o incapacidad permanente, mientras que el número de pensionistas mujeres es más elevado en las pensiones de viudedad. También el importe de las pensiones varía según el sexo, como veremos en la siguiente tabla.

<sup>76</sup> BOE de 3 de agosto de 2013.

<sup>77</sup> CES, Informe núm. 01/2011, *op. cit.*, p. 203.

<b>Pensión de Jubilación (1 de mayo de 2016)</b>				
<b>Grupos de edad</b>	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>	
	Número	Pensión Media	Número	Pensión Media
50-54	687	2.305,66	178	2.059,30
55-59	11.384	2.155,40	586	1.808,74
60-64	258.785	1.540,26	92.033	1.338,30
65-69	926.120	1.366,54	532.951	936,00
70-74	812.486	1.259,05	466.367	753,01
75-79	611.127	1.106,04	350.026	647,91
80-84	538.214	1.025,84	315.624	608,73
85 y más	437.326	936,52	358.241	566,00

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

[http://www.seg-](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_edades/150225)

[social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/Pensiones\\_y\\_pensionistas/Pensiones\\_contributivas\\_en\\_vigor/Por\\_edades/150225](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Pensiones_contributivas_en_vigor/Por_edades/150225)

Según datos estadísticos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la edad media de jubilación de las mujeres se produce a los 76 años, mientras que en los hombres es a los 74 años. En tabla mostrada, encontramos notables diferencias entre las cantidades percibidas en las pensiones de jubilación entre ambos sexos, y es que los hombres que se jubilen entre los 75 y 79 años recibirán una pensión de jubilación de 1.106,04 euros, mientras que las mujeres que se jubile en ese mismo tramo de edad recibirán una pensión media de 647,91 euros, 458,13 euros menos que los hombres.

Estas diferencias que hacen que aumenten el riesgo de pobreza en las mujeres vienen dadas por las condiciones laborales y personales a las que se enfrentan las mujeres y que hemos explicado en el primer bloque de este trabajo.

### **3. EVOLUCIÓN DE LOS MECANISMOS CORRECTORES**

#### **3.1. Prestaciones familiares: Consideraciones generales**

El sistema de Seguridad Social contiene una rama de protección social referida a la familia. Esta protección a la familia se entiende como una contingencia social, al ser un evento incierto y aleatorio, orientado a la protección, para así poder hacer frente a las cargas familiares<sup>78</sup>. El artículo 39 de la Constitución respalda este hecho al establecer “*la protección social, económica y jurídica de la familia*”<sup>79</sup>.

Las necesidades familiares se configuran como un riesgo social, al tener que dedicar parte del tiempo al cuidado de los hijos o familiares, lo que supone una carga económica para familia, al incrementarse los gastos para cuidar de estos<sup>80</sup>.

Las prestaciones familiares en su modalidad contributiva, están destinada a aquellos trabajadores incluidos en el ámbito del Régimen General de la Seguridad Social que hagan uso de sus derechos de reducción de jornada para el cuidado de hijos o familiares según lo previsto en el artículo 37.6 TR-LET, o bien que disfruten de los períodos de excedencia para el cuidado de hijos o familiares según lo dispuesto en el artículo 46.3 TR-LET. Están configuradas por la normativa como derechos de titularidad indistinta, es decir, pueden ser disfrutados por mujeres u hombres indistintamente. Sin embargo, dado que es el colectivo femenino el que mayoritariamente se dedica a las responsabilidades familiares sacrificando su carrera profesional o sus expectativas profesionales. Con el fin de paliar estas consecuencias, el ordenamiento jurídico español ha arbitrado una serie de medidas destinadas a corregir los efectos derivados del ejercicio de los derechos de reducción de jornada y excedencias por cuidado de hijos o familiares.

---

<sup>78</sup> VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. Y QUESADA SEGURA, R., *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2010, pp. 407-408.

<sup>79</sup> Así aparece expresado en el art. 39 CE.

<sup>80</sup> GORRELLI HERNÁNDEZ, J., “Seguridad Social y protección familiar”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 59/2005, p. 48.

Esta prestación se encuentra regulada en el artículo 237, del Capítulo XV, Título II del TR-LGSS, a diferencia de otras prestaciones de la modalidad contributiva que consisten en la asignación de una determinada cantidad económica, consisten en considerar como cotizados determinados períodos de tiempo con el fin de compensar los periodos de tiempo dedicados al cuidado de menores o familiares dependientes<sup>81</sup>.

El art. 237 TR-LGSS establece cuatro supuestos distintos de cotizaciones ficticias, indicando que tienen consideración como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad:

1. En primer lugar, los 3 primeros años del período de excedencia por cuidado de hijo menor o acogido en los supuestos de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción (art. 46.3 TR-LET y art. 237.1 TR-LGSS).
2. En segundo lugar, el primer año del período de excedencia por cuidado de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen ninguna actividad retribuida (art. 46.3 TR-LET y art. 237.2 TR-LGSS).

Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los dos apartados anteriores hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 TR-LET, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

3. Las cotizaciones efectuadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años o del primer año del periodo de reducción de jornada por cuidado de familiares, según lo establecido por el artículo 37.6 TR-LET, se consideran incrementadas hasta

---

<sup>81</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. Y QUESADA SEGURA, R., *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2015

el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada.

4. Las cotizaciones realizadas en los supuestos de reducción de jornada a los efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo o riesgo durante la lactancia: el progenitor, adoptante, o acogedor tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años (art. 37.6 TR-LET).

En lo referente al reconocimiento de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, el período considerado como “cotización efectiva” servirá para acreditar los períodos mínimos de cotización que dan derecho a dichas prestaciones.

Otro artículo importante, en lo que se refiere a la protección a la familia, es el artículo 235 TR-LGSS, referente a los períodos de cotización asimilados al parto. En él se establece que, a efectos del reconocimiento de pensiones como la jubilación o la incapacidad permanente, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de estas pensiones un total de 112 días por cada parto de un solo hijo, pudiendo ser 14 días más por cada hijo a partir del segundo si fuera parto múltiple<sup>82</sup>. Por otra parte, el artículo 236 TR-LGSS hace referencia a los beneficios por cuidados de hijos menores. En este sentido, establece que “*se computará como periodo cotizado a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, aquel en el que se haya*

---

<sup>82</sup> Vid. el art. 235 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



*interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación*”<sup>83</sup>. El período computable como cotizado será como máximo de 270 días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.

Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

En cualquier caso, la aplicación de los beneficios establecidos en este artículo no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurren con los contemplados en el artículo 237.1 TR-LGSS.

Todos estos mecanismos han supuesto un gran avance, al producir ciertos beneficios en las cotizaciones puesto que los beneficiarios se consideran en situación de alta y dicho periodo se reconoce como cotizado a la hora de determinar si la persona beneficiaria cubre el periodo mínimo de cotización exigido y determinar la base reguladora y el porcentaje aplicable de las prestaciones. Por tanto, el efecto corrector de estos mecanismos queda reflejado a la hora de acceder a las distintas prestaciones sociales como la jubilación o la incapacidad permanente.

### **3.2. La jubilación de los trabajadores a tiempo parcial: Avances antidiscriminatorios en el cálculo de la prestación**

La forma de computar los días cotizados para realizar el cálculo correspondiente a los períodos de carencia para obtener el derecho a la pensión de jubilación para aquellas trabajadoras contratadas a tiempo parcial ha objeto de diversas reformas y, por tanto, ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. La mayor parte de las modificaciones

---

<sup>83</sup> Así aparece expresado en el art. 236.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

sufridas se debe a que la forma de calcular la correspondiente pensión ha sido objeto de numerosos debates por la doctrina judicial, tanto a nivel europeo como a nivel nacional.

En un primer momento la configuración de la cotización partía de la consideración de que todos los trabajadores prestaban sus servicios a jornada completa, pero la evolución de las políticas laborales fue incentivando el fomento del empleo a tiempo parcial, por lo que el cálculo de las cotizaciones para estos trabajadores se realizaba en función del salario que se percibía por las horas efectivamente realizadas<sup>84</sup>. Así quedaba establecido en la redacción originaria de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Ley 1/1995, de 24 de marzo<sup>85</sup> (en adelante LET-1995); en concreto el apartado tercero del artículo doce (más tarde dicho artículo se trasladó al apartado cuarto tras la aprobación del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida)<sup>86</sup>, que igualmente era desarrollado por la Disposición Adicional 7ª del a LGSS-1994. Sin embargo, en el caso de los trabajadores a tiempo completo, el cálculo se realizaba teniendo en cuenta el período natural durante el cual ha estado dado de alta.

Esta problemática en el cálculo creaba dos inconvenientes fundamentales, por un lado el difícil acceso a una prestación a los trabajadores a tiempo parcial y, de otro, la discriminación indirecta por razón de sexo, ya que gran parte de los trabajadores a tiempo parcial era y son mujeres<sup>87</sup>, en la actualidad el 71,72%<sup>88</sup> de las personas contratadas a tiempo parcial son mujeres.

Respecto a dicha forma de realizar el cálculo de las cotizaciones, el Tribunal Constitucional en su Sentencia núm. 253/2004 se pronunció de la siguiente forma: *“declarar inconstitucional y nulo el párrafo segundo del artículo 12.4 del Estatuto de*

---

<sup>84</sup> LLORENTE ÁLVAREZ, A. Y DEL VALLE DE JOZ, J.I., “La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: Jurisprudencia reciente y alternativas de reforma”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, núm. 3/2013, pp. 8-9.

<sup>85</sup> BOE de 29 de marzo de 1995.

<sup>86</sup> BOE de 17 de mayo de 1997.

<sup>87</sup> GALA DURÁN C., “Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social: Un paso atrás en el camino de la equiparación de condiciones”, *Revista IUSLabor*, núm. 3/2014, p. 2.

<sup>88</sup> *Vid.* Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa, Primer trimestre del año 2016.

*los Trabajadores, según la redacción del texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en cuanto establece que para determinar los períodos de cotización de prestaciones de la Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas trabajadas”<sup>89</sup>.*

Este asunto fue conocido por el Tribunal Constitucional a raíz de la cuestión de inconstitucionalidad núm. 2045/98 planteada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Pontevedra, donde se discutía el acceso a la prestación de incapacidad permanente total de una trabajadora que le fue denegada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), al no reunir el período mínimo de cotización de 4.045 días. En ese entonces, la trabajadora acreditaba un total de 4.024 días cotizados, esto se debe a que los 2.346 días en los que la trabajadora estuvo contratada a tiempo parcial, el INSS en aplicación de las reglas del artículo 12.4 del ET-1995 sólo le reconoció 1.447 días.

A criterio del Tribunal Constitucional: *“la aplicación del criterio de proporcionalidad estricta a los contratos a tiempo parcial a efectos del cómputo de los períodos de carencia necesarios para causar derecho a las prestaciones conduce a un resultado claramente desproporcionado, pues dificulta injustificadamente el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la protección social, al exigir a estos trabajadores unos períodos de actividad más extensos para reunir el requisito de carencia”<sup>90</sup>.* En este sentido, el Tribunal Constitucional ve legítimo la obtención de una menor cuantía en las prestaciones sociales cuando existen períodos de trabajo a tiempo parcial, debido a que el esfuerzo contributivo es menor comparado con un trabajador a tiempo completo, lo que no encuentra legítimo el Tribunal es la dificultad a la que se encuentran estos trabajadores para acceder a dichas prestaciones, sobre todo aquellas en las que se exigen períodos bastante elevados de cotización, vulnerando así el artículo 14 de la Constitución.

Este pronunciamiento del Tribunal Constitucional se produjo de manera posterior a la entrada en vigor del 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

---

<sup>89</sup> Así aparece expresado en la STC 253/2004, de 22 de diciembre de 2004.

<sup>90</sup> *Ibidem*.

tiempo parcial y el fomento de su estabilidad<sup>91</sup>, que modificaba la legislación referente al contrato a tiempo parcial, por lo que el artículo debatido en la sentencia, se encontraba ya fuera del ordenamiento jurídico.

De este modo, y a través de la aprobación del Real Decreto-Ley 15/1998, el artículo doce del Estatuto de los Trabajadores dejó de contener regulación en materia de cálculo de prestaciones sociales y también se modificó la Disposición Adicional 7ª de la LGSS-1994, sobre normas aplicables a los trabajadores a tiempo parcial.

Dicha modificación estableció una serie de mecanismos correctores, que se encuentran desarrollados en el primer apartado, segunda regla, referidos a los períodos de cotización. Los mecanismos correctores son los siguientes:

1. *“Los períodos de cotización necesarios para acceder a las diferentes prestaciones se computarán en función de las horas trabajadas, tanto horas ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días cotizados. El número de horas trabajadas se dividirá entre cinco, el equivalente al cómputo de 1.826 horas anuales”<sup>92</sup>.*
2. *“Para causar derecho a la obtención de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a la aplicación de la regla mencionada con anterioridad, se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5. A partir de este cálculo se obtendrá como resultado el número de días que se considerarían acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización, este resultado nunca podrá superar al número de días de haberse realizado la jornada a tiempo completo”<sup>93</sup>.*

Pero ni siquiera con esta modificación se solucionaron los problemas acerca del criterio de proporcionalidad, como veremos a continuación a través del pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

---

<sup>91</sup> BOE de 28 de noviembre de 1998.

<sup>92</sup> Así aparece expresado en el art. segundo apartado dos del 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 (BOE del 28).

<sup>93</sup> *Ibidem*.

El 22 de noviembre de 2012, el TJUE se pronunció sobre el asunto *Elbal Moreno*<sup>94</sup>. El litigio principal se fundamentó en la reclamación de la trabajadora Elbal Moreno, de 66 años, que en octubre de 2009 solicitó al INSS la pensión de jubilación que posteriormente le fue denegada. La trabajadora había trabajado durante 18 años como limpiadora de una comunidad, con una jornada parcial de 4 horas semanales.

Ante esta situación la trabajadora interpone una demanda en el Juzgado de lo Social de Barcelona, en la que alega que la aplicación de la Disposición Adicional 7ª de la LGSS-1994 (redactada por el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre) exige un mayor período de cotización a los trabajadores a tiempo parcial en comparación a los trabajadores a tiempo completo, aún con el factor de corrección del 1,5 para acceder a dicha prestación, vulnerando así el principio de igualdad; la trabajadora también alega que la Disposición Adicional 7ª supone una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que casi el 80% de las principales beneficiarias de este tipo de contratos a tiempo parcial son mujeres<sup>95</sup>.

Ante tales circunstancias, el Juzgado de lo Social de Barcelona, decidió suspender el procedimiento y plantear una serie de cuestiones prejudiciales, en torno al tema controvertido, ante el TJUE, para establecer si el acceso a la pensión de jubilación que se plantea en el litigio está comprendido en el ámbito de aplicación de las siguientes normas comunitarias:

- La cláusula 4ª de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. El objetivo principal de esta directiva es: *“garantizar la supresión de las discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial, facilitando el desarrollo del trabajo a tiempo parcial sobre una base voluntaria, contribuyendo a la organización flexible del tiempo de trabajo teniendo en cuenta las necesidades de los empresarios y los trabajadores”*<sup>96</sup>.

---

<sup>94</sup> STJUE, de 22 de noviembre de 2012, Asunto C385/2011.

<sup>95</sup> GALA DURÁN C., “Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social: Un paso atrás en el camino de la equiparación de condiciones”, *op. cit.*, p.3.

<sup>96</sup> Así aparece expresado en la cláusula 1 de la Directiva 97/81/CE.

- El artículo 157 del TFUE<sup>97</sup>, referente a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras. Mediante el TFUE, todos los Estados miembros deben garantizar la igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras cuando realicen trabajos de igual valor, legitimando a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- El artículo 4 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- El artículo 4 de la 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, garantizando la protección contra la invalidez, la vejez, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los riesgos por enfermedad y el paro.

En este sentido, el TJUE concluyó que en aplicación a lo establecido por el artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE existe discriminación indirecta, ya que de tal precepto comunitario se desprende que se producirá discriminación cuando de la aplicación de una medida nacional, aún formulada de manera neutra, perjudique a un número mayor de mujeres que de hombres. Por tanto el TJUE entendió que la Disposición Adicional 7ª de la LGSS-1994 perjudicaba a los trabajadores a tiempo parcial, sobre todo aquellos trabajadores que habían efectuado jornadas bastantes reducidas, como es el caso, impidiendo la posibilidad de obtener una pensión de jubilación y afectando en proporción a un número mayor de mujeres que de hombres<sup>98</sup>.

---

<sup>97</sup> DO L 326 de 26 de octubre de 2012.

<sup>98</sup> GALA DURÁN C., “Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social: Un paso atrás en el camino de la equiparación de condiciones”, *op. cit.*, p. 3.

Por otro lado, la Directiva 97/81/CE impide que a los trabajadores a tiempo parcial se les trate de forma desfavorable<sup>99</sup>.

Meses después del pronunciamiento del TJUE, el Tribunal Constitucional se pronunció por un litigio similar en la Sentencia núm. 61/2013, en respuesta a la cuestión de inconstitucionalidad núm. 5862/2003 planteada por la Sala de los Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. En este caso, la demandante era una mujer a la que le fue denegada la prestación de jubilación por el INSS, al no reunir el período mínimo de 15 años de cotización, aunque acreditará más de 18 años trabajando. En este caso el Tribunal Constitucional se remitió a la Sentencia núm. 253/2004, con la diferencia de que la Disposición Adicional 7ª redactada por el Real Decreto-Ley 15/1998 contiene un elemento corrector, introducido a través del coeficiente de corrección del 1,5 que no alcanza a corregir los efectos desproporcionados para acceder a la pensión de jubilación. De este modo el Tribunal Constitucional declara nula e inconstitucional la redacción de la regla segunda de la Disposición Adicional 7ª de la LGSS-1994 al no cumplir con los parámetros de proporcionalidad establecidos por el artículo 14 de la Constitución<sup>100</sup>.

A raíz de la declaración de inconstitucionalidad producida por la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 61/2013 se provoca un vacío normativo que se cubrirá con la aprobación 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<sup>101</sup>.

Gracias a la aprobación del Real Decreto-Ley 11/2013, bastará con 15 años en alta en la seguridad social, con independencia del porcentaje de jornada que se tenga, para reunir el período de carencia que da derecho a la pensión de jubilación<sup>102</sup>; se mantiene la medida correctora del coeficiente multiplicador del 1,5 pero a esta se le

---

<sup>99</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 6/2013, p. 4.

<sup>100</sup> STC 61/2013, de 14 de marzo de 2013.

<sup>101</sup> BOE de 3 de agosto de 2013.

<sup>102</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales”, *op. cit.*, p. 5.

añade una nueva regla de cálculo, a través del Coeficiente Global de Parcialidad<sup>103</sup>. Esta nueva redacción de la Disposición Adicional 7ª resulta más beneficiosa para los trabajadores a tiempo parcial, sobre todo en aquellos casos donde los trabajadores desarrollen gran parte de su trayectoria laboral a tiempo parcial o que además realicen jornadas de escasa duración, ya que través del Coeficiente Global de Parcialidad se pretende garantizar el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, respetando los principios de igualdad y proporcionalidad que hasta ahora no se habían logrado cumplir. El cálculo para obtener el Coeficiente Global de Parcialidad para solicitar la prestación de jubilación se realiza del siguiente modo:

1. Los días naturales en los que el trabajador ha estado dado de alta pasaran a ser días acreditados como efectivamente cotizados, aplicándoseles el coeficiente de parcialidad, que representa la jornada realizada a tiempo parcial<sup>104</sup>.
2. Una vez obtengamos el número de días efectivamente cotizados, calcularemos el coeficiente global de parcialidad, que será el resultado de dividir los días acreditados como cotizados entre el total de días en los que el trabajador ha estado dado de alta o asimilada durante toda su vida laboral<sup>105</sup>.
3. Por último, el coeficiente global de parcialidad será aplicado al período mínimo de cotización exigido, que en el caso de la pensión de jubilación equivale a 5.475 días (15 años). El coeficiente también se aplicará en los supuestos en los que se exija que parte o totalidad del período de cotización esté comprendido en un determinado plazo de tiempo.

De este modo obtendremos el número de días de cotización efectiva que necesitara cualquier trabajador a tiempo parcial para acceder a la prestación de jubilación<sup>106</sup>.

---

<sup>103</sup> GÓNZALEZ GÓNZALEZ, C., “La protección social de los trabajadores a tiempo parcial en el Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto.”, *Revista AranzadiDoctrinal*, núm. 6/2013, pp. 7-8.

<sup>104</sup> Así aparece expresado en el art. cinco apartado uno 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 (BOE del 3).

<sup>105</sup> *Ibidem*.

<sup>106</sup> *Ibidem*.



El párrafo c) de la tercera regla del apartado 1 de la Disposición Adicional 7ª de la LGSS-1994 también fue objeto de reforma estableciendo que para la obtención del porcentaje aplicable a la base reguladora, se debe aplicar el coeficiente corrector del 1,5 a los días que hayan sido acreditados como efectivamente cotizados. Pero la mayor novedad se produce en los casos en que los interesados acrediten un período de cotización inferior al período mínimo exigido, en estos, una vez se haya aplicado el coeficiente corrector a los días acreditados como cotizados, según la disposición: *“el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años”*<sup>107</sup>.

Esta nueva forma de cálculo puede resultar algo compleja, al aplicar dos coeficientes: primero el coeficiente de parcialidad y posteriormente el Coeficiente Global de Parcialidad. Pero estos cálculos ofrecen un ajuste pormenorizado de cada trabajador, ajustándose a la realidad y necesidades de cada uno de ellos. Por tanto, esta nueva normativa es capaz de garantizar que los trabajadores a tiempo parcial puedan acceder a la pensión de jubilación respetándose los criterios de proporcionalidad establecidos en la Constitución.

Respecto a la continuidad en el tiempo de dicha norma, no se establece un período de caducidad, pero si se establece una evaluación si no se alcanzan los objetivos perseguidos. Previéndose la elaboración de un informe, una vez transcurrido un año de vigencia<sup>108</sup>.

Tras la publicación del Real Decreto-Ley 8/2015, de 30 de octubre, se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (TR-LGSS), quedando derogado el anterior texto (Real Decreto-Ley 1/1994, de 20 de junio), cuya vigencia ha sido de 20 años. El nuevo TR-LGSS recoge todo el conjunto de disposiciones legales reguladoras de los diferentes aspectos de Seguridad Social debidamente armonizados y

---

<sup>107</sup> Así aparece expresado en el art. cinco apartado dos 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 (BOE del 3).

<sup>108</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales”, *op. cit.*, núm. 6/2013, p. 7.

aclarados en un solo texto. De este modo, la Disposición Adicional 7ª de la LGSS-1994 se traslada a los artículos 245 a 248, del Título II, Capítulo XVII, Sección 1ª del TR-LGSS, referida al Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

## 4. CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Desde la incorporación de las mujeres al mercado laboral hasta la actualidad se ha experimentado un amplio desarrollo en políticas de igualdad, no obstante la disparidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral aún sigue siendo patente. Las desigualdades en la distribución de los usos del tiempo, reflejan que las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado producido en el hogar, mientras que los hombres, al no sufrir dicha carga en las mismas proporciones que las mujeres, pueden dedicar más tiempo al trabajo remunerado.

**SEGUNDA.-** Los datos aportados para la realización de este trabajo, demuestran que las desigualdades de género en el mundo laboral siguen siendo una realidad. La tasa de actividad de las mujeres es inferior a la de los hombres, pero estas se encuentran sobrerrepresentadas en la opción del trabajo a tiempo parcial o trabajo flexible, que repercute en la obtención de salarios menores, así como menores cotizaciones y mayores dificultades a la hora de acceder a prestaciones sociales tan básicas e importantes como la pensión por jubilación. A través de la visión positiva del contrato a tiempo parcial para las mujeres, al permitirles conciliar la vida familiar y personal, se continúa promoviendo la desigualdad entre sexos en el ámbito laboral y se continúa perpetuando los roles de género clásicos. Es cierto que este modelo de jornada tiene muchas ventajas, pero deben plantearse para todos los trabajadores indistintamente su sexo.

**TERCERA.-** La opción femenina por el trabajo a tiempo parcial desencadena una serie de consecuencias discriminatorias en las condiciones de trabajo, como son las diferencias salariales que dan lugar a la aparición de la brecha de género en los salarios. Otro motivo de la aparición de estas diferencias salariales, se debe al diferente grado de ocupación en ciertos ámbitos

laborales que normalmente se encuentran fuertemente feminizados y no permiten la posibilidad promocionar profesionalmente, impidiendo el acceso a puestos directivos mejor retribuidos.

Muchas de estas dificultades a la hora de promocionar las mujeres se debe a una mentalidad machista que permanece aún latente en la cultura empresarial, donde se cree que la vida personal y familiar de las mujeres obstaculizan la productividad de la empresa.

**CUARTA.-** Las actuales políticas de igualdad se han hecho eco de las diferentes desigualdades a las que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y a lo largo de los últimos años han centrado todos sus esfuerzos en solucionar dicho problema. Estas políticas, tanto a nivel europeo como a nivel nacional, pretenden aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral, reducir las disparidades salariales y de pensiones entre hombres y mujeres, y fomentar las políticas de conciliación entre los varones. Quizás todas estas políticas deberían ponerse en práctica desde otra perspectiva, por ejemplo, en el ámbito de la conciliación, deberían promoverse ayudas a los hombres que decidan reducir su jornada para cuidar a familiares o hijos, o bien, promover ayudas a las empresas que fomenten este tipo de prácticas entre sus trabajadores varones. A la hora de aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, las políticas deberían dirigirse a aquellas mujeres que son madres y sólo encuentran impedimentos a la hora de encontrar un empleo por el simple hecho de ser madres. También deberían fomentarse ayudas para la utilización de servicios de atención a la dependencia o servicios de guardería y atención de menores que normalmente tiene un elevado coste. En resumidas cuentas, considero que la vida profesional no está concebida para limitar la vida personal de las mujeres, sino para complementarla.

**QUINTA.-** La discriminación de la mujer no sólo es apreciable en el ámbito laboral, sino que también se produce durante la vejez, donde se encuentra con una reducción en su economía y con enormes dificultades a la hora de acceder a una pensión contributiva de jubilación. Recordemos que la opción por el trabajo a tiempo parcial entre las mujeres se debe, en numerosos casos, por motivos de responsabilidad familiar, por lo que esta opción hace que las cotizaciones y los salarios sean menores entre la población femenina, lo que se traduce en ingresos menores y menores pensiones, que hacen que aumente el riesgo de pobreza entre este sector de la población.

Lo que observamos con estos datos es que nuestro sistema de Seguridad Social está concebido para la jornada completa de trabajo, siendo la temporalidad una posibilidad que se pudiera dar en el tiempo de forma intermitente.

**SEXTA.-** Actualmente las jornadas de tiempo parcial se alargan mucho durante la vida laboral de los trabajadores, lo que dificulta seriamente el cálculo de las cotizaciones para acceder a prestaciones sociales como son la pensión de jubilación, la prestación de incapacidad permanente o las prestaciones de maternidad y/o paternidad entre otras. Es por eso que la nueva regulación de la Seguridad Social ha desarrollado una serie de mecanismos correctores, con el objetivo de favorecer las cotizaciones de los trabajadores a tiempo parcial o bien de aquellos trabajadores que deciden optar por una excedencia o bien reducir su jornada para el cuidado de hijos o familiares.

A través de una serie de reglas dispuestas en el Capítulo XV, Título II del TR-LGSS, se tendrán ciertos períodos como efectivamente cotizados, a pesar de estar disfrutando de una excedencia.

**SÉPTIMA.-** La diferente evolución normativa, así como la evolución jurisprudencial han creado una serie de mecanismos destinados a corregir las

desigualdades que se creaban en el acceso a la jubilación de aquellas personas que a lo largo de su vida habían trabajado a tiempo parcial, y que en su mayoría eran y son mujeres. En un primer momento la antigua regulación de la LGSS-1994 ofrecía un trato desproporcionado a aquellos trabajadores que pretendieran acceder a la pensión de jubilación.

Tras la sentencia del TJUE en el “*caso Elbal Moreno*”, y el posterior pronunciamiento del Tribunal Constitucional, la normativa sobre el cálculo de las cotizaciones para los trabajadores a tiempo parcial se transforma, con la aprobación del Real Decreto-Ley 11/2013, que se encuentra incluido en el actual TR-LGSS, y donde se redefine el computo de cotización aplicando el mecanismo corrector del Coeficiente Global de Parcialidad. Para ello se tendrá en cuenta los períodos vigentes en los que el trabajador ha estado de alta trabajando a tiempo parcial como cotizados, aplicándoseles el porcentaje de la jornada realizada que aparece en el contrato y que correspondería al coeficiente de parcialidad, lo que nos darán como resultado los días en los que el trabajador ha cotizado efectivamente. Posteriormente se procederá al cálculo del famoso Coeficiente Global de Parcialidad, que se trata de la proporción de los días cotizados entre el número de días en alta a lo largo de su vida laboral, lo que permite un cálculo más ajustado para acceder a las diferentes prestaciones a los trabajadores a tiempo parcial.

## BIBLIOGRAFÍA

AA. VV., *Mujer y techo de cristal en el sector turístico*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, Estudios e Investigaciones, 2014. Texto disponible en [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Mujer\\_techo\\_cristal\\_turistico.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Mujer_techo_cristal_turistico.pdf)

ALAMEDA CASTILLO, M.T., “Discriminación en el proceso de acceso al empleo. Dimensión sustantiva”, en ALAMEDA CASTILLO, M.T., *Estudios previos al contrato de trabajo y discriminación*, Cuadernos de Aranzadi Social, Editorial Aranzadi, 2013, pp. 1-134.

ARGÜELLES BLANCO, A.R. “La igualdad de oportunidades mediante la conciliación de la vida laboral y familiar” en ARGÜELLES BLANCO, A.R., MARTÍNEZ MORENO, C. y MÉNDEZ SEBASTIÁN, P., *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares. Estudio de los derechos y medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva (2001-2002)*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2004.

BALBO, L., “La doble presencia”, en BORDERÍAS, C., CARRASCO, C. y ALEMANY, C., *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria/FUHEM, Barcelona-Madrid, 1994, pp. 503-514.

BOTE ALVÁREZ-CARRASCO V. Y CABEZA ARES A., “Conciliación y contrato a tiempo parcial en España: Efectos de la crisis”, *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de León*, núm. 14/2012, pp. 207-218.

COMISIÓN EUROPEA, “Compromiso estratégico para la igualdad entre hombres y mujeres 2016-2019”. Texto disponible en [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_es.pdf)

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA, Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, núm. 01/2011, pp. 1-243. Texto disponible en <http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0111>

ELBORGH, K., “¿Un techo de cristal blindado?”, ESTUDIOS DE POLÍTICA EXTERIOR. Texto disponible en <http://www.politicaexterior.com/articulos/economia-exterior/un-techo-de-cristal-blindado/> (fecha de última consulta 27/06/2016)

FABREGAT MONFORT, G., *Discriminación de género en el acceso al mercado de trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., “La jubilación de los trabajadores a tiempo parcial: vicisitudes de una ordenación en la línea roja de la protección social. Consideraciones críticas y propuestas de mejora”, *Revista de Información Laboral*, núm. 11/2015, pp. 1-23.

GALA DURÁN C., “Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social: Un paso atrás en el camino de la equiparación de condiciones”, *Revista IUSLabor*, núm. 3/2014, pp. 1-14.

GÓNZALEZ GÓNZALEZ, C., “La protección social de los trabajadores a tiempo parcial en el Real Decreto Ley 11/2013, de 2 de agosto.”, *Revista AranzadiDoctrinal*, núm. 6/2013, pp. 1-10.

GORRELLI HERNÁNDEZ, J., “Seguridad Social y protección familiar”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 59/2005, pp. 35-74.

GRAU PINEDA, C. Y RODRÍGUEZ GÓNZALEZ, S., *Conciliación y Seguridad Social. La brecha de género en el sistema de pensiones*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015.



INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD, “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”, Texto disponible en <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

LLORENTE ÁLVAREZ, A. Y DEL VALLE DE JOZ, J.I., “La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: Jurisprudencia reciente y alternativas de reforma”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, núm. 3/2013, pp 1-13.

LOUSADA AROCHENA, J.F.; “Tiempo parcial y períodos de carencia (a propósito de la STJUE de 10 de junio de 2010)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 9/2010, pp. 1-5.

MALDONADO MOLINA, J. A., “El Derecho a la Seguridad Social de la mujer”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J. L. Y MONEREO ATIENZA, C., Coord.), *Género y Derechos Fundamentales*, Comares, Granada, 2010.

MERCEDES MARTÍNEZ, A., y ROMÁN FERNÁNDEZ. M., “La doble precariedad de las mujeres por los usos del tiempo”, *Sociedad y utopía: Revista de ciencias sociales*, 29/2007, pp. 313-330.

MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. Y QUESADA SEGURA, R., *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2015.

PÉREZ DEL RÍO, M. T., “Mujer y mercado de trabajo”, *Meridiam*, 39/2006, pp. 40-45.

PÉREZ DEL RÍO, M. T., “El acervo comunitario en materia de igualdad de trato: la adecuación del ordenamiento jurídico interno”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 16/2005, pp. 38-47.

RAMOS, A., SARRIÓ CATALÁ, M., BARBERÁ HEREDIA, E., y CANDELA, C. “El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres”, *Revista de Psicología Social*, vol. 17, 2/2002 2002 (Ejemplar dedicado a: Psicología y género), pp. 167-182.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “Igualdad y no discriminación en el empleo”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 13/1998, pp. 51-76.

SÁEZ LARA, C., “Igualdad de trato y de oportunidades en el derecho social comunitario”, en AA.VV. *Igualdad ante la ley t la no discriminación en las relaciones laborales (XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)*, MTAS, Madrid, 2005, pp. 325-381.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., “Adecuación y sostenibilidad de las prestaciones contributivas (en especial, de las pensiones) del Sistema de Seguridad Social”, *Revista española de Derecho del Trabajo (Aranzadi)*, núm. 161/2014, pp. 1-5.

SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 6/2013, pp. 1-39.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, “Informe del mercado de trabajo de las mujeres”, Observatorio de las ocupaciones 2015. Texto disponible en [https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/2502-1.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2502-1.pdf)

VÁZQUEZ PADRE, N., “El nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7/2014, pp. 1-16.

VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. Y QUESADA SEGURA, R., *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2010.