

# LA MEJORA DE LAS PENSIONES PARA EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

La sentencia de noviembre de 2012 del Tribunal de Justicia Europeo declara nulo el sistema de cómputo de los periodos cotizados en el trabajo a tiempo parcial en el derecho español. Al ser las mujeres mayoría entre quienes están a tiempo parcial, el TJE entiende que un sistema de cómputo que haga muy difícil el acceso a las prestaciones supone una discriminación indirecta por razón de género.

Por su parte, y una vez conocida la doctrina del Tribunal Europeo, el Tribunal Constitucional Español ha sacado del congelador asuntos que desde hacía muchos años tenía pendientes de resolver, y se ha pronunciado en el mismo sentido en varias resoluciones. La primera es de abril de 2013, sobre una cuestión que se le había planteado ni más ni menos que en 2003. Viene a decir que mientras en el trabajo a tiempo completo cada día trabajado es un día cotizado, en el tiempo parcial solo se tienen en cuenta las horas de trabajo, con un factor corrector que no alcanza a compensar la desigualdad de la fórmula de cómputo. Por otro lado, quien trabaja a tiempo parcial tendrá bases de cotización inferiores, lo que redundará en la cuantía de la pensión. Por eso, se está sufriendo una doble penalización: la del periodo de cotización y la de la base de cálculo de la pensión. Y la mayoría de las personas afectadas son mujeres.

Parecería, por lo tanto, que se produce una mejora del tratamiento del trabajo a tiempo parcial, y se ataja una forma de trato discriminatorio para las mujeres. Sin embargo, el hecho de que la inmensa mayoría de las personas a tiempo parcial sean mujeres, merece un tratamiento que vaya más allá de la constatación de la realidad. En Europa varían las cifras oficiales sobre empleo parcial según género, pero en casi todos los países son espectaculares. En 2011, en Holanda estaban a tiempo parcial el 76,5 de las mujeres y el 24,3 de los hombres; en Alemania el 45,1 y el 9%; en Francia el 29,9 y el 6,5; Suecia el 38,7 y el 12... No entro en lo que supone en cada país estar a tiempo parcial, porque eso depende de las distintas leyes laborales y de Seguridad Social, pero la segregación por género no tiene duda y es negativa en si misma.

En el Estado Español, el segundo trimestre de 2013 el 26,1% de las mujeres y el 8,3% de los hombres ocupados están a tiempo parcial. La mayor diferencia por sexo se da de los 30

a los 64 años, ya que los porcentajes se aproximan entre la gente joven y las personas a partir de los 65 años. La brecha entre mujeres y hombres es menor que en otros países de la UE de los 15, pero creo que hay que atribuirlo a la enorme proporción de trabajo sumergido de las mujeres en el E Español. En todo caso, el tiempo parcial se ha incrementado para ambos sexos en los últimos años, como parte de la política de fomento del empleo mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

El trabajo a tiempo parcial, cuando la empresa paga un salario suficiente y reconoce el derecho a aumentar o disminuir la jornada a petición de la parte trabajadora, puede resultar una opción deseable. Esto se corresponde con la minoría de los casos. En la inmensa mayoría (comercio, hostelería, limpieza, servicios telefónicos...) el contrato a tiempo parcial está sometido a una flexibilidad máxima. Las horas contratadas (por ejemplo, 5 al día), pueden ampliarse por decisión de la empresa mediante las llamadas horas complementarias, que pueden llegar a suponer hasta un 60% más que las contratadas inicialmente (sobre 5 iniciales serían 3 más, 8 horas en total). Entre 1998 y 2001 la legislación del contrato a tiempo parcial establecía que el 80% de las horas complementarias realizadas durante dos años se consolidaban pasando a formar parte de la jornada habitual. Esta medida que acercaba la jornada contratada a la real ha desaparecido: ahora, las horas aumentan o disminuyen a decisión de la empresa. Además, antes de 2012 no se podían hacer horas extras en el contrato a tiempo parcial: esa traba ha desaparecido, con lo que la elasticidad de la jornada que puede exigirse es aún mayor.

En el tiempo completo, la empresa debe exponer anualmente el calendario laboral. La reforma de Rajoy estableció que hay una bolsa de horas del 10% de la jornada anual que puede establecerse unilateralmente por la empresa, sin sujeción al calendario y con la única obligación de preavisar con cinco días el día y la hora de prestación de trabajo. La gente a tiempo parcial no tiene derecho a saber cuándo le tocará hacer las famosas horas complementarias, que son mucho más del 10% de las horas totales. Basta que se le preavise con 7 día de antelación, y quien lea esto y esté a tiempo parcial sabe que la realidad es aún peor, el aviso se suele dar con menos tiempo. Los Convenios colectivos de los negocios construidos sobre personal joven normalmente a

tiempo parcial (desde los Mc Donalds hasta los Call Centers, antes, Telemarketing) se caracterizan por la misma inseguridad sobre el cuánto y cuándo se trabajará.

¿Por qué son las mujeres mayoría en el tiempo parcial? Según una explicación muy extendida, se debe a que tienen que cuidar. Sin embargo, no es lo que dicen los datos del INE. Aislando los tres motivos principales de las mujeres para trabajar a tiempo parcial, en 2013 los porcentajes son: cuidado (20,46%), no haber encontrado a tiempo completo (71,18%), no querer el tiempo completo (8,36%). Ciertamente que el sexismo en la distribución del trabajo reproductivo tiene su reflejo: solo un 2,11% de los hombres está a tiempo parcial por cuidar. Pero, a la vista de lo que expresan las mujeres, habrá que pensar que las empresas prefieren contratarlas a tiempo parcial porque les es más rentable, porque la gestión del personal es muy flexible e, incluso, porque no tienen interés en que la gente permanezca demasiado tiempo en la empresa.

Además, habría que revisar el cuidado como motivo del tiempo parcial. Para empezar, ¿qué es primero: ¿me especializo en cuidar porque no se me ofrece otra cosa mejor o trabajo a tiempo parcial porque quiero cuidar? Otra pregunta en cada caso sería si la dedicación al cuidado refleja una elección y cuánto tiene de imposición derivada de la falta de servicios o de una organización del empleo que no tiene en cuenta el trabajo reproductivo.

Es evidente que el empleo a tiempo completo (40 horas semanales o algo menos, según sectores) no es el ideal de la vida de muchísima gente, que preferiría trabajar menos y ganar lo suficiente. Pero el tiempo parcial aquí y ahora, el que se refleja en los hechos probados de las sentencias del Tribunal Constitucional, el que se reserva a las mujeres, genera desigualdades que reflejan y reproducen los roles de género e impiden la autonomía personal.

El gobierno se ha apresurado a reformar el sistema de cálculo de las pensiones, de tal forma que en adelante no será necesario cotizar 15 años para acceder a la jubilación. Si una persona hubiese cotizado a media jornada durante 15 años, solo necesitará 7 años y medio para tener pensión. Una vez reconocido el derecho, las personas que no hayan cotizado durante 15 años calculados según el sistema específico del tiempo parcial (cálculo de los días cotizados según porcentaje de la jornada completa, y aplicación del factor corrector del 1,5) no cobrarán la pensión que se obtiene con los 15 años (que es el 50% de la base

reguladora) sino una cuantía inferior, que tendrá relación con el tiempo que les falte para llegar a 15 años de cotización.

Por ejemplo, la trabajadora a la que el TJE le dio la razón por sentencia de noviembre de 2012, había trabajado 4 horas al mes durante 18 años en la limpieza de un portal. Obtendrá una pensión estimada (no conozco la base reguladora) de 14,92 € al mes que con el complemento a mínimos llegará a 379,82 € mensuales. La ministra Báñez dijo al principio que en casos como este se daría un complemento a mínimos proporcional a la parcialidad de la jornada, que en este caso hubiese sido de un 10% y la pensión final hubiese terminado siendo 52,90 €. Finalmente no ha sido así, pero todo se irá arreglando. Es lo que ya sucede con el subsidio de desempleo, que no se cobra íntegro (aunque es muy bajo, este año son 426 €), sino en proporción a la parcialidad de la jornada perdida.

Por otra parte, el complemento a mínimos (que normalmente será la parte más sustancial de las pensiones de quienes han cotizado pocos años con salarios bajos), puede que se convierta en una prestación sujeta a los ingresos de la unidad familiar, lo que impediría a muchas mujeres percibirla. Es lo que ha ocurrido con el subsidio de mayores de 55 años, una prestación que amparaba a muchas personas en desempleo hasta la edad de jubilación. Hasta 2013 solo se tenían en cuenta los ingresos personales, ahora se computan todos los del núcleo familiar. El complemento a mínimos ya ha comenzado a ser tratado como una prestación no contributiva en la reforma de las pensiones del año 2011, al exigir por primera vez residencia en el Estado Español para poderlo cobrar, como para el resto de las pensiones no contributivas.

El balance, por tanto es: la gente a tiempo parcial accederá a la pensión aún sin haber cotizado 15 años completos. Pero la pensión se reducirá en proporción. La reforma se da en un contexto de grandes recortes en el complemento a mínimos, recortes ya producidos (desde 2013 no se puede cobrar un complemento superior a la cuantía de las pensiones no contributivas, antes no existía ese límite) y recortes muy previsibles, como lo serían el sujetar el complemento a la escasez de ingresos de la unidad familiar y/o el reducir su cuantía proporcionalmente a la parcialidad de la jornada. Las famosas sentencias y la famosa reforma tienen bastante pinta de ser una victoria pírrica.

Isabel Otxoa