

**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)

JOSÉ ANTONIO PANIZO ROBLES

Administrador Civil del Estado

Miembro del Instituto Europeo de Seguridad Social

La adaptación de las reglas de Seguridad Social previstas para el acceso a las correspondientes prestaciones económicas del sistema y, en su caso, para la determinación de su cuantía a los supuestos de trabajadores que, a lo largo de su vida laboral, acreditan períodos de cotización bajo la modalidad de contratos a tiempo parcial no ha dejado de ser problemática desde la aparición de la primera adaptación, en 1982, puesto que todas las normas que, desde entonces se han venido promulgando, han sido objeto de censura por parte de los órganos judiciales (en su sentido amplio), al considerarse que esa normativa no daba lugar a una protección adecuada a dichos los trabajadores que fuese equiparable, en términos homogéneos, a la establecida para los trabajadores a tiempo completo.

Esta “*censura*” se ha repetido, en los últimos meses, con el dictado, por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de la [sentencia de 22 de noviembre de 2012](#) (caso Elbal Moreno), que declara contraria al ordenamiento comunitario la legislación española de Seguridad Social aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, por establecer una discriminación indirecta, en contra de las trabajadoras, y, sobre todo, con la sentencia del Tribunal Constitucional [61/2013, de 14 de marzo](#), que declara inconstitucional y, por tanto nula, la regla segunda de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, provocando con ello un vacío normativo que viene a ser completado con la entrada en vigor 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, que pretende adecuar a las exigencias constitucionales y a las derivadas del ordenamiento comunitario las reglas aplicadas al acceso a las prestaciones de Seguridad Social por parte de las personas que realizan trabajos por cuenta ajena bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial.

Palabras clave: Seguridad Social, contrato a tiempo parcial, pensiones y jubilación.

INTRODUCCIÓN

En el Boletín Oficial del día 3 de agosto de 2013 se publica 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, con el que se pretende completar el ordenamiento de la Seguridad Social en lo referente al acceso a las prestaciones del sistema por parte de los trabajadores que acreditan períodos de cotización bajo la modalidad de contratos a tiempo parcial, eliminando los vacíos normativos derivados de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de noviembre de 2012 (Caso Elbal Moreno) y, sobre todo, de la sentencia del Tribunal Constitucional, de 14 de marzo de 2013, que declaró la inconstitucionalidad, y consiguiente nulidad, de la regla segunda del apartado 1, disposición adicional séptima, de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio (en adelante, [LGSS](#))¹.

El RDL 11/2013 tiene como finalidad, asimismo, llevar al ordenamiento jurídico de la Seguridad Social el contenido del Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial, suscrito entre el Gobierno y los interlocutores sociales el 31 de julio de 2013².

¹ El RDL 11/2013, además de las reglas sobre Seguridad Social aplicables a los trabajadores a tiempo parcial, regula otros aspectos socio-laborales (los cuales no son objeto de análisis en el presente trabajo), como son:

- Las modificaciones de los artículos 207, 209, 212, 213, 215, 231 y 233 de la [LGSS](#), con la finalidad de establecer la obligación de inscripción como demandante de empleo y el mantenimiento de dicha inscripción, como requisitos necesarios para la percepción de la prestación y el subsidio de desempleo.
- En paralelo con las anteriores modificaciones, se da nueva redacción al artículo 27 de la [Ley 56/2003, de Empleo](#), así como a los artículos 22, 24, 25, 47 y 48 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social ([LISOS](#)) (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).
- Se modifican, al tiempo, determinados artículos (40, 41, 51 y 82) del Estatuto de los Trabajadores ([ET](#)) relacionados con la comisión negociadora y los sujetos legitimados para actuar en representación de los trabajadores, en el período de consulta que debe celebrarse antes de la adopción de las medidas colectivas contempladas en dichos preceptos. De igual modo, se da nueva redacción al artículo 47 del [ET](#) en relación con la suspensión por el empresario del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Se adapta el contenido del artículo 64 de la [Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal](#), relativo a la tramitación de los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- O se da nueva redacción a los artículos 124 y 247 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social ([LRJS](#)), en relación con la modalidad procesal del despido colectivo.

² Conforme a dicho Acuerdo, en la reforma de las reglas de Seguridad Social aplicables a los trabajadores a tiempo parcial, además de acomodar las mismas a las exigencias constitucionales de igualdad y de no discriminación, en los términos previstos en el ordenamiento comunitario, se han de aplicar los siguientes principios: *principio de igualdad en el acceso a las prestaciones* (de modo que el acceso a las pensiones se adecúe a la mayor o menor parcialidad en la vida laboral); *principio de contribución y proporcionalidad* (entre las aportaciones realizadas y las prestaciones a percibir); *principio de conservación de normas favorables* (conservando los mecanismos correctores que no hayan sido

En consecuencia, a partir del día 4 de agosto de 2013, fecha de entrada en vigor del RDL 11/2013³, el acceso a las prestaciones económicas de Seguridad Social y, en su caso, el cálculo de la cuantía de las mismas pasan a determinarse en la forma establecida en dicha disposición legal⁴.

A través del presente estudio se pretende efectuar un análisis de urgencia (lo que impide, por el momento, llevar a cabo un estudio con mayor detalle) sobre el contenido de la norma publicada, análisis que pretende ser eminentemente práctico por lo que contiene todo un conjunto de ejemplos, cuadros y tablas que permitan una mejor comprensión de las nuevas reglas de Seguridad Social aplicables a los trabajadores a tiempo parcial en el acceso a las prestaciones de Seguridad Social.

I. PROBLEMÁTICA ANTERIOR A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 11/2013

1. ANTECEDENTES

La regulación de las condiciones de acceso a las prestaciones de Seguridad Social y determinación de la cuantía las mismas ha sido una cuestión problemática que, en la mayor parte de las ocasiones, ha encontrado una censura de los Tribunales, en la forma siguiente.

- a) Con la implantación jurídica del contrato a tiempo parcial (Real Decreto 1361/1981, de 3 de julio, desarrollado por la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 20 de enero de 1982), la reglas aplicables a la cotización y a la acción protectora de Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, se reguló de forma provisional, mediante la Resolución de la entonces Subsecretaria de la Seguridad Social, de 1 de febrero de 1982, conforme a la cual la acción protectora de estos trabajadores se basaba en el principio de proporcionalidad, reconociéndoles los mismos derechos de Seguridad Social que a los trabajadores contratados a tiempo completo, pero en proporción al esfuerzo de cotización realizado⁵.

declarados inconstitucionales); *principio de legalidad* (en orden a completar cuanto antes el vacío legal producido con los pronunciamientos del Tribunal Constitucional) y, por último, *principio de solidaridad y suficiencia* (de modo que los trabajadores a tiempo parcial accedan a las pensiones mínimas en la misma extensión, términos y condiciones que los establecidos para el resto de los trabajadores).

³ De acuerdo con el contenido de la disposición final décima del RDL 11/2013.

⁴ No cabe duda que la entrada en vigor del RDL 11/2013 supone una mejora sustancial de las condiciones de acceso a las prestaciones económicas de la Seguridad Social en favor de los trabajadores a tiempo parcial, teniendo en cuenta que, a finales del ejercicio 2012, los contratos a tiempo parcial representaban el 22,83% de todos los contratos, porcentaje que, en el caso de trabajadoras, ascendía al 33,71%.

⁵ La regla 3ª de la Resolución de 1 de febrero de 1982 establecía expresamente que, a efectos de reunir los periodos 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 constituyese la jornada laboral habitual para la actividad de que se tratase.

La Resolución fue objeto de declaración “*ultra vires*”, por sentencia del Tribunal Supremo, de 26 de mayo de 1993⁶, por falta de rango adecuado y haber sido dictada sin que existiese una norma habilitante, lo que obligó a dictar una disposición reglamentaria con rango suficiente ([Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre](#), disposición adicional novena) que mantuvo el contenido de la resolución mencionada⁷.

- b) Un cambio sustancial se produce con la [Ley 10/1994](#), de fomento de la ocupación⁸, que regula, en norma con rango de ley⁹, la determinación de los períodos de cotización y el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, a través del cómputo exclusivo de las horas o días efectivamente trabajados, si bien volvía a diferir a disposición reglamentaria la forma de cálculo de los días de cotización exigibles, equivalentes a la jornada habitual diaria en la actividad de que se trate, así como los períodos en que los mismos hubiesen de estar comprendidos.

Esta apelación a las disposiciones reglamentarias producía una diferencia, que se va prolongar hasta la actualidad, en la forma de cómputo de los períodos de cotización a efectos de las prestaciones de Seguridad Social con las correspondientes al desempleo, ya que mientras que para estas últimas cada día trabajado se considera como día cotizado¹⁰, con independencia de la jornada realizada, en las demás prestaciones económicas de la Seguridad Social, las horas trabajadas se transformaban en días cotizados, mediante la división del total de horas trabajadas entre el número de horas que constituía una jornada a tiempo completo.

- c) La reforma de 1997 ([Ley 63/1997, de 26 de diciembre](#), de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida¹¹) mantuvo, en líneas generales, la regulación actual (sin perjuicio de suprimir la diferencia en relación con la

⁶ Este criterio fue seguido por otras sentencias en el mismo sentido, como la de 18 de octubre y 18 de diciembre, ambas de 1993, o las de 25 de marzo o 11 de mayo de 1994, ambas de 1994.

⁷ Ante la ausencia de norma positiva, el TS declaró aplicable por analogía la regulación existente en las prestaciones de desempleo (artículo 3.4 del Reglamento de prestaciones económicas de desempleo, aprobado por [Real Decreto 625/1985](#)) de modo que en el ámbito de las prestaciones de Seguridad Social, los días trabajados y cotizados deberían ser computados como un día, con independencia del número de horas, regulación que se aplica hasta la entrada en vigor del Real Decreto 2319/1993.

⁸ Y previamente del [Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre](#).

⁹ A través del contenido del apartado 3 del artículo 4. El mismo es objeto de la refundición de las normas laborales (a través del artículo 12.4 del ET) y de la Seguridad Social, y recogido en la disposición adicional séptima de la LGSS.

¹⁰ Artículo 3.4 del Reglamento de las prestaciones por desempleo, aprobado por [Real Decreto 625/1985, de 2 de abril](#).

¹¹ Y anteriormente, el [Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo](#), del mismo título.

menor cobertura protectora dispensada a los contratados a tiempo parcial con contratos de duración inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes¹²), ya que, a efectos de reunir los períodos mínimos de cotización exigidos en el régimen de que se tratara se habrían de computar¹³ las horas efectivamente trabajadas, de modo que el número de días de cotización computables era el resultado de dividir el número de horas efectivamente trabajadas entre el número de horas que constituían la jornada habitual en la actividad de que se tratara.

La regulación del acceso a las prestaciones de Seguridad Social y la determinación de su cuantía, contenida en el artículo 12.4 del ET (y con el mismo contenido en la disposición adicional séptima de la LGSS) fue objeto de impugnación ante el Tribunal Constitucional y declarada inconstitucional y, consecuentemente, nula por la [STC 253/2004](#)¹⁴, ya que, al establecerse que para la determinación de los períodos de cotización de las prestaciones se computasen exclusivamente las horas trabajadas, se afectaba al principio de igualdad ante la ley (proclamado en el artículo 14 de la CE) desde la perspectiva de la proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado obtenido y la finalidad pretendida.

- d) La declaración de inconstitucional del artículo 12.4 del ET (y no así de la disposición adicional séptima de la LGSS, de similar contenido) no tuvo apenas efectos, ya que, con carácter previo a que se produjese el dictado de la sentencia, 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 estabilidad¹⁵, se habían incorporado importantes modificaciones en la regulación del trabajo a tiempo parcial, y en las reglas aplicables para el acceso a las prestaciones, así como en el cálculo de su cuantía, todo ello con la finalidad de mitigar las dificultades que podían tener los trabajadores a tiempo parcial para lograr una cobertura social adecuada¹⁶.

¹² En la regulación de 1994, y en lo que se refiere a las normas aplicables a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, se indicaba que, en el supuesto de trabajadores cuya prestación efectiva de servicios fuese inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes, los derechos de protección sólo incluirían las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes y la prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad

¹³ [Real Decreto 489/1998, de 27 de marzo](#), por el que se desarrolla, en materia de Seguridad Social, la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, en relación con los contratos de trabajo a tiempo parcial, y se modifican otros aspectos del régimen jurídico aplicable a los trabajadores a tiempo parcial.

¹⁴ La doctrina contenida en la STC 253/2004 fue reiterada por otros pronunciamientos del mismo Tribunal (SSTC [49/2005](#) y [50/2005](#)).

¹⁵ El Real Decreto Ley 15/1998 trae su origen en el Acuerdo sobre Trabajo a Tiempo Parcial y Fomento de su Estabilidad concluido, el 13 de noviembre de 1998, entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, cuyo contenido incorpora la disposición.

¹⁶ Tras las entrada en vigor del RDL 15/1998, para la jurisprudencia la regulación establecida respecto del acceso a las prestaciones, o la determinación de su cuantía en los supuestos de trabajadores a tiempo parcial, no contenía elementos

Entre tales modificaciones (incorporadas a la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la LGSS¹⁷) se encuentran las de considerar, a efectos de períodos cotizados, el tiempo de descanso computable como de trabajo, tal y como sucede con los trabajadores a tiempo completo, de modo que las horas trabajadas deberían calcularse en su equivalencia en días teóricos de cotización, ya que el número de horas efectivamente trabajadas se dividía por 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales. Pero, sin duda, la novedad de mayor impacto consistía en que, a efectos de causar derecho a pensiones de jubilación y de incapacidad permanente (prestaciones en las que se exige una mayor período de cotización para acceder a las mismas), al número de días teóricos de cotización acreditados en cada caso se incrementaba por un coeficiente multiplicador del 1,5, de modo que con dicho mecanismo los períodos de cotización aumentaban en el 50 %¹⁸.

EJEMPLO 1: Legislación anterior al RDL 11/2013

Pensión de jubilación

Supuesto A: Trabajador que acredita 26 años de cotización a tiempo parcial, con un coeficiente de parcialidad del 40%. Solicita pensión de jubilación, pudiendo acogerse a la legislación anterior a la Ley 27/2011.

Período de cotización acreditado: $(26 \times 0,40) = 10,4 \times 1,5 = 15,6$ años

Esta persona acredita 15 años de cotización, *por lo que podía acceder a la pensión de jubilación*, siempre que acreditase un período de 2 años dentro de los últimos 15 años.

Cuantía de la pensión: Sobre la base reguladora se aplicaría el porcentaje del 53%.

Supuesto B: Trabajador que acredita 30 años de cotización con una jornada a tiempo parcial equivalente al 30% de la jornada ordinaria:

Período de cotización acreditado: $(30 \times 0,30) = 9 \times 1,5 = 13 \frac{1}{2}$ años

Esta persona no podría acceder a la pensión de jubilación, al no completar el período de 15 años.

de discriminación en relación con los trabajadores que prestaban servicios a tiempo completo (*Vid.* entre otras, las SSTs de [16 de octubre de 2007](#) o la de 10 de junio de 2008).

¹⁷ Y desarrolladas por el [Real Decreto 144/1999, de 29 de enero](#), sustituido posteriormente por el [Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre](#).

¹⁸ Sobre el cómputo de las cotizaciones acreditadas en los contratos a tiempo parcial, conforme a la legislación anterior al RDL 11/2013, *vid.* LOPEZ GANDIA, J. “Trabajo a tiempo parcial y valor de las cotizaciones según la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo”. *Revista de Derecho Social*. Nº 47 (2009).

EJEMPLO 2: Legislación anterior al RDL 11/2013**Pensión de viudedad**

Supuesto. Trabajador con contrato a tiempo parcial, con un coeficiente de parcialidad del 33% que acredita un total de 2.724 horas de trabajo, y fallece por enfermedad común.

Determinación de los *días de cotización acreditados*: $(2.724 / 5) = 544,8 = 545$ días de cotización.

Período mínimo de cotización para acceder a la pensión de viudedad: 500 días, dentro de los últimos 7 años.

A la muerte del causante, se hubiese podido acceder a la pensión de viudedad, siempre que del período de cotización, al menos 500 días estén comprendidos en los 8,33 años antes del fallecimiento (el período de 5 años en el que han de estar comprendidos los 500 días se amplía en la misma proporción en que se reduzca la jornada de trabajo).

EJEMPLO 3: Legislación anterior al RDL 11/2013**Subsidio de incapacidad temporal**

Supuesto. Trabajador con contrato a tiempo parcial, con un coeficiente de parcialidad del 30% que acredita un total de 921 horas de trabajo, y sufre una baja por una enfermedad

Determinación de los días de cotización acreditados: $(921 / 5) = 184,2 = 184,2 = 185$ días de cotización.

Período mínimo de cotización para acceder al subsidio de incapacidad temporal: 180 días de cotización dentro de los últimos 5 años.

Se podía acceder al subsidio de incapacidad temporal, siempre que del período de cotización, al menos 180 días estuviesen comprendidos en los 8 ½ años antes del fallecimiento (el período de 5 años en el que han de estar comprendidos los 500 días se amplía en la misma proporción en que se reduzca la jornada de trabajo).

2. LA CONSIDERACIÓN DEL CONTENIDO DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA DE LA LGSS COMO DISCRIMINATORIA Y CONTRARIA AL ORDENAMIENTO COMUNITARIO, Y SU DECLARACIÓN DE NULIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD

2.1. A pesar de las mejoras incorporadas en 1998 en las reglas sobre acceso a las prestaciones de Seguridad Social y determinación de su cuantía, sin embargo el contenido de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la LGSS va a ser objeto, en un corto espacio de tiempo, de una doble censura: de una parte, la declaración, por el Tribunal de Justicia de la Unión

Europea, en su [sentencia de 22 de noviembre de 2012](#), de vulnerar el ordenamiento comunitario por establecer una discriminación indirecta por razón de género, prohibida por 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; de otra, la declaración de inconstitucionalidad, y consiguiente nulidad, de la citada regla, adoptada por el Tribunal Constitucional, en su [sentencia de 14 de marzo de 2013](#), por ser contraria al principio de igualdad, previsto en el artículo 14 de la CE, además de constituir una medida discriminatoria en contra de la mujer.

2.2. La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012¹⁹

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya había venido señalando las posibles discriminaciones existentes en la regulación de las condiciones laborales y sociales aplicable a las personas que realizan su prestación de servicios a tiempo parcial, respecto de las aplicadas a quienes trabajan a tiempo completo, 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 jubilación²⁰ implica que se exija a los trabajadores a tiempo parcial un período de cotización proporcionalmente mayor al exigido a los trabajadores a tiempo completo, exigencia que opera en su mayor parte en contra de las trabajadoras²¹, constituyendo de esta forma una discriminación indirecta²².

¹⁹ El caso que se plantea es el de una trabajadora que en su vida laboral había trabajado exclusivamente como limpiadora en una comunidad de propietarios durante 18 años, con una jornada parcial de 4 horas a la semana (el 10% de la jornada legal), y que solicita una pensión de jubilación que le es denegada por no reunir el periodo de carencia de 15 años, al acreditar solo 1.362 días (frente a los 5.475 días -15 años- exigidos para acceder a la pensión). Planteada demanda, ante la resolución negativa de la reclamación previa, desde el Juzgado de lo Social correspondiente se instó la pertinente cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

²⁰ Una primera proporcionalidad vendría determinada por la existencia de una base reguladora de la prestación inferior a la establecida para los trabajadores a tiempo completo, derivada del menor salario (proporcionalidad que se considera adecuada a los principios de contribución); una segunda, en la forma de acreditar los períodos de cotización necesarios para el acceso a la prestación que, a juicio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, impone a los trabajadores a tiempo parcial unas exigencias mayores que a los trabajadores a tiempo completo, exigencia que incide de forma especial en las trabajadoras.

²¹ A 31 de diciembre de 2012, los contratos a tiempo parcial correspondiente a mujeres representaban el 70,5% del total.

<i>Contratos a tiempo parcial en el 4º trimestre de 2012 (en miles)</i>					
<i>Total contratos tiempo parcial</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Hombres</i>	
Nº	% sobre total contratos	Nº	% total contratos tiempo parcial	Nº	% total contratos tiempo parcial
2.492,10	22,83	1.758,1	70,54	734,1	29,46

Consecuentemente, para el Tribunal Europeo de Justicia de la Unión Europea, el ordenamiento europeo se opone al contenido de la regla segunda del apartado 1, disposición adicional séptima, de la LGSS²³.

2.3. La Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo de 2013

Con posterioridad a la STJUE, la regulación de la Seguridad Social, aplicable al acceso a las prestaciones por parte de trabajadores a tiempo parcial, es objeto de un nuevo análisis para valorar su adecuación a las exigencias constitucionales, a través de la sentencia del Tribunal Constitucional [61/2013, de 14 de marzo](#)²⁴.

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.

Por ello, para el Tribunal Constitucional²⁵ las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los períodos de carencia, exigidos a los trabajadores a tiempo parcial, respecto a los trabajadores a tiempo completo, en el acceso a las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, están desprovistas de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la

²² Desde otra perspectiva, el Tribunal Europeo de Justicia de la Unión Europea ya había abordado el tema de la discriminación entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial en su [sentencia de 10 de junio de 2010](#). Un análisis de la misma en RODRIGUEZ CARDÓ, I.A.: “Prohibición de discriminación entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial: cómputo del trabajo a tiempo parcial vertical en la pensión de jubilación”. *Actualidad Laboral*. Nº 16 (2010).

²³ Un análisis de la STJUE, de 22 de noviembre de 2012, en LLORENTE ALVAREZ, A.: “La seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial: jurisprudencia reciente y alternativas de reforma”. *Revista Doctrinal Aranzadi*. Nº 3 (2013).

²⁴ El litigio principal consiste en la solicitud de pensión de jubilación por parte de una trabajadora de 68 años, con contratos a tiempo parcial a lo largo de su vida laboral, que le es denegada por no reunir el período mínimo de cotización. Tras la reclamación previa oportuna, la sentencia de instancia ratifica el criterio de la entidad gestora, por lo que el litigio es objeto de recurso de suplicación, en cuyo trámite la Sala del Tribunal Superior de Justicia acordó el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad respecto de la regla segunda, apartado 1, de la disposición adicional séptima de la LGSS.

²⁵ Un análisis de la STC 61/2013 en NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “El incierto futuro de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial tras la STCO 61/2013, de 14 de marzo”. *Actum Social*. Nº 76 (2013).

medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida, de modo que la norma cuestionada –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.

2.4. Consecuencias de los pronunciamientos del Tribunal Europeo de Justicia y del Tribunal Constitucional

La STC de 14 de marzo de 2013 no se limitó a declarar la inconstitucionalidad, y consiguiente nulidad, de las reglas de Seguridad Social aplicables a los trabajadores a tiempo parcial, en cuanto a la pensión de jubilación, sino que extendió esa declaración a la totalidad de la regla segunda, apartado 1, de la disposición adicional séptima de la LGSS, mediante la que se regulaba la forma de determinar los períodos mínimos de cotización, exigidos para las prestaciones económicas, a los supuestos de cotizaciones correspondientes a trabajos realizados bajo la modalidad de contratos a tiempo parcial.

Con ello, tras la STC 61/2013²⁶ se producía un vacío legal, del que es consciente el propio TC, si bien señala que no le corresponde a él, sino a los órganos judiciales, integrar, por los medios que el ordenamiento jurídico pone a su disposición, la eventual laguna que la anulación del precepto señalado pudiera producir en orden al cómputo de los períodos de carencia para causar derecho a las prestaciones de Seguridad Social, referidos a trabajadores a tiempo parcial. Claro está que el TC 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 competencias, sin perjuicio que sus resoluciones puedan ser enjuiciadas y, en su caso, modificadas o anuladas por los órganos judiciales correspondientes.

Pero, además, ese vacío legal producido por la STC 61/2013 era imposible “rellenarlo”, por cuanto que la legislación anterior a la anulada por el TC, la que derivaba del artículo 12.4 del ET (en su redacción originaria) también había sido declarada inconstitucional y nula ([STC 253/2004](#)) o nula (STS de 26 de mayo de 1993), por lo que la única solución posible era el dictado de una disposición con rango suficiente (ya que la anulada tenía rango de Ley) que adecuara la regulación aplicada a las prestaciones de Seguridad Social, en los casos de trabajadores a tiempo parcial, a la doctrina emanada del TC, así como evitase la existencia de discriminaciones indirectas, en el sentido señalado por la STJUE de 22 de noviembre de 2012.

²⁶ La doctrina contenida en la STC 61/2013 ha sido seguida por otros pronunciamientos del mismo Tribunal, como la [STC 71/2013, de 8 de abril](#) (referida a pensión de incapacidad permanente, derivada de enfermedad común) o la [72/2013, de 8 de abril](#), y [116/2013](#) y [117/2013](#), ambas de 20 de mayo (referidas a pensión de jubilación).

Dado que “la *gestión no puede pararse*”, exista o no vacío legal, por cuanto la Administración ha de dar respuesta a las solicitudes que se le planteen, desde las entidades gestoras competentes se dictaron las correspondientes instrucciones de actuación interna²⁷ o criterios provisionales, a fin de poder tramitar las solicitudes de prestaciones por parte de personas que, a lo largo de su vida laboral, acreditasen períodos de trabajo realizados bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial, instrucciones cuyo contenido, en síntesis, consistía en:

- a) A efectos de las pensiones, la entidad gestora seguía aplicando la normativa previa a la sentencia del Tribunal Constitucional, es decir, que, a efectos del acceso a la prestación, los días trabajados y en alta eran objeto de su transformación en días equivalentes a tiempo completo, a través del correspondiente coeficiente de parcialidad. Los días resultantes, en caso de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, eran objeto de incremento mediante la aplicación del 1,5.

Si, una vez aplicadas tales reglas, el interesado podía acceder a la pensión, el expediente se resolvía estimando la solicitud con carácter provisional, con la eventualidad de su modificación posterior, si por aplicación de la normativa a promulgar, resultaba una cuantía más beneficiosa.

Por el contrario, en los casos en que, tras aplicar las reglas señaladas, no se pudiese acceder a la pensión, se procedía al “*bloqueo*”²⁸ del expediente, previamente a la propuesta de resolución, a la espera de la promulgación de la normativa definitiva, y sin perjuicio de la posibilidad del interesado de proceder a la reclamación previa y, en su caso, a la presentación de la correspondiente demanda, cuando transcurriesen los plazos establecidos para el dictado de la resolución y de la reclamación previa²⁹.

- b) Por lo que se refiere a los subsidios de maternidad, paternidad e incapacidad temporal, y a efectos de la determinación del período mínimo de cotización exigido para cada una de ellas, en las instrucciones administrativas se venía aplicando, de forma provisional, una regla similar a la establecida para las prestaciones por desempleo, de modo que cada día

²⁷ El contenido genérico de esas instrucciones se reflejan en el texto de la comparecencia del Secretario de Estado de la Seguridad Social ante la Comisión del Pacto de Toledo, celebrada el día 24 de julio de 2013. El texto de la misma se encuentra disponible en la página web del Congreso de los Diputados (http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/DS/CO/DSCD-10-CO-381.PDF).

²⁸ En la comparecencia del Secretario de Estado de la Seguridad Social antes señalada, se alude a la existencia, a fecha de 19 de julio, de 518 expedientes de jubilación e incapacidad permanente bloqueados.

²⁹ En los términos regulados en el artículo 71 de la [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social.

trabajado se computaba como día cotizado³⁰, incrementando el resultado por el coeficiente del 1,4 a fin de considerar también los períodos de descanso.

II. LA SOLUCIÓN ADOPTADA: EL CONTENIDO DEL REAL DECRETO-LEY 11/2013

1. Aunque, tras el dictados de las sentencias aludidas, la doctrina venía reclamando que la reforma que hubiese de adoptarse para solucionar las consecuencias de las mismas no se limitase a completar el vacío legal producido, sino que se aprovechara la ocasión para una nueva regulación completa de los mecanismos de Seguridad Social adecuados a las peculiaridades del trabajo a tiempo parcial, siguiendo al efecto las orientaciones que, en tal sentido, señalaba la [Ley 27/2011](#)³¹ y considerando, al tiempo, la realidad y la incidencia del trabajo a tiempo parcial, sin embargo el artículo 5º del Real Decreto-Ley 11/2013³² ha tenido un alcance más corto, limitándose a la modificación parcial de la disposición adicional séptima de la LGSS, en un triple sentido:

- a) De una parte, una nueva regulación para el cálculo de los períodos de cotización que se acrediten bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial;
- b) A su vez, la adecuación de los períodos mínimos de cotización (o períodos de carencia) exigidos para cada una de las prestaciones que lo tienen establecido, a los supuestos de trabajo a tiempo parcial, y
- c) Por último, la forma de computar los períodos cotizados a efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivada de enfermedad común.

³⁰ Regla que es la que preconiza el Tribunal Constitucional en su sentencia de 14 de marzo de 2013, para evitar la aplicación de la doble proporcionalidad que derivaba de la regulación contenida en la disposición adicional séptima de la LGSS.

³¹ La disposición adicional 29ª de la Ley 27/2011 mandata al Gobierno para que, antes de finalizar el ejercicio 2013 y previa discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social, presente un proyecto de ley que mejore la consideración de los períodos cotizados de los trabajadores a tiempo parcial y en los contratos fijos discontinuos, incorporando 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 y se mejore 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.

³² A través del mismo se modifica la regla segunda del apartado 1 y el párrafo c) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la LGSS.

2. LA DETERMINACIÓN DE LOS PERÍODOS DE COTIZACIÓN ACREDITADOS A EFECTOS DEL ACCESO A LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1. En la regulación anterior al RDL 11/2013, como se ha indicado, a efectos de la determinación de los períodos de cotización acreditados por la persona que presentaba trabajos a tiempo parcial, a los efectos del acceso a las prestaciones y, en su caso, de la determinación de la cuantía, se procedía al cómputo de las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, y el total de las mismas se transformaba en días teóricos de cotización, a cuyo efecto el total de horas efectivamente trabajadas se dividía por 5 (equivalente diario del cómputo de 1.826 mil horas anuales).

Para el acceso y cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, derivadas de enfermedad común, el número de días que resultasen se incrementan mediante la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultantes pudiera ser superior al que correspondería de haberse prestado los servicios a tiempo completo.

EJEMPLO 4: Legislación anterior al RDL 11/2013

Determinación del período de días de cotización teóricos

Supuesto. Una persona que, en contratos a tiempo parcial, presentaba un total de **15.324** horas trabajadas (comprendiendo tanto las ordinarias, como las complementarias).

A efectos de *determinar los días teóricos de cotización*, se procedía en la forma siguiente:

$$(15.324 / 5) = 3.064,8 = \mathbf{3.065 \text{ días}}$$

Para el acceso a las prestaciones se consideran 3.065 días, salvo en lo que respecta a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente derivada de enfermedad común, en las que el período de cotización acreditado se incrementaba con el coeficiente del 1,5.

Por tanto, para el acceso a las pensiones de incapacidad permanente y jubilación, y determinación de su cuantía, se venía actuando en la forma siguiente:

$$(3.065 \times 1,5) = 4.597,5 = \mathbf{4.597 \text{ días de cotización}}$$

En este supuesto, no se podría acceder a la pensión de jubilación al no acreditarse el período mínimo de cotización exigido para esta prestación: 5.475 días (15 años).

2.2. La nueva redacción de la regla segunda, apartado 1, de la disposición adicional séptima de la LGSS³³ establece las siguientes pautas para la determinación de los períodos de cotización que se hayan acreditado a lo largo de la vida laboral, cuando en la misma existen períodos de cotización bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, a partir de la aplicación de los denominados “*coeficiente de parcialidad*” y “*coeficiente global de parcialidad*”, en el modo siguiente:

- a) Se ha de partir de los días en situación de alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la jornada realizada en los mismos, aplicándose a éstos el “*coeficiente de parcialidad*” que corresponda a cada uno de ellos, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados.

El coeficiente de parcialidad es el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial, en el correspondiente contrato (y que debe figurar en los documentos de cotización) respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable.

Al número de días que resulten se le suman, en su caso, los días trabajados a tiempo completo siendo el resultado el total de días de cotización acreditados.

EJEMPLO 5: RDL 11/2013

Determinación del período de días de cotización teóricos

Supuesto: Trabajador que, a lo largo de su vida laboral, presenta los siguientes períodos de cotización:

- Días trabajados a tiempo completo: 2.822.
- Días trabajados a tiempo parcial (% sobre jornada completa).
 - 1.024 días al 70% de la jornada.
 - 3.534 días al 40% de la jornada.
 - 2.136 días al 33% de la jornada.

Determinación de los días teóricos respecto de los días trabajados a tiempo parcial:

- $(1.024 \times 0,70) = 716,8 = 717$ días teóricos.
- $(3.534 \times 0,40) = 1.413,6 = 1.414$ días teóricos.
- $(2.136 \times 0,33) = 704,2 = 705$ días teóricos.

Días en alta $(2.822 + 1.024 + 3.534 + 2.136) = 9.516$ días

Días teóricos de cotización $(2.822 + 717 + 1.414 + 712) = 5.658$ días

³³ En la redacción que incorpora el artículo 5 del RDL 11/2013.

- b) Una vez que se ha determinado el número de días de cotización acreditados, se ha de proceder a calcular el *coeficiente global de parcialidad*, consistente en la proporción entre los días trabajados y acreditados como cotizados entre el total de días en alta a lo largo de la vida laboral del trabajador.

El coeficiente de parcialidad pasa a ser un elemento determinante –como se verá después– para el cálculo del período mínimo de cotización exigible para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido.

EJEMPLO 6: RDL 11/2013

Cálculo del coeficiente global de parcialidad

Supuesto: En el ejemplo nº 5 anterior, el coeficiente global de parcialidad (CGP) sería el siguiente:

- $CGP = \text{N}^\circ \text{ días acreditados como cotizados} / \text{N}^\circ \text{ días en alta.}$
- $CGP = 5.658 / 9.516 = 0,5946$

En síntesis, *el CGP en el ejemplo equivaldría al 59,46%*.

En caso de tratarse de subsidios por incapacidad temporal, derivados de enfermedad común, el coeficiente global de parcialidad no se realiza sobre todos los años en alta y cotizados a lo largo de la vida laboral de la persona interesada, sino sobre los últimos cinco años, lapso de tiempo en el que ha de estar comprendido el período mínimo de cotización establecido para esta prestación.

De igual modo, en los casos de las prestaciones de maternidad (a favor de personas beneficiarias con 21 o más años) y de paternidad, 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 mínimo de cotización³⁴.

³⁴ De acuerdo a lo establecido en el artículo 133 ter de la LGSS, a efectos del acceso a las prestaciones de maternidad, se exige la acreditación de los correspondientes períodos mínimo de cotización:

- Personas beneficiarias con edades comprendidas entre los 21 y los 26 años: 90 días de cotización, en los últimos 7 años o 180 días a lo largo de toda la vida laboral.
- Personas beneficiarias con más de 26 años: 180 días de cotización en los últimos 7 años o 360 días a lo largo de toda la vida laboral.

Asimismo, en relación con la prestación de paternidad, el artículo 133 nonies de la LGSS exige un período mínimo de cotización de 180 días de cotización en los últimos 7 años o de 360 días a lo largo de toda la vida laboral.

EJEMPLO 7: RDL 11/2013

Cálculo del coeficiente global de parcialidad

A) Pensiones

1. Trabajador que presenta los siguientes períodos de cotización:
 - De 1999 a 2002: 1.095 días a tiempo parcial al 1/3 de la jornada.
 - De 2002 a 2008: 2.555 días a tiempo completo.
 - De 2009 a 2011: 1.095 días al 40% de la jornada.
 - De 2012 a 31.07.2013: 578 días al 50% de la jornada.
2. Determinación de los días teóricos respecto de los días trabajados a tiempo parcial:
 - $(1.095 \times 0,33) = 365$ días teóricos.
 - $(1.095 \times 0,40) = 438$ días teóricos.
 - $(578 \times 0,50) = 289$ días teóricos.
3. Días en alta $(1.095 + 2.555 + 1.095 + 578) = 5.332$ días en alta.
4. Días teóricos $(365 + 2.555 + 438 + 289) = 3.647$ días teóricos cotización.
5. **Coeficiente global de parcialidad** $= 3647 / 5.332 = 0,6840 = 68,40\%$

B) Subsidios de incapacidad temporal, maternidad/paternidad

1. Se tomarían los últimos 7 años, de forma que los días cotizados y los días en alta serían los siguientes:
2. Días en alta:
 - De 1.08.2006 a 31.12.2008: 942 días a tiempo completo
 - De 2009 a 2011: 1.095 días al 40% de la jornada
 - De 2012 a 31.07.2013: 578 días al 50% de la jornada
3. Días teóricos de cotización a tiempo parcial (aplicación coeficiente parcialidad)
 - $(1.095 \times 0,40) = 438$ días
 - $(578 \times 0,50) = 289$ días
4. **Total días en alta:** $(942 + 1.095 + 578) = 2.615$ días en alta.
5. **Total días teóricos de cotización:** $(942 + 438 + 289) = 1.669$ días teóricos de cotización.
6. **Coeficiente global de parcialidad**

$$\frac{\text{Nº días teóricos de cotización}}{\text{Nº total de días en alta}} = 1.669 / 2.615 = 0,6382 = \mathbf{63,82\%}$$

3. LOS PERÍODOS DE COTIZACIÓN EXIGIBLES EN CADA UNA DE LAS PRESTACIONES QUE LO TENGAN ESTABLECIDO EN LOS SUPUESTOS EN QUE SE ACREDITEN TRABAJOS A TIEMPO PARCIAL

3.1. En el acceso a las pensiones de jubilación, así como para las prestaciones de incapacidad, derivada de enfermedad común, o por muerte y supervivencia, en los casos en que el fallecimiento del causante estuviese originado por una enfermedad común, se exige que se acredite un período mínimo de cotización (también denominado “*período de carencia*”), precisándose, en algunas prestaciones que la totalidad o parte del período mínimo de cotización está comprendido dentro de un lapso de tiempo (“*período de carencia específico*”).

<i>Prestación</i>		<i>Período mínimo de cotización exigido</i>	<i>Período de carencia específico</i>
Subsidio de incapacidad temporal		180 días, dentro de los 5 años anteriores al hecho causante	
Maternidad	Entre 21 a 26 años	90 días dentro de los 7 años anteriores al hecho causante o 180 días en toda la vida laboral	
	Más de 26 años	180 días dentro de los 7 años anteriores al hecho causante o 360 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	
Incapacidad P. Parcial		1.800 días de cotización dentro de los 10 años anteriores a la fecha del hecho causante	
IPT, IPA y GI	Menos de 31 años	1/3 del tiempo transcurrido entre la fecha que cumplió los 16 años y el hecho causante	
	31 o más años	¼ del tiempo entre el cumplimiento de los 20 y la fecha del hecho causante, con un mínimo de 5 años	1/5 del período debe estar comprendido en los 10 años anteriores al hecho causante
IPA y GI desde situación de no alta		15 años	5 años dentro de los 10 anteriores al hecho causante
Jubilación		15 años	2 años dentro de los 15 anteriores al hecho causante
Prestaciones de muerte y supervivencia		500 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante	
Prestaciones de muerte y supervivencia desde situación de no alta		15 años	

IPT: Incapacidad Permanente Total; *IPA*: Incapacidad Permanente Absoluta; *GI*: Gran invalidez.

3.2. Si en la legislación anterior al RDL 11/2013, los períodos mínimos de cotización a efectos del acceso a las prestaciones que lo tuviesen establecido no eran objeto de modificación y, por ello, eran de difícil cumplimiento en los casos en que se acreditaban largos períodos de cotización a tiempo parcial, con una jornada reducida, por el contrario, en la nueva redacción de la disposición adicional séptima 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, incluso tras la reforma de 1998 (con la inclusión de las medidas correctoras).

En la nueva regulación juega un papel esencial el “*coeficiente global de parcialidad*” a lo largo de la vida laboral (o, en determinado período de la misma, a efectos de los subsidios de incapacidad temporal, maternidad o paternidad), puesto que los períodos mínimos de cotización se van a adecuar, para cada trabajador que acredite períodos de trabajo a tiempo parcial, en función de cuál sea su coeficiente global de parcialidad. A tal fin, el RDL 11/2013 establece las siguientes reglas:

- a) El período de carencia, para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, exigido a los trabajadores a tiempo parcial, es el resultado de aplicar al período de carencia regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad.
- b) En los supuestos en que se exija que parte del período mínimo de cotización esté comprendido en un tiempo determinado (por ejemplo, en los casos de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente) el coeficiente de parcialidad se aplica únicamente al tiempo de cotización, pero no al lapso en que el mismo deba estar comprendido, el cual es el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

EJEMPLO 8: RDL 11/2013

Período mínimo de cotización para la pensión de jubilación

Supuesto: Trabajador que presenta los siguientes períodos de cotización:

- De 1985 a 2002 : 4.345 días a tiempo parcial al 1/3 de la jornada
- De 2002 a 2008 : 2.555 días a tiempo completo
- De 2009 a 2011 : 1.095 días al 60% de la jornada
- De 2012 a 31.07.2013: 578 días al 50% de la jornada

Solicita la pensión de jubilación el 1 de septiembre de 2013.

1. Determinación de los días teóricos respecto de los días trabajados a tiempo parcial:

- $(4.345 \times 0,33) = 1.447$ días teóricos.
- $(1.095 \times 0,60) = 657$ días teóricos.
- $(578 \times 0,50) = 289$ días teóricos.

2. **Días en alta** $(4.345 + 2.555 + 1.095 + 587) = 8.573$ días en alta

3. **Días teóricos** $(1.447 + 2.555 + 657 + 289) = 4.948$ días cotizados

4. **Coefficiente global de parcialidad** $= 4.948 / 8.573 = 0,5772 = 57,72 \%$

5. **Período mínimo de cotización exigido** para acceder a la jubilación:

$$(5.475 \times 0,5772) = 3.160 \text{ días}$$

6. **Período mínimo de carencia específico**

$$(730 \times 0,5772) = 421 \text{ días}$$

En consecuencia, el **interesado accedería a la pensión de jubilación** ya que acredita un período de días cotizados (4.948) superior al período mínimo de cotización exigido en su caso (3.160 días). Además, también acredita 421 días dentro de los 15 años anteriores al 1 de agosto de 2013.

En síntesis, a efectos del acceso a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, la reforma, en vez de acoger la fórmula utilizada para las prestaciones por desempleo, consistente en “*día trabajado = día cotizado*”, cualquiera que sea la jornada realizada, se inclina por otra que adecúa los períodos de carencia a la “*media*” de jornada que, a lo largo de la vida laboral (pensiones) o en un período de tiempo más corto (subsidios), acredite el solicitante de la prestación y que se constata a través del coeficiente laboral³⁵.

³⁵ Esa fórmula venía siendo señalada como una de las posibles que permitieran salvar el “*canon de proporcionalidad*” que exige el Tribunal Constitucional para la determinación de los períodos de cotización necesarios para el acceso a las

En el ejemplo nº 8, aplicando la fórmula de “*día trabajado = día cotizado*”, el interesado acreditaría 8.582 días, período superior al que se exige como período mínimo de cotización (período de carencia) para el acceso a la pensión de jubilación (15 años o 5.475 días). Con la regla establecida en la regla segunda de la disposición adicional séptima de la LGSS (en la redacción dada por el RDL 11/2013), si bien los días teóricos cotizados son inferiores a los días en alta (el 57,72% de estos últimos), son suficientes para alcanzar el período mínimo de cotización señalado, ya que el establecido con carácter general (5.475 días) se reduce, mediante la aplicación al mismo del coeficiente de parcialidad (57,72%), dando como resultado un período de carencia, adaptado al caso particular, de 3.160 días, período que es inferior al número de días teóricos cotizados (4.948)³⁶.

En consecuencia, tras la entrada en vigor del RDL 11/2013, los períodos mínimos de cotización para las diferentes prestaciones económicas que lo tengan establecido, serían, para unos coeficientes de parcialidad de 1/3, 50% y 3/4 los siguientes:

prestaciones económicas, que lo tengan establecido. *Vid.* NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “*El incierto futuro...*”, op. cit.

³⁶ No cabe duda que la fórmula contenida en el Real Decreto-Ley 11/2013, respecto de la forma de determinar el período mínimo de cotización (período de carencia) de las prestaciones posibilitará acceder a las mismas (en especial, a las pensiones) con mayor facilidad que con las reglas aplicadas anteriormente. Según las palabras del Secretario de Estado de la Seguridad Social (en su comparecencia ante la Comisión del Pacto de Toledo, del pasado 24 de julio de 2013) con la nueva fórmula, en torno a un 40% de las personas que no hubieran alcanzado nunca una pensión con la regulación anterior, lo pueden alcanzar ahora.

Prestación	Coeficiente parcialidad del 33,33%		Coeficiente parcialidad del 50%		Coeficiente parcialidad del 75%	
	Período mínimo cotización	Período de carencia específico	Período mínimo cotización	Período de carencia específico	Período mínimo cotización	Período de carencia específico
<i>Incapacidad temporal</i>	60 días en los últimos 5 años		90 días en los últimos 5 años		135 días en los últimos 5 años	
<i>Maternidad</i>						
<i>Entre 21 y 26 años</i>	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	
<i>Más de 26 años</i>	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	
<i>Paternidad</i>	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	
<i>IPP</i>	600 días de cotización dentro de los 10 años		900 días de cotización dentro de los 10 años		1.350 días de cotización dentro de los 10 años	
<i>IPT, IPA y GI Menos de 31 años</i>	La tercera parte del 1/3 del tiempo transcurrido entre la fecha que cumplió los 16 años y el hecho causante		La mitad del 1/3 del tiempo transcurrido entre la fecha que cumplió los 16 años y el hecho causante		Los 3/4 del 1/3 del tiempo transcurrido entre la fecha que cumplió los 16 años y el hecho causante	
<i>31 o más años</i>	1/3 de 1/4 del tiempo entre el cumplimiento de los 20 y la fecha del hecho causante, con un mínimo de 602 días	1/3 de 1/5 del período debe estar comprendido en los 10 años anteriores al hecho causante.	1/2 de 1/4 del tiempo entre el cumplimiento de los 20 y la fecha del hecho causante, con un mínimo de 912 días	1/2 de 1/5 del período debe estar comprendido en los 10 años anteriores al hecho causante.	3/4 de 1/4 del tiempo entre el cumplimiento de los 20 y la fecha del hecho causante, con un mínimo de 1.368 días	1/2 de 1/5 del período debe estar comprendido en los 10 años anteriores al hecho causante.
<i>IPA y GI desde no alta</i>	5 años	365 días dentro de los 10 años anteriores al hecho causante	7 1/2 años	547 días dentro de los 10 años anteriores al hecho causante	11 y 1/4 años	821 días dentro de los 10 años anteriores al hecho causante
<i>Jubilación</i>	5 años	243 días dentro de los 15 años anteriores al hecho causante	7 1/2 años	365 días dentro de los 15 años anteriores al hecho causante	11 y 1/4 años	547 días dentro de los 10 años anteriores al hecho causante
<i>Muerte y supervivencia</i>	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	
<i>Muerte y supervivencia desde no alta</i>	3 años		7 1/2 años		11 y 1/4 años	

IPP: Incapacidad Permanente Parcial; *IPT*: Incapacidad Permanente Total; *IPA*: Incapacidad Permanente Absoluta; *GI*: Gran invalidez.

4. LA DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

4.1. La cuantía de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, salvo las que consisten en un pago único, es, por regla general, el resultado de dos parámetros: de una parte, la **base reguladora** (o promedio de cotizaciones acreditadas durante un período de tiempo determinado); sobre esta magnitud, se aplica un **porcentaje**, que puede ser fijo (para la mayoría de las prestaciones) o que

puede estar relacionado con el período de cotización acreditado, a lo largo de su vida laboral, por el solicitante de la pensión (circunstancia que concurre con las pensiones de jubilación y las pensiones de incapacidad permanente, derivadas de enfermedad común).

En este ámbito, mientras que respecto de la base reguladora la nueva reforma no incorpora novedades en relación con la legislación anterior, sí lo hace sobre la determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora, cuando ese porcentaje está en función de los períodos de cotización acreditados por el solicitante de la pensión a lo largo de toda la vida laboral, como se recoge a continuación.

4.2. La base reguladora de las prestaciones económicas en los supuestos de trabajadores que acreditan contratos a tiempo parcial

De acuerdo con la regla tercera de la disposición adicional séptima de la LGSS (que no resulta modificada por el RDL 11/2013), la determinación de la base reguladora, en los casos de trabajadores que acrediten períodos de cotización a tiempo parcial, se lleva a cabo en la forma siguiente:

- a) En la prestación por incapacidad temporal, se aplica la regla general, es decir, se tiene en cuenta la base de cotización del mes anterior a la baja entre el número de días a que se refiere la cotización.
- b) Para los subsidios de maternidad y paternidad, la base reguladora es el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.
- c) Para las prestaciones por muerte y supervivencia, derivadas de contingencia común, se aplica la regla general, es decir, la base reguladora es el resultado de dividir por 28 la suma de un período ininterrumpido de 24 mensualidades de cotización, elegido dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.
- d) Para las pensiones de incapacidad permanente, con carácter general, la base reguladora es el resultado de dividir por 112 la suma de las bases de cotización de las 96 mensualidades anteriores al mes previo al del hecho causante. En los casos en que, como período de cotización se exija un período de cotización inferior un período de 8 años -96 mensualidades-, la base reguladora es igual al resultado de dividir las mensualidades correspondientes al período de cotización exigido dividido entre dicho número, multiplicado por 1,1666.

Además, en caso de pensiones de incapacidad permanente derivadas de enfermedad común, al resultado anterior se le ha de aplicar el porcentaje establecido para la pensión de jubilación³⁷,

³⁷ Artículo 163 y disposición transitoria 21ª de la LGSS.

teniendo en cuenta, a tales efectos, los años de cotización acreditados realmente por el interesado en la fecha del hecho causante más los que le faltasen, en ese momento, para cumplir la edad de acceso ordinario a la pensión de jubilación.

EJEMPLO 9

Supuesto: Trabajador que, en la fecha del hecho causante de la pensión de incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, tiene 50 años y acredita 14 años de cotización.

Determinación de base reguladora: A efectos de la base reguladora se tendría en cuenta lo siguiente.

1. Promedio cotizaciones : $90 \text{ mensualidades} / 105 = \mathbf{R}$
2. Años de cotización hasta los 65 años
 - Años reales : 14 (168 meses)
 - Período desde el hecho causante (HC) de la invalidez hasta los 65 años y 1 mes: 15 años y 1 mes (181 mensualidades)
 - Período total : $(168 + 181) = 349$ mensualidades
3. Porcentaje aplicable (en pensión de jubilación a 349 mensualidades)
 - Por las primeras 180 mensualidades: 50%
 - Por cada mensualidad entre la 181 y la 343 $(0,21\%) = 34,23\%$
 - Por cada una de las 6 mensualidades restantes $(0,19) = 1,14 \%$
 - Porcentaje total : $(50 + 34,23 + 1,14) = 85,37\%$
4. **Base reguladora:** $R \times 0,8537$

e) Para la pensión de jubilación, la base reguladora, para 2013, es el resultado de dividir entre 224 la suma de las 196 mensualidades anteriores al mes previo al hecho causante de la pensión³⁸.

f) A efecto de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, las mensualidades comprendidas en el período de determinación de la base reguladora, en las que no haya existido obligación de cotizar son objeto de integración aplicando el importe de la base mínima de cotización, integración que, en el caso de trabajadores a tiempo parcial, se lleva a cabo con la base mínima de cotización, correspondiente al número de horas realizadas en el contrato a tiempo parcial previa en el tiempo a la laguna de cotización. Es decir, que si antes de la mensualidad en la que no hay cotización, dentro del período de base reguladora, se trabajaba mediante un contrato a tiempo parcial, con una jornada del 60%, la integración de esa mensualidad se lleva a cabo con el 60% de la base mínima.

³⁸ El número de mensualidades a tomar en consideración para la pensión de jubilación se irá ampliando para que, en el ejercicio 2022, se tomen en consideración las últimas 300 mensualidades.

En el cuadro siguiente se refleja la forma de determinar la base reguladora de las diferentes prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Prestación	Determinación de la base reguladora		
	Derivada de enfermedad común	Derivada de accidente no laboral	Derivada de contingencias profesionales
<i>Incapacidad Temporal</i>	Base de cotización del mes anterior entre el nº de días de cotización del mes	Base de cotización del mes anterior entre el nº de días de cotización del mes	La suma de los dos sumandos: - La base de cotización del mes anterior por contingencias profesionales (sin el importe de las horas extras) entre el número de días de cotización del mes - La cotización por horas extras del año anterior / 365
<i>Maternidad y paternidad</i>	La suma de las bases de cotización de los 12 meses anteriores entre 365.		
<i>Inc. P. Parcial</i>	La misma que en la IT	La misma que en la IT	La mismas que en la IT
<i>IPP, IPA y GI</i>	Resultado de dividir entre 112 la suma de las 96 mensualidades anteriores. Sobre dicho resultado se aplica el porcentaje establecido para la pensión de jubilación, sumando a los años de cotización acreditados los que le falten para cumplir la edad de jubilación	Resultado de dividir entre 28 la suma de las bases de cotización de un período ininterrumpido de 24 mensualidades, dentro de los 7 años anteriores al hecho causante	Cociente de dividir por 12 los siguientes sumandos: - Sueldo y antigüedad diarios del trabajador en la fecha del accidente o de la baja por enfermedad por 365 días - Pagas extraordinarias, beneficios o participación, por su importe total en el año anterior al accidente - 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 período. El resultado se multiplica por 273
<i>Jubilación</i>	Resultado de dividir entre 224 la suma de las 196 mensualidades anteriores al hecho causante		
<i>Muerte y supervivencia</i>	Resultado de dividir por 28 la suma de un período ininterrumpido de 24 mensualidades de cotización, elegido dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.	Resultado de dividir por 28 la suma de un período ininterrumpido de 24 mensualidades de cotización, elegido dentro de los 15 años anteriores al hecho causante	Ídem que en pensiones de incapacidad permanente, derivadas de contingencias profesionales

4.3. El porcentaje a aplicar sobre la base reguladora para la determinación de las prestaciones

Como se ha señalado, la cuantía de las prestaciones económicas de la Seguridad Social (salvo las que consisten en un tanto a pago alzado, como son los supuestos de auxilio por defunción, las prestaciones por hijo a cargo o la prestación por incapacidad permanente parcial) se halla aplicando al importe de la respectiva base reguladora un determinado porcentaje, que varía en función de la clase de la prestación y, en el caso de la pensión de jubilación, del período de cotización acreditado a lo largo de la vida laboral.

En este ámbito, a efectos de las prestaciones que puedan causarse por trabajadores que acrediten períodos de trabajo/cotización a tiempo parcial, de acuerdo al RDL 11/2013 se aplican las reglas generales, con las siguientes especialidades en lo que se refiere a la pensión de jubilación:

- a) Para el cálculo del porcentaje aplicable a la pensión de jubilación, los días teóricos de cotización a tiempo parcial se incrementan por la aplicación del coeficiente del 1,5, con el límite que el total de días resultantes no pueden ser superior al número de días en alta a tiempo parcial.
- b) Por lo que se refiere a la aplicación de la escala de porcentajes, en función del tiempo cotizado (en los términos contenidos en el artículo 163 y en la disposición transitoria 22ª de la LGSS), la norma diferencia entre que se acredite o no un período de cotización efectiva de 15 años (180 meses):
 - Si se acreditan 15 o más años cotizados se aplican, para el ejercicio 2013, las reglas siguientes:

Período de cotización acreditado	% sobre base reguladora
- Por los primeros 15 años (180 meses)	50,00
- Por cada mensualidad entre la 181 y 343	0,21
- Por cada mensualidad adicional	0,19

- Si se acreditan menos de 15 años de cotización (considerando los días teóricos de cotización incrementados por el coeficiente del 1,5), pero se ha accedido a la pensión de jubilación con un período mínimo de cotización inferior, el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora es el equivalente que represente el período de cotización acreditado sobre los 15 años³⁹.

³⁹ En el Anexo se recoge un cuadro sobre requisitos y determinación de la cuantía de la pensión de jubilación de trabajadores con contratos a tiempo parcial, en relación con los trabajadores a tiempo completo, tras la entrada en vigor del RDL 11/2013.

EJEMPLO 10: RDL 11/2013

Período mínimo de cotización para la pensión de jubilación

Supuesto: Trabajador que presenta los siguientes períodos de cotización:

- 2.745 días a tiempo parcial al 1/3 de la jornada
- 800 días a tiempo completo
- 2.096 días a tiempo parcial al 50% de la jornada

1. Determinación de los días teóricos respecto de los días trabajados a tiempo parcial:

- $(2.745 \times 0,33) = 915$ días teóricos a tiempo parcial
- $(2.096 \times 0,50) = 1.048$ días teóricos a tiempo parcial
- $(915 + 1.048) = 1.963$ total días teóricos a tiempo parcial

2. Días en alta $(2.745 + 800 + 2.096) = 5.641$ días en alta

3. Días teóricos $(915 + 800 + 1.048) = 2.763$ días cotizados

4. Coeficiente global de parcialidad $= 2.763 / 5.641 = 0,4898 = 48,98 \%$

5. Período mínimo de cotización exigido:

$$(5.475 \times 0,4898) = 2.681 \text{ días}$$

6. Período mínimo de carencia específico

$$(730 \times 0,4898) = 357 \text{ días}$$

7. Días de cotización a efectos del porcentaje de la jubilación:

- Días teóricos a tiempo parcial $(1.963 \times 1,5) = 2.945$
- Días a tiempo completo : 800
- Total de días $(2.945 + 800) = 3.745$

8. Porcentaje aplicable al período de cotización acreditado:

$$(3.745 / 5.475) (0,5) = 34,20\%$$

En consecuencia, en el supuesto del ejemplo, la pensión sería igual a aplicar a la base reguladora de la pensión de jubilación el 34,20%.

Los porcentajes aplicables la base reguladora respectiva de la correspondiente prestación económica son los siguientes:

Prestación	% sobre la respectiva base reguladora
Incapacidad temporal	Contingencias comunes: 60% desde los días 4 al 20. A partir del 21, el 75%

	Contingencias profesionales: 75%
<i>Subsidios de maternidad/paternidad</i>	100%
<i>Riesgo durante el embarazo, durante la lactancia o por cuidado de menor</i>	100%
<i>Incapacidad permanente</i>	55% (Incapacidad permanente total), 75% (incapacidad permanente total cualificada); 100% (incapacidad permanente absoluta) 100% + complemento (gran invalidez)
<i>Jubilación</i>	50% (180 primeras mensualidades; o porcentaje proporcional, si se accede a la pensión con menos de 180 meses); 0,21 (por cada mensualidad entre la 181 y la 343) y 0,19% (por cada mensualidad añadida)
<i>Viudedad</i>	52% (en caso de menores ingresos y cargas familiares, 70%)
<i>Orfandad</i>	20%
<i>Favor familiares</i>	20%

5. OTRAS CUESTIONES

El Real Decreto-Ley 11/2013 aborda otras tres cuestiones relacionadas con la cobertura social de los trabajadores a tiempo parcial: los efectos de las nuevas reglas sobre prestaciones a la Seguridad Social en relación con expedientes denegados o en trámite en la fecha de entrada en vigor de aquél; la aplicación de las pensiones mínimas en los casos de acceso a pensiones, mediando trabajos a tiempo parcial; y la necesidad de efectuar un seguimiento respecto de la aplicación de las medidas contenidas en el mismo.

5.1. Respecto de los efectos retroactivos del Real Decreto-Ley 11/2013, la disposición transitoria primera del mismo prevé que las normas contenidas en aquél no sólo sean de aplicación a las prestaciones que se causen a partir de su entrada en vigor, sino también para causar derecho a todas aquellas prestaciones que, antes de dicha fecha, hubiesen sido denegadas por no acreditar el período mínimo de cotización exigido en su caso.

De cumplirse el período mínimo exigido, con arreglo a la nueva regulación, el hecho causante de la prestación se entiende producido en la fecha originaria, sin perjuicio de que los

efectos económicos del reconocimiento tengan una retroactividad máxima de tres meses desde la nueva solicitud, con el límite en todo caso de la fecha de entrada en vigor⁴⁰.

EJEMPLO 11

- Pensión de jubilación solicitada el 1º de mayo de 2012 y denegada por no reunirse el período de cotización.
- Vuelve a solicitar la pensión el 1º de octubre de 2013, y con las nuevas reglas el interesado acredita el período mínimo de cotización.
- En este caso:
 - La legislación aplicable a la pensión (por ejemplo, para la determinación de la base reguladora y otros efectos) sería la anterior a la Ley 27/2011.
 - Los efectos económicos de la pensión se retrotraerían al 4 de agosto de 2013 (fecha de entrada en vigor del RDL 11/2013).

De igual modo, las prestaciones cuya solicitud se encuentre en trámite en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley, pasan a regirse por lo dispuesto en el mismo y su reconocimiento tiene efectos desde el hecho causante de la respectiva prestación.

5.2. En relación con el acceso a la pensión mínima, las nuevas reglas no incorporan modificación alguna. En consecuencia, si el interesado causa una pensión con un importe inferior a la pensión mínima que se trate, tiene derecho a percibir el correspondiente complemento a mínimo, siempre que acrediten los requisitos a que se supeditan tales complementos⁴¹ (como son los de residencia en España y tener unos ingresos anuales que no superen la cantidad establecida -para 2013, 7.063,07 euros/año-) y con el límite que la cuantía del complemento a mínimos no puede superar el importe de la pensión no contributiva (5.108,60 euros/año)⁴².

⁴⁰ Habrá que entender -aunque no lo diga de forma expresa- que esa revisión de expedientes anteriores no sólo se extiende a aquellos que fueran denegados por no cumplir los requisitos de acceso a la prestación (básicamente, el período mínimo de cotización o período de carencia, con especial incidencia en la pensión de jubilación), sino también en los casos en que procediese, en aplicación de la nueva regulación (que sustituye a la declarada nula, por inconstitucional, por el Tribunal Constitucional) una cuantía mayor a la que se hubiese reconocido anteriormente.

⁴¹ Artículo 50 de la LGSS.

⁴² Hay que tener en cuenta que en el Acuerdo de 31 de julio de 2013 (*vid.* nota nº 2), uno de los principios en que se basa la reforma de las reglas de Seguridad Social, aplicables a los trabajadores que acreditan períodos cotizados bajo la modalidad de contratos a tiempo parcial, es el de suficiencia y solidaridad, que se manifiesta, en este caso, por el acceso a las pensiones mínimas por parte de estos trabajadores en los mismos términos, condiciones y extensión que los establecidos para los trabajadores a tiempo completo.

5.3. Por último, la disposición adicional cuarta del RDL 11/2013 mandata al Gobierno para que, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley⁴³, elabore un informe en relación con el impacto que las medidas introducidas en el mismo 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 colectivo⁴⁴.

6. PRESTACIONES POR DESEMPLEO

En ningún caso, la nueva regulación en relación al acceso a las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social y de determinación de la cuantía de las mismas, en relación con las personas que acreditan cotizaciones correspondientes a períodos de prestación de servicios, en contratos bajo la modalidad de tiempo parcial, afecta a las prestaciones por desempleo (en especial, las prestaciones de carácter contributivo) que siguen rigiéndose por su legislación específica⁴⁵, con unas reglas que, en síntesis, son las siguientes:

- a) A efectos de la acreditación de los períodos de cotización, que condicionan el nacimiento y la duración de la prestación, en el caso de trabajadores a tiempo parcial, cada día trabajado se computa como un día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada.
- b) La duración de la prestación por desempleo está en función de los períodos de ocupación cotizada en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, o al momento en que cesó la obligación de cotizar, con arreglo a la siguiente escala:

⁴³ Plazo que finaliza, en consecuencia, el día de 4 agosto de 2014.

⁴⁴ El contenido de la disposición adicional cuarta tiene una cierta similitud con el de la disposición adicional 29ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en los términos indicados en la nota 31.

Puede entenderse que, con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 11/2013 se han cumplido las previsiones de la disposición adicional citada, respecto de la mejora de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial.

⁴⁵ Básicamente, el Título III de la LGSS y el [Real Decreto 625/1985, de 2 de abril](#), por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

<i>Períodos de cotización</i>	<i>Períodos de prestación / días</i>
Desde 360 hasta 539 días	120
Desde 540 hasta 719 días	180
Desde 720 hasta 899 días	240
Desde 900 hasta 1.079 días	300
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420
Desde 1.449 hasta 1.619 días	480
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660
Desde 2.160 días	720

c) Por último, en cuanto a la determinación de la cuantía de la pensión, la base reguladora de la prestación por desempleo se calcula dividiendo por 180 la suma de las cotizaciones por la contingencia de desempleo correspondientes a los últimos 180 días cotizados, precedentes al día en que se haya producido la situación legal de desempleo o al del que cesó la obligación de cotizar.

Sobre la base reguladora correspondiente, se aplican los siguientes porcentajes:

- 70 % durante los 180 primeros días y
- 50 % a partir del día 181.

La cuantía máxima de la prestación por desempleo es del 175 % del IPREM⁴⁶, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso, la cuantía es, respectivamente, del 200 % o del 225 % de dicho indicador. Asimismo, la cuantía mínima de la prestación por desempleo es del 107 % o del 80 % del IPREM, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.

⁴⁶ Para el año 2013 y conforme a la disposición adicional 82ª de la [Ley 17/2012, de 27 de diciembre](#), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, la cuantía del IPREM queda fijada en las siguientes cantidades:

- IPREM diario, 17,75 euros.
- IPREM mensual, 532,51 euros.
- IPREM anual, 6.390,13 euros.

ANEXO: Cuadro sobre requisitos y determinación de la cuantía de la pensión de jubilación de trabajadores con contratos a tiempo parcial

Materia	Período mínimo cotización	Período mínimo carencia específica	Base reguladora	Porcentaje base reguladora	Garantía pensión mínima
Trabajo a jornada completa	5.475 (15 años)	730 días (2 años) dentro de los últimos 15 años	En 2013, promedio de las bases de cotización de las últimas 196 mensualidades. Aumento progresivo para llegar en 2022 a considerar las últimas 300 mensualidades	50% (15 años) + 0,21% (por cada mes adicional (163 meses) y 0,19% (por cada mes adicional) Aumento progresivo de modo que a partir de 2027 será: 50% (15 años) + 0,1% (por cada mes adicional (248 meses) y 0,18% (por cada mes adicional)	Completa (sin que el complemento pueda superar el importe de la pensión no contributiva)
Trabajo a tiempo parcial: coeficiente	El período mínimo de cotización es proporcional a los días teóricos de cotización acreditados (días de alta por el coeficiente global de parcialidad) Los días a tiempo parcial se multiplican mediante el coeficiente del 1'5, a efectos del porcentaje sobre base reguladora en función del tiempo de cotización acreditado				
10%	547 días *	73 días en los últimos 15 años	Promedio de las bases de cotización de las últimas 196 mensualidades Aumento progresivo para llegar en 2022 a considerar las últimas 300 mensualidades	Si se completan 15 años, se aplica la fórmula genera. Si no, el % es igual a aplicar al 50% la proporción existente entre los días de cotización acreditados y 15 años (5.475 días)	Completa (sin que el complemento pueda superar el importe de la pensión no contributiva)
20%	1.095 días	146 días en los últimos 15 años			
30%	1.642 días	219 días en los últimos 15 años			
40%	2.190 días	292 días en los últimos 15 años			
50%	2.737 días	365 días en los últimos 15 años			
60%	3.285 días	438 días en los últimos 15 años			
70%	3.832 días	511 días en los últimos 15 años			
80%	4.380 días	584 días en los últimos 15 años			
90%	4.927 días	757 días en los últimos 15 años			