

**TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y PERÍODO DE CARENCIA
ESPECÍFICA EN LA JUBILACIÓN: LA PROYECCIÓN RECIENTE
DE LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO**

***PART-TIME WORK AND THE SPECIFIC QUALIFYING PERIOD FOR
RETIREMENT: RECENT DEVELOPMENTS IN SUPREME COURT
CASE LAW***

BIANCA CAROLINA PIGINO*

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1133/2025, de 24 de noviembre

ECLI:ES:TS:2025:5592

SUPUESTO DE HECHO: El litigio trae causa de la denegación de la pensión de jubilación solicitada por el trabajador por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS); la resolución del INSS motivaba su decisión en que el trabajador no reunía el periodo de carencia específica según lo establecido en el art. 205.1 b) de la LGSS. Agotada la vía administrativa e interpuesta demanda, el Juzgado de lo Social desestimó la pretensión, criterio que fue confirmado en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, al considerar ajustada a Derecho la aplicación del coeficiente de parcialidad para el cálculo de la carencia específica. La cuestión controvertida se centra en determinar si, a efectos del cómputo del periodo de carencia específica para el acceso a la pensión de jubilación, los periodos trabajados a tiempo parcial deben computarse íntegramente o, por el contrario, han de verse reducidos mediante la aplicación del coeficiente de parcialidad, esto es, en proporción a la jornada a tiempo parcial efectivamente realizada.

RESUMEN: La Sala de lo Social del Tribunal Supremo estima el recurso y reconoce el derecho del actor a la pensión de jubilación, declarando que no resulta conforme a Derecho la aplicación del coeficiente de parcialidad en el cómputo de la carencia específica, por ser contrario al principio de igualdad y constituir una discriminación indirecta por razón de sexo.

El cómputo del periodo de carencia de la pensión de jubilación en el trabajo a tiempo parcial ha sido objeto de una profunda revisión tras la declaración de inconstitucionalidad efectuada por la Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio. No obstante, la proyección de esta doctrina sobre el requisito de carencia específica ha recibido una atención jurisprudencial más limitada. El

* Contratada Predoctoral Formación Doctores Ley 14/2011 FPI.

Tribunal Supremo confirma ahora la improcedencia de aplicar dicho coeficiente también en este ámbito, lo que supone una corrección de uno de los efectos más restrictivos del modelo anterior. Desde una perspectiva material, esta interpretación refuerza el acceso a la protección social y contribuye a eliminar situaciones de vulneración del principio de igualdad y de discriminación indirecta por razón de sexo, particularmente relevantes en el caso del trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, al mismo tiempo, ha planteado interrogantes en torno a la progresiva redefinición del principio contributivo en el sistema de Seguridad Social.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA CONFIGURACIÓN DEL PERÍODO DE CARENCIA EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
 - 2.1. La progresiva erosión del coeficiente de parcialidad
 - 2.2. Doctrina del paréntesis
3. EL CÓMPUTO DE LA CARENCIA ESPECÍFICA TRAS LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO
4. VALORACIÓN CRÍTICA

1. INTRODUCCIÓN

El acceso a la pensión de jubilación contributiva en el sistema español de Seguridad Social está condicionado, entre otras exigencias, al cumplimiento de determinados períodos de carencia (requisito de acceso vinculado a la permanencia del sujeto en el sistema de protección social). En particular, es menester evocar, ante todo, el art. 205.1 b) de la LGSS el cual contempla que para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva es necesario cubrir un mínimo de cotización de 15 años (periodo de carencia genérico), de los cuales dos deben estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho (periodo de carencia específico), o en determinados supuestos, al cese de la obligación de cotizar.

Este requisito presenta una especial relevancia práctica, en la medida en que introduce una dimensión temporal cualificada en el acceso a la pensión de jubilación; dimensión que puede resultar particularmente restrictiva cuando las normas de cálculo, aparentemente neutrales, afectan de forma desigual a los trabajadores. En este sentido, el cómputo de la carencia, en sus dos vertientes se ha manifestado de forma especialmente perjudicial en el ámbito del trabajo a tiempo parcial.

Desde el punto de vista estrictamente laboral, la modalidad de trabajo a tiempo parcial ha experimentado, en los últimos años, una significativa mutación de contenido y sentido. Sobre este aspecto, Maldonado Molina, resaltaba, acertadamente, la palmaria reconversión de las que eran las utilidades propias del trabajo a tiempo parcial en su origen; utilidades que se configuraban de forma dual al representar, por un lado, la posibilidad de adaptar el trabajo a las necesidades

del empleador y, por otro, la oportunidad de una prestación de servicios flexible para los trabajadores que tuviesen más dificultades de incorporarse al mercado de trabajo a tiempo completo. Así, la configuración inicial del trabajo a tiempo parcial respondería a una modalidad contractual que miraría en aras a favorecer y fomentar el empleo respecto a sectores poblacionales que cuentan con específicas coyunturas vitales que trascienden el plano laboral: las mujeres y los jóvenes. En el primer caso, las mujeres encontraban (y encuentran) en el trabajo a tiempo parcial la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal, cuestión de gran relevancia en un contexto social y cultural que impone a las mujeres la responsabilidad en las tareas de cuidado de menores y dependientes. En el segundo caso, los jóvenes hallarían la forma de incorporarse al mercado de trabajo de forma paulatina mediante la compaginación con la continuidad de la capacitación académica.

Sin embargo, se ha demostrado que el trabajo a tiempo parcial, en coyunturas económicas desfavorables, se configura no ya como una alternativa más sino como la única opción de acceder al mercado de trabajo. Una oportunidad que en ocasiones resulta involuntaria y se encuentra caracterizada, en no pocas ocasiones, por su vinculación a formas de empleo precario, mal remunerados, de baja calidad y que comporta irregularidad de las carreras de cotización. La menor intensidad de la prestación de servicios y la menor retribución que la acompaña, unida a la frecuente discontinuidad en la participación en el mercado de trabajo, ha convertido históricamente a estos trabajadores en un colectivo especialmente vulnerable en relación al acceso a las prestaciones contributivas.

La discriminatoria configuración inicial propuesta por el sistema de protección social ha requerido una respuesta normativa y jurisprudencial que, en especial tras la célebre STC 91/2019, ha evolucionado en los últimos años hacia una progresiva revisión de los mecanismos de cómputo de los períodos de cotización, en particular mediante la superación del coeficiente de parcialidad como instrumento de medición de las carreras de seguro. No obstante, mientras que esta evolución ha sido ampliamente analizada en relación con la carencia genérica, su proyección sobre el período de carencia específica ha recibido una atención más limitada. Y es precisamente en este escenario en el que se proyecta la reciente doctrina del Tribunal Supremo en relación a un ámbito escasamente desarrollado jurisprudencialmente pero con una dimensión temporal cualificada: el de la carencia específica.

2. LA CONFIGURACIÓN DEL PERÍODO DE CARENIA EN EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

El perfeccionamiento de la acción protectora en el trabajo a tiempo parcial ha sido el resultado de un complejo proceso de transición normativa, impulsado por una profusa y crítica evolución jurisprudencial, una travesía jurídica de larga data y especialmente preocupante.

La configuración primigenia contenida en el art. 12 de la derogada Ley del Estatuto de los trabajadores en su versión de 1995, preveía que a efectos de determinar los periodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de Seguridad Social, se computarían exclusivamente las horas trabajadas (y no los periodos de tiempo en los que el contrato de trabajo estuviese vigente como ocurría respecto a los trabajadores a tiempo completo). La STC 53/2004, de 22 de diciembre de 2004 recuperando los argumentos del órgano judicial a quo, sostenía que con la mentada configuración, no solo se incurría en una situación de discriminación indirecta por razón de sexo, en base a la evidencia estadística que demostraba que se trataba de una tipología contractual fuertemente feminizada, sino que además rompía la lógica del principio de proporcionalidad, en cuanto su influencia sobre el cálculo del período de carencia determinaría una «doble penalización».

La norma cuestionada por el TC fue modificada en el transcurso de emisión de la decisión judicial por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad (desarrollado por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero). Si bien mantuvo el principio del cómputo exclusivo de las horas efectivamente trabajadas para determinar los periodos de cotización exigidos, atenuó tal régimen mediante las siguientes reglas correctoras: fijó con carácter general un concepto de día teórico de cotización, equivalente a cinco horas diarias de trabajo efectivo, y en el caso de las prestaciones de jubilación e invalidez permanente introdujo una regla correctora específica, consistente en un coeficiente multiplicador del 1,5 que, aplicado sobre los días teóricos de cotización, los aumentaría. Matizando, no obstante, que en ningún caso podría computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación laboral a tiempo completo.

El legislador sostenía de manera contundente que existía una relación simbiótica inequívoca entre la menor contribución económica al sistema de protección social – consecuencia de jornada parcial y remuneración reducida (respecto a un trabajador a tiempo completo) – y el cómputo de periodo cotizado, justificado, erróneamente, sobre el principio de proporcionalidad. Las normas entonces vigentes responderían a una lógica por la cual la menor contribución al sistema surtiría efectos no solo (de manera coherente con los principio de contributividad), sobre las bases reguladoras de las pensiones (cuantía) sino también, sobre del cómputo –reducido proporcionalmente – del periodo de carencia requerido para acceder a tales prestaciones. Luego, entendiendo la carencia como una expresión del cómputo de la carga contributiva como tiempo cotizado.

La mejorada situación seguía replicando, no obstante, un trato discriminatorio y se alejaba aún de forma considerable del principio de asimilación entre trabajadores a tiempo completo y parcial. Es por ello por lo que la actuación judicial supuso la reforma de las normas de cómputo del periodo cotizado en diversas ocasiones,

dando como resultado de este recorrido, la asimilación plena de los trabajadores a tiempo parcial con los trabajadores a tiempo completo.

Son esencialmente dos los argumentos razonados por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y recuperados posteriormente por el Tribunal Supremo al justificar el cambio de paradigma. De un lado, la vulneración del derecho a la igualdad ante la Ley en virtud del palmario tratamiento diferencial no justificado entre trabajadores en relación de la jornada realizada lo que infringía el principio de igualdad rector del ordenamiento jurídico. De otro lado, la discriminación indirecta por razón de sexo, al tratarse de normas aparentemente neutrales que, sin embargo, incidían gravemente en la brecha de género en las pensiones.

Respecto a este segundo argumento se parte de la absoluta preminencia de mujeres en la modalidad de contratación a tiempo parcial. Presencia femenina que se entiende a la luz de los arraigados y arcaicos roles de género que, al constreñir a las mujeres a las tareas de cuidado y sostenimiento de la vida familiar, determina una obstaculización para desarrollar de forma plena e incondicionada su vida profesional/laboral. El trabajo a tiempo parcial tal y como se había configurado por el sistema de protección social en precedencia se apreciaba como uno de los factores multivector que, en primer nivel, contribuyen a que los salarios sean inferiores y por ende también las bases de cotización, en segundo nivel reportan trabas para que estas puedan autogenerar pensiones, por reducir las carreras de seguro, y en tercer nivel hacen que las pensiones sean de importe menor.

En efecto, en la Unión Europea, en el 2023, el 92% de los hombres que formaban parte de parejas con hijos trabajaban a tiempo completo, frente al 67 % de las mujeres de la misma categoría ; en España la realidad no es diferente: un 22,3% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabaja a tiempo parcial frente al 4,1% de hombres (25,5% y 6,2% respectivamente en el caso de 3 o más hijos). La razón de la ocupación a tiempo parcial responde al cuidado de personas dependientes en un 53,3% en mujeres (preminentemente el grupo de edad de 35 a 44 años) y 39,6% en hombres.

La distinción entre trabajadores masculinos y femeninos en este ámbito – sustentada por datos estadísticos objetivos – demuestran la generación motu proprio por parte del sistema de protección social de tratamientos diferenciales y perjudiciales para las mujeres que se añaden a las desigualdades estructurales que el propio mercado de trabajo entraña y que son replicadas o reiteradas por el sistema de seguridad social. Se entiende que en esta materia existe una colisión de intereses y/o principios: «de un lado, el de contributividad y sostenibilidad, propio del sistema de Seguridad Social; de otro, el principio de proporcionalidad y de igualdad, pro rata temporis, específico del trabajo a tiempo parcial; y el principio de transversalidad de género» .

Análogo razonamiento fue seguido por el TC en la STC 91/2019 al manifestar que la entonces configuración del cómputo de carencia para causar derecho a

prestaciones de la Seguridad Social se entendía discriminatoria por razón de sexo. Afirmaba en este sentido que «Los principios de contribución al sistema, proporcionalidad y equidad, ya están salvaguardados con el método de cálculo de la base reguladora (a partir de la base de cotización) y no dejan de estarlo porque el trabajadora tiempo parcial vea reconocido todo el tiempo de cotización de sus contratos en alta».

La aplicación del principio de igualdad y la transversalidad de la perspectiva de género ha supuesto una progresiva erosión del modelo originario basado en la proporcionalidad estricta, cuestionando la adecuación del coeficiente de parcialidad como instrumento de medición de las carreras de seguro.

2.1. La progresiva erosión del coeficiente de parcialidad

El texto original del art. 247, de la vigente LGSS de 2015, contemplaba el coeficiente de proporcionalidad; figura jurídica introducida por primera vez en el plano jurídico por el Real Decreto-ley 11/2013 de 2 de agosto como adaptación expresa de los pronunciamientos judiciales del TJUE - el cual señalaba la normativa española contraria a la prohibición de discriminación por razón de sexo prevista en el art. 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo de 19 de diciembre de 1978 – y de la posterior resolución del Tribunal Constitucional por la cual declaraba la inconstitucionalidad y nulidad de la regla segunda del apartado primero de la disposición adicional séptima de la LGSS de 1994 (en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre).

Se trataba de una norma que se apartaba visiblemente del principio general de asimilación del trabajo a tiempo parcial respecto al trabajo a tiempo completo enunciado por el art. 245 de la LGSS habida cuenta de que el coeficiente de parcialidad implicaba una reducción drástica del tiempo cotizado real en proporción a las horas efectivamente cotizadas. Luego, se trataba de una reducción que no solo actuaba en orden a la base reguladora, sino también a la carencia exigida, primando la cantidad cotizada y no el tiempo cotizado. En su virtud, a efectos de acreditar periodos de cotización necesarios para causar distintas prestaciones, se aplicaban las siguientes reglas: en primer lugar procedía el cálculo de los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, «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» (sumando en su caso, los días cotizados a tiempo completo), independientemente de la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procedía a calcular el coeficiente global de parcialidad, esto es, el porcentaje que representaría

el número de días trabajados y acreditados como cotizados, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. De esta manera, el período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido sería el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad, ajustando en cada caso el periodo de carencia exigido.

El tratamiento individualizado vierte efectos sobre la carencia específica para la que se preveía la aplicación del coeficiente global de parcialidad, al determinar que cuando parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido estuviese comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicaría para fijar el período de cotización exigible.

Esta solución no satisfizo a la doctrina ni a la jurisprudencia, que exigían un posicionamiento definitivo de equiparación real en la protección social de ambas categorías de trabajadores, proponiendo la extensión de las reglas de cómputo previstas para el trabajo a tiempo completo, también al trabajo a tiempo parcial.

Es por ello por lo que, de forma concluyente, el Real Decreto-ley 2/2023 de 16 de marzo supuso un punto de inflexión al traducir en el plano normativo el recelo jurisprudencial en esta materia. Mediante el art. único.26, desde 1 de octubre de 2023, se suprime el coeficiente global de parcialidad y en virtud de aquel, el vigente art. 247 recita que: «a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor, 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». La misma redacción se mantuvo con el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo que se limita a prever en el apartado 2 la aplicación del coeficiente de 1,5 para los trabajadores fijos-discontinuos.

De esta manera, y adhiriéndose a los pronunciamientos judiciales del TC y del TJUE y la Recomendación núm. 17 del Pacto de Toledo, el Real Decreto-ley 2/2023 acoge un régimen jurídico ausente de discriminación y desigualdad. Consagra la aplicación del principio de asimilación entre trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo, y coadyuva, ahora si de forma tajante y efectiva, a la disminución de la brecha de género en materia de pensiones. Determina que la importancia primaria está en el tiempo de alta y no en la jornada específica realizada por la persona trabajadora, distinguiendo, congruentemente, carrera de seguro (tiempo protegido por el sistema de protección social) con derecho a prestaciones (en variantes de cuantía y duración). Un día trabajado a tiempo parcial, tras la reforma, computa como un día trabajado a tiempo completo.

La irretroactividad de la reforma (la cual se aplica desde el 1 de octubre de 2023) constata la primacía a la sostenibilidad financiera del sistema, determinando

la relatividad de la equidad pretendida por la nueva norma. Se trata más bien de una retroactividad limitada en cuanto los días trabajados a tiempo parcial anteriores al 1 de octubre de 2023 se considerarán como días cotizados siempre que se genere el derecho a la misma después de la entrada en vigor de la norma (primero de octubre de 2023), luego la retroactividad no aplica para pensiones cuyo hecho causante se produjese antes de dicha fecha.

2.2. Doctrina del paréntesis

Específicamente la configuración del período de carencia específica en la pensión de jubilación —dos años de cotización dentro de los últimos 15 anteriores al hecho causante— ha sido objeto de una importante flexibilización a través de la denominada “doctrina del paréntesis”. Esta construcción jurisprudencial responde a la necesidad de evitar que determinados lapsos temporales en los que no existe obligación de cotizar, por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora, operen en su perjuicio a efectos del cumplimiento del requisito de carencia cualificada.

En esta línea, el legislador ha acogido parcialmente esta evolución interpretativa al modificar el artículo 205.1.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, estableciendo que, en los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada sin obligación de cotizar, el período de dos años deberá estar comprendido dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento en que cesó dicha obligación, y no necesariamente en los quince años anteriores al hecho causante.

La finalidad de esta regla, de raíz jurisprudencial, es evitar que la interrupción de la carrera de seguro por circunstancias no imputables al sujeto —como situaciones de desempleo involuntario sin cobertura, enfermedad grave o acceso a determinadas prestaciones asistenciales— determine la imposibilidad de cumplir el requisito temporal exigido. De este modo, la doctrina del paréntesis introduce un criterio de flexibilidad en la delimitación temporal de la carencia específica, orientado a garantizar que el acceso a la protección no quede frustrado por la concurrencia de circunstancias ajenas a la voluntad del sujeto protegido, reforzando así una interpretación finalista y humanizadora del requisito de carencia.

3. EL CÓMPUTO DE LA CARENIA ESPECÍFICA TRAS LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO

La determinación del período de carencia específica en los supuestos de trabajo a tiempo parcial ha constituido, tradicionalmente, uno de los ámbitos en los que con mayor intensidad se proyectaban los efectos restrictivos del coeficiente de parcialidad. A diferencia de lo que sucede con la carencia genérica,

el carácter cualificado de este requisito —que exige la concentración de un número mínimo de días cotizados en un intervalo temporal determinado— amplificaba las consecuencias de la reducción proporcional de las cotizaciones, dificultando de manera significativa el acceso a la pensión de jubilación para quienes habían desarrollado su trayectoria laboral bajo esta modalidad de empleo.

Una de las primeras manifestaciones del TS en esta materia se halla en la STS 310/2025, 9 de abril de 2025 y se reiteraría aquel en sus argumentos en las posteriores sentencias. La cuestión controvertida, en todas ellas, radica en la aplicación retroactiva de la norma reformada que asimila el día cotizado a tiempo parcial al día cotizado a tiempo completo a efectos determinar cómo se calcula la carencia específica (dos años dentro de los 15 anteriores al hecho causante, como regla general) requerido para causar derecho a la pensión de jubilación. En remisión a sentencias precedentes, la respuesta en todos los casos resulta afirmativa y así lo reitera la reciente STS 1133/2025, de 26 de noviembre, al concluir que dicha aplicación no resulta conforme a Derecho, al considerar que introduce un efecto restrictivo incompatible con los principios de igualdad y no discriminación.

Ahora bien, la relevancia del pronunciamiento objeto de comentario radica en la consolidación de una línea jurisprudencial reciente (y no en la introducción de una doctrina novedosa) que ya había comenzado a perfilarse en resoluciones anteriores. El factor determinante en la argumentación del TS descansa en la consideración de que la aplicación del coeficiente de parcialidad al cómputo de la carencia específica produce un resultado desproporcionado, en la medida en que penaliza de forma adicional a quienes ya han visto reducida su base de cotización como consecuencia de la menor duración de su jornada, optando por el criterio de cómputo introducido por el RD-ley 2/2023.

En definitiva, la sentencia analizada confirma la extensión de un modelo interpretativo que prioriza la efectividad del derecho a la protección social frente a criterios estrictamente proporcionales, proyectando esta lógica sobre el ámbito específico de la carencia específica de la pensión de jubilación. Al rechazar la aplicación del coeficiente de parcialidad en este supuesto, la STS 1133/2025 señala que su aplicación, en el caso de especie «constituiría una discriminación indirecta que vulneraría el art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE, el art. 14 de la Constitución Española y los arts. 4 y 15 de la Ley Orgánica 3/2007» (FJ3.3).

4. VALORACIÓN CRÍTICA

La determinación del período de carencia, tanto genérica como específica, en los supuestos de trabajo a tiempo parcial ha sido, tradicionalmente, uno de los aspectos más problemáticos del sistema de Seguridad Social, en la medida en que la aplicación de criterios de proporcionalidad en el cómputo de las cotizaciones ha incidido de forma directa en el acceso efectivo a la pensión de jubilación. Las

desventajas introducidas por la aplicación del coeficiente de parcialidad respecto a las personas trabajadoras a tiempo parcial no solo se proyectaban sobre la cuantía de la prestación —determinada por bases de cotización inferiores—, sino también sobre las propias condiciones de acceso, configurando un supuesto paradigmático de doble penalización .

En este escenario, la STS 1133/2025 y sus predecesoras han coadyuvado a consolidar la doctrina respecto a la carencia específica o cualificada, resultando coherente con la evolución legislativa de las normas de cálculo del periodo cotizado y con la necesidad de evitar todas las vertientes de discriminación y tratamiento diferenciado sin justificación razonable y adecuada. En definitiva, la STS 1133/2025 confirma la transición hacia un modelo de protección menos rígidamente contributivo y más sensible a las exigencias de igualdad material.

Se trata en suma, de una aplicación flexible y escasamente rigurosa del principio de contributividad a fin de evitar que a los trabajadores a tiempo parcial (que se encuentran en una situación económicamente precaria) acarren un régimen protector también precario. Sin obviar el impacto de género al contribuir a la reducción de desigualdades estructurales en el acceso a la protección social. Y todo ello sin erosionar el principio contributivo del sistema de protección social debido a que resuelve la confusión de dos ámbitos diferentes y distinguibles: por un lado el tiempo de aseguramiento exigido para causar derecho a la prestación; y, por otro, el referido a la intensidad de la contribución al sistema, que se proyecta fundamentalmente sobre la base reguladora (cuantía de la prestación).

Desde esta óptica, la inaplicación del coeficiente de parcialidad en el cómputo de la carencia específica no altera la lógica contributiva del sistema, en la medida en que no incide sobre la cuantía de la prestación, que continúa determinada por las bases de cotización efectivamente ingresadas, sino que se limita a redefinir las condiciones de acceso, evitando que la menor duración de la jornada se traduzca en una reducción adicional del tiempo computable.