



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XII LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

12 de enero de 2018

Núm. 195-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000161 Proposición de Ley sobre el acceso y duración de las prestaciones de desempleo en trabajo a tiempo parcial.

Presentada por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de Ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

Autor: Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

Proposición de Ley sobre el acceso y duración de las prestaciones de desempleo en trabajo a tiempo parcial.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 9 de enero de 2018.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, a iniciativa de la Diputada Yolanda Díaz Pérez y a través de su Portavoz, Irene María Montero Gil, presenta, al amparo de lo dispuesto en el artículo 124 y siguientes del Reglamento del Congreso, la presente Proposición de Ley sobre el acceso y duración de las prestaciones de desempleo en trabajo a tiempo parcial.

Palacio del Congreso de los Diputados, 2 de enero de 2018.—**Yolanda Díaz Pérez, Pablo Iglesias Turrión, Alberto Garzón Espinosa, Francesc Xavier Domènech Sampere, Alberto Rodríguez Rodríguez e Ione Belarra Urteaga**, Diputados.—**Irene María Montero Gil**, Portavoz del Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea.

PROPOSICIÓN DE LEY SOBRE EL ACCESO Y DURACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE DESEMPLEO
EN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Exposición de motivos

I

La aparición y difusión del trabajo a tiempo parcial siempre ha planteado numerosos desafíos e interrogantes en un sistema de protección social de tipo contributivo. E incluso en algunas prestaciones asistenciales destinadas a garantizar un mínimo de renta ante situaciones de necesidad, como es el caso de los subsidios por desempleo, que difícilmente admiten por su propia finalidad un criterio de parcialidad. A ello se añade que esta modalidad de trabajo atípico precario presenta especiales connotaciones de género en razón de que la mayoría de las personas que lo llevan a cabo son mujeres. Por ello, en esta institución y en su regulación se añaden aspectos de discriminación indirecta y la necesidad de medidas específicas de discriminación positiva. Así ocurre también en la forma de cálculo de los subsidios de desempleo y en la determinación de las bases reguladoras en caso de jornada reducida a efectos de la prestación básica de desempleo contemplada en la ley de igualdad de 2007.

Los contratos a tiempo parcial desde el punto de vista de los requisitos contributivos para acceder a las prestaciones pueden adoptar una regulación similar a la del trabajo a tiempo completo o pueden ser objeto de un tratamiento promocional diferenciado en cuanto a la acción protectora y en consecuencia presentar especialidades a la hora de calcular los periodos de cotización exigidos, el plazo en que hay que reunirlos y las bases reguladoras de las prestaciones (sean contributivas o asistenciales, como en desempleo).

El modelo previsto en el RD 2319/1993 y en el ET de 1995 se basaba en no diferenciar entre trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial pero sobre la base de que había que alcanzar los periodos mínimos de cotización para acceder a las prestaciones. Sobre esta forma de cómputo de los periodos de carencia y a propósito de las dudas de constitucionalidad de la regulación contenida en el artículo 12 del ET se pronunciaron las STC 253/2004 de 22 de diciembre y 49/2005 de 14 de marzo, que declararon inconstitucional el artículo 12.4 y 12.3, respectivamente, del ET cuando establecían que «para determinar los periodos de cotización y el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo se computarán exclusivamente las horas trabajadas».

Las citadas sentencias del Tribunal Constitucional de acuerdo con el principio de igualdad entendieron que era una exigencia desproporcionada computar solo las horas, y además suponía una discriminación indirecta por razón de género de acuerdo con las Directivas comunitarias y la propia jurisprudencia constitucional española. Ello no quería decir que no jugara el principio de proporcionalidad, sino que tal principio ya jugaría a la hora del cálculo de la prestación, por lo que se trataba de evitar una doble penalización: en la forma de cálculo de la prestación y, además, en los requisitos de acceso a la misma.

El principio de proporcionalidad justifica que la base reguladora de las pensiones derivadas de contratos a tiempo parcial sean inferiores a las derivadas de contratos a tiempo completo, toda vez que la reducción de jornada de aquéllos determina una menor retribución. Pero si, además, influyese en el cálculo de las carencias y en su caso en la duración de las prestaciones en función de los periodos de cotización, se produciría una «doble penalización», pues una persona que trabaje a tiempo parcial por horas necesitaría trabajar más tiempo que una que trabaje a tiempo completo para cubrir la carencia exigida, y, cuando la cumpliera, la base reguladora de su pensión sería inferior que la del que trabaja a tiempo completo, en la misma actividad y categoría profesional.

Siempre que se produce un trato peyorativo para los trabajos a tiempo parcial (en seguridad social, en derecho laboral o en cualquier otro ámbito de las relaciones laborales) se produce una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que las mujeres son las que mayoritariamente ocupan los trabajos a tiempo parcial. Así lo ha establecido el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo TJUE) en numerosas sentencias que han dado lugar a una doctrina del TJUE consolidada, rotunda y actualmente incuestionada sobre discriminación sexista indirecta, según la define la doctrina del Tribunal Constitucional y la normativa comunitaria (artículo 2.2 de la Directiva 97/80/CE, de 15 de diciembre de 1997, y artículo 2.2 de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002), apoyada en una consolidada doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (por ejemplo, STJUE de 31 de marzo de 1981, Jenkins; STJUE de 7 de febrero de 1991, Nimz; STJUE de 13 de mayo de 1986,

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 195-1

12 de enero de 2018

Pág. 3

Bilka; STJUE de 13 de julio de 1989, Rinner Khun; STJUE de 27 de julio de 1990, Kowalska; STJUE de 6 de febrero de 1996, Lewark; STJUE de 2 de octubre de 1997, Kording, etc.).

La STC 61/2013 toma como canon de enjuiciamiento la doctrina sentada por el mismo Tribunal en relación con el artículo 14 de la CE, en la STC 253/2004 en las dos vertientes cuestionadas pero además añade precisiones sobre la discriminación indirecta (STC 240/1999, de 20 de diciembre, FJ 6 y STJUE de 20 de octubre de 2011, asunto Brachner, STC 69/2007, de 16 de abril, FJ 3; o STC 198/1996, de 3 de diciembre, FJ 2); STJUE de 13 de abril de 2010, asunto Bressol y otros). De otra parte, la STC de 2013 contaba con el precedente cercano de la STJUE de 22 de noviembre de 2012, asunto Elbal Moreno, dictada en relación con la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo derivada del artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo.

La STJUE rebate el argumento meramente contributivo y el equilibrio financiero del sistema, que se suele aducir siempre por el gobierno español pues las personas que trabajan a tiempo parcial han pagado cotizaciones dirigidas a financiar el sistema de pensiones y en caso de recibir una pensión su importe se reduciría proporcionalmente en función del tiempo de trabajo y de las cotizaciones pagadas.

En definitiva, la STJUE de 22 de noviembre de 2012 ha constatado el perjuicio de la norma cuestionada sobre los trabajadores a tiempo parcial —con incidencia mayoritaria sobre el empleo femenino— y no apreciando justificación objetiva que permita descartar la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, llega a la conclusión de que una normativa de un Estado miembro que exige a las personas que trabajen a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con las que lo hacen a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada es contraria al artículo 4 de la Directiva 79/7 (apartado 38). A esa misma conclusión llega la STC 61/2013. Y así considera que las reglas que acompañan a la previsión cuestionada en relación con el cómputo de los períodos de cotización en los contratos a tiempo parcial para causar derecho a una prestación de jubilación no permiten superar los parámetros de justificación y proporcionalidad exigidos por el artículo 14 CE.

Y ello con base en el principio de igualdad y el de discriminación indirecta, sin que ambos deban aplicarse necesariamente unidos. Es decir, aun cuando se modificara la composición actual del mercado de trabajo y el trabajo a tiempo parcial fuera realizado en igual proporción por hombres y mujeres la doble penalización seguiría siendo contraria al principio de igualdad. Mientras la base reguladora tenga en cuenta ya la parcialidad, penalizar el acceso a las prestaciones estableciendo requisitos de carencia más onerosos para los trabajadores a tiempo parcial no sería acorde con el principio de igualdad.

Es evidente por otra parte que esta sentencia tiene efectos importantes pues se tuvo que dar nueva redacción a la disposición adicional 7.^a del TRLGSS por el Acuerdo Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO, UGT de 31 de julio de 2013 desarrollado por el RDL 11/2013, cuya regulación se ha incorporado al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (artículos 245-248) —en lo sucesivo TRLGSS o LGSS—.

La sentencia dictada por el TJUE el 22 de noviembre de 2012 (asunto Elbal Moreno) no es un caso aislado, pues ha sido seguida, como se verá, por la sentencia dictada por el TJUE el 9 de noviembre de 2017 (Asunto Espadas Recio), instando a España a que corrija su normativa de seguridad social porque es discriminatoria por razón de sexo. De hecho es la segunda de las que el TSJUE ha dictado contra España por un tema esencialmente igual. Esta reiteración evidencia que existen serios problemas en el sistema de Seguridad Social español relacionados con la discriminación por razón de sexo y que no bastó la llamada de atención producida por el TJUE en 2012, ni tampoco la corrección producida en 2013 por el Gobierno español sobre las dificultades que tienen las personas que trabajan a tiempo parcial en España para acceder a prestaciones de Seguridad Social. La supuesta aplicación de la sentencia dictada en el asunto Elbal se produjo en España por medio del RDL 11/2013, de 2 de agosto, que estableció el coeficiente de parcialidad. A partir de entonces, la carencia exigida para el acceso a las pensiones es menor para personas que trabajan a tiempo parcial, dependiendo de lo que se hubiera reducido su jornada durante su vida laboral, lo que se hizo mediante una compleja fórmula que imposibilita a cualquier persona con conocimientos matemáticos elementales conocer cuándo se cumplen los requisitos de carencia mínima.

A partir de las sentencias del TJUE los Estados miembros alteraron sus normativas y eliminaron las diferencias en el trato dispensado a las personas que trabajan a tiempo parcial y a tiempo completo. Ello explica que durante mucho tiempo no existieran sentencias en el TJUE relacionadas con la discriminación por razón de sexo de las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial. Por eso es llamativo que todas las sentencias recientes sobre el trato diferenciado a quienes trabajan a tiempo parcial procedan de España.

II

En cuanto a las prestaciones por desempleo se siguieron aplicando reglas propias en orden al cómputo de la cotización previa pues estaba excluido de la disposición adicional 7.^a del TRLGSS y del RD 1131/2002 (artículo 2.2) y por tanto día cotizado, aun a jornada inferior, se computaba como día cotizado. A esa regulación reglamentaria se remiten los nuevos artículos 245 y 269 del TRLGSS de 2015. Pero no por ello tal sistema de cómputo estaba exento de dudas de constitucionalidad en la medida en que hacía de peor condición al trabajador a tiempo parcial vertical, es decir, al que concentre su jornada durante determinados días de la semana, frente al horizontal, esto es el que trabaja todos los días pero menos horas, aunque la tasa de parcialidad sea la misma, es decir, el número de horas trabajadas en ambos casos sea el mismo. La jurisprudencia en unificación de doctrina se encontró con el obstáculo del artículo 269.2 de la LGSS y del artículo 3.4 del RD 625/1985 y no los equiparó (STS de 26 de mayo de 1993, 10 de noviembre de 2010).

Ello podía contravenir la STJUE de 10 de junio de 2010. INPS contra Tiziana Bruno y Massimo Pettini (C-395/08) y Daniela Lotti y Clara Matteucci (C396/08). Según la sentencia excluir del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir un derecho a pensión los períodos no trabajados, instaura una diferencia de trato entre los trabajadores a tiempo parcial vertical cíclico y los trabajadores a tiempo completo, que vulnera el principio de no discriminación enunciado en la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, celebrado el 6 de junio de 1997.

El artículo 269.2 del TRLGSS es por otra parte un artículo vacío de contenido que remite a una normativa reglamentaria de desarrollo que por este motivo podía considerarse inconstitucional pues no fija límite ni criterio alguno al gobierno pues se limita a enunciar que «en el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial durante los períodos a que hace referencia el apartado anterior, para determinar los períodos de cotización se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo».

Como el cómputo a efectos de la base reguladora de la prestación se hace en días, el promedio de los últimos ciento ochenta días independientemente de si se han trabajado a jornada completa o a jornada parcial, ya se tendría en cuenta la parcialidad vertical del trabajo desarrollado (artículo 270 del TRLGSS).

Así en materia de desempleo en trabajo a tiempo parcial quedaba pendiente —entre otras, como la cuantía de los subsidios—, la cuestión de si era conforme a la Directiva Comunitaria citada que en la prestación contributiva se viniera a establecer en un ámbito meramente reglamentario una diferencia de tratamiento entre trabajo a tiempo parcial horizontal y vertical, en cuanto a los requisitos de carencia para acceder al mismo y por tanto también a efectos de la duración de la prestación (artículo 269.1 del TRLGSS).

En cuanto a la discriminación respecto de las personas que trabajan a tiempo completo, el TJUE considera que no están comprendidas en el concepto de «condiciones de empleo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del mencionado Acuerdo marco, las pensiones que dependen de una relación de trabajo entre la persona trabajadora y la empleadora, con exclusión de las pensiones legales de seguridad social, que dependen menos de tal relación que de consideraciones de orden social (sentencias de 22 de noviembre de 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, apartado 21, y de 14 de abril de 2015, Cachaldora Fernández, C-527/13, EU:C:2015:215, apartado 37). Las cotizaciones para esta prestación son públicas, se pagan con arreglo a la legislación nacional y, por tanto, no están reguladas por el contrato de trabajo, pero sí sometidas a la Directiva sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

El Derecho de la Unión no restringe la competencia de los Estados miembros para organizar sus sistemas de seguridad social y que, a falta de una armonización a escala de la Unión, corresponde a la legislación de cada Estado miembro determinar los requisitos de concesión de las prestaciones en materia de seguridad social, no es menos cierto que, en el ejercicio de dicha competencia, los Estados miembros deben respetar el Derecho de la Unión (sentencias de 16 de mayo de 2006, Watts, C-372/04, EU:C:2006:325, apartado 92 y jurisprudencia citada, y de 5 de noviembre de 2014, Somova, C-103/13, EU:C:2014:2334, apartados 33 a 35 y jurisprudencia citada).

Si bien corresponde a la legislación de cada Estado miembro determinar los requisitos que confieren derecho a las prestaciones en materia de Seguridad Social, tal competencia debe ejercitarse con el lógico respeto al Derecho de la Unión y concretamente al artículo 4 de 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.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Sobre la cuestión de la fijación de la duración de la prestación de desempleo en caso de trabajo a tiempo parcial vertical se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su reciente sentencia de 9 de noviembre de 2017 (C-98/15 caso Espadas Recio). Viene a respaldar las alegaciones de la Sra. Espadas Recio, limpiadora a tiempo parcial que interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social de Barcelona contra la decisión del Servicio Público de Empleo Estatal, alegando que excluir a efectos de la determinación de la duración de la prestación por desempleo los días no trabajados supone una diferencia de trato injustificada. La trabajadora había trabajado durante seis años consecutivos, cotizando por 30 o 31 días al mes (por un total de 2 160 días), por lo que solicitaba el derecho a una prestación de 720 días en lugar de los 420 días que le han sido reconocidos, es decir, las tres quintas partes de la duración máxima. Por todas estas cuestiones, el Juzgado de lo Social suspendió el procedimiento y planteó una cuestión prejudicial ante el TJUE en la que cuestiona, por discriminatoria, la compatibilidad de la normativa nacional española en materia de desempleo con el Derecho comunitario. En particular, con el acuerdo marco de las condiciones de trabajo a tiempo parcial, que prohíbe la discriminación de estos trabajadores respecto de las condiciones de empleo, y con la Directiva sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. El caso Espadas Recio en apariencia plantea una comparativa entre trabajadoras/es a tiempo parcial horizontal (todos los días del mes) y trabajadoras/es a tiempo parcial vertical (solo algunos días del mes), pero en realidad está realizando una comparativa entre quienes trabajan a tiempo completo y quienes trabajan a tiempo parcial (tanto vertical como horizontal). De nuevo aparece una diferencia entre la carencia exigida para el acceso a la prestación de desempleo por parte de quienes trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial: para quienes lo hacen a tiempo completo la carencia se mide por tiempo de duración del contrato de trabajo (o de alta en la Seguridad Social), pero en el caso de quienes lo hacen a tiempo parcial se produce una penalización o una aplicación a la baja del requisito de carencia al limitarlo a los días en que se ha producido trabajo efectivo.

El órgano jurisdiccional comunitario señala que aplicando la normativa nacional para la duración de la prestación por desempleo (artículo 269.2 de la LGSS y artículo 3, apartado 4, del RD 625/1985, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo) únicamente deben tenerse en cuenta los días trabajados. De este modo esta categoría de personas trabajadoras está doblemente penalizada, dado que el principio de *pro rata temporis* se aplica dos veces en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical: en un primer momento, el menor salario mensual por el hecho de trabajar a tiempo parcial implica una prestación por desempleo de un importe proporcionalmente inferior y, después, se reduce la duración de esta prestación, puesto que sólo se tienen en cuenta los días trabajados, mientras que el período de cotización es más amplio. A la inversa, las demás trabajadoras y trabajadores, ya trabajen a tiempo parcial en la modalidad horizontal (trabajo durante todos los días laborables), ya lo hagan a jornada completa (independientemente del reparto de horas de trabajo durante la semana), tendrían derecho a una prestación por desempleo cuya duración estaría calculada sobre la totalidad de los días cotizados.

Asimismo, la sentencia considera que la aplicación de esta normativa afecta a una proporción mucho mayor de mujeres que de hombres por lo que también puede resultar discriminatoria por razón de sexo. El TJUE considera que, dado que entre el 70% y el 80% de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres, «es evidente que la medida nacional controvertida perjudica a un número mucho mayor de mujeres que de hombres», señala. Por tanto, deduce que «esta medida constituye una diferencia de trato en perjuicio de las mujeres».

El TJUE concluye que el sistema utilizado en España para determinar la base de cálculo de la duración de la prestación por desempleo es discriminatorio con las mujeres en los casos de los trabajadores a tiempo parcial vertical. La directiva europea «se opone a una legislación que, en el caso del trabajo a tiempo parcial “vertical”, excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados, reduciendo de este modo el periodo de pago de la prestación por desempleo, cuando se ha comprobado que la mayoría de personas que trabajan a tiempo parcial “vertical” son mujeres que resultan perjudicadas por dicha legislación». Además, el TJUE entiende que la legislación nacional controvertida no parece la adecuada para garantizar la correlación que debe existir entre las cotizaciones pagadas por el trabajador y los derechos que puede reclamar en concepto de prestación por desempleo, ya que la trabajadora o trabajador a tiempo parcial de este tipo (vertical) recibirá una prestación por desempleo de una duración inferior a la de una persona que trabaje a jornada completa o parcial horizontal que haya abonado las mismas cotizaciones.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 195-1

12 de enero de 2018

Pág. 6

El Gobierno español ha alegado que el principio de cotización justifica la existencia de la diferencia de trato observada y explica que, para respetar el principio de proporcionalidad, es necesario tener en cuenta sólo los días realmente trabajados. Además, argumenta que incumbe en última instancia al órgano jurisdiccional español apreciar si éste es efectivamente el objetivo que persigue el legislador nacional.

Por el contrario, el TJUE indica que la norma «no parece adecuada para garantizar la correlación que debe existir entre las cotizaciones pagadas por el trabajador y los derechos que puede reclamar en concepto de prestación por desempleo».

A esto, el tribunal europeo añade que la legislación española supone que «una persona que trabaje a tiempo parcial “vertical” que ha cotizado por cada día de todos los meses del año recibirá una prestación por desempleo de una duración inferior a la de una que trabaje a jornada completa que ha abonado las mismas cotizaciones».

Por ello considera que la Directiva 79/7/CEE del Consejo sí se opone a una legislación que excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados, reduciendo, de este modo, el periodo de pago de la prestación por desempleo, sobre todo en cuanto que se ha comprobado que la mayoría de los trabajadores perjudicados por esta legislación son mujeres.

Por ello el TJUE concluye que el artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo debe interpretarse en el sentido de que se opone a la normativa de un Estado miembro que supone una menor prestación por desempleo para un tipo de trabajadores a tiempo parcial cuando se acredita que la mayoría de las personas perjudicadas por la aplicación de esta normativa son mujeres.

Como señala la citada sentencia ello afecta al artículo 269.3 de la LGSS y especialmente a su desarrollo reglamentario, llevado a cabo por el RD 625/1985.

III

Ciertamente existe la posibilidad legítima de que las normas se ajusten a las peculiaridades del trabajo a tiempo parcial y también de que se adopten soluciones en proporción a la jornada de las/os trabajadoras/es a tiempo parcial (regla *pro rata temporis*). Pero en el caso de la carencia exigida para el acceso a prestaciones (en cualquier prestación) no debiera operar esta reducción proporcional porque el objetivo de la institución de la carencia no es cuantificar la prestación (lo que ya se reduce proporcionalmente en atención a los mecanismos de cálculo de la base reguladora) sino comprobar un tiempo razonable de permanencia en el mercado de trabajo que justifique la necesidad de una renta sustitutoria. Ello se consigue con el tiempo en alta en la Seguridad Social (que refleja el tiempo en que ha existido relación laboral).

Urge, por tanto, establecer un sistema de cálculo de carencia común para las personas que trabajen a tiempo completo y a tiempo parcial, que supere las penalizaciones, y que resulte homogéneo para todas las prestaciones de Seguridad Social. Solo de este modo se dará correcto cumplimiento a lo establecido por el TJUE. Por ello debe establecerse como único sistema de cálculo para la carencia en todas las prestaciones de Seguridad Social el del tiempo en alta en la misma.

Además, se considera necesario recuperar en esta materia una regulación legal, contemplada directa y específicamente en el TRLGSS y de este modo dar contenido al artículo 269.3 de la LGSS y no mantenerlo como norma en «blanco», vacía de contenido material, que se limita a reenviar la regulación a un «desarrollo» reglamentario. La presente proposición de ley da nueva redacción al artículo 269.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en términos tales que respete 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 y sin que, además, pueda haber ningún tipo de discriminación por razón de la jornada laboral, más allá de las que se derivan de la menor cotización efectuada como consecuencia del percibo de un salario inferior, en consonancia con el principio *pro rata temporis*.

Como consecuencia de ello, se deroga el artículo 3, apartado 4, del RD 625/1985.

La presente Proposición de Ley consta de un único artículo y de tres disposiciones finales.

Artículo 1. Acceso y duración de la prestación por desempleo.

Se da nueva redacción al artículo 269.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 195-1

12 de enero de 2018

Pág. 7

«2. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada a que se refiere el apartado anterior, se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial o fijo discontinuo se computarán como periodos de carencia a todos los efectos aquellos en que se encuentre en alta en Seguridad Social, haya trabajo efectivo o no, independientemente de la forma en que se distribuya el tiempo de trabajo.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tal como establece el artículo 165.5 de esta ley.»

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

1. Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

2. Queda derogado expresamente el artículo 3.4 del 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.

Disposición final primera. Disposiciones de aplicación y desarrollo.

El Gobierno dictará las disposiciones que sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley en el plazo de dos meses desde su entrada en vigor.

Disposición final segunda. Título competencial.

Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.17.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

Esta ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto las medidas que supongan un aumento de los créditos o la disminución de los ingresos del presupuesto del ejercicio en curso, que entrarán en vigor en el ejercicio presupuestario siguiente.

cve: BOCG-12-B-195-1