

## **LEY 24/2022, DE 25 NOVIEMBRE: RECONOCIMIENTO DEL TIEMPO DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO SOCIAL FEMENINO PARA ACCEDER A LA JUBILACIÓN PARCIAL**

LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de La Laguna

No por repetido deja de ser necesario insistir en que el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo constituye un principio informador de todo el ordenamiento jurídico, también en materia laboral y de seguridad social. Lo quiso impulsar la [Directiva 76/2007/CEE, de 9 febrero](#), encomendando a los Estados miembros la adopción de «las medidas necesarias» para asegurar que se revisen, se modifiquen, se supriman, se anulen o incluso sean declaradas nulas todas cuantas disposiciones legales, administrativas, reglamentarias sean contrarias al referido principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Y lo apuntaló luego la [Directiva 2006/54/CE, de 5 julio](#), cuyo art. 29 incorpora la noción de la «transversalidad de la perspectiva de género», que no es otra cosa que la integración de dicho principio en la adopción de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas. El art. 4 de la [LO 3/2007, de 22 marzo](#), es inequívoco al advertir que este principio también ha de informar «la actuación de todos los poderes públicos» (legislativo, ejecutivo y judicial), motivo por el cual se integrará asimismo y se «observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas» (art. 4 LO 3/2007).

Bajo esta premisa, se comprende mejor el impacto de la modificación que introduce en la Ley General de Seguridad Social la [Ley 24/2022, de 25 noviembre, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación parcial](#). Un solo artículo con el único propósito de adecuar la literalidad del art. 215.2.d) y del apartado 6.f) de la Disposición transitoria cuarta LGSS, sobre el cómputo del periodo de cotización mínimo necesario para acceder a la jubilación parcial, a los cambios que antes había efectuado la [Ley 21/2021, de 28 diciembre](#), en relación con la jubilación anticipada. A tal fin, le ha bastado al legislador con introducir en ambos preceptos el siguiente inciso en cursiva: «sólo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, *o del servicio social femenino obligatorio*, con el límite máximo de un año».

La realización del «Servicio Social femenino» fue declarada por [Decreto de 11 octubre 1937](#), como un «deber nacional de todas las mujeres españolas comprendidas en edad de diez y siete a treinta y cinco años», a excepción de aquellas en que concurriesen circunstancias relacionadas con su salud, su estado civil o de coincidencia con otro tipo de actividades. La prestación podía durar entre 6 meses y 3 años. Y aunque su inobservancia no se sancionaba «con ninguna medida punitiva», la norma se aseguraba de forzar su cumplimiento —y esto

es importante, por el impacto en las carreras profesionales y de seguro—, al exigir certificación de haber cumplido aquel servicio (o justificante de estar exentas) a todas aquellas mujeres que pretendiesen ejercer funciones públicas, ocupar plazas en la Administración u obtener títulos profesionales. O para algo tan simple como sacar el carné de conducir (Decreto de 9 febrero 1944). Durante todo el tiempo que durase la prestación, las mujeres se consideraban «*empleadas* en el servicio inmediato a España» y «tendrán situación idéntica a la de los varones llamados al servicio de las armas (arts. 2º y 4º del [Decreto de 28 noviembre 1937](#))».

La equiparación entre servicio militar y servicio social femenino obligatorio se localiza asimismo en la Ley de Relaciones Laborales de 1976, según la cual el prestado por las mujeres «producirá en la relación laboral los mismos efectos que supone el servicio militar» (art. 10.4). Ahora bien, tras la derogación del Decreto de 11 octubre 1937, por obra del [RD 1914/1978, de 19 mayo](#), desapareció en la legislación laboral y de seguridad social toda referencia al servicio social femenino, cayendo de algún modo en el olvido todos esos períodos —breves y no tan breves— cumplimentados por aquellas mujeres que en su juventud habían cumplido con un deber público. Lo que no ocurrió con el servicio militar ni con la prestación social sustitutoria; entre otras cosas, porque siguió siendo exigible hasta que el RD 247/2001, 9 de marzo, dispuso de forma anticipada la suspensión de dicha prestación obligatoria.

Era cuestión de tiempo que aparecieran —como así terminó ocurriendo— las primeras demandas de trabajadoras, reclamando, tras una dilatada carrera de seguro, que se les contabilizase el tiempo empleado en la prestación del servicio social, en idénticas condiciones en que computaba el periodo del servicio militar. Y ello, sobre todo, para poder completar los largos periodos de cotización que exige la jubilación anticipada (33 ó 35 años) y la jubilación parcial (33 años). El hecho de que estas reclamaciones hayan empezado a proliferar en la última década se explica teniendo en cuenta que se cumplen 40 años (se suele hablar de la década de los 80 del s. XX) desde que empezara a producirse la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo. De ahí que sea inevitable pensar que las trabajadoras que reclaman hoy una pensión de jubilación sean esas mismas mujeres que por aquellos años comenzaban su vida laboral y que, en no pocas ocasiones, se vieron obligadas a interrumpirla temporalmente para atender, no ya responsabilidades familiares, sino una prestación social de carácter obligatorio.

Ante la disparidad de criterios judiciales, era de esperar que alguna de dichas reclamaciones terminase llegando a casación para la unificación de doctrina, como ocurrió en el supuesto enjuiciado por la [STS de 6 febrero 2020 \(rec. 3801/2017\)](#), en proceso sobre prestación anticipada de jubilación. Aplicando esa función informadora e integradora del principio de igualdad de trato y de oportunidades, la Sala IV descartó la validez de la sola interpretación literal del art. 208.1.b) LGSS (que únicamente mencionaba —como periodo computable para alcanzar el periodo de cotización específico— el dedicado al servicio militar), y reconoció el tiempo que la demandante había prestado su servicio social obligatorio, a los efectos de completar el periodo mínimo de cotización para así acceder de forma anticipada a su jubilación.

Esta STS de 6 de febrero 2020 tuvo un efecto sísmico inmediato. El INSS publicó un [Criterio de gestión \(núm. 3/2020\)](#) con el siguiente tenor: «a efectos de completar el periodo mínimo de cotización conforme a lo dispuesto en los artículos 207.1.c), 208.1.b), 215.2.d) y en la disposición transitoria cuarta, apartado 6, letra f) del TRLGSS, ha de tenerse en cuenta el tiempo de prestación del “Servicio Social de la Mujer” —siempre que dicho periodo de tiempo no figure cotizado—, en los mismos términos establecidos para el servicio militar

obligatorio y la prestación social sustitutoria». Y la Ley 21/2021 posibilitó las correspondientes modificaciones en los arts. 207.1.c) y 208.1.b) LGSS, dejando sin embargo intacto el art. 215.2.d) LGSS, sobre jubilación parcial.

Qué duda cabe que la Ley 24/2022, de 25 de noviembre, constituye un contrapunto necesario y coherente con las modificaciones que previamente había realizado la Ley 21/2021, en los preceptos de la LGSS que regulan la jubilación anticipada. Lo que no obsta para pensar que la Ley 24/2022, de algún modo ha desaprovechado la ocasión para introducir —en los mismos o en otros preceptos que regulan la pensión de jubilación— alguna medida de acción positiva tendente a reducir la brecha de género que existe sobre todo en esta clase de pensiones. A mi juicio, estaría suficientemente justificada una eventual ampliación del límite máximo de un año que la LGSS permite computar —como periodo de cotización efectivo, para acceder a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial—, cuando la prestación del servicio social femenino se hubiese prolongado por un tiempo superior (recuérdese que podía durar entre 6 meses y 3 años). Como también sería razonable una medida que permitiese a las mujeres con carreras de seguro insuficientes para causar derecho a una pensión de jubilación del nivel contributivo, que pudiesen computar —a efectos de completar el periodo mínimo de cotización— todo el tiempo efectivo que en su día hubieran dedicado a la prestación del servicio en cuestión. Al fin y al cabo, se trataba de una prestación obligatoria y en favor de los intereses de la nación, que las mujeres debían atender justamente en una edad (entre 17 y 35 años) en que, o bien significaría un retraso en su incorporación al mercado laboral, o bien terminaría traducándose en la suspensión temporal de la relación de trabajo que eventualmente hubieran podido llegar a iniciar.