



Organización
Internacional
del Trabajo

- ▶ **Estudio técnico que recomiende, con base en experiencia internacional, la fórmula de cálculo para el otorgamiento de prestaciones de invalidez, vejez y muerte a afiliados a tiempo parcial**

▶ OIT Países Andinos

ECUADOR 

- ▶ **Estudio técnico que recomiende, con base en experiencia internacional, la fórmula de cálculo para el otorgamiento de prestaciones de invalidez, vejez y muerte a afiliados a tiempo parcial**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022
Primera edición: marzo 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Recomendaciones para favorecer las afiliaciones a tiempo parcial al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Language: Spanish

Ecuador: OIT /Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2022

ISBN: 9789220368206 (Impreso)

ISBN: 9789220368213 (PDF Web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Impreso en Ecuador

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

El presente trabajo ha sido elaborado en el marco del Programa de Asistencia Técnica para la Seguridad Social (PATSS) que la OIT brinda al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en Ecuador. La supervisión del trabajo estuvo a cargo de Pablo Casalí, David Jaramillo y Fabián Vallejo, funcionarios de la Oficina de la OIT para los Países Andinos. Esta propuesta se construyó con la colaboración directa de los funcionarios de la Dirección Actuarial, de Investigación y Estadística (DAIE) del IESS. La ejecución del documento estuvo a cargo de Hernán Peña, colaborador externo de la OIT.

► Contenido

► Introducción	9
► Formas de empleo atípicas (no tan atípicas)	11
► Experiencia internacional: los trabajadores a tiempo parcial y su inclusión en la seguridad social	13
Trabajadores a tiempo parcial en la seguridad social española	14
► Diagnóstico inicial de los trabajadores a tiempo parcial afiliados al IESS	22
Información que proporciona el IESS	22
Procesamiento de la información de los aportantes al IESS	23
Confección de la muestra: 50 000 casos	24
Análisis de los aportes en relación con las variables	25
► Técnicas para incorporar a colectivos específicos	42
¿Quién paga el costo de la inclusión?	44
► Procedimiento para calcular las cotizaciones de los afiliados a tiempo parcial	45
Cómputo de los aportes de los trabajadores a tiempo parcial	47
Efectos posibles de la propuesta	50
► Recomendaciones para la entrega de prestaciones a los afiliados a tiempo parcial	52
► Bibliografía	55

► Índice de gráficos

► Gráfico 1.	Grupo 1: días trabajados a tiempo completo	33
► Gráfico 2.	Grupo 1: días trabajados a tiempo parcial	33
► Gráfico 3.	Grupo 2: aportes acumulados a tiempo parcial	40

► Índice de Cuadros

► Cuadro 1.	Densidad de aportes según edad	25
► Cuadro 2.	Representatividad de los grupos	26
► Cuadro 3.	Grupo 1 por sexo, según grupo de edad	26
► Cuadro 4.	Grupo 1 por sector, según actividad	27
► Cuadro 5.	Grupo 1 por edad al primer aporte a tiempo parcial, según edad actual	28
► Cuadro 6.	Grupo 1 por edad al primer aporte a tiempo completo, según edad actual	28
► Cuadro 7.	Grupo 1 por rotación, según actividad	29
► Cuadro 8.	Grupo 1 por segunda actividad, según actividad principal	30
► Cuadro 9.	Grupo 1: densidad de aportes a tiempo parcial, según edad	31
► Cuadro 10.	Grupo 1: densidad de aportes a tiempo completo, según edad	31
► Cuadro 11.	Grupo 1: meses con aportes a tiempo parcial, según edad	32
► Cuadro 12.	Grupo 1: meses con aportes a tiempo completo, según edad	32
► Cuadro 13.	Grupo 1: salarios a tiempo completo, según edad	34
► Cuadro 14.	Grupo 1: salarios a tiempo parcial, según edad	34
► Cuadro 15.	Grupo 2 por sexo, según grupo de edad	35
► Cuadro 16.	Grupo 2 por sector, según actividad	35
► Cuadro 17.	Grupo 2 por rotación, según actividad	38
► Cuadro 18.	Grupo 2 por segunda actividad, según actividad principal	38
► Cuadro 19.	Grupo 2 por edad al primer aporte a tiempo parcial, según edad actual	39
► Cuadro 20.	Grupo 2: densidad de aportes a tiempo parcial, según edad	39
► Cuadro 21.	Grupo 2: aportes acumulados a tiempo parcial, según edad	40
► Cuadro 22.	Grupo 2: salarios a tiempo parcial, según edad	41
► Cuadro 23.	Ejemplo Práctico 1: cálculo del coeficiente parcial global	48
► Cuadro 24.	Ejemplo 2: cálculo del coeficiente parcial global	48
► Cuadro 25.	Ejemplo 3: cálculo del coeficiente parcial global	49
► Cuadro 26.	Ejemplo 4: cálculo del coeficiente parcial global	50

► Introducción

La seguridad social es reconocida en los instrumentos internacionales fundamentales como un derecho humano que permite la cohesión social, el aumento de la inclusión política, la prevención y alivio en la pobreza. A dos décadas del presente siglo, el acceso a cualquier forma de protección continúa siendo una tarea pendiente. En el año 2020, solo el 46,9 por ciento de la población mundial estaba efectivamente cubierta por al menos una prestación de protección social (indicador 1.3.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS); mientras que el 53,1 por ciento restante —4 100 millones de personas— estaba totalmente desprotegido (OIT 2021a).

Esta realidad, así como los nuevos conceptos emergentes en la materia, las nuevas tendencias en el empleo atípico (el generado por la economía colaborativa o de las plataformas digitales y la industria 4.0 o cuarta revolución industrial), como la informalidad y el tiempo parcial, y los efectos de la crisis económica mundial por efectos de la COVID-19 ponen bajo análisis la eficacia de la seguridad social para garantizar su cobertura universal.

La revisión de los instrumentos internacionales fundamentales —entre ellos el Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima), 1952 (núm. 102)— muestra la importancia de establecer una norma que garantice a toda la población, por lo menos, el acceso universal a un ingreso mínimo. En tal sentido, uno de los principales objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la extensión de la seguridad social.

Asimismo, de la revisión de dichos instrumentos se observa un bajo porcentaje de ratificación de los convenios, especialmente en los países en desarrollo, lo que constituye un indicador de su falta de adecuación y pertinencia en tales países al no establecerse efectivamente una obligación vinculante para la extensión de un conjunto básico, pero integral, de prestaciones prioritarias a todos en la economía y en la sociedad globales (OIT 2017a).

A efecto de eliminar las brechas y limitaciones de la protección social y hacer frente a las crisis económicas, la OIT impulsó a partir de 2001 el piso de protección social y, posteriormente, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), considerando que estas brindan la mejor orientación para el establecimiento de un paquete de prestaciones mínimas a todas las personas y accesible a todos los países.

En septiembre de 2015, la comunidad internacional acordó la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) «para no dejar a nadie atrás». La Agenda 2030 ha reconocido el papel fundamental de la protección social para lograr «el mundo que queremos» en 2030, caracterizado por la prosperidad compartida, la paz y la seguridad. El ODS 1.3 compromete a los países a poner en marcha sistemas de protección social adecuados a nivel nacional para todos incluyendo pisos, para reducir y prevenir la pobreza (OIT 2019). Este compromiso reafirma el acuerdo mundial sobre la ampliación de la seguridad social alcanzado por la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) de la OIT, emitida por trabajadores, empleadores y gobiernos de todos los países.

Los sistemas previsionales son, esencialmente, esquemas de aseguramiento en los que grupos de ciudadanos comparten los riesgos para disminuir la magnitud de sus posibles impactos. Uno de los riesgos que se buscan prever es el de la pérdida de capacidad de generar ingresos vinculada al envejecimiento. Como cualquier esquema de aseguramiento, su efectividad depende en parte de la amplitud de la población incluida, y un aspecto crítico para asegurar su financiamiento es minimizar las oportunidades para que quienes tienen menores riesgos dejen de participar¹, ya que esto afectaría la sostenibilidad y la equidad de los sistemas.

1. Esta situación es conocida como «selección adversa» en la literatura sobre seguros.

El Ecuador, como la gran mayoría de países de América Latina y el Caribe, enfrenta grandes desafíos respecto a dar una cobertura previsional efectiva a los trabajadores con empleos atípicos, y dentro de estos, los trabajadores a tiempo parcial presentan grandes dificultades para el acceso efectivo a las prestaciones por vejez, invalidez y muerte que otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Desde octubre de 2018, el IESS y la OIT mantienen un Convenio de Cooperación Interinstitucional, cuyo objetivo principal es ejecutar un Programa de Asistencia Técnica para la Seguridad Social (PATSS). Parte de los objetivos específicos de ese programa dan cuenta de la necesidad de establecer estrategias para ampliar la cobertura de la seguridad social a población de difícil acceso, evaluando el impacto de esas estrategias en la sostenibilidad del sistema. En ese marco, la Dirección Actuarial de Investigación y Estadística (DAIE) del IESS, solicitó asistencia técnica puntual para analizar, sobre la base de buenas prácticas internacionales, recomendaciones que permitan entregar prestaciones por vejez, invalidez y muerte a los afiliados a tiempo parcial.

El presente trabajo, en su primera parte, busca plantear recomendaciones para una efectiva y oportuna entrega de las prestaciones mencionadas a los trabajadores a tiempo parcial en el sistema ecuatoriano de seguridad social, examinando, en primer lugar, las formas de empleo atípicas y los problemas que representan para la protección de las personas. En segundo lugar, se revisan las experiencias internacionales para dar una efectiva cobertura a este grupo de trabajadores, analizando con mayor detalle el caso español. Seguidamente, se realiza un diagnóstico inicial de la información existente en las bases de datos administradas del IESS con relación a la afiliación a tiempo parcial; en quinto lugar, se formula una propuesta para avanzar hacia una solución de la problemática planteada. Cabe destacar que la propuesta deberá ser analizada por la DAIE en función del posible impacto que esta generaría en la sostenibilidad del sistema.

En su segunda parte, el trabajo propone recomendaciones para la implementación de mecanismos de portabilidad de aportes en el sistema ecuatoriano de seguridad social, examinando, en primer término, la portabilidad del derecho a la seguridad social y sus implicancias. En segundo término, se revisa la reglamentación internacional de la portabilidad del derecho a la seguridad social. Seguidamente, se hace un repaso de los convenios internacionales de seguridad social; luego, la portabilidad en las normas internas de los sistemas de seguridad social; posteriormente, la portabilidad en el marco de los principios de seguridad social y, finalmente, una propuesta de reglamento.

► Formas de empleo atípicas (no tan atípicas)

Desde hace varias décadas el empleo tradicional o clásico, que constituía la forma más avanzada de trabajo y se caracterizaba por ser asalariado, de tiempo completo, permanente, con subordinación en la relación de trabajo, con un empleador claramente identificado y con derechos laborales y seguridad social, es cada vez menos frecuente.

En su lugar han aparecido nuevas formas que la literatura ha denominado «atípicas» o «empleo atípico», como la informalidad, el empleo a tiempo parcial, el empleo en las plataformas digitales, entre otros, en donde el empleador se vuelve indirecto o invisible o desaparece, con lo cual se desvanece cualquier posibilidad de atribuir responsabilidades. En algunos casos se trata de un regreso al tipo de empleo previo a la relación típica (OIT 2017b).

Este empleo es resultado de varios factores: cambios en el mundo del trabajo derivados de la globalización, la incorporación de las tecnologías de la información y de la comunicación, la economía colaborativa (trabajo a pedido, empleo masivo o a demanda, entre otros) y la cuarta revolución industrial (digitalización, robotización e inteligencia artificial), el aumento de la presencia de la mujer en el empleo, cambios o vacíos en los marcos normativos (en algunos casos las reformas han incorporado este tipo de empleo; en otros, no existen disposiciones para su regulación o se incrustan en zonas grises de la legislación).

La tendencia de estos empleos a nivel mundial, en su gran mayoría, está asociada a la inseguridad y desprotección de los derechos sociolaborales, en algunos casos por la flexibilidad e individualización de las nuevas formas de empleo y, en otros, por la nula o débil acción sindical (OIT 2016a). Es posible también que a raíz de estas nuevas formas de empleo se genere un mayor desempleo en algunos sectores, con lo cual se verá afectado el trabajador, así como las instituciones de seguridad social y, por ende, se incrementarán las desigualdades.

Reconociendo la importancia de estos retos, la Declaración Ministerial del G20 «Hacia un futuro inclusivo: Dar forma al mundo del trabajo», se comprometió, precisamente, a «dar forma al futuro del trabajo mediante aprovechar las oportunidades del cambio estructural para crear nuevos y mejores empleos y reducir los riesgos mediante la atención a las políticas de desarrollo de competencias, la protección social efectiva para todos y la calidad del empleo» e identificó «brechas en la protección social resultantes, en parte, del aumento de las formas atípicas de empleo no estándar y la creciente economía de plataforma» (G20 2017, párr. 3 y 6) como uno de los desafíos que requieren una respuesta eficaz. Estas deliberaciones también se basan en las recomendaciones políticas del G20, «Recomendaciones para promover sistemas de protección social más equitativos y sostenibles», adoptadas en 2016 (G20 2016), así como en el Marco del G20 sobre la promoción de empleos de calidad (G20 2015).

Además de la informalidad, se reconocen otras modalidades de empleo atípico que la OIT ha clasificado en cuatro (OIT 2016b):

- a.** Temporal. Es aquel cuyo contrato o relación de trabajo es por un tiempo determinado: proyectos o tareas, estacional, ocasional o por días.
- b.** Parcial. Comprende el trabajo con horarios reducidos, a pedido o contratos de «cero horas».
- c.** Intermediación laboral. Puede ser por cesión temporal de trabajadores, intermediación, alquiler de mano de obra o subcontratación (*outsourcing*). En este empleo no hay una relación directa ni subordinada con el usuario final, y las condiciones de trabajo varían considerablemente.
- d.** Por cuenta propia económicamente dependiente. Es el que trata de horarios reducidos.

En el marco de las formas atípicas de empleo han cobrado singular importancia aquellas en donde no se garantiza un determinado número de horas; esto es, los horarios son inestables e imprevisibles para adaptar la dotación de personal a las necesidades y organización de la empresa. Pueden citarse, entre otras, las siguientes.

- a.** Trabajo por llamada o a pedido. Se caracteriza por la escasa antelación con que se dan a conocer los horarios, existen grandes variaciones en las horas de trabajo y la escasa o nula participación de los trabajadores en la determinación de los horarios (OIT 2018a). Los descansos también son imprevisibles, porque la persona tiene que esperar el llamado a trabajar.
- b.** Contratos cero horas. Son aquellos en donde no se garantizan horas de trabajo por día, semana o mes, pero en cambio se exige al trabajador estar disponible para laborar por breves periodos, y solo se le pagan las horas efectivamente trabajadas. Adicionalmente, algunos contratos establecen la cláusula de exclusividad, que impide a los trabajadores laborar para otro empleador, incluso en periodos en los que el empleador principal no tenga trabajo para ofrecer (OIT 2018b). Estos contratos se caracterizan por una ultra flexibilidad, son utilizados para cubrir puestos temporalmente, en picos de producción, entre otros (en educación, salud, hostelería y cadenas de *fast food*). El trabajador no tiene obligación de aceptar los trabajos ofertados, pero siempre se encuentra ante la inestabilidad; en tanto, las empresas reducen costos y facilitan flexibilidad laboral en tiempos de incertidumbre económica.
- c.** El trabajo en plataformas digitales. Dentro de la economía colaborativa suele recibir el nombre de «economía del trabajo esporádico» (*gig economy*), ha propiciado la creación de formas emergentes de empleo individualizadas (*crowdworking*), como las siguientes (OIT 2018b):
 - Trabajo colaborativo. Se realiza mediante plataformas digitales, las cuales ponen en contacto a empresas y personas con la finalidad de conectar clientes con trabajadores (colaboradores) en una concurrencia entre estos, sin importar la ubicación, para realizar una actividad o servicio. Se lleva a cabo a través de convocatorias abiertas a un gran número de personas. Se trata de «microtarefas», porque las actividades están fragmentadas. Dichas tareas requieren un nivel de entendimiento (etiquetar fotos, valorar emociones o adecuar contenidos, textos o contestar encuestas, entre otros) (OIT 2018b).
 - Trabajo a demanda a través de aplicaciones. Se ofrecen y adjudican trabajos relacionados con actividades de entrega de productos, servicios a domicilio y el transporte a nivel local; la transacción se efectúa mediante las aplicaciones móviles. Las empresas administradoras de las plataformas intervienen fijando normas mínimas para la calidad del servicio, selección y supervisión del personal (OIT 2018a).

Las dos modalidades de la economía de trabajos esporádicos tienen en común que las personas que realizan el trabajo son consideradas como contratistas independientes y no como trabajadores. Este tipo de empleo se está expandiendo en todo el mundo, y para muchos de los trabajadores participantes constituye su principal fuente de ingresos; para otros, se trata de una actividad complementaria a su trabajo, y otros más trabajan para varias plataformas digitales (OIT 2018c).

En algunos casos la tipología del empleo atípico responde a la elección explícita del trabajador por la flexibilidad en la realización del trabajo, en tanto para otros, es por necesidad. En ambos casos, las consecuencias son diferentes para las partes involucradas:

- a.** Trabajador. Ve incrementada la inseguridad en el empleo, en los ingresos, en el disfrute de sus derechos fundamentales en el trabajo y en la seguridad social, pues algunas legislaciones no regulan el trabajo atípico, o bien, aunque esté regulado, la no continuidad del empleo impide el otorgamiento de los derechos sociolaborales o los reduce.
- b.** Empresas. Obtienen la reducción en los costos y flexibilidad laboral. Este panorama implica, en general, un desafío para los países con el propósito de mantenerse competitivos en la economía mundial, pero también respecto a cómo brindar una protección adecuada.

► Experiencia internacional: los trabajadores a tiempo parcial y su inclusión en la seguridad social

Históricamente, los sistemas nacionales de protección social se han desarrollado principalmente para proteger a las personas con un empleo estándar o típico. En el caso de los regímenes basados en seguros, estos se financian con cotizaciones sociales del trabajador, del empresario y, en algunas ocasiones, del Estado. En cambio, los regímenes financiados por impuestos, y en ciertas ocasiones sujetos a la comprobación de recursos, se otorgan en muchos países independientemente de la situación laboral de una persona.

Desde la década de 1990, los Estados miembros de la Unión Europea han tratado de adicionar a las prestaciones de la protección social una orientación más activa y de acompañamiento para el acceso a los servicios de empleo y de formación. Los trabajadores con empleos atípicos han sido incluidos a menudo en estos paquetes de protección social más amplios, pero el acceso ha sido limitado o dispar (Matsaganis *et al.* 2016). Si bien las adecuaciones normativas para el acceso legal y efectivo a la protección social fueron acompañando al mercado laboral, las brechas de cobertura efectiva de estas formas de trabajo son cada vez más amplias debido a la evolución estructural del mundo del trabajo, la cual se ha intensificado en los últimos años.

Las brechas en la cobertura de la protección social afectan tanto al acceso legal a los regímenes de protección social como al acceso efectivo a las prestaciones (acumulación de derechos) de las personas con un empleo atípico. En tales circunstancias, la protección social cubre básicamente las necesidades de los asalariados, y en particular de los que tienen un empleo estándar. Los trabajadores atípicos suelen tener el mismo acceso legal a la mayoría de los regímenes de prestaciones sociales que los que tienen un contrato típico, con la importante excepción de determinadas categorías de trabajadores, como los eventuales y estacionales, los trabajadores de guardia y los que tienen contratos de empresa temporal, contratos relacionados con el código civil o contratos de cero horas.

Los trabajadores atípicos suelen tener dificultades para cumplir las condiciones de acceso a las prestaciones de los regímenes basados en el seguro (por ejemplo, períodos de cotización interrumpidos). A este respecto, los criterios de cotización y de elegibilidad, así como el cálculo del nivel y la duración de las prestaciones, deberían adaptarse a la situación de los trabajadores atípicos, y de ser así, las brechas podrían reducirse significativamente.

En algunas ocasiones, las reformas dirigidas a los trabajadores atípicos han quedado incluidas dentro de otras mayores dirigidas a los trabajadores típicos, por ejemplo, cambiando las condiciones de elegibilidad para algunos regímenes generales, y muchas veces originadas por crisis económicas y sociales en diferentes ámbitos (Comisión Europea 2016). El trabajo a atípico se ha desarrollado a nivel mundial como parte de una política general de empleo para aumentar la flexibilidad laboral y reducir el desempleo. El riesgo de pobreza entre los trabajadores atípicos se ha convertido en un nuevo reto para los sistemas de protección social, surgiendo una tensión entre el mantenimiento de altos niveles de flexibilidad laboral y la garantía de una protección social universal.

Según un estudio elaborado para la Unión Europea (Spasova 2017), la ampliación de la protección a los trabajadores atípicos ha seguido tres vías principales. **La primera vía** consiste en integrar algunas categorías de trabajadores atípicos que anteriormente no tenían acceso, o solo estaban parcialmente cubiertos por un régimen de seguridad social, en el sistema general de seguridad social. Por ejemplo, desde mediados de 1990, Austria implementó una estrategia de integración de todos los tipos de empleo remunerado en el régimen de seguridad social, incorporando a los trabajadores autónomos, los trabajadores marginales a tiempo parcial y los contratistas autónomos (ampliación del seguro de enfermedad, las pensiones y el seguro de desempleo). En España, se implementó una forma más favorable para calcular los períodos de cotización para las prestaciones de seguridad social contributiva (excluido el subsidio de desempleo). En Croacia, una reforma fiscal de 2017 amplió la obligación de cotizar

a la seguridad social a algunos trabajadores atípicos. En Eslovenia, las cotizaciones de los empresarios (desde 2013) y las cotizaciones de los trabajadores (desde 2014) al seguro de pensiones y de invalidez se han pagado sobre el trabajo sujeto a contratos regulados por el Código Civil. Asimismo, desde 2015 son obligatorias las cotizaciones a la seguridad social por las prácticas profesionales de los estudiantes, con esta medida se pretendió eliminar un factor que estimulaba su precariedad.

La segunda vía fue tratar de redefinir el número de empleos temporales transformándolos más rápidamente en empleos fijos. Por ejemplo, en los Países Bajos, a partir de 2015, las nuevas normas tienen como objetivo conseguir un trabajo fijo para los «flexi trabajadores»².

En Polonia, en 2016 las normas de cobertura de la seguridad social de los trabajadores con contratos de comisión de servicio regulados por el Código Civil están alineadas con las normas aplicables en la provisión de empleo en virtud de contratos basados en el Código de Trabajo. Ahí se introdujo el nuevo principio de la base mínima de la seguridad social igual al salario mínimo; como resultado, si un empleado está cubierto con una remuneración inferior a la mínima, la cotización a la seguridad social se paga sobre la base del salario mínimo. Además, desde el 1 de enero de 2017, la nueva disposición sobre ingresos mínimos cubre a las personas que trabajan con contratos de comisión. Ella introduce una tarifa horaria mínima para este tipo de contratos. Este límite se incrementa, siguiendo el crecimiento del salario mínimo.

Por último, **la tercera vía** de reforma consiste en redefinir el trabajo autónomo (dependiente) bajo una legislación laboral más amplia, y asimilar sus derechos de seguridad social al de los trabajadores asalariados (por ejemplo, el caso de Polonia).

Cabe señalar que también hubo reformas que van en la dirección opuesta (por ejemplo, las de Chipre, Noruega, Rumanía), es decir, hacia la reducción de la protección de los trabajadores atípicos. Por ejemplo, la República Checa suprimió en 2011 la posibilidad de combinar el empleo a tiempo parcial con las prestaciones por desempleo. En Rumanía, la desregulación de las relaciones laborales tuvo lugar inmediatamente después de la crisis económica, con el fin de aumentar la flexibilidad laboral y reducir la protección social.

A continuación, se presenta con mayor detalle las adecuaciones normativas implementadas en el sistema de seguridad social español como ejemplo de la primera vía, que posteriormente se tomará como referencia para el diseño de una propuesta de procedimiento y cálculo de las prestaciones por vejez, invalidez y muerte para los afiliados que realizan aportes a tiempo parcial en el IESS.

Trabajadores a tiempo parcial en la seguridad social española

Hasta el inicio de los años ochenta, el mercado de trabajo español se caracterizó por relaciones laborales rígidas, así como por las elevadas tasas de paro, concentradas particularmente entre mujeres y jóvenes, que no permitían hacer frente a los cambios del mercado empresarial. El trabajo a tiempo parcial aparece en España en 1980 en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Hasta tal fecha, no existía en la legislación española ninguna norma que regulase de modo expreso o directo el trabajo a tiempo parcial, aunque, y a pesar de ello, siempre se ha podido trabajar con una jornada reducida al amparo de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, en el que se recogía el principio de libertad contractual de las partes.

A partir de 1984 se inició una tendencia flexibilizadora con la adopción de un paquete legal que supuso, entre otras ventajas, la implantación de medidas para facilitar la entrada y salida del empleo, estimular la incorporación al mercado de trabajo de jóvenes, mujeres y parados de larga duración, la liberalización de

2. Las nuevas normas se refieren al periodo de prueba (no debe ser con contratos inferiores a seis meses), la norma de no competencia (no se permite si no hay contrato permanente) y el número de contratos temporales sucesivos: una cuarta prórroga de más de dos años en un contrato temporal lo transforma automáticamente en un puesto permanente.

los contratos temporales de trabajo a través de la ruptura del nexo causal, y la implantación de tres tipos de contrataciones atípicas: el contrato temporal de fomento del empleo, el contrato para la formación y el contrato en prácticas.

La utilización del contrato a tiempo parcial ha pasado a ser de uso muy habitual por muchos trabajadores españoles hasta el punto de que una forma de trabajar esporádica o excepcional se ha convertido en un modelo de vida laboral consolidado para muchos de los trabajadores. El trabajo a tiempo parcial resulta ser una figura contractual de gran importancia por la cantidad de trabajadores que han accedido a esta modalidad contractual, aproximadamente 15 por ciento de la población trabajadora (García Valverde 2018). El uso de este tipo de empleo atípico fue utilizado como una política para fomentar el empleo y como una herramienta para sacar a los trabajadores del desempleo.

El marco normativo de la contratación a tiempo parcial ha sufrido variaciones a lo largo del tiempo en la regulación laboral y de la seguridad social española. Para este trabajo se realizará una breve descripción de cómo los trabajadores de tiempo parcial acceden a las prestaciones de seguridad social, también de cómo se determinan las cotizaciones y carencias o la base reguladora, materias que se encuentran reguladas en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)³ española.

El Decreto-Ley 15/1998⁴, del 28 de noviembre de 1998, da medidas urgentes para la mejora del mercado laboral en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, establece que la cotización a la seguridad social derivada de los contratos a tiempo parcial será mensual y se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere. La cotización, por lo tanto, responde al sistema general de cotización mensual, con independencia del número de horas o de días que se trabaje a la semana o al mes, debido al carácter reducido y a la distribución irregular de la jornada laboral de estos trabajadores (Barcelón Cobedo 2013). Se parte de una cotización mensual y se determina la base de cotización por contingencias comunes de los trabajadores a tiempo parcial y se rige por la siguiente regla: la remuneración que habrá de ser computada para su determinación será la correspondiente a las horas ordinarias y complementarias que haya realizado el trabajador en el mes a que se refiere la cotización.

Real Decreto – Ley 15/1998 —solo artículos relacionados—

Artículo segundo. Protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial. Se modifican el apartado 1 del artículo 166 y la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

Dos. La disposición adicional séptima queda redactada en la forma siguiente:

“Disposición adicional séptima. Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

1. *La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las siguientes reglas:*

Primera. Cotización.

a. *La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquélla será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.*

3. Artículos 245 a 248 del Real Decreto-Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4. Disposición adicional 7ª, apartado 1, regla 1ª LGSS.

- b.** La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.
- c.** Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

Segunda. Períodos de cotización.

- a.** Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.
- b.** Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Tercera. Bases reguladoras.

- a.** La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para la prestación por maternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.
- b.** A efecto de las pensiones de jubilación y de la incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, 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.
- c.** El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en el apartado b) de la regla segunda se computará para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

Cuarta. Protección por desempleo.

Para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine reglamentariamente en su normativa específica.

2. Las regl

3. Las contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo

1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.”

Disposición transitoria tercera. Régimen de Protección Social aplicable a los contratos en vigor.

Las disposiciones contenidas en el artículo segundo serán de aplicación a todos los contratos a tiempo parcial, cualquiera que sea la fecha de su celebración, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, de conformidad con lo previsto en su disposición final segunda.

Posteriormente, el Real Decreto 1131/2002, del 31 de octubre de 2002, incorpora una mayor regulación respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Real Decreto 1131/2002 —solo artículos relacionados—

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. Lo establecido en el capítulo II de este Real Decreto será de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
2. A efectos de las prestaciones que sean objeto de cobertura mediante convenio especial y por los períodos en que éste sea simultáneo con la realización de un trabajo a tiempo parcial, quedan excluidos de la aplicación de este Real Decreto:
 - a. Los trabajadores que, una vez suscrito un convenio especial, sean incluidos en el mismo régimen de la Seguridad Social, como consecuencia de un contrato a tiempo parcial.
 - b. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial que suscriban el convenio especial, previsto en el artículo 13 de la Orden del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 18 de julio de 1991, reguladora del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

En los supuestos contemplados en los párrafos anteriores, las prestaciones se otorgarán con arreglo a las normas que las regulen para los trabajadores que presten servicios a tiempo completo.

Artículo 2. Alcance de la acción protectora.

1. De acuerdo con lo previsto en el párrafo primero del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, los trabajadores a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior están protegidos, frente a la totalidad de situaciones y contingencias que se hallen previstas con carácter general en el respectivo régimen de la Seguridad Social en el que figuren encuadrados, con las particularidades y condiciones establecidas en los artículos siguientes.
2. No obstante, en materia de protección por desempleo, será de aplicación su normativa específica conforme a lo establecido en la regla cuarta del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 3. Períodos de cotización.

1. Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales. Cuando para

poder causar la prestación de que se trate, excepto las pensiones de jubilación e incapacidad permanente a las cuales será de aplicación lo establecido en el apartado 2 de este artículo, el período mínimo exigible deba estar comprendido dentro de un lapso de tiempo inmediatamente anterior al hecho causante, este lapso se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

2. Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en el apartado anterior se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5 resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.
3. Los períodos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o descanso por maternidad, durante los que perviva el contrato de trabajo a tiempo parcial, así como los de percepción de la prestación por desempleo determinados por la suspensión o extinción de una relación laboral de ese tipo, tendrán la misma consideración, a efectos de lo previsto en los apartados anteriores, que el período de trabajo precedente a la baja médica, al descanso, a la suspensión o a la extinción del contrato, respectivamente.
4. El cómputo de los períodos que legalmente se asimilan a cotizados, que sucedan a períodos trabajados a tiempo parcial, se llevará a cabo de forma idéntica a la utilizada en relación con el último período trabajado.
5. Cuando el trabajador realice simultáneamente más de una actividad a tiempo parcial en los términos señalados en el apartado 1 del artículo 1 se sumarán los días teóricos de cotización acreditados en las distintas actividades, tanto en las situaciones de pluriempleo como en las de pluriactividad en las que deba aplicarse el cómputo recíproco de cotizaciones.
6. En los supuestos previstos en los apartados anteriores, en ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Artículo 7. Base reguladora.

1. A efectos del cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y de muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes y de jubilación, causadas por las personas a que se refiere el apartado 1 del artículo 1, en lo no previsto expresamente en este capítulo, se aplicarán las normas establecidas con carácter general para la determinación de la cuantía de las pensiones.
2. En relación con las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, derivadas estas últimas de enfermedad común o de accidente no laboral, 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 la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar. A excepción de los períodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo-discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón a las interrupciones en la prestación de servicios derivadas del propio contrato a tiempo parcial.
3. Para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias profesionales, en los supuestos en que el trabajador no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea no obstante irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre siete o treinta el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos.

En el caso de contratos de trabajo fijo-discontinuo, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.

4. Asimismo, a efectos de determinar la base reguladora de las pensiones derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese período. El resultado así obtenido se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a mil ochocientos veintiséis el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.

Artículo 8. Porcentaje de la pensión de jubilación.

El tiempo de cotización que resulte acreditado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 3 se computará para determinar el número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación. La fracción de año que pueda resultar se computará como un año completo.

Para el tratamiento de los periodos de cotización para calcular los lapsos de carencia, el Tribunal Constitucional Español estableció en el año 2013⁵ una nueva manera de computar el tiempo cotizado y, así, acreditar los periodos de cotización necesarios a fin de causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, con el fin de personalizar al máximo el nivel de parcialidad del trabajador a lo largo de toda su vida laboral y el propósito de concretar con una mayor precisión la totalidad de días que el trabajador ha prestado sus servicios a tiempo parcial; es decir, pueden ser computados para poder acceder a las diferentes prestaciones (Barcelón Cobedo 2013).

De esta manera, en el artículo 247 LGSS, en el que se regula el cómputo de los periodos de cotización, se introducen dos términos novedosos: el coeficiente de parcialidad (información esencial de la que parte para el cálculo de los periodos de cotización en los trabajos de tiempo parcial, que viene determinado por la empresa al formalizar el alta del trabajador, quedando constancia en la vida laboral del mismo) y el coeficiente global de parcialidad, que no se refiere ya a cada periodo trabajado a tiempo parcial, sino a la globalidad de la vida laboral del trabajador, de forma que se toman en consideración el número total de días en alta de este que, a su vez, dependerá del tipo de trabajo a tiempo parcial conforme al cual se lo haya contratado.

Las distintas modificaciones normativas realizadas a la seguridad social española han tendido un impacto inmediato desde el punto de vista del reconocimiento del derecho y posterior acceso a la prestación. Lo descrito se debe a que todo trabajador que haya laborado a tiempo parcial, siempre y cuando logre reunir el periodo mínimo de carencia legal para acceder a las diferentes prestaciones de la seguridad social, podrá beneficiarse de forma inmediata con la aplicación del coeficiente global de parcialidad.

De esta forma, se da acceso efectivo a los trabajadores a tiempo parcial, no exigiéndoles el cumplimiento del requisito de carencia en los términos generales que se demanda a los trabajadores a tiempo completo. Esta medida, sin duda, está pensada para garantizar la protección social de los trabajadores que en su vida laboral tengan una parcialidad reiterada.

5. STC 61/2013, de 14 de marzo de 2013.

Ley General de la Seguridad Social⁶ —solo artículos relacionados—

CAPÍTULO XVII

Disposiciones aplicables a determinados trabajadores del Régimen General

Sección 1.^a Trabajadores contratados a tiempo parcial

Artículo 245. Protección social.

1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por lo establecido en este capítulo y en los artículos 269.2 y 270.1 con relación a la protección por desempleo.
2. Las reglas contenidas en esta sección serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, comprendidos en el campo de aplicación del Régimen General, incluidos los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos pertenecientes al Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Artículo 246. Cotización.

1. La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquella será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.
2. La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.
3. Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

Artículo 247. Cómputo de los periodos de cotización.

A efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se aplicarán las siguientes reglas:

- a. Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

- 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 establecido en la letra a), sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En caso de tratarse de subsidio por

6. Última actualización, publicada el 20 de octubre de 2021.

incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

- c. El período 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 período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

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

Artículo 248. Cuantía de las prestaciones económicas.

1. En la determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a. La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general.
- b. La base reguladora diaria de las prestaciones por maternidad y por paternidad, será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre trescientos sesenta y cinco.

No obstante, las prestaciones por maternidad y paternidad podrán reconocerse mediante resolución provisional conforme a lo previsto en el artículo 179.2.

- c. La base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal.

2. A efectos de calcular las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, 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.
3. A efectos de determinar la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común⁷, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) del artículo 247, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el artículo 210.1, con la siguiente excepción:

Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años.

7. Se declara la inconstitucionalidad y nulidad del inciso destacado del párrafo primero del apartado 3, con los efectos señalados en el fundamento jurídico 6, por Sentencia del TC 155/2021, de 13 de septiembre de 2021.

► Diagnóstico inicial de los trabajadores a tiempo parcial afiliados al IESS

La importancia de la protección social se ve reflejada tanto en la población cubierta como en los recursos necesarios para su financiamiento; en el caso del Ecuador el gasto en protección social representa aproximadamente el 9,4 por ciento del PIB según las garantías de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), que refieren a la seguridad económica a lo largo de todo el ciclo vital y el acceso universal a servicios esenciales de salud (OIT 2021b). Es por ello que es necesaria la evaluación permanente del nivel de cobertura, de la solvencia económica financiera y de la capacidad de cumplimiento de las obligaciones asumidas.

Para ello es fundamental contar con proyecciones del sistema, que posibiliten el análisis de la evolución probable de las diferentes variables. En general, los regímenes previsionales y las decisiones tomadas en relación con estos tienen consecuencias que se manifiestan tanto en el presente como en el futuro cercano y lejano, existiendo un *trade off* intertemporal e intergeneracional. Es por ello que las decisiones de hoy deben evaluar con una visión completa las políticas a implementar, teniendo en cuenta tendencias presentes, pasadas y futuras.

En tal sentido, este estudio pretende encontrar, a partir del análisis de los registros del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), una primera aproximación hacia las historias laborales de los afiliados a tiempo parcial al sistema.

En la primera parte de este acápite, se describe con qué tipo de información se cuenta y el tratamiento que se realizó sobre ella para conformar una muestra con variables de interés para ser analizadas. Posteriormente, se detallan las variables incorporadas en la muestra y a continuación se realiza un análisis de los aportes en relación con las variables, describiendo las principales relaciones halladas. Por último, se proponen algunas conclusiones, que deben ser tomadas como preliminares, dado que posteriormente la Dirección Actuarial, de Investigación y Estadísticas del IESS deberá verificar si los resultados obtenidos con la muestra se corresponden con la población total.

Es importante aclarar que no se incluyeron todas las mediciones realizadas para evitar la extensión del documento en materia de cuadros y gráficos estadísticos. Quedando disponible este material para todas aquellas personas interesadas en profundizar el análisis.

Información que proporciona el IESS

Según la Ley de Seguridad Social, vigente desde noviembre de 2001, se identifican como sujetos obligados todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular: al trabajador en relación de dependencia, al autónomo, al profesional en libre ejercicio, al administrador o patrono de un negocio, al dueño de una empresa unipersonal, al menor trabajador independiente, a los trabajadores no remunerados del hogar, y a los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales. Para estos, las contingencias cubiertas son: enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, así como vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad, desempleo y cesantía.

Conforme a dicha norma, el afiliado a tiempo parcial tendrá derecho a las prestaciones que otorga el IESS, tomando en consideración los aportes pagados y los requisitos establecidos por cada seguro especializado. En tal sentido, la Resolución Administrativa Nro. C.D. 625, emitida el 4 marzo de 2021, indica que el monto mínimo para el cálculo de la aportación mensual de los afiliados al IESS no debe ser inferior al salario básico unificado, salario mínimo sectorial fijado por el Ministerio del Trabajo o el

que determine la autoridad competente en materia laboral. En el caso de afiliación a tiempo parcial se aplicará la proporcionalidad del salario básico unificado o sectorial, según corresponda, a excepción del seguro de salud.

Asimismo, la Resolución Nro. CD 625 indica que los aportes realizados en cualquiera de las modalidades de afiliación, incluido el trabajo no remunerado en el hogar, servirán para el cómputo de los períodos de aporte necesarios para acceder a las prestaciones de vejez, muerte e invalidez. El Consejo Directivo, establecerá el mecanismo para la determinación del derecho y el monto de la pensión. El IESS establecerá además los requisitos para que los trabajadores de tiempo parcial y trabajadores agropecuarios y bioacuáticos discontinuos obtengan la prestación de vejez, muerte e invalidez.

En el marco del Programa de Asistencia Técnica para la Seguridad Social (PATSS)⁸, la Dirección Nacional de Afiliación y Cobertura elaboró una base de datos con información de todos los afiliados al IESS para del período enero 2010 a diciembre 2020. La base de datos tiene una estructura estándar y contiene más de ocho millones de registros. En dicha base de datos se identificaron 880 218 trabajadores que en algún momento cotizaron a tiempo parcial. Como se verá más adelante, este gran volumen de datos justificó la selección de una muestra para hacer más práctico su procesamiento en este trabajo.

Procesamiento de la información de los aportantes al IESS

- Primer paso. Se separó cada uno de los registros por período anual (mes/año), y se agruparon los ID de los trabajadores por tipo de aporte:
 - a tiempo completo: «ID/tc»;
 - mixtos o a tiempo completo y tiempo parcial: «ID/tm», y
 - a tiempo parcial: «ID/tp».

Cada par «ID/t-Período Anual» representa un crédito para el sistema de seguridad social, es decir que si existe «ID/t-Período Anual» significa que ese ID/t (trabajador) tiene o registra aportes en ese período.

- Segundo paso. Se consolidaron los períodos en vectores de aportes por ID. Con los datos seleccionados se organizó la información en una tabla de vectores (uno por cada ID/t) con el número de posiciones según los meses observados, una para el ID/t y una para cada período (mes/año) comprendido entre enero 2010 y diciembre 2020. En cada posición se almacenó un uno (1) si se registró aporte y un cero (0) en caso contrario. Así, la suma de los 1 de un determinado vector es la cantidad de créditos acumulados por el afiliado en el período analizado. A esta tabla se la podría denominar Archivos de historias laborales.

8. El 12 de octubre de 2018, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y la OIT suscribieron un convenio de Cooperación Interinstitucional con el objetivo de establecer un mecanismo de cooperación técnica especializada por la OIT, el cual tiene por finalidad desarrollar actividades tendientes a fortalecer el diálogo social entre sus actores, la gobernanza institucional y las capacidades del recurso humano, así como implementar estrategias para mejorar los principales procesos del sistema de seguridad social y fortalecer la gestión económica financiera de los distintos seguros administrados por el IESS.

Ejemplo:

N.º ID	PER_01 (ene.10)	PER_n (dic.20)
010001	1	1	0	0
010001	0	0	1	1
....				
....				
xxx002	1	0	0	1

Conformación de información con datos agregados

A los archivos de historias laborales se les agregaron más posiciones para incluir otros atributos vinculados con el ID/t: fecha de nacimiento y sexo, sueldo, número de días laborados en el mes, sector (público, privado, voluntario), actividad, fecha del primer aporte según ID/t, entre otros. También fue muy importante conocer su condición de pasivo (jubilado, pensionado o inválido) y fecha inicial de beneficio, y si es pasivo fallecido, la fecha de fallecimiento.

Confección de la muestra: 50 000 casos

Las bases elaboradas por el IESS contienen información de interés que permite establecer relaciones con las tablas de historias laborales, tales como salario, actividad, sector, aporte, entre otras. Para realizar el análisis se confeccionaron subtablas, destinadas al registro de aporte en las tablas originales, por cada variable bajo estudio, pero restringiéndolas a una muestra aleatoria de 50 000 casos. La tabla base de la muestra se obtuvo mediante un modelo aleatorio del archivo de vectores consolidados.

- Las variables consideradas fueron:
- ID (número autogenerated de identificación del trabajador);
- sexo;
- fecha de nacimiento;
- edad;
- fecha de muerte;
- fecha de invalidez;
- fecha de pensión;
- año/mes del primer aporte según ID/t;
- aportes totales según ID/t;
- días aportados según ID/t;
- actividad (CIU), y
- sector (público, privado, voluntario).

Con el propósito de estudiar, con carácter exploratorio, variables explicativas del comportamiento de los «aportes» de los trabajadores a tiempo parcial, se analizó para cada registro de la muestra de cincuenta mil casos, la suma de los aportes y la frecuencia de los mismos, a lo largo de la historia laboral de cada trabajador.

Para ello se recodificaron las variables en relación con los aportes de acuerdo a los siguientes criterios.

- Grupo:
 1. con aportes a tiempo completo y/o parcial;
 2. con aportes solo a tiempo parcial, o
 3. con aportes solo mixtos: tiempo completo y parcial en el mismo mes.

- Sexo: hombre / mujer
- Edad: cumplida al 31 de diciembre de 2020. Se establecieron ocho categorías para diferentes niveles de edad.
- Sector: se diferenció a los trabajadores en relación de dependencia según se hayan desempeñado en el ámbito público o privado. En este caso también, si realizó un aporte voluntario, se decidió incluir esta categoría como una alternativa de la variable.
- Actividad: se asignó como actividad económica aquella para la cual la persona trabajó durante más períodos.
- Salario: se tomó como salario el promedio de todas las remuneraciones declaradas en cada aporte durante el período. Se establecieron doce categorías para los diferentes niveles de salario.
- Densidad: surge de establecer la razón entre los aportes realizados y los periodos de exposición medidos a partir de la fecha del primer aporte, según el grupo.
- Edad al primer aporte: se calculó la edad del trabajador sobre la base de su fecha de nacimiento en relación con la fecha del primer aporte, según el grupo.

Análisis de los aportes en relación con las variables

Cuando se analiza la densidad de aportes para todos los casos de la muestra, se advierte claramente la existencia de una bimodalidad. Esta situación insinúa la necesidad de desagregar el análisis en grupos para alcanzar mejores conclusiones.

► Cuadro 1. Densidad de aportes según edad

Densidad de aportes totales												
Edad	<0,01	0,01-0,11	0,11-0,21	0,21-0,31	0,31-0,41	0,41-0,51	0,51-0,61	0,61-0,71	0,71-0,81	0,81-0,91	0,91-1	Total
<20	4	24	35	37	34	26	10	14	10	8	217	419
20-29	502	5 382	2 498	1 393	1 007	802	555	499	399	321	2 339	15 697
30-39	1 303	5 656	2 193	1 241	823	693	475	383	326	347	1 902	15 342
40-49	992	3 001	1 282	717	539	418	318	275	259	240	1 602	9 643
50-59	636	1 564	669	408	280	248	185	176	158	180	1 194	5 698
60-69	320	632	277	157	141	106	92	74	84	76	517	2 476
70-80	48	163	64	46	44	22	26	24	18	16	144	615
>80	4	18	10	12	8	5	6	2	5	4	36	110
Total	3 809	16 440	7 028	4 011	2 876	2 320	1 667	1 447	1 259	1 192	7 951	50 000

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

El cuadro 1 nos muestra que hay una alta proporción de personas que aportó gran cantidad de meses (0,91 a 1), pero que también existe una alta proporción que aportó pocos meses (menos de 0,11). Esta distribución, si bien marca una primera tendencia en cuanto a la proporción de los aportes, poco o nada nos dice sobre los atributos que podrían caracterizar a estos grupos de aportantes al sistema.

Por ello uno de los propósitos de este trabajo, es tratar de encontrar variables que expliquen esta distribución. Una primera pregunta que cabría hacerse a partir de aquí, es si la distribución del cuadro anterior se repite en cada uno de los grupos de trabajadores en función a su aporte a lo largo del período de análisis. Para una primera aproximación de respuesta a la pregunta, se realizó un análisis exploratorio

en función al grupo de pertenencia, ya sea a tiempo completo y parcial, solo a tiempo parcial, o solo mixto.

► **Cuadro 2. Representatividad de los grupos**

Grupo bajo el cual registró aportes			Representación en la muestra %	
Solo TP	TC+TP	Solo mixto	Total	Porcentaje
1	0	0	9 080	18,2
0	1	0	40 918	81,8
0	0	1	2	0,004
Total			50 000	100

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

El cuadro 2 permite observar cómo se agrupan los trabajadores en función del grupo de pertenencia: trabajadores con aportes a tiempo completo y/o parcial (81,1 por ciento), trabajadores con aportes solo a tiempo parcial (18,2 por ciento), acumulando entre ellos casi el cien por ciento de los casos. Por otro lado, el menor porcentaje de casos (0,004 por ciento) se presenta en los trabajadores con aportes solo mixtos durante el período bajo estudio⁹.

Caracterización del grupo 1: a tiempo completo y parcial

Este grupo de trabajadores se caracteriza por ser una población en edades medianas, donde el 60 por ciento no supera los 40 años de edad, y no se presentan grandes diferencias por sexo. Es en el sector privado en donde se produce la mayor cantidad de aportes a tiempo parcial (92 por ciento), luego el sector público (siete por ciento) y, finalmente, aparecen los aportes voluntarios con una mínima participación (uno por ciento).

► **Cuadro 3. Grupo 1 por sexo, según grupo de edad**

TP+TC Edad	Sexo		
	H	M	Total
<20	61	28	89
20-29	6 501	4 952	11 453
30-39	6 939	6 450	13 389
40-49	4 212	4 117	8 329
50-59	2 521	2 425	4 946
60-69	1 155	989	2 144
70-80	310	177	487
>80	49	32	81
Total	▲ 21 748	▼ 19 170	40 918

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

En cuanto a las actividades económicas, se podría decir que es en el comercio en donde aparece con mayor frecuencia este grupo de trabajadores (15,1 por ciento), seguido de la agricultura (9,3 por ciento), la minería (8,8 por ciento), el servicio doméstico (8,1 por ciento), y la enseñanza (7,2 por ciento).

9. Este grupo no será analizado en virtud a su escasa representatividad.

► Cuadro 4. Grupo 1 por sector, según actividad

Tp+tc Actividad	Sector			
	Público	Privado	Voluntario	Total
N. D.	11	737	27	775
Agricultura/ganadería/caza/silvicultura	9	3 784	10	3 803
Pesca	11	323	2	336
Explotación de minas y canteras	13	3 449	14	3 476
Industria	8	541	4	553
Suministros de electricidad, gas y agua	38	93	1	132
Construcción	10	2 175	10	2 195
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	19	6 123	52	6 194
Hoteles y restaurantes	27	2 733	35	2 795
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	20	2 185	24	2 229
Intermediación financiera	37	544	7	588
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	12	667	6	685
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	53	517	3	573
Enseñanza	198	2 727	36	2 961
Actividades de servicios sociales y de salud	166	2 598	21	2 785
Otras actividades comunitarias sociales y personales de tipo servicios	1 512	1 365	28	2 905
Hogares privados con servicio doméstico	325	2 950	42	3 317
Organizaciones y órganos extraterritoriales	253	907	12	1 172
Bajo relación de dependencia sector privado	8	1 293	13	1 314
Bajo relación de dependencia sector público	180	1 025	27	1 232
Económicamente inactivo		40		40
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	1	13		14
Sin actividad económica - CIIU	8	377	5	390
Bajo relación de dependencia sector privado	2	388	6	396
Bajo relación de dependencia sector público	40	18		58
Total	2 961	37 572	385	40 918

Nota. Si bien el cuadro presenta algunas pequeñas inconsistencias en la relación actividad/sector, estas no modifican el análisis realizado. La DAIE-IESS deberá tenerlas en cuenta para una oportuna depuración.

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

Resulta de importancia conocer en qué momento de la trayectoria laboral se comienzan a realizar los aportes en las distintas modalidades de empleo. En los cuadros 5 y 6 se puede observar que los primeros aportes de tiempo parcial fueron realizados con una diferencia de pocos años en relación con la edad actual de trabajador, mientras que en los aportes de tiempo completo existe un patrón de ingreso marcado entre los 20 y 30 años (80 por ciento), más allá de la edad actual del trabajador.

► Cuadro 5. Grupo 1 por edad al primer aporte a tiempo parcial, según edad actual

TP	Edad en el primer aporte									
Edad actual	N. D.	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-80	>80	Total
<20	4	85								89
20-29	386	2 054	9 013							11 453
30-39	896	112	7 005	5 376						13 389
40-49	780		110	4 067	3 372					8 329
50-59	530		1	68	2 478	1 869				4 946
60-69	274				36	1 215	619			2 144
70-80	37					11	309	130		487
>80	2					1		48	30	81
Total	2 909	2 251	16 129	9 511	5 886	3 096	928	178	30	40 918

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

► Cuadro 6. Grupo 1 por edad al primer aporte a tiempo completo, según edad actual

TP	Edad en el primer aporte									
Edad actual	N. D.	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-80	>80	Total
<20		89								89
20-29	4	3 979	7 470							11 453
30-39	2	2 036	9 976	1 375						13 389
40-49	5	947	4 097	2 603	677					8 329
50-59	7	505	2 287	783	1 054	310				4 946
60-69	2	274	859	317	197	389	105	1		2 144
70-80	1	30	133	81	63	39	101	39		487
>80		3	5	14	13	15	6	15	10	81
Total	21	7 863	24 827	5 173	2 004	753	212	55	10	40 918

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

También resulta de interés conocer si, durante su trayectoria laboral, los trabajadores de este grupo permanecen en la misma actividad económica o rotan entre las mismas. En el cuadro 7 podemos observar que los trabajadores de este grupo presentan una muy alta rotación, más del 70 por ciento han pasado por dos o más de ellas. Por su parte, la actividad económica que se presenta como alternativa a la principal es el comercio (ver cuadro 8). Podríamos decir entonces que los trabajadores que tienen aportes a tiempo parcial y tiempo completo alternan durante su trayectoria laboral en empleos entre su actividad principal y el comercio.

► Cuadro 7. Grupo 1 por rotación, según actividad

Tp+tc Actividad	Rotación				Total
	0	1	2	3 y +	
N. D.	467	68	98	142	775
Agricultura/ganadería/caza/silvicultura		1 500	1 242	1 061	3 803
Pesca		49	89	198	336
Explotación de minas y canteras		798	1 118	1 560	34 76
Industria		115	165	273	553
Suministros de electricidad, gas y agua		14	34	84	132
Construcción		348	707	1 140	2 195
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos		1 731	1 970	2 493	6 194
Hoteles y restaurantes		892	900	1 003	2 795
Transporte, almacenamiento y comunicaciones		626	727	876	2 229
Intermediación financiera		73	182	333	588
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		84	234	367	685
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria		98	161	314	573
Enseñanza		615	975	1 371	2 961
Actividades de servicios sociales y de salud		525	850	1 410	2 785
Otras actividades comunitarias sociales y personales de tipo servicios		351	1 081	1 473	2 905
Hogares privados con servicio doméstico		1 230	1 134	953	3 317
Organizaciones y órganos extraterritoriales		266	371	535	1 172
Bajo relación de dependencia sector privado		305	462	547	1 314
Bajo relación de dependencia sector público		314	379	539	1 232
Económicamente inactivo		6	14	20	40
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales		4	5	5	14
Sin actividad económica - CIUU		128	133	129	390
Bajo relación de dependencia sector privado		82	115	199	396
Bajo relación de dependencia sector público		10	17	31	58
Total	467	10 232	13 163	17 056	40 918

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

► Cuadro 8. Grupo 1 por segunda actividad, según actividad principal

Actividad principal	Agro	Pesca	Minería	Industria	E_G_A	Construcción	Comercio	Hoteles y restaurantes	T_A_C	Intermediación financiera	Actividades inmobiliarias	Administración pública	Enseñanza	Servicios sociales y de salud	Otras actividades comunitarias sociales y personales	Hogares privados con servicio doméstico	Organización y órganos extraterritoriales	Bajo relación de dependencia sector privado	Bajo relación de dependencia sector público	Económicamente inactivo	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	Sin actividad económica - CIUU	Bajo relación de dependencia sector privado	Bajo relación de dependencia sector público	Total
N. D.																									
Agricultura/ganadería/caza/silvicultura		4%	14%	2%	0%	8%	24%	6%	4%	0%	5%	3%	6%	7%	5%	2%	0%	3%	3%	0%	0%	1%	3%	0%	100%
Pesca	16%		22%	0%	0%	9%	11%	5%	3%	1%	1%	1%	10%	6%	7%	3%	1%	1%	2%	0%	0%	1%	0%	0%	100%
Explotación de minas y canteras	12%	2%		5%	1%	9%	19%	6%	5%	1%	4%	3%	8%	6%	6%	3%	2%	3%	4%	0%	0%	1%	1%	0%	100%
Industria	8%	1%	19%		1%	9%	19%	7%	2%	1%	1%	1%	9%	6%	5%	4%	1%	2%	3%	0%	0%	0%	1%	0%	100%
Suministros de electricidad, gas y agua	3%	1%	15%	2%		14%	15%	3%	3%	1%	6%	3%	9%	5%	12%	5%	2%	2%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	100%
Construcción	7%	2%	13%	1%	1%		11%	6%	3%	2%	2%	3%	27%	7%	6%	2%	1%	2%	3%	0%	0%	1%	1%	0%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	9%	1%	13%	3%	0%	6%		7%	7%	2%	3%	3%	9%	10%	7%	4%	3%	6%	4%	0%	0%	1%	2%	0%	100%
Hoteles y restaurantes	7%	1%	10%	1%	1%	6%	18%		16%	1%	2%	2%	5%	6%	8%	2%	1%	4%	4%	0%	0%	1%	1%	0%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6%	0%	8%	1%	0%	4%	18%	19%		1%	3%	4%	6%	8%	6%	4%	2%	4%	3%	0%	0%	1%	1%	0%	100%
Intermediación financiera	1%	0%	7%	1%	1%	4%	18%	3%	7%		10%	1%	11%	7%	9%	4%	1%	4%	6%	0%	0%	0%	3%	1%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5%	1%	7%	1%	0%	3%	19%	6%	6%	6%		3%	10%	7%	6%	5%	2%	4%	6%	0%	0%	0%	2%	0%	100%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	7%	1%	7%	1%	0%	7%	17%	7%	6%	2%	4%		8%	7%	8%	5%	4%	2%	4%	0%	0%	1%	1%	0%	100%
Enseñanza	4%	1%	7%	1%	1%	14%	15%	4%	5%	2%	3%	2%		5%	10%	15%	3%	3%	5%	0%	0%	1%	1%	0%	100%
Actividades de servicios sociales y de salud	6%	1%	8%	1%	1%	7%	17%	5%	5%	2%	4%	3%	8%		11%	3%	7%	5%	4%	0%	0%	1%	3%	0%	100%
Otras actividades comunitarias sociales y personales de tipo servicios	4%	1%	4%	1%	1%	3%	13%	6%	4%	2%	2%	3%	15%	8%		16%	5%	4%	7%	0%	0%	1%	1%	0%	100%
Hogares privados con servicio doméstico	4%	0%	4%	1%	0%	2%	12%	4%	4%	1%	2%	3%	22%	6%	16%		5%	5%	4%	0%	0%	2%	1%	0%	100%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	2%	0%	4%	1%	0%	2%	14%	3%	3%	1%	2%	3%	8%	18%	19%	11%		2%	4%	0%	0%	1%	1%	0%	100%
Bajo relación de dependencia sector privado	8%	1%	7%	2%	0%	4%	19%	6%	6%	2%	7%	2%	7%	7%	8%	6%	2%		4%	0%	0%	1%	1%	0%	100%
Bajo relación de dependencia sector público	4%	0%	7%	1%	0%	5%	14%	7%	5%	2%	3%	2%	12%	10%	11%	7%	3%	4%		0%	0%	1%	1%	0%	100%
Económicamente inactivo	10%	3%	8%	3%	0%	5%	10%	26%	10%	0%	5%	3%	0%	0%	10%	0%	0%	5%	0%		0%	0%	3%	0%	100%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	20%	0%	10%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	0%	0%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Sin actividad económica - CIUU	6%	1%	9%	1%	0%	8%	19%	5%	7%	1%	1%	1%	8%	6%	5%	14%	2%	3%	2%	0%	0%		1%	0%	100%
Bajo relación de dependencia sector privado	9%	1%	8%	1%	0%	4%	17%	7%	5%	1%	2%	2%	8%	13%	6%	4%	0%	6%	4%	0%	0%	1%		0%	100%
Bajo relación de dependencia sector público	4%	0%	6%	0%	2%	2%	9%	6%	4%	4%	4%	2%	9%	9%	19%	13%	4%	0%	4%	0%	0%	0%	0%		100%
Total	6%	1%	8%	2%	0%	6%	14%	6%	5%	2%	3%	3%	10%	7%	8%	6%	3%	4%	4%	0%	0%	1%	1%	0%	100%

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

En virtud de la situación antes descrita, resulta razonable que la densidad de aportes a tiempo parcial de este grupo sea alta (0,91 a 1) para el 13 por ciento de los trabajadores, y muy baja (menos de 0,11) para el 43 por ciento (ver cuadro 7).

► Cuadro 9. Grupo 1: densidad de aportes a tiempo parcial, según edad

TP	Densidad de aportes											Total
Edad	<0,01	0,01-0,11	0,11-0,21	0,21-0,31	0,31-0,41	0,41-0,51	0,51-0,61	0,61-0,71	0,71-0,81	0,81-0,91	0,91-1	Total
<20	4	5	8	9	17	8	2	3	2	3	28	89
20-29	489	4 196	1 889	1 049	764	582	400	337	269	186	1 292	11 453
30-39	1 265	5 075	1 925	1 076	705	601	396	319	268	271	1 488	13 389
40-49	961	2 675	1 135	627	458	346	256	219	197	197	1 258	8 329
50-59	620	1 376	588	360	246	220	161	142	136	148	949	4 946
60-69	319	553	247	141	121	93	79	66	74	66	385	2 144
70-80	47	135	50	37	39	18	23	20	14	14	90	487
>80	4	12	8	11	6	4	4	2	3	3	24	81
Total	3 709	14 027	5 850	3 310	2 356	1 872	1 321	1 108	963	888	5 514	40 918

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

En cambio, la densidad de aportes por empleos a tiempo completo (ver cuadro 8) se distribuye normalmente en todo el rango, como podría pasar con los trabajadores fuera de este grupo de estudio.

► Cuadro 10. Grupo 1: densidad de aportes a tiempo completo, según edad

TP	Densidad de aporte totales											Total
Edad	<0,01	0,01-0,11	0,11-0,21	0,21-0,31	0,31-0,41	0,41-0,51	0,51-0,61	0,61-0,71	0,71-0,81	0,81-0,91	0,91-1	Total
<20		7	23	11	8	11	2	3	3	1	20	89
20-29	45	1 880	1 376	1 228	1 013	982	872	852	766	728	1 711	11 453
30-39	106	1 956	1 566	1 305	1 194	1 199	1 245	1 220	1 182	1 117	1 299	13 389
40-49	106	1 441	971	875	809	790	753	712	646	580	646	8 329
50-59	100	843	666	574	511	454	385	366	340	332	375	4 946
60-69	59	403	286	276	229	199	153	150	146	134	109	2 144
70-80	15	110	88	62	55	36	37	29	24	16	15	487
>80	5	30	10	11	6	3	6	4	3	1	2	81
Total	436	6 670	4 986	4 342	3 825	3 674	3 453	3 336	3 110	2 909	4 176	40 918

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

Dado que los aportes acumulados se dan en función de la densidad de aportes y los meses de exposición, en el cuadro 9 podemos advertir que el 64 por ciento de los trabajadores presenta menos de 12 meses de aportes a tiempo parcial, y el 80 por ciento menos de 24 meses. En este punto resulta pertinente aclarar que para este ejercicio no se está ajustando los meses de aporte en función del número de días aportados. De hacerlo, los valores se reducirían significativamente.

► Cuadro 11. Grupo 1: meses con aportes a tiempo parcial, según edad

TP	Meses con aportes															Total
Edad	<12	12-23	24-35	36-47	48-59	60-71	72-83	84-95	96-107	108-120	121-180	181-240	241-300	301-360	>360	Total
<20	83	6														89
20-29	8 160	1 801	778	364	164	103	46	22	12	2	1					11 453
30-39	8 864	2 123	996	539	340	189	140	83	44	54	17					13 389
40-49	5 088	1 265	670	395	299	179	153	113	89	52	26					8 329
50-59	2 723	740	411	303	214	168	130	101	79	45	31	1				4 946
60-69	1 108	307	174	129	114	75	75	56	56	41	9					2 144
70-80	195	77	60	41	28	26	21	12	11	14	1	1				487
>80	22	14	13	10	11		6	3	1					1		81
Total	26 243	6 333	3 102	1 781	1 170	740	571	390	292	208	85	2		1		40 918

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

En el caso de los aportes a tiempo completo (ver cuadro 10), por un lado, un 60 por ciento de los trabajadores realizó menos de 48 meses de aportes y, por otro, un 20 por ciento presenta más de 120 meses de aportes. Es decir, si bien existe un grupo de trabajadores que estando en actividad ya cuenta con los aportes suficientes como para alcanzar una jubilación, a aquellos que no lo hacen, les podría resultar muy difícil alcanzarlos, incluso recurriendo a los aportes realizados a tiempo parcial.

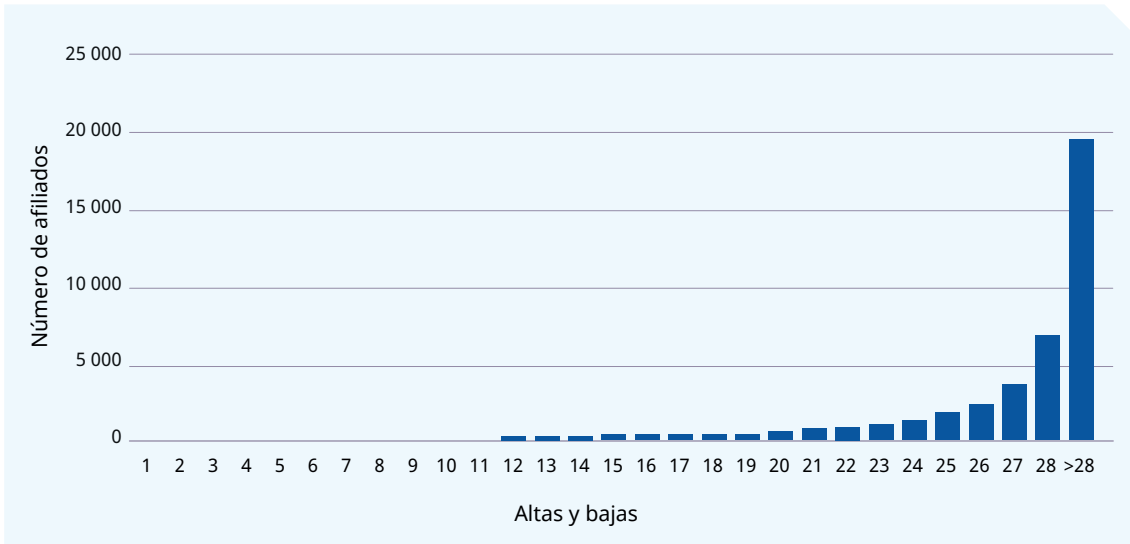
► Cuadro 12. Grupo 1: meses con aportes a tiempo completo, según edad

TP	Meses con aportes															Total
Edad	<12	12-23	24-35	36-47	48-59	60-71	72-83	84-95	96-107	108-120	121-180	181-240	241-300	301-360	>360	Total
<20	82	6	1													89
20-29	3 702	2 343	1 685	1 261	858	645	444	267	151	71	26					11 453
30-39	2 096	1 552	1 312	1 173	1 089	1 050	1 070	931	806	683	1 430	191	6			13 389
40-49	1 195	795	626	601	523	439	435	408	386	423	1 372	754	311	61		8 329
50-59	611	394	337	348	210	254	218	221	227	203	677	463	391	270	122	4 946
60-69	251	163	135	128	110	91	99	86	85	75	258	196	144	147	176	2 144
70-80	80	34	33	34	32	13	23	27	24	17	58	27	22	23	40	487
>80	14	7	13	5	7	2	2	9	2	5	5	5	1		4	81
Total	8 031	5 294	4 142	3 550	2 829	2 494	2 291	1 949	1 681	1 477	3 826	1 636	875	501	342	40 918

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

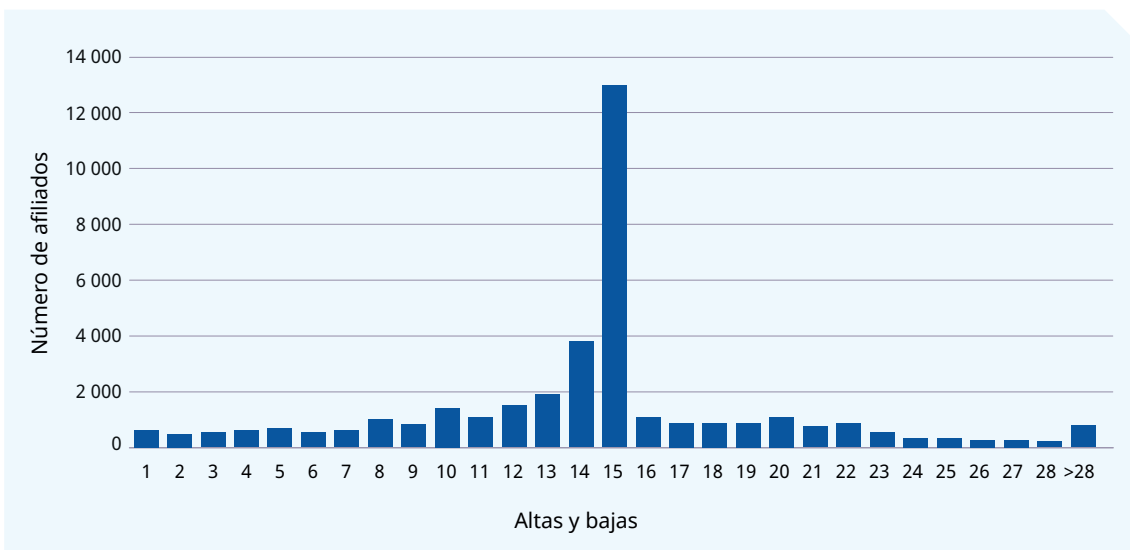
En cuanto a los días aportados dentro del mes de referencia, se pueden observar dos relaciones bien marcadas, los aportes a tiempo completo se concentran en 30 días de trabajo, y los aportes a tiempo parcial en los 15 días (ver gráficos 1 y 2).

► **Gráfico 1. Grupo 1: días trabajados a tiempo completo**



Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

► **Gráfico 2. Grupo 1: días trabajados a tiempo parcial**



Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

En cuanto al salario, se puede observar que hay una correlación directa con los días trabajados y el salario. Los trabajadores que realizan aportes a tiempo completo están en el tramo de uno a dos salarios básicos unificados, en un 50 por ciento de los casos, y en el tramo de 0,9 y 1, en un 22 por ciento. Es decir, casi el 70 por ciento de los trabajadores que realizan aportes a tiempo completo reciben entre uno y dos salarios mínimos.

► Cuadro 13. Grupo 1: salarios a tiempo completo, según edad

TC	Salario (en salarios mínimos)												Total
	Edad	<0,1	0,1-0,2	0,2-0,3	0,3-0,4	0,4-0,5	0,5-0,6	0,6-0,7	0,7-0,8	0,8-0,9	0,9-1	1-2	
<20	3	2	1	4	2	5	7	5	7	23	30		89
20-29	97	82	83	123	131	270	307	526	831	2 461	5 934	608	11 453
30-39	65	41	55	103	136	210	248	394	647	2 684	7 194	1 612	13 389
40-49	289	32	38	76	101	183	174	257	404	1 724	3 974	1 077	8 329
50-59	386	14	22	48	47	80	110	146	223	1 152	2 051	667	4 946
60-69	229	12	11	17	26	46	60	56	91	603	727	266	2 144
70-80	69	2	3	6	9	13	12	18	17	170	125	43	487
>80	19			1		1	4	1	1	33	20	1	81
Total	1 157	185	213	378	452	808	922	1 403	2 221	8 850	20 055	4 274	40 918

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

► Cuadro 14. Grupo 1: salarios a tiempo parcial, según edad

TP	Salario (en salarios mínimos)												Total
	Edad	<0,1	0,1-0,2	0,2-0,3	0,3-0,4	0,4-0,5	0,5-0,6	0,6-0,7	0,7-0,8	0,8-0,9	0,9-1	1-2	
<20	11	5		7	11	36	6	2	5	2	4		89
20-29	697	440	554	872	1 362	3 507	1 045	1 026	613	527	771	39	11 453
30-39	1 204	471	543	855	1 486	3 991	1 110	1 065	641	616	1 225	182	13 389
40-49	940	279	351	453	926	2 563	655	688	329	349	608	188	8 329
50-59	626	155	190	275	497	1 731	341	371	157	190	312	101	4 946
60-69	327	75	93	100	253	746	128	130	58	82	117	35	2 144
70-80	42	12	18	31	56	197	35	23	13	24	25	11	487
>80	4	1	2	6	10	45	2	1	4	2	3	1	81
Total	3 851	1 438	1 751	2 599	4 601	12 816	3 322	3 306	1 820	1 792	3 065	557	40 918

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

Por su parte, los trabajadores que realizan aportes a tiempo parcial reciben mayoritariamente 0,5 salarios básicos unificados, manteniendo, como se mencionó anteriormente, una relación directa con los días trabajos.

Caracterización del grupo 2: solo a tiempo parcial

► Cuadro 15. Grupo 2 por sexo, según grupo de edad

TP+TC Edad	Sexo		Total
	H	M	
<20	187	143	330
20-29	1 826	2 418	4 244
30-39	563	1 388	1 951
40-49	374	940	1 314
50-59	249	503	752
60-69	104	228	332
70-80	56	72	128
>80	13	16	29
Total	▼ 3 372	▲ 5 708	9 080

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

Los trabajadores de este grupo se caracterizan por ser una población joven: el 50 por ciento de ellos tienen menos de 30 años. Se evidencia una diferencia por sexo, donde las mujeres son más del 60 por ciento. Es en el sector privado en donde se encuentran casi en su totalidad los trabajadores que solo realizan aportes parciales (99 por ciento), siendo insignificante en el sector público (uno por ciento), y no hay casos de aportes voluntarios.

► Cuadro 16. Grupo 2 por sector, según actividad

Tp+tc Actividad	Sector		Total
	Público	Privado	
N. D.		583	583
Agricultura/ganadería/caza/silvicultura		1 124	1 124
Pesca		86	86
Explotación de minas y canteras		617	617
Industria		104	104
Suministros de electricidad, gas y agua	4	14	18
Construcción		209	209
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos		1 421	1 421
Hoteles y restaurantes	1	719	720
Transporte, almacenamiento y comunicaciones		684	684
Intermediación financiera		66	66
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		108	108
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria		95	95
Enseñanza	4	513	517
Actividades de servicios sociales y de salud		539	539
Otras actividades comunitarias sociales y personales de tipo servicios	35	313	348

Tp+tc Actividad	Sector		Total
	Público	Privado	
Hogares privados con servicio doméstico		706	706
Organizaciones y órganos extraterritoriales		165	165
Bajo relación de dependencia sector privado		351	351
Bajo relación de dependencia sector público	43	314	357
Económicamente inactivo		7	7
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales		2	2
Sin actividad económica - CIIU		98	98
Bajo relación de dependencia sector privado		145	145
Bajo relación de dependencia sector público		10	10
Total	87	8 993	9 080

Nota. Si bien se el cuadro presenta algunas pequeñas inconsistencias en la relación actividad/sector, estas no modifican el análisis realizado. La DAIE-IESS deberá tenerlas en cuenta para una oportuna depuración.

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

En cuanto a las actividades económicas, es el comercio (16 por ciento) el que utiliza con mayor frecuencia esta modalidad de empleo, seguida de la agricultura (12 por ciento), hoteles y restaurantes. (7,9 por ciento), servicio doméstico (7,8 por ciento), y enseñanza (5,7 por ciento). Podríamos decir que, en ambos grupos, es el sector comercio el que utiliza con más frecuencia la modalidad de contratación a tiempo parcial.

► Cuadro 17. Grupo 2 por rotación, según actividad

Solo Tp Actividad	Rotación				Total
	0	1	2	3 y +	
N. D.	485	91	7		583
Agricultura/ganadería/caza/silvicultura		1 065	57	2	1 124
Pesca		83	2	1	86
Explotación de minas y canteras		587	29	1	617
Industria		99	5		104
Suministros de electricidad, gas y agua		18			18
Construcción		195	14		209
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos		1 340	75	6	1 421
Hoteles y restaurantes		687	31	2	720
Transporte, almacenamiento y comunicaciones		640	38	6	684
Intermediación financiera		57	9		66
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler		105	3		108
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria		88	7		95
Enseñanza		484	29	4	517
Actividades de servicios sociales y de salud		490	39	10	539
Otras actividades comunitarias sociales y personales de tipo servicios		312	33	3	348
Hogares privados con servicio doméstico		657	45	4	706

Solo Tp	Rotación				
Actividad	0	1	2	3 y +	Total
Organizaciones y órganos extraterritoriales		157	8		165
Bajo relación de dependencia sector privado		319	25	7	351
Bajo relación de dependencia sector público		333	22	2	357
Económicamente inactivo		6	1		7
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales		2			2
Sin actividad económica - CIU		89	9		98
Bajo relación de dependencia sector privado		135	8	2	145
Bajo relación de dependencia sector público		9	1		10
Total	485	8 048	497	50	9 080

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

Por su parte, en el cuadro 17 se aprecia que este grupo de trabajadores a tiempo parcial casi en un 90 por ciento de su trayectoria laboral se mantiene en la misma actividad económica. Asimismo, la pequeña proporción que rota entre actividades, encuentra al comercio como la primera alternativa posible (ver cuadro 18).

► Cuadro 18. Grupo 2 por segunda actividad, según actividad principal

Actividad principal	Agro	Pesca	Minería	Industria	E_G_A	Construcción	Comercio	Hoteles y restaurantes	T_A_C	Intermediación financiera	Actividades inmobiliarias	Administración pública	Enseñanza	Servicios sociales y de salud	Otras actividades comunitarias sociales y personales	Hogares privados con servicio doméstico	Organización y órganos extraterritoriales	Bajo relación de dependencia sector privado	Bajo relación de dependencia sector público	Económicamente inactivo	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	Sin actividad económica - CIUU	Bajo relación de dependencia sector privado	Bajo relación de dependencia sector público	Total
N. D.																									
Agricultura/ganadería/caza/silvicultura		6%	2%	4%	2%	0%	43%	10%	4%	0%	0%	10%	2%	4%	8%	2%	0%	0%	2%	0%	0%	2%	0%	0%	100%
Pesca	50%		25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Explotación de minas y canteras	15%	0%		0%	0%	0%	23%	15%	19%	0%	0%	0%	0%	8%	8%	12%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Industria	40%	0%	20%		0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Suministros de electricidad, gas y agua																									
Construcción	14%	0%	14%	7%	0%		21%	0%	7%	0%	0%	0%	0%	21%	0%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	0%	0%	100%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	33%	0%	7%	1%	1%	4%		4%	7%	1%	0%	1%	9%	7%	7%	7%	0%	4%	5%	0%	0%	1%	0%	0%	100%
Hoteles y restaurantes	9%	0%	3%	3%	0%	0%	26%		18%	3%	3%	0%	3%	9%	6%	0%	6%	0%	9%	0%	0%	0%	3%	0%	100%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7%	2%	9%	0%	0%	0%	9%	26%		0%	4%	2%	2%	2%	4%	7%	0%	11%	9%	4%	0%	2%	0%	0%	100%
Intermediación financiera	0%	0%	0%	0%	0%	22%	11%	11%	0%		0%	22%	0%	11%	11%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	33%	0%		0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	25%	0%	25%	0%	0%	0%	13%	0%	0%	0%	0%		13%	0%	13%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Enseñanza	3%	0%	6%	0%	0%	6%	18%	6%	12%	0%	3%	3%		3%	3%	15%	0%	6%	15%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Actividades de servicios sociales y de salud	11%	0%	5%	0%	0%	2%	25%	4%	9%	2%	4%	4%	7%		9%	4%	2%	2%	9%	0%	0%	0%	2%	0%	100%
Otras actividades comunitarias sociales y personales de tipo servicios	19%	3%	0%	0%	0%	3%	22%	8%	0%	3%	0%	5%	5%	8%		5%	3%	0%	16%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Hogares privados con servicio doméstico	0%	0%	4%	0%	2%	2%	16%	14%	8%	2%	0%	2%	14%	6%	10%		2%	4%	10%	0%	0%	2%	2%	0%	100%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0%	0%	13%	0%	0%	13%	0%	0%	0%	13%	0%	13%	0%	25%	0%	0%		25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Bajo relación de dependencia sector privado	5%	0%	3%	3%	0%	0%	11%	8%	8%	0%	3%	11%	8%	11%	11%	3%	3%		14%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Bajo relación de dependencia sector público	20%	0%	3%	0%	0%	0%	13%	3%	3%	0%	10%	0%	17%	7%	3%	10%	0%	10%		0%	0%	0%	0%	0%	100%
Económicamente inactivo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales																									100%
Sin actividad económica - CIUU	11%	0%	22%	0%	0%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	11%	0%	11%	11%	22%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Bajo relación de dependencia sector privado	0%	0%	9%	0%	0%	0%	18%	0%	18%	0%	9%	0%	0%	18%	9%	9%	0%	0%	0%	0%	0%	9%		0%	100%
Bajo relación de dependencia sector público	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		100%
Total	12%	1%	5%	1%	1%	2%	17%	8%	7%	1%	2%	4%	6%	7%	6%	6%	1%	3%	7%	0%	0%	1%	1%	0%	100%

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

En el cuadro 19, se puede advertir que el primer aporte a tiempo parcial fue realizado con una diferencia de pocos años en relación con la edad actual de trabajador. En virtud a esta situación, resulta razonable que la densidad de aportes sea alta (0,91 a 1) para el 27 por ciento de los trabajadores, y muy baja (menos de 0,11) para el 30 por ciento (ver cuadro 20).

► Cuadro 19. Grupo 2 por edad al primer aporte a tiempo parcial, según edad actual

TP	Edad en el primer aporte								Total
Edad actual	<20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-80	>80	Total
<20	330								330
20-29	1 163	3 081							4 244
30-39	8	1 029	914						1 951
40-49		2	755	557					1 314
50-59		1	6	436	309				752
60-69				2	215	115			332
70-80						71	57		128
>80							18	11	29
Total	1 501	4 113	1 675	995	524	186	75	11	9 080

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

► Cuadro 20. Grupo 2: densidad de aportes a tiempo parcial, según edad

TP	Densidad de aporte totales											Total
Edad	<0,01	0,01-0,11	0,11-0,21	0,21-0,31	0,31-0,41	0,41-0,51	0,51-0,61	0,61-0,71	0,71-0,81	0,81-0,91	0,91-1	Total
<20		19	27	28	17	18	8	11	8	5	189	330
20-29	13	1 186	609	344	243	220	155	162	130	135	1 047	4 244
30-39	36	581	268	165	118	92	79	64	58	76	414	1 951
40-49	31	326	147	90	81	72	62	56	62	43	344	1 314
50-59	16	188	81	48	34	28	24	34	22	32	245	752
60-69	1	79	30	16	20	13	13	8	10	10	132	332
70-80	1	28	14	9	5	4	3	4	4	2	54	128
>80		6	2	1	2	1	2		2	1	12	29
Total	98	2 413	1 178	701	520	448	346	339	296	304	2 437	9 080

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

En el cuadro 21 podemos ver que el 52 por ciento de los trabajadores presenta menos de 12 meses de aportes a tiempo parcial, y casi el 90 por ciento, menos de 60 meses. Esta situación se volvería aún más crítica si se ajustara el aporte en función a los días trabajados.

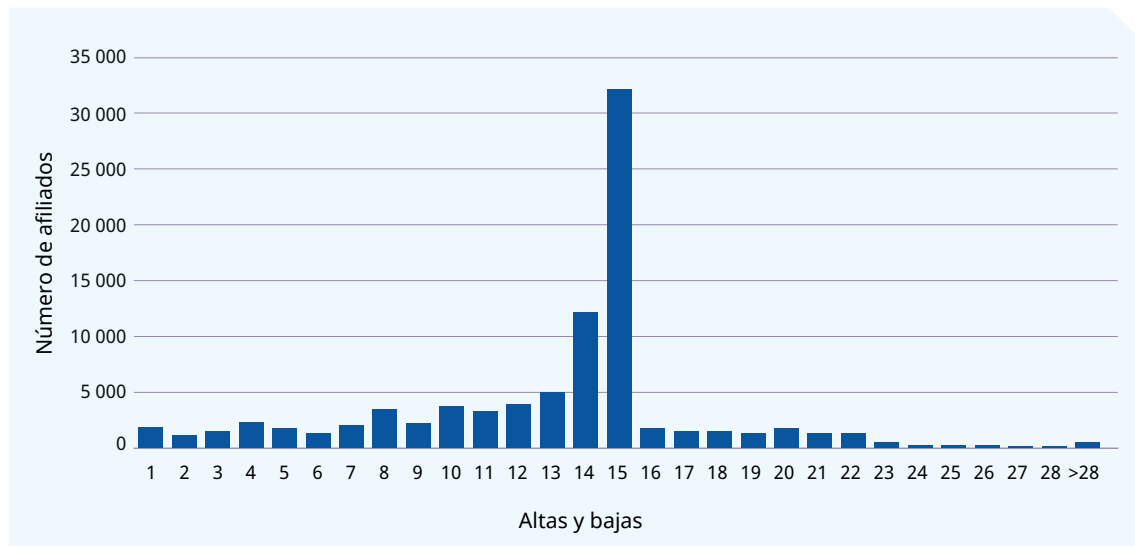
► Cuadro 21. Grupo 2: aportes acumulados a tiempo parcial, según edad

TP	Meses con aportes															Total	
	Edad	<12	12-23	24-35	36-47	48-59	60-71	72-83	84-95	96-107	108-120	121-180	181-240	241-300	301-360		>360
<20	280	46	2		2												330
20-29	2 575	807	379	205	117	71	50	22	11	6	1						4 244
30-39	961	329	198	120	91	74	57	44	32	32	13						1 951
40-49	513	223	118	110	70	58	81	42	41	44	14						1 314
50-59	283	121	58	60	42	39	39	31	43	22	12		2				752
60-69	102	44	34	27	27	21	15	16	22	16	8						332
70-80	43	18	18	12	3	9	5	13	2	4	1						128
>80	7	2	2	4	5	4	2		1	2							29
Total	4 764	1 590	809	538	357	276	249	168	152	126	49		2				9 080

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

En relación con el salario y los días trabajados, se puede observar que los trabajadores de este grupo mayoritariamente trabajan 15 días al mes, recibiendo aproximadamente 0,51 salarios básicos unificados (ver gráfico 3 y cuadro 22).

► Gráfico 3. Grupo 2: aportes acumulados a tiempo parcial



Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

► Cuadro 22. Grupo 2: salarios a tiempo parcial, según edad

TP	Salario (en salarios mínimos)											Total
Edad	<0,1	0,1-0,2	0,2-0,3	0,3-0,4	0,4-0,5	0,5-0,6	0,6-0,7	0,7-0,8	0,8-0,9	0,9-1	>1	Total
<20	16	20	17	37	40	131	20	15	12	10	12	330
20-29	116	213	266	338	621	1 606	357	299	172	112	144	4 244
30-39	52	94	119	163	329	790	146	113	43	53	49	1 951
40-49	39	58	78	90	238	551	85	87	33	31	24	1 314
50-59	15	37	45	80	110	337	57	31	14	11	15	752
60-69	6	13	20	18	54	164	19	20	6	6	6	332
70-80	4	9	4	10	19	67	6	6	2	1		128
>80		1	3	2	6	13	2	1		1		29
Total	248	445	552	738	1 417	3 659	692	572	282	225	250	9 080

Fuente: Información suministrada por DAIE-IESS.

► Técnicas para incorporar a colectivos específicos

Los sistemas de seguridad social en todo el mundo han experimentado una continua evolución, respondiendo de forma dispar a los desafíos impuestos por los mercados financieros y laborales cada vez más volátiles, flexibles, con diversas formas de empleo y de modalidades contractuales.

Del análisis del contexto internacional al que se hizo referencia anteriormente, se pudo apreciar que no solo en Ecuador los trabajadores a tiempo parcial muestran una mayor incidencia de déficit de trabajo decente. La búsqueda de su inclusión efectiva no ha respondido aisladamente a una modificación normativa puntual, sino al diseño e implementación de un conjunto de políticas integradas.

Por lo tanto, se considera prudente que cualquier medida de inclusión se implemente de forma progresiva y focalizada, identificando a los trabajadores a tiempo parcial en sectores y actividades específicos, que puedan asegurar unos niveles apropiados de protección y preservar al mismo tiempo la sostenibilidad y eficacia del sistema de seguridad social ecuatoriano.

En tal sentido, los sistemas de seguridad social de distintos países han previsto procedimientos de protección especial para aquellos trabajadores que han realizado labores que causan un deterioro para su salud, constituyen un riesgo para su integridad física o psíquica o producen enfermedades con más frecuencia que otros trabajos.

La protección en materia de pensión de vejez que otorga la seguridad social a colectivos específicos de trabajadores suele consistir en beneficios o bonificaciones en distintos elementos que conforman la pensión de jubilación. Unas veces el beneficio consiste directamente en el anticipo de la edad de jubilación. En otras ocasiones se regulan bonificaciones del periodo trabajado y cotizado (por ejemplo, cómputo de un año por determinado número de meses efectivos de trabajo), pero también se prevén lapsos de cotización reducidos o simplemente una combinación de varios beneficios o ventajas. Finalmente, cuando en la vida laboral de un trabajador concurren periodos de actividades especialmente duras o penosas y trabajos realizados en actividades normales, se suelen establecer reglas específicas sobre el cómputo de unos y otros periodos. A veces estas reglas son muy complejas (trabajo a tiempo parcial, periodos de baja asimilables, etc.) (OIT 2014).

Si bien en el ámbito internacional no existe un concepto unificado de trabajo penoso, peligroso, tóxico o insalubre, sí existen definiciones en las legislaciones de algunos países. En cuanto a una diferenciación conceptual de este tipo de trabajos, se podría decir que los trabajos penosos, por su naturaleza específica, son aquellos duros por su exigencia física o psíquica y causan un mayor desgaste físico. Los trabajos peligrosos son aquellos que son susceptibles de causar un accidente laboral o enfermedad profesional con mayor índice de incidencia o frecuencia que otros empleos. Los trabajos insalubres son aquellos que, por su específica naturaleza, se desenvuelven en ambientes insanos. Por último, los trabajos tóxicos son aquellos en los que el trabajador está expuesto a agentes físicos, químicos o biológicos agresivos o nocivos (OIT 2014).

Estos empleos pueden determinarse de diferentes maneras, de acuerdo con la legislación y práctica de cada país. En algunos casos, se efectúa una referencia a grupos o actividades profesionales en escalas, categorías o especialidades, cuyos trabajos son de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y se vincula este concepto con elevados índices de morbilidad o mortalidad¹⁰. En otros casos, se definen tales trabajos de forma directa, describiendo a las actividades insalubres como aquellas en las que el trabajador queda expuesto a agentes nocivos para la salud por encima de los límites de tolerancia fijados en razón de la naturaleza e intensidad del agente o tiempo de exposición, o las actividades peligrosas, en las que un trabajador está expuesto a una situación, actividad u operación

10. España

peligrosa, de acuerdo con las normas aprobadas *ah doc*¹¹. A veces se determinan las actividades penosas o insalubres a través de listas o anexos de trabajo y profesiones¹². También pueden referirse los trabajos duros y/o peligrosos para la salud como aquellos que, después de un determinado periodo y debido a la naturaleza, provocan en el trabajador un decaimiento en la capacidad de desarrollar de forma satisfactoria una labor o causan a los trabajadores distintas disfunciones de salud¹³.

Es muy habitual definir este tipo de trabajos por alusión a sectores y dentro de estos sectores a profesiones determinadas (mineros subterráneos dentro de la minería, pilotos dentro del personal de aeronaves). Los sectores más habituales son la minería e industrias extractivas, la construcción, los trabajos portuarios o del mar, o la agricultura. La existencia de estos tipos de trabajos también depende del estado de evolución de la tecnología de un país determinado, así como de las políticas, legislación y prácticas en materia de salud laboral y prevención de los riesgos laborales.

También se consideran trabajos penosos los desempeñados por trabajadores o colectivos que prestan servicios en determinadas condiciones relacionadas con el tiempo de exposición a los factores de riesgo para la salud y desgaste en el trabajo, el tipo de relación laboral, la precariedad de esta o el tipo de empleo informal, consumo de calorías¹⁴, las formas de organización laboral y del trabajo (cadenas, turnos, trabajo nocturno)¹⁵. Todos ellos son factores colaterales que pueden hacer un trabajo más o menos duro o insalubre. Hay otros colectivos que tienen especiales sistemas de jubilación, pero sus trabajos no pueden considerarse a priori como especialmente penosos, etc. (v. gr. docentes, funcionarios, periodistas, etc.).

Es muy importante distinguir entre aquellos regímenes de jubilación diferencial por razón de trabajo —penoso que puede afectar a la salud y, por ende, a la expectativa de vida (mineros)— y regímenes de jubilación diferencial por razón de trabajos que sencillamente es más difícil desempeñarlos por razón de la edad (artistas, pilotos). Estos últimos trabajos no pueden considerarse especialmente penosos, y el fundamento del régimen diferenciado es en estos casos muy distinto y se basa en mayor medida en las dificultades de desempeño de una profesión a una determinada edad avanzada.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado el *International Hazard Datasheets on Occupations* (HDO), que constituye una buena herramienta y una fuente de información multifuncional sobre riesgos, peligros y medidas de prevención en relación con profesiones específicas.

Resulta importante destacar que en la mayoría de los países que tienen jubilaciones con reglas especiales, se suele exigir que los trabajos hayan sido realizados de manera habitual y predominante. En Bélgica, por ejemplo, se requiere que los trabajos sean realizados de manera habitual y principal para tener derecho a las fracciones de carrera mejoradas para la pensión anticipada de jubilación. En Brasil se establece una tabla de conversión de tiempos trabajados, cuando se realizan actividades especiales diferentes, a efectos de considerar una actividad predominante para su encuadramiento. Se exige además que los trabajos hayan sido realizados de forma permanente y habitual, y no ocasional o intermitente. En Argentina se requiere la habitualidad y desempeño directo de los trabajos. En cambio en Portugal, en la mayoría de los regímenes especiales, se requiere que los años trabajados sean seguidos, pero se permite que sean intermitentes. En España se suman los periodos trabajados en distintas actividades con régimen especial y se establecen reglas específicas en cuanto al cómputo de tiempos no trabajados a causa de enfermedad profesional, común o accidente laboral.

11. Brasil

12. Polonia, Hungría, Italia o Austria

13. Croacia o Austria

14. Austria

15. Italia

¿Quién paga el costo de la inclusión?

Los regímenes especiales de jubilación suelen conllevar un costo de financiación que en muchas ocasiones va a cargo de los presupuestos del Estado, aunque en otros casos se financia con cotizaciones adicionales por parte de los empleadores y trabajadores. A diferencia de los sistemas de jubilación anticipada generales, que suelen ir acompañados de una rebaja de la pensión y la exigencia de muchos años de cotización; los sistemas de jubilación diferenciados por razón del trabajo habitualmente no sufren rebajas en la pensión, siempre y cuando se haya cumplido un número determinado de años de servicio. Y la mayor parte de estos regímenes cuenta con una bonificación por años de servicio efectivo prestados, de modo que un número determinado de días o meses de trabajo efectivo al año se computa como un año entero cotizado y trabajado a la hora de cumplir con los requisitos de carencia para acceder a la jubilación¹⁶ (OIT 2014).

En general, la financiación se articula a través del sistema general de pensiones, aun estableciendo determinados requisitos en cuanto al número de años de cotización o estableciendo reglas especiales a efectos del cálculo de la pensión o la contribución. Así, por ejemplo, en algunos casos se reduce el número de años de servicios exigidos para la pensión completa (fracción de carrera en Bélgica) y en otros se establecen bonificaciones de pensión para trabajadores, consistentes en general en porcentajes de incremento por cada número determinado de años de servicio (en Portugal, por ejemplo, trabajadores de Azores y de la Empresa Nacional de Uranio, ENU, y mineros). Para financiar las pensiones de los regímenes especiales a veces se regulan cotizaciones o aportes adicionales (Argentina, mineros en Alemania, Hungría), en otras ocasiones se fijan cotizaciones específicas para el colectivo (en Finlandia contribución del 11,3 por ciento sobre el salario total a pagar por empresario y trabajador en sector marítimo) (OIT 2014).

En Alemania se establece un porcentaje adicional de cotización sobre la base salarial del 6,2 por ciento para los mineros y los convenios colectivos regulan las aportaciones especiales al Fondo Demográfico para pensiones en determinados sectores industriales. En Australia es el propio trabajador el que, con sus aportaciones al fondo, financia su retiro. En España, la jubilación por razón de trabajos penosos, peligrosos, tóxicos o insalubres se financia mediante las cotizaciones de empresarios y trabajadores. Se tienen en cuenta también los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero. Se aplican diferentes coeficientes reductores de la edad y, paralelamente, recargos variables en la cotización, en función de las condiciones de trabajo en cada actividad. Este sistema se regula reglamentariamente y el incremento de cotización afecta tanto a la empresa como al trabajador. También se regulan cotizaciones adicionales para bomberos y artistas, así como reducciones en el porcentaje de cálculo de la pensión del ocho por ciento para artistas y toreros por cada año de anticipación (OIT 2014).

¹⁶ Los regímenes de los mineros, trabajadores del mar o pilotos son los casos más frecuentes en este tipo de reglamentaciones específicas.

► Procedimiento para calcular las cotizaciones de los afiliados a tiempo parcial

De acuerdo con las necesidades planteadas por el IESS como objetivo de este trabajo, se presenta una propuesta de procedimiento y cálculo de las prestaciones de vejez, invalidez y muerte para los afiliados que realizan aportes a tiempo parcial, tomando como referencia la regulación de la seguridad social española que se expuso en un acápite anterior.

La propuesta surge con una hipótesis inicial: los afiliados a tiempo parcial, por sus propias características, tienen grandes dificultades para acceder a las prestaciones de la seguridad social en función de los límites impuestos por la ley. En tal sentido, cualquier tipo de innovación en busca de su inclusión requiere una discusión y evaluación integral en virtud de establecer hasta qué punto se pueden modificar los límites de acceso a las prestaciones y cómo impacta esto en la sostenibilidad del sistema.

Por lo cual, con esta propuesta se busca iniciar un camino de solución, conociendo que la misma tiene fortalezas y debilidades. Resulta importante destacar que la adecuación de la protección social para la inclusión efectiva de los trabajadores a tiempo parcial no responde aisladamente a una modificación normativa puntual, sino al diseño e implementación de un conjunto de políticas integradas.

Por lo antes expuesto, se considera prudente una implementación progresiva y focalizada, identificando a los trabajadores a tiempo parcial en sectores y actividades específicos, que puedan asegurar unos niveles apropiados de protección y preservar al mismo tiempo la sostenibilidad y eficacia del sistema de seguridad social ecuatoriano.

En tal sentido, se propone que este procedimiento fuera aplicado a todos los afiliados que registren en su carrera laboral alguna aportación a tiempo parcial. Dichos afiliados deberían responder en principio a características especiales, habiendo realizado actividades que pudieran haber causado un deterioro para su salud, o que la continuidad en tal actividad constituyese un riesgo para su integridad física o psíquica, o pudiese producir enfermedades con más frecuencia que otros trabajos.

Resulta importante destacar que los afiliados que pudieran acceder a este procedimiento ya tienen derecho a las prestaciones que otorga el IESS, frente a la totalidad de contingencias que se hallen previstas en el respectivo régimen de la seguridad social en el que figuren encuadrados, con las particularidades y condiciones establecidas en la presente propuesta.

Por su parte, y en cuanto al cálculo de las aportaciones de los trabajadores a tiempo parcial, la materia gravada es todo ingreso susceptible de apreciación pecuniaria, percibido en función de las horas o días, semanas o mensualidades trabajadas. Para el pago de las jornadas parciales permanentes se tomará en consideración la proporcionalidad de una jornada completa, no siendo inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

A efectos de acreditar los períodos de aportación (imposiciones) necesarios para acceder a las prestaciones de invalidez, vejez y muerte del IESS, se aplicarán las siguientes reglas.

- a. Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en actividad con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto a la realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el lapso en actividad con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán imposiciones en cada período.

Cuando el salario del trabajador a tiempo parcial es igual o mayor al salario mínimo de aportación, según corresponda, el período de contratación será considerado a tiempo completo para el cálculo del coeficiente.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días aportados a tiempo completo, siendo el resultado el total imposiciones computables para el acceso a las prestaciones de la Ley de Seguridad Social.

- b.** Una vez determinado el número de imposiciones, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como imposiciones, de acuerdo con lo establecido en el apartado a) sobre el total de días en actividad a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.
- c.** El período mínimo de imposiciones exigido a los trabajadores a tiempo parcial para las prestaciones de invalidez, vejez y muerte del IESS, en la Ley de Seguridad Social, será el resultado de aplicar al lapso regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad al que se refiere el apartado b), siempre que las mismas sean al menos 180 imposiciones, y entre ambas modalidades laborales se alcancen los 30 años (360 meses) de actividad.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial que hubieran cumplido 65 años de edad, el período mínimo de imposiciones exigido será el resultado de aplicar al lapso regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad al que se refiere el apartado b), siempre que las mismas sean al menos 180 imposiciones, y entre ambas modalidades laborales se alcancen los 15 años (180 meses) de actividad.

Y para los trabajadores a tiempo parcial que hubieran cumplido 70 años de edad, el período mínimo de imposiciones exigido será el resultado de aplicar al lapso regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad al que se refiere el apartado b), siempre que las mismas sean al menos 120 imposiciones, y entre ambas modalidades laborales se alcancen los diez años (120 meses) de actividad.

- d.** Cuando el coeficiente global de parcialidad es inferior al 75 por ciento, así como cuando existen períodos de actividad del trabajador con coeficiente de parcialidad inferiores al 50 por ciento, el IESS realizará el control de los mismos mediante inspecciones a los centros de trabajo respectivos. Una vez verificado el cumplimiento de las obligaciones de afiliación a la seguridad social, se continuará con el procedimiento. El IESS deberá priorizar inspecciones de oficio (planificadas) para verificar los aportes de los afiliados a tiempo parcial en su etapa de actividad, sin esperar la petición de parte al momento de tramitar su pensión.

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

Finalmente, para la determinación del monto y demás condiciones de las prestaciones se calcularán conforme a la regla general dispuesta en la Ley de Seguridad Social.

Cómputo de los aportes de los trabajadores a tiempo parcial

La determinación de los días aportados de los trabajadores a tiempo parcial se lleva a cabo calculando el denominado coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial con respecto a la que corresponde a un trabajador a tiempo completo, aplicándose el porcentaje al periodo en que el trabajador haya permanecido contratado a tiempo parcial y el resultado será el número de días que se consideran como efectivamente cotizados.

Ejemplo práctico 1

Si un trabajador ha permanecido contratado a tiempo parcial durante 7 200 días (240 meses), con imposiciones por 3 600 días (120 meses); y 1 440 días (48 meses), con imposiciones por 360 días (12 meses), resultará entonces que por el primer periodo se consideran 3 600 imposiciones y por el segundo periodo 360 imposiciones.

En el supuesto de que junto al trabajo a tiempo parcial existan días laborados a jornada completa, estos últimos se suman a los días teóricos aportados a tiempo parcial, siendo el resultado el total de días con imposiciones como computables para el acceso a la prestación de que se trate.

Ejemplo práctico 1

Si en el caso anterior el trabajador hubiera permanecido contratado a tiempo completo durante 3 060 días (102 meses), este periodo se sumará íntegramente a los días con imposiciones que resultan de los periodos en que estuvo contratado a tiempo parcial (en este caso $3\ 600 + 360$ días = 3 960), y el resultado será 7 020 días de imposiciones (234 meses).

Fijado el número de días con imposiciones se procede a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días acreditados como cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral, salvo que se trate de un subsidio por incapacidad temporal, en cuyo caso el periodo de cómputo no es la vida laboral del trabajador sino los cinco años anteriores a la situación de incapacidad temporal.

Ejemplo práctico 1

Si el número de días que el trabajador ha permanecido contratado a tiempo parcial, o en su caso a tiempo completo, a lo largo de la vida laboral es 11 700 (390 meses) y, con base en el porcentaje de jornada, los días con imposiciones que acredita son, por ejemplo, 7 020 (234 meses), el coeficiente global de parcialidad es el resultado de dividir los días teóricos acreditados (7 020) por los días en situación de contratado (11 700), por lo que en este caso el coeficiente parcial de globalidad es del 60 por ciento.

Calculado el coeficiente global de parcialidad, este se aplica al periodo de cotización exigido para la prestación de que se trate y el resultado será el periodo de carencia o de cotización exigido al trabajador a tiempo parcial para el acceso a la prestación.

Dado que el coeficiente global de parcialidad es menor al 75 por ciento y existen períodos de actividad del trabajador con coeficiente de parcialidad inferiores al 50 por ciento, el IESS realizará el control de los mismos mediante inspecciones a los centros de trabajo respectivos, antes de continuar el procedimiento.

Ejemplo práctico 1

Si se tratara de una pensión de jubilación a los 60 años de edad, en la que se exigen 10 800 días (360 meses) de imposiciones, a estos días se les aplica el coeficiente global de parcialidad que en el ejemplo es del 60 por ciento, dando como resultado 6 480 días, que son los que serán exigibles al trabajador para acceder a la pensión de jubilación. De esta manera, tras la implementación de la propuesta, se podrá acceder a la pensión de jubilación con 11 700 días de contrato (390 meses) y 7 020 días de imposiciones (234 meses), sensiblemente inferior a los 360 meses de imposiciones exigidos originalmente.

► **Cuadro 23. Ejemplo Práctico 1: cálculo del coeficiente parcial global**

Período	Días de contrato	Tipo de contrato	Días con imposiciones	Coeficiente parcial	Coeficiente parcial global
1	7 200	TP	3 600	50,00 %	-
2	1 440	TP	360	25,00 %	-
3	3 060	TC	3 060	100,00 %	-
Total	11 700	-	7 020	-	60,00 %

Edad	Años requeridos	Imposiciones requeridas	Coeficiente parcial global	Imposiciones requeridas c/CPG
60	30	10 800	60,00 %	6 480
65	15	5 400	60,00 %	5 400
70	10	3 600	60,00 %	3 600

Siguiendo el ejemplo anterior, pero con el supuesto de que en alguno de los períodos de trabajo a tiempo parcial se haya aportado por salarios iguales o mayores al salario mínimo de aportación, los días teóricos aportados serán computados como imposiciones a tiempo completo. Por lo tanto, resultaría que:

Ejemplo práctico 2

Si en el caso anterior el trabajador hubiera permanecido contratado a tiempo parcial durante 1 440 días con salarios superiores al mínimo de aportación, este lapso se sumará íntegramente a los días con imposiciones que resultan de los periodos contratado a tiempo completo (3 060 días), y el resultado será 4 500 días cotizados (1 440 + 3 060). A estos días se le deben sumar los 3 600 días de imposiciones a tiempo parcial. El coeficiente global de parcialidad es el resultado de dividir los días teóricos acreditados (8 100) por los días en situación de contratado (11 700), por lo que en este caso el coeficiente parcial de globalidad es del 69,23 por ciento.

Dado que el coeficiente global de parcialidad es menor al 75 por ciento, y existen periodos originales de actividad del trabajador con coeficiente de parcialidad inferiores al 50 por ciento, el IESS realizará el control de los mismos mediante inspecciones a los centros de trabajo respectivos, antes de continuar el procedimiento.

Si se tratara de una pensión de jubilación a los 60 años, en la que se exigen 10 800 días (360 meses) de imposiciones, a estos días se le aplica el coeficiente global de parcialidad que en el ejemplo es del 69,23 por ciento, dando como resultado 7 477 días, que son los que serán exigibles al trabajador para acceder a la pensión de jubilación. De esta manera, tras la implementación de la propuesta, se podrá acceder a la pensión de jubilación con 11 700 días de contrato (390 meses) y 270 meses de imposiciones (8 100 días), resultado sensiblemente inferior a los 360 meses de imposiciones exigidos originalmente.

► **Cuadro 24. Ejemplo 2: cálculo del coeficiente parcial global**

Período	Días de contrato	Tipo de contrato	Días con Imposiciones	Coeficiente parcial	Coeficiente parcial global
1	7 200	TP	3 600	50 %	-
2	1 440	TP (s>sma)	1 440	25 % (100 %)	-
3	3 060	TC	3 060	100,00 %	-
Total	11 700	-	8 100	-	69,23 %

Edad	Años requeridos	Imposiciones requeridas	Coefficiente parcial global	Imposiciones requeridas c/CPG
60	30	10 800	69,23 %	7 477
65	15	5 400	69,23 %	5 400
70	10	3 600	69,23 %	3 600

Ejemplo práctico 3

Si un trabajador ha permanecido contratado a tiempo parcial durante 5 400 días (180 meses), con imposiciones por 2 700 días (120 meses), y 5 400 días a tiempo completo (180 meses), con imposiciones por 5 400 días (180 meses), el resultado será 8 100 días cotizados. El coeficiente global de parcialidad es el resultado de dividir los días teóricos acreditados (8 100) por los días en situación de contratado (10 800), por lo que en este caso el coeficiente parcial de globalidad es del 75 por ciento.

Si se tratara de una pensión de jubilación a los 60 años, en la que se exigen 10 800 días (360 meses) de imposiciones, a estos días se le aplica el coeficiente global de parcialidad que en el ejemplo es del 75 por ciento, dando como resultado 8 100 días, que son los que serán exigibles al trabajador para acceder a la pensión de jubilación. De esta manera, tras la implementación de la propuesta, se podrá acceder a la pensión de jubilación con 10 800 días de contrato (360 meses) y 270 meses de imposiciones (8 100 días), resultado sensiblemente inferior a los 360 meses de imposiciones exigidos originalmente.

► Cuadro 25. Ejemplo 3: cálculo del coeficiente parcial global

Período	Días de contrato	Tipo de contrato	Días con imposiciones	Coefficiente parcial	Coefficiente parcial global
1	5 400	TP	2 700	50 %	-
3	5 400	TC	5 400	100 %	-
Total	10 800	-	8 100	-	75,00 %

Edad	Años requeridos	Imposiciones requeridas	Coefficiente parcial global	Imposiciones requeridas c/CPG
60	30	10 800	75,00 %	8 100
65	15	5 400	75,00 %	5 400
70	10	3 600	75,00 %	3 600

Ejemplo práctico 4

Si un trabajador ha permanecido contratado a tiempo parcial durante 10 800 días (360 meses), con imposiciones por 5 400 días (180 meses), el coeficiente global de parcialidad es el resultado de dividir los días teóricos acreditados (5 400) por los días en situación de contratado (10 800), por lo que en este caso el coeficiente parcial de globalidad es del 50 por ciento.

Dado el coeficiente global de parcialidad es menor el 75 por ciento, el IESS realizará el control de los aportes mediante inspecciones a los centros de trabajo respectivos, antes de continuar el procedimiento.

Si se tratara de una pensión de jubilación a los 60 años, en la que se exigen 10 800 días (360 meses) de imposiciones, a estos días se les aplica el coeficiente global de parcialidad que en el ejemplo es del 50 por ciento, dando como resultado 5 400 días, que son los exigibles al trabajador para acceder a la pensión de jubilación. De esta manera, tras la implementación de la propuesta, se podrá acceder a la

pensión de jubilación con 10 800 días de contrato (360 meses) y 15 años de imposiciones (5 400 días), resultado sensiblemente inferior a los 360 meses de imposiciones exigidos originalmente.

► **Cuadro 26. Ejemplo 4: cálculo del coeficiente parcial global**

Período	Días de contrato	Tipo de contrato	Días con imposiciones	Coeficiente parcial	Coeficiente parcial global
1	10 800	TP	5 400	5,00 %	-
Total	10 800	-	5 400	-	50,00 %

Edad	Años requeridos	Imposiciones requeridas	Coeficiente parcial global	Imposiciones requeridas c/CPG
60	30	10 800	50,00 %	5 400
65	15	5 400	50,00 %	5 400
70	10	3 600	50,00 %	3 600

Efectos posibles de la propuesta

La propuesta aquí presentada busca explorar un camino de solución para dar acceso a los beneficios del IESS a los afiliados con aportes a tiempo parcial y que resultan de muy difícil cobertura. El marco legal vigente en el Ecuador y los instrumentos internacionales fundamentales, entre ellos el Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima) de 1952 (núm. 102), hacen que la propuesta incorpore algunos condicionantes que podrían limitar su alcance, pero que buscan respetar los derechos de los afiliados y mantener los principios rectores de la seguridad social.

Asimismo, y antes de identificar a los posibles beneficiarios de la medida propuesta, debemos puntualizar que las conclusiones que podamos alcanzar en este acápite se basan en un análisis estático de las variables, en el cual se obtienen respuestas analizando la situación actual de los afiliados en relación con el resultado de sus trayectorias laborales. Por los tiempos determinados para este estudio no se ha realizado una evaluación dinámica de las posibles trayectorias de las variables involucradas. Este ejercicio complementario podría ser realizado por la Dirección Actuarial, de Investigación y Estadística de la IESS, tomando como base el presente documento y la información con que cuenta en sus bases de datos.

Luego de lo expuesto, se podría señalar que los afiliados cuyas trayectorias laborales tienen una mayor cantidad de años de aportes a tiempo completo, y solo una pequeña parte a tiempo parcial, son candidatos para beneficiarse de la medida propuesta. De los afiliados analizados en la muestra, con aportes registrados a tiempo completo y tiempo parcial y que tienen entre 60 y 64 años de edad, aproximadamente un 36 por ciento tienen acumulados al menos 180 meses de aportes sobre la base de empleos a tiempo completo. Estos afiliados podrían lograr beneficiarse de la metodología propuesta, adelantando el acceso al beneficio jubilatorio al que hubiera accedido a los 65 años, en función a los aportes realizados en empleos a tiempo parcial.

Si bien la condición de acceso, de al menos 180 meses de aportes, determina los márgenes de amplitud de la propuesta, esta no deja de responder al problema de un número significativo de afiliados que no se verán obligados a seguir trabajando en un mercado laboral que por distintas razones (desgaste prematuro, exposición a riesgos, desempleo de larga duración, etc.) ya no los incorpora con facilidad.

Por su parte, la propuesta busca equiparar la situación de aquellos afiliados a tiempo parcial cuyo aporte se realiza sobre salarios iguales o superiores al Salario Básico Unificado (SBU), con los trabajadores que

realizan aportes a tiempo completo. Con esta medida se pretende dar solución a casi el diez por ciento de los afiliados analizados en la muestra, cuyos salarios a tiempo parcial resultan iguales o superiores al SBU.

Lamentablemente, los afiliados cuyos aportes son exclusivamente a tiempo parcial no cuentan con la regularidad suficiente para establecer trayectorias laborales de larga duración que les permitan acumular un número significativo de aportes. De los afiliados analizados en la muestra, aproximadamente el 60 por ciento tiene acumulados menos de 12 meses de aportes sobre la base de empleos a tiempo parcial. Por lo tanto, escenarios de análisis que respondan a trayectorias laborales completas en empleos a tiempo parcial, y que puedan beneficiarse de la propuesta, no parecen ser representativos de la información de base.

Finalmente, se sugiere que para contrastar los resultados aquí alcanzados se evalúe de forma integral el impacto de la propuesta, que la Dirección Actuarial, de Investigación y Estadística realice una modelización del comportamiento de las principales variables y, sobre la base de una proyección actuarial, se determine su posible implementación.

► Recomendaciones para la entrega de prestaciones a los afiliados a tiempo parcial

El presente trabajo se ha realizado en el marco del Convenio de Cooperación Interinstitucional, cuyo objetivo principal es ejecutar un Programa de Asistencia Técnica para la Seguridad Social (PATSS). Parte de los objetivos específicos de ese programa dan cuenta de la necesidad de establecer estrategias para ampliar la cobertura de la seguridad social a población de difícil acceso, evaluando el impacto de esas estrategias en la sostenibilidad del sistema.

En ese marco, y sobre la base de buenas prácticas internacionales, a continuación, se detallan algunas recomendaciones finales que permitan entregar prestaciones de vejez, invalidez y muerte a los afiliados a tiempo parcial.

1. Esta propuesta reafirma el compromiso de la OIT de cumplir su mandato constitucional, tal como se refleja en el Programa de Trabajo Decente, que se aplica a todos los trabajadores, incluidos los que se encuentran en empleos atípicos, y en el que se promueve el empleo pleno, productivo y libremente elegido al mismo tiempo que los derechos fundamentales en el trabajo, el diálogo social, unos ingresos adecuados provenientes del trabajo y la seguridad de una protección social.
2. Como se ha puntualizado precedentemente, el mundo del trabajo ha experimentado una continua evolución, incluido el crecimiento de diversas formas de empleo y de modalidades contractuales a escala mundial. Los empleos atípicos siempre han existido y pueden utilizarse con fines específicos, por ejemplo, en las industrias estacionales, con el fin de sustituir temporalmente a los trabajadores ausentes, o de ofrecer opciones para conciliar el trabajo y la vida privada. Los empleos atípicos han contribuido a la adaptabilidad y al crecimiento de las empresas, así como a incrementar la participación de los trabajadores en el mercado laboral. En los últimos decenios, como consecuencia de la globalización y de otros factores, la utilización de estas formas de empleo ha ido en aumento.

Los trabajadores que se encuentran en empleos atípicos carecen de protección con más frecuencia que otros trabajadores, tanto en la legislación como en la práctica. Estos empleos atípicos comprenden los contratos a tiempo parcial y otras formas, como por ejemplo el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que intervienen múltiples partes, las relaciones de empleo encubiertas y el empleo autónomo dependiente.

3. Resulta fundamental precisar que los empleos a tiempo parcial deberían atender las necesidades legítimas de los trabajadores y de los empleadores, y no deberían utilizarse para socavar los derechos laborales y el trabajo decente, con inclusión de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la igualdad y la no discriminación, y la seguridad del empleo. Las protecciones adecuadas se logran mediante el establecimiento de un marco normativo apropiado, el cumplimiento y la firme aplicación de la legislación, y un diálogo social eficaz.
4. En el análisis del contexto internacional se hizo referencia a que existen regiones en el mundo en las que las formas atípicas de empleo, y en el caso puntal del trabajo a tiempo parcial, muestran una mayor incidencia de déficit de trabajo decente. Este no suele contemplarse suficientemente en los marcos normativos de los sistemas de seguridad social, los sistemas de inspección del trabajo y de control del cumplimiento y las políticas activas del mercado de trabajo, que deberían ser, sin excepción, eficaces y accesibles.

Los trabajadores a tiempo parcial pueden tener dificultades para hacer frente de manera colectiva al déficit de trabajo decente. Con más frecuencia que otros trabajadores, no pueden ejercer sus derechos fundamentales, incluido el derecho de libertad sindical y a negociar colectivamente con el empleador o los empleadores.

5. Con la información estadística suministrada por el IESS respecto a los afiliados a tiempo parcial, se pudo establecer preliminarmente que, si bien en algunos casos los trabajos a tiempo parcial también pueden ser un «trampolín» para obtener un empleo típico o regular, en muchos otros casos esto no sucede, lo que requiere una atención particular. Las mujeres y los jóvenes podrían estar más expuestos a la discriminación, al estar más representados en los empleos a tiempo parcial en actividades relacionadas con el comercio, la agricultura y la minería. Ello puede reflejar las oportunidades que brinda el mercado laboral ecuatoriano para que estos trabajadores se incorporen al mismo, aunque también puede evidenciar el mayor riesgo al que se enfrentan de permanecer involuntariamente en estas formas de empleo.
6. Resulta importante destacar que la adecuación de la protección social para la inclusión efectiva de los trabajadores a tiempo parcial no responde aisladamente a una modificación normativa puntual como la propuesta en este trabajo, sino al diseño e implementación de un conjunto de políticas integradas en función de los desafíos antes mencionados.

La propuesta presentada aquí para un procedimiento y cálculo de las prestaciones de vejez, invalidez y muerte para los trabajadores que realizan aportes a tiempo parcial se debería implementar progresivamente, identificando sectores y actividades específicos que puedan asegurar unos niveles apropiados de protección y preservar, al mismo tiempo, la sostenibilidad y eficacia del sistema de seguridad social ecuatoriano. Para tal efecto, resulta necesario que el IESS realice una evaluación actuarial de la propuesta previa a su implementación. En el marco del Programa de Asistencia Técnica para la Seguridad Social (PATSS), la OIT ha fortalecido las capacidades técnicas de la DAIE y esta se ha beneficiado de contar con los modelos actuariales de la OIT; uno de los cuales es precisamente el modelo para el fondo del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), herramienta que podría utilizarse para evaluar el impacto de esta propuesta en la sostenibilidad del fondo.

Finalmente, se ponen a consideración de las autoridades ecuatorianas algunas opciones de política que coadyuvan a la inclusión en la seguridad social, la no discriminación y a la igualdad de trato de los trabajadores con empleos a tiempo parcial.

- a. Promover los trabajos decentes y las buenas condiciones de trabajo. El Gobierno y los interlocutores sociales deberían poner en práctica políticas del mercado de trabajo y de otro tipo con el fin de asegurar el progreso continuo hacia los trabajos decentes. Todos los empleadores, ya sean públicos o privados, que recurren a los empleos a tiempo parcial, deberían brindar a los trabajadores una protección apropiada.
- b. Apoyar las transiciones en el mercado laboral. Dado que los trabajadores a tiempo parcial en Ecuador cambian con frecuencia de trabajo a lo largo de su vida laboral, previa consulta con los interlocutores sociales cuando sea apropiado, se debería apoyar la creación de empleos de calidad e invertir en políticas del mercado de trabajo que promuevan el crecimiento económico y el desarrollo, el aprendizaje permanente, la capacitación y el desarrollo profesional, la adecuación a dicho mercado y el acceso a trabajos decentes.
- c. Promover la igualdad y la no discriminación. Deberían tomarse medidas para promover la igualdad y asegurar que todos los trabajadores, con independencia de su modalidad contractual, estén protegidos contra la discriminación.
- d. Promover unos lugares de trabajo seguros y saludables. El Gobierno y los empleadores deberían adoptar medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores que se encuentran en empleos a tiempo parcial tengan un entorno laboral seguro y saludable. Los trabajadores deberían recibir formación y equipo de seguridad; deberían poder participar en sistemas y procesos de seguridad y salud en su lugar de trabajo.
- e. Asegurar el acceso a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Tal como se indica en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva contribuyen a la consecución del trabajo decente.

- f.** Recurrir al diálogo social. El Gobierno, los empleadores y los trabajadores deberían recurrir al diálogo social para concebir enfoques innovadores, incluidas iniciativas normativas, que permitan a los trabajadores que se encuentran en empleos a tiempo parcial ejercer sus derechos y gozar de las protecciones que se les brindan en los convenios colectivos aplicables. Estas iniciativas deberían comprender la promoción de sistemas y mecanismos de negociación eficaces con el fin de determinar el empleador o los empleadores pertinentes a efectos de la negociación colectiva, en consonancia con las normas internacionales y la legislación nacional.
- g.** Adoptar un enfoque estratégico de la inspección del trabajo y la seguridad social. Debería dotarse a las inspecciones del trabajo y de la seguridad social de recursos suficientes y estas deberían aprovechar sus recursos a través de varias estrategias, incluidas las orientadas a ocupaciones y sectores específicos, teniendo en cuenta la expansión de trabajo a tiempo parcial con una alta incidencia de incumplimiento.
- h.** Combatir las formas sumamente inseguras de empleo y promover los derechos fundamentales en el trabajo. También debería prestarse particular atención a la prevención y la eliminación de los empleos a tiempo parcial que no respetan los derechos fundamentales en el trabajo, y que no están en consonancia con los compromisos adoptados por Ecuador respecto a la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) «para no dejar a nadie atrás». La Agenda 2030 ha reconocido el papel fundamental de la protección social para lograr «el mundo que queremos» en 2030, caracterizado por la prosperidad compartida, la paz y la seguridad. El ODS 1.3 compromete a los países a poner en marcha sistemas de protección social adecuados a nivel nacional para todos, incluyendo pisos para reducir y prevenir la pobreza (OIT 2019). Este compromiso reafirma el acuerdo mundial sobre la ampliación de la seguridad social alcanzado por la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) de la OIT, emitida por trabajadores, empleadores y Gobiernos de todos los países.

► Bibliografía

- AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social). 2014. *Diez desafíos mundiales para la seguridad social*. Ginebra.
- Barcelón Cobedo, S. 2013. *Trabajo a tiempo parcial y seguridad social*. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch.
- Beveridge, W. 1989. *Seguros sociales y servicios afines*, Título original: «Social Insurance and allied Services». Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CIESS (Conferencia Interamericana de Seguridad Social). 2010. *Migración y Seguridad Social en América*. Ciudad de México.
- Cichon, Michael. 2011. La iniciativa del piso de protección social de las Naciones Unidas, «Cambiando la tendencia en la Conferencia de la OIT de 2011». Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Comisión Europea. 2014. *Employment and Social Developments in Europe 2014*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- . 2016. *Employment and social developments in Europe 2015*. Brussels.
- García Valverde, M., et al. 2018. «Contrato a tiempo parcial: ¿qué ha pasado?». *e-Revista Internacional de la Protección Social III* (1). Madrid.
- G20. 2015. *Framework on Promoting Quality Jobs*. Toronto.
- . 2016. «Innovation and Inclusive Growth: Decent Work, Enhanced Employability and Adequate Job Opportunities». *Ministerial Declaration, G20 Labour and Employment Ministers Meeting*. Beijing.
- . 2017. «Towards an Inclusive Future: Shaping the World of Work», *Ministerial Declaration, G20 Labour and Employment Ministers Meeting*. Bad Neuenahr, Hamburg.
- OIT (Organización Internacional Trabajo). 1919. *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*. París.
- . 1944. *Declaración referente a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo*, título II, apartado a, título III, apartados a, b, c. Filadelfia.
- . 2005. *Marco Multilateral para las migraciones laborales*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- . 2007. «Towards Globalization for the People: the role of social protection in shaping a fair globalization». *ILO Background Note G8 Labour and Employment Ministers Conference Dresden*. Germany.
- . 2012a. «Pisos de protección social para la justicia social y una globalización equitativa». *Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra.
- . 2012b. *Recomendación 202 Relativa a los Pisos nacionales de protección social*. Ginebra.
- . 2014. *Jubilación anticipada por trabajos de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre: Un estudio comparado*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

- . 2016a. *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
 - . 2016b. *Non-standard forms of employment: understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office.
 - . 2017a. *Protección social universal para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
 - . 2017b. *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
 - . 2018a. *Garantizar un tiempo de trabajo decente*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
 - . 2018b. *La calidad del trabajo en la economía de plataformas*. Nota informativa (5), Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
 - . 2018c. *Plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Resumen ejecutivo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
 - . 2019. *Fiscal Space for Social Protection: A Handbook for Assessing Financing Options*. Geneva: International Labour Office.
 - . 2021a. *Informe sobre la protección social en el mundo 2020-22: La protección social en la encrucijada - en busca de un futuro mejor*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
 - . 2021b. *Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe: Avances y retrocesos ante la pandemia*. Nota técnica, serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Naciones Unidas. 2001. *Informe del Secretario General: El mejoramiento de la protección social y la reducción de la vulnerabilidad en el actual proceso de mundialización*. Comisión de Desarrollo Social, 39 periodo de sesiones. Nueva York.
- Palacios, R. y Whitehouse, E. 2006. *Civil Service Pension Schemes around the World*. SP. Discussion Papers (0602). Washington D. C.: The World Bank.
- Secretaría de Seguridad Social, Coordinadora de Cajas de Previsión y Seguridad Social para Profesionales de la República Argentina y OIT. 2019. *La seguridad social para los profesionales independientes: diseño y desempeño de las Cajas de Previsión y Seguridad Social para Profesionales de la República Argentina*. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo.
- Spasova, S., et. al. 2017. *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe: A study of national policies*. Brussels: European Commission.
- Pizzuti F. R. 2005. *Rapporto sullo Stato Sociale*. Torino: Utet Libreria.



**Organización
Internacional
del Trabajo**

Oficina de la OIT para los Países Andinos, Ecuador

Centro Corporativo Ekopark
Vía a Nayón y Av. Simón Bolívar, Torre 4, piso 3
Quito - Ecuador

Tel. (593) 23824240
www.ilo.org/ecuador

 OITAmericas