

Equiparación de la jornada parcial con la completa a efectos del cómputo de la cotización para las pensiones (nuevo art. 247 LGSS)

Wolters Kluwer Ciss
26 de septiembre de 2023

La reforma del art. 247 LGSS equipara los periodos cotizados por los perceptores de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, independientemente de si se trabajó a jornada completa o parcial.

De acuerdo con la *D.F. 10ª del RD Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones*, uno de los preceptos más importantes de esta norma tiene como fecha de entrada en vigor el 1 de octubre de 2023: la equiparación de los tiempos cotizados (a jornada completa y parcial) a efectos del cómputo para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social.

Equiparación de la jornada completa y parcial

A efectos de las cotizaciones para el cálculo de las citadas prestaciones, una mayor cobertura en la SS, que afectará a unos 2,5 millones de empleados. Hasta ahora, una persona trabajadora que prestara servicios a media jornada debía encontrarse de alta en el sistema durante 2 días para cotizar uno solo. Desde ahora, un día a tiempo parcial se computa como un día completo. La medida no tiene efecto retroactivo, por lo que las personas trabajadoras comienzan a cotizar por día completo a partir del 1 de octubre; la cotización anterior se quedará como está.

Esta modificación normativa se complementa con la supresión del apartado 3 del artículo 248 LGSS, que desaparece con la reforma. El citado precepto señalaba que, a efectos de determinar la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resultaran de acuerdo con los citados coeficientes se incrementaría con la aplicación de un coeficiente del 1,5 (sin que el número de días resultante pudiera ser superior al período de alta a tiempo parcial). También contenía una excepción para interesados que cotizaran menos de 15 años sumando los días a tiempo completo con los desarrollados a tiempo parcial. Todos estos procesos se han extinguido.

Para justificar la medida, fuentes del Gobierno señalan que uno de los principales fines es aliviar la brecha de género en el mercado laboral. Las mujeres son las que, en mayor medida, trabajan a media jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, por lo que se verán beneficiadas por estas medidas. A lo anterior se añaden las particularidades de determinadas profesiones que adolecen de una mayor inestabilidad, como es el caso de las empleadas de hogar.

Como ejemplo de estos beneficios, pensemos en la pensión de jubilación. Las personas trabajadoras requieren, al menos, tener 15 años cotizados a lo largo de su vida laboral. Hasta el momento, las contratadas a tiempo parcial necesitaron trabajar el doble.

Inconstitucionalidad

Como se ha expresado, las mujeres registran una elevada tasa de temporalidad a lo largo de su vida laboral. Este hecho justificó, en su día, la STC 91/2019, de 3 de julio, que declaró inconstitucional y nulo el precepto que, en la versión anterior al texto refundido de 2015, se correspondía con el ahora desaparecido apartado 3 del artículo 247 LGSS.

De acuerdo con dicha resolución, la aplicación de este régimen vulneraba el derecho a la igualdad entre las personas trabajadoras a tiempo completo y las de a tiempo parcial. El modo de calcular las pensiones para estos colectivos a través de un porcentaje y un coeficiente de parcialidad implicaba, según el texto, una discriminación indirecta por razón de sexo, al evidenciarse estadísticamente que la mayoría de las personas trabajadoras a tiempo parcial son mujeres. Esta forma de realizar el cómputo las ocasionaba un efecto perjudicial.

El tribunal recuerda que concurre discriminación indirecta por razón de sexo "cuando una disposición aparentemente neutra determina para las personas de un sexo determinado una particular desventaja respecto de las personas de otro sexo, salvo que dicha disposición pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios".

La estadística empleada para justificar la inconstitucionalidad, aportada a autos a través de decisión prejudicial, ponían de manifiesto que cerca del 75% de las personas trabajadoras a tiempo parcial en nuestro país eran mujeres. En el mismo periodo analizado, el número de asalariados a tiempo parcial ascendió a 2.460.200 (15,47% de los asalariados), de los cuales

613.7000 eran hombres (7,37% de los hombres asalariados) y 1.846.50 mujeres (24,38 por ciento de las mujeres asalariadas).

En definitiva, se acordó la inconstitucionalidad, conforme a la sentencia, "tanto por vulnerar el derecho de igualdad como por constituir una discriminación indirecta por razón de sexo".

Sentencia comunitaria

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de mayo de 2019, ya concluyó que, si estadísticamente o por cualquier otro medio, se demuestra la afectación negativa de las mujeres trabajadoras por la norma objeto de análisis (tarea que corresponde a los tribunales españoles), habrá una discriminación por razón de sexo que se opone al derecho de la UE.

La resolución resolvió el caso que afectaba a una ciudadana española a quien el INSS le había reconocido una pensión de jubilación calculada con arreglo al 53% de su base reguladora. Reclamó judicialmente que se le concediese una prestación del 80,04% de la base, entendiendo que los periodos trabajados a tiempo parcial, modulados en la legislación española por el coeficiente de parcialidad y multiplicados por 1,5, deberían haber sido tratados como si fueran a tiempo completo a estos efectos, pues lo contrario resultaba una discriminación indirecta por razón de sexo.

La sentencia del Juzgado de lo Social de Valladolid de 30 de junio de 2017 desestimó la demanda, argumentando que el trato diferente dispensado a los empleados a tiempo parcial tenía por finalidad adaptar el cálculo a las cotizaciones realizadas. La afectada recurrió en suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, órgano que plantea cuestión prejudicial ante el TJUE, preguntando si debía considerarse que los arts. 247 a) y 248.3 LGSS (que reducían el número de años cotizados para aplicar el porcentaje en el caso de periodos trabajados a tiempo parcial), era contraria a la normativa comunitaria. El asunto fue resuelto a su favor por la sentencia antedicha.

Primeras reacciones

El SEPE ya ha adoptado los nuevos criterios, y los subsidios dependerán del tiempo en que la persona trabajadora ha permanecido en situación de alta, con independencia de la extensión de su jornada laboral.