



**Nueva regulación en materia de
Seguridad Social para los trabajadores
a tiempo parcial.**

Septiembre 2013



I. INTRODUCCIÓN

Normativa legal

- Artículo 12 y 15.8 Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Disposición Adicional Séptima de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).
- Artículo 65 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.
- Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.
- Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto.

II. LA REGULACIÓN DEL TIEMPO PARCIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL: LA HISTORIA DE UNA DISCRIMINACIÓN.

Desde que la Resolución de 1 de febrero de 1982 de la Subsecretaría General de la Seguridad Social, estableciese para los trabajadores a tiempo parcial que "... a efectos de reunir los períodos mínimos de cotización exigidos en el régimen de que se (tratase) para causar derecho a prestaciones se (computarían) las horas o días, efectivamente trabajados.", y que a tal fin, decía, "cuando se (tratase) de trabajos por horas, el número de días teóricos computables (sería) el resultado de dividir la suma de las horas efectivamente trabajadas por el número de los que (constituyesen) la jornada habitual", la Justicia ha venido reprobando la actuación del legislador en esta materia.

Primero, el Tribunal Supremo, a través de su Sentencia de 26 de mayo de 1993 (RJ 1993\6374), declarando la ausencia de eficacia normativa de dicha Resolución de 1 de febrero de 1982 y pronunciándose a favor de "que los días trabajados en la jornada reducida propia de la modalidad contractual a tiempo parcial, aun cuando la cotización (tuviera) que ser efectuada por las horas trabajadas, (fueran) computados como días de cotización a los efectos de alcanzar el período mínimo exigible para causar (la) prestación ..., incidiendo la menor cotización sólo a efectos de la base reguladora."

Posteriormente, nuestro Tribunal Constitucional, quien a través de las SSTC 253/2004, de 22 de diciembre y 49/2005, de 14 de marzo, y pese a los esfuerzos del legislador a la hora de proveer de eficacia normativa a la Resolución de 1982¹,

¹ A través de la disposición adicional 9ª del real decreto 2319/1993, de 29 de diciembre, sobre revalorización de pensiones del sistema de la seguridad social y de otras prestaciones de protección social pública para 1994; la Ley 10/1994 y el RD legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.



va a declarar "inconstitucional y nulo el párrafo segundo del art. 12.4 de la Ley del Estatuto de los trabajadores, según la redacción del texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en cuanto establece que para determinar los periodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas trabajadas"².

También, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su Sentencia de 22 de noviembre de 2012, ha reprobado la regulación española en materia de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial. Estima así, que la normativa española encierra una discriminación prohibida por contraria al principio de igualdad de género contemplado en 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, por cuanto que la aplicación de una doble proporcionalidad en el acceso y determinación de la cuantía de la pensión de jubilación opera en su mayor parte en contra de las trabajadoras, constituyendo de esta forma una discriminación indirecta.

Finalmente, de nuevo el Tribunal Constitucional, quien en su reciente STC 61/2013, de 14 de marzo, va a declarar inconstitucional y, por tanto nula, la regla segunda de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, en su redacción dada por el RD Ley 15/1998, de 27 de noviembre.

El Tribunal Constitucional considera que las reglas contenidas en la disposición adicional séptima de la LGSS, referentes al cómputo de los períodos de cotización en los contratos a tiempo parcial para acceder a la pensión de jubilación, no permiten superar los parámetros de justificación y proporcionalidad exigidos por el artículo 14 de la CE, y ni siquiera las medidas correctoras establecidas en 1998 (incremento de los períodos cotizados mediante la aplicación del coeficiente del 1,5) consiguen evitar los resultados especialmente gravosos y desmesurados a que la norma puede conducir.

Lo que inevitablemente le conduce a afirmar que la disposición adicional séptima de la LGSS, "vulnera el artículo 14 de la CE, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, dada su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por originar una discriminación indirecta por razón de sexo, como ya había indicado la STJUE de 22 de noviembre de 2012."

En definitiva y como se ha podido observar, la historia de la regulación del tiempo parcial en materia de seguridad social, está repleta de desafortunados intereses, desigualdades, discriminaciones y desprotección.

² En STC 253/2004, el Tribunal apreció que la norma entonces cuestionada (artículo 12.4 ET), conducía "a un resultado desproporcionado desde la perspectiva del derecho de igualdad, cuando menos en relación con aquellas prestaciones contributivas que exigen amplios periodos de cotización (como es el caso de las pensiones de jubilación e invalidez permanente), pudiendo generar incluso supuestos de desprotección ante situaciones reales de necesidad que afectan a trabajadores a tiempo parcial". (FJ 6)

De otra parte, este Tribunal estimó que la regulación contenida en el artículo 12.4 ET vulneraba el art. 14 CE desde la perspectiva del derecho a la no discriminación, al generar una discriminación indirecta por razón de sexo. (FJ 8)



III. UNA CUESTIÓN DE JUSTICIA SOCIAL

Del recorrido normativo y judicial sobre la regulación en materia de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, que se ha realizado en el epígrafe anterior se deben extraer dos conclusiones.

La primera, que durante más de 30 años, los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial han venido soportando una regulación de la Seguridad Social que de forma injustificada les ha impedido, o cuando menos dificultado, el acceso a las prestaciones sociales en equivalentes condiciones a los trabajadores a tiempo completo. Imponiendo, por lo tanto, unas obligaciones excesivas y desproporcionadas a la hora de acreditar los períodos de cotización necesarios para el acceso a la prestación

Así, mientras que para un trabajador a tiempo completo la exigencia era de acreditar 15 años cotizados para tener derecho a percibir una pensión de jubilación (periodo mínimo o de carencia general), para un trabajador que desarrollaba su actividad a tiempo parcial la exigencia era mucho mayor, en la medida en que, por ejemplo, si estaba contratado a media jornada se le exigía cotizar por el doble de tiempo. Es decir, que en este caso concreto al trabajador se le exigían 30 años cotizados para poder acceder a una pensión de jubilación.

Nuestro sistema de la Seguridad Social, de manera irracional ha estado infra protegiendo a un colectivo de trabajadores, constituido fundamentalmente por mujeres (a 31 de diciembre de 2012, el 70,5% del total de contratos realizados a tiempo parcial, correspondían a mujeres), y cuya importancia dentro de nuestro mercado de trabajo ha ido incrementándose en los últimos años³.

La segunda conclusión que extraemos, es que se hacía absolutamente ineludible y urgente, sobre todo tras los dos últimos pronunciamientos judiciales, adecuar y adaptar la regulación aplicada a las prestaciones de Seguridad Social en los casos de trabajadores a tiempo parcial, a la Constitución Española, a la doctrina del TC y a la normativa europea.

Expresado de otra manera, el Ejecutivo ya no tenía más opción que asumir definitivamente la histórica reivindicación social, sindical y judicial, por la asimilación efectiva entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial, en el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social. Sobre todo, tras el vacío normativo provocado por la anulación ordenada por el TC en STC 61/2013.

La conjunción de estas dos conclusiones conlleva indiscutiblemente, que el garantizar a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial aquella igualdad en el acceso a las prestaciones sociales, que desde el año 1982 se les ha negado de forma injusta, desproporcionada y arbitraria, se convirtiese así en un problema de

³ Se puede afirmar por tanto, que han sido las mujeres (quienes históricamente han utilizado esta modalidad contractual para compaginar actividad laboral y tareas familiares), quienes han sufrido especialmente los efectos de esta desprotección social amparada legalmente.



justicia social que había que resolver cuanto antes.

Tratando de dar cumplimiento a este objetivo, el gobierno y los interlocutores sociales (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT), el 31 de julio pasado firmamos el Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, ya transpuesto a la Ley General de la Seguridad Social por el Real Decreto- Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

IV. LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, TRAS EL ACUERDO PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE ACCESO A LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y EL REAL DECRETO-LEY 11/2013.

La norma legal principal donde se contiene la regulación del trabajo a tiempo parcial en materia de Seguridad Social es, la Disposición Adicional 7ª de la Ley General de la Seguridad Social.

Dicha norma ha sido recientemente modificada por el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, cuyo artículo 5 ha dado nueva redacción a la regla segunda y al párrafo c) de la regla tercera de su apartado 1.

Se ha alterado así el régimen en el acceso a las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial, por lo que conviene que examinemos a continuación, desde una perspectiva fundamentalmente pedagógica y práctica, cómo queda configurado el régimen jurídico del acceso a las prestaciones de los trabajadores a tiempo parcial.

Con la intención de ser fieles a la finalidad didáctica de este apartado, junto al análisis propiamente jurídico, incorporaremos criterios prácticos y supuestos que permitan entender mejor la dinámica de los cambios efectuados en la materia a examen.

a. A qué trabajadores afecta esta nueva regulación: ámbito de aplicación subjetivo.

Antes de adentrarnos en el estudio de los cambios regulatorios, es importante que recordemos, aunque sea de forma esquemática, qué colectivo de trabajadores se pueden ver afectados por estos cambios, esto es, cuál es el ámbito de aplicación subjetivo de la disposición adicional séptima de la LGSS.



El ámbito de aplicación continúa siendo el mismo que el especificado en el apartado 2 de la referida disposición adicional séptima, ya que su contenido no ha sido alterado por el Real Decreto-Ley 11/2013.

Por lo tanto, las nuevas reglas o pautas para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, que derivan del Acuerdo de 31 de julio de 2013 y que posteriormente han sido introducidas en la LGSS por el Real Decreto-Ley 11/2013, son de aplicación a los siguientes trabajadores:

- Trabajadores que a lo largo de su vida laboral hayan trabajado/cotizado con contrato a tiempo parcial y/o contrato de relevo a tiempo parcial y/o contrato de trabajo fijo-discontinuo, incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- Trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- Trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

b. Qué nuevas reglas tienen que conocer los trabajadores a tiempo parcial, para saber si cumplen o no con el periodo mínimo de cotización para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social.

Las nuevas reglas obligan al trabajador que quiera saber, cuál es el periodo mínimo que se le exige tener cotizado para acceder a la prestación y si cumple o no con dicho requisito, a seguir los siguientes pasos:

Paso 1: *Calcular los días efectivamente cotizados. Coeficiente de parcialidad.*

Para ello será necesario:

- A. Convertir los días trabajados/cotizados a tiempo parcial a días teóricos de cotización.

También -aunque menos ajustada a la técnica jurídica- se puede expresar de la siguiente manera: convertir los días trabajados/cotizados a tiempo parcial a su equivalente en días trabajados a tiempo completo.

Para ello, multiplicamos los días o periodos en que se ha estado de alta con un contrato a tiempo parcial, por el coeficiente de parcialidad que corresponda a cada uno de esos días o esos periodos.

El coeficiente de parcialidad es el porcentaje de la jornada realizada a tiempo



parcial, respecto de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. Viene fijado en el contrato de trabajo y debe figurar en los documentos de cotización. Por ejemplo, si en una actividad laboral, la jornada laboral completa es de 40 horas semanales y el contrato a tiempo parcial es de 20 horas semanales, el coeficiente de parcialidad del contrato a tiempo parcial será del 50% (20 h/sem sobre 40 h/sem)

- B. Sumar al número de días que resulten de la anterior operación, los días que se hayan trabajado a tiempo completo, si es el caso.
- C. El resultado (A + B) será el total de días que se considerarán efectivamente cotizados y que por tanto, serán computables para el acceso a las prestaciones.

Nota: *Consideraremos que este nuevo régimen que se establece para calcular los días efectivamente cotizados, se aplicará en su totalidad (sin ninguna especialidad) a los trabajadores a tiempo parcial incluidos en el sistema especial de empleados del hogar del Régimen General de la Seguridad Social.⁴*

⁴ El apartado 3 de la Disposición adicional 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, estableció para los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar una peculiaridad, en relación a las reglas establecidas con carácter general en la Disposición adicional séptima de la LGSS, para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

En este sentido expresaba que,

“Desde el año 2012 hasta el año 2018, a efectos del cómputo a que se refiere la regla segunda a) del apartado 1 de la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aplicable a este Sistema Especial para Empleados de Hogar, las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los números 1.º, 2.º y 3.º del apartado 2.a) de esta disposición (39ª de la Ley 27/2011 en su redacción dada por Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre), divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios.”

Como hemos visto en este Paso 1, el Real Decreto-Ley 11/2013 ha modificado sustancialmente las reglas para calcular los períodos cotizados a efectos de determinar los períodos mínimos de cotización necesarios para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social. Lo cual nos hace que nos preguntemos si sigue siendo aplicable la especialidad o particularidad que se ordenó en la Ley 27/2011 para los trabajadores a tiempo parcial del sistema especial de empleados del hogar.

Pues bien, mientras esperamos una aclaración al respecto desde la Secretaría de la Seguridad Social, vamos a entender que la particularidad que establecía la disposición adicional 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, respecto los trabajadores incluidos en el sistema especial de empleados del hogar, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, ha sido sustituida por el nuevo régimen dado a la disposición adicional séptima de la LGSS por el Real Decreto Ley 11/2013. En cuanto que dicha especialidad pudiera oponerse o contradecir lo dispuesto por el artículo 5 del Real Decreto-Ley 11/2013.



Supuesto práctico:

1) Un trabajador que presenta los siguientes periodos de cotización:

- 2.023 días al 65% de la jornada.
- 1.015 días al 30% de la jornada.

Para determinar los días de cotización teóricos haremos:

- $2.023 \times 0,65 = 1.314,95$ días teóricos.
- $1.015 \times 0,30 = 304,5$ días teóricos.

El número total de días de cotización será el resultado de sumar $1.314,95 + 304,5$, siendo en este caso el **total de días teóricos cotizados** por este trabajador de **1.619,45**.

2) Si ese mismo trabajador presentara también periodos de cotización en los que hubiera trabajado a tiempo completo, habría que sumar estos periodos al resultado anterior.

Es decir, si por ejemplo presenta 2.875 días trabajados a tiempo completo, el **número total de días cotizados** sería: $1.314,95 + 304,5 + 2.875 = 4.494,45$.

Paso 2: Calcular el Coeficiente Global de Parcialidad.

El Coeficiente Global de Parcialidad será la proporción de los días efectivamente acreditados como cotizados (días teóricos de cotización más días cotizados a tiempo completo) sobre el total de días en alta a lo largo de la vida laboral del trabajador.

Es decir, N° días efectivamente cotizados / N° días en alta.

Supuesto práctico:

En el supuesto práctico **1)**, el Coeficiente Global de Parcialidad será el resultado de dividir:

El número total de días de cotización: $1.314,95 + 304,5 = 1.619,45$.

Entre

El número de días en alta: $2.023 + 1.015 = 3.038$.



Coeficiente Global de Parcialidad: **1.619,45 / 3.038 = 0,5330**

Es decir, el **53,30%**.

En el supuesto práctico **2)**, el Coeficiente Global de Parcialidad será el resultado de dividir:

El número total de días de cotización: $1.314,95 + 304,5 + 2.875 = 4.494,45$.

El número de días en alta: $2.023 + 1.015 + 2.875 = 5.913$.

Coeficiente Global de Parcialidad: **4.494,45 / 5.913 = 0,7601**.

Es decir, el **76,01%**.

Excepciones:

En el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, el coeficiente global de parcialidad no se realiza sobre todos los años en alta y cotizados a lo largo de la vida laboral de la persona interesada, sino sobre los últimos cinco años. ¿Por qué?, porque es el periodo de tiempo en el que ha de estar comprendido el período mínimo de cotización establecido para esta prestación.

Lo mismo sucede en los casos de las prestaciones de maternidad (a favor de personas beneficiarias con 21 o más años) y de paternidad, donde el coeficiente global de parcialidad se aplica solamente en relación con los últimos siete años o sobre toda la vida laboral, en función del período el periodo de tiempo en el que ha de estar comprendido el período mínimo de cotización establecido para esta prestación.

Paso 3: *Calcular el período mínimo cotizado (periodo de carencia) necesario para poder acceder a las prestaciones de la Seguridad Social, que así lo exijan.*

Para ello, aplicaremos al período de carencia regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad de cada trabajador en particular.

Supuesto práctico:

En el supuesto práctico **1)**, al ser el Coeficiente Global de Parcialidad del **53,30%**, el periodo de carencia que se le exige a ese trabajador para tener derecho a una pensión se calculará del siguiente modo⁵:

5.475 x 0,5330 = 2.918,175

Como el número total de días de cotización que acredita ese trabajador es de **1.619,45**, no completaría el periodo mínimo exigido para tener derecho a una

⁵ El periodo mínimo de cotización para un trabajador a tiempo completo es de 15 años, es decir, 5.475 días. A partir de esta cifra calculamos el periodo de carencia general multiplicando los 5.475 días por el Coeficiente Global de Parcialidad.



pensión.

En el supuesto práctico **2)**, en el que nos aparecía un Coeficiente Global de Parcialidad del **76,01%**, el periodo de carencia se situaría en:

$$5.475 \times 0,7601 = 4.161,55 \text{ días}$$

Como este trabajador acreditaba un total de **4.494,45** días cotizados, entraría dentro del límite mínimo y, por lo tanto, tendría derecho a percibir una pensión de jubilación.

Particularidad: periodo de carencia específico.

En los supuestos en que se exija además de un periodo de carencia genérico, un periodo de carencia específica, es decir, que parte del período mínimo de cotización esté comprendido en un periodo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará exclusivamente al periodo de carencia específico que se establezca con carácter general, pero no al periodo en que el mismo deba estar comprendido.

Sería el caso, por ejemplo de la pensión de jubilación, donde además de tener un periodo mínimo cotizado de 15 años (carencia genérica), se exige con carácter general que al menos 2 de dichos años cotizados estén comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho (carencia específica).

Pues bien, la aplicación práctica de esta "excepción" con un coeficiente global de parcialidad del 50% por ejemplo, implicará que el periodo de carencia genérica se reduzca a la mitad, de 15 años a 7 años y medio y el periodo de carencia específica también se reduzca a la mitad, de 2 años a 1. Pero lo que no se reducirá será el periodo de 15 años dentro de los cuales debe estar comprendido ese periodo de carencia específica, que en nuestro caso es de 1. Por lo que en este caso, en lo que respecta al periodo de carencia específica, el trabajador tendrá que acreditar que 1 de los años que tenga cotizados, esté comprendido dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.⁶

⁶ Con la regulación anterior, para calcular la carencia específica de un trabajador o trabajadora a tiempo parcial en aquellas prestaciones en las que se exige dicha carencia, el periodo que se establecía con carácter general (2 años dentro de los últimos 15, en jubilación) se debía ampliar en la misma proporción en que se hubiese reducido la jornada. De esta manera, si la jornada media había sido del 50%, el periodo de carencia específica se incrementaba hasta el doble (4 años dentro de los últimos 15, en jubilación).



Supuesto práctico:

Continuando con el supuesto práctico anterior, el del trabajador 2 -ya que es el único que tiene derecho a cobrar una pensión-, el periodo de carencia específica que se le exigiría⁷, teniendo en cuenta que la carencia específica es de 2 años, es decir, 730 días, saldría del siguiente cálculo:

730 días x 0,7601 (Coeficiente Global de Parcialidad) = 554 días

Por lo tanto, tendría que acreditar 554 días cotizados dentro de los últimos 15 años.

Nota: En el anexo se pueden encontrar una serie de cuadros resúmenes en los que, a modo de ejemplo, se muestra qué sucede con los periodos de carencias generales y específicos una vez aplicados los Coeficientes Globales de Parcialidad del 33,33%, el 50% y el 75%, respecto de algunas de las prestaciones más importantes del sistema de Seguridad Social.

c. Nuevas reglas para calcular la cuantía de las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

La cuantía de las prestaciones económicas de la Seguridad Social se determina aplicando a la base reguladora del trabajador⁸, un porcentaje que puede ser fijo (tal y como sucede en la mayoría de las prestaciones) o que puede estar relacionado con el período de cotización acreditado por aquel (que sería el caso de la pensión de jubilación).

En lo que respecta a la regulación de la base reguladora de las prestaciones de la Seguridad Social, para los trabajadores a tiempo parcial, ni el Acuerdo de 31 de julio de 2013 alcanzado entre gobierno e interlocutores sociales, ni el Real Decreto-Ley 11/2013, incorporan novedades en relación con la legislación anterior. Por lo que no nos detendremos en esta cuestión, remitiéndonos a lo dispuesto en los párrafos a) y b) de la regla tercera, del apartado 1, de la disposición adicional séptima de la LGSS.

⁷ El periodo de carencia específica para una pensión de jubilación es de 2 años, es decir, 730 días, dentro de los últimos 15 años.

⁸ Podemos definir la base reguladora como la cantidad sobre la que la Seguridad Social calcula la cuantía de la prestación. La base reguladora se calcula teniendo en cuenta la base de cotización y tiene normas específicas para cada tipo de prestación.



Sí nos detendremos, en cambio, en el segundo de los elementos esenciales para determinar la cuantía de la pensión: en la determinación del porcentaje que se aplica a la base reguladora cuando ese porcentaje está en función de los períodos de cotización que haya acreditado el trabajador a lo largo de su vida laboral. Aquí sí se han alterado las reglas, en concreto, en lo que concierne a la pensión de jubilación e incapacidad permanente derivada de enfermedad común.

Las prestaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad, Paternidad y Muerte y supervivencia, se rigen respecto a la determinación del porcentaje a aplicar sobre la base reguladora, por las reglas que se establecen con carácter general.

Cómo se obtiene el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora para determinar la cuantía de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente.

De conformidad con lo dispuesto por el párrafo c) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la LGSS, para calcular el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación e incapacidad permanente de los trabajadores a tiempo parcial, se deben seguir los siguientes pasos:

Paso 1: los días teóricos de cotización a tiempo parcial se incrementan por la aplicación del coeficiente del 1,5. Con un límite: el total de días resultantes no podrá ser superior al número de días en alta a tiempo parcial.

Supuesto práctico:

En el caso del trabajador 2 que venimos utilizando a modo de ejemplo, como acreditaba 1.619,45 días a tiempo parcial (que sería la suma de 1.314,95 + 304,5) tendríamos que:

1.619,45 x 1,5 = 2.429,18 días (tiempo parcial x 1,5)

Límite: el total de días resultantes no puede ser superior al número de días en alta a tiempo parcial, es decir, el límite son 2.023 + 1.015 = 3.038. En este caso se encuentra por debajo así que no tendría efecto en los días

2.875 (por el tiempo completo)

2.429,18 + 2.875 = 5.304,18 días efectivamente cotizados (a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora).



Paso 2: Relacionar el periodo de cotización efectiva obtenido tras el paso 1 con la escala de porcentajes contenida en el artículo 163 y en la disposición transitoria 22ª de la LGSS.

Para ello, la norma establece dos supuestos: según se acredite o no un período de cotización efectiva de 15 años (5.475 días)

- a) Si se acreditan 15 o más años de cotización efectiva:
El porcentaje se determinará de la misma manera que se haría con el resto de trabajadores: a través de la aplicación del artículo 163 y la disposición transitoria 22ª de la LGSS.

Para el año 2013:

Por los primeros 15 años (5.475 días)50 %

Por cada mensualidad entre la 181 y 343.....0,21 %

Por cada mensualidad adicional.....0,19 %

- b) Si se accede a la pensión de jubilación o incapacidad permanente con menos de 15 años de cotización efectiva:

Si estamos en este caso, el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora será el que equivaldría a la relación que existe entre los días acreditados (según los cálculos del paso 1) y los 15 años (que dan derecho a percibir el 50% de la base reguladora). Es decir, que se reduciría en la misma proporción, partiendo de la base de los quince años. Para calcularlo basta con hacer una regla de tres:

$$\begin{array}{l} 5.475 \text{ días} = 50\% \\ X \text{ días acreditados} = X \end{array}$$

Supuesto práctico:

En el caso del trabajador 2 que nos ocupa, el cálculo sería:

$$\begin{array}{l} 5.475 \text{ días} = 0,5 (50\%) \\ 5.305 \text{ días acreditados} = \mathbf{0,48} \end{array}$$

O lo que es lo mismo: $(5.305 \times 0,5) / 5.475 = 0,48$ (48%)

Este trabajador tendría que multiplicar su **base reguladora x 0,48** y así obtendría la cuantía de su pensión.



d. Otras cuestiones

- ¿Para acceder a la jubilación anticipada, el periodo mínimo que se exige tener cotizado a un trabajador a tiempo parcial, se verá también reducido en relación al coeficiente global de parcialidad del trabajador en particular, al igual que sucede en la jubilación ordinaria?

Sí. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar el período mínimo de cotización de 33 o 35 años, según la modalidad de jubilación anticipada, se aplicarán, a partir del 04-08-2013, las nuevas reglas establecidas en el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto

- ¿Qué sucede con aquellas prestaciones que fueron denegadas por no cumplir los requisitos de acceso a la prestación, como por ejemplo, por no cumplir con el período mínimo de cotización exigido y que con la nueva regulación si lo cumplirían?

El acuerdo y el Real Decreto-Ley 11/2013 prevén que esta nueva regulación tenga efectos retroactivos. Esto significa que aquellos trabajadores con periodos trabajados/cotizados a tiempo parcial, que solicitaron una pensión y se les denegó por no tener el periodo de carencia necesario, podrán volver a solicitar la pensión y, si con la nueva regulación cumplen los requisitos, se les concederá la pensión que en su día les fue denegada.

Sin embargo, se establece que aunque el derecho se retrotraiga a la fecha originaria en que solicitaron la pensión que se les denegó, los efectos económicos sólo tendrán una retroactividad máxima de tres meses desde la nueva solicitud, con el límite en todo caso de la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 11/2013.

- ¿Qué sucede con aquellas prestaciones que se solicitaron antes de la entrada en vigor de las nuevas reglas y que se encuentran todavía en trámite de resolución?

Aunque la solicitud de estas prestaciones se hubiere realizado estando vigente la regulación anterior. Se les aplicará la nueva regulación derivada del Real Decreto-Ley 11/2013.

- ¿Qué sucede con aquellas prestaciones que fueron reconocidas con las legislaciones anteriores y que con la aplicación de las nuevas reglas, podrían tener una cuantía superior?

Habría que entender -aunque no lo diga de forma expresa la disposición transitoria primera del Real Decreto-Ley 11/2013- que la revisión de expedientes anteriores, se extenderá también a los casos



en que con la aplicación de la nueva regulación, se tuviera derecho a una cuantía mayor a la que se hubiese reconocido en su día.

V. RESUMEN

En la regulación anterior al Real Decreto-Ley 11/2013, para calcular los períodos de cotización de una persona que hubiera trabajado/cotizado a tiempo parcial, a efectos de comprobar si cumplía con los períodos de cotización necesarios para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social: primero, se dividía el número de horas trabajadas -ordinarias o complementarias- entre cinco, para obtener los días teóricos de cotización. Segundo, sólo para el reconocimiento del derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, se multiplicaba el número de días teóricos de cotización obtenido por el coeficiente multiplicador de 1,5. Así se obtenía el número de días que se consideraban acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización.

Las diferencias entre las nuevas reglas detalladas en los epígrafes anteriores y el régimen precedente son sustanciales.

A modo de síntesis:

1. Las reglas para calcular los días efectivamente cotizados por cada trabajador, a efectos de determinar el periodo mínimo cotizado para el acceso a las prestaciones, ya no se obtendrán como resultado de dividir las horas trabajadas con contrato a tiempo parcial entre 5 y después, aplicar el coeficiente multiplicador del 1,5 (para la pensión de jubilación e incapacidad permanente). Sino que será la suma de los días a tiempo completo y los días a tiempo parcial (previamente multiplicados por el coeficiente de parcialidad de cada trabajador).
2. Los periodos mínimos de cotización para acceder a las distintas prestaciones sociales no serán los establecidos con carácter general. Sino que los períodos mínimos de cotización (o períodos de carencia) exigidos para cada una de las prestaciones, van a estar adaptados a la jornada media (coeficiente global de parcialidad) que acredite cada trabajador a lo largo de su vida laboral (pensiones) o en un período de tiempo más corto (subsidios).
3. Las nuevas reglas permiten que con 15 años cotizados a tiempo parcial, se tenga derecho a la pensión de jubilación o incapacidad permanente, sin importar el porcentaje de jornada que hubiera realizado con contrato a tiempo parcial.
4. Para determinar la cuantía de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el periodo efectivamente cotizado que se tendrá en cuenta no será el resultante de dividir las horas trabajadas con contrato a tiempo parcial entre 5 y después, aplicar el coeficiente multiplicador del 1,5. Sino que será el que resulte de aplicar a los días trabajados con contrato a tiempo parcial el "coeficiente de parcialidad" que corresponda y multiplicarlos por el coeficiente del 1,5. Al resultado, se le sumarán los días cotizados a tiempo completo.
5. Al igual que con la regulación anterior, con 15 años efectivamente cotizados se tendrá derecho al 50% de la base reguladora de la pensión de jubilación o



incapacidad permanente. Pero, cuando se acredite un período de cotización efectiva inferior a quince años, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se verá reducido en proporción (al equivalente al que resulte de aplicar sobre el 50%, el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años.)

6. En todo caso, se mantiene la garantía de la pensión mínima en las mismas condiciones que para el resto de trabajadores, con los complementos que correspondan según el caso particular.



ANEXO I:

Prestación	Período mínimo de cotización				Período de carencia específico			
	C. General	CP 33,33%	CP 50%	CP 75%	C. General	CP 33,33%	CP 50%	CP 75%
Incapacidad Temporal	180 días, dentro de los 5 años anteriores al hecho causante	60 días en los últimos 5 años	90 días en los últimos 5 años	135 días en los últimos 5 años	No se regula			
Maternidad	21-26 años: 90 días dentro de los 7 años anteriores al hecho causante o 180 días en toda la vida laboral.	30 días en los últimos 7 años o 54 días en toda la vida laboral.	45 días en los últimos 7 años o 90 días en toda la vida laboral.	67 días en los últimos 7 años o 135 días en toda la vida laboral.	No se regula			



Prestación	Período mínimo de cotización				Período de carencia específico			
	C. General	CP 33,33%	CP 50%	CP 75%	C. General	CP 33,33%	CP 50%	CP 75%
	> 26 años: 180 días dentro de los 7 años anteriores al hecho causante o 360 días en toda la vida laboral.	60 días en los últimos 7 años o 120 días en toda la vida laboral.	90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda la vida laboral.	135 días en los últimos 7 años o 270 días en toda la vida laboral.				
Paternidad	180 días dentro de los 7 años anteriores al hecho causante o 360 días en toda la vida laboral.	60 días en los últimos 7 años o 120 días en toda la vida laboral.	90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda la vida laboral.	135 días en los últimos 7 años o 270 días en toda la vida laboral.	No se regula			



Prestación	Período mínimo de cotización				Período de carencia específico			
	C. General	CP 33,33%	CP 50%	CP 75%	C. General	CP 33,33%	CP 50%	CP 75%
Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez.	< 31 años: 1/3 del tiempo transcurrido entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y el hecho causante.	1/9 del tiempo transcurrido entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y el hecho causante.	1/6 del tiempo transcurrido entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y el hecho causante.	1/4 del tiempo transcurrido entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y el hecho causante.	No se regula			
	31 o > años: ¼ del tiempo entre el cumplimiento de los 20 años y la fecha del hecho causante, con un mínimo de 5 años.	1/12 del tiempo entre el cumplimiento de los 20 años y la fecha del hecho causante, con un mínimo de 602 días.	1/8 del tiempo entre el cumplimiento de los 20 años y la fecha del hecho causante, con un mínimo de 912 días.	3/16 del tiempo entre el cumplimiento de los 20 años y la fecha del hecho causante, con un mínimo de 1368 días.				



<i>Prestación</i>	<i>Período mínimo de cotización</i>				<i>Período de carencia específico</i>			
	<i>C. General</i>	<i>CP 33,33%</i>	<i>CP 50%</i>	<i>CP 75%</i>	<i>C. General</i>	<i>CP 33,33%</i>	<i>CP 50%</i>	<i>CP 75%</i>
Jubilación	15 años	5 años	7 años y ½	11 años y ¼	2 años dentro de los 15 anteriores al hecho causante	243 días dentro de los 15 años anteriores al hecho causante	365 días dentro de los 15 años anteriores al hecho causante	547 días dentro de los 15 años anteriores al hecho causante
Jubilación anticipada derivada del cese en la actividad laboral	-33 años. -30 años (Disp. Final 12ª Ley 27/2011)	-11 años. -10 años (Disp. Final 12ª Ley 27/2011)	-16,5 años. -15 años (Disp. Final 12ª Ley 27/2011)	-24,75 años. -22,5 años (Disp. Final 12ª Ley 27/2011)	2 años dentro de los 15 anteriores al momento de causar el derecho.	243 días dentro de los 15 anteriores al momento de causar el derecho.	365 días dentro de los 15 anteriores al momento de causar el derecho.	547 días dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.
Jubilación anticipada por voluntad del trabajador	35 años	11 años y 8 meses.	17 años y ½.	26 años y ¼	2 años dentro de los 15 anteriores al momento de causar el derecho.	243 días dentro de los 15 anteriores al momento de causar el derecho.	365 días dentro de los 15 anteriores al momento de causar el derecho.	547 días dentro de los 15 anteriores al momento de causar el derecho.
Prestaciones de muerte y supervivencia	500 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante.	165 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante.	250 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante.	375 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante.	No se regula			



<i>Prestación</i>	<i>Período mínimo de cotización</i>				<i>Período de carencia específico</i>			
	<i>C. General</i>	<i>CP 33,33%</i>	<i>CP 50%</i>	<i>CP 75%</i>	<i>C. General</i>	<i>CP 33,33%</i>	<i>CP 50%</i>	<i>CP 75%</i>
Prestaciones de muerte y supervivencia desde situación de no alta	15 años.	5 años	7 años y ½	11 años y ¼				

C. General: Jornada laboral a tiempo completo;

CP: Coeficiente de Parcialidad

