

# LA PROYECTADA REFORMA DE LA BASE REGULADORA DE LA JUBILACIÓN

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

NET21 NÚMERO 12, DICIEMBRE 2022

## 1. INTRODUCCIÓN

Como segundo bloque de reformas de las medidas previstas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 27 de octubre de 2020, y para dar cumplimiento al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, de 16 de junio de 2021, el 28 de noviembre de 2022 el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha presentado a los agentes sociales una propuesta de reformas, que tiene un escaso margen temporal para la negociación, ya que el plazo de aprobación de las mismas se situó por el Plan de Recuperación “antes de la finalización de 2022”.

Comprende dos líneas de actuación, que tienen en común el reforzamiento de la equidad y contributividad del Sistema (en última instancia, sostenibilidad), previstas dentro del Componente 30 (dedicado –como es sabido- a la “Sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo”), bajo las rúbricas:

- a) “Adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación” (C30.R2-C).
- b) “Adecuación de la base máxima de cotización del sistema” (C30.R6).

En este análisis nos centramos en la primera, dejando el segundo para otro.

El texto entregado se compone de un solo artículo (Artículo primero, *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre*) (que debería numerarse como Artículo Único, es de entender que no lo hace por ser un borrador abierto a la negociación) y una disposición final “primera” (y única en el borrador) relativa a la *Entrada en vigor* (conforme a la cual la

reforma del tope máximo de la base de cotización entrará en vigor en 2025; y la nueva base reguladora entrará en vigor en 2027).

El Artículo primero se compone de diez ordinales que modifican seis preceptos de la LGSS, y se añaden cuatro nuevas disposiciones transitorias al mismo texto refundido. Sistemáticamente, los que conciernen a la base reguladora son los siguientes:

- Artículo 1.3: modifica el artículo 209.1 LGSS (base reguladora jubilación).
- Artículo 1.4: modifica el artículo 248.2 LGSS (integración de lagunas tiempo parcial).
- Artículo 1.5: modifica el artículo 322 LGSS (integración de lagunas autónomos)
- Artículo 1.6: modifica la disposición adicional trigésima séptima LGSS (otras medidas lucha brecha género)
- Artículo 1.9: introduce una nueva disposición transitoria (base reguladora jubilación).
- Artículo 1.10: introduce una nueva disposición transitoria (integración lagunas y brecha de género).

## **2. INCREMENTO, FLEXIBILIDAD Y SOLIDARIDAD EN EL CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA**

El Proyecto presentado el 28 de noviembre se ajusta perfectamente a las Recomendaciones núms. 5, 11 y 15 del Pacto de Toledo y el componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España propone la "Adecuación a las nuevas carreras profesionales del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación" (C30.R2-C).

Frente a lo acordado en revisiones anteriores del Pacto de Toledo, la novedad reside en que la búsqueda de la equivalencia entre esfuerzo de cotización y prestación debe hacerse con un mecanismo flexible que sea válido para un nuevo tipo de trabajador, con carreras profesionales irregulares, por lo que de modo expreso pide contemplar la facultad de elección de los años más

favorables, e incluir mecanismos que atempere la ampliación desde la perspectiva de género. Eso es lo que proclamó el acuerdo político de octubre de 2020. Y se cumple fielmente.

Sistemáticamente, procede diferenciar tres cuestiones, que están conectadas con la ampliación temporal de la base reguladora, pero que tienen entidad propia: las nuevas reglas de cómputo de la base reguladora; la modificación en la integración de lagunas; y nuevas acciones para reducir la brecha de género en pensiones.

## 2.1. La nueva base reguladora

Frente a las reformas previas en las que el objetivo ha sido aumentar progresivamente el periodo temporal a considerar para la base reguladora, la novedad es que la ampliación es a 360 meses pero permite dejar fuera 24 meses (que se excluirán de oficio), por lo que el período efectivo a considerar son 336 meses (28 años), si bien la fórmula recogida no da lugar a dudas: es sobre 30 años. Se calcula sobre 30 años, pero se recalcula sobre 28, y se divide por una cifra que permite prorratear las pagas correspondientes a lo cotizado en 28 años.

En efecto, el artículo 1.3 del borrador presentado propone una reforma del 209.1 LGSS que en esencia sustituye las referencias temporales anteriores (300:350) por las nuevas (336:392), pero introduciendo el marco temporal de 30 años, lo que hace que la fórmula de la base reguladora no se calcule sobre 336 meses, sino sobre 360, si bien los 24 meses descartados tomarán el valor cero.

Por primera vez, el dividendo de la fórmula no se corresponde exactamente con el divisor más dos meses por año, dado que como de oficio se omitirán dos años, el divisor corresponde a un dividendo de 28 años.

Así, el reformado artículo 209.1 LGSS (en cursiva lo modificado) señala que la base reguladora:

*“será el cociente que resulte de dividir entre 392, la suma de las bases de cotización del interesado durante 336 meses anteriores al mes previo al hecho causante de la siguiente forma:*

- a) Se seleccionarán los 360 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante.

- b) Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora, según lo dispuesto en el apartado a), aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento y el resto de las mensualidades con el 50 por ciento de dicha base mínima”.

Por tanto, el cálculo inicialmente se realiza sobre lo cotizado en 30 años (360 meses), dentro de los cuales se procederá a la integración de las lagunas que hubiere, en principio como hasta ahora (aunque se añaden algunos matices que analizaremos en el apartado correspondiente). Y de esos 30, se computan finalmente 28 (336 meses), en todos los casos (de oficio los 24 peores se eliminan), dividiendo por 392 que es la cifra que permite prorratear dos pagas por 28 años que se toman en consideración.

El nuevo algoritmo matemático en esencia es similar al precedente, salvo la sustitución de 300 por 360 en la segunda sumatoria del dividendo; y 350 por 392 en el divisor, Como hemos adelantado, es una novedad el que el divisor no sea el que equivaldría a añadir al período usado para el dividendo dos meses más por año (al ser 360, lo normal hubiera sido dividir por 420), pero es que hay que tener en cuenta la gran innovación incorporada por la reforma: y es que -tras la suma y actualización de las cotizaciones correspondientes a 360 meses- deben eliminarse 24. De lo contrario, la fórmula no permitiría hacer una correcta distribución de las pagas extraordinarias, ya que se dividiría 360 entre 392, cuando a 30 años habría que sumar 60 meses, es decir, se debería dividir por 420, cosa que no procede al eliminar de oficio 24 meses.

La fórmula es la siguiente:

$$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{360} \frac{B_i I_{25}}{I_i}}{392}$$

La lectura del algoritmo tiene, lógicamente, novedades (en cursiva), aunque alguna de las incorporadas no corresponde a un cambio actual, sino que se aprovecha la reforma para explicitar una regla clásica, como es el índice de actualización de bases anteriores al mes 25, que se hace conforme al IPC del mes 25 ( $I_{25}$ )

BR = Base reguladora.

$B_i$ =Base de cotización del mes  $i$ -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante. (tomará valores entre 25 y 360).

$I_{25}$  = Índice general de precios al consumo del mes 25 anterior al mes previo al del hecho causante.

(esta aclaración se recoge como algo novedoso en el sentido de que se omitía en la norma anteriormente, pero la norma no es nueva, obviamente).

*Las 24 bases de cotización  $B_i$  descartadas tomarán valor 0 en la fórmula. Siendo  $i = 1, 2, \dots, 360$*

*De las 360 bases actualizadas conforme al apartado c), se eliminarán de oficio las bases de cotización de menor importe hasta alcanzar un total de 24.*

La secuencia del cálculo se divide en tres fases, no dos como hasta ahora, porque:

- Se suman las bases de cotización por contingencias comunes de los últimos 30 años (360 meses), años a los que se le aplicarán las reglas correspondientes a la actualización de bases (actualizadas las anteriores al mes 25, y por su valor nominal las 24 más recientes), y las reglas que procedan para la integrar las lagunas que eventualmente existan.
- A esas bases (360), de oficio se le omiten las 24 mensualidades con importes más reducidos, de modo que nos quedaríamos con 336.
- Y a continuación se divide entre 392

Esta nueva fórmula entraría en vigor en 2027 (disposición final primera del texto presentado), fecha que no coincide con el calendario de implementación de la reforma indicado en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que sería a partir de 2023.

Como toda reforma que amplía el período de cómputo de la base reguladora, se acompaña de unas normas transitorias (art. 1.9 texto presentado), pero a diferencia de las reformas precedentes (v.gr., disposición transitoria octava LGSS), la disposición transitoria no explicita cuáles son las bases reguladoras correspondientes a cada anualidad, sino que se limita a indicar los meses en que se extiende el período del que se "pueden" ("deben", debería decir) seleccionar los mejores meses, y los de efectiva extensión del período de cómputo, ambas extensiones modo paralelo. Así:

- los meses que se irán sumando a la base reguladora (partiendo de los actuales 300, sumando 3 en 2027 -303- hasta llegar a 336 en 2038): 3 meses por año, a partir de 2027;
- y los meses a tomar para el cálculo de los mejores: 5 meses por año, a partir de 2027.

No se hace mención al cuál será el divisor durante el periodo transitorio, que entendemos deber ser el equivalente al número de meses efectivos tomados para la base, dividido entre 12 y multiplicado por dos. El resultado se este incremento de 3 meses es que el divisor tendría decimales en la mitad del periodo de aplicación gradual.

Por otro lado, subrayar que la aplicación gradual es muy suave, a razón de 3 meses por año, lejos de los 12 meses por año que se contemplaron en la Ley 27/2011, aumentando la base 3 años en un período de 11 (de 2027 a 2038), mientras que con la Ley 27/2011 se ampliaron 10 años en un período de 10 años: de 2013 a 2022. Y a ello se le suma una *vacatio legis* importante, porque hasta 2027 no se aplicaría la nueva base.

El cuadro que recoge la aplicación gradual de la nueva base reguladora es el siguiente:

AÑO	Meses de extensión del periodo de cómputo	Meses de extensión del periodo del que se pueden seleccionar los mejores meses
2027	3	5
2028	6	10
2029	9	15
2030	12	20
2031	15	25
2032	18	30
2033	21	35
2034	24	30
2035	27	45
2036	30	50
2037	33	55
2038	36	60

Fuente: Artículo 1.9 Texto presentado

Por tanto, durante ese período transitorio la base reguladora sería la siguiente:

AÑO	BR	Meses para la elección de bases de cotización
2027	303 / 353,5	305
2028	306 / 357	310
2029	309 / 360,5	315
2030	312 / 364	320
2031	315 / 367,5	325
2032	318 / 371	330
2033	321 / 374,5	335
2034	324 / 378	330
2035	327 / 381,5	345
2036	330 / 385	350
2037	333 / 388,5	355
2038	336 / 392	360

Fuente: elaboración propia

La valoración de la ampliación del tiempo para el cálculo de la base reguladora (28 años -336 meses- dentro de los últimos 30 años), es que debe subrayarse que es la más reducida de las acaecidas hasta ahora, y la más equitativa. Y puede vaticinarse sin temor a errar que no será la última en ampliar el marco temporal de la base reguladora, hasta alcanzar la totalidad de la vida laboral cotizada, como se recogió expresamente en el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, firmado en Madrid el 9 de abril de 2001 por el Gobierno, CC.OO. Y CEPYME, aunque con posterioridad no se ha vuelto a explicitar tan rotundamente. En la perspectiva de las reformas racionalizadoras, en 1985 se inició un camino hacia destino claro, pero que no se implementa de inmediato para evitar la contestación social, pero nadie duda que acabará computándose toda la vida laboral, sobre todo a medida que se acerca la jubilación de la generación del *baby boom*.

Recordemos las etapas transitadas en este camino, en las que se ha pasado de computar hasta 1985 los 24 meses ininterrumpidos elegidos por el beneficiario dentro de los 7 últimos años, pasando con la Ley 26/1985 a los 8 últimos años (96 meses); 15 tras la Ley 24/1997 (180 meses); y 25 con la Ley 27/2011 (300 meses) (en todos los casos con una aplicación progresiva). Por tanto, el período a considerar para la base reguladora se incrementó respecto a la situación precedente un 300 % con la reforma de 1985; un 87,5 % con la de 1997; un 66,5 % con la de 2011; y un 12 % con la propuesta en 2022.

En consecuencia, el propuesto ahora es un incremento comedido, casi lo justo para cumplir el compromiso adquirido con la Unión Europea. Pero si lo dejáramos en el aspecto cuantitativo no ponderaríamos en su justa medida la novedad propuesta, y es que lo destacable es que si bien se amplía el período de cómputo, lo hace abriendo un marco temporal en el que hay un margen (estrecho, eso sí) para la exclusión de los peores meses: 24 meses. Es una flexibilización con la que se busca dar respuesta a la diversidad de carreras profesionales existentes, en la que no necesariamente hay una evolución ascendente en lo profesional.

Además, se hace acompañado de unas reglas transitorias absolutamente generosas en relación con las aprobadas en 2011, que recordemos eran de incrementar 12 meses por año, y ahora será de 3 meses por año, con una *vacatio legis* además que difiere hasta 2027 su implementación.

Podría haberse ampliado al total de la vida laboral (por ejemplo, 37 años, que es lo que por ahora da lugar al 100 % del porcentaje aplicable), y dentro de esa horquilla dejar fuera unos años. Quizá hubiera sido una opción más atrevida y definitiva, evitando nuevas entregas que realmente solo generan incertidumbre. Pero en su contra hay dos obstáculos: uno, su aprobación por los agentes sociales y la opinión pública (basta ver la reacción que ha provocado incluso dentro del Gobierno esta medida que además estaba consensuada en el Pacto de Toledo y explicitada en el Plan de Resiliencia); y otra, que el concepto de “vida laboral completa” no está cerrado en nuestro Sistema, como se pone de manifiesto por el hecho de que la Recomendación núm, 11 del Pacto de Toledo de octubre de 2020, que indica que «Igualmente se evaluará la progresiva ampliación del periodo cotizado necesario para alcanzar el 100 % de la base reguladora, prevista por Ley».

La voluntad del Ministerio, expresada por su titular y recogida en el Plan de Resiliencia, no es la de reducir el importe de las jubilaciones, sino la “adecuación a las nuevas carreras profesionales” del cálculo de la BR. En esta línea, en la reunión del 28 de noviembre de 2022, el equipo ministerial indicó a los agentes sociales que esta reforma acabaría elevando un 0,42 % de media las bases reguladoras, y protege mejor las pensiones de los nuevos entrantes en el mercado de trabajo ante carreras laborales menos lineales, cada vez más frecuentes. No obstante, las cuentas del Ministerio admiten que esta medida beneficiará más a los hombres que a las mujeres (las bases de los hombres subirían un 0,63 %, y las de las mujeres solo un 0,01% de media). Y partiendo de esa realidad, la medida se acompaña de otras medidas para reducir la brecha de pensiones.

Consideramos que si lo que se pretende es favorecer a las personas que carecen de carreras lineales, se podría haber recurrido a otros mecanismos, como los que se contemplaban en el RD 1716/2012 para los mayores de 55 años que hubieran visto reducida su base de cotización respecto de la que tenían previamente, pudiendo optar por una base reguladora más amplia que la correspondería conforme a las reglas generales en cada momento. Con esa lógica, podría haberse articulado un período de cálculo alternativo, a elección del trabajador. Pero se ha optado por un sistema general ampliado, moderadamente y acompañado de reglas que suavizan el impacto entre las mujeres trabajadoras, que son las que más lagunas presentan en su carrera de seguro. Y es que las fórmulas empleadas en los países de nuestro entorno reflejan que el periodo temporal español sigue lejos de vigentes en la mayoría.

## 2.2. Novedades en la integración de lagunas

El Plan de Resiliencia parte de que, lógicamente, el aumento del periodo para el cálculo de la base reguladora “puede tener efectos negativos, por eso es importante complementarla con medidas que modulan sus efectos como la posibilidad de elección de años o la mejora del sistema de integración de lagunas de cotización”. Y aquí es donde encontramos la principal manifestación de solidaridad de esta reforma, con notables mejoras de la integración de lagunas, tanto en una perspectiva de género como para los trabajadores a tiempo parcial en general, así como los autónomos.

### a) Período sobre el que integrar las lagunas de cotización

Dado que en el cálculo de la nueva base reguladora hay dos periodos temporales (28 años dentro de los últimos 30), el núm. 1 del artículo 209 aclara que las lagunas se integrarán en los 30 años, en los 360 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante. Es una opción positiva, ya que puede ser algunos de los meses que finalmente se omitan para el cálculo de la base reguladora.

Junto a ello, se introduce una precisión para los supuestos en los que la laguna no abarque todo el mes. En tal caso, como hasta ahora, la integración será solo por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual *establecida para el régimen en el que se efectuó*

*la cotización*. Este último matiz (en cursiva), es la novedad, ya que en la redacción precedente se hablaba de la “base mínima mensual señalada”, sin diferenciación por regímenes. Esta regla se comprende al considerar que, como veremos a continuación, pasa a contemplarse la integración de lagunas también para los autónomos.

#### b) Integración de lagunas en el trabajo a tiempo parcial

El cálculo de la base reguladora de la relación laboral a tiempo parcial tiene particularidades en cuanto a la integración de lagunas, que no se hará conforme a la base mínima general, sino de acuerdo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término (art. 248.2 LGSS). Como se sabe, tanto el TJUE, en la sentencia de 14 de abril de 2015 (Lourdes Cachaldora), como el TC en la sentencia STC 110/2015, de 28 de mayo de 2015 (Landeira Rey), declararon que las normas españolas que regulan la integración de lagunas no discriminan por razón del sexo.

Por ello, desde la doctrina se venía reclamando un nuevo tratamiento de la integración de lagunas de cotización, de modo que no dependa del azar el que se integren con bases a tiempo completo o parcial, pues no puede calificarse sino de “azar” el que la integración solo tome en cuenta el mes anterior a la laguna.

Pues bien, el artículo 1.4 de la reforma proyectada modifica esta importantísima cuestión, dando una nueva redacción al último inciso del artículo 248.2 LGSS, señalando que en tales casos la integración se realizará con la base mínima de cotización de *todas las existentes en el régimen que reconozca el derecho a la pensión*. Por tanto, las primeras 48 mensualidades al 100 %, y el resto al 50 % (salvo que se trate de mujer, como veremos en el apartado d)

Así pues, se materializa una reivindicación importante, que iguala en derechos a los trabajadores a tiempo parcial y completo, cuestión que –pese a los datos ofrecidos en su momento– es evidente que tienen también una notable dimensión de género.

c) Integración de lagunas de los autónomos

Otra asignatura pendiente en nuestro Derecho de la Seguridad Social era la cobertura de las lagunas de los trabajadores autónomos. La Disposición final 44 de la Ley de PGE para 2021 dispuso que el Gobierno iniciará, a la mayor brevedad, los trabajos y consultas necesarios para emprender las reformas normativas que supriman la situación discriminatoria que sufren autónomos y trabajadores agrarios respecto de la integración de lagunas de cotización, cuando tal obligación no existe, a efectos del cálculo de la pensión de jubilación aplicadas en el Régimen General, implantando para éstos los mismos o equivalentes mecanismos a los previstos para la integración de lagunas de cotización en el RGSS.

Con el Proyecto presentado se contempla esta regulación, aunque muy lejos de introducir un mecanismo equivalente al RGSS. Así, el art. 1.5 añade un segundo párrafo al artículo 322 LGSS, señalando:

*En los supuestos en que en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran, con posterioridad a la extinción de la prestación económica por cese de actividad, períodos durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, se integrarán las lagunas de cotización de los siguientes seis meses de cada uno de dichos períodos con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento en el régimen.*

Por tanto, una integración mucho más escueta, limitada a seis meses, y solo tras la extinción de la prestación económica por cese de actividad, lo cual reduce las eventuales lagunas a la mínima expresión, y por un tiempo muy reducido.

d) Integración de lagunas de mujeres, y hombres en caso de brecha de género

Como hemos adelantado, con la reforma de la base reguladora, la brecha por género de las pensiones se incrementa, cuestión que reconoce tanto el Pacto de Toledo (Recomendación 17: Mujeres y Seguridad Social) como el Plan de Resiliencia.

Con esta lógica, el artículo 1.10 del borrador introduce una nueva disposición transitoria XXX4, titulada *Integración de lagunas en tanto la brecha de género sea igual o superior al 5 por ciento*, que señala:

“1. En el régimen general, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 209.1, para la integración de lagunas en la cotización debido a la incidencia que la brecha de género tiene en las pensiones contributivas, en el supuesto de las mujeres, los meses en los que no haya existido obligación de cotizar, desde la mensualidad cuadragésima novena a la septuagésima segunda, se integrarán con el 60 por ciento de la base mínima de cotización de entre todas las existentes en cada momento.

En el supuesto de los hombres se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las mismas mensualidades y con igual importe, siempre que en relación con alguno de los hijos concurren los requisitos establecidos en las reglas 1ª y 2ª del artículo 60.1 b), tengan o no derecho al complemento.

2. Esta previsión quedará sin efecto en el momento en el que, conforme a lo previsto en la disposición adicional trigésima séptima.4, se deroguen las medidas para la reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas de Seguridad Social.

3. La financiación de la integración de lagunas en la cotización para la reducción de la brecha de género se realizará mediante transferencia del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.”

Sintéticamente, las nuevas reglas propuestas son:

- Todas las mujeres que tengan que recurrir a la integración de lagunas, desde la laguna 49 en adelante no se integrarán al 50 % de la base mínima de cotización, sino al 60 %.
- Idénticas condiciones se aplicarán a los hombres, pero solo si con alguno de sus hijos concurren los requisitos previstos para el complemento por brecha de género para ellos, aunque no se requiere que tengan derecho al mismo.
- Estas medidas se condicionan a que la brecha de género sea igual o superior al 5 por ciento.
- Entrarán en vigor en 2027 (disposición final primera del borrador de reforma)

Entre la medida que integra al cien por cien las lagunas de los trabajadores a tiempo parcial (las 48 primeras mensualidades), y ésta que hace que el resto se integren 10 puntos más que en el supuesto de los hombres (salvo

excepciones), se compensa en buena parte la brecha de género. Junto a estas reglas (y el complemento por brecha de género), el documento presentado propone añadir nuevas medidas

### 2.3. Otras medidas paramétricas en el cálculo de las prestaciones de acción positiva en favor de las mujeres

El artículo 1.6 de la propuesta de reforma modifica la disposición adicional trigésima séptima LGSS, modificando su número 2 que pasa a señalar:

“2. Además del complemento por brecha de género del artículo 60, en el marco del diálogo social, se podrán fijar con carácter temporal otras medidas paramétricas en el cálculo de las prestaciones de acción positiva en favor de las mujeres.”

Se trata de medidas temporales en tanto la brecha de género sea igual o superior al 5 por ciento, que actuarán sobre el cálculo de las prestaciones (no necesariamente por tanto las pensiones), como puede ser el porcentaje aplicable a la pensión u otras prestaciones. Se emplaza para la misma al diálogo social, que es la vía deseable para el desarrollo de las reformas de esta índole.

En definitiva, respecto de la integración de lagunas se produce una notable reforma, que si bien no las sitúa en el escenario anterior a 2013 (integración con el 100 por cien de las bases cualquiera que sea la laguna), sí avanza en la cobertura de las personas trabajadoras a tiempo parcial y en las mujeres. Por el contrario, es frustrante en el caso de los autónomos.