

CCOO saluda la Sentencia del Tribunal Constitucional y reclama una reforma integral del trabajo a tiempo parcial

- Hasta ahora se habían llevado a cabo reformas parciales que habían conseguido garantizar la igualdad de trato de los colectivos más estables y de los más precarios, pero se mantenía en peor condición a las situaciones intermedias, que es urgente abordar.
- Esta necesaria reforma de la legislación en materia de Seguridad Social del tiempo parcial debe ser coherente con una reforma integral del trabajo a tiempo parcial, donde se retrotraiga la desregulación laboral que en las últimas décadas ha tenido este tipo de empleo y se le reconozcan estándares de calidad y seguridad jurídica hoy mermados.

04 de julio de 2019

Para CCOO, la Sentencia del Tribunal Constitucional hecha pública ayer anulando una parte de la fórmula de cómputo de los trabajos a tiempo parcial para calcular la pensión de jubilación viene a cerrar el círculo de las reformas que han producido en esta materia en los últimos años.

Las reformas que se han venido impulsando en esta materia han tenido como objetivo intentar garantizar la igualdad de trato entre trabajadoras/es a tiempo parcial y tiempo completo. Muchas de estas reformas, de hecho, se han producido precisamente como consecuencia de sentencias similares a las que se han dado ahora.

Especialmente significativa en este sentido fue la reforma de 2013, producida tras la STC 61/2013, de 14 de marzo y la STJUE (C 385/11), de 22 de noviembre de 2012, fue objeto de acuerdo de diálogo social y, completando otras reformas anteriores, ya permitió la plena igualdad de trato de varios colectivos de trabajadores/as a tiempo parcial, por ejemplo:

- En lo que respecta al acceso a la pensión de jubilación, a todos los trabajadoras/es a tiempo parcial con carreras de cotización breves, a los que se les exige 15 años en alta con independencia del porcentaje de jornada.
- En lo que respecta a la cuantía de la pensión, se garantiza la plena igualdad de trato a quienes tienen un contrato a tiempo parcial con jornadas iguales o superiores al 67%.
- También en lo que respecta a la cuantía de la pensión, el efecto de los complementos a mínimos garantiza una equiparación de derechos especialmente entre quienes tienen salarios más bajos como consecuencia, entre otras causas, del efecto del trabajo a tiempo parcial.

En el mismo sentido han actuado otros complementos, como los períodos reconocidos como cotizados por cuidado de hijos, impulsados en la reforma de pensiones de 2011, o el complemento por maternidad, aprobado en 2016.

- La legislación en vigor también garantiza la igualdad de trato en el caso de trabajadores/as que han combinado en su vida laboral períodos de contrato a tiempo parcial y otros a jornada completa, cuando reunían carreras de cotización amplias.

No obstante, las medidas puestas en marcha hasta ahora, aun reconociendo que han sido útiles para corregir la situación de colectivos muy amplios, sin embargo, no son capaces de resolver la totalidad de situaciones que se ven afectadas. De ahí que la Sentencia producida ahora por el Tribunal Constitucional venga cerrar este círculo y exija, en la práctica, una reformulación integral de la cotización de los trabajadores a tiempo parcial.

Possible colectivo afectado

Resulta difícil establecer con exactitud el colectivo de trabajadoras/es que se pueden ver afectados en la práctica por esta Sentencia. Aunque en principio pudiese parecer que lo están la totalidad de trabajadores/as a tiempo parcial, lo cierto es que la mayoría de ellos no lo harán como consecuencia de las medidas ya puestas en marcha a la que nos hemos referido antes.

El número de personas con contrato a tiempo parcial en España asciende a 2,9 millones, de las que el 75% son mujeres. La Sentencia del TJUE que vio hace unas semanas un caso similar señalaba que aproximadamente el 65% de estas trabajadoras eran quienes tenían un contrato a tiempo parcial singularmente reducido, de modo que cabría señalar que aproximadamente 1,8 millones de personas podrían ser el universo teórico sobre el que se desplegaría los efectos de la sentencia, a los que habría que descontar todas aquellas que, como hemos señalado, ya disponían de medidas correctoras: acceso a jubilación con 15 años en alta, complementos a mínimos, períodos reconocidos como consecuencia de cuidado de hijos, complementos de maternidad, etc. Cabría así señalar que el número concreto se situará en una cifra relevante pero minoritaria de ese 1,8 millones de personas.

De hecho, las medidas implementadas anteriormente ya garantizaban un trato igualitario a quienes tienen carreras de cotización más amplias (67% de jornada o superior), y a quienes las tienen más precarias (por efecto de los distintos complementos); y la Sentencia viene ahora a corregir las situaciones intermedias que continuaban peor tratadas.

Reforma integral del tiempo parcial

Para CCOO es indudable que la Sentencia del Tribunal Constitucional supone la confirmación de una doctrina firme que necesariamente debe conllevar la reforma integral de la legislación en materia de cotización del trabajo a tiempo parcial.

Más allá del alcance material de las sucesivas Sentencias que en 2013 y ahora en 2019 se han producido, es necesario abordar, de manera integral, una revisión de la legislación en esta materia que garantice la plena igualdad de trato para los trabajadores a tiempo parcial, y se haga teniendo en cuenta las dificultades objetivas que este colectivo tiene como consecuencia de su propia diversidad: tiempo parcial, fijos-discontinuos, parcialidad horizontal y vertical, etc.

De la misma forma, esta cuestión nos debe permitir volver a situar el foco sobre el creciente uso del contrato a tiempo parcial, con un sesgo de género claro y una utilización creciente y, con frecuencia, indebida o fraudulenta.

La reforma de la legislación en materia de Seguridad Social del tiempo parcial debe ser coherente con una reforma integral del trabajo a tiempo parcial, donde se retrotraiga la desregulación laboral que en las últimas décadas ha tenido este tipo de empleo y se le reconozcan estándares de calidad y seguridad jurídica que hoy ha visto mermada, así como con la intensificación de actuaciones efectivas de control para prevenir el uso indebido de esta figura y, de manera particular evitando incentivar su uso fraudulento, ocultando salarios y bases de cotización.