

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2013/2014

**NUEVAS REGLAS EN LAS
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL
DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO
PARCIAL: LEY 1/2014**

**NEW RULES IN SOCIAL SECURITY BENEFITS FOR
PART-TIME WORKERS: LAW 1/2014**

Realizado por el alumno D. JAVIER CARPINTERO GONZÁLEZ

Tutorizado por el Profesor D. ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

ÍNDICE

PRIMERA PARTE: MEMORIA	2
1. RESUMEN Y ABSTRACT	2
2. OBJETO.....	4
3. METODOLOGÍA	5
SEGUNDA PARTE: NUEVAS REGLAS EN LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL: LEY 1/2014.	7
1. INTRODUCCIÓN	7
2. NORMATIVA PREVIA: LA DA 7ª.1.2ª LGSS, EN LA REDACCIÓN DADA POR EL REAL DECRETO-LEY 15/1998, DE 27 DE NOVIEMBRE	10
3. LA CONSIDERACIÓN COMO DISCRIMINATORIAS DE LAS REGLAS DE CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL: EL TSUNAMI DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES.	14
3.1. La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en especial el caso Elbal Moreno.	14
3.2. La recepción de la doctrina comunitaria en las resoluciones del Tribunal Constitucional español.	16
4. EFECTOS DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA Y DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	21
5. LAS NUEVAS REGLAS EN EL ACCESO A LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL: LA LEY 1/2014, DE 28 DE FEBRERO.	23
5.1. Cómputo de los períodos de cotización para acceder a las prestaciones de Seguridad Social cuando se acrediten períodos a tiempo parcial	24
5.2. El período mínimo de cotización exigido para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial.....	27
5.3. La cuantía de las prestaciones de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial.....	31
5.3.1. <i>La determinación de la base reguladora</i>	31
5.3.2. <i>Porcentaje aplicable a la base reguladora</i>	34
5.4. Otras disposiciones	39
5.5. La prestación por desempleo.....	41
TERCERA PARTE: CONCLUSIONES	43
CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFÍA Y JURISPRUDENCIA	46
1. Bibliografía citada.....	46
2. Jurisprudencia citada.....	47

PRIMERA PARTE: MEMORIA

1. RESUMEN Y ABSTRACT

Con la publicación, en el Boletín Oficial del Estado del día 1 de marzo de 2014, de 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, se procede a la tramitación parlamentaria del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto¹. Se presenta, por tanto, la versión definitiva de las medidas llevadas a cabo para cubrir el vacío legal provocado por la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo, en la que se declaró la inconstitucional y consiguiente nulidad de la DA 7^a.1.2^a LGSS, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre.

La Ley 1/2014, presenta grandes variaciones con respecto a su precedente normativo, modificando las reglas introducidas por aquel, para conseguir mejorar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a las prestaciones de Seguridad Social, a excepción del desempleo. Adecuándolas, también, tanto a los principios de igualdad y proporcionalidad exigidos por el ordenamiento y la jurisprudencia española, como a las exigencias comunitarias, derivadas de la STJUE C- 385/11, de 22 de noviembre de 2012, asunto *Elbal Moreno*, en relación a la prohibición de discriminación por razón de sexo.

With the publication, in the Spanish Official Gazette of 1st March 2014, of the Law 1/2014, of 28th February, for the protection of part-time workers and other urgent measures in the economic and social field, the parliamentary procedures of the Royal Decree-Law 11/2013, of 2nd August is proceeded. It is presented, there fore, the final version of the measures taken to fill the legal gap caused by the STCo. 61/2013, of 14th March, in which the unconstitutional and there for enullity of the DA 7.1.2 LGSS was declared, as worded in the Royal Decree-Law 15/1998, of 27th November.

¹ Trasladando al ordenamiento jurídico el «Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial» firmado el pasado 31 de julio de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las organizaciones Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. Este acuerdo establecía, entre otras cosas, que la nueva regulación de Seguridad Social, debía adecuarse a los principios de contribución y proporcionalidad; conservación de normas favorables; igualdad en el acceso a las prestaciones; legalidad y solidaridad y suficiencia.

Law 1/2014, does show almost variations with respect to its previous policy, modifying the rules introduced by it to improve the access for part-time workers to the Social Security benefits, except unemployment. Adjusting them, too, both the principles of equality and proportionality required by the Spanish legal system and jurisprudence, and the Community requirements, derived from the STJUE C-385/11 of 22nd November 2012, case *Elbal Moreno*, related to the prohibition of discrimination on grounds of sex.

2. OBJETO

El objeto de este trabajo ha sido analizar, estudiar y explicar con cierta profundidad y de forma clara la reforma introducida por la Ley 1/2014, de 28 de febrero, en relación a las reglas de cotización y determinación de las prestaciones de Seguridad Social, a excepción del desempleo, de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Como consecuencia de la situación laboral en España, donde las últimas normas dictadas en materia de contratación y empleabilidad buscan favorecer la flexibilidad, fomentando la contratación a tiempo parcial, resulta indispensable comprender y analizar las reglas que van a ser de aplicación a estos trabajadores en lo que respecta a su protección social. Por todo ello, resulta indiscutible tanto la actualidad como la aplicación práctica del tema elegido.

La temática de este trabajo, tiene repercusión tanto en el ámbito teórico, encargado de la explicación, valoración, análisis y crítica de las nuevas normas; como a nivel práctico, pues los profesionales dedicados a las actividades relacionadas con la Seguridad Social y sus prestaciones, deberán conocer, analizar y aplicar las novedades normativas acaecidas con el fin de desarrollar su profesión de la mejor forma posible.

En conclusión, los objetivos principales de este trabajo son los siguientes:

1. Analizar las causas que han llevado a las modificaciones en materia de protección social de los trabajadores a tiempo parcial, a través del estudio de los antecedentes y la jurisprudencia dictada al respecto.
2. Poner de manifiesto las alteraciones que ha provocado la Ley 1/2014 en materia de acceso a las prestaciones de Seguridad Social por parte de quienes están contratados a tiempo parcial.
3. Explicar las nuevas reglas que rigen en el acceso, cómputo de los periodos de cotización y cuantía de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad.
4. Detectar y analizar los problemas que pueda suscitar la aplicación de la nueva legislación, así como las lagunas que ésta pueda contener.

3. METODOLOGÍA

La metodología empleada para este Trabajo de Fin de Grado, ha sido sobre todo analítica y descriptiva, intentado explicar la problemática que derivaba de la aplicación de la normativa anterior, las causas que motivaron la nueva regulación en materia de prestaciones de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, así como las nuevas reglas que la Ley 1/2014 ha introducido en el ordenamiento jurídico laboral español.

A tal efecto, y siguiendo los consejos e indicaciones del tutor, se ha ido recopilando información, fundamentalmente de monografías y artículos publicados en revistas especializadas, cuya temática abordaba tanto el análisis de las Sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional, como el análisis de las reformas introducidas por el RDL 11/2013, confirmadas y recogidas posteriormente en la Ley 1/2014; eso sí, dada la modernidad de la norma analizada, las fuentes bibliográficas no son demasiado extensas.

Dicha bibliografía, se ha podido conseguir fundamentalmente gracias al área del Derecho del Trabajo de las Facultades de Derecho y Ciencias del Trabajo, pero también a través las páginas web de las universidades de León y La Rioja (Dialnet), sin olvidar las aportaciones del tutor en lo que a revistas y bibliografía se refiere.

Además de la consulta de la doctrina científica, se ha utilizado la base de datos Aranzadi-Digital, para conocer y analizar los pronunciamientos del Tribunal Constitucional al respecto, dado que en ellos se marcan las líneas jurisprudenciales seguidas a raíz de las modificaciones introducidas recientemente. En lo referente a jurisprudencia comunitaria, se ha utilizado la base de datos de la página web de la Unión Europea, buscando y estudiando la doctrina marcada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de trabajo a tiempo parcial y discriminación por razón de sexo. Asimismo, la reciente publicación de la norma analizada ha impedido estudiar pronunciamientos actuales sobre la interpretación y aplicación de los problemas que el nuevo régimen jurídico pueda plantear en el futuro, habida cuenta de que no se han * aun sentencias al respecto.

Una vez realizada la tarea de recopilación de la información, se procedió a su lectura, comprensión y sistematización, para más adelante elaborar un pequeño estudio acerca de la regulación legal derogada, las causas por la cual dicha normativa fue anulada, así como de las nuevas reglas, intentando explicar de un modo general los cambios producidos.

Alcanzada una visión general de lo que iba a ser el trabajo y de los apartados a tratar en el mismo, se procedió a realizar un índice que permitiera seguir e identificar de forma clara todos los aspectos tratados en aquél. El formato de este índice se explica en función del contenido del trabajo, dividiéndose, además, en varias partes en función de cada uno de los aspectos formales exigidos en el trabajo. De esta forma, la primera parte se enfoca hacia la problemática de las disposiciones anuladas, mientras que en la segunda se abordan las modificaciones que la Ley 1/2014 prevé en la LGSS.

Consecuentemente, el siguiente paso consistió en ir desarrollando y redactando por escrito cada uno de los apartados previstos en el índice a partir del material descrito. Todo ello, con una visión tanto teórica, necesaria en una investigación jurídica, como práctica, intentando explicar a través de una serie de figuras y ejemplos las nuevas reglas en el acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, dando solución a la dificultad de interpretación de las mismas.

Una vez realizado el primer borrador del trabajo, fue remitido al tutor para una primera corrección, repasando el conjunto del trabajo, de forma que se pudieran detectar los fallos tanto formales como en el contenido o la estructura, con el objeto de realizar las modificaciones oportunas. Asimismo, también se pretendió completar aquellos puntos que habían quedado poco desarrollados o que se habían pasado por alto.

Por último, tras finalizar el trabajo, repararlo y modificarlo con las correspondientes correcciones, se han elaborado una serie de conclusiones que, además de ser un esquema de las ideas principales del trabajo, pretenden ofrecer una visión reflexiva y personal acerca de las modificaciones introducidas por la Ley 1/2014. También, se fue elaborando la bibliografía de todos los documentos utilizados para la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado.

**SEGUNDA PARTE: NUEVAS REGLAS EN LAS PRESTACIONES DE
SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL: LEY
1/2014**

1. INTRODUCCIÓN

Finalizada la dictadura franquista y hasta mitad de los años 80, España estuvo envuelta en una situación de recesión y estancamiento, tanto en los planos político y social como en el laboral. Concretamente, dentro de este último ámbito, la tasa de paro durante esos años mantuvo una tendencia ascendente, creciendo desde un 4 por cien en el año 1976 hasta un 22 por cien en 1985 (siendo la tasa más alta de Europa); además, el modelo de relaciones laborales legado por la dictadura franquista, caracterizado por un reglamentismo cerrado, la negación de libertades sindicales y, como pretendida compensación, una fuerte protección del empleo, era incompatible con una sociedad libre y democrática y con el buen funcionamiento de una economía de mercado eficaz, competitiva y generadora neta de empleo².

En consecuencia, los esfuerzos se centraron en conseguir flexibilizar el sistema de relaciones laborales, dado que los altos costes de despido, así como las restricciones a las que estaban sujetos los contratos que no fueran a tiempo completo e indefinido, produjeron efectos adversos sobre el empleo. De esta forma, esta flexibilización, se tradujo en nuevas formas contractuales, tales como contratos temporales de fomento del empleo, contratos en prácticas y para la formación, contrato de obra y servicios y el contrato a tiempo parcial. No obstante, no hubo cambios significativos en relación al contrato indefinido y la facilidad en el despido, lo que motivó el enfado de las organizaciones sindicales, traducándose en numerosas huelgas, destacando la huelga general de diciembre de 1988.

De este modo, desde que se regulara en España la figura del contrato a tiempo parcial (a través del Real Decreto 1362/1981, de 3 julio, sobre contrato de trabajo a tiempo parcial y de conformidad con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores), han sido numerosas las modificaciones centradas en garantizar a los trabajadores a tiempo

² ROJO DUQUE, L. A: “La economía española en la democracia (1976 – 2000)”, en AA.VV. (COMIN, F., HERNÁNDEZ, M. y LLOPIS, E., eds.): *Historia económica de España, siglos X-XX*, Barcelona (Crítica), 2002, págs. 405 y 422.

parcial una protección social basada en los principios de proporcionalidad e igualdad con trabajadores a tiempo completo. Sin embargo, todas estas previsiones que se han ido promulgando, han tenido un carácter provisional, encontrado, además, la censura de los Tribunales en numerosas ocasiones:

La Resolución de 1 de febrero de 1982, de la Subsecretaría para la Seguridad Social³, reguló, en un primer momento, las reglas aplicables a los trabajadores a tiempo parcial respecto a la cotización y acción protectora de la Seguridad Social. Dicha resolución, establecía que los trabajadores a tiempo parcial debían gozar de los mismos derechos que se les reconocían a los trabajadores contratados a tiempo completo, no obstante, respetando el principio de proporcionalidad en relación al tiempo trabajado y, por tanto, cotizado⁴. Esta regulación, fue objeto de análisis por parte del Tribunal Supremo⁵, quien declaró que rebasaba el ámbito de regulación permitido. En consecuencia, fue necesario dictar una nueva disposición con rango suficiente, lo que dio lugar al Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre.

Más tarde, en el año 1994⁶, se produce un nuevo cambio de gran relevancia en lo que respecta a la protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial. Se diferenció claramente la forma de determinar los períodos de cotización para acceder al desempleo⁷ del resto de prestaciones, dado que, mientras que en las primeras se utilizaba la fórmula “día trabajado igual a día cotizado”, en la segundas las horas trabajadas se transformaban en días cotizados. Además, se incluía una nueva regla: si el número de horas de prestación de servicios no superaba el límite de 12 horas a la semana o de 48 horas al mes, los derechos de protección sólo incluirían las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes y maternidad.

³ Resolución por la que se dictan normas en materia de afiliación y prestaciones económicas de Seguridad Social a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

⁴ Concretamente en la regla 3ª de esa resolución se establecía expresamente que, a efectos de reunir los períodos de cotización para causar derecho a las prestaciones, se computarían los días u horas efectivamente trabajados, precisando que en los supuestos de trabajo por horas el número de días teóricos computables sería el resultado de dividir la suma de las horas efectivamente trabajadas por el número de horas que constituyesen la jornada laboral habitual para la actividad de que se tratase.

⁵ STS 26 de mayo 1993 (RJ 1993\6374).

⁶ A través de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

⁷ Regulado en el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

No obstante, con la aprobación de la Ley 63/1997⁸, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, se suprimió la regla anterior; eliminándose del ordenamiento jurídico cualquier referencia a un límite de prestación de servicios que diese lugar a una limitación de la acción protectora, equiparando la acción protectora de la Seguridad Social del contrato a tiempo completo con el contrato tiempo parcial, con independencia del número de horas realizadas⁹.

El artículo 12.4 LET, en el que se establecían las reglas de acceso y determinación de las prestaciones de Seguridad Social, fue declarado inconstitucional por el máximo intérprete de la Carta Magna¹⁰. Si bien es cierto que, esta resolución careció de trascendencia, dado que con anterioridad a que se dictara la misma, ya se habían introducido, a través del Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, importantes modificaciones en lo que a trabajadores a tiempo parcial y protección social se refiere, tratando de garantizar a estos trabajadores el acceso a una protección adecuada.

Ha sido esta regulación, la que ha sido objeto de impugnación ante el Tribunal Constitucional y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, trayendo consigo, las resoluciones recaídas como consecuencia de los procedimientos abiertos, importantes alteraciones en la materia.

⁸ Ley que lleva al ordenamiento el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, firmado por todas las organizaciones empresariales y sindicales en 1997.

⁹ Recogido en el texto de la comparecencia Secretario de Estado de Seguridad Social ante la Comisión del Pacto de Toledo de 23 de abril de 2013. Cortes Generales – Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, núm. 304 (http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/DS/CO/DSCD-10-CO-304.PDF).

¹⁰ STCo. 253/2004, de 22 de diciembre.

2. NORMATIVA PREVIA: LA DA 7ª.1.2ª LGSS, EN LA REDACCIÓN DADA POR EL REAL DECRETO-LEY 15/1998, DE 27 DE NOVIEMBRE

La Disposición Adicional Séptima¹¹ del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), establecía en su apartado 1 regla segunda letra a) lo siguiente:

“Normas aplicables a los trabajador a tiempo parcial.- 1. La protección social derivada de los contratos 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: 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 ochocientos veintiséis horas anuales”

De esta forma, para determinar si el trabajador tenía acreditados los períodos de cotización necesarios para acceder a las distintas prestaciones de Seguridad Social, se debía atender a los días teóricos de cotización, siendo estos el resultado de dividir las horas trabajadas, ordinarias y complementarias (sin incluir las horas extraordinarias), entre 5 (explicado por la propia norma como equivalente diario del cómputo de 1.826 horas que corresponde a la jornada máxima en cómputo anual de un trabajador a tiempo completo).

El principio de proporcionalidad se establecía, entonces, en función de las horas efectivamente trabajadas, convirtiéndose en días teóricos de cotización y asimilándose, por tanto, a un trabajador a tiempo completo.

¹¹ Disposición redactada por el artículo 2.2 del Real Decreto –Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

En resumen, para conocer los días que el trabajador contratado a tiempo parcial había cotizado a efectos de calcular el período de carencia que diera acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, se debían seguir dos pasos:

- Sumar las horas trabajadas (tanto ordinarias como complementarias¹²) y,
- Dividir dicha suma entre 5 (equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales).

$$\text{Días Teóricos de Cotización} = \text{Horas Trabajadas (ordinarias y complementarias)} / 5$$

La realidad de dicha situación puede ser constatada a través del ejemplo plasmado a continuación en la Figura 1:

Figura 1. **Subsidio de Incapacidad Temporal (IT)** *aplicando la legislación anterior a la entrada en vigor de la Ley 1/2014, de 28 de febrero:*

Supuesto: un trabajador causa baja por enfermedad, teniendo acreditadas un total de 950 horas trabajadas a tiempo parcial y con un coeficiente de parcialidad del 40%.

Cálculo de los días teóricos de cotización: $950 / 5 = 190$ días de cotización.

Para acceder al subsidio de incapacidad temporal es necesario un período de cotización de 180 días dentro de los últimos 5 años. Este trabajador sí acreditaría dicho periodo, teniendo acceso a la prestación.

De este modo, el criterio de cálculo de los días teóricos de cotización toma como referencia la jornada máxima legal y no la jornada habitual del concreto sector de la actividad, con lo que se distorsionaba la propia regla de graduación por la que había optado el legislador. Es decir, la norma eludía un divisor inespecífico y variable (la jornada habitual de la actividad que se tratase) y optaba por otro fijo: las 5 horas diarias de promedio, resultado de distribuir regular y teóricamente el máximo de la jornada legal¹³.

Con ello, se conseguía cierta claridad en la norma; sin embargo, perjudicaba a los trabajadores encuadrados en ámbitos productivos y profesionales con una jornada anual

¹² Las horas complementarias, es decir, aquellas que pactan el trabajador y el empresario y que exceden de su jornada ordinaria, están sujetas a una nueva regulación conforme al Real Decreto-Ley 16/2013.

¹³ ROQUETA BUJ, R.: “La seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial tras el Real Decreto-Ley 11/2013”, *Actualidad Laboral*, núm. 3, 2014, pág. 266.

a la máxima legal, ya que al aumentar el divisor, disminuía proporcionalmente el cociente y resultaba un número de días de cotización inferior. Por último, cabe apreciar que la proporción se establecía sobre días naturales del año y no sobre días laborales, pues en ese caso habría que dividir entre 6,68 (1.826 horas anuales divididas entre los 273 días laborales del año). De esta manera, se ponderaban los periodos de descanso retribuidos (sábados, domingos, festivos y vacaciones) que corresponden al trabajador a tiempo parcial en función de las horas trabajadas¹⁴.

Asimismo, la Disposición adicional 7^a.1.2^a.b) LGSS fijaba que “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 consideran 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”. Es decir, introducía un coeficiente multiplicador a fin de lucrar las prestaciones vinculadas a la jubilación e incapacidad permanente.

A través de esta fórmula se facilitaba de alguna manera el acceso a estas prestaciones, dado que cada día cotizado computaba como día y medio, o lo que es lo mismo, se aumentaba el período de cotización en un 50%, tal y como se puede apreciar en el ejemplo recogido en la Figura 2.

Figura 2. *Pensión de Jubilación aplicando la legislación anterior a la entrada en vigor de la Ley 1/2014, de 28 de febrero:*

Supuesto 1: un trabajador tiene acreditados 22 años de cotización a tiempo parcial, siendo el coeficiente de parcialidad del 60%.

Periodo de cotización: $(22 \times 0.60) = 13.2 \times 1.5 = 19.8$ años

Este trabajador tendría derecho a acceder a la pensión de jubilación al tener cotizados más de 15 años, siempre y cuando cumpliera con el periodo de carencia específico de 2 años dentro de los últimos 15.

¹⁴ ROQUETA BUJ, R.: “La seguridad social de los trabajadores a tiempo...”, cit., págs. 266 y 267.

Cuantía de la pensión: 65% Sobre la base reguladora

Supuesto 2: un trabajador que tiene acreditados 31 años de cotización a tiempo parcial con un coeficiente de parcialidad del 30%.

Periodo de cotización: $(31 \times 0.30) = 9.3 \times 1.5 = 13.9$ años

En este caso, por el contrario, el trabajador no tendría derecho a la pensión de jubilación al no cumplir/acreditar el periodo mínimo de cotización de 15 años.

Se excluían, por el contrario, las prestaciones económicas de incapacidad permanente parcial, los subsidios de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y las pensiones de muerte y supervivencia¹⁵. La mayoría de ellas requieren períodos de cotización relativamente cortos, lo que podría justificar tal exclusión. No obstante, la exclusión sin matices de las prestaciones por muerte y supervivencia resultaba criticable, ya que, cuando el sujeto causante no se encuentra en el momento del fallecimiento en situación de alta ni asimilada al alta, la carencia que se exige es exactamente la misma que para la pensión de jubilación, es decir, 15 años¹⁶.

¹⁵ Sobre los problemas derivados de la falta de aplicación de este coeficiente multiplicador a estas prestaciones consultar los trabajos de GOERLICH PESET, J. M^a: “La reforma de la incapacidad permanente”, en AA.VV. (PARDELL VEA, A., Coord.): *La reforma de las pensiones de 1997*, Madrid (Marcial Pons), 1999, pág. 44 y siguientes; o, CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J. F.: *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Granada (Comares), págs. 165 y siguientes.

¹⁶ ROQUETA BUJ, R.: “La seguridad social de los trabajadores a tiempo...”, cit., pág. 267.

3. LA CONSIDERACIÓN COMO DISCRIMINATORIAS DE LAS REGLAS DE CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES PARA LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL: EL TSUNAMI DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES

3.1. La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en especial el caso Elbal Moreno

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de Noviembre de 2012¹⁷ declaró que existía una discriminación de los trabajadores a tiempo parcial¹⁸ así como una discriminación indirecta en la normativa española que regula el acceso a la pensión de jubilación.

El TJUE, en dicha Sentencia, tuvo que resolver la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social de Barcelona, conforme al artículo 267 TFUE, en la que se sometía a cuestión si “la prohibición de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, que contempla el artículo 4 de 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, debe ser interpretada en el sentido de que impediría o se opondría a una norma nacional que – como consecuencia de la doble aplicación del principio “*pro rata temporis*”- exija a los trabajadores a tiempo parcial¹⁹ (en su inmensa mayoría mujeres²⁰) en comparación a los trabajadores a tiempo completo, un periodo de

¹⁷ El asunto que trataba versaba sobre una trabajadora a la que, habiendo trabajado como limpiadora durante 18 años con una jornada de 4 horas a la semana (el 10% de la jornada ordinaria en España), se le deniega una pensión de jubilación por no acreditar el período de carencia, al tener cotizados únicamente 1.362 días frente a los 5.475 días (15 años) que exige la LGSS. Ante la resolución desestimatoria de la reclamación previa por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y planteada demanda a tal efecto el Juzgado de lo Social de Barcelona, este plantea la respectiva cuestión prejudicial ante el TJUE.

¹⁸ La Directiva 97/81/CE, del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, tendente a aplicar el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, define el trabajador a tiempo parcial como aquel asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Principios básicos de políticas sociolaborales*, León (EOLAS), 2014, pág. 111.

¹⁹ La propia Directiva 97/81/CE, del Consejo, reitera dentro de sus previsiones más importantes el *principio de igualdad de trato*, no pudiendo tratarse de manera menos favorable a los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo comparables, salvo causa justificada, siendo de aplicación, cuando proceda, el principio “*pro rata temporis*”.

²⁰ A continuación se muestran las estadísticas acerca de los contratos a tiempo parcial que se registraron a finales del año 2012 (año en que se dictó la Sentencia) en España:

cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada”²¹.

Esta cuestión, acerca de las discriminaciones que se podían originar entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, ya había sido abordada por el Tribunal Europeo en otras ocasiones²².

De este modo, el Tribuna concluye que, el artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone, en circunstancias como las del litigio principal, 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.

Se aprecia, por ende, la aplicación de una doble proporcionalidad²³ en el acceso y determinación de la cuantía de la pensión de jubilación, lo que implica que se exija a los trabajadores a tiempo parcial un periodo de cotización proporcionalmente mayor al

<i>Contratos a tiempo parcial a finales del año 2012 (4ªT) en miles</i>					
Total de Contratos		Hombres		Mujeres	
Número	% sobre el total de contratos	Número	% sobre el total de contratos a tiempo parcial	Número	% sobre el total de contratos a tiempo parcial
2.492,10	22,83%	734,1	29,46%	1.758, 1	70,54%

Fuente: INE (Encuesta de Población Activa) - http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INESeccion_C&cid=1259925461713&p=1254735110672&page name=ProductosYServicios/PYSLayOut¶m3=1259924822888.

²¹ STJUE C- 385/11, de 22 de noviembre de 2012, asunto *Elbal Moreno*, apartado 18.

²² Véase la STJUE C- 123/10, de 20 de octubre de 2011, asunto *Brachner*.

²³ Una primera proporcionalidad, hace referencia, conforme al principio de contribución, a la menor cuantía de las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial como consecuencia de su menor salario; la segunda, tiene que ver con la exigencia de un período de cotización proporcionalmente mayor que los trabajadores a tiempo completo para acceder a las prestaciones de Seguridad Social.

exigido a los trabajadores a tiempo completo, exigencia que opera en su mayor parte en contra de las trabajadoras²⁴, constituyendo de esta forma una discriminación indirecta²⁵.

3.2. La recepción de la doctrina comunitaria en las resoluciones del Tribunal Constitucional español

Tras la Sentencia del TJUE, la Disposición adicional 7ª.1.2ª LGSS volvió a ser examinada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 61/2013, de 14 de marzo²⁶. En este caso, se estudió si dicho precepto vulneraba o no el artículo 14 de la Constitución Española.

En palabras del Tribunal Constitucional, la normativa mencionada podía ser contraria al artículo 14 CE por dos motivos:

- De un lado, la ruptura del principio de proporcionalidad, en tanto que este principio puede justificar que la base reguladora de las pensiones de los trabajadores a tiempo parcial²⁷ sean inferiores a las de los trabajadores a tiempo completo, dado que al ser su jornada inferior también es menor su contribución al sistema. Sin embargo, si además influye en el cálculo de los periodos de carencia se estaría produciendo una “doble penalización”, pues un trabajador a tiempo parcial debería trabajar más tiempo que un

²⁴ El artículo 2.1 de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define la discriminación indirecta como aquella situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

²⁵ PANIZO ROBLES, J.A.: “Las nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial. (Comentario de urgencia al contenido del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social)”, *CEF.-Laboral Social*, 2013, pág. 8 (http://www.laboral-social.com/files-laboral/LAS%20NUEVAS%20REGLAS%20DE%20SEGURIDAD%20SOCIAL%20PARA%20LOS%20TRABAJADORES%20CONTRATADOS%20A%20TIEMPO%20PARCIAL_1.pdf).

²⁶ Los hechos que motivaron la cuestión de inconstitucionalidad son, en síntesis, los siguientes: una trabajadora contratada a tiempo parcial a quien le fue denegada, por resolución del INSS, la pensión de jubilación por no acreditar el periodo de carencia mínimo de 15 años que se exige para causar este derecho. La trabajadora, reunía únicamente 4.422 días de cotización efectiva (frente a los 5.475 días exigidos). De este modo, y siendo desestimada la demanda planteada ante el Juzgado de lo Social núm. 2 de La Coruña frente a esta cuestión, se interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, quien elevó al Tribunal Constitucional la cuestión de inconstitucionalidad en relación a la DA 7ª.1.2ª LGSS.

trabajador a tiempo completo para cumplir el período de cotización exigido y acceder así a las prestaciones de Seguridad Social.

- Por otro, la existencia de una discriminación indirecta en perjuicio del sexo femenino. A través de los datos facilitados en la encuesta de población activa (EPA) del año 2002 (tal y como se ha expuesto anteriormente), se constata que los trabajadores contratados a tiempo parcial son, en su mayoría, mujeres. Tal circunstancia, de no estar justificada por razones objetivas no relacionadas con el sexo, supondría la efectiva existencia de una discriminación sexista indirecta.

La constitucionalidad y legalidad de un precepto que carece de toda proporcionalidad entre la medida, el resultado y la finalidad, así como provoca una desigualdad ante la ley entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial²⁸, ya había sido tratada por el Tribunal Constitucional, pronunciándose, en ese caso concreto, acerca de si el párrafo segundo del art. 12.4 de la Ley del Estatuto de los trabajadores²⁹, antecedente normativo del precepto que ahora es objeto de debate, debía ser considerado inconstitucional por vulneración del artículo 14 CE. Según el Tribunal Constitucional, “La aplicación del criterio de proporcionalidad estricta a los contratos a tiempo parcial a efectos del cómputo de los períodos de carencia necesarios para causar derecho a las prestaciones conducía a un resultado claramente desproporcionado, pues dificultaba injustificadamente el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la protección social, al exigir a estos trabajadores unos períodos de actividad más extensos para reunir el requisito de carencia, lo que resultaba especialmente gravoso o desmedido 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”³⁰.

Asimismo, las Directivas 97/80/CEE, de 15 de diciembre de 1997, 2006/54/CE, de 5 de julio, y 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, así como doctrina asentada en el

²⁸ STCo. 61/2013, de 14 de marzo.

²⁹ En este precepto, al igual que en la DA 7ª.1.2ª a) LGSS, se establecía que para determinar los periodos de cotización de los trabajadores a tiempo parcial se debía estar, exclusivamente, a las horas trabajadas. Concretamente, el art. 12.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), en la redacción original del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establecía que “para determinar los periodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas trabajadas”.

³⁰ STCo. 253/2004, de 22 de diciembre.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea³¹, prohíben cualquier discriminación por razón de sexo y prevén la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación, así como igualdad de trato en materia de Seguridad Social entre hombres y mujeres. Además, la Directiva 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997, prohíbe, específicamente, cualquier discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en comparación con los trabajadores a tiempo completo.

Se provocaba, por tanto, una lesión del derecho a la igualdad de los trabajadores a tiempo parcial con los trabajadores a tiempo completo, al considerar que las pautas que la DA 7^a.1.2^a. LGSS establecía para el cómputo de los periodos de carencia de los trabajadores a tiempo parcial conducían a un resultado desproporcionado teniendo en cuenta la finalidad que se pretendía alcanzar y la medida seguida para ello; no cumpliéndose las exigencias de los principios de proporcionalidad y justificación que rigen el ordenamiento jurídico.

En fin, el Tribunal Constitucional, declaró, inconstitucional y consiguientemente, nula la regla segunda del apartado 1 de la Disposición adicional séptima de la LGSS, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998³², de 27 de noviembre, respecto a la pensión de jubilación.

Esta Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo, fue el punto de partida de otra serie de pronunciamientos, tendentes a resolver los asuntos que versaban acerca de la DA 7^a.1.2^a LGSS, reiterando los pronunciamientos del Tribunal en lo referente a la determinación de los periodos de carencia necesarios para acceder a la pensión de jubilación³³ en el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial y, extendiendo estos mismos fundamentos jurídicos a los supuestos de incapacidad permanente por enfermedad común³⁴.

³¹ SSTJUE C- 385/11, de 22 de noviembre de 2012, asunto *Elbal Moreno* y C- 123/10, de 20 de octubre de 2011, asunto *Brachner*, entre otras.

³² Hasta la fecha, la jurisprudencia había entendido que la nueva regulación establecida por el Real Decreto-Ley 15/1998, en relación con el acceso a las prestaciones de Seguridad Social así como su cuantía en los casos de trabajadores a tiempo parcial, no contenía ningún tipo de discriminación en comparación con los trabajadores a tiempo completo. Muestra de ello son las SSTs de 16 de octubre de 2007 (RJ 2007\9397) o de 10 de junio de 2008 (RJ 2008\5152), entre otras.

³³ SSTCo. 72/2013, de 8 de abril y, 116/2013 y 117/2013, ambas de 20 de mayo.

³⁴ STCo. 71/2013, de 8 de abril.

La aplicación de un coeficiente multiplicador de 1,5 al número de días teóricos de cotización, en los casos de jubilación e incapacidad permanente, plasmado también en el artículo 3 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 la jubilación parcial, no permitía asegurar la protección social de los trabajadores a tiempo parcial. La nueva regulación no elimina los vicios contenidos en el precepto que el propio Tribunal anuló en la Sentencia 253/2004, de 22 de diciembre, sino que reincide en los mismos, estableciendo para los trabajadores a tiempo parcial un sistema de acceso a la prestación contributiva de jubilación desproporcionado, de injustificada dificultad para ser acreedor del derecho y, por darse especialmente en el empleo femenino, discriminatorio indirectamente por razón de sexo³⁵.

La nueva regla correctora seguía siendo insuficiente e ilimitada. Efectivamente “facilitará, sin duda, el acceso a la protección de aquellos trabajadores a tiempo parcial con jornadas de trabajo de duración más elevada, así como 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 de 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”³⁶.

La censura del Tribunal Constitucional, alcanzó a otras prestaciones de Seguridad Social, como la incapacidad permanente derivada de enfermedad común, dado que en este caso, las reglas previstas en un principio “no permiten superar los parámetros de justificación y proporcionalidad exigidos por el artículo 14 CE”³⁷.

En resumen, la respuesta del Tribunal Constitucional fue “forzosamente concisa e inequívoca a la luz de la reciente STCo. 61/2013, de 14 de marzo”³⁸, declarando inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima

³⁵ STCo. 72/2013, de 8 de abril.

³⁶ SSTCo. 61/2013, de 14 de marzo y 71/2013, de 8 de abril.

³⁷ STCo. 72/2013, de 8 de abril.

³⁸ SSTCo. 71/2013 y 72/2013, ambas de 8 de abril, y 116/2013 y 117/2013, ambas de 20 de mayo.

de la Ley General de Seguridad Social. Las diferencias de trato a las que se ven sometidos los trabajadores a tiempo parcial en el cómputo de los períodos de cotización para acceder a la protección social (aún con la aplicación del coeficiente corrector), se encuentran desprovistas de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida.

Todo ello, sin olvidar que, cuando se trata de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, la lesión del derecho a la igualdad, no es la única causa por la que se vulnera el artículo 14 CE, y es que, una norma que coloque en una situación desfavorable a las mujeres, a la vista de la predominante incidencia que dicha regla tiene sobre el empleo femenino (incidencia que se pone de manifiesto a través de los datos de la EPA, en los que se evidencia que los trabajadores a tiempo parcial son mayoritariamente del sexo femenino³⁹), supone una discriminación indirecta por razón de sexo⁴⁰; circunstancia que se opone tanto al ordenamiento comunitario como al español.

³⁹ STCo. 61/2013, de 14 de marzo.

⁴⁰ STJUE C- 385/11, de 22 de noviembre de 2012, asunto *Elbal Moreno*.

4. EFECTOS DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA Y DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional, en la Sentencia 61/2013, de 14 de marzo declaró, no sólo la inconstitucionalidad, y consiguiente nulidad, de las reglas de Seguridad Social acerca de la determinación de los períodos de carencia para acceder a la prestación de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, sino de toda la regla segunda del apartado 1 de la DA7ª LGSS, en la redacción dada por el RDL 15/1998, de 27 de noviembre.

La estimación de la cuestión de inconstitucionalidad provocó, por tanto, un vacío normativo. Sin embargo, apuntaba también, que es a los órganos judiciales, a quienes corresponde integrar, por los medios que el ordenamiento jurídico pone a su disposición, la eventual laguna que la anulación de la previsión cuestionada pudiera producir en orden al cómputo de los períodos de carencia para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social referidas en la norma en el caso de los trabajadores a tiempo parcial.

Si bien es cierto que parece olvidar que la gestión de las prestaciones de Seguridad Social no corresponde a Jueces ni Tribunales, sino a los organismos públicos a quienes el ordenamiento jurídico atribuye tales competencias⁴¹.

De esta forma, surgió la necesidad de dictar una norma con rango suficiente (pues la norma anulada tenía rango de ley) para rellenar ese vacío legal que había provocado el pronunciamiento del TC. Esta norma debía ser acorde con la doctrina de éste último sobre prestaciones de Seguridad Social y trabajadores a tiempo parcial, y además, adaptarse a la normativa comunitaria, evitando cualquier discriminación indirecta por razón de sexo.

Pero, qué ocurriría con los expedientes que se presentasen durante el período de vacío legal así como con aquellos que aún no se hubieran resuelto. Para dar respuesta a esta cuestión y permitir que las entidades gestoras de la Seguridad Social pudieran continuar dando trámite a las solicitudes planteadas en relación al acceso a las prestaciones de Seguridad Social de los trabajadores que acreditaban periodos de cotización a tiempo

⁴¹ PANIZO ROBLES, J.A.: “Las nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial...”, cit., pág. 10.

parcial, se establecieron una serie de reglas provisionales⁴². Tales criterios provisionales, consistían, de forma resumida en:

1. Respecto a las pensiones:

- Durante el período transitorio, la entidad gestora continúa aplicando la normativa previa, esto es, tomando en consideración como período cotizado el que resulte de aplicar al período de alta el correspondiente coeficiente de parcialidad; en el caso de la jubilación o de la incapacidad permanente, al número de días teóricos resultantes se le aplica un coeficiente de incremento del 1,5.

En aquellos supuestos en que aplicadas las normas descritas en los apartados anteriores queden acreditadas las condiciones exigidas para acceder a la prestación, el expediente se resuelve estimando la solicitud con carácter provisional, a expensas de que la futura regulación que se apruebe pueda incluso resultar más beneficiosa en la determinación de la cuantía.

- Por el contrario, para aquellos otros casos en que aplicadas las normas descritas no se acrediten las condiciones exigidas, ya sea en lo referente al período de carencia general, ya sea en lo referente al período exigido específicamente para determinadas modalidades, el expediente ha quedado bloqueado⁴³ en fase previa a su propuesta de resolución y permanecerá en esta situación hasta tanto se apruebe la normativa definitiva.

2. Respecto a los subsidios:

- Se ha aplicado una fórmula muy parecida a la que aplica el Servicio Público de Empleo: día trabajado igual a día cotizado, y estos días reales de actividad se multiplican por 1,5 con el fin de conocer los días totales que se tendrán en cuenta

⁴² Reglas previstas en el texto de la comparecencia del Secretario de Estado de la Seguridad Social (Sr. Burgos Gallego) de 24 de julio de 2013 ante la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo. Cortes Generales – Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, núm. 381 (http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/DS/CO/DSCD-10-CO-381.PDF).

⁴³ El propio Secretario de Estado de la Seguridad Social indicó en su comparecencia que a fecha de 19 de julio, existían 518 expedientes de jubilación e incapacidad permanente en bloqueo. Cortes Generales – Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, núm. 381 (http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/DS/CO/DSCD-10-CO-381.PDF).

para la carencia. Esta operación tiene por objeto considerar los períodos de descanso reconocidos como consecuencia de la realización de una actividad laboral. Por eso, los subsidios sí se pueden ir resolviendo con cierta facilidad.”

5. LAS NUEVAS REGLAS EN EL ACCESO A LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL: LA LEY 1/2014, DE 28 DE FEBRERO

A pesar del mandato de la Ley 27/2011⁴⁴, y, en contra del criterio expresado por algún sector de la doctrina, las sentencias analizadas, aprovechar la situación existente para crear “una nueva regulación completa de los mecanismos de Seguridad Social adecuados a las peculiaridades del trabajo a tiempo parcial”⁴⁵; las reformas que se han introducido en el ordenamiento jurídico para “rellenar” la laguna normativa que se había producido se han centrado única y exclusivamente en la modificación de la disposición adicional 7ª LGSS.

En consecuencia, el artículo 5 de 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, norma que es, simplemente, el fruto de la tramitación parlamentaria del Real Decreto-Ley 11/2013, se limitó a modificar el régimen jurídico de las prestaciones de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial:

- Por un lado, se modifica el tratamiento del período de carencia necesario que el trabajador debe reunir para acceder a las distintas prestaciones del Sistema (DA 7ª 1. 2ª LGSS).

⁴⁴ La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en su disposición adicional 29ª establecía que se deberían introducir las siguientes reformas respecto a la cotización de trabajadores a tiempo parcial y fijos discontinuos:

- a) Medidas que modifiquen la regulación laboral del contrato de trabajo a tiempo parcial, en unos términos que promuevan el necesario equilibrio entre las necesidades de flexibilidad y adaptabilidad, requeridas por las empresas, y las demandas de estabilidad y seguridad en el empleo, demandadas por las personas trabajadoras.
- b) Revisión de los incentivos a las empresas para la utilización de la contratación indefinida mediante esta modalidad de contratos.
- c) Mejora de la protección social del trabajo a tiempo parcial, en particular mediante el incremento del coeficiente multiplicador establecido actualmente para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente.

⁴⁵ PANIZO ROBLES, J.A.: “Las nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial...”, cit., pág. 12.

- Por otro, se introduce un cambio relevante en el porcentaje aplicable a la base reguladora de las prestaciones [DA 7ª 1. 3ª. c)⁴⁶]⁴⁷

Cabe señalar, también, que las exposiciones de motivos de ambas disposiciones establecen como finalidad de la nueva redacción de la DA 7ª LGSS cumplir 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.

5.1. Cómputo de los períodos de cotización para acceder a las prestaciones de Seguridad Social cuando se acrediten períodos a tiempo parcial

Como se ha señalado, la normativa anterior a la entrada en vigor del RDL 11/2013 y de la Ley 1/2014, establecía que, para determinar los períodos de cotización acreditados por los trabajadores que prestaban servicios bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, se debía atender a las horas efectivamente trabajadas (incluyendo ordinarias y complementarias), las cuales se dividían entre cinco (equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales), siendo el resultado los días teóricos de cotización.

Además, se añadía que, en el caso de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivada de enfermedad común, al número de días teóricos de cotización se aplicaría un coeficiente de 1,5, de modo que se incrementarían en un 50% (sin que, de ningún modo, pudiera superar el número de días que correspondiera en caso de haber prestado servicios a tiempo completo).

⁴⁶ La fórmula por la cual se calcula la base reguladora [DA 7ª 1.3ª a) y b)] se mantiene como estaba.

⁴⁷ BARCELÓN COBEDO, S.: *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social (Con las reformas introducidas por el RD 11/2013*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013, págs. 92 y 93.

La nueva regulación, prevista en el artículo 5 apartado uno Ley 1/2014, de 28 de febrero, (y anteriormente en el art. 5 RDL 11/2013, de 2 de agosto), establece que 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 aplicarán las siguientes reglas:

- a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computable para el acceso a las prestaciones.

La Figura 3, muestra de forma práctica esta regla:

Figura 3. *Determinación del período de cotización según la Ley 1/2014:*

Supuesto: Un trabajador que a lo largo de su vida laboral acredita los siguientes períodos cotizados:

- Días trabajados a tiempo completo : 2.555
- Días trabajados a tiempo parcial:
 - 730 días con un coeficiente de parcialidad (CP) del 70%
 - 2.683 con un coeficiente de parcialidad del 50%
 - 1.185 con un coeficiente de parcialidad del 25%

Días teóricos de cotización según los días trabajados a tiempo parcial:

- $(730 \times 0,70) = 511$ días teóricos
- $(2.683 \times 0.50) = 1.341$ días teóricos
- $(1.185 \times 0.25) = 296$ días teóricos

Días teóricos de cotización: $(2.555 + 511 + 1.341 + 296) = 4.703$ días

Días en alta: $(2.555 + 730 + 2.683 + 1.185) = 7.153$ días

El coeficiente de parcialidad, no es sino el porcentaje que representa la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable⁴⁸.

- b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo éste el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a) anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.

En la Figura 4, que se muestra a continuación, se ofrece, en un caso concreto, la forma de calcular el coeficiente global de parcialidad de un trabajador:

Figura 4. *Determinación del coeficiente global de parcialidad (CGP):*

Continuando con el ejemplo anterior, el coeficiente global de parcialidad sería:

CGP = número de días teóricos de cotización / días en alta.

CGP = $4.703 / 7.153 = 0,6574$

Por tanto, el coeficiente global de parcialidad en este supuesto sería el 65,74%

No obstante, se establecen dos matizaciones dentro de la letra b):

- En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años⁴⁹.

⁴⁸ BARCELÓN COBEDO, S.: *Trabajo a tiempo parcial...*, cit., pág. 94.

⁴⁹ Esos 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, son el período de tiempo en el cual deben estar comprendidos los 180 días de cotización necesarios para acceder a dicha prestación, según dispone el artículo 130 a) LGSS.

- Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral⁵⁰.

5.2. El período mínimo de cotización exigido para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial

Las prestaciones de incapacidad, tanto temporal como permanente, cuando tengan como causa una enfermedad común; las de maternidad y paternidad; las de muerte y supervivencia, cuando el fallecimiento del causante se deba a enfermedad común, así como la pensión de jubilación requieren tener acreditado un período mínimo de cotización para poder acceder a las mismas, es decir, el denominado “período de carencia”. Además, algunas de ellas exigen una “carencia específica” o lo que es lo mismo, que las cotizaciones se den, total o parcialmente, en un lapso de tiempo concreto.

La normativa anulada por el Tribunal Constitucional, mantenía estos mismos periodos de carencia, general y específico, aplicable a los trabajadores contratados a tiempo completo, en los supuestos de trabajadores a tiempo parcial. Dicha circunstancia, dificultaba enormemente el acceso a las prestaciones de Seguridad Social a aquellos trabajadores que acreditaran largos períodos de cotización bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial o aquellos cuya jornada fuera muy reducida⁵¹.

Por el contrario, en la nueva redacción de la DA 7ª de la LGSS se incorporan unas alteraciones sustanciales, que tienen como finalidad eliminar la “doble proporcionalidad” que, a juicio del Tribunal Constitucional, imponía la legislación de Seguridad Social,

⁵⁰ En virtud del artículo 133 ter LGSS, para acceder al subsidio por maternidad se deberán acreditar los siguientes períodos de cotización:

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad [...], el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años [...], el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

⁵¹ STCo. 61/2013, de 14 de marzo.

incluso tras la reforma de 1998⁵². Para ello, se establece en la letra c) del artículo 5 Ley 1/2014, de 28 de febrero (procedente del RDL 11/2013) lo siguiente:

El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de 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

En resumen, se ha pasado de una fórmula “*día trabajado = días cotizado*”, a otra en la que el *coeficiente de parcialidad* y, más incipientemente, el *coeficiente global de parcialidad*, son la pieza fundamental en la determinación de los períodos de cotización así como de los períodos de acceso a las prestaciones para los trabajadores a tiempo parcial. Con la aplicación del coeficiente de parcialidad se individualiza y concreta el número de días que ese trabajador ha trabajado, y se entienden cotizados a tiempo parcial durante el período, o los períodos, en los que ha estado prestando servicios parcialmente⁵³.

Por su parte, el coeficiente global de parcialidad, permite determinar el período de cotización exigido al trabajador a tiempo parcial en relación al número total de días en alta a lo largo de su vida laboral, ya sea el período de carencia general como el período de carencia específico⁵⁴.

El Gobierno justificó la utilización de esta fórmula, indicando lo siguiente: “cumplimos con el principio de proporcionalidad, ya que tenemos en cuenta el número de días cotizados, corregido en función del porcentaje de trabajo efectivo —el coeficiente

⁵² PANIZO ROBLES, J.A.: “Las nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial...”, cit., pág. 7.

⁵³ BARCELÓN COBEDO, S.: *Trabajo a tiempo parcial...*, cit., págs. 95 y 96.

⁵⁴ SANCHEZ-URÁN AZAÑA, M.Y.: “‘Readaptación’ del trabajo a tiempo parcial a los principios configuradores del sistema de Seguridad Social”, *Documentación Laboral*, núm. 99, 2013, pág. 118.

global de parcialidad y, por ende, de contribución al propio sistema—, pero exigimos como tiempo mínimo de cotización un período que también es ajustado al correspondiente coeficiente global de parcialidad de cada trabajador. Respecto a la carencia específica, en lugar de los dos años —setecientos treinta días dentro de los últimos quince años exigidos para los contratos a tiempo completo—, se exigirá el tiempo correspondiente y proporcional respecto al que le hubiera correspondido a tiempo completo según el coeficiente global de parcialidad del trabajador, también incluido dentro de esos quince últimos años”⁵⁵.

Para una mejor comprensión, se ha elaborado la Figura 5, en la que se ofrece un ejemplo de la forma de determinar si un trabajador a tiempo parcial cumple los periodos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación:

Figura 5. *Período mínimo de cotización para la pensión de jubilación*⁵⁶:

Supuesto: Trabajador que presenta los siguientes períodos de cotización:

1. Del 1-1-1995 al 31-12-2001: 2.555 a tiempo completo
2. Días trabajados a tiempo parcial:
 - Del 1-1-2002 al 31-12-2003: 730 días con un coeficiente de parcialidad (CP) del 70%
 - Del 1-1-2004 a 31-3-2007: 2.683 con un CP del 50%
 - Del 1-4-2007 a 5-8-2014: 1.185 con un CP del 25%

Solicita pensión de jubilación el 1 de septiembre de 2014.

3. Determinación de los días teóricos de cotización respecto de los días trabajados a tiempo parcial:
 - $(730 \times 0,70) = 511$ días teóricos
 - $(2.683 \times 0.50) = 1.341$ días teóricos
 - $(1.185 \times 0.25) = 296$ días teóricos

⁵⁵ Recogido en el texto de la comparecencia del Secretario de Estado de Seguridad Social ante la Comisión del Pacto de Toledo de 24 de julio. A lo que añadió que, esta nueva regulación “ofrece la cobertura adecuada a todas las personas que realizan una actividad profesional toda vez que se eliminan completamente esas diferencias de trato, que recaían mayormente entre las mujeres, en cuanto al cómputo de los períodos de carencia que experimentaban los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa”. Cortes Generales – Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, núm. 381 (http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/DS/CO/DSCD-10-CO-381.PDF).

⁵⁶ Siguiendo con el supuesto presentado en los *ejemplos 3 y 4*.

4. **Días en alta:** $(2.555 + 730 + 2.683 + 1.185) = 7.153$ días

5. **Días teóricos de cotización:** $(2.555 + 511 + 1.341 + 296) = 4.703$ días

6. **Coefficiente global de parcialidad (CGP):** $4.703 / 7.153 = 0,6574 = 65,74\%$

7. **Periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la jubilación:**

$$(5.475 \times 0,6574) = 3.599 \text{ días}$$

8. **Periodo mínimo de carencia específico:**

$$(730 \times 0,6574) = 479 \text{ días}$$

El interesado tendría derecho a acceder a la pensión de jubilación, pues tiene acreditado un periodo de días cotizados (4.703 días) superior al período mínimo de cotización exigido en su caso (3.599 días). Además, acredita 479 días dentro de los 15 años anteriores al 1 de septiembre de 2013.

En el ejemplo anterior, a pesar de que los días teóricos de cotización de este trabajador son inferiores a los días en alta, reúne ambos períodos de carencia (general y específico) para lucrar una pensión de jubilación. A partir de la aplicación de ambos coeficientes se diseña, por lo tanto, un sistema de protección completamente distinto del hasta ahora aplicable en España a los trabajadores a tiempo parcial⁵⁷. Y es que, mediante la aplicación, tanto del coeficiente de parcialidad como del coeficiente global de parcialidad, se adaptan los períodos mínimos de cotización al caso concreto y particular de cada trabajador.

En cualquier caso, se facilita el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la pensión de jubilación, aunque la misma sea de cuantía ínfima, al margen del índice global de parcialidad⁵⁸. El mismo efecto acaece con el resto de prestaciones de Seguridad Social⁵⁹.

⁵⁷ ALEGRE NUENO, M.; BLASCO PELLICER, A.; LÓPEZ BALAGUER, M.; RAMOS MORAGUES, F. y TALÉNS VISCONTI, E.: *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013, págs. 143 y 144.

⁵⁸ ROQUETA BUJ, R.: “La seguridad social de los trabajadores a tiempo...”, cit., pág. 276.

⁵⁹ El Sr. Burgos Gallego afirmaba en la comparecencia mencionada, que: “en torno a un 40% de las personas que no hubieran alcanzado nunca una pensión con los modelos anteriores lo pueden alcanzar ahora”. Cortes Generales – Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, núm. 381 (http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/DS/CO/DSCD-10-CO-381.PDF).

5.3. La cuantía de las prestaciones de seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial

Para calcular la cuantía de cada una de las prestaciones de Seguridad Social se deberá atender, en primer lugar, a la base reguladora (o promedio de cotizaciones acreditadas durante un período de tiempo determinado⁶⁰) y, en segundo, al porcentaje concreto que se deberá aplicar sobre esa base reguladora. Este porcentaje puede ser fijo (como por ejemplo en los casos de incapacidad temporal) o variable, es decir, depender del tiempo que el trabajador haya estado cotizando (por ejemplo, en la pensión de jubilación).

5.3.1. La determinación de la base reguladora

La Ley 1/2014, de 28 de febrero, no incorpora ninguna modificación en relación a la base reguladora (BR) de las prestaciones cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial, como tampoco lo hacía en un primer momento el RDL 11/2013, de 2 de agosto. De esta forma, de acuerdo con el apartado a) de la regla tercera de la DA 7ª LGSS, así como con las distintas normativas en las que se regula cada una de las prestaciones analizadas, las bases reguladoras son las siguientes:

PRESTACIÓN	BASE REGULADORA		
	Derivada de enfermedad común	Derivada de accidente no laboral	Derivada de contingencias profesionales
Incapacidad Temporal	Base de cotización del mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.	Base de cotización del mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.	Se obtiene por adición de dos sumandos: 1. La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización.

⁶⁰ PANIZO ROBLES, J.A.: “Las nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial...”, cit., pág. 21.

			2. La cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365 días.
Maternidad y paternidad	Suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.		
Muerte y supervivencia	Cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización durante un período ininterrumpido de 24 meses dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.	<p>Si el trabajador no hubiese completado un periodo de 24 meses, dentro de los 15 años anteriores, la BR será la más beneficiosa entre:</p> <p>La prevista para contingencias comunes.</p> <p>La que resulte de dividir por 28 la suma de las bases mínimas de cotización vigentes en los 24 meses inmediatamente anteriores al hecho causante tomadas éstas en la cuantía correspondiente a la jornada laboral contratada en último término por el fallecido.</p>	Será la misma que en los casos de Incapacidad Permanente derivada de contingencias profesionales.

<p>Incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez</p>	<p>Resultado de dividir por 12 las bases de cotización durante los 96 meses anteriores⁶¹. A este resultado se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización para la pensión de jubilación, sumando a los años de cotización acreditados los que resten para alcanzar la edad de jubilación. En caso de no alcanzarse 15 años, el porcentaje a aplicar será del 50%.</p>	<p>Resultado de dividir por 28 las bases de cotización durante un período ininterrumpido de 24 meses dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al hecho causante.</p>	<p>Será el resultado de dividir entre 12 los siguientes sumando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sueldo y antigüedad diarios del trabajador en la fecha del accidente o de la baja por enfermedad por 365 días. 2. Pagas extraordinarias, beneficios o participación, por su importe total en el año anterior al accidente. 3. El cociente de dividir los pluses, retribuciones complementarias y horas extraordinarias percibidas en el año anterior al accidente por el número de días efectivamente trabajados en dicho periodo. Este resultado se multiplica por 273.
<p>Incapacidad permanente parcial</p>	<p>Será igual a la que sirvió para el cálculo del subsidio de incapacidad temporal del que se deriva la incapacidad permanente.</p>		

⁶¹ La BR corresponde a un trabajador mayor de 52 años y menor de 65 en la fecha del hecho causante.

- Si se trata de un trabajador mayor de 65 años que no reúne los requisitos para la jubilación, la BR será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, conforme a lo establecido en la norma a).
- Si, en cambio, es un trabajador menor de 52 años, la BR se calculará de la misma forma que en los casos de trabajadores entre 52 y 65 años, sin embargo, el cociente será la suma la suma de las bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo de cotización exigible, sin tener en cuenta las fracciones de mes, por el número de meses a que dichas bases se refieran, multiplicando este divisor por el coeficiente 1,1666, y excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquél en que se produzca el hecho causante.

Jubilación	Para el año 2014, será el resultado de dividir por 238 las bases de cotización durante los 204 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante ⁶² .		
-------------------	--	--	--

La letra b) de la regla tercera DA 7ª LGSS añade que:

“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”.

5.3.2. Porcentaje aplicable a la base reguladora

Una vez determinada la BR, es necesario, salvo en las prestaciones que consistan en un pago a tanto alzado, aplicar un porcentaje para conocer la cuantía concreta de la prestación. Este porcentaje se determina en torno a variables o criterios diferentes que modula o corrige la correlación entre las rentas de activo y la prestación o renta de sustitución⁶³. En consecuencia, varía en función del tipo de prestación y, en el caso de la pensión de jubilación, del período de cotización que se acredite.

Los porcentajes aplicables, en los casos de trabajadores que presenten períodos de cotización a tiempo parcial, serán los que se aplican con carácter general, esto es:

⁶² Según se establece en la escala de la disposición transitoria quinta LGSS, relativa a las normas transitorias sobre base reguladora de la pensión de jubilación. No obstante, a partir del año 2022, se aplicará la BR prevista en el artículo 162.1 LGSS (el cociente que resulta de dividir por 350 las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante).

⁶³ SANCHEZ-URÁN AZAÑA, M.Y.: “‘Readaptación’ del trabajo a tiempo parcial a los principios configuradores...”, cit., pág. 122.

Prestación	Porcentaje aplicable sobre la BR
Incapacidad Temporal	<ul style="list-style-type: none"> - Contingencias Comunes: del 4° al 20° día el 60% y, a partir del 21° el 75% - Contingencias profesionales: 75% desde que nazca el derecho
Maternidad y paternidad	Subsidio del 100%
Muerte y supervivencia	<ul style="list-style-type: none"> - Viudedad: 52% con carácter general; 70% cuando concurren cargas familiares, sea la única o principal fuente de ingresos y existan bajos rendimientos anuales. - Orfandad: 20% - En favor de familiares: 20%
Incapacidad permanente	<ul style="list-style-type: none"> - Incapacidad permanente total: 55%; se incrementará en un 20% en los casos de trabajadores mayores de 55 años cuando se prevean dificultades para encontrar trabajo. - Incapacidad permanente absoluta: 100% - Gran invalidez: 100% (más un complemento destinado a remunerar a la persona que atienda al beneficiario).
Jubilación	<ul style="list-style-type: none"> - 50% por las primeras 180 mensualidades (15 años); - Por cada mensualidad adicional entre la 181 y la 343 el 0,21% y el 0,19% por las mensualidades siguientes⁶⁴.

En cambio, el apartado c) de la regla tercera del apartado 1 de la DA 7ª LGSS sí fue modificado como consecuencia de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional. El precepto anulado especificaba que: “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.”

⁶⁴ Porcentajes aplicables durante los años 2013 a 2019, tal y como establece la disposición transitoria vigésima primera LGSS, relativa a la aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación.

En el artículo 5 dos de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, se establece que el párrafo c) de la regla tercera del apartado 1 queda redactado en los siguientes términos:

“A efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) de la regla segunda, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

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 período 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”.

En resumen, se sigue manteniendo el coeficiente corrector de 1,5 para la pensión de jubilación y de incapacidad permanente y, en el caso de la primera se establecen unas reglas específicas con respecto al cálculo de su cuantía. De esta forma, la cuantía de la pensión de jubilación, única prestación que es modificada en este aspecto, se calcula atendiendo a las siguientes pautas, previstas en el artículo 163 y disposición transitoria 21ª LGSS:

- a) Para quienes acrediten 15 o más años cotizados en el año 2014 (y hasta 2019⁶⁵): el 50% sobre la BR por los primeros 180 meses (15 años); por cada mes adicional de

⁶⁵ Conforme a lo previsto en la mencionada DT 21ª LGSS, los porcentajes aplicable en años posteriores serán los siguientes:

Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100.

cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y; el 0,19 % por los 83 siguientes. Tal y como se puede comprobar en el ejemplo elaborado en la Figura 6:

Figura 6. *Determinación porcentaje aplicable a la BR de la pensión de jubilación teniendo acreditando más de 15 años de cotización:*

Supuesto: Trabajador que acredita los siguientes periodos de cotización:

- 4.767 días a tiempo completo
- 3.522 días con un coeficiente de parcialidad del 60%
- 2.956 días con un coeficiente de parcialidad del 40%

Días teóricos cotizados a tiempo parcial:

- $(3.522 \times 0.60) = 2.113$ días
- $(2.956 \times 0.40) = 1.182$ días
- Total días = 3.295 días

Días en alta: $(4.767 + 3.522 + 2.956) = 11.245$ días

Días teóricos de cotización: $(4.767 + 2.113 + 1.182) = 8.062$ días

CGP: $8.062/11.245 = 0,7169 = 71,69\%$

Periodos de carencia exigidos:

- General: $(5.475 \times 0,7169) = 3.925$ días
- Específico: $(730 \times 0,7169) = 523$ días

Días de cotización a tener en cuenta para la determinación del porcentaje aplicable:

- Días teóricos cotizados a tiempo parcial: $(3.295 \times 1.5) = 4.942$ días
- Días cotizados a tiempo completo: 4.767 días
- Total de días: $(4.942 + 4.767) = 9.709$ días

Porcentaje aplicable:

- $(9.709 / 30,41666^{66}) = 319$ meses

Aplicando la escala general de la DT 21^a LGSS:

⁶⁶ Factor legalmente previsto para obtener el número de meses cotizados para aplicar la escala de la DT 21^a LGSS.

- Durante los primeros 180 meses el 50 %
- Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21%:

En este caso, son 139 los meses adicionales: $(139 \times 0,21) = 29,19\%$

- Total = $50\% + 29,19\% = 79,19\%$

La pensión de jubilación se determinará aplicando dicho porcentaje (79,19%) sobre la base reguladora de ese trabajador.

- b) En el caso de que se acrediten menos de 15 años, pero aun así se tenga derecho a acceder a una pensión de jubilación, el porcentaje es igual a aplicar al 50% la proporción existente entre los días de cotización acreditados y 15 años (5.475 días)⁶⁷. En este caso, se deberán realizar los cálculos tal y como se establece en la Figura 7.

Figura 7. Determinación porcentaje aplicable a la BR de la pensión de jubilación teniendo acreditando menos de 15 años de cotización:

Supuesto: Trabajador que acredita los siguientes períodos de cotización:

- 1.125 días a tiempo completo
- 2.500 días con un coeficiente de parcialidad del 30%
- 1.900 días con un coeficiente de parcialidad del 50%

Días teóricos cotizados a tiempo parcial:

- $(2.500 \times 0.30) = 750$ días
- $(1.900 \times 0.50) = 950$ días
- Total días = 1.700 días

Días en alta: $(1.125 + 2.500 + 1.900) = 5.525$ días

Días teóricos de cotización: $(1.125 + 950 + 750) = 2.825$ días

CGP: $2.825/5.525 = 0,5113 = 51,13\%$

Periodos de carencia exigidos:

- General: $(5.475 \times 0,5113) = 2.799$ días

⁶⁷ PANIZO ROBLES, J.A.: “Las nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial...”, cit., pág. 25.

- Específico: $(730 \times 0,5113) = 373$ días

Días de cotización a tener en cuenta para la determinación del porcentaje aplicable:

- Días teóricos cotizados a tiempo parcial: $(1.700 \times 1.5) = 2.550$ días
- Días cotizados a tiempo completo: 1.125 días
- Total de días: $(2.550 + 1.125) = 3.675$ días

Porcentaje aplicable:

- $(3.675 / 5.475) \times (0.5) = 33,56\%$

La pensión de jubilación será el resultado de aplicar el 33,56 % a la base reguladora.

5.4. Otras disposiciones

En primer lugar, hay que hacer referencia a la disposición transitoria primera de la Ley 1/2014, relativa a las prestaciones de la Seguridad Social denegadas y en trámite. En la misma se establece un efecto retroactivo de las reglas previstas en el artículo 5:

“Lo dispuesto en el apartado Uno del artículo 5 de esta ley será igualmente de aplicación para causar derecho a todas aquellas prestaciones que con anterioridad al 4 de agosto de 2013 hubiesen sido denegadas por no acreditar el período mínimo de cotización exigido en su caso. En el supuesto de cumplirse el período mínimo exigido con arreglo a la nueva regulación, el hecho causante se entenderá 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 del día 4 de agosto de 2013.

Excepcionalmente, todas aquellas prestaciones cuya solicitud se hubiese encontrado en trámite el día 4 de agosto de 2013, se regirán por lo dispuesto en esta ley y su reconocimiento tendrá efectos desde el hecho causante de la respectiva prestación”.

No obstante, se deberá entender que la revisión de expedientes anteriores no solo se extiende a aquellos denegados por no cumplir con los requisitos, sino que deberá alcanzar,

también, a aquellos expedientes que, aplicando la nueva regulación, fueran susceptibles de una cuantía mayor que la reconocida en un primer momento⁶⁸.

Por otra parte, la Disposición adicional cuarta de la Ley 1/2014, dispone que el Gobierno deberá elaboraren el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley un informe en relación con el impacto que las medidas introducidas en la misma hayan tenido sobre el conjunto de los trabajadores a tiempo parcial, en el que también podrá formular propuestas de adaptación en orden a un posible perfeccionamiento tanto de la cotización como de la acción protectora de dicho colectivo.

Por último, la entrada en vigor de la Ley 1/2014, no supone ninguna modificación para los complementos por mínimos⁶⁹; esto supone que, se seguirán aplicando, para los trabajadores a tiempo parcial, en idénticas condiciones que los trabajadores a tiempo completo⁷⁰. Es decir, todos aquellos trabajadores que causen a una pensión con un importe inferior a la mínima tendrán derecho a obtener el complemento a mínimo correspondiente⁷¹ hasta alcanzar el importe mínimo previsto por ley⁷², siempre y cuando cumpla los requisitos establecidos al efecto (fundamentalmente no percibir rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales o que, percibiéndolos, no excedan de 7.080,73 euros/ año para 2014 y residir en territorio español⁷³); sin que tales complementos puedan exceder el importe establecido para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva.

⁶⁸ PANIZO ROBLES, J.A.: “Las nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial...”, cit., pág. 28.

⁶⁹ El Sr. Burgos Gallego explicaba que: “Los complementos a mínimos constituyen una expresión de la solidaridad general, pero también deben guardar el necesario equilibrio y correspondencia con el esfuerzo realizado; no pueden ser la puerta de atrás por la que algunas personas obtengan beneficios desproporcionados del sistema con respecto a otras. Es necesario por tanto articular un modelo que permita una solidaridad posible, razonable y defendible. Todas las propuestas a considerar —y hemos valorado varias— mantienen ese ejercicio de solidaridad de forma más que notable, pero —seamos claros— el sistema de Seguridad Social no puede estirarse hasta extremos imposibles”. Cortes Generales – Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, núm. 381 (http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/DS/CO/DSCD-10-CO-381.PDF).

⁷⁰ Tal y como se establece en el artículo 50 LGSS.

⁷¹ PANIZO ROBLES, J. A.: “Las nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial...”, cit., pág. 29.

⁷² Para el año 2014 aquellos previstos por el artículo 45. Cinco de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

⁷³ Según prevé la propia Ley 22/2013, de 23 de diciembre.

5.5. La prestación por desempleo

La prestación por desempleo, en el caso de trabajadores que acrediten períodos de cotización bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, tampoco sufre modificación alguna, de modo que sigue rigiendo lo previsto en su normativa específica⁷⁴. Estas reglas son:

- Dentro de la prestación por desempleo, para determinar los períodos de cotización a efectos de acceso y duración de la misma, se sigue la regla “día trabajado = día cotizado”, independientemente de la duración de la jornada.
- La duración se establece en función del período de cotización⁷⁵, de acuerdo con la siguiente escala:

Período de cotización (en días)	Período de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

- Para terminar, la cuantía de la prestación por desempleo se calcula aplicando sobre la base reguladora concreta el porcentaje que corresponda. La base reguladora será el promedio de las cotizaciones durante los 180 días

⁷⁴ Título III LGSS y Real Decreto 625/985, de 2 de abril.

⁷⁵ Dentro de los últimos seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, o desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior.

anteriores al que se produjo la situación legal de desempleo o, cesó la obligación de cotizar; los porcentajes a aplicar serán los siguientes:

Durante los 180 primeros días	70 %
A partir del día 181	50 %

En todo caso, la cuantía de la prestación por desempleo, deberá encuadrarse dentro de los siguientes límites:

Cuantía máxima	175% IPREM ⁷⁶ , salvo que el beneficiario tenga hijos a cargo.
Cuantía mínima	80 % IPREM, salvo que el beneficiario tenga hijos a cargo.

⁷⁶ La Ley 22/2013, de 23 de diciembre, fija para el año 2014 la cuantía del IPREM en: 17,75 euros/día; 532,51 euros/mes; 6.390,13 euros/año.

TERCERA PARTE: CONCLUSIONES

Primera.- Queda claro que la normativa declarada nula, y consecuentemente inconstitucional, por el Tribunal Constitucional español, así como contraria al ordenamiento jurídico comunitario por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, imponía a los trabajadores a tiempo parcial unos límites casi insalvables para alcanzar los períodos exigidos para acceder a las prestaciones de Seguridad Social, especialmente a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, dado los largos periodos de carencia necesarios; ocasionando, en consecuencia, la desprotección social de este grupo de trabajadores.

Segunda.- Los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sobre todo la STJUE C- 385/11, de 22 de noviembre de 2012, asunto Elbal Moreno) y del Tribunal Constitucional español (en especial la STCo. 61/2013, de 14 de marzo), impulsaron y aceleraron la negociación entre el Gobierno y los Agentes Sociales, tendente a alcanzar un acuerdo sobre la nueva regulación del acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial. Además, obligó a integrar en la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, los principios de igualdad ante la ley y proporcionalidad de una forma real y efectiva; eliminando, con ello, cualquier discriminación por razón de sexo que pudiera originarse.

Tercera.- Respecto al cómputo de los períodos cotizados a tiempo parcial, la Ley 1/2014, deja a un lado la jornada máxima legal, para centrarse en el coeficiente de parcialidad, es decir, este cómputo se realiza en comparación a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, lo que permite una mayor individualización y especificidad en el cálculo.

Cuarta.- Las reglas para determinar el período de cotización exigido, suponen la modificación de mayor envergadura dentro de esta reforma, puesto que, gracias al coeficiente global de parcialidad (CGP), las cotizaciones exigidas se individualizan y articulan en función de la carrera laboral específica del trabajador. De este modo, la aplicación del CGP provoca que los períodos de carencia que se le exigen al trabajador sean proporcionales a su contribución y, por ende, que pueda lucrar la prestación siempre que se presten servicios por el período mínimo legalmente exigido; lo que no ocurría

anteriormente al exigir a estos trabajadores los mismos periodos que los previstos con carácter general para los trabajadores a tiempo completo.

Quinta.- Es evidente que la nueva regulación prevista en la Ley 1/2014 facilitará enormemente el acceso a las prestaciones de Seguridad Social de los trabajadores que acrediten períodos de cotización bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial. Independientemente de la jornada, los trabajadores tendrán derecho a la protección social, eso sí, respetando la proporcionalidad entre las cotizaciones y las prestaciones. Con las nuevas reglas, si a un trabajador a tiempo completo se le exigen 15 años de cotización para acceder a la pensión de jubilación, a aquel trabajador cuya jornada sea la mitad (coeficiente de parcialidad del 50%) se le exigirán 7 años y medio, es decir, se elimina la doble proporcionalidad censurada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Constitucional, aplicando una regla de proporcionalidad directa en función de dos coeficiente: el coeficiente de parcialidad y el coeficiente global de parcialidad. Además no sólo se facilitará el acceso, sino que la cuantía de las prestaciones, en muchos casos, será más elevada que la que correspondería aplicando la normativa anterior.

Sexta.- En la actualidad, la contratación a tiempo parcial está adquiriendo gran relevancia en España, (según informes del Eurostat⁷⁷, en España el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial sobre el empleo total, alcanzaba el 16% en el año 2013 y el 14,7% en el 2012, frente al 8% que se registraba en el 2002 o el 12,4% en el 2005), debido principalmente a las reformas que el Gobierno está realizando en materia de empleo y que han visto en la figura del contrato a tiempo parcial una forma real de disminuir las alarmantes tasas de desempleo existentes. Entre otras medidas, se puede destacar la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, donde se introduce el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa o, el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, en el que se prevé una nueva regulación de las horas complementarias de los trabajadores a tiempo parcial y, además, modifica la Ley 3/2012, de 6 de julio, para permitir que el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores ampare también el contrato a tiempo parcial.

⁷⁷Persons employed part-time – Total (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>).

Por todo ello, es importante y necesaria una regulación adecuada de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, permitiéndoles el acceso a las prestaciones de Seguridad Social en igualdad de condiciones que los trabajadores a tiempo completo.

Séptima.- Para finalizar, las normas previstas en la Ley 1/2014, constituyen el primer paso en la consecución de una protección real y efectiva de los trabajadores a tiempo parcial, no sólo en materia de Seguridad Social, sino también en sus condiciones de trabajo y flexibilidad interna de las empresas. En fin, tanto el Gobierno como las asociaciones sindicales y empresariales deben dar el impulso definitivo, que permita que el contrato a tiempo parcial sea una verdadera alternativa para mejorar la situación de empleo existente en España.

CUARTA PARTE: BIBLIOGRAFIA Y JURISPRUDENCIA

1. Bibliografía citada:

- AA.VV. (PARDELL VEA, A., Coord.): *La reforma de las pensiones de 1997*, Madrid (Marcial Pons), 1999.
- AA.VV.: (COMIN, F., HERNANDEZ, M. y LLOPIS, E., eds.): *Historia económica de España, siglos X-XX*, Barcelona (Crítica), 2002.
- ALEGRE NUENO, M.; BLASCO PELLICER, A.; LÓPEZ BALAGUER, M.; RAMOS MORAGUES, F. y TALÉNS VISCONTI, E.: *Reforma laboral y de Seguridad Social 2013*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.
- BARCELÓN COBEDO, S.: *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social (Con las reformas introducidas por el RD 11/2013)*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.
- CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J. F.: *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Granada (Comares), 1999.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Principios básicos de políticas sociolaborales*, León (EOLAS), 2014.
- GOERLICH PESET, J. M^a.: “La reforma de la incapacidad permanente”, en AA.VV. (PARDELL VEA, A., Coord.): *La reforma de las pensiones de 1997*, Madrid (Marcial Pons), 1999.
- PANIZO ROBLES, J.A.: “Las nuevas reglas de seguridad social para los trabajadores contratados a tiempo parcial. (Comentario de urgencia al contenido del Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social)”, *CEF.-Laboral Social*, 2013.
- ROJO DUQUE, L. A.: “La economía española en la democracia (1976 – 2000)”, en AA.VV. (COMIN, F., HERNÁNDEZ, M. y LLOPIS, E., eds.): *Historia económica de España, siglos X-XX*, Barcelona (Crítica), 2002.

-ROQUETA BUJ, R.: “La seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial tras el Real Decreto-Ley 11/2013”, *Actualidad Laboral*, núm. 3, 2014.

-SANCHEZ-URÁN AZAÑA, M.Y.: “‘Readaptación’ del trabajo a tiempo parcial a los principios configuradores del sistema de Seguridad Social”, *Documentación Laboral*, núm. 99, 2013.

2. Jurisprudencia citada:

-STJUE C- 123/10, de 20 de octubre de 2011, asunto *Brachner*.

-STJUE C- 385/11, de 22 de noviembre de 2012, asunto *Elbal Moreno*.

-STCo. 253/2004, de 22 de diciembre.

-STCo. 61/2013, de 14 de marzo.

-STCo. 71/2013, de 8 de abril.

-STCo. 72/2013, de 8 de abril.

-STCo. 116/2013, de 20 de mayo.

-STCo. 117/2013, de 20 de mayo.

-STS de 26 de mayo de 1993 (RJ 1993\6374).

-STS de 16 de octubre de 2007 (RJ 2007\9397).

-STS de 10 de junio de 2008 (RJ 2008\5152).