

Publicación Comentada:

BORRAJO DACRUZ, E.: "Trabajo de la mujer a tiempo parcial, principio de igualdad y pensión de jubilación: reflexiones sobre el Auto del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Social, de 8 de enero de 2007", *Actualidad laboral*, n° 13, 2007, pp. 1558-1563

Trabajo de la mujer a tiempo parcial, pensión de jubilación y discriminación indirecta: comentario del profesor Efrén Borrajo Dacruz al auto del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 8 de enero de 2007

Women's part-time work, retirement pension and indirect discrimination: comment by Professor Efrén Borrajo Dacruz to the judicial decision of the Superior Court of Justice of Murcia of January 8, 2007

M^a CARMEN SALCEDO BELTRÁN
Profesora TU Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Valencia¹
 <https://orcid.org/0000-0002-6529-2396>

Cita Sugerida: SALCEDO BELTRÁN, M.C.: "Trabajo de la mujer a tiempo parcial, pensión de jubilación y discriminación indirecta: comentario del profesor Efrén Borrajo Dacruz al auto del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 8 de enero de 2007", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum y Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, Número especial de 2023, homenaje al profesor D. Efrén Borrajo Dacruz (2023): 283-289

Resumen

En la dilatada y magistral trayectoria académica del profesor Borrajo Dacruz una de las materias analizadas fue la discriminación por razón de sexo en el cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial. Con ocasión de un pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de 8 de enero de 2007, dejó constancia oportunamente de una regulación que seguía siendo inconstitucional por la doble aplicación del principio *pro rata temporis*, como así se confirmó posteriormente, a pesar de la adopción de una modificación legislativa que había incorporado unos coeficientes correctores.

Abstract

In the long and masterful academic career of Professor Borrajo Dacruz, one of the subjects analyzed was discrimination based on sex in the calculation of the retirement pension for part-time workers. On the occasion of a pronouncement of the Superior Court of Justice of Murcia, on January 8, 2007, it duly recorded a regulation that continued to be unconstitutional due to the double application of the *pro rata temporis* principle, as confirmed later, despite the adoption of a legislative amendment that had incorporated some correction coefficients.

Palabras clave

Pensión de jubilación; mujer; trabajador a tiempo parcial; discriminación; principio *pro rata temporis*; coeficientes

Keywords

Retirement pension; woman; part-time worker; discrimination; *pro rata temporis* principle; coefficients

¹ Consultora experta internacional del Consejo de Europa (Servicio de la Carta Social Europea).

I. CONSIDERACIONES INTRODUCTORIAS

La pensión de jubilación y su sistema de cálculo en los contratos a tiempo parcial fue objeto de estudio por el profesor Borrajo Dacruz. Con ello, contribuyó a dejar constancia de la discriminación que se producía en el cómputo de los períodos de cotización, a pesar de la adopción de medidas correctoras a nivel legislativo. Esta situación, además, afectaba especialmente a las mujeres. Una de las evidencias se localiza en el comentario que publicó en la revista *Actualidad laboral*, 2007, nº 13, al interesante auto del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, sala de lo social, de 8 de enero de 2007, rec 1073/2006². Estas páginas examinarán su magistral análisis, reflexiones y oportunas afirmaciones sobre la materia, desde la dimensión teórica y la práctica. El interés se confirma, por un lado, en que las instancias superiores ya habían reprobado la regulación previa. Por otro lado, en que los pronunciamientos posteriores siguieron haciéndolo puesto que las reformas que pretendieron corregir la desigualdad mantenían la doble aplicación del principio de proporcionalidad.

II. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL *DE IURE Y DE FACTO*

II.1. La inconstitucionalidad de la regulación precedente: la STC 253/2004, de 22 de diciembre de 2004

Con la finalidad de contextualizar la situación es importante señalar algunas notas sobre el precedente normativo pues ponen de manifiesto que la problemática que se denunciaba en el auto no era nueva. La anterior redacción de la normativa aplicable (art. 12.4 del ET) disponía que, para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de seguridad social del trabajo a tiempo parcial, se computarían “exclusivamente las horas trabajadas”. Por tanto, se observaban dos principios en los parámetros aludidos: el contributivo y el de proporcionalidad. Las dudas sobre su constitucionalidad respecto del art. 14 de la Constitución Española (CE) fueron aclaradas en la sentencia 253/2004, de 22 de diciembre de 2004.

En cuanto al cálculo de la base reguladora, el TC consideró que no era contrario a la Carta Magna, puesto que el esfuerzo contributivo en estos contratos es menor (como consecuencia del inferior salario percibido). Así pues, era razonable que las prestaciones de seguridad social se obtuvieran en función de las cotizaciones efectivamente realizadas. La prestación de seguridad social resultante será más reducida que si se hubiera trabajado y cotizado todo el tiempo, es decir, la contribución al sistema había sido más baja, se cobraría proporcionalmente atendiendo a ella.

Por el contrario, en lo que atañe al cómputo de los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones, sí que estimó que había vulneración del precepto constitucional. Los dos principales argumentos que sustentaron la resolución fueron los siguientes:

- a) La aplicación estricta a los contratos a tiempo parcial del principio de proporcionalidad en este punto derivaba en que a estos trabajadores se les exigía períodos de actividad más extensos. Con ello, se dificultaba injustamente su acceso a la protección social y se conducía a un resultado contrario desde la perspectiva del derecho de igualdad, cuando menos en relación con aquellas prestaciones contributivas que exigen amplios períodos de cotización (como es el caso de las pensiones de jubilación e invalidez permanente) “pudiendo generar incluso supuestos de desprotección ante situaciones reales de necesidad que afectan a trabajadores a tiempo parcial”.

² Véase también el artículo “Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social” que publicó en la *Revista de Política Social*, 1978, nº 120, pp. 47 a 70, en el que ya avanzaba de las dificultades que tenía el Derecho vigente español en cuanto a la cotización cuando se trabajan tan solo un número reducido de horas al día.

- b) Igualmente, la regulación cuestionada generaba una discriminación. No parecía justificado que se estableciera una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial respecto al cumplimiento del requisito de carencia para el acceso a las prestaciones contributivas. Esta diferenciación era arbitraria y conducía a un resultado desproporcionado, dificultando su disfrute. Esta situación, por añadidura, conforme a los datos estadísticos, perjudicaba predominantemente a las mujeres trabajadoras.

En el momento en que, por las razones indicadas, se declaró la inconstitucionalidad del apartado del precepto, su redacción había sido sustituida por una nueva regulación introducida 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*. Con esta, y con fines de corrección sistemática, se limitó el art. 12 del ET a los aspectos laborales del contrato a tiempo parcial. Los relativos a la protección social se ubicaron en la disposición adicional séptima de la LGSS, con el título “normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial”. Literalmente establecía lo siguiente (se transcriben los apartados que interesan para el supuesto de hecho que se enjuicia en el auto al ser los que estaban vigentes):

1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las siguientes reglas:

Primera. Cotización.

a) La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquélla será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias. (...)

Segunda. Periodos de cotización.

a) Para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales.

b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Tercera. Bases reguladoras.

a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. (...)

b) El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en el apartado b) de la regla segunda se computará para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

II.2. Reflexiones sobre una problemática que persiste

El profesor Borrajo inicia el examen de la materia con unas premisas esenciales sobre el trabajo a tiempo parcial. La finalidad es hacer ostensible que, a pesar de la reforma aprobada, la problemática que acompaña a esta modalidad de desarrollo de la relación laboral continua. En ese sentido, señala

que obviamente, por su naturaleza, la retribución que se devenga, en comparación al tiempo completo, es objetivamente inferior. Con la regulación de esos momentos, la pensión contributiva de jubilación de este colectivo se ve afectada en los siguientes tres aspectos: una menor base de cotización; una inferior base reguladora de las prestaciones; y la exigencia de un mayor tiempo físico o cronológico para el acceso al derecho y obtener iguales coeficientes aplicables a la base reguladora.

Por tanto, si se desea que las prestaciones sean equiparables o próximas en cuantía, y, como oportunamente precisa, “no sólo proporcionales”, a las de los trabajadores a tiempo completo, son dos las opciones que propone: prolongar en gran medida los períodos de cotización o recurrir a criterios de ficción para sortear las limitaciones temporales y económicas. En virtud de esto, el legislador, como se deduce de la lectura normativa, ha acudido a la técnica de las asimilaciones, atribuyendo períodos ficticios de cotización, coeficientes multiplicadores, cuantías mínimas, etc, para que alcancen los umbrales de carencia que dan acceso al derecho a las prestaciones o para mejorar las bases reguladoras.

Así pues, hay una diferencia real entre la pensión de jubilación entre los trabajadores a tiempo parcial y los de tiempo completo. Esta presenta la particularidad de que afecta predominantemente a las mujeres. El pronunciamiento transcribe los datos incorporados en la STC 253/2004, de 22 de diciembre de 2004³, que son contundentes: del total de la población ocupada en España en 1997 a jornada completa (11.580.200 personas), las mujeres representaban el 31,50 por 100; y del total de la población ocupada a tiempo parcial en ese mismo trimestre (938.900 personas), las mujeres constituían el 75,16 por 100. Consultada la misma publicación en el año en curso (2004), del total de la población ocupada asalariada a tiempo parcial en dicho trimestre (1.242.300 personas), las mujeres representaron el 81,94 por 100.

A continuación, estas afirmaciones generales las traslada al supuesto de hecho. La situación a valorar es la de una limpiadora con contrato a tiempo parcial indefinido de unas 2,15 horas diarias que prestó servicios a lo largo de unos 19 años. Solicitó la pensión de jubilación. A su petición se le aplicaron las reglas de la disposición adicional séptima de la LGSS. En la resolución de 9 de diciembre de 2005 de la dirección provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Murcia se le denegó la solicitud por no reunir el período mínimo de cotización legalmente exigido para el reconocimiento del derecho. La motivación indicaba que sólo se acreditaban tres mil ciento trece días de cotización más otros trescientos cuarenta y cuatro días-cuota por pagas extraordinarias. Resalta el profesor Borrajo que la longitud del tiempo de tiempo de cotización se valora como “un tiempo físico o cronológico sin más (...) al ser salario y cotización *proporcionales* a un horario marginal”.

La posterior reclamación previa fue igualmente desestimada por resolución de 27 de febrero de 2006. También la demanda por sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Cartagena de 10 de julio de 2006. Contra esta se interpuso recurso de suplicación.

III. PROTECCIÓN SOCIAL, ASIMILACIONES Y COEFICIENTES CORRECTORES DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL: LA CONSTATAción DE UNA DESIGUALDAD EN EL PRONUNCIAMIENTO

Con esta realidad teórica y práctica, el órgano jurisdiccional procedió a resolver el caso. Siguiendo la normativa reguladora, debe analizarse, interpretarse o proyectarse teniendo en cuenta los principios de igualdad, proporcionalidad y contribución. Las diferencias “de facto” (trabajo menos horas y coherentemente cobrar según ellas) son las que deben dar consistencia a las “de iure”. En el examen, en virtud de la valoración que efectúa, se presentó una cuestión de inconstitucionalidad.

El auto es considerado de “alto valor” por el profesor Borrajo por la ponderación que hace de las opciones que tenía el legislador al regular la compleja materia: una situación desigual y la

³ La fuente es la publicación del Instituto de la Mujer, “Las mujeres en cifras, 1997” a partir de los datos de la encuesta de población activa, tercer trimestre de 1996 (Instituto Nacional de Estadística).

necesidad de postular que los trabajadores a tiempo parcial disfruten de “una igualdad material” para beneficiarse de una pensión de jubilación. Para lograr este equilibrio se estableció la asimilación en lo que respecta al período de cotización. No se realiza totalmente sino que se recurre a un patrón de cotización “día”. Es decir, estando ya la diferencia en la base de cotización, de valor inferior, se crea una simbología que distingue *también* la “cotización por día” frente a la “cotización por hora”.

El pronunciamiento determina que este mecanismo no alcanza el resultado que persigue, sino que ocasiona una desasimilación. En suma, esta construcción jurídica, diferenciadora sin fundamento del cómputo del período cotizado es arbitraria y desigualadora sin razón, y, por tanto, contraria a los arts. 9.3 y 14 de la CE. Como se destaca, no cumple con la finalidad de hacer razonablemente factible el acceso a la pensión de que se trata (jubilación), pues opera en sentido contrario, obstaculizando la obtención de una consecuencia positiva en relación con los contratos de trabajo a tiempo completo. En tal tendencia, además, iría contra la justicia (art. 1 CE) y no aseguraría razonable y proporcionalmente el amparo frente a situaciones de necesidad (art. 41 CE).

Se ahonda más en la materia para aseverar que se puede dar la circunstancia, según sectores, que un contrato sea a tiempo parcial y otro a tiempo completo con las mismas horas trabajadas, *luciendo* una consecuencia inexplicable y absurda, pues en un caso se cotizaría por horas y en otro por días, lo que nos sitúa de nuevo ante lo relevante a efectos de fundar la diferencia, que no se encuentra. No se trata de una quimera sino que es perfectamente posible.

Ante tal regulación, la Sala entiende que se parte de un valor o cómputo horario anual incluso superior a lo que establecen muchos convenios colectivos de trabajo a tiempo completo (aporta, como ejemplo, el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la Región de Murcia fija la jornada laboral semanal en treinta y nueve horas). Por tanto, la ordenación de un valor medio de cinco horas por día, es partir de una base penalizadora del trabajo a tiempo parcial, carente de sentido. No la modifica el factor corrector de 1,5 siendo, más bien, muestra de que se está reconociendo que se produce una desproporción.

En resumen, no se trata de reconvertir el contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo, al establecer un cómputo anual de 1826 horas como jornada anual, como hace la disposición adicional séptima de la LGSS, creando una versión ficticia de contrato a tiempo parcial. Esa construcción resulta ajena a la realidad. Se ha de pretender, por el contrario, llegar a la asimilación o igualdad, respetando lo que realmente ocurre en cada caso, ponderando criterios finalistas (como hacer efectiva la protección) y de proporcionalidad (evitando exigir requisitos inviables o desmesurados). La igualdad con la regulación actual es ilusoria pues los medios o requisitos son incompatibles al efecto de obtener la misma consecuencia. Ocasiona el efecto inverso. La asimilación no se consigue y, por tanto, ese sistema es injustificable desde la consideración del principio de igualdad ante la ley, pues aplica en dos ocasiones el principio de proporcionalidad.

IV. EL AUTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 77/2013, DE 9 DE ABRIL DE 2013⁴

Como se ha apuntado, el auto presentó una cuestión de inconstitucionalidad en relación con la disposición adicional séptima, regla segunda, de la LGSS. Esta se extinguió por desaparición sobrevenida de su objeto, al haber sido declarada inconstitucional por la sentencia 61/2013, de 14 de marzo de 2013. Se resolvió que las reglas que acompañan a la previsión cuestionada en relación con el cómputo de los períodos de cotización en los contratos a tiempo parcial para causar derecho a una prestación de jubilación no superan los parámetros de justificación y proporcionalidad exigidos por el art. 14 CE, dado que las medidas de corrección en su momento introducidas no evitan los resultados especialmente gravosos y desmesurados a que la norma puede conducir. Precisa en este sentido que:

⁴ Rec. 763/2007.

a) Respecto los días teóricos de cotización, obtenidos mediante la operación de dividir el número de horas trabajadas entre cinco, más que tratarse, propiamente, de una corrección del principio de proporcionalidad estricta, es un procedimiento de cálculo más preciso técnicamente para la aplicación de dicho principio. En todo caso, el resultado de su aplicación es el de que los trabajadores a tiempo completo acreditarán como cotizados el total de días naturales del período trabajado, mientras que los trabajadores a tiempo parcial lo harán de un número de días inferior, determinado por las horas trabajadas. Por tanto, la norma sigue manteniendo una diferencia de trato en el cómputo de los períodos cotizados entre los trabajadores estos trabajadores, basada en la aplicación de un criterio de proporcionalidad, referido no sólo a la cuantía de las bases reguladoras, sino también al cálculo de los períodos de carencia, criterio que ya había el TC resuelto que no era justificado por las exigencias de contributividad del sistema (STC 253/2004, de 22 de diciembre)

A su vez, esta decisión de tomar como referencia la jornada máxima legal origina una desigualdad en el cómputo de los períodos cotizados de los trabajadores a tiempo parcial que va más allá de la estricta proporcionalidad, toda vez que existen muchos trabajadores a tiempo completo que realizan una jornada inferior. En virtud de ello, pues, de esta primera regla, la comparación entre un trabajador a tiempo completo cuya jornada convencional o contractual sea inferior a la máxima legal y un trabajador a tiempo parcial de su misma empresa o sector de actividad permitirá apreciar una diferencia de trato, que actúa en perjuicio de este último, y que ni siquiera es consecuencia estricta de la aplicación de un criterio de proporcionalidad en la comparación entre ambos trabajadores en razón a las horas efectivamente trabajadas.

b) La regla propiamente correctora supone, en definitiva, reconocer a los trabajadores contratados a tiempo parcial un plus de medio día cotizado por cada día teórico de cotización calculado conforme al criterio de proporcionalidad ya analizado, previéndose su aplicación con carácter uniforme para todos los trabajadores a tiempo parcial, con independencia de la duración mayor o menor de la jornada de trabajo realizada o del período más o menos amplio de tiempo acreditado a tiempo parcial dentro de la vida laboral de cada trabajador. Sin duda, atenúa los efectos derivados de una estricta proporcionalidad, favoreciendo que los trabajadores a tiempo parcial puedan alcanzar los períodos de cotización exigidos para causar la prestación de jubilación. No obstante, su virtualidad es limitada, y ni siquiera en el ámbito de esta prestación se consiguen evitar los efectos desproporcionados que su aplicación conlleva en términos de desprotección social. Únicamente serán menos los trabajadores perjudicados por su aplicación, pero, respecto de ellos, la regulación cuestionada habrá de merecer similares reproches a la anterior, al resultar insuficiente su eficacia correctora.

En efecto, reconocer un plus de medio día adicional cotizado por cada día teórico de cotización obtenido mediante la aplicación de la regla legal, en función exclusivamente de las horas trabajadas, facilitará, sin duda, el acceso a la protección de aquellos trabajadores a tiempo parcial con jornadas de trabajo de duración más elevada, así como el de aquellos en cuya vida laboral los períodos de trabajo a tiempo parcial representen una pequeña proporción respecto del conjunto. Sin embargo, cuando el trabajo a tiempo parcial no sea un episodio más o menos excepcional en la vida laboral del trabajador y cuando la jornada habitual del mismo no resulte muy elevada, la aplicación del criterio de proporcionalidad seguirá, a pesar de la regla correctora, constituyendo un obstáculo desproporcionado para su acceso a la pensión de jubilación.

No parece justificada una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial en cuanto al cumplimiento del requisito de carencia para el acceso a las prestaciones contributivas de Seguridad Social. Es arbitraria y conduce a un resultado desproporcionado, al dificultar el acceso a la protección de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial (FJ 8).

Por coherencia, si en la regulación previa no se aceptaron las anteriores alegaciones como criterio justificativo, tampoco ahora pueden servir para admitir que la diferencia de trato se mantenga

en relación con aquellos trabajadores a tiempo parcial con una jornada laboral reducida o con mayores períodos de ocupación a tiempo parcial en el conjunto de su vida laboral.

En definitiva, a la vista de estas consideraciones, se concluyó que el diverso tratamiento jurídico en cuanto al cómputo de los períodos de carencia que siguen experimentando los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa está desprovisto de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida.

V. REFLEXIONES CONCLUSIVAS

En las últimas líneas de su análisis, el profesor Borrajo examina las dificultades de que la regulación normativa responda al mismo tiempo al principio de contributividad y al de proporcionalidad. Plantea que la solución podría estar en reorientar “la postulación política y social” del trabajo a tiempo parcial que pase por “aceptar” que este es sólo voluntario en parte y que, con frecuencia, es la única vía factible para conciliar la vida familiar y laboral o es la que pone a disposición un mercado laboral con carencias.

Respecto del primer supuesto, indica que “exige un cambio radical con el reconocimiento operativo, y no sólo de palabra, de que el ser humano, para realizarse como tal, hasta la cima de su potencial de dignidad, ha de contar en sus años de dependencia vital, con personas que atiendan la nobilísima función de cuidados para la familia, que bien puede ser el hombre o la mujer, si bien aún es esta la llamada a tal servicio en primer lugar, por obra y gracia de la biología y según el peso de la Historia”

Asumir esa realidad, considera que ayudará a obtener soluciones progresistas en las que el gasto público estatal adquiere protagonismo para afrontar ayudas específicas a la protección social de la familia o al desempleo parcial. En todo caso, será un gasto “congruente”. Propone que se adopten auxilios económicos, “de cuantía digna y ajenos a los fondos contributivos que se asimilen a salarios y, como tales, también coticen, evitando cortes o vacíos en la relación de Seguridad Social”. Lamentablemente, finaliza observando que no parece ser esa la línea que se adopta ya que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aumenta los supuestos en los que, sin haber salario ni, por tanto, cotización, se reconocen períodos de carencia y/o se toman como referencia cuantías, de nuevo, del tiempo completo.

Para concluir, en un estudio posterior, el profesor Borrajo afirmó que “la experiencia histórica enseña que una y otra vez el político tropezará con la misma piedra”⁵. La regulación de los aspectos de seguridad social del contrato a tiempo parcial de esos momentos es reflejo de la misma pues el cambio normativo volvió a incurrir en un injusto tratamiento de los períodos de cotización que derivó en más declaraciones de inconstitucionalidad.

VI. BIBLIOGRAFÍA

BORRAJO DACRUZ, E. “Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social” *Revista de Política Social*, 1978, nº 120.

BORRAJO DACRUZ, E., “Trabajo de la mujer a tiempo parcial, principio de igualdad y pensión de jubilación: reflexiones sobre el Auto del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Social, de 8 de enero de 2007”, *Actualidad laboral*, 2007, nº 13.

BORRAJO DACRUZ, E., “El derecho al trabajo en la sociedad española del siglo XXI”, *Actualidad laboral*, 2007, nº 13.

⁵ “El derecho al trabajo en la sociedad española del siglo XXI”, *Actualidad laboral*, 2007, nº 19, p. 2289.