

REGULACIÓN SEGURIDAD SOCIAL Y CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL

marzo 2011

En el ámbito de la Seguridad Social se aplica la misma normativa a los contratos a tiempo parcial y a los fijos discontinuos. Estos trabajadores están protegidos frente a la totalidad de situaciones y contingencias previstas con carácter general en el régimen de la S.S. que les corresponda, con algunas particularidades y condiciones que se comentarán a continuación.

Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.

A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales. Es decir, cada 5 horas de trabajo efectivamente realizadas se corresponden con 1 día teórico.



Nº de horas trabajadas / 5 = días teóricos

El período mínimo exigible para acceder a las prestaciones, excepto para la jubilación y la incapacidad permanente, debe estar comprendido dentro de un lapso de tiempo inmediatamente anterior al hecho causante; este lapso se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente.

Por tanto, un contrato a tiempo parcial de un mínimo de 25 horas semanales, no genera lagunas a efectos de cotización.

Para causar derecho a las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización se les aplicará el multiplicador de 1,5; resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización:

Días teóricos x 1,5 = días acreditados de cotización

EFFECTOS SOBRE LA COTIZACIÓN EN REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS

En los casos de reducción de jornada por cuidado de hijos menores se consideran cotizados al 100% de la base de cotización los dos primeros años. Para el cuidado de discapacitados y familiares de segundo grado de consanguinidad se considera cotizado al 100% de la base de cotización el primer año de reducción de jornada.