

## El trabajo a tiempo parcial y su impacto en el sistema de pensiones: especial referencia a la pensión de jubilación

**Juan Antonio Maldonado Molina**

*Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Granada*

---

### EXTRACTO

Las relaciones laborales a tiempo parcial aumentan su peso en toda Europa, y es una tendencia en alza. Desde un punto de vista económico, parece inevitable. Pero cuestión distinta es que desde un punto de vista jurídico se les aplique un régimen protector precario. Ante esta nueva realidad laboral es incoherente mantener un sistema de protección social asentado en un modelo de trabajo indefinido y a tiempo completo. En este artículo se analiza el impacto económico que tal tendencia va a tener en el sistema de Seguridad Social y se examina si nuestro Derecho de la Seguridad Social se ha adaptado a esta situación (en la línea prevista por el Parlamento Europeo en su Resolución de 14 de enero de 2014, sobre la protección social para todos). Finalmente, se hacen una serie de propuestas *lege ferenda*, entre las que destaca el que se modifique la fórmula para calcular los periodos cotizados por los trabajadores a tiempo parcial, en orden a los requisitos, acogiendo la fórmula que se usa con el desempleo: un día trabajado debe computar como cotizado cualquiera que sea la jornada. Igualmente, deben fortalecerse las aportaciones estatales a la financiación de la Seguridad Social (ya que el equilibrio entre contribuciones y prestaciones no se sostiene, entre otros motivos por los complementos por mínimos que con frecuencia percibe quien trabajó a tiempo parcial); y modificar las reglas relativas a la integración de lagunas, evitando que sea la última relación la que marque cómo se integran, buscando un criterio más próximo a la vida laboral, sin que sea una cuestión de azar.

**Palabras clave:** trabajo a tiempo parcial; pensión de jubilación.

---

*Fecha de entrada: 01-02-2018 / Fecha de aceptación: 03-02-2018*

## The part-time work and his impact in the system of pensions: special reference to the old-age pension

Juan Antonio Maldonado Molina

---

### ABSTRACT

Part-time work relationships increase their weight throughout Europe, and it is a growing trend. From an economic point of view, it seems inevitable. But a different question is that from a legal point of view, a precarious protective regime is applied to them. Faced with this new work reality, it is inconsistent to maintain a social protection system based on an indefinite and full-time work model. This article analyzes the economic impact that this trend will have on the Social Security System, and examines whether our Social Security Law has adapted to this situation (along the lines established by the European Parliament in its Resolution of 14 January 2014, on social protection for all). Finally, a series of *lege ferenda* proposals are made, among which the one that modifies the formula to calculate the periods quoted by part-time workers, in order of the requirements, adopts the formula used with unemployment: day worked, must compute as quoted whatever the day. Similarly, state contributions to the financing of Social Security must be strengthened (since the balance between contributions and benefits is not supported, among other reasons by the minimum supplements that are frequently received by those who worked part-time); and to modify the rules related to the integration of gaps, avoiding that it is the last relationship that marks how they are integrated, seeking a criterion closer to working life, without it being.

**Keywords:** part-time work; old-age pension.

---

---

## Sumario

1. Diagnóstico previo del problema. Las magnitudes –cuantitativas y cualitativas– de la cuestión
  - 1.1. Introducción. El trabajo precario
  - 1.2. El trabajo a tiempo parcial
  - 1.3. Los datos
2. Balance crítico de la situación. Problemas que crea para el sistema de pensiones
  - 2.1. Perspectiva financiera
    - 2.1.1. Ingresos
    - 2.1.2. Gastos
  - 2.2. Perspectiva de los derechos
    - 2.2.1. Cómputo de la vida laboral
    - 2.2.2. Reajuste del periodo de carencia exigido a los trabajadores con coeficiente de parcialidad
    - 2.2.3. La integración de lagunas en el trabajo a tiempo parcial
    - 2.2.4. Porcentaje en el trabajo a tiempo parcial
3. Propuestas de mejora

Referencias bibliográficas

**NOTA:** Trabajo realizado en el seno de grupo de estudios sobre «Pensiones suficientes, Seguridad Social universal y democracia» de la Fundación Francisco Largo Caballero.

### Cómo citar este estudio:

Maldonado Molina, J. A. (2018). El trabajo a tiempo parcial y su impacto en el sistema de pensiones: especial referencia a la pensión de jubilación. *RTSS.CEF*, 425-426, 27-53.

## 1. DIAGNÓSTICO PREVIO DEL PROBLEMA. LAS MAGNITUDES –CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS– DE LA CUESTIÓN

### 1.1. INTRODUCCIÓN. EL TRABAJO PRECARIO

El trabajo precario ha pasado de ser algo excepcional a ocupar un mayor espacio en los sistemas de relaciones laborales. Las estadísticas laborales dejan claro que las llamadas fórmulas de trabajo atípicas no son ya tan atípicas. Tanto a nivel internacional como español los contratos temporales y el trabajo a tiempo parcial van adquiriendo un mayor peso. La tasa de temporalidad continúa instalada y creciendo, y de hecho en 2013 alcanzó su pico histórico. La tasa de estabilidad (contratos indefinidos en relación con el total de contratos) se situó «en 2013 en el nivel más bajo de la última década, con un 7,67%, frente a las que se dieron en el periodo 2006-2008, en los que se superó el 11%» (Informe del Mercado de Trabajo Estatal, 2014, p. 46). Y hay un notable incremento en el uso del trabajo a tiempo parcial.

Ante esta nueva realidad laboral, es incoherente mantener un sistema de protección social asentado en un modelo de trabajo indefinido y a tiempo completo, en el que todo pase por el principio de contributividad. Debe adaptarse para seguir actuando como una verdadera red de seguridad. Ello exige asumir que el modelo de relaciones laborales ha mutado<sup>1</sup> y que el nuevo modelo debe tener su traslación en el ámbito de la protección social (Maldonado, 2015, p. 752).

Es decir, hay que partir de que las relaciones laborales temporales y a tiempo parcial serán algo inherente a los nuevos sistemas de producción. Desde un punto de vista económico parece inevitable que los empleos precarios aumenten su peso. Pero cuestión distinta es que desde un punto de vista jurídico se les aplique un régimen protector precario.

En esta línea de adaptación de los sistemas de protección social al trabajo a tiempo parcial, el Parlamento Europeo, en su Resolución de 14 de enero de 2014, sobre la protección social para

---

<sup>1</sup> Como advierte el Informe OIT (2015): «Las nuevas tecnologías y los cambios en la forma en que las empresas organizan la producción son factores determinantes de (...) la extensión de las nuevas formas de trabajo. De ahí que la consecución del modelo de empleo estándar para la mayoría de los trabajadores sea cada vez más difícil. Por consiguiente, las políticas públicas no deberían centrarse únicamente en promover la transición desde modalidades de empleo no estándar hacia el empleo permanente, a tiempo completo y dependiente. También se debería tener en cuenta la necesidad de asegurar una protección adecuada para los trabajadores ocupados en todos los tipos de empleo» (p. 4).

todos, incluidos los trabajadores autónomos (2013/2111(INI))<sup>2</sup>, en relación con los trabajadores parciales, y partiendo de que hay un claro impacto de género<sup>3</sup>, pide a los Estados miembros y a la Comisión:

- Que adopten medidas de protección social para que las mujeres no reciban prestaciones sociales, incluidas las pensiones, inferiores a las de los hombres por un mismo trabajo (punto 14).
- Que combatan con mayor dureza el trabajo no declarado y precario, entre otros los falsos empleos a tiempo parcial, y que garanticen una protección social adecuada para todos los trabajadores; condena, por otra parte, el abuso de contratos de trabajo atípicos con el objetivo de eludir el cumplimiento de las obligaciones en materia de empleo y protección social (punto 18).
- Que consigan un equilibrio adecuado entre la seguridad y la flexibilidad del mercado laboral, y que hagan frente a la segmentación del mercado de trabajo proporcionando una cobertura social adecuada a las personas en transición o empleadas con contratos temporales o a tiempo parcial y asegurando al mismo tiempo el acceso a oportunidades de formación (punto 21).

## 1.2. EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El trabajo a tiempo parcial es una figura extraordinariamente polifacética, que no solo responde a distintas funcionalidades, sino que su papel está cambiando respecto del que se concibiera en sus orígenes (Maldonado, 2016, p. 580). Así, en los primeros momentos era un tipo de prestación de servicios que presentaba dos grandes utilidades, una para el empleador y otra para el trabajador. Para el primero, permitía adaptar la jornada a las necesidades del empresario, siendo un instrumento de flexibilidad; para los trabajadores, evitaba que las personas con dificultades para prestar servicios toda la jornada quedaran al margen del mercado laboral. En este contexto, quienes recurrían a ella generalmente eran personas que optaban por el trabajo a tiempo parcial por deber/querer compatibilizar el trabajo con otras actividades (formativas –en caso de los jóvenes–, responsabilidades familiares –en el supuesto de las mujeres– o la pensión –cuando se trataba de jubilados–). Su desarrollo tenía lugar preferentemente en sectores que presentaban características proclives a este tipo de actividad a tiempo parcial, por tener una demanda irregular

<sup>2</sup> <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0014+0+DOC+XML+V0//ES>> (consultado el 1 de febrero de 2018).

<sup>3</sup> Literalmente el Parlamento «hace hincapié en que, con más frecuencia que en el caso de los hombres, las mujeres interrumpen su carrera profesional y ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial para ocuparse de los niños y otras personas dependientes, lo que puede repercutir negativamente en sus pensiones y exponerlas a un mayor riesgo de pobreza» (núm. 3 de la Resolución).

de actividad (como puede ser el sector del comercio o el turístico) o por poder recurrir a jornadas parciales (educación, servicios, sanitarios, *v. gr.*)<sup>4</sup>, y especialmente en trabajos poco cualificados y con bajo nivel de responsabilidad.

Pero los nuevos tiempos están haciendo que el trabajo a tiempo parcial para muchos no sea simplemente una opción sino la única opción, y no porque les sea imposible dedicar el total de su jornada al trabajo<sup>5</sup>. Un trabajo precario, con una retribución precaria, que no siempre encaja dentro de los parámetros del «trabajo digno» proclamado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La crisis está provocando que cambie el perfil de los trabajadores a tiempo parcial. Ya no son fundamentalmente mujeres y jóvenes, sino trabajadores de toda edad, sexo (sobre todo en los jóvenes) y condición. Además, lamentablemente, en ocasiones se recurre a este trabajo en un contexto de fraude, con un contrato a tiempo parcial pero realizando una jornada completa.

Las perspectivas poscrisis no son más halagüeñas. El fuerte desarrollo de la inteligencia artificial determinará una menor demanda de mano de obra al robotizarse parte de los sistemas de producción. Habrá menos empleo, por lo que será aun más necesario recurrir al reparto de trabajo y, por tanto, al contrato a tiempo parcial. Deberá imponerse un nuevo modelo de relaciones laborales en el que el *part-time* no será algo minoritario. Y de ahí la importancia de configurar un trabajo a tiempo parcial de calidad.

En el momento actual el trabajo a tiempo parcial no es un trabajo de calidad. Es un tipo de empleo en el que la retribución es menor que la que proporcionalmente correspondería por la jornada realizada (al no percibir determinados complementos retributivos), en el que hay mayores dificultades de promocionarse profesionalmente y en el que se dan tasas de temporalidad mucho más elevadas que en los contratos a tiempo completo. La relación con los contratos temporales merece ser subrayada. Es una relación doble. Así, por un lado, hay una mayor rotación laboral que en el tiempo completo (Eurofound, 2007, p. 10). Y, por otro, se recurre a contratos de duración determinada para regular relaciones que realmente deberían corresponder a un contrato a tiempo parcial (Cabeza, 2013, p. 17), en no pocos casos indefinido.

### 1.3. LOS DATOS

Nuestro sistema de relaciones laborales se había caracterizado por una alta tasa de temporalidad, pero bajo uso del contrato a tiempo parcial. La tasa de temporalidad continúa, y de hecho en 2013 alcanzó su pico histórico. La tasa de estabilidad (contratos indefinidos en relación con el

<sup>4</sup> Lyonette, C., Baldauf, B. y Behle, H. (2010). *Quality part-time work: a review of the evidence*, Government Equalities. London: Office, p. 7. Citado por Cabeza (2013, p. 13).

<sup>5</sup> Como señala el Instituto Sindical Europeo (ETUI, 2015), el 29,6% del trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea de los 28 era involuntario, porcentaje que se incrementa en países como España (sobre el 60%). A la vez, un 90% del trabajo temporal en España era involuntario también.

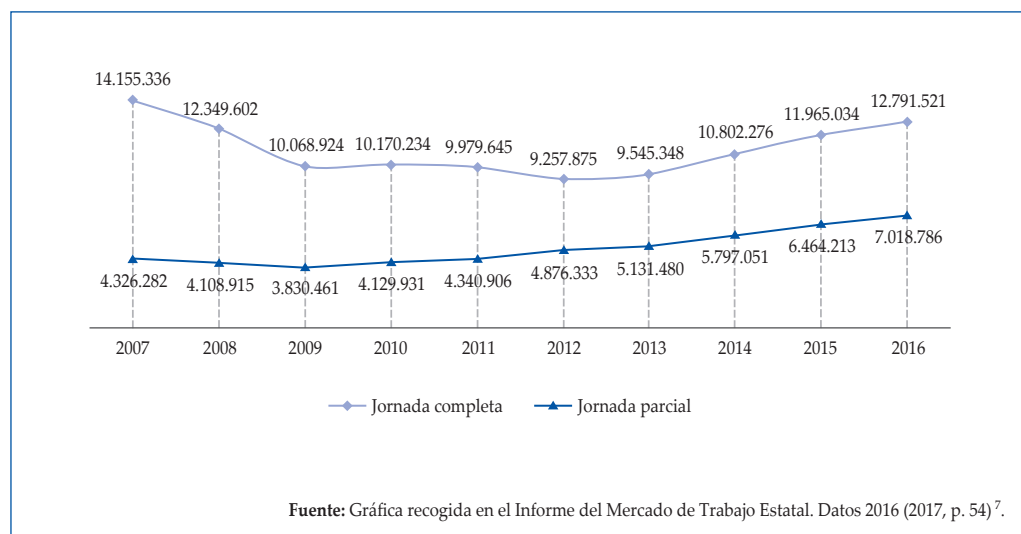
total de contratos) se situó «en 2013 en el nivel más bajo de la última década con un 7,67 %, frente a las que se dieron en el periodo 2006-2008, en los que superó el 11 %» (Informe del Mercado de Trabajo Estatal, 2014, p. 46). Sin embargo, en la última década hay un cambio de tendencia en lo referente a la jornada laboral, de forma que a la dualidad contrato indefinido/temporal se le une otra en alza, que es la dualidad contrato a jornada completa/a tiempo parcial.

Si analizamos el peso del trabajo a tiempo parcial en nuestro mercado de trabajo, se observa una suave pero constante tendencia ascendente en su uso, como podemos corroborar con los datos suministrados por el Observatorio de Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):

Mercado laboral	1995	2007	2012	2014	2016
Tasa parcialidad .....	6,95 %	10,64 %	11,6 %	12,27 %	16,62 %

Fuente: Datos recogidos en el Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2014 (2015) <sup>6</sup>.

En una gráfica podemos contrastar más claramente esta tendencia:



<sup>6</sup> <[https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/2499-2.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2499-2.pdf)> (consultado el 1 de febrero de 2018).

<sup>7</sup> <[https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/2741-2.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2741-2.pdf)> (consultado el 1 de febrero de 2018).

Pese a ello, si lo comparamos con el porcentaje de parcialidad existente en los países de nuestro entorno es fácil colegir que ese porcentaje es aún bajo y que la tendencia será a que aumente.

**Porcentaje de contratos a tiempo parcial en los países de la Unión Europea**

País	Hombres				Mujeres				Total			
	2000	2005	2010	2014	2000	2005	2010	2014	2000	2005	2010	2014
Bélgica	5,5	7,6	9,0	9,1	37,4	40,5	42,3	41,4	18,9	22,0	24,0	24,1
Dinamarca	10,2	12,7	15,1	16,3	34,1	33,0	38,4	35,7	21,3	22,1	26,3	25,5
Alemania	5,0	7,8	9,7	10,8	37,9	43,8	45,5	47,0	19,4	24,0	26,2	27,6
Grecia	2,6	2,3	3,8	6,8	7,8	9,3	10,5	13,2	4,5	5,0	6,5	9,5
España	2,8	4,6	5,3	7,8	16,8	23,5	22,7	25,6	7,9	12,2	13,0	15,9
Francia	5,3	5,8	6,7	7,8	30,8	30,3	30,1	30,8	16,7	17,2	17,8	18,9
Irlanda	6,9	:	12,1	13,8	30,3	:	34,9	35,0	16,4	:	22,7	23,5
Italia	3,7	4,6	5,5	8,4	16,5	25,6	28,9	32,2	8,4	12,9	15,0	18,4
Luxemburgo	2,0	2,7	4,0	4,5	5,2	5,8	8,1	8,7	3,5	4,1	5,9	6,4
Holanda	19,3	22,6	25,4	28,2	71,0	75,1	76,5	76,8	41,5	46,1	48,9	50,6
Austria	4,1	6,2	9,2	10,9	32,2	39,5	43,8	46,9	16,3	21,3	25,3	27,9
Portugal	6,4	7,1	8,4	11,5	16,4	16,4	15,7	14,8	10,9	11,4	11,9	13,1
Finlandia	8,0	9,2	10,0	10,9	17,0	18,6	19,6	20,2	12,3	13,7	14,6	15,4
Suecia	8,2	11,5	14,5	15,1	32,3	39,6	41,0	38,3	19,5	24,7	27,0	26,2
Reino Unido	8,9	10,4	12,6	13,1	44,4	42,6	43,3	42,5	25,1	25,2	26,9	26,8
<b>U.E. - 15</b>	<b>6,1</b>	<b>7,7</b>	<b>9,4</b>	<b>11,1</b>	<b>33,2</b>	<b>36,1</b>	<b>37,3</b>	<b>38,6</b>	<b>17,7</b>	<b>20,2</b>	<b>22,1</b>	<b>23,8</b>

Fuente: Cuadro recogido en Presupuestos de la Seguridad Social. Ejercicio 2016, p. 414 <sup>8</sup>.

<sup>8</sup> <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/207673.pdf>> (consultado el 1 de febrero de 2018).



La tendencia al alza se constata más claramente si lo que analizamos no son los datos totales de parcialidad en relación con el mercado laboral sino las contrataciones actuales. Ahí es donde el porcentaje es más elevado. Así, según datos del SEPE (Informe del Mercado de Trabajo Estatal (2014), en 2004 la distribución era de 77,24% de jornada completa frente al 22,19% de parcial, pasando en 2013 a 64,53% y 34,69%, respectivamente. Esta tendencia se ha incrementado ligeramente desde 2014 a la actualidad:

Nuevos contratos	2006	2011	2015	2016
Tasa parcialidad .....	22,75 %	30,08 %	34,79 %	35,72 %
Fuente: Elaboración propia sobre datos del SEPE <sup>9</sup> .				

En efecto, si estamos a los datos acumulados de contratación de 2017 (que son los últimos disponibles al momento de cerrar este estudio), reflejan que en ese año se formalizaron un total de 21.501.303 contratos, de los que 13.847.093 fueron a jornada completa (64,40%), 7.453.478 a jornada parcial (34,66%) y 200.732 fijos discontinuos (0,93%)<sup>10</sup>. La tasa de temporalidad en ambos tipos de jornada es similar en los contratos que se están firmando actualmente, siendo muy baja en ambos casos, aunque prácticamente se hacen el doble de indefinidos a tiempo completo que indefinidos a tiempo parcial. Así, han sido indefinidos 1.129.152 (el 5,25%) de los realizados a jornada completa y 599.366 (el 2,79%) de los suscritos a jornada parcial<sup>11</sup>.

En cuanto al número de horas, los últimos datos son de 2016, año en el que la media de horas trabajadas semanalmente fue de 16,60 (coeficiente parcialidad: 41,5%). Como recoge el Observatorio del SEPE, no se aprecian tendencias significativas en la variación de las horas trabajadas por los empleados con jornada parcial, ya que desde el año 2008 han oscilado entre 15,6 y 17,2 horas (Informe del Mercado de Trabajo Estatal, 2017, p. 26).

Por sexos, sigue siendo un contrato con mayoría de mujeres trabajadoras, pero sin que pueda hablarse ya de claro protagonismo o casi exclusividad, como en otros tiempos. Así, es cierto que si estamos al total del mercado laboral, el 74,12% de los asalariados a jornada parcial (el total serían 2.557.600) son mujeres (Informe del Mercado de Trabajo Estatal, 2017, p. 26). Sin em-

<sup>9</sup> <[https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_avance/contratos/index.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/contratos/index.html)> (consultado el 1 de febrero de 2018).

<sup>10</sup> <[https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos/datos/2017/diciembre.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2017/diciembre.html)> (Volumen II. Datos acumulados, formato xls, pestaña 2.7 A) (consultado el 1 de febrero de 2018).

<sup>11</sup> <[https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos/datos/2017/diciembre.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2017/diciembre.html)> (Volumen II. Datos acumulados, formato xls, pestaña 13.1 A) (consultado el 1 de febrero de 2018).

bargo, si nos centramos en las nuevas contrataciones (datos de 2016)<sup>12</sup>, el porcentaje se reduce al 58,61 %. Por tanto, el silogismo trabajo tiempo parcial/trabajo femenino empieza a romperse.

Jornada	Total	Hombres	Mujeres
Completa .....	12.791.521	8.218.568	4.572.953
Parcial .....	7.018.786	2.905.105 (41,39 %)	4.113.681 (58,61 %)

Fuente: Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2016 (2017, pp. 26 y 55) <sup>13</sup>.

Otra tendencia novedosa –y negativa– es la sustitución de trabajo a tiempo completo por el contrato a tiempo parcial. En el último trimestre de 2014 se destruyeron más de 130.000 empleos a tiempo completo y se crearon 195.600 empleos a tiempo parcial, con jornadas de trabajo exiguas en muchos casos.

## 2. BALANCE CRÍTICO DE LA SITUACIÓN. PROBLEMAS QUE CREA PARA EL SISTEMA DE PENSIONES

Como hemos indicado, nuestro sistema de protección social se construyó sobre la base de un modelo de «trabajador» (en masculino) con unos caracteres que ya no son tan habituales: con una relación laboral indefinida y a tiempo completo; de modo que no creaba excesivas distorsiones la aplicación del principio de contributividad. Sin embargo, el modelo de relaciones laborales ha mutado, lo que tiene un claro impacto en los sistemas de Seguridad Social.

El análisis de este impacto lo haremos en una doble perspectiva. Por un lado, desde el prisma económico, ante el inevitable escenario de que los empleos precarios aumenten su peso, con el consiguiente efecto en los ingresos y gastos del sistema. Por otro lado, desde el punto de vista de los derechos, porque lo económico no debe significar que a los trabajadores precarios se les aplique un régimen protector también precario.

<sup>12</sup> El número de contratos en 2017 (no de personas contratadas, sino de contratos) revela que, de los 7.453.478 contratos a tiempo parcial suscritos en ese año, 3.066.502 fueron firmados por hombres (41,14%) y 4.386.976 (58,86%) por mujeres.

<[https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/estadisticas/datos\\_estadisticos/contratos/datos/2017/diciembre.html](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/2017/diciembre.html)> (Volumen II. Datos acumulados, formato xls, pestañas 13.1.1 A –hombres– y 13.1.2 A –mujeres–) (consultado el 1 de febrero de 2018).

<sup>13</sup> <[https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/2741-2.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2741-2.pdf)> (consultado el 1 de febrero de 2018).

## 2.1. PERSPECTIVA FINANCIERA

### 2.1.1. Ingresos

Desde el punto de vista de los ingresos, y partiendo de que el trabajo a tiempo parcial se rige por las reglas y principios propios del bloque contributivo, las aportaciones que se recaudan por este tipo de trabajo son proporcionales a las retribuciones percibidas por los trabajadores, ya que su base de cotización está constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias (art. 246 Ley General de la Seguridad Social –LGSS–). Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias<sup>14</sup>. Y, como es sabido, las bases mínimas que les son de aplicación son diferentes de las generales, fijándose por hora trabajada<sup>15</sup>.

Sin entrar en el régimen jurídico de la cotización del trabajo a tiempo parcial, la realidad es que los propios presupuestos de la Seguridad Social responsabilizan a este tipo de trabajo de la reducción de ingresos, indicando que:

Desde 2009 a 2013 la recaudación por cuotas fue decreciente, pasando de una recaudación de 106.553 millones en 2009 hasta 98.210 en 2013. A esta pérdida de cotización ha contribuido la reducción de empleos y el aumento de la tasa de parcialidad que pasa del 17,8% en 2008 al 23,6% en 2013 (Informe Económico-Financiero a los Presupuestos de la Seguridad Social, 2016, p. 95).

A la natural reducida aportación vía cuotas que se hace con estos contratos, se añade el hecho que desde hace dos décadas este tipo de contratos también pueden ser bonificados en el pago de cuotas.

En efecto, desde 1999 se rompió el tándem fomento de empleo/contrato a tiempo completo, superándose la tradicional política que restringía las medidas de estímulo a la contratación al ámbito del empleo estable y además a tiempo completo (Escudero, 2000, p. 253). A partir de la Ley

<sup>14</sup> En cuanto a las horas extraordinarias, el Real Decreto-ley 3/2012 y la Ley 3/2012 permitieron que el trabajador a tiempo parcial pudiera realizar horas extraordinarias voluntarias y no solo por causa de fuerza mayor. Respecto de su cotización, se permitió que se cotizara por dichas horas extraordinarias. Así, la disposición final novena del Real Decreto-ley 3/2012 indicaba que: «Las remuneraciones percibidas por horas extraordinarias en los contratos de trabajo a tiempo parcial, sean o no motivadas por fuerza mayor, se tomarán en cuenta para la determinación de la base de cotización tanto por contingencias comunes como profesionales». Sin embargo, tras el Real Decreto-ley 16/2013 este tema se volvió a modificar, y solo se admiten por fuerza mayor o caso fortuito (supuestos previstos en el art. 35.3 del Estatuto de los Trabajadores). El resto de horas que el trabajador haga por encima de su jornada se consideran horas complementarias voluntarias adicionales o pactadas.

<sup>15</sup> Para 2018, grupo 1: 7,22 euros; grupo 2: 5,99 euros; grupo 3: 5,21 euros; grupos 4 a 11: 5,17 euros (art. 37 Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018).

50/1998, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se percibe este cambio de rumbo, aunque no se extiende para toda la contratación sino solo para la indefinida, y dentro de los colectivos cubiertos por los programas de fomento del empleo. Empiezan a superarse los «estigmas» (Escudero, 2000, p. 255) que rodean el trabajo a tiempo parcial (estigmas que por desgracia tienen una base sólida, por toda la precariedad que lo rodea) y comienzan a bonificarse estos tipos de contratos.

Tras esa fase<sup>16</sup>, en la que se admitían incentivos para la contratación a tiempo parcial si el contrato es indefinido, vino otra en la que se contemplaban estímulos en la contratación temporal, pero solo para colectivos específicos, normalmente los destinatarios de las medidas de fomento de empleo. En el momento actual hemos pasado a otra fase en la que los incentivos a la contratación temporal a tiempo parcial han extendido considerablemente su campo de aplicación de la mano del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, aprobado en 2013, con el que realmente no se busca propiciar la estabilidad en el empleo, sino que se incentivan públicamente los *minijobs* (Suárez, 2014, p. 92).

Respecto de los contratos indefinidos, la mayor parte de los que son objeto de ayudas a la contratación contemplan tales ayudas también para los contratos a tiempo parcial, si bien se adecuan a la jornada realizada (reduciendo el importe, en el caso de las subvenciones). Hay determinados colectivos que por su especial situación de debilidad vienen recibiendo ayudas para la contratación indefinida aunque sea a tiempo parcial. Es lo que viene ocurriendo con los colectivos de beneficiarios del programa de fomento del empleo e incentivos a la contratación<sup>17</sup>. La bonificación la reciben no solo si se encuentran en desempleo, sino también si están trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Pero en los últimos años estas bonificaciones se están extendiendo al conjunto de los trabajadores que sean contratados con cualquier modalidad de contrato indefinido<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Vid. Maldonado (2016, pp. 585-586) para un análisis de las distintas fases atravesadas en el fomento del trabajo a tiempo parcial.

<sup>17</sup> Jóvenes de 16 a 30 años y mayores de 45 años, que sean contratados bajo la modalidad de apoyo a los emprendedores; trabajadores con discapacidad; trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o doméstica, sin que sea necesaria la condición de desempleado; trabajadores que tengan acreditada la condición de víctima del terrorismo, a quienes tampoco se requiere la condición de desempleado; trabajadores desempleados en situación de exclusión social acreditada por los órganos competentes.

<sup>18</sup> Es el caso de:

- Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, introducido por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, que cuando se aprobó se ceñía a los contratos a tiempo completo, cuestión que fue modificada por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre (en tal caso, tanto los incentivos fiscales como las bonificaciones se disfrutarán de modo proporcional a la jornada de trabajo pactada en el contrato).
- Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos (Real Decreto-ley 4/2013).
- Contrato indefinido de «tarifa reducida», con reducción y/o bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social (Real Decreto-ley 1/2015).

En cuanto a los contratos temporales, fuera del contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, los únicos contratos temporales a tiempo parcial que son objeto de medidas de fomento de empleo son los que versan sobre colectivos con especiales dificultades para el empleo<sup>19</sup>.

Con el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa (Real Decreto-ley 4/2013) se abrió una nueva etapa en lo relativo a los incentivos del trabajo a tiempo parcial. Se trata de los *minijobs* para estudiantes menores de 30 años. Con este contrato, ya no solo se incentiva por igual a los contratos a tiempo completo o parcial (proporcionalmente, claro), sino que se crea una categoría específica de incentivos para el contrato a tiempo parcial, y solamente si la jornada no es superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. En estos casos es irrelevante que sea indefinido o temporal<sup>20</sup>.

### 2.1.2. Gastos

Es difícil concretar qué partida de los gastos en pensiones corresponde al trabajo parcial, ya que dentro de los criterios estadísticos que sigue la Seguridad Social no figura qué beneficiarios causan una prestación acreditando una vida laboral con algún coeficiente de parcialidad.

Sin embargo, es fácil colegir dos cuestiones, una conectada a la otra. La primera, que una carrera laboral en la que hay periodos a tiempo parcial genera prestaciones proporcionales al esfuerzo contributivo realizado, lo cual en principio daría lugar a una menor cobertura, un menor gasto, pensiones más bajas en definitiva. La segunda es que en nuestro sistema el principio de contributividad se ve corregido por la institución de los topes mínimos de las pensiones, por lo que una parte de los perceptores de los complementos por mínimos son personas con vidas laborales en las que hay parcialidad en sus jornadas.

<sup>19</sup> Así:

- Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad, siempre que en caso de ser a tiempo parcial sea superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo comparable.
- Contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social.
- Contrato temporal para trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima del terrorismo.

<sup>20</sup> Los beneficios para el empleador consisten en que tendrán derecho, durante un máximo de 12 meses, a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado, del 100% en el caso de que el contrato se suscriba por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra. Este incentivo podrá ser prorrogado por otros 12 meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación o la haya cursado en los 6 meses previos.

En efecto, en el nivel contributivo se parte de la proporcionalidad de las prestaciones con las rentas de activo. Y el reforzamiento del principio de contributividad tiene una especial incidencia en los colectivos con una vida laboral precaria. Les afecta:

a) En el plano de los requisitos:

- Periodo de carencia exigido (cómputo de la vida laboral en días cuando han cotizado por horas).
- Edad, ya que:
  - la edad ordinaria difiere según el periodo cotizado<sup>21</sup>;
  - en las jubilaciones anticipadas se exigen periodos más altos<sup>22</sup>;
  - la jubilación anticipada voluntaria se condiciona a que el importe de la prestación supere los topes mínimos<sup>23</sup>, una circunstancia que evidentemente afecta principalmente a las personas que han realizado trabajos a tiempo parcial.

b) En el plano de la cuantía:

- Las bases de cotización más reducidas dan como resultado bases reguladoras más bajas.
- La ampliación de los periodos que comprenden la base reguladora de la pensión de jubilación generalmente conduce a una reducción del importe de las pensiones.
- Si se da la circunstancia de que hay lagunas de cotización y estas se producen a continuación de un contrato a tiempo parcial, la integración se lleva a cabo con la base mínima de cotización correspondiente al número de horas contratadas en último término<sup>24</sup>.
- El aumentar la vida laboral que se considera completa determina que los colectivos con mayor dificultad para sumar días cotizados vean mermadas sus pensiones.

<sup>21</sup> Desde el 1 de enero de 2013, como se sabe, han pasado a fijarse dos edades ordinarias de jubilación: los 65 años si el sujeto acredita una carrera laboral de 38 años y medio (con una aplicación progresiva en el número de años cotizados), o 67 años en caso contrario (también con una implantación progresiva) (art. 205 LGSS).

<sup>22</sup> En el caso de la jubilación anticipada voluntaria, 35 años (art. 208 LGSS); en la jubilación anticipada parcial, 33 años (art. 215.2 LGSS); en la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, 33 años (art. 207 LGSS).

<sup>23</sup> Artículo 208.1 letra c) de la LGSS.

<sup>24</sup> Artículo 248.2 de la LGSS.

Si estamos a todas las reglas expuestas, sin ningún matiz, el resultado en cuanto a la variable gastos será que, aunque los ingresos son proporcionales a la jornada realizada, los gastos también lo son, ya que el principio de contributividad se encarga de buscar la proporcionalidad entre aportaciones y prestaciones, entre rentas de activo y pasivo.

Ahora bien, la aplicación rigurosa de este principio tiene evidentes efectos negativos para la eficiente cobertura social de los trabajadores a tiempo parcial. La filosofía de partida es que hay que relativizar la importancia del respeto a la proporcionalidad entre contribución realizada y prestación recibida, entre otras razones<sup>25</sup> porque la proporcionalidad puede ser un contrasentido en un sistema financiero basado en la idea de reparto<sup>26</sup>, y porque los que ensalzan la contributividad parecen olvidar que este es un principio impropio del seguro social y reservado para el seguro libre (Gonzalo, 1996, p. 99), y que lo que caracteriza a la Seguridad Social debe ser la solidaridad.

Por ello se arbitran dos tipos de medidas: reglas específicas para la protección social de los trabajadores a tiempo parcial y los complementos por mínimos. Las primeras las analizaremos en el apartado correspondiente, relativo a los derechos de los trabajadores a tiempo parcial.

De los complementos por mínimos, basta dejar constancia en este punto de que buena parte de los gastos para la cobertura de este tipo de trabajadores proviene de los complementos por mínimos (dado que su importe suele quedar por debajo de los mínimos garantizados)<sup>27</sup>. El importe de estos complementos no se recalcula en función de la jornada realizada, sino que su cuantía es la diferencia entre la pensión resultante y la garantizada. Por tanto, en principio resulta una gran ventaja para las personas que han acreditado bases de cotización muy bajas. Sin embargo, tiene un límite importante en este caso, y es que no puede superar el importe establecido en cada ejercicio para las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez<sup>28</sup>. El

<sup>25</sup> Sobre estas razones, *vid.* Maldonado (2002, pp. 92-93).

<sup>26</sup> Señalaba Alarcón que es un contrasentido deificar la idea de proporcionalidad en un sistema basado en la técnica de reparto, ya que si la percepción de las pensiones:

Se va a condicionar al previo pago de una suma de cotizaciones de tal entidad que se pueda producir tendencialmente una cierta equivalencia entre dicha suma y la de las pensiones que se va a percibir, estaremos razonando en términos de capitalización o de ahorro sin haber salido formalmente del sistema de reparto. Lo cual puede parecer la cuadratura del círculo, pero realmente es así (1998, p. 11).

<sup>27</sup> En octubre de 2017 el número de pensiones con complemento por mínimos era de 2.428.674 (el 26,33% de todas), de las que el 56,68% son de jubilación (1.376.702, el 24,72% de las pensiones de este tipo), seguidas de las de viudedad, que representan el 30,58% (742.592, el 31,79% de este tipo). Datos recogidos en el *Boletín Informativo de la Seguridad Social. Gestión Económica*, octubre 2017, <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/229427.pdf>>, p. 162.

<sup>28</sup> Artículo 59.2 de la LGSS. Para 2017 dicho importe es 368,90 euros mensuales (Real Decreto 746/2016, de 30 de diciembre, sobre revalorización y complementos de pensiones de clases pasivas y sobre revalorización de las pensiones del sistema de Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2017).

motivo es que el esfuerzo contributivo que ha realizado una persona que cotiza por pocas horas está más próximo al que no ha contribuido nada que al que ha contribuido a tiempo completo o buena parte de la jornada, por lo que lo sitúa a efectos prácticos en un escenario similar al del bloque no contributivo (exigiéndose también no superar un límite de rentas, pero en este caso los que se fijan para la percepción de los complementos).

Como los complementos por mínimos se financian vía presupuestaria<sup>29</sup>, los gastos en estos conceptos no afectan al equilibrio cotizaciones/prestaciones, aunque obviamente sí al conjunto de las cuentas de la Seguridad Social<sup>30</sup>.

## 2.2. PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS

Como hemos adelantado, que los trabajadores a tiempo parcial se encuentren en una situación económicamente precaria no puede acarrear que también se les aplique un régimen protector también precario. Lo contrario significa reproducir las desigualdades de la vida en activo, tomándolas como referente, lo cual también legitima tales desequilibrios. Esta aplicación rigurosa del principio de contributividad daría lugar a una fragmentación del sistema de Seguridad Social, provocando que se esté «ensanchando el foso entre las clases acomodadas y los grupos de población excluidos del bienestar» (Monereo y Molina, 1998, p. 88). Se produce así una coincidencia de «trabajador precario» con «trabajador-ciudadano» amparado en solidaridades mínimas, lo que provoca un distanciamiento entre las clases acomodadas y los grupos de población excluidos del bienestar (Monereo, 1999, p. 257).

De ahí la importancia de que –además de recurrir a la importante figura de las pensiones mínimas garantizadas, referidas anteriormente– se articulen reglas específicas para la protección social de los trabajadores a tiempo parcial.

De forma esquemática, vamos a recoger en una tabla cuáles son las reglas potencialmente generadoras de desigualdad (columna de la izquierda) y si hay previstas o no medidas para atemperar los efectos en los contratos a tiempo parcial (columna de la derecha):

<sup>29</sup> Artículo 109.2 y 3 de la LGSS.

<sup>30</sup> El gasto presupuestado en 2017 para el pago de prestaciones era (en miles de euros) 141.111.429,19, de los que 129.483.130,77 eran para prestaciones contributivas (el 91,76 %) y 11.247.724,57 para no contributivas (el 7,95 %), partida en la que se incluyen los complementos por mínimos, que representan en el presupuesto 7.179.594,91 miles de euros (5,09 % del total de los gastos). Datos recogidos en el *Boletín Informativo de la Seguridad Social. Gestión Económica*, octubre 2017, <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/229427.pdf>>, p. 35.



	Efectos de la vida laboral cotizada	Reglas específicas
	Cómputo vida laboral (para causar prestaciones) .....	Sí
Requisitos	Periodo de carencia .....	Sí
	Edad ordinaria .....	No
	Periodo de carencia jubilaciones anticipadas .....	No
	Requisito de superar el importe de la pensión mínima para la jubilación anticipada voluntaria .....	No
Cuantía	Base reguladora más reducida al tomar la base cotizada .....	No
	Base reguladora ampliada a 25 años .....	No
	Integración de lagunas conforme a la última base .....	No
	Porcentaje de la jubilación con más peso de la vida laboral (37 años) .....	Sí

Nos centraremos en explicar brevemente en qué consisten esas reglas que adecuan los requisitos y pautas generales a la vida laboral de los trabajadores a tiempo parcial<sup>31</sup>.

### 2.2.1. Cómputo de la vida laboral

El cálculo de la vida laboral de los trabajadores a tiempo parcial sufrió una importante modificación con 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 (y la Ley 1/2014, de 28 de febrero), con una nueva regulación que trata de adecuarse a lo prescrito por la doctrina del Tribunal Constitucional (TC) y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

Así, en España ya existían desde 1999 unas reglas específicas con las que se trató de clarificar esta cuestión<sup>32</sup>, y desde 2002 había una norma dedicada monográficamente a la protección social de este colectivo: el Real Decreto 1.131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial<sup>33</sup>. Pese a que el Gobierno español

<sup>31</sup> Para un análisis más en profundidad, *vid.* Maldonado, 2017, pp. 471 y ss.

<sup>32</sup> Real Decreto 144/1999, de 19 de enero. Para un análisis de la evolución legislativa en la materia hasta esa fecha, *vid.* entre otros González del Rey (1998, p. 109) y Panizo y Crespo (2000).

<sup>33</sup> Que derogó el Real Decreto 144/1999, aunque acogiendo buena parte de las reglas previstas en el Real Decreto de 1999, de modo que en realidad la solución legislativa que venía aplicándose tiene su origen en el Real Decreto 144/1999. Esta norma de 1999 trató de solventar un problema de constitucionalidad (aunque a la vista de la doc-

consideraba que nuestra legislación recogía medidas correctoras que tienen por objeto facilitar el acceso a la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial<sup>34</sup>, cumpliendo lo previsto en la Directiva 79/7/CEE en relación con la no discriminación de las mujeres, la Sentencia del TJUE de 22 de noviembre de 2012<sup>35</sup> estimó que una normativa como la española perjudica a los trabajadores a tiempo parcial que durante mucho tiempo han efectuado un trabajo a tiempo parcial reducido, puesto que, a causa del método empleado para calcular el periodo de cotización exigido para acceder a una pensión de jubilación, en la práctica dicha normativa priva a estos trabajadores de toda posibilidad de obtener tal pensión.

Y finalmente el TC, mediante Sentencia 61/2013, de 14 de marzo<sup>36</sup>, declaró inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la LGSS que regulaba la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial al considerarla contraria al artículo 14 de la Constitución española, tanto por lesionar el derecho a la igualdad como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo. El TC declaró inconstitucional y nula la referida regla, pero sin realizar ninguna aclaración sobre los efectos jurídicos de la misma (Maldonado, 2014, p. 116).

Tras estos pronunciamientos del TJUE y del TC y un Acuerdo Social<sup>37</sup>, las nuevas reglas se concretaron en el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto (en la actualidad, sección 1.ª del ca-

---

trina de 2013 no lo hizo), ya que al computar en orden al periodo de carencia solo las horas cotizadas, dejaba a las mujeres en una situación compleja, ya que estadísticamente las mujeres son mayoría en esta modalidad contractual. Y así lo declaró el TC en 2004 (STC 253/2004, de 22 de diciembre, cuya doctrina fue reiterada en SSTC 49/2005 y 50/2005, de 14 de marzo), declarando la inconstitucionalidad y nulidad del párrafo segundo del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, en cuanto establecía que para determinar los periodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas trabajadas.

<sup>34</sup> Partiendo de las horas trabajadas, a continuación se calculaba su equivalencia en días teóricos de cotización. De este modo, la duración máxima legal de la jornada se divide por todos los días del año, de lo que resulta que 5 es el número de horas de trabajo que corresponde al día (incluyendo festivos). No obstante, para las prestaciones en las que los periodos mínimos de cotización son amplios (señaladamente, jubilación e incapacidad permanente), se atenúa esta exigencia con la aplicación en la determinación de los periodos de cotización acreditados, de un coeficiente multiplicador de 1,5 al número de días teóricos de cotización, con lo que el número de días teóricos iniciales se verán aumentados en un 50%.

<sup>35</sup> Asunto C-385/11, Elbal Moreno contra INSS y TGSS.

<sup>36</sup> A ella se añadieron posteriormente las Sentencias 71/2013 y 72/2013, ambas de 8 de abril, y 116/2013 y 117/2013, de 20 de mayo.

<sup>37</sup> El 31 de julio de 2013, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME firmaron el «Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial», que estableció los principios y pautas que debería respetar la nueva regulación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial.

pítulo XVII del título II LGSS), que de forma resumida consisten en calcular el coeficiente global de parcialidad de la vida laboral del trabajador, coeficiente que no solo sirve para calcular la vida cotizada a tiempo parcial traduciéndola en tiempo completo, sino que también tiene como virtualidad –y ese fue uno de los grandes avances– el que se modifican los periodos de carencia (tanto genéricos como específicos), adecuándolos al coeficiente global de parcialidad que tenga el trabajador.

Las nuevas reglas afectan al cómputo de la vida laboral, al cálculo del periodo de carencia y al porcentaje aplicable a la pensión de jubilación. Los beneficios para el trabajador vienen dados por la interacción de las tres reglas, ya que la primera por sí sola, lejos de mejorar la situación anterior, la empeora. Ahora bien, esta primera regla permite aplicar la segunda y la tercera, que son las que hacen que pueda afirmarse que el escenario sea globalmente más favorable que antes para los trabajadores a tiempo parcial.

La primera regla, la que ahora nos ocupa, se aplica para acreditar los periodos de cotización necesarios para «causar» derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad (art. 247 LGSS). Aunque la rúbrica del artículo 247 es «cómputo de los periodos de cotización», aparentemente los efectos son más limitados, ya que el primer párrafo precisa que ese cómputo se realizará así para «causar» tales prestaciones, pero no a otros efectos, como serían el cómputo de los periodos de cotización exigidos para acceder a las jubilaciones anticipadas o el periodo que determina la edad pensionable. Sin embargo, entendemos que la regla a) del artículo 247 es aplicable a todos los supuestos en los que se requiera un periodo cotizado. Lo que hace es calcular la vida laboral cotizada para los casos en que se requiera. Pero la regla c) (que es la realmente beneficiosa) solo lo toma en cuenta para el periodo mínimo para acceder a la prestación (en el caso de la jubilación, los 5.475 días).

Respecto a cómo se calcula, el primer paso es pasar los días naturales en los que se ha cotizado a días cotizados. Deben traducirse a días completos los periodos en los que se ha trabajado por horas (y posteriormente sumarlos a los días en los que sí se trabajó –en su caso– a jornada completa). Para ello deben diferenciarse las distintas etapas en las que se ha trabajado a tiempo parcial, tomándose en cada una el coeficiente de parcialidad de cada contrato (el porcentaje de jornada en comparación con un trabajador a tiempo completo). Ese coeficiente de parcialidad se multiplica a los días naturales en los que se estuvo en alta con esa jornada y se obtiene un número de días cotizados (proporcional al periodo cotizado).

Si los efectos de las nuevas reglas se quedaran en este punto, el resultado sería pernicioso comparado con las reglas vigentes hasta 2013. Así, antes de la reforma se consideraba que un día se completaba con 5 horas cotizadas, pero para la jubilación y la incapacidad permanente se le añadía un 50%. Y con las nuevas se limita a calcular la proporción según el contrato. Con un ejemplo queda claro:

**Cálculo antes del Real Decreto-ley 11/2013**

Régimen	Periodos en alta	Días naturales en alta	Días cotizados (5 horas/1 día)	Días cotizados (coeficiente 1,5%)	Total
RGSS	01-01-1998/31-12-2004	2.557	-	-	2.557
RGSS	01-01-2005/30-09-2013	3.195	1.597	2.395	2.395
<b>Total .....</b>					<b>4.952</b>

**Cálculo tras el Real Decreto-ley 11/2013**

Régimen	Periodos en alta	Días naturales en alta	Coefficiente de parcialidad	Días cotizados	Total
RGSS	01-01-1998/31-12-2004	2.557	100 %	2.557	2.557
RGSS	01-01-2005/30-09-2013	3.195	50 %	1.597	1.597
<b>Total .....</b>					<b>4.154</b>

Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo calculado en el primer paso, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. Por tanto, se trata de calcular el coeficiente de parcialidad promediado de toda su vida laboral (la ley lo llama «coeficiente global de parcialidad»), para lo que se aplica una simple regla de tres: el porcentaje que suponen los días cotizados respecto de los días naturales en alta.

Si seguimos con el ejemplo anterior, vemos que el coeficiente global de parcialidad es 72,23 %.

Régimen	Periodos en alta	Días naturales en alta	Coefficiente de parcialidad	Días cotizados
RGSS	01-01-1998/31-12-2004	2.557	100 %	2.557
RGSS	01-01-2005/30-09-2013	3.195	50 %	1.598
<b>Total .....</b>		<b>5.752</b>	<b>72,23 %</b>	<b>4.154</b>

### 2.2.2. Reajuste del periodo de carencia exigido a los trabajadores con coeficiente de parcialidad

La siguiente regla prevista por el artículo 247 de la LGSS, en su letra c), es la modalización del requisito de carencia. De este modo, no solo se modifican las reglas para el cómputo de la vida laboral de los trabajadores a tiempo parcial en orden a causar prestaciones, sino que la gran novedad es que se modaliza el periodo de carencia exigido en cada caso. Es lo que hace que el llamado «coeficiente global de parcialidad» surta efectos beneficiosos para el trabajador.

Así, el periodo mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido será el resultado de aplicar al periodo regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad calculado conforme se ha expuesto. Esta regla no solo se contempla para el periodo de carencia genérico, sino también para el específico, como expresamente aclara el artículo 247 de la LGSS:

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del periodo mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el periodo de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el periodo exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

Es decir, la virtualidad de la norma consiste en que no se calcula la vida cotizada a tiempo parcial traduciéndola en tiempo completo, para usar posteriormente esa cifra para acreditar los periodos de carencia, sino que son estos (tanto los periodos genéricos como específicos) los que se adecuan al coeficiente global de parcialidad que tenga el trabajador.

Obviamente, la base reguladora se calculará tomando en cuenta las bases cotizadas en proporción a la jornada (ahí no hay cambios respecto de la situación precedente), aunque respecto del porcentaje sí hay modificaciones que analizaremos en el siguiente punto.

Siguiendo con en el ejemplo anterior, de cara a la jubilación el periodo de carencia exigido no será 5.475 días (con 730 días—esto es, 2 años—, dentro de los últimos 15 años), sino el 72,23 % de dicha cifra: 3.954 días el periodo de carencia genérico y 528 días dentro de los últimos 15 años como carencia específica. En consecuencia, con la nueva normativa tendría derecho a la prestación (acredita 4.154 y a él se le exigen 3.954, no los 5.475 ordinarios).

### 2.2.3. La integración de lagunas en el trabajo a tiempo parcial

El cálculo de la base reguladora de la relación laboral a tiempo parcial tiene particularidades en cuanto a la integración de lagunas, que no se hará conforme a la base mínima general, sino de acuerdo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspon-

diente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar (art. 248.2 LGSS).

El Real Decreto 1.131/2002 aclara qué periodos de inactividad van a considerarse lagunas, siendo aquellos periodos durante los que no haya habido obligación de cotizar, sin que tengan tal consideración «las horas o días en que no se trabaje en razón de las interrupciones en la prestación de servicios derivada del propio contrato a tiempo parcial», salvo en el caso de los trabajadores fijos discontinuos en los periodos entre campañas o temporadas, que sí se consideran lagunas<sup>38</sup>.

Por otro lado (y dada la jurisprudencia comunitaria y constitucional de 2012 sobre la discriminación por sexo en el caso del periodo de carencia de las pensiones), en 2015 se planteó si también era discriminatoria la forma de integración de lagunas (incapacidad permanente y jubilación), al hacerlo no con la base mínima sino con la que fuera anterior a la laguna. Sorprendentemente, tanto el TJUE, en la Sentencia de 15 de abril de 2015<sup>39</sup>, como el TC en la Sentencia 110/2015, de 28 de mayo de 2015<sup>40</sup>, declararon que las normas españolas que regulan la integración de lagunas no discriminan por razón del sexo<sup>41</sup>. El TJUE se pregunta si en el litigio principal existe discriminación indirecta de las trabajadoras en el sentido de la Directiva 79/7. Y considera que dado que estas reglas no se aplican a todos los trabajadores a tiempo parcial sino únicamente a aquellos cuyas cotizaciones se hayan visto interrumpidas, los datos estadísticos generales relativos al colectivo de trabajadores a tiempo parcial considerados en su totalidad no serán pertinentes para demostrar que dicha disposición afecta a un número mucho mayor de mujeres que

<sup>38</sup> Ahora bien, estas reglas no son válidas para los trabajadores a tiempo parcial que prestaron sus servicios en la modalidad prevista por el Real Decreto-ley 18/1993, de 2 de diciembre: prestación inferior a 12 horas a la semana o 48 al mes, ya que en ese supuesto no procedía la cotización por jubilación, por lo que nos encontraríamos ante una situación peculiar, como era la de alta en la que se mantiene la obligación de cotizar pero sin inclusión de la jubilación.

<sup>39</sup> Caso C-527/13. Lourdes Cachaldora contra el INSS y la TGSS. En este caso, la actora cotizó a la Seguridad Social de España desde el 15 de septiembre de 1971 hasta el 25 de abril de 2010, computándose un total de 5.523 días, durante los cuales trabajó a tiempo completo, salvo los periodos comprendidos entre el 1 de septiembre de 1998 y el 28 de febrero de 1999, el 1 de marzo de 1999 y el 23 de marzo de 2001 y el 24 de marzo de 2001 y el 23 de enero de 2002, durante los que estuvo empleada a tiempo parcial. En cambio, no abonó ninguna cotización durante el periodo comprendido entre el 23 de enero de 2002 y el 30 de noviembre de 2005. El 21 de abril de 2010 solicitó al INSS una pensión de incapacidad permanente. La incapacidad permanente se le calculó tomando como periodo de referencia los 8 años anteriores a la fecha del hecho causante (entre marzo de 2002 y febrero de 2010) y, tomando en consideración para dicho cálculo, por lo que respecta al periodo comprendido entre marzo de 2002 y noviembre 2005, las bases mínimas de cotización de cada uno de esos años reducidas atendiendo al coeficiente de parcialidad de las últimas cotizaciones anteriores al mes de marzo de 2002. La actora presentó una reclamación contra esta resolución alegando que, para calcular su pensión, deberían tomarse en consideración, por lo que respecta al periodo comprendido entre marzo de 2002 y noviembre de 2005, las bases mínimas de cotización vigentes para cada año en su cuantía íntegra y no en la reducida resultante de la aplicación del coeficiente de parcialidad. Conforme a este método de cálculo, la base reguladora de su pensión –que no ha sido cuestionada por el INSS– ascendería a 763,76 euros.

<sup>40</sup> También versaba sobre una mujer gallega, Landeira Rey.

<sup>41</sup> Sobre la misma, *vid.* Panizo (2015) y Fernández (2015).

de hombres. De hecho, no puede descartarse que algunos trabajadores a tiempo parcial pudieran verse igualmente favorecidos por la norma: así, los datos estadísticos en los que el órgano jurisdiccional remitente basó sus apreciaciones no permiten considerar que el colectivo de trabajadores perjudicados por aquella disposición adicional esté mayoritariamente compuesto por trabajadores a tiempo parcial y, más concretamente, por trabajadoras. Por tanto, esta disposición no puede calificarse de medida indirectamente discriminatoria.

#### 2.2.4. Porcentaje en el trabajo a tiempo parcial

El artículo 5 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, no solo modificó el cómputo de las cotizaciones de los trabajadores a tiempo parcial en orden al periodo de carencia, sino también cómo se ponderan tales cotizaciones de cara al porcentaje de las prestaciones. Así, el artículo 248.3 de la LGSS establece que a efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de aplicar las reglas previstas para la transformación de días naturales a días cotizados (es decir, de aplicar a los días trabajados en cada periodo de actividad el coeficiente de parcialidad que corresponda; no el coeficiente global de parcialidad, sino el que corresponde a cada tipo de contrato que haya tenido el trabajador). A esa cifra, se le aplica el coeficiente del 1,5, de modo que se incrementará el número de días cotizados un 50%, pero con un límite: el número de días resultante no puede ser superior al periodo de alta a tiempo parcial (al número de días naturales en alta a tiempo parcial).

Es una regla similar (pero no idéntica) a la que anteriormente existía (desde 1999) para el cálculo del periodo de carencia, que también en orden a la jubilación y la incapacidad permanente aplicaba a los días cotizados (pero en este caso previamente se cuantificaba en 5 horas el módulo diario, y ahí estriba la diferencia) un coeficiente multiplicador de 1,5 (coeficiente por parcialidad) al número de días teóricos de cotización.

Una vez aplicado el coeficiente multiplicador a los días cotizados a tiempo parcial (no a toda su carrera laboral), a la base reguladora se le aplicará el porcentaje que corresponda según la escala general.

Sin embargo, esta regla general tiene una regla adicional que se da cuando, habiendo sumado su vida laboral cotizada (días cotizados a tiempo completo y a tiempo parcial, estos incrementados con el coeficiente del 1,5), el resultado final sea inferior a 15 años. En tal caso, el porcentaje a aplicar a la base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el periodo de cotización acreditado por el trabajador sobre 15 años. Es decir, como 15 años era el periodo cotizado de daba lugar a un porcentaje de 50, ahora lo que se hace es calcular la proporción que lo cotizado representa de 15 (y en consecuencia, qué porcentaje representa de 50).

Esta regla adicional tiene su explicación en que, tras el nuevo sistema de cómputo del periodo de carencia, cabe la posibilidad de que una persona tenga derecho a la pensión de jubilación

sin llegar a acreditar los 15 años que se toman como punto de partida para asignar el porcentaje (un 50% como mínimo). Pues bien, para solventar esa situación, se crea una regla específica para aquellos trabajadores que no acrediten los 15 años (solo para ellos). Y en estos casos el porcentaje a aplicar a la base reguladora será inferior a 50. Será la proporción del periodo cotizado sobre un total de 15 años (Maldonado, 2014, p. 128).

Volvamos al ejemplo que poníamos con el cálculo del periodo mínimo de cotización de los trabajadores a tiempo parcial para ahora averiguar qué porcentaje se aplicaría sobre su base reguladora. De cara al porcentaje aplicable hay que hacer cuatro operaciones:

- A los 1.598 días cotizados a tiempo parcial se les aplica el coeficiente multiplicador de 1,5 (coeficiente de parcialidad): 2.397 días cotizados a tiempo parcial.
- A esa cifra se suman los días cotizados a tiempo completo: 4.954 (2.557 + 2.397).
- Como el importe resultante es inferior a 15 años (5.475 días), hay que calcular con una simple regla de tres cuál es el porcentaje del periodo cotizado en relación con esos 15 años. En este caso es 4.954 dividido por 5.475, que da un total de 90,48%.
- A continuación esa cifra se multiplica a 50 (que sería el porcentaje correspondiente a 5.475): 45,24% sería el porcentaje a aplicar a la base reguladora.

### 3. PROPUESTAS DE MEJORA

Si bien hay que partir de que el régimen protector de los trabajadores a tiempo parcial ha mejorado desde la aprobación 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, esta mejora se ha centrado en dos aspectos:

- El reajuste del periodo mínimo cotizado.
- El cálculo del porcentaje aplicable a la jubilación.

Sin embargo, hay elementos claves en el acceso o en el cálculo de la pensión, que siguen pivotando sobre la carrera laboral cotizada, y que no se han modalizado a la jornada, como son el periodo de cotización determinante de la edad pensionable (estando abocados –generalmente– a jubilarse a los 67 años), o los periodos exigidos para ejercer el derecho a la jubilación voluntaria. Junto a estas reglas, que la integración de lagunas de un periodo a tiempo parcial se haga tomando en cuenta solo esa circunstancia, sin valorar globalmente la vida laboral del trabajador, hace que sea realmente azaroso el cómo integrar las lagunas.

Por ello, se formulan las siguientes propuestas:



1. Que se modifique la fórmula para calcular los periodos cotizados por los trabajadores a tiempo parcial, en orden a los requisitos, acogiendo la fórmula que se usa con el desempleo: un día trabajado debe computar como cotizado cualquiera que sea la jornada.

Entendemos que es una solución no solo más positiva para el trabajador, sino coherente con lo que significa la institución del periodo de carencia, que no es otra que obligar a que la carrera de seguro se extienda durante un tiempo mínimo antes de activar la cobertura, con una finalidad preventiva del fraude y que viene a actuar como mecanismo de seguridad económica del sistema, garantizando además que en el nivel contributivo quienes reciban cobertura sean aquellos que verdaderamente han contribuido mediante su esfuerzo al sostenimiento de las arcas de la Seguridad Social. El periodo mínimo cotizado (el periodo de carencia) debe atender al tiempo asegurado, no al importe cotizado, lo que prima en orden al derecho no es la cantidad cotizada sino el tiempo cotizando, ya que el importe de lo cotizado se debería tener en cuenta en orden a la cuantía de las prestaciones y no de cara al derecho.

Piénsese que, por ejemplo, cuando en nuestro Ordenamiento se exigen 38 años y medio cotizados para poder jubilarse a los 65 años, realmente la ley no busca medir las aportaciones que se hayan realizado, la rentabilidad, sino reconocer un derecho al descanso a quien ha mantenido una vida laboral durante todo ese tiempo. No debería influir si el número de horas realizadas por día es mayor o menor, sino que refleja una incorporación constante al mercado de trabajo. Del mismo modo, que para jubilarse voluntariamente 2 años antes de la edad prevista se requieran 35 años cotizados dejaría fuera directamente a las personas que han trabajado parcialmente.

En todos estos casos, el sistema confunde «requisitos» con «cuantía», porque el trabajar menos horas, el aportar menos, ya tendrá su reflejo en el importe a percibir. Pero que determine el derecho no es coherente con el instituto del periodo de carencia.

2. Deben fortalecerse las aportaciones estatales a la financiación de la Seguridad Social.

Los complementos por mínimos son claves para que los importes de las prestaciones contributivas lucradas tras un trabajo a tiempo parcial cumplan con el principio de suficiencia constitucional. Por tanto, ante la tendencia de aumento de las tasas de parcialidad, los complementos por mínimos cobrarán protagonismo.

3. Modificar las reglas relativas a la integración de lagunas, evitando que sea la última relación la que marque cómo se integran, buscando un criterio más próximo a la vida laboral, dejando de ser una cuestión de azar.

---

## Referencias bibliográficas

- Alarcón Caracuel, M. R. (1998). La reforma del sistema de pensiones en España. *Temas Laborales*, 48, 3-14.
- Cabeza Pereiro, J. (2013). *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*. Albacete: Bomarzo.
- Escudero Rodríguez, R. (2000). Los incentivos a la contratación estable a tiempo parcial: un significativo y polémico cambio de rumbo. En Casas Baamonde y Valdés Dal-Ré (Coords.), *Los contratos de trabajo a tiempo parcial*. Valladolid: Lex Nova.
- ETUI (2015). *Benchmarking Working Europea 2015*. Bruselas: ETUI. Recuperado de <<https://www.etui.org/content/download/19647/151937/file/15+Benchmarking+2015+A4+reduced+Web+version.pdf>> (consultado el 1 de febrero de 2018).
- Eurofound (2007). *Part-time work in Europe*. Recuperado de <[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf)> (consultado el 1 de febrero de 2018).
- Fernández Ramírez, M. (2015). La jubilación de los trabajadores a tiempo parcial: vicisitudes de una ordenación en la línea roja de la protección social. Consideraciones críticas y propuestas de mejora. En J. L. Monereo Pérez y L. López Cumbre (Dirs.), *La pensión de jubilación. Estudio analítico y crítico tras los últimos procesos de reforma*. Granada: Comares.
- González del Rey Rodríguez, I. (1998). *La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Gonzalo González, B. (1996). El debate actual para la reforma de las pensiones. *Temas Laborales*, 40, 87-123.
- Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2014 (2015). Recuperado de <[https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/2315-4.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2315-4.pdf)> (consultado el 1 de febrero de 2018).
- Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Datos 2016 (2017). Recuperado de <[https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado\\_trabajo/2741-2.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/2741-2.pdf)> (consultado el 1 de febrero de 2018).
- Informe Económico-Financiero a los Presupuestos de la Seguridad Social (2016). Recuperado de <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/207673.pdf>> (consultado el 1 de febrero de 2018).
- Informe OIT (2015). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El empleo en plena mutación*. Resumen ejecutivo. Recuperado de <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_368643.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368643.pdf)> (consultado el 1 de febrero de 2018).
- Maldonado Molina, J. A. (2002). *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*. Valencia: Tirant lo Blanch.

- Maldonado Molina, J. A. (2014). Vida laboral cotizada: cómputo y efectos tras las últimas reformas. *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 1, 109-133.
- Maldonado Molina, J. A. (2015). La protección por desempleo de los trabajadores precarios. En *La protección por desempleo en España: XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social* (pp. 725-735). Murcia: Laborum.
- Maldonado Molina, J. A. (2016). El trabajo a tiempo parcial. Flexibilización y reparto del tiempo de trabajo. En J. L. Monereo Pérez y A. Márquez Prieto (Dirs.), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo. Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura* (pp. 580-589). Sevilla: CARL.
- Maldonado Molina, J. A. (2017). La Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial. En J. L. Monereo Pérez (Dir.), *Tratado de Derecho de la Seguridad Social* (Tomo II) (pp. 471-484). Murcia: Laborum.
- Monereo Pérez, J. L. (1999). Los renglones torcidos de la política social moderna: los derechos sociales a fin de siglo. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, 2, 239-262.
- Monereo Pérez, J. L. y Molina Navarrete, C. (1998). Un nuevo derecho social de ciudadanía: modelos normativos de «rentas mínimas de inserción» en España y en Europa. *RTSS.CEF*, 187, 77-132.
- Panizo Robles, J. A. (2015). El TJUE y el TC están de acuerdo: La forma de cálculo de la base reguladora de las pensiones en supuestos de tiempo parcial no es discriminatoria (STJUE de 14 de abril de 2015, Asunto C-527/13). Recuperado de <<https://www.laboral-social.com/TJUE-TC-forma-calculo-base-reguladora-pensiones-supuestos-tiempo-parcial-no-discriminatoria.html>> (consultado el 1 de febrero de 2018).
- Panizo Robles, J. A. y Crespo Macías, M. (2000). Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social: una relación en constante adaptación. *RTSS.CEF*, 202, 3-62.
- Suárez Corujo, B. (2014). Modalidades contractuales para jóvenes desde el paradigma de la precariedad. En I. García-Perrote Escartín y J. R. Mercader Uguina (Dirs.), *Las reformas laborales y de Seguridad Social, de la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014 de 28 de febrero* (pp. 81-107). Valladolid: Lex Nova.

