

Nueva regulación en las prestaciones de Seguridad Social de los tiempos parciales

La pasada primavera el Tribunal Constitucional desechó, como ya hizo en 2004, el sistema de cálculo para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, por utilizar criterios de proporcionalidad y no de igualdad respecto a la fórmula de cálculo de los trabajadores a tiempo completo. Conforme a esta fórmula un trabajador a tiempo completo podía acceder a la jubilación con 15 años de alta en la seguridad social pero, en cambio, un trabajador a tiempo parcial de por ejemplo 12 h/semanales necesitaba casi 22 años de alta para poder acceder a la misma.

Esta regulación ha venido provocando que un importante número de trabajadores a tiempo parcial, fundamentalmente mujeres, se hayan quedado sin prestaciones tan importantes como la incapacidad permanente o la jubilación. Esta situación era doblemente injusta ya que los trabajadores afectados veían, primero, que se quedaban desamparados y, segundo, que sus cotizaciones habían ido a fondo perdido.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013 de 14 de marzo, ha obligado a un cambio normativo urgente el cual se ha plasmado en el RD-Ley 11/2013 de 2 de agosto. **Conforme a las nuevas reglas, cualquier trabajador que tenga 15 años de alta en la Seguridad Social tendrá derecho a pensión de jubilación con independencia de que su jornada haya sido a tiempo completo o parcial.**

Siguiendo con el ejemplo de la jubilación, si el trabajador a tiempo completo comparable tiene una jornada de 40 h/semanales y el trabajador a tiempo parcial tiene una jornada de 12 h/semanales, ahora, al tiempo parcial se le exigirán 4,5 años cotizados para poder acceder a la jubilación. Esto se debe a que conforme a las nuevas reglas 4,5 años cotizados corresponden a 15 años de alta en la seguridad social en caso de jornadas de 12 h/semanales y una jornada a tiempo completo comparable de 40 h/semanales. Lógicamente si sólo se tienen 4,5 años de alta en la seguridad social no se tendrá derecho a jubilación: una cosa es el periodo de alta en la seguridad social (que en todo caso debe ser de 15 años en el caso de la jubilación) y otra los días cotizados.

Las reglas explicadas son de aplicación a las siguientes prestaciones: jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad (la

prestación por desempleo se rige por sus reglas específicas). Por otro lado **la norma tiene cierto carácter retroactivo** ya que, además de a las prestaciones solicitadas a partir del 4/8/2013, las nuevas reglas serán de aplicación:

- A todas las solicitudes que hubieran sido denegadas por no acreditar el período mínimo de cotización exigido en cada caso (los efectos económicos del reconocimiento tendrán una retroactividad máxima de tres meses desde la nueva solicitud, con el límite en todo caso de la fecha de entrada en vigor).
- A las prestaciones cuya solicitud se encontrará en trámite en fecha de 4/8/2013 (su reconocimiento tendrá efectos desde el hecho causante de la respectiva prestación).

Para el cálculo de los años cotizados, elemento que determinará la cuantía de las prestaciones, hay que hacer dos operaciones básicas:

- Hallar una equivalencia de días cotizados en relación con los trabajadores a tiempo completo comparable, lo que supone:
 - a) Hallar el porcentaje de jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable por cada trabajo a tiempo parcial que se haya realizado. Este coeficiente debe aplicarse sobre el periodo de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados.
 - b) Sumar al número de días que resulten de la regla anterior los días cotizados a tiempo completo (esto solo en caso de trabajadores que hayan desempeñado trabajos a tiempo completo)
 - c) Poner en relación el número de días que resulte de las dos reglas anteriores con el periodo de alta en la seguridad social a lo largo de la vida laboral de cada trabajador (es lo que la norma ha denominado coeficiente global de parcialidad). Es decir, el número de días trabajados y acreditados como cotizados de acuerdo con las dos reglas anteriores, se divide entre el número de días en alta en la Seguridad Social a lo largo de toda la vida laboral del trabajador y así se obtiene el coeficiente global de parcialidad
- Reducir la carencia de cada prestación en función del coeficiente global de parcialidad que corresponda a cada trabajador

Además de lo explicado hay que tener en cuenta que:

- En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. 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 laboral.
- 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 (en jubilación por ejemplo la carencia es de 15 años cotizados, dos de ellos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante) 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.
- De cara a la cuantía de la pensión de jubilación y de incapacidad permanente:
 - a) Se introduce el coeficiente de mejora del 1'5 a aplicar sobre los años cotizados a jornada parcial. De esta forma un trabajador cuya jornada haya sido siempre de 20 h/semanales se le exigirán 7,5

años cotizados para poder acceder a la jubilación que es el equivalente a 15 años en alta, pero al aplicarse el coeficiente del 1'5, a efectos de calcular su pensión, al trabajador se le asignará la cuantía como si tuviese 11'25 años cotizados.

- b) El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora para obtener la cuantía de la pensión 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. Es decir el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora del trabajador del ejemplo será del 37,5% (si a un trabajador con 15 años cotizados le corresponde un porcentaje del 50% a uno de 11,25 años cotizados le corresponde un 37,5%)

La USO considera que este cambio normativo es muy positivo, se ajusta a lo dispuesto en la sentencia del Tribunal Constitucional y a lo que venimos reclamando desde el sindicato, abriendo la posibilidad del acceso en igualdad de los trabajadores a tiempo parcial a las prestaciones de la Seguridad Social, en especial incapacidad permanente y jubilación. En lo que respecta al cálculo de la cuantía de la jubilación, tendremos que estar vigilantes en como se aplica, porque entendemos que en este sentido se van ver perjudicados.

Debido al carácter retroactivo de la norma para quienes se les denegó el acceso a la jubilación por no poder acreditar, en su momento, el periodo mínimo de cotización exigido, desde la Secretaría de Acción Sindical, recomendamos que se informe a los compañeros y compañeras que estén en esta situación para que soliciten el reconocimiento de sus prestaciones.

Desde USO entendemos, mientras que desde Seguridad Social no se diga lo contrario, que este decreto no modifica la situación de los trabajadores fijos discontinuos, una demanda histórica de USO, de ser así podría contravenirse nuevamente el principio de igualdad, limitando el acceso a la jubilación a trabajadores y trabajadoras que han realizado el mismo esfuerzo de cotización, manteniéndose la situación actual de desequilibrio y discriminación.