

A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Oskar Matute García de Jalón, diputado de EH BILDU, integrada en el Grupo Parlamentario Mixto, de conformidad con lo previsto en el artículo 185 del Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguientes PREGUNTAS AL GOBIERNO CON SOLICITUD DE RESPUESTA POR ESCRITO.

La Sala 4ª del Tribunal Supremo, en sentencias de fecha 17 de diciembre de 2009 y 22 de abril de 2010 establece el criterio de que en los contratos inferiores a cinco días el Período de Cotización a la Seguridad Social debe de incluir también, además de los días realmente trabajados, la parte proporcional de los descansos si se cotizó por su remuneración, todo ello independientemente del tipo de contrato que sea. Entendiendo que “*la expresión “periodos de ocupación cotizada” que emplea el tan citado Art. 210.1 de la LGSS no puede interpretarse en un sentido tan restrictivo que resulte equivalente a días efectivamente trabajados (...)*”.

Así mismo, el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de julio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal dice que “*los trabajadores tendrán derecho a una remuneración que incluya la parte proporcional del descanso semanal, los festivos y las vacaciones*”; por tanto, también se cotiza por estos periodos.

Con el RDL 28/2018 de 28 de diciembre, que modifica la Ley General de la Seguridad Social, el Gobierno pretende, como explica en su Preámbulo, “*luchar contra el abuso de los contratos de corta duración y su importante incremento en los últimos años, equiparando la protección social de los trabajadores que suscriben este tipo de contratos con quienes han podido suscribir un contrato de trabajo con una duración más amplia, e incrementando las cotizaciones en estos contratos como medida disuasoria para el empresario*”.

Es por todo ello, que se quiere preguntar acerca de las irregularidades en la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la manera de calcular el Período de Cotización y los topes máximo y mínimo de las Bases de Cotización en los contratos de trabajo inferiores a cinco días de duración:

1-¿Por qué el RDL 28/2018 ya citado, para equiparar la protección social de los trabajadores con contrato de trabajo inferior a cinco días de duración respecto de los trabajadores con contrato de trabajo de duración más amplia, para computar el Periodo de Cotización, se aplica a los días realmente trabajados, el coeficiente 1,40 y no el coeficiente 1,63 que es el que tiene un trabajador fijo en un año?

2-¿Por qué la Seguridad Social, para el cálculo de los topes “diarios” máximo y mínimo de las Bases de Cotización, divide los topes “mensuales” entre 30, sin ser aplicado el Coeficiente 1,63 para que la parte proporcional de la remuneración procedente de los descansos cotice de manera efectiva, como, en cambio, sí se hace con los topes mensuales de un trabajador fijo, que al ser mensuales ya van incluidos? Creándose la siguiente discriminación: En un año, un trabajador con contratos de trabajo inferiores a cinco días necesita trabajar realmente 365 días para alcanzar la misma Base de Cotización que un trabajador con contrato indefinido consigue trabajando realmente sólo 224 días.

3-¿Por qué, contraviniendo el criterio de las sentencias del TS antes citadas, el RDL 28/2018, en la modificación del Período de Cotización en los contratos de duración inferior a cinco días, se amplía sólo para una serie de prestaciones sociales y en cambio, con ellas, no se incluye también la Prestación de Desempleo, cuando, precisamente, la situación de desempleo, desgraciadamente, es muy habitual en este tipo de contratos? Creándose, una vez más, discriminación respecto de un trabajador fijo que quede en paro, al cual los periodos de descanso sí le son computados para el período de cotización exigido para percibir la prestación por desempleo.

4-¿Por qué el RDL 28/2018, en la modificación del Art. 249 bis de la LGSS, el aumento del periodo de cotización es “exclusivamente” para acreditar los “períodos mínimos de cotización” para causar derecho a las prestaciones y no para todo el período de cotización de la Vida Laboral del trabajador con contrato inferior a cinco días?, ¿Acaso, al trabajador con contrato indefinido, se le excluye en su Vida Laboral los periodos pertenecientes a sus descansos?

Congreso de los diputados, 21 de febrero de 2019

Oskar Matute García de Jalón

