

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldín (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo García Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La jubilación de las trabajadoras a tiempo parcial a la luz de las SSTC n. 91 y n. 92 del 3 y 15 julio 2019*

María Iluminada ORDÓÑEZ CASADO**

RESUMEN: Desde que surgió el contrato de trabajo a tiempo parcial se evidenció la existencia de una gran problemática debido a que el sistema de Seguridad Social estaba pensado para un tipo de contratación indefinida y de jornada completa y la reducción de jornada llevaba implícita la reducción de las cotizaciones, por tanto repercutía en la protección social que dicho sistema podía ofrecer a los trabajadores que mantenían esa relación contractual. Actualmente siguen existiendo dudas sobre aspectos clave de la protección social de este colectivo profesional. Dudas, relacionadas sobre todo con el principio de igualdad, las cuales se han ido solventando a nivel jurisprudencial, lo que ha repercutido en los continuos cambios que ha sufrido la legislación que regula este tipo de contrato. En este estudio nos centraremos en la prestación contributiva de jubilación y su modificación a raíz de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de nuestro Tribunal Constitucional.

Palabras clave: Igualdad, jubilación, período de carencia, tiempo parcial.

SUMARIO: 1. Evolución normativa del trabajo a tiempo parcial. 1.1. Etapa preconstitucional. 1.2. El trabajo a tiempo parcial tras la Constitución. 1.3. Características del trabajo a tiempo parcial. 2. Mecanismo del cálculo de la jubilación contributiva cuando existen períodos a tiempo parcial. 2.1. Con anterioridad al RD-L 11/2013. 2.2. Con posterioridad al RD-L 11/2013. 3. Un primer paso hacia la igualdad: la STJUE de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18. 4. Las SSTC n. 91 y n. 92 de 2019: avanzamos, pero faltan retos por alcanzar. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* El presente artículo proviene de la ponencia *La jubilación de las trabajadoras a tiempo parcial a la luz de la STC 92/2019 de 15 de julio*, presentada en el II Congreso internacional sobre la protección jurídica de la mujer trabajadora (on-line), *El futuro del empleo y la tecnología*, Universidad de Málaga (España), 30 octubre 2020.

** Profesora Sustituta Interina (Acreditada PCD), Universidad de Málaga (España).

The Retirement of Part-Time Women Workers Following Decisions No. 91 and No. 92 of 3 and 15 July 2019 of Constitutional Court

ABSTRACT: Since the part-time work contract arose, the existence of a great problem was evidenced because the Social Security system was designed for a type of permanent and full-time hiring and the reduction of working hours implicitly reduced the contributions, therefore, had repercussions on the social protection that said system could offer to the workers who maintained this contractual relationship. Currently there are still doubts about key aspects of the social protection of this professional group. Doubts, mainly related to the principle of equality, which have been resolved at the jurisprudential level, which has had an impact on the continuous changes that the legislation that regulates this type of contract has undergone. In this study we will focus on the contributory retirement benefit and its modification as a result of the judgments of the Court of Justice of the European Union and our Constitutional Court.

Key Words: Equality, retirement, quoted grace period, part-time.

1. Evolución normativa del trabajo a tiempo parcial

Esta modalidad contractual surgió para intentar crear un mecanismo de inserción en el mercado laboral a determinados colectivos subrepresentados, como mujeres, jóvenes, discapacitados o parados de larga duración; sin embargo, como veremos a continuación, su regulación no ha llegado a cumplir con las expectativas como consecuencia, entre otras razones de la inestabilidad de su régimen legal, lo que crea inseguridad jurídica y además por presentar aspectos que se traducen en una menor protección social de los trabajadores acogidos a ella.

1.1. Etapa preconstitucional

Según comenta Ferradans¹, la regulación del trabajo a tiempo parcial ha sufrido numerosas reformas con las que se ha tratado de dar cabida a nuevas relaciones laborales que no se corresponden con el concepto de trabajo tradicional, de jornada completa, por tiempo indefinido y dentro de las dependencias de la empresa y por ende bajo el control del empresario.

Con relación a estas reformas, Ferradans Caramés² y Palomino Saurina³ nos indican que se pueden establecer una serie de etapas en dicha regulación.

En una primera etapa preconstitucional, nos encontramos con que, a pesar de no mencionarse de forma expresa este tipo de relación laboral, sí existían preceptos jurídicos de los que se deducía que había posibilidad de celebrar contratos por menos horas que la jornada completa, dichas normas son:

- a) la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, que sí contemplaba la posibilidad de contrato de trabajo con jornada inferior a la habitual;
- b) la Orden Ministerial de 5 de febrero de 1963, la cual fijó un sistema de prorrateo para el cálculo de los salarios mínimos en caso de realizarse una jornada inferior a la legal;
- c) la Ley de Relaciones Laborales de 1976, que intentó una flexibilización de la jornada laboral mediante la inclusión en convenio colectivo de la posibilidad de distribuciones anuales inferiores a la ordinaria. También preveía el desarrollo de normas de jornadas reducidas para determinados colectivos con el fin de insertarlos laboralmente, las cuales sin embargo no llegaron a formalizarse.

¹ C. FERRADANS CARAMÉS, *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial. Difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*, Aranzadi, 2006, p. 49.

² *Ibidem*, pp. 50-55.

³ P. PALOMINO SAURINA, *La regulación del trabajo a tiempo parcial*, Laborum, 2007, pp. 27-28.

1.2. El trabajo a tiempo parcial tras la Constitución

En 1978 nos encontramos con la etapa más importante para esta modalidad contractual ya que la aprobación de la Constitución Española llevó aparejada la necesidad de desarrollar el art. 35.2 de la misma y eso dio lugar a la aprobación de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores⁴, en la cual, por primera vez, se le denominaba como “trabajo a tiempo parcial”, y se presentó como un mecanismo para el fomento del empleo y permitir la inclusión en el mercado laboral de colectivos que se encontraban más castigados por el desempleo como mujeres, jóvenes, discapacitados o desempleados de larga duración.

Dicha modalidad estaba recogida en el Estatuto de los Trabajadores en su art. 12, junto con otras modalidades contractuales que también pretendían una cierta flexibilización del mercado laboral como el contrato de grupo, el contrato en prácticas y para la formación y el trabajo a domicilio.

Posteriormente, tras la promulgación de la Ley 32/1984⁵, que venía a modificar determinados artículos del ET, entre los cuáles se encontraba el art. 12 que regulaba la contratación a tiempo parcial, se normalizaría esta modalidad contractual no centrándola sólo en los colectivos antes mencionados⁶; en segundo lugar se suprimía el año como unidad de referencia con lo que se la diferenciaba de los contratos de fijos discontinuos o temporales eventuales; por último, se introducía una nueva modalidad contractual que se conoció como “contrato de relevo”.

La siguiente etapa que nos encontramos es el intervalo de 1993 a 1995, definido como «Un paso más en la flexibilización del contrato a tiempo parcial»⁷, ya que se aprobaron una serie de normas para flexibilizar la contratación y hacer frente al creciente desempleo. Entre ellas se encuentra el RD-L 3/1993⁸ que, en su art. 18, introdujo la posibilidad de aplicar el programa público de fomento de empleo a la contratación indefinida también cuando ésta era por tiempo parcial y no sólo a los de jornada

⁴ Disposición derogada. Esta norma fue sustituida por el RDL 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual estuvo vigente a su vez hasta la aprobación del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁵ Disposición derogada.

⁶ C. FERRADANS CARAMÉS, *op. cit.*, p. 57.

⁷ P. PALOMINO SAURINA, *op. cit.*, p. 36.

⁸ Última actualización publicada: 28 abril 2015.

completa; también se aprobó el RD 2317/1993⁹ por el que se desarrollan los contratos en prácticas, de aprendizaje y a tiempo parcial, en el que se regulaba por primera vez este tipo de contrato independientemente del ET, estableciéndose que la jornada podía ser diaria, semanal, mensual y añadiendo también la anual con lo que el contrato de fijo discontinuo se integraba dentro de los tipos de contratación a tiempo parcial.

En este período se fijaba la hora como unidad de cálculo de la duración de la jornada siendo suficiente que el número de estas fuera inferior al normal de la actividad para ser considerado a tiempo parcial. En base a esto se hace una diferencia entre los trabajadores a tiempo parcial marginales (aquéllos cuyo contrato es inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes) y el resto de trabajadores a tiempo parcial ya que los primeros quedaban excluidos de las prestaciones económicas en caso de accidente o enfermedad común lo que suponía un descenso en la protección social de dichos trabajadores y al no cotizar para el desempleo también les impedía o dificultaba el acceso al mismo.

Con el fin de aumentar la flexibilización, la Ley 42/1994¹⁰ permitió que los contratos de duración determinada excepto en el caso del contrato de aprendizaje pudieran celebrarse como trabajo a tiempo parcial. También establecía que en los trabajos a tiempo parcial marginales había que tener en cuenta el total de horas trabajadas con otros empresarios con el fin de que, en conjunto, no sobrepasasen el umbral diario, semanal, mensual o anual.

Tras la crisis sufrida en los primeros años de la década de los 90 que dieron lugar a estas medidas urgentes para flexibilizar el mercado de trabajo, llegamos al período de recuperación entre 1996 y 1998, en el cual se intentaba llegar a acuerdos con los agentes sociales para alcanzar una recuperación basada en un empleo estable pero también de calidad es decir una mejora cuantitativa y cualitativa del mercado de trabajo.

Con este fin se suscribió el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) que hizo propuestas normativas a los poderes públicos las cuáles fueron normalmente aceptadas.

Con respecto al contrato a tiempo parcial tanto Ferradans Caramés¹¹, como Palomino Saurina¹², coinciden en que los cambios fueron dirigidos a tres aspectos fundamentalmente:

- el contrato fijo-discontinuo, del que se pretendía dejara de ser una modalidad del contrato a tiempo parcial para recuperar su carácter

⁹ Última actualización publicada: 9 abril 1998.

¹⁰ Última actualización publicada: 31 octubre 2015.

¹¹ C. FERRADANS CARAMÉS, *op. cit.*, pp. 59-60.

¹² P. PALOMINO SAURINA, *op. cit.*, pp. 43-44.

independiente;

- el contrato de relevo como medio de reparto de empleo y oportunidad para el colectivo de jóvenes;
- la protección social de todos los trabajadores a tiempo parcial, incluyendo a los marginales y equiparándola a la del resto de trabajadores por cuenta ajena.

En 1998, con el fin de adoptar lo establecido en la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, se aprueba el RDL 15/1998 de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de la estabilidad, el cual pretendía combinar la flexibilidad para el empresario con la seguridad para el trabajador, de tal forma que por un lado prohibía la realización de horas extraordinarias para esta modalidad contractual, excepto en caso de fuerza mayor, pero a cambio introducía el concepto de *horas complementarias* lo que permitía a la empresa aumentar la jornada hasta el límite del 77% de la jornada habitual establecida en el Convenio Colectivo o en el ET, siendo este porcentaje el límite que por ley nos definía si nos encontrábamos o no ante un contrato a tiempo parcial.

Esta reforma no consiguió lo que realmente estaba buscando ya que el número de contratos de este tipo no sufrió un aumento significativo y además se detectaron una serie de disfunciones a la hora de aplicar de una manera práctica dicha regulación por lo que nuevamente se produce un cambio en la normativa que regula el trabajo a tiempo parcial.

La Ley 12/2001¹³ de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, previamente aprobada como RD-L 5/2001 de 2 de marzo, modificó varios artículos del ET sin embargo el cambio mayor fue sufrido por la modalidad contractual que nos ocupa haciendo que el trabajador a tiempo parcial perdiera una serie de derechos que se le habían otorgado con la reforma de 1998.

Los cambios introducidos nos sitúan en las regulaciones previas a 1998 ya que volvía a eliminarse el límite del 77% de la jornada habitual y se introducía nuevamente el contrato fijo discontinuo dentro del art. 12 ET, siempre que se repitiera en las mismas fechas, diferenciándolo del que se produce en fechas inciertas que se regula en un artículo diferente del ET.

Dentro de los cambios que afectaban a los derechos de los trabajadores tenemos el hecho de que se suprimía la obligación de indicar en el contrato el número de horas ordinarias de carácter mensual, semanal o diario, así como los días en que el trabajador debía prestar el servicio lo que dejaba la puerta abierta al fraude. Otro cambio es el aumento del porcentaje máximo

¹³ Última actualización publicada: 31 octubre 2015.

de horas complementarias que se permitían, atribuyendo además su distribución y forma de realización al convenio colectivo de aplicación¹⁴.

Otras reformas que se han producido respecto a este tipo de contrato fueron las de los años 2012 y 2013. La Ley 3/2012¹⁵, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se presentaba como un mecanismo para la “flexiseguridad”, es decir flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores y en este caso sí hacían una referencia explícita a los contratos a tiempo parcial, ya en la exposición de motivos calificaba esta modalidad como «un mecanismo de redistribución del empleo» y en el art. 5 de dicha ley se modificaba la letra c del apartado 4, art. 12 ET, indicando que los trabajadores a tiempo parcial podrían realizar horas extraordinarias, manteniendo una proporción entre la jornada pactada y el número de dichas horas.

Además, dichas horas computarían dentro de las contingencias comunes a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones.

Así mismo se mantendría la posibilidad de realizar horas complementarias siempre que la suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no excediera del límite legal del trabajo a tiempo parcial indicado en el apartado 1 del art. 12 ET.

En el año 2013 nos encontramos con dos reformas separadas por apenas 5 meses.

La primera se produjo con la aprobación del RD-L 11/2013¹⁶, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, en la cual se recogen modificaciones relacionadas con la protección social de dichos trabajadores.

Estas modificaciones vienen a desarrollar el Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial firmado el 31 de julio de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las organizaciones Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa. Unas modificaciones necesarias debido a la [STC n. 61/2013, de 14 de marzo](#)¹⁷, emitida por el pleno del Tribunal Constitucional, en marzo de ese mismo año, la cual indicaba que existía inconstitucionalidad en la redacción dada a la regla segunda del apartado 1 de la DA 7ª de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), donde se regulan los períodos de

¹⁴ P. PALOMINO SAURINA, *op. cit.*, pp. 48-50.

¹⁵ Última actualización publicada: 31 diciembre 2020.

¹⁶ Última actualización publicada: 7 mayo 2020.

¹⁷ En *BOE*, 10 abril 2013, n. 86.

cotización necesarios para causar derecho a las distintas prestaciones. Dicha inconstitucionalidad se basaba en que se producía discriminación indirecta por razón de sexo en el cálculo de dichos períodos de cotización por parte de estos trabajadores.

Este Real Decreto-Ley se aprobó como Ley 1/2014¹⁸, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

La segunda de las reformas vino con el RD-L 16/2013¹⁹, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, el cual, en su exposición de motivos indica que es necesario reformar la modalidad de trabajo a tiempo parcial ya que, a pesar de los cambios realizados, su utilización sigue siendo muy inferior a la media de los países de la Unión Europea.

Este Real Decreto-Ley vuelve a suprimir la posibilidad de realizar horas extraordinarias, excepto las de fuerza mayor, pero en cambio ofrece la posibilidad de ofrecer horas complementarias voluntarias (diferentes a las obligatorias pactadas con el trabajador), aunque sólo en caso de que sea un contrato con carácter indefinido.

Además, incluye la restricción de que la jornada debe ser superior a 10 horas semanales para poder realizarse horas complementarias de cualquiera de los dos tipos.

Con el fin de favorecer el aumento de esta modalidad de contratación a la vez que se amplía la seguridad del trabajador, se procede a modificar la regulación del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores para ampliarlo a los contratos a tiempo parcial, adaptando todo lo relativo a bonificaciones e incentivos fiscales, en proporción a la jornada pactada.

Cuando se aprobó el RDL 2/2015²⁰, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se mantuvo el art. 12 para recoger las especificidades del trabajo a tiempo parcial y se recogieron las últimas modificaciones señaladas.

Tras la aprobación de esta norma la única modificación sufrida se realizó mediante el art. 2.4 del RD-L 6/2019, consistiendo en una nueva redacción de la letra *d* del apartado 4 en el art. 12 y en el sentido de que se debe garantizar en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

¹⁸ Última actualización publicada: 7 mayo 2020.

¹⁹ Última actualización publicada: 31 octubre 2015.

²⁰ Última actualización publicada: 31 diciembre 2020.

1.3. Características del trabajo a tiempo parcial

Siguiendo a la doctrina iuslaboral, se plantea que las características que definen el trabajo a tiempo parcial son las siguientes²¹.

Jornada reducida

Es la característica principal ya que según aparece en el apartado 1 del art. 12 ET: «El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable».

Teniendo en cuenta que el trabajador a tiempo completo comparable debe ser «de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar». En caso de no concurrir dicha circunstancia se recurre al convenio colectivo aplicable o, en última instancia, a la jornada máxima legal.

Voluntariedad

La definición antes expuesta da pie a la segunda peculiaridad ya que indica que debe existir acuerdo, sin embargo éste es un requisito meramente jurídico ya que, en la situación actual de crisis que estamos viviendo, a los trabajadores no les queda más opción que aceptar las condiciones que se les ofrecen como podremos comprobar en la siguiente tabla con datos para los tres primeros trimestres del año 2020, en la que la inmensa mayoría de trabajadores que aceptan este tipo de contratos es porque no han podido encontrar trabajo a tiempo completo, destacando además que mientras que en el caso de los hombres el número se sitúa por debajo del medio millón de trabajadores en esta situación, en el caso de las mujeres este número aumenta pasando de las novecientas mil afectadas, e incluso en el primer trimestre del 2020 sobrepasando el millón.

²¹ C.L. ALFONSO MELLADO, *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Tirant lo Blanch, 1999, pp. 21-34.

Ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial, sexo y grupo de edad (unidades: miles de personas)

MOTIVOS	2020 TIII		2020 TII		2020 TI	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Seguir cursos de enseñanza o formación	62,30	83,30	82,10	95,30	110	141,20
Enfermedad o incapacidad propia	12,80	22	13,20	24,70	15	25,20
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	19,80	307,70	19	267,40	21,40	285,30
Otras obligaciones familiares o personales	9,40	153,30	5,90	145	16,20	174,20
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	410,60	937,90	354,60	902,60	405,50	1.044
No querer trabajo de jornada completa	49	218,10	33,30	207,40	51,10	242

Fuente: INE, *Encuesta de Población Activa (EPA)*, 2020

Además, podemos observar cómo el segundo de los motivos que más se repite varía en función del sexo, siendo el cuidado de familiares en el caso de las mujeres y el seguimiento de cursos de enseñanza o formación en el caso de los hombres, aunque incluso, en este último caso, el número de mujeres es superior al de los hombres.

Regularidad

Dicho concepto nos indica que este tipo de contrato surge con la idea de que la jornada reducida será lo normal durante la duración del mismo, independientemente de la posibilidad posterior de transformarlo en contrato a tiempo completo, en base a esto no se podrá entender como jornada a tiempo parcial aquellas situaciones en las que se reduzca la jornada de forma temporal o causal debido a modificaciones estructurales o por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral como puede ser el cuidado de menores o enfermos, pero con la intención de volver a recuperar la jornada completa una vez superada la causa que motivó la reducción.

Otras características determinadas por la ley

Aparte de las anteriores características que son intrínsecas del contrato a tiempo parcial debemos destacar las singularidades legales que deben

cumplir y que se especifican en los apartados 4 y 5 del art. 12 ET, siendo entre otras:

- a) la obligación de formalizar el contrato por escrito, indicando el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como el modo de su distribución según lo previsto en convenio colectivo;
- b) si se trata de una jornada diaria inferior a la de un trabajador a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo;
- c) no se pueden realizar horas extraordinarias, excepto en caso de fuerza mayor;
- d) obligación de formalizar por escrito el pacto sobre horas complementarias ya sea en el momento de la celebración del contrato de trabajo a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. Siempre que concurra la circunstancia de que la jornada ordinaria pactada no es inferior a 10 horas semanales en cómputo anual;
- e) obligación de registrar diariamente y totalizar mensualmente la jornada del trabajador indicando tanto las horas ordinarias como las complementarias y entregar a éste una copia del registro junto al recibo de salarios y debiendo guardar el empresario dichos resúmenes mensuales durante cuatro años.

2. Mecanismo del cálculo de la jubilación contributiva cuando existen períodos a tiempo parcial

Hasta la aprobación del RDL 8/2015²², por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), las reglas para el cómputo de los períodos de cotización a efectos de carencia para la obtención de las diferentes prestaciones de la Seguridad Social y las reglas para el cálculo de las bases reguladoras de la prestación económica, se encontraban en la DA 7ª LGSS 1994, eran, concretamente, la segunda y la tercera de las reglas recogidas en dicha Disposición.

Tras la aprobación del TRLGSS (2015), estas reglas se incorporan en la sección Primera del Capítulo XVII del Título II, concretamente en los arts. 245-248.

Independientemente de donde aparezcan recogidas, el cambio más importante en estas reglas se produjo con las modificaciones introducidas

²² Última actualización publicada: 31 diciembre 2020.

por el RD-L 11/2013, por lo que vamos a analizar el mecanismo de cálculo previo y posterior a dicho Real Decreto Legislativo.

2.1. Con anterioridad al RD-L 11/2013

Con anterioridad al 3 de agosto de 2013 la DA 7ª LGSS indicaba que el cálculo a realizar con el fin de establecer el tiempo cotizado por una persona trabajadora a tiempo parcial, a efectos de cumplimiento de los períodos de carencia para acceder a una prestación sería:

- a) sumar el total de las horas reales trabajadas;
- b) dividir dicho resultado entre 5. Esto se debe a que 5 es el resultado de dividir el número máximo de jornada anual (1.826) entre 365 días del año;
- c) en caso de solicitarse una jubilación o una incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización resultados del apartado anterior se le aplicaba un coeficiente multiplicador de 1,5. Siendo este resultado el número de días acreditados a efectos de período mínimo de cotización, sin que en ningún caso pueda computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Como ya se ha mencionado anteriormente, este método fue declarado inconstitucional por la STC n. 61/2013, basando la declaración de inconstitucionalidad en que se rompía el Principio de Proporcionalidad ya que el mismo «justifica que la base reguladora de las pensiones de los trabajadores a tiempo parcial sea inferior a la de los trabajadores 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, se produciría una “doble penalización”, pues un trabajador a tiempo parcial necesitaría trabajar más tiempo que un trabajador a tiempo completo para cubrir la carencia exigida, y, cuando la cumpliera, la base reguladora de su pensión sería inferior que la del trabajador a tiempo completo, en la misma actividad y categoría profesional».

Además, interpretaba que podía existir vulneración del art. 14 CE por la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, ya que la mayoría de los contratos a tiempo parcial están protagonizados por mujeres, como puede comprobarse con las estadísticas oficiales.

2.2. Con posterioridad al RD-L 11/2013

Conceptos básicos

En la modificación producida por el Real Decreto-Ley aparecen dos conceptos clave que definimos a continuación:

- a) el *Coefficiente de Parcialidad*. Este es un concepto más intuitivo ya que es la relación entre el tiempo realmente trabajado respecto del tiempo de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Es el porcentaje de horas que realmente trabaja respecto del 100% de las jornadas a tiempo completo, por lo que un trabajador que tenga un coeficiente de parcialidad del 50% sobre una jornada de 8 horas diarias significa que su jornada es de 4 horas;
- b) el *Coefficiente Global de Parcialidad*. Este concepto se define como el porcentaje entre el número de días trabajados y acreditados como cotizados y el total de días en alta a lo largo de la vida laboral o del período indicado para cada prestación. Es un poco más complicado de calcular ya que hay que tener en cuenta todos los períodos considerados como trabajados ya sean a tiempo parcial como a tiempo completo y posteriormente dividir el total obtenido entre el período total de alta considerando todos los tramos como si fueran a tiempo completo.

Procedimiento de cálculo del período cotizado a efectos de carencia

En primer lugar, se tienen en cuenta los diferentes períodos en los que el trabajador haya estado en alta con un contrato a tiempo parcial independientemente de la duración de la jornada de cada uno de ellos.

Para ello se aplica el coeficiente de parcialidad sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial y el resultado que nos da es el número de días que se consideran efectivamente cotizados en cada período.

En el caso que nos ocupa de la jubilación contributiva, y en el de la Incapacidad Permanente derivada de enfermedad común, al resultado obtenido con el paso anterior se le aplica el coeficiente corrector de 1,5 sin que el total resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial²³.

A continuación, al número de días que resulte se le suman los días que haya cotizado a tiempo completo siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

²³ Tal como se recogía en el apartado c, norma 3ª, de la DA 7ª LGSS y en el apartado 3 del art. 248 TRLGSS 2015.

Una vez determinados, con el procedimiento mencionado, el número de días de cotización acreditados se procederá al cálculo del coeficiente global de parcialidad.

Por último, se aplicará el coeficiente global de parcialidad al período mínimo de cotización exigido con carácter general y el resultado será el período mínimo que se exigirá a los trabajadores a tiempo parcial.

En el supuesto de que para acceder a una prestación se exija que el período mínimo de cotización esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible pero el espacio temporal será el establecido con carácter general para dicha prestación.

Determinación de la base reguladora

Respecto al cálculo de la base reguladora, la regla tercera de la DA 7ª LGSS (y posteriormente el art. 248 TRLGSS), indica que se calculará conforme a la regla general (apartado *a*) y que «la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término» (apartado *b*).

La regla general establece que para 15 años cotizados el importe a percibir será el 50% de la base reguladora y a partir de ahí se irá incrementando con un porcentaje variable en función de los meses adicionales cotizados.

Para el caso de los trabajadores con períodos a tiempo parcial que no alcancen el mínimo de 15 años el porcentaje a aplicar a la base reguladora será el equivalente de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado sobre 15 años.

3. Un primer paso hacia la igualdad: la STJUE de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18

Como se puede deducir del mecanismo explicado en el epígrafe anterior, tanto el coeficiente de parcialidad como el coeficiente global de parcialidad tienen gran importancia ya que se van a tener en cuenta tanto para el cálculo del período mínimo de cotización (que determina si se tiene o no derecho a obtener la prestación) como para establecer el porcentaje a aplicar a la Base Reguladora para obtener la cuantía final a percibir.

Esta doble aplicación es la causante de una cuestión prejudicial por parte del Tribunal superior de justicia de Castilla y León ante el Tribunal de

Justicia de la Unión Europea que dio lugar a la sentencia de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18.

La cuestión prejudicial versaba sobre si la norma contenida en los arts. 247.a y 248.3 LGSS (relacionados con el trabajo a tiempo parcial), es contraria al art. 4, § 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo y, por otro lado, si también es contraria al art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Respecto de la primera cuestión hay que señalar que el § 1 del art. 4 de la Directiva prohíbe toda discriminación por razón de sexo ya sea directa o indirectamente por lo que se trataba de determinar si esa doble utilización situaba a personas de un sexo determinado (en este caso a las mujeres) en desventaja particular con respecto a las personas del otro sexo y que además no se pudiera justificar objetivamente la existencia de una finalidad legítima y que este mecanismo es el medio para alcanzar de forma adecuada dicha finalidad.

En primer lugar, hay que tener en cuenta que no se trataría de una discriminación directa por razón de sexo ya que la norma se aplica por igual a hombres y mujeres por lo que, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea trata de dilucidar si las proporciones de trabajadores que quedan o no afectados por la norma dentro de la mano de obra masculina son similares o no con respecto a las proporciones dentro de la mano de obra femenina. El tribunal español aporta suficientes datos para demostrar que la norma en cuestión ocasiona en la mayoría de los casos efectos desfavorables para los trabajadores a tiempo parcial respecto de los trabajadores a tiempo completo y que en el período analizado el 75% de los contratos a tiempo parcial eran de mujeres, con lo que se demuestra que sí existe una situación de desventaja de las mujeres respecto de los hombres, por lo que el siguiente paso es determinar si la normativa está justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

El INSS y el Gobierno alegan en primer lugar que la reducción proporcional de la pensión de jubilación en el caso de los trabajadores a tiempo parcial es la expresión de un objetivo general de política social ya que es necesaria en función de los principios de contribución e igualdad entre trabajadores a tiempo parcial y completo y, en segundo lugar, que está objetivamente justificada por el hecho de que, en el caso del trabajo a tiempo parcial, la pensión es la contrapartida de una prestación laboral y de una cotización al sistema de menor entidad.

En respuesta a las consideraciones de ambas partes el Tribunal de Justicia determina, por un lado que el ajuste a la baja de las pensiones de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial en relación con la de los trabajadores a tiempo completo no se puede considerar contrario al Derecho de la Unión;

sin embargo también indica que si la medida implica una reducción del importe de la pensión en una proporción mayor a la correspondiente a los períodos de ocupación a tiempo parcial, no puede considerarse objetivamente justificada por el hecho de que sea una la contraprestación de una prestación de trabajo de menor entidad.

Además, en la normativa española la reducción se hace a través de dos elementos ya que la base reguladora se obtiene a partir de las bases de cotización, las cuáles se obtienen de la remuneración percibida en función de las horas trabajadas por lo que a menos horas se tiene una base inferior. El segundo elemento de reducción es el porcentaje por el que se multiplica la base reguladora el cual viene determinado por el número de días cotizados los cuáles se reducen mediante el coeficiente de parcialidad, aunque se intente atenuar su incidencia con la aplicación del coeficiente de 1,5.

El Tribunal de Justicia destaca que si el objetivo es la salvaguarda del sistema de seguridad social de tipo contributivo y para ello es necesario que la prestación por los trabajos de menor entidad sea también inferior, dicho objetivo se consigue con el cálculo de la base reguladora ya que como ya se ha mencionado está será menor al serlo las cotizaciones de los trabajadores a tiempo parcial, por lo que el aplicar el segundo criterio va más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo señalado.

Concluye por tanto la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea con la existencia de una oposición entre la normativa española y la Directiva 79/7/CEE, en la medida que la normativa perjudica en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores de sexo masculino.

4. Las SSTC n. 91 y n. 92 de 2019: avanzamos, pero faltan retos por alcanzar

Tras esta sentencia del tribunal europeo, nos encontramos con las SSTC n. 91 y n. 92 de 2019 las cuáles están vinculadas entre sí ya que la primera trata sobre una cuestión interna de inconstitucionalidad surgida durante los trámites del proceso que darían lugar a la segunda de las sentencias.

Los hechos parten de un recurso de amparo que presenta don S.M.R. contra las resoluciones de la dirección provincial de Lleida del INSS, la sentencia del Juzgado de lo Social n. 2 de Lleida y la sentencia de la sala de lo social del tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

En su demanda de amparo, la parte recurrente sostiene que las resoluciones administrativas y judiciales impugnadas infringen su derecho a la igualdad ante la ley (art. 14 CE), al desestimar su pretensión en aplicación de una

normativa que prevé un sistema de cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación que resulta discriminatorio para los trabajadores a tiempo parcial en relación con el resto de trabajadores.

Durante el proceso, la sala segunda del Tribunal acordó plantear cuestión interna de inconstitucionalidad.

El auto de planteamiento de la misma considera que el precepto cuestionado, cuya regulación se contiene actualmente en el art. 248.3 del vigente TRLGSS, aprobado por el RDL 8/2015, podría vulnerar el art. 14 CE desde una doble perspectiva: por un lado, en la medida en que vulnera el derecho a la igualdad ante la ley, pues contiene una diferencia de trato de los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo, y por otro lado, por discriminación indirecta por razón de sexo, al evidenciarse estadísticamente que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres, ocasionándoles la norma cuestionada un efecto perjudicial.

Para poder determinar la existencia o no de discriminación analizan tanto la regla tercera, letra *c*, DA 7^a, apartado 1, del TRLGSS aprobado por el RDL 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al precepto por el art. 5.2 del RD-L 11/2013, como la letra *a* de la regla segunda (“períodos de cotización”) de la misma DA 7^a, ya que en ellas se establece el mecanismo de cálculo de los días cotizados y de la cuantía de la pensión.

Tras realizar una síntesis de la doctrina constitucional sobre el art. 14 CE en sus dos vertientes: el derecho a la igualdad y las prohibiciones de discriminación tanto directas como indirectas, se realiza también un recorrido por las diferentes directivas europeas que hacen referencia a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y a las directivas que prohíben expresamente la discriminación por razón de sexo, aunque ésta sea de forma indirecta.

En el punto 7 de los fundamentos jurídicos de la sentencia n. 91/2019, se hace referencia a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación con la adecuación de normas españolas a la directiva 79/7/CEE 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 se hace mención expresa, entre otras, a la sentencia analizada anteriormente.

Finalmente llegan a la conclusión de que, con el método de cálculo de la norma española, el período de cotización para un trabajador a tiempo parcial no se corresponderá con el que de manera natural deriva de los meses y años materialmente cotizados por él durante el tiempo de sus contratos en alta, a diferencia de lo que sí sucede con los trabajadores a tiempo completo.

Solo si su porcentaje de parcialidad ha podido alcanzar durante su vida laboral el 67%, podrá tras la aplicación de la regla reductora obtener el 100% de la base reguladora. En cualquier otro caso, aunque se incluya el coeficiente multiplicador de 1,5, no tendrá derecho al porcentaje total.

Por tanto concluyen que, no solamente existe una diferencia de trato en la fijación del período de cotización, para unos de manera natural, en función del tiempo real (trabajadores a tiempo completo) y para otros artificialmente a partir de un valor reductor (trabajadores a tiempo parcial), sino que el método así implementado castiga, sobre todo, a los trabajadores con menos porcentaje de parcialidad a lo largo de su vida laboral, esto es, a quienes conforman el eslabón más débil del mercado de trabajo y que con harta frecuencia se corresponde con las mujeres.

Concluyen por tanto y se cita textualmente: «Nuestra conclusión sobre la lesión del art. 14 CE, al provocar una discriminación indirecta por razón de sexo, está en línea con la alcanzada por el Tribunal de Justicia en la reciente sentencia de 8 de mayo de 2019 (asunto C-161/18), en la que, como se indicó en el fundamento jurídico 7, se señala que “la aplicación, adicional, de un coeficiente de parcialidad relativo al trabajo a tiempo parcial va más allá de lo necesario para alcanzar tal objetivo y representa, para el grupo de los trabajadores que prestaron sus servicios a tiempo parcial reducido, es decir, por debajo de dos tercios de un trabajo a tiempo completo comparable, una reducción del importe de la pensión de jubilación superior a la que resultaría únicamente de tomar en consideración su jornada de trabajo pro rata temporis”».

5. Conclusiones

Respecto a la jubilación contributiva me gustaría señalar que el cambio introducido por el RD-L 11/2013 a la hora de calcular el número de días realmente cotizados y el mínimo necesario para acceder a la prestación, mediante los coeficientes de parcialidad y el global de parcialidad, sí contribuyeron a facilitar el acceso a la prestación de los trabajadores a tiempo parcial ya que no era necesario acreditar los 15 años que se piden a los trabajadores a tiempo completo, sin embargo se mantenía una situación de infraprotección ya que, si no se alcanzan los 15 años efectivamente cotizados, la cuantía a percibir será menos del 50% de la base reguladora que se calcule, a pesar de que los días en alta representen más de 15 años.

Por tanto, el trabajador a tiempo parcial necesita estar más años dado de alta para que los días efectivamente cotizados sean iguales a 15 años y así alcanzar el 50% de la base reguladora, además como la base reguladora está

en función de lo que se ha cotizado y de la influencia del IPC y los contratos a tiempo parcial cotizan menos que los de jornada completa, al aplicarle un porcentaje inferior al 50% la pensión que se obtiene puede ser inferior a la pensión no contributiva. Esta medida perjudica sobre todo a los trabajadores que menos horas tienen contratadas, ya que necesitan estar muchos más años y finalmente percibirán mucho menos.

Si esta reflexión la combinamos con los datos obtenidos en el INE, donde se aprecia que: el porcentaje de mujeres con contrato a tiempo parcial es muy superior al de los hombres en todos los sectores de actividad y en todos los grupos de edad, a pesar de la crisis que ha contribuido a aumentar el porcentaje de los hombres; el número de féminas que se ven obligadas a aceptar un contrato a tiempo a parcial ante la imposibilidad de obtener uno a jornada completa es más del doble que el de hombres en la misma situación y el número de féminas que se acogen a este tipo de contratación para poder conciliar la vida familiar y laboral es de 307.700 frente a 19.800 hombres (en el tercer trimestre del año 2020), podemos concluir que realmente existe un problema de género ya que son las mujeres las que, mayoritariamente, realizan actividades con contratos a tiempo parcial lo que conlleva:

- a) unos salarios inferiores durante la vida laboral lo que dificulta su independencia y a veces las obliga a mantener relaciones familiares no deseadas;
- b) tener que estar en alta durante más tiempo para poder acceder al mismo porcentaje de la base reguladora que los contratos a tiempo completo obtienen con su período mínimo de cotización. Esto conlleva que normalmente no soliciten la prestación de jubilación con la edad mínima establecida, sino que alarguen su vida laboral para alcanzar al menos el 50%, mientras que los de jornada completa si pasan del período mínimo se les bonifica con porcentajes cada vez mayores de su base reguladora;
- c) un futuro con pensiones ridículas que hacen muy difícil vivir dignamente ya que no les alcanza para los gastos mínimos.

Estos argumentos son los que, tanto el TSJUE como el TC, han tenido en cuenta para declarar como discriminatorio el sistema empleado para el cálculo de la pensión de jubilación contributiva.

Para terminar me gustaría indicar que, aunque la norma española ha sido declarada inconstitucional en los preceptos analizados, los mismos hacían referencia no sólo al cálculo para la jubilación sino también para la incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad y sin embargo el Tribunal Constitucional indica la inconstitucionalidad únicamente para el caso de la jubilación ya que era la que estaba en litigio y la deja vigente para el resto de las prestaciones lo que

puede incurrir en discriminación en esas otras figuras, y deja abierta la puerta para nuevas intervenciones en pro de la igualdad en las prestaciones sociales.

6. Bibliografía

ALFONSO MELLADO C.L., *La nueva regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial: aspectos laborales*, Tirant lo Blanch, 1999

FERRADANS CARAMÉS C., *El Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial. Dificil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*, Aranzadi, 2006

INE, *Encuesta de Población Activa (EPA)*, 2020

PALOMINO SAURINA P., *La regulación del trabajo a tiempo parcial*, Laborum, 2007

Normativa

Constitución Española

[Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo](#), en *BOE*, 24 febrero 1944, n. 55

Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES

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

[Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social](#), en *BOE*, 1º marzo 2014, n. 52

[Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#), en *BOE*, 7 julio 2012, n. 162

[Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad](#), en *BOE*, 10 julio 2001, n. 164

[Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social](#), en *BOE*, 31 diciembre 1994, n. 313

[Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores](#), en *BOE*, 4 agosto 1984, n. 186

[Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores](#), en *BOE*, 14 marzo 1980, n. 64

[Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales](#), en *BOE*, 21 abril 1976, n. 96
Orden Ministerial de 5 de febrero de 1963

[Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, por el que se desarrollan los contratos en prácticas y de aprendizaje y los contratos a tiempo parcial](#), en *BOE*, 31 diciembre 1993, n. 313

[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 *BOE*, 31 octubre 2015, n. 261

[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), en *BOE*, 24 octubre 2015, n. 255

[Real Decreto-Ley 6/2019, de 1º de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#), en *BOE*, 7 marzo 2019, n. 57

[Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores](#), en *BOE*, 21 diciembre 2013, n. 305

[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](#), en *BOE*, 3 agosto 2013, n. 185

[Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad](#), en *BOE*, 28 noviembre 1998, n. 285

[Real Decreto-Ley 3/1993, de 26 de febrero, de medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo](#), en *BOE*, 2 marzo 1993, n. 52

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo