

# **SEGURIDAD SOCIAL Y** **TRABAJADORES A** **TIEMPO PARCIAL**

**TITULACIÓN: RELACIONES LABORALES Y  
RRHH**

**ALUMNO/A: LUCÍA ROJO LUCAS**

**TUTOR/A: ANTONIO PIÑEYROA DE LA FUENTE**

**CURSO ACADÉMICO: 2013-2014**

**FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO**

# **ÍNDICE**

<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b> .....	<b>Pág 2-3</b>
<b><u>1.- EL CÁMPUTO DE LAS COTIZACIONES DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL</u></b> .....	<b>Pág 4-12</b>
<b><u>2.- LA APARICIÓN DE LA SENTENCIA TJUE</u></b> .....	<b>Pág 12-21</b>
<b><u>3.- LA MODIFICACIÓN NORMATIVA EN LA SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA TRAS LA SENTENCIA</u></b> .....	<b>Pág 23-28</b>
<b><u>4.- CONCLUSIONES</u></b> .....	<b>Pág 28-31</b>
<b><u>5.- BIBLIOGRAFÍA</u></b> .....	<b>Pág 32</b>

## **INTRODUCCIÓN**

En los momentos de crisis actual hemos presenciado numerosas reformas en poco tiempo, sobretodo relativas al ámbito laboral, afectando de manera sustancial a los trabajadores, a la norma por la que se rigen, el Estatuto de los Trabajadores y sus derechos. Pero no solo en el ámbito laboral desde el punto de vista estricto sino también en materia prestacional, desde la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, hasta el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, con medidas en el ámbito de la jubilación anticipada, la jubilación parcial, la compatibilidad entre vida activa y pensión, la lucha contra el fraude, y las políticas de empleo para cumplir con las Recomendaciones del Consejo de la UE de 10 de julio de 2012 en el ámbito de la sostenibilidad del sistema de pensiones y el impulso del envejecimiento activo.

En concreto, con este trabajo me centraré en los trabajadores a tiempo parcial y la normativa (Ley 1/2014 de 28 de febrero) surgida tan recientemente que modifica el contenido de la DA 7ª en su redacción anterior a dicha norma.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentencia de 22 de Noviembre del 2012 consideró contrario a la Directiva 79/7/CEE, 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

El Tribunal Constitucional hizo suya la interpretación del Tribunal Europeo en la sentencia de 22 de Noviembre de 2012 y consideró que la regla de cálculo contenida en la regla 2ª, apartado 1 de la disp. adic. 7ª de la LGSS lesiona el derecho a la igualdad (artículo 14 de la Constitución española) y es "discriminatoria" por razón de sexo, ya que la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial en España son mujeres.

Esta postura se materializa en su sentencia 61/2013, de 14 de Marzo en la que declaró inconstitucional y nula dicha regla segunda.

Por todo ello se redacta el RD Ley 11/2013 de 2 de agosto y posteriormente la Ley 1/2014 de 28 de febrero para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social en el que se modifica la disposición adicional séptima de la LGSS.

El objetivo de este trabajo es el análisis de la regulación en cuanto a la cotización y contenido y forma de obtención de las pensiones de los trabajadores a tiempo parcial:

1º. Se hará una visión de la cotización de los trabajadores recogida en la DA 7ª en su redacción antigua y su comparación con la nueva redacción y aquello que concreta el Real Decreto 1131/2002 acerca de las pensiones así como de la jubilación parcial.

2º Análisis de la postura del Tribunal de Justicia Europeo, la posterior del Tribunal Constitucional y del recurso de inconstitucionalidad del que deriva la citada Ley 1/2014.

3º Por último, análisis de los cambios introducidos por la Nueva Ley, qué se pretende con la misma y sus consecuencias.

## **1.- EL CÁMPUTO DE LAS COTIZACIONES DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.**

La disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social contiene toda la materia relativa a la cotización de los trabajadores a tiempo parcial.

En su redacción anterior a la reforma establecía lo siguiente:

### **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.
- b) La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.
- c) Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

### **Segunda. Períodos de cotización.**

- a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, 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 corresponderá 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. Para la prestación por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.

b) A efecto de las pensiones de jubilación y de la incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.

c) 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.

d) No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, las prestaciones por maternidad y paternidad podrán reconocerse mediante resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tomando la última base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior al del inicio del descanso, suspensión del contrato o permiso que se disfruten, momento en el que se emitirá la resolución definitiva con el recálculo del subsidio que corresponda.

#### **Cuarta. Protección por desempleo.**

Para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine reglamentariamente en su normativa específica.

2. Las reglas contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Dichas reglas serán igualmente aplicables a los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

El contenido de esta Disposición Adicional 7ª se concreta a través del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial.

En este se establece que, para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo 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.

El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales.

Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en el apartado anterior 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 períodos mínimos de cotización. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

A efectos de cálculo y cuantía final de las pensiones de establece:

«Base reguladora:

1. A efectos del cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y de muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y de jubilación, causadas por las personas a que se refiere el apartado 1 del artículo 1, en lo no previsto expresamente en este capítulo, se aplicarán las normas establecidas con carácter general para la determinación de la cuantía de las pensiones.
2. En relación con las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, derivadas estas últimas de enfermedad común o de accidente no laboral, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar.

A excepción de los períodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo-discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón a las interrupciones en la prestación de servicios derivadas del propio contrato a tiempo parcial.



3. Para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias profesionales, en los supuestos en que el trabajador no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea no obstante irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre siete o treinta el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos.

En el caso de contratos de trabajo fijo-discontinuo, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.

4. Asimismo, a efectos de determinar la base reguladora de las pensiones derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese período. El resultado así obtenido se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a mil ochocientos veintiséis el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.»

«Artículo 8.

Porcentaje de la pensión de jubilación.

El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 3 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.»

«Artículo 12.

Cuantía de la pensión de jubilación parcial.

1. La cuantía de la pensión de jubilación parcial será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, pero sin la aplicación del coeficiente adicional del 2 por 100, al que se refiere el artículo 163.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

El importe de la pensión, calculada de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de sesenta y cinco años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.

A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, cuando se acceda a la misma antes del cumplimiento de los sesenta y cinco años, no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.

2. Dentro de los límites establecidos en el párrafo a) del artículo 10 el porcentaje de reducción de jornada podrá incrementarse por períodos anuales, a petición del trabajador jubilado parcial y con la conformidad del empresario.

En los casos en que, para el percibo de la pensión de jubilación parcial, sea preciso el mantenimiento de un contrato de relevo, la empresa deberá ofrecer al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado parcial.

En el supuesto de que la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación a la que se refiere el párrafo anterior tendrá como límite la aplicación de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

De no ser aceptada por el relevista la ampliación de su jornada, la empresa deberá contratar, por la jornada reducida por el jubilado parcial, a otro trabajador en quien concurren las circunstancias a que se refiere el párrafo b) del artículo 10.

De no cumplirse lo establecido en los párrafos anteriores, no podrá, a su vez, ampliarse la cuantía de la pensión de jubilación parcial, en los términos que se indican en el párrafo siguiente.

En los supuestos regulados en este apartado, se modificará la cuantía de la pensión, aplicando a la reconocida inicialmente el porcentaje que corresponda en función de la nueva reducción de jornada. La nueva pensión será objeto de actualización con las revalorizaciones habidas desde la fecha de efectos de la pensión de jubilación parcial inicial hasta la fecha de efectos del nuevo importe de pensión.

3. En los supuestos de pluriempleo, para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, sólo se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al trabajo desempeñado hasta dicho momento y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.
4. Las pensiones de jubilación parcial serán objeto de revalorización en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva, según establece el apartado 1 del artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social.»

#### Disposición adicional tercera.

#### Cotización de los trabajadores contratados a tiempo parcial con trabajo concentrado en períodos inferiores a los de alta.

Se adiciona un nuevo apartado 3 al artículo 65 del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, que queda redactado como sigue:

«3. Respecto de los trabajadores con contratos a tiempo parcial, que hayan acordado con su empresa que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deben realizar se presten en determinados períodos de cada año, percibiendo todas las remuneraciones anuales o las correspondientes al período inferior de que se trate, en esos períodos de trabajo concentrado, existiendo períodos de inactividad superiores al mensual, además de permanecer en alta en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda por

razón de la actividad y mientras no se extinga su relación laboral, subsistirá la obligación de cotizar conforme a las siguientes reglas:

1. La base de cotización se determinará al celebrarse el contrato de trabajo y al inicio de cada año en que el trabajador se encuentre en dicha situación, computando el importe total de las remuneraciones que tenga derecho a percibir el trabajador a tiempo parcial en ese año, con exclusión en todo caso de los importes correspondientes a los conceptos no computables en la base de cotización a la Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de este Reglamento General y demás disposiciones complementarias.
2. El importe así obtenido se prorrateará entre los doce meses del año o del período inferior de que se trate, determinándose de ese modo la cuantía de la base de cotización correspondiente a cada uno de los mismos y con independencia de que las remuneraciones se perciban íntegramente en los períodos de trabajo concentrado o de forma prorrateada a lo largo del año o período inferior respectivo.
3. La base mensual de cotización, calculada conforme a las reglas anteriores, no podrá ser inferior al importe de la base mínima de cotización vigente en cada momento para los contratos de trabajo a tiempo parcial fijado en el apartado 2 de este artículo.
4. Si al final del ejercicio o período inferior de que se trate, el trabajador con contrato a tiempo parcial, subsistiendo su relación laboral, hubiere percibido remuneraciones por importe distinto al inicialmente considerado en ese año o período para determinar la base mensual de cotización durante el mismo, conforme a las reglas 1.a a 3.a anteriores, se procederá a realizar la correspondiente regularización. A tal efecto, el empresario deberá o bien practicar la correspondiente liquidación complementaria de cuotas por las diferencias en más y efectuar el pago dentro del mes de enero del año siguiente o del mes siguiente a aquel

en que se extinga la relación laboral o bien solicitar, en su caso, la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas.

5. Asimismo, la Administración de la Seguridad Social podrá efectuar de oficio las liquidaciones de cuotas y acordar las devoluciones solicitadas que sean procedentes, en especial, en los supuestos de extinción de la relación laboral de estos trabajadores con contrato a tiempo parcial por jubilación ordinaria o anticipada, por reconocimiento de la pensión por incapacidad permanente, por fallecimiento o por cualquier otra causa, con la consiguiente baja en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social y cese en la obligación de cotizar.»

## **2.- LA APARICIÓN DE LA SENTENCIA TJUE**

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentencia de 22 de Noviembre del 2012 declaró la vulneración del contenido de la regla segunda del apartado 1 de la DA 7ª, por establecer una discriminación indirecta por razón de género, prohibida por la Directiva 79/7/CEE, de 19 de Diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, y que entiende que nuestra regulación, al aplicar una doble proporcionalidad en el acceso y en la fijación de la cuantía de la pensión de jubilación, hacía que se exigiera a los trabajadores a tiempo parcial un período de cotización proporcionalmente mayor al exigido a los trabajadores a tiempo completo, previsión que, además, al operar en su mayor parte contra trabajadoras, constituía una forma de discriminación indirecta.

Por su parte, el Tribunal Constitucional hizo suya la interpretación del Tribunal Europeo y consideró que la regla de cálculo contenida en la regla 2ª, apartado 1 de la disp. adic. 7ª de la LGSS lesiona el derecho a la igualdad (artículo 14 de la Constitución española) y es "discriminatoria" por razón de sexo, ya que la mayor parte de los trabajadores a tiempo parcial en España son mujeres.

Esta postura se materializa en su sentencia 61/2013, de 14 de Marzo en la que declaró inconstitucional y nula dicha regla segunda por entender que las diferencias de trato existen referentes al cálculo de los períodos de cotización para acceder a las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a jornada completa se encontraban desprovistas de una justificación razonable que guardase la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad perseguida.

Tras dichas sentencias se publica el 3 de agosto de 2013 el 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 que pretende completar el ordenamiento de la Seguridad Social en lo referente al acceso a las prestaciones del sistema por parte de los trabajadores que acreditan periodos de cotización con contratos a tiempo parcial, eliminando los vacíos normativos derivados de las dos sentencias anteriormente nombradas (22 de Noviembre del 2012 y 61/2013, de 14 de Marzo).

Con la Ley 10/1994 de fomento de la ocupación que regula la determinación de los periodos de cotización y el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social se produce un cambio a través del cómputo exclusivo de las horas o días efectivamente trabajados, aunque, en disposición reglamentaria difería de nuevo en la forma de cálculo de los días de cotización exigibles que equivalían a la jornada habitual daría en la actividad que se trate, así como los periodos en los que los mismos hubiesen de estar comprendidos.

La reforma de 1997 (Ley 63/1997, de 26 de diciembre), de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida) conservó en líneas generales la regulación actual ya que, para reunir los periodos mínimos de cotización exigidos en el régimen que se tratase se habrían de computar las horas efectivamente trabajadas por lo que el número de días de cotización computables resultaba de dividir el número de horas efectivamente trabajadas entre el número de horas que componían la jornada habitual.

La regulación del acceso a las prestaciones de Seguridad Social y la determinación de su cuantía, que se contiene en el artículo 12.4 del ET, fue objeto de impugnación ante el Tribunal Constitucional y declarada inconstitucional y posteriormente nula por la Sentencia 253/2004. Por otro lado no se declaró inconstitucional la DA 7ª de la LGSS.

Sin embargo esta declaración no tuvo apenas efectos ya que anterior a la sentencia se publica 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. La jurisprudencia estimó que la regulación contenida en este Real Decreto-Ley en cuanto al acceso a las prestaciones o la determinación de la cuantía para los trabajadores a tiempo parcial, no contenía elementos de discriminación en relación a los trabajadores con contratos a tiempo completo.

El contenido de la regla segunda del apartado 1 de la DA 7ª de la LGSS será objeto posteriormente de una doble censura, primero por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sus sentencia de 22 de noviembre de 2012 al vulnerar el ordenamiento comunitario por suponer una discriminación indirecta por razón de género, prohibida por la Directiva 79/7/CEE de 19 de diciembre de 1978 y por otra parte por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 14 de marzo de 2013, por ser contraria al principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la CE, además de suponer una medida discriminatoria en contra de la mujer.

#### SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2012

Este Tribunal señaló las discriminaciones existentes en la regulación de los trabajadores a tiempo parcial frente a los trabajadores a tiempo completo en cuanto que la aplicación de una doble proporcionalidad en el acceso y determinación de la cuantía de la pensión de jubilación implica que se exija a los trabajadores a tiempo parcial un periodo de cotización proporcionalmente

mayor que al exigido a los trabajadores a tiempo completo y que además se acusa más esta exigencia en el caso de las trabajadoras, suponiendo discriminación indirecta.

Por lo que, para este Tribunal, el ordenamiento europeo se opone al contenido de la regla segunda de la disposición adicional séptima de la LGSS.

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 61/2013, DE 14 DE MARZO DE 2013

Con posterioridad a la Sentencia Del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, se analiza la regulación para su adecuación con la norma constitucional, a través de la sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013 de 14 de marzo.

El TC considera que las reglas contenidas en la DA7<sup>a</sup> de la LGSS referentes al cómputo de los periodos de cotización en los contratos a tiempo parcial para acceder a la pensión de jubilación no superan los parámetros de justificación y proporcionalidad exigidos por el artículo 14 de la CE y tampoco las medidas correctoras establecidas en 1998 (incremento de los periodos cotizados mediante la aplicación del coeficiente de 1.5), evitan que haya resultados gravosos y desmesurados en los que la norma puede derivar.

Inicialmente, se planteó ante el TSJ de Galicia recurso de inconstitucionalidad. La problemática se plantea en cuanto que la actora, es una trabajadora que ha desarrollado una actividad laboral por cuenta ajena durante más de dieciocho años de su vida y a la que se deniega la pensión de jubilación, pese a reunir los restantes requisitos legales, por el hecho de que una parte sustancial –once años– de esa actividad laboral se ha desarrollado mediante contratos a tiempo parcial de jornada reducida –equivalente al 18,4 de la jornada habitual en la empresa–, sin que la aplicación del coeficiente multiplicador de 1,5 a los días teóricos de cotización acreditados resulte suficiente para alcanzar el período mínimo de carencia exigido de quince años de cotización.



La actora M.S.F manifestaba que la aplicación del precepto cuestionado daba lugar a la vulneración del principio de igualdad consagrado en el art. 14 CE en el caso de todas aquellas personas que habían suscrito un contrato a tiempo parcial antes del 1 de enero de 1994 y que solicitaran una pensión de jubilación con posterioridad a dicha fecha, en que entraron en vigor el Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, y el Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre, que lo desarrolla. A las personas con contratos a tiempo parcial que accedieron a la prestación de jubilación antes de dicha fecha se les computaron las horas cotizadas correspondientes a la jornada reducida como días completos de cotización a efectos del período de carencia exigido para causar derecho a la pensión, mientras que a quienes no pudieron acceder a las prestaciones antes del 1 de enero de 1994, a pesar de haber suscrito contrato a tiempo parcial bajo la misma legislación vigente, se les computaban las horas cotizadas de forma diferente a esos mismos efectos.

A juicio del Tribunal, al computar para el cálculo de los períodos de carencia exigidos para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, únicamente las horas efectivamente trabajadas, en lugar de computar cada día trabajado como un día completo, según se hace en el caso de los trabajadores a tiempo completo se podría vulnerar el art. 14 CE desde una doble perspectiva:

1- Por ruptura del principio de proporcionalidad, que es uno de los aspectos de la igualdad. Tal principio justifica que la base reguladora de las pensiones de los trabajadores a tiempo parcial sea inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, en cuanto que la reducción de jornada de aquéllos determina una menor retribución. Pero si, además, influyese en el cálculo de las carencias, se produciría una «doble penalización», pues un trabajador a tiempo parcial necesitaría trabajar más tiempo que un trabajador a tiempo completo para cubrir la carencia exigida, y, cuando la cumpliera, la base reguladora de su pensión sería inferior que la del trabajador a tiempo completo en la misma actividad.

2- Por discriminación indirecta por razón de sexo, al evidenciarse estadísticamente que los trabajadores a tiempo parcial son mayoritariamente

del sexo femenino, ocasionándoles la norma cuestionada un «impacto adverso» que, de no estar objetivamente justificado o no ser los medios empleados adecuados o necesarios, resultaría discriminatorio.

Tanto el Abogado del Estado como el Fiscal General del Estado desestiman la cuestión de inconstitucionalidad, por entender que el precepto cuestionado no es contrario al precepto constitucional invocado. Entre los argumentos que esgrimen:

a) La norma cuestionada se limita a totalizar las horas de trabajo, procediendo a convertir las unidades horarias en unidades de días teóricos, y la Sala no parece cuestionar las correspondencias entre los tiempos de trabajo y de cotización entre los trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial. Lo que ésta parece cuestionar es la justificación de la diferencia entre una y otra clase de trabajadores, al proponer una medida única para el cálculo de la pensión de todos ellos que atendiese a la duración total de la relación, al margen del trabajo realizado y de las cotizaciones efectuadas. Pero no sería justo ni posible económicamente atender, no al trabajo efectivamente realizado por los trabajadores a tiempo parcial, sino a la duración de la vigencia de su contrato para completar el periodo mínimo de carencia exigido

Por otra parte, las bases reguladoras de los trabajadores a tiempo parcial se determinan con arreglo a las normas establecidas con carácter general; si son menores a las aplicables a los trabajadores a tiempo completo, es por efecto de la menor retribución, no es pues una penalización.

b) No se aprecia tampoco la existencia de discriminación indirecta, pues para ello debe existir una diferencia de trato, y la misma no es reconocible en un campo donde rige un sistema de cobertura cifrado en la correspondencia entre cotizaciones y prestaciones. La finalidad perseguida al establecerse un particular modo de cómputo del período de carencia, es el equilibrio económico del sistema de la Seguridad Social que garantice su viabilidad, y aparece sustentando en circunstancias objetivas, en modo alguno relacionadas con la pertenencia a uno u otro sexo. El único propósito es fomentar el empleo en diversos colectivos –jóvenes, mujeres, desempleados de larga duración, etc.

## **ANTECEDENTES**

Ya la STC 253/2004, se pronunció sobre la constitucionalidad del antecesor de la norma ahora cuestionada; esto es, el art. 12.4 del TRET 1/1995, declarando inconstitucional y nulo el párrafo segundo del citado artículo, en cuanto establecía que para determinar los periodos de cotización exigidos para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas trabajadas en vez de considerar, como en el caso de los trabajadores a tiempo completo, cada día trabajado como un día cotizado.

En la citada STC 253/2004, las razones que llevaron a esta conclusión fueron, en síntesis, las siguientes:

- No resulta contrario al art. 14 CE que el trabajo a tiempo parcial conlleve una pensión de cuantía proporcionalmente inferior a la de un trabajador a tiempo completo, ya que las bases reguladoras de las prestaciones de Seguridad Social se calculan en función de las cotizaciones efectivamente realizadas. En cambio, 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 desproporcionado, pues dificulta injustificadamente el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la protección social, al exigirles unos períodos de actividad más extensos para reunir el requisito de carencia, lo que resulta especialmente gravoso en el caso de trabajadores con amplios lapsos de vida laboral en situación de contrato a tiempo parcial y en relación con las prestaciones que exigen períodos de cotización elevados.
  
- De otra parte, este Tribunal estimó asimismo que la regulación cuestionada vulneraba el art. 14 CE desde la perspectiva del derecho a la no discriminación, al generar una discriminación indirecta por razón de sexo.

## REGULACIÓN HASTA LA FECHA

En el momento en que la STC 253/2004 procedió a declarar la inconstitucionalidad del referido párrafo segundo del art. 12.4 LET, esta previsión había sido ya sustituida por la nueva regulación introducida por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, que procedió a dar un nuevo tenor a la disposición adicional séptima LGSS, dedicada a regular las «normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial».

El legislador mantuvo, en principio, el criterio de proporcionalidad respecto al cómputo de los períodos de carencia, indicando que, a efectos de determinar los períodos 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, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. Ahora bien, como novedad la norma atenuó la aplicación de este criterio mediante la introducción de **dos reglas correctoras**:

- De una parte, pasó a definir el concepto de «día teórico de cotización», utilizado como base de cálculo, y que resulta de dividir el número de horas trabajadas entre cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales (obtenido, a su vez, del cálculo en cómputo anual de la jornada máxima legal de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo).
- En segundo lugar, se estableció que, para el reconocimiento del derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenido conforme a lo dispuesto en la regla anterior 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 períodos mínimos de cotización.

A efectos de valorar si esta nueva regulación resulta o no ajustada al principio de igualdad, es indudable la relevancia que adquiere el criterio seguido en la STJUE de 22 de noviembre de 2012, *asunto Elbal Moreno*, relativa, a los

mismos elementos normativos. El mismo alcanza la conclusión de que el artículo 4 de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada

En la presente cuestión de inconstitucionalidad, también este Tribunal considera 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 las prestaciones no permiten superar los parámetros de justificación y proporcionalidad exigidos por el art. 14 CE, dado que las medidas de corrección en su momento introducidas no consiguen evitar los resultados especialmente gravosos y desmesurados a que la norma puede conducir. Así:

- Respecto a la primera de dichas reglas, atender a los días teóricos de cotización dividiendo el número de horas trabajadas entre cinco, cabe señalar que más que tratarse de una corrección del principio de proporcionalidad estricta, nos encontramos ante un procedimiento de cálculo más preciso para la aplicación de dicho principio. Es más, la aplicación de esta primera regla puede incluso resultar potencialmente más perjudicial para los trabajadores a tiempo parcial que el criterio establecido en la regulación precedente. En la normativa cuestionada, el legislador adopta el criterio de dividir el número de horas trabajadas por estos trabajadores por cinco, como equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales, cifra esta que corresponde a la jornada completa máxima anual autorizada por la ley. En la normativa previa, en cambio, los días teóricos de cotización resultaban de calcular la proporción entre la jornada real del trabajador a tiempo parcial y la jornada habitual en la actividad de que se tratara, que, obviamente, podía ser inferior al máximo legal. De este modo, el hecho de que el divisor fijado en la norma ahora examinada sea más alto de lo que podía serlo con anterioridad

determina que el número de días teóricos a computar pueda resultar inferior al obtenido en la etapa previa.

- La regla propiamente correctora de la aplicación estricta del criterio de proporcionalidad es la segunda de las enunciadas, que establece la aplicación de un coeficiente multiplicador de 1,5 al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a la regla anterior para determinar el período total de ocupación cotizado, medida que se aplica, exclusivamente, respecto a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente. Esta regla 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, no obstante su virtualidad correctora es limitada ya que si bien facilitará 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, cuando el trabajo a tiempo parcial no sea 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.

## **CONCLUSIONES**

El principio de contributividad permitirá explicar que las cotizaciones ingresadas determinen la cuantía de la prestación contributiva de los trabajadores a tiempo parcial pero, en cambio, no justifica que el criterio seguido en el cómputo de los períodos de carencia necesarios para acceder a dicha prestación resulte diferente al establecido para los trabajadores a tiempo completo. Por ello, hemos de declarar que la norma cuestionada vulnera el art. 14 CE, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo.

### **3.- LA MODIFICACIÓN NORMATIVA EN LA SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA TRAS LA SENTENCIA**

Con todo ello, tras esta sentencia 61/2013, se producía una eventual laguna de precepto en orden al cómputo de los periodos de carencia para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social. Dicho vacío legal no podía suplirse ya que la legislación anterior a la anulada por el TC (art 12.4 ET en su redacción originaria), también había sido declarada inconstitucional y nula (STC 253/2004) o nula (STS 26 Mayo de 1993). La solución era dictar una disposición con rango de Ley que adecuara la regulación aplicada a las prestaciones de Seguridad Social para los trabajadores a tiempo parcial a la doctrina establecida por el TC y que a su vez evitase la discriminación indirecta como señaló la STJUE de 22 de noviembre de 2012.

En Octubre del pasado año se publica el Real Decreto- Ley 11/2013 e 2 de Agosto, “para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social”.

La reforma tenía los siguientes objetivos:

1. Dar cobertura adecuada a todas las personas que realizan una actividad laboral o profesional.
2. Mantener los principios de contributividad, proporcionalidad y equidad que caracterizan el Sistema Español de Seguridad Social.
3. Mantener la equidad respecto a la situación de los trabajadores a tiempo completo.
4. Evitar situaciones fraudulentas o irregulares, así como evitar la desincentivación de la cotización al Sistema.

Estos objetivos se traducen en modificaciones importantes del régimen de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial que afectan a el cálculo

de los períodos de cotización a tiempo parcial, la adecuación de los períodos de carencia exigidos para acceder a las prestaciones al trabajo a tiempo parcial y a la forma de computar los períodos de cotización a efectos de determinar la cuantía de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivadas de enfermedad común.

Para determinar los periodos de cotización acreditados por quien había trabajado a tiempo parcial, la regla hasta ahora consistía en computar las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, transformando a continuación la suma total de las mismas en días teóricos de cotización, para lo cual se dividía esa suma por cinco. Para las pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivadas de enfermedad común, <http://www.diariojuridico.com/la-nueva-regulacion-de-la-seguridad-social-de-los-trabajadores-a-tiempo-parcial-iii/> esta regla se corregía con otra llamada a mitigar el trato peyorativo que sufrían los trabajadores a tiempo parcial: para el acceso y determinación de la cuantía de las pensiones citadas el número de días se incrementaba mediante la aplicación del coeficiente del 1'5. Esta regulación corrige y prevé las siguientes reglas para determinar los periodos de cotización de quienes a lo largo de su vida laboral hayan cotizado períodos a tiempo parcial:

- La consideración de “los distintos periodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial”, cualquiera que sea la jornada realizada en los mismos.
- A estos periodos se aplicará el llamado “coeficiente de parcialidad”, entendiéndose por tal el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable. Este coeficiente se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se consideran efectivamente cotizados en cada período.
- Al número de días así obtenido se le sumarán los días cotizados a tiempo completo, suma de la que resultará el día total de días de cotización acreditados.
- El paso siguiente viene dado por el cálculo del “coeficiente global de parcialidad”, que consiste en la proporción de los días trabajados y



acreditados como cotizados a tiempo parcial del total de días de alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.

En caso de tratarse de subsidios por Incapacidad Temporal, derivados de enfermedad común, el coeficiente global de parcialidad no se realiza sobre todos los años en alta y cotizados a lo largo de la vida laboral sino solo sobre los últimos cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente se calcula sobre los últimos siete años, en su caso, sobre toda la vida laboral.

La segunda modificación importante atañe al cálculo de los períodos de carencia exigible para el acceso a las prestaciones y consiste en lo siguiente: el período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para acceder a las diferentes prestaciones económicas que lo prevean ( jubilación, incapacidad y prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común) será el resultado de aplicar al periodo previsto con carácter general el coeficiente global de parcialidad al que nos hemos referido más arriba.

Una segunda regla complementa la anterior: cuando, para el acceso a la correspondiente prestación económica se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

El sentido de la reforma es evitar la doble proporcionalidad que imponía la regulación anterior y que determinó su nulidad. A efectos del acceso a las prestaciones, el nuevo régimen legal articula un mecanismo que permite adecuar los periodos de cotización a la media de jornada que el trabajador acredite.

En este Real Decreto Ley (Artículos 4, 5 y 6) se mantiene el método de determinación de la base reguladora, es decir que:

En la prestación de Incapacidad temporal se tiene en cuenta la base de cotización del mes anterior a la baja que se divide entre el número de días a que se refiere la cotización.

Para los subsidios de Maternidad y Paternidad, la base reguladora resulta de dividir la suma de las bases de cotización del año anterior a la fecha del hecho causante por 365.

Los cambios por lo que a la determinación de la cuantía de las prestaciones se refiere atañen al segundo elemento a considerar, al porcentaje aplicable, que el RDL 11/2013 reforma en lo relativo a la determinación y escala aplicable, modifica al efecto el apartado c) de la Regla Tercera del Apartado Primero de la Disposición Adicional 7ª de la LGSS.

Se modifica para las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, la aplicación de un coeficiente multiplicador del 1'5 al número de días teóricos de cotización a tiempo parcial, sin que el número de días resultante pueda ser superior al número de días en alta a tiempo parcial. La aplicación de este coeficiente supone aumentar en un 50% el período de cotización que se tendrá en cuenta para calcular el porcentaje aplicable y viene a distorsionar el principio de proporcionalidad, en la medida en la que los beneficiarios de estas pensiones van a obtener una protección superior a la que resultaría de aplicar el porcentaje que resultaría de la aplicación de las reglas generales de la Seguridad social.

Por lo que se refiere a la aplicación de la escala de porcentajes previstos legalmente para la pensión de jubilación, se introduce un nuevo precepto que dice así:

“El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el apartado 1 del artículo 163 y la disposición transitoria vigésima primera, con la siguiente excepción:

Cuando el interesado acredite un periodo de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1'5, 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”.

La norma, por consiguiente, diferencia entre que se acredite o no un periodo de cotización efectiva de 15 años (180 meses):

a) Si se acreditan 15 o más años cotizados, se aplican para el 2013, estas reglas: 1) Por los primeros 180 meses, el 50% sobre la base regulador, 2) Por cada mensualidad entre 181 y 343, el 0'21 %, 3) Por cada otra adicional, el 0'19%.

b) Si se acreditan menos de 15 años de cotización, pero se ha accedido a la pensión de jubilación con un periodo mínimo de cotización inferior, el porcentaje a aplicar es el equivalente que represente el periodo de cotización acreditado sobre 15 años.

#### 4. Aplicación retroactiva

La Disposición transitoria primera del RDL contempla la aplicación retroactiva de la norma en algunos supuestos:

1. En primer lugar, previene que las nuevas reglas relativas a los periodos de cotización serán de aplicación para causar derecho a todas aquellas prestaciones que con anterioridad a su entrada en vigor hubiesen sido denegadas por no acreditar el periodo mínimo de cotización exigido.
2. En segundo lugar, cuando se cumpla el periodo mínimo exigido con arreglo a la nueva regulación, el hecho causante de la prestación se entiende producido en la fecha originaria, sin perjuicio de que los efectos económicos del reconocimiento tengan una retroactividad máxima de tres meses desde la nueva solicitud, con el límite en todo caso de la fecha de entrada en vigor.
3. En tercer lugar, las prestaciones cuya solicitud se encuentre en trámite en la fecha de entrada en vigor del RDL, pasan a regirse por lo dispuesto en el mismo y su reconocimiento tendrá efectos desde el hecho causante de la respectiva prestación.

## CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE PARCIALIDAD.

### - **Determinación del periodo de días de cotización teóricos**

Un trabajador que a lo largo de su vida laboral ha cotizado:

- o A tiempo completo: 2822 días
- o A tiempo parcial (% sobre la jornada completa): 1024 días al 70%;  
3534 días a 40% y 2136 días al 33% de la jornada.

Determinación de los días teóricos:

- $(1024 * 0.70) = 716.8 = 717$  días teóricos
- $(3534 * 0.40) = 1413.6 = 1414$  días teóricos
- $(2.136 * 0.33) = 704.2 = 705$  días teóricos

Días en alta:  $(2822 + 1024 + 3534 + 2136) = 9516$  días

Días teóricos de cotización:  $(2822 + 717 + 1414 + 712) = 5658$  días

### - **Determinación del coeficiente global de parcialidad**

CGP= N° de días acreditados como cotizados/ N° días en alta

Por lo que:

CGP=  $5658 / 9516 = 0.5946$

El Coeficiente Global de Parcialidad equivale al 59.46%

Es en Enero del presente año cuando se publicó la Ley 1/2014 de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, ante la necesidad de establecer una norma con rango legal, articulada por el Real Decreto Ley 11/2013.

Las modificaciones que se introducen vienen a desarrollar el “Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial”, firmado el 31 de julio de 2013.

Contempla, entre otras medidas, que se flexibilice el requisito del período de carencia de 15 años para ser beneficiario de una pensión contributiva, de tal manera que ya no es necesario acreditar el equivalente a 15 años trabajados a jornada completa, lo que implicaba cotizar durante muchos más años a jornada parcial para cumplirlo.

## **CONCLUSIONES**

Con el 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, se pretende resolver el problema planteado por el Tribunal Constitucional, mediante Sentencia 61/2013, de 14 de marzo, que declaró inconstitucional y nula, en la redacción dada 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, la citada regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, por entender que vulnera el artículo 14 de la Constitución española, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo.

Según la nueva regulación, el nuevo sistema de cómputo de las cotizaciones permite el acceso a las pensiones contributivas y subsidios sin tener que

acreditar un mínimo de 15 años cotizados y este se calcula atendiendo a el coeficiente de parcialidad del 50% con lo que tendrá que acreditar la mitad de tiempo.

Garantiza también la pensión mínima prevista en los Presupuestos Generales del Estado (631,30 euros, en el caso de la jubilación a los 65 años). Así, si la pensión que obtendrá el trabajador resulta inferior al importe de la pensión mínima vigente en cada momento y reúne el resto de requisitos (carencia de otros ingresos o rentas), tiene derecho a obtener los complementos a mínimos cuando se cumplan los requisitos generales y siempre que no se supere la pensión no contributiva (que en 2013 se sitúa en 364,90 euros mensuales o en 5.108,60 euros al año). Los complementos a mínimos son las cantidades que abona el Estado a los beneficiarios de una pensión que no alcanza el umbral mínimo. (Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo y Orden PRE 3113/2009, de 13 de noviembre).

Pero los trabajadores a tiempo parcial ya se ven perjudicados como consecuencia de salarios bajos y por tanto de cotizaciones que suponen bases reguladoras a efectos de prestaciones de seguridad social insuficientes.

A través de un ejemplo, con la anterior normativa y con la actual, se puede concluir que la nueva norma no supone una situación de igualdad:

Imaginemos un(a) trabajador(a) a tiempo parcial durante toda su vida laboral al 50% de jornada, y pensemos que ha prestado servicios laborales en esa situación durante 15 años completos. ¿Qué cotización alcanzaría con respecto a su posible jubilación? :

- Con la antigua regulación no podría acceder a la pensión de jubilación, ya que con 15 años de alta solo le computarían el 50%, es decir, 2737,5 días, que multiplicados por el coeficiente del 1,5, resultaría finalmente 4.106,25 días, no llegando a los 5475 exigibles para acceder a la pensión de jubilación. Su opción sería el acceso a la pensión de jubilación no contributiva

2. Con la nueva regulación el resultado será el mismo, 4.106,25 días a efectos de cotización. La diferencia con la nueva DA7<sup>a</sup> es que sí podrá acceder a la pensión de jubilación, ya que el tiempo de cotización necesario se disminuye en proporción al coeficiente de parcialidad, es decir, si tenemos que acreditar 15 años, aquí, habiendo trabajado al 50%, bastarán con 7,5 años para acceder a la pensión de jubilación (2737,5 días).

El problema surge ya que, con la introducción de una tercera regla, que permite en estos casos en que se accede a la pensión de jubilación con menos cotización de la ordinaria, que el beneficiario vea reducida proporcionalmente su pensión de jubilación/invalidez. Esto supone que ahora se reducirá en proporción al periodo que falte por alcanzar los 5475 días.

En este ejemplo sí, es cierto que el beneficiario percibirá la pensión de jubilación, pero solo un 37,5% de la base reguladora, no llegando siquiera al mínimo del 50%.

Esto sigue siendo discriminatorio e incluso, la pensión final puede ser incluso menor que la que correspondería a una pensión no contributiva.

Tras este RD surge la reciente Ley 1/2014 de 28 de febrero.

Si analizamos su contenido, podemos observar que refleja una redacción muy similar a la contenida en el RDL 11/2013

Tanto en una como en otra puede causarse el derecho a la pensión con un porcentaje de la base reguladora por debajo del 50%, que es el mínimo que hasta ahora tenían garantizado todos los trabajadores que accedían a aquella prestación.

Se permite por tanto que sí, se pueda acceder a aquellos (en este caso más dirigido a mujeres), que solo han podido o pueden cotizar a tiempo parcial, acceder a la pensión de jubilación, pero con una cuantía lo más mínima posible.

Esto supone una clara desigualdad y no se adecua esta normativa a la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional. Supone una mayor discriminación si cabe.

Las bases reguladora de los trabajadores a tiempo parcial son, ya de inicio, muy inferiores la de un trabajador a tiempo completo, con lo que lo que recoge esta norma no supone una mayor igualdad, incluso supone una situación peor.

Como dato económico el Gobierno ha estimado un coste de 1.900 millones anuales para la Seguridad Social

El Ministerio de Empleo ya había previsto que la sentencia del TC anulando el sistema vigente para el cálculo de los periodos de cotización en el tiempo parcial iba a traer consecuencias negativas para las arcas de la Seguridad Social, por lo que ha negociado con los agentes sociales un nuevo método de cómputo que respete tanto los argumentos del TC como de la justicia europea.

El secretario de Estado de Seguridad Social, Tomás Burgos, estimó que el cambio en el cómputo de las cotizaciones a efectos de calcular prestaciones contributivas en el empleo a tiempo parcial, a raíz de la sentencia del TC, podría suponer un coste anual de 1.900 millones de euros.

Burgos explicó que, a la espera de que se acuerde con los agentes sociales un sistema alternativo más justo y equitativo, el Gobierno "se ve obligado a aplicar" en medio del actual vacío legal un sistema por el que cada día trabajado a tiempo parcial equivaldrá a un día cotizado.

No obstante, precisó que en el caso de las reclamaciones de prestaciones desde 1995, puesto que la sentencia del Constitucional tiene efecto retroactivo, se va a producir una situación de "inseguridad jurídica", ya que corresponderá a los órganos judiciales determinar la normativa a aplicar. Al respecto, Burgos vaticinaba "disparas interpretaciones para colmar esta laguna legal".

Por tanto sobre el papel se pretende acabar con esta desigualdad entre grupos de trabajadores pero que en la práctica queda distorsionada y no tan clara la solución de igualdad.



## **BIBLIOGRAFÍA**

- LGSS DA 7ª (redacción 2011)
- RD 1131/2002 de 31 de octubre
- SSTC 61/2013 14 marzo
- RD- Ley 11/2013 de 2 de agosto
- Recurso inconstitucionalidad 6368/201
- Ley 1/2014 28 febrero
- Boletín Oficial del Estado
- <http://www.seg-social.es/>
- [http://www.laboral-social.com/files-laboral/LAS%20NUEVAS%20REGLAS%20DE%20SEGURIDAD%20SOCIAL%20PARA%20LOS%20TRABAJADORES%20CONTRATADOS%20A%20TIEMPO%20PARCIAL\\_1.pdf](http://www.laboral-social.com/files-laboral/LAS%20NUEVAS%20REGLAS%20DE%20SEGURIDAD%20SOCIAL%20PARA%20LOS%20TRABAJADORES%20CONTRATADOS%20A%20TIEMPO%20PARCIAL_1.pdf)
- [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_14/contenidos/guia\\_14\\_33\\_4.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_33_4.htm)
- Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.
- <http://www.invertia.com/noticias/claves-nueva-cotizacion-trabajadores-tiempo-parcial-2900708.htm>
- EUROPA PRESS