

# LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA DE GÉNERO DE LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN. POSIBLES POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PALIARLA

PRISCILA MARTÍN VALES  
*Universidad de Salamanca, España*

## INTRODUCCIÓN

**L**OS DERECHOS A LA IGUALDAD y no Discriminación son dos de los Derechos considerados por legislador como Fundamentales, estando dichos derechos recogidos en nuestra Norma Suprema.

En esencia podemos afirmar que discriminación es *«todo acto o comportamiento que produce un daño rechazado socialmente a un sujeto o sujetos pertenecientes a determinados colectivos y basado, directa o indirectamente, en la cualidad o cualidades que sirven para identificarlos<sup>1</sup>»*.

El derecho de la Unión Europea ha declarado expresamente la prohibición de la discriminación, desde sus inicios.

No obstante, no hay que olvidarse de que los principios de no discriminación y de igualdad, se encuentran recogidos en nuestra norma suprema, estando reflejada la igualdad material en el artículo 9.2 de la Constitución Española y la igualdad formal en el artículo 14<sup>2</sup> del citado cuerpo legal. Hay que decir, no obstante, que el artículo 14 se encuentra reforzado teniendo un nivel de protección mayor y considerándose un Derecho Fundamental.

<sup>1</sup> Serrano García, M. J. (2008), en AA.VV., *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*, España. Ministerio de Trabajo e Inmigración, p. 149.

<sup>2</sup> Figueruelo Burrieza y León Alonso establecen otra denominación a estos dos artículos de nuestra norma suprema, entendiéndolo, por ende, que existe un principio de igualdad formal derivado del art. 14 CE, mientras que el art. 9.2, junto con el art. 9.1 CE poseen el objetivo conseguir una igualdad real. En AA.VV., *Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva en Castilla y León* (2011). España. Bomarzo, p. 13.

En este sentido encontramos una notable diferencia entre los conceptos de no discriminación y de igualdad. Para el primero de ellos no se necesita instrumento alguno, porque es vinculante de inmediato<sup>3</sup>, mientras que, para el segundo si se necesitan tales instrumentos, tal y como establece el artículo 9.2<sup>4</sup> de nuestra Norma Suprema.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (de ahora en adelante LOIEMH), su mayor novedad radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Dicha Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, a todos los niveles. Encontrándose amparada en la Constitución al desarrollar el artículo 14.

El Tribunal Constitucional ha negado a las personas públicas la titularidad del derecho a la igualdad. Sin embargo, ello no es óbice para que dicho Tribunal les reconozca a las mismas el derecho a la tutela judicial efectiva, en cuanto a que el ordenamiento les atribuye capacidad para ser parte en los procesos. No obstante, este razonamiento no se ha extendido a otro tipo de Derechos Fundamentales susceptibles de ser invocados en amparo<sup>5</sup>.

En relación a lo contemplado por el artículo 14 CE serán considerados ilegítimos, conforme a la relación laboral existente los supuestos en los que el trato sea claramente diferenciado, teniendo como factores determinantes razones singulares, las cuales infieren claramente una discriminación, siendo esta notoriamente prohibida por el artículo 14 CE, o cualquier otra razón o factor que pudiera incluirse en «cualquier otra condición o circunstancia personal o social<sup>6</sup>».

Mientras que, podemos citar como un supuesto de discriminación indirecta, el que se produce mediante la limitación de la promoción profesional como consecuencia de la pertenencia a un determinado sexo<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Serrano García, J.M. (2007), *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*. España. Bomarzo, p. 35.

<sup>4</sup> Artículo 9.2 CE: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

<sup>5</sup> Corte Heredero, N. (2011), *Breviario de Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral: El Derecho a la Igualdad (art. 14 CE) y a la Garantía de Indemnidad*. España. Thomson Reuters, p 38.

<sup>6</sup> Corte Heredero, N. (2011), *Breviario de Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral: El Derecho a la Igualdad (art. 14 CE) y a la Garantía de Indemnidad, ...ob. cit.*, p. 95.

<sup>7</sup> STS, Sala de lo Social, 5798/2011, de 8 de julio de 2011, recurso 133/2010. STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, 8216/2013, de 16 de diciembre de 2013, recurso 5003/2013.

En la normativa laboral, se recogen los derechos a la igualdad y no discriminación en los artículos 4.2 c), 17 y 28 ET.

En los supuestos de adaptación horaria reduciéndola a una jornada parcial, estableciendo mecanismos irregulares, concurre una discriminación indirecta por cuestión de género, «[...] *ya que genera un resultado desproporcionadamente adverso para el colectivo femenino, pues el número mayor de trabajadores a tiempo parcial son mujeres [...]*»<sup>8</sup>.

Por lo tanto, podemos resumir los instrumentos de igualdad de género y políticas de igualdad en normas laborales, acciones públicas, negociación colectiva y responsabilidad social de la empresa<sup>9</sup>.

## RESPONSABILIDADES POR VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

Los Poderes Públicos, mediante mandato del legislador constitucional, soportan la obligación de velar por el cumplimiento de una igualdad real, estando las mismas justificadas y motivadas, con el fin de no ser estas arbitrarias.

El derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres posee una doble naturaleza, siendo su desarrollo, tanto en el ámbito público, como en el ámbito privado<sup>10</sup>. Por lo que, en el primer caso, su protección recaería en manos del Estado, y, en el segundo supuesto, sería la autonomía privada quien los administraría<sup>11</sup>. En consecuencia, se puede diferenciar entre sanciones de derecho Público y sanciones de Derecho Privado<sup>12</sup>.

Dentro de las responsabilidades públicas en materia de igualdad, existen dos, y estas, a su vez, se ordenan a partir del principio de proporcionalidad<sup>13</sup>.

Por un lado tenemos el delito de discriminación grave, cuya característica necesaria para que se dé el tipo es la persistencia en la conducta discriminatoria.

<sup>8</sup> STS, Sala de lo Social, 3658/2015, de 25 de mayo de 2015, recurso 307/2013, fundamento jurídico 7º.

<sup>9</sup> Lahera Forteza, J. (2008), en AA.VV., *Igualdad de Género y Relaciones Laborales...* ob. cit., pp. 93-94.

<sup>10</sup> Ver Gutiérrez-Solar Calvo, B. (2008), en AA.VV., *Igualdad de Género y Relaciones Laborales...* ob. cit., p. 457.

<sup>11</sup> Ver Gutiérrez-Solar Calvo, B. (2008), en AA.VV., *Igualdad de Género y Relaciones Laborales...* ob. cit., pp. 457-462.

<sup>12</sup> Gutiérrez-Solar Calvo, B. (2008), en AA.VV., *Igualdad de Género y Relaciones Laborales...* ob. cit., p. 457.

<sup>13</sup> Gutiérrez-Solar Calvo, B., en AA.VV., *Igualdad de Género y Relaciones Laborales...* ob. cit., p. 458.

Mientras que, por otro lado estarían las infracciones y sanciones administrativas en materia de igualdad<sup>14</sup>.

En contraposición a las anteriores, impuestas de oficio, que tienen como finalidad la prevención de la vulneración del derecho a la igualdad. Nuestro ordenamiento jurídico establece «*responsabilidades para compensar los daños concretos que ha sufrido la víctima por la transgresión de este derecho*<sup>15</sup>». Esta es la denominada responsabilidad civil, dentro de la cual, a su vez, existen diferentes tipos: responsabilidad contractual y responsabilidad extracontractual.

La igualdad de trato entre hombres y mujeres en la Seguridad Social española viene claramente determinada por la Sentencia del Tribunal Constitucional 103/1983, de 22 de noviembre, estableciendo que,

*[...] Existe la discriminación toda vez que se da un trato diferente ante situaciones de carácter igual. La igualdad de las situaciones queda puesta de manifiesto toda vez que la cotización es igual para ambos sexos y el vacío económico que produce la mujer trabajadora es idéntico al que en iguales casos causa el marido [...] (Sentencia del Tribunal Constitucional, Pleno, 103/1983, de 22 de noviembre de 1983 (BOE núm. 298 de 14 de diciembre de 1983), fundamento jurídico 2º).*

Así, como, también, en la Sentencia del Tribunal Constitucional 19/1989, de 31 de enero relativa a la discriminación por género en la pensión de jubilación<sup>16</sup>.

No obstante, se producen una serie de diferencias en los artículos recogidos en la normativa de Seguridad Social, en cuanto a las diferencias biológicas existentes entre ambos géneros. Por lo que, dichas medidas no conllevan un cariz discriminatorio, como puede ser el carácter exclusivo de las mujeres de gestar y dar a luz<sup>17</sup>. Regulándose, por ende, una serie de prestaciones y permisos dirigidos únicamente a mujeres trabajadoras, incorporadas a través de la LOIEMH, como son la protección de riesgo durante el embarazo, la maternidad y el riesgo durante la lactancia<sup>18</sup>.

<sup>14</sup> Estos supuestos son, competencia del orden penal y del orden administrativo sancionador, por lo que, quedan fuera la presente exposición. Debido a que su posible inclusión daría lugar a una extensión desorbitada de la misma.

<sup>15</sup> Gutiérrez-Solar Calvo, B. (2008), en AA.VV., *Igualdad de Género y Relaciones Laborales...* ob. cit., p. 462.

<sup>16</sup> STC, Sala Segunda, 19/1989, de 31 de enero (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 1989).

<sup>17</sup> Sobrino González, G. M. (2008), en AA.VV., *Igualdad de Género y Relaciones Laborales...* ob. cit., p. 332.

<sup>18</sup> Sobrino González, G. M. (2008), en AA.VV., *Igualdad de Género y Relaciones Laborales...* ob. cit., p. 332.

## BREVES NOCIONES DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

En primer lugar debemos establecer cuáles son los requisitos necesarios para causar derecho a la pensión por jubilación<sup>19</sup>, siendo los mismos: afiliación y alta o situación asimilada a la de alta; haber cumplido la edad ordinaria de jubilación; y acreditar un periodo de carencia<sup>20</sup>.

Por lo que, se entenderá como situación asimilada al alta: la incapacidad temporal, incluida su prórroga de efectos; la excedencia forzosa para ocupar un cargo público o sindical; la excedencia por cuidados de hijos menores de 3 años y familiares dependientes con reserva del puesto de trabajo; el traslado del trabajador por su empresa a centros radicados fuera del territorio nacional; el cese de la condición de trabajador por cuenta ajena con la suscripción del oportuno convenio especial; el desempleo; y, el paro involuntario con la inscripción de la oficina de empleo (Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de julio de 1993); la persona que tiene la condición de pensionista por incapacidad permanente, cuando haya seguido trabajando; el cese en un empleo por aplicación de la Ley de incompatibilidades; el trabajador que haya percibido un subsidio por desempleo para emigrantes retornados y ha permanecido inscrito como demandante de empleo; la huelga y el cierre patronal<sup>21</sup>.

No obstante, en esta exposición es de relevancia las singularidades de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial y sus repercusiones en la prestación de jubilación.

El contrato a tiempo parcial se entenderá realizado «*cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable*<sup>22</sup>».

Partiendo de la definición de contrato de trabajo a tiempo parcial y de las trabajadoras y trabajadores sujetos al mismo, hemos de exponer que en multitud de ocasiones este tipo de contratos se suscriben, a voluntad de la trabajadora o trabajador en cuestión, para compaginar su prestación de servicios con medidas de conciliación familiar, tales como la reducción de jornada por cuidado de familiares –artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores–, reducciones de jornada previas a la excedencia por cuidado de hijo o menor acogido –artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores–. O, mediante el ejercicio del poder de dirección del empresario; reducción de jornada derivada de una decisión empresarial por la concurrencia de circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción –artículo

<sup>19</sup> Artículos 204 y siguientes LGSS.

<sup>20</sup> Artículos 161 LGSS y 1.1 y 2.1 Orden 18-1-67.

<sup>21</sup> Artículo 1.2 Orden 18-1-67.

<sup>22</sup> Artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores.

47 del Estatuto de los trabajadores— o, por aplicación del derecho empresarial a la modificación sustancial de condiciones de trabajo —artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores—.

La base de cotización será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias (Disposición Adicional 7ª de la Ley General de Seguridad Social).

Para determinar la base de cotización procederá diferenciar entre contingencias comunes, profesionales y cotización por horas extras y complementarias.

Una vez conocido el número de días en alta, a dicho periodo se le aplica el «coeficiente de parcialidad» que es el porcentaje de jornada que ha realizado el trabajador a tiempo parcial<sup>23</sup>. El cuál es el principal elemento de controversia en el Tribunal de Justicia de la Unión europea, tal y como veremos a continuación.

## POSIBLE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

En el artículo 13 LOIEMH se establece la inversión de la carga de la prueba, siendo, en estos casos, el demandado quien deberá probar que sus actos no conllevan discriminación alguna. De manera que, derivado de dichos datos podemos extraer si la conducta objeto de análisis es o no constitutiva de discriminación.

Así mismo, también pueden ser considerados indicios la conexión temporal mediante la equiparación de la existencia de antecedentes discriminatorios, lesivos a la igualdad<sup>24</sup>, entre otras.

La Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, se ve traspuesta en esta Ley en el desarrollo de su política mediante la intervención en la configuración del ordenamiento jurídico implica, necesariamente la aceptación del principio de transversalidad, por lo que habrán de revisarse y crearse las normas en base a este principio.

Esta norma comunitaria distingue entre discriminación directa y discriminación indirecta. Por lo que, la igualdad de trato recogida en la LOIEMH no es un simple concepto formal, sino un fin en sí mismo<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> Romero Rodenas, M.J. (2014). *La pensión de jubilación en el régimen general de la Seguridad Social*. España: Bomarzo, p. 77.

<sup>24</sup> Martín Diz, F. (2012), en AA.VV., *¿Por qué no hemos alcanzado la igualdad?* España. Andavira, pp. 229-236

<sup>25</sup> Serrano García, J.M., (2007) *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*. España. Bomarzo, p. 35.

En consecuencia, podemos afirmar que esta LOIEMH más que una ley-código, es una ley-marco, ya que dicho cuerpo legal se limita a definir las grandes orientaciones o directrices en materia de igualdad entre mujeres y hombres<sup>26</sup>. De manera que, el Tribunal Constitucional ha venido considerado, que en los supuestos en los que se produzca una controversia sobre posible vulneración del Derecho a la Igualdad, los jueces tendrán la obligación ver en primer lugar si se ha violado la igualdad o no, e interpretar la norma de la manera más favorable al derecho de igualdad<sup>27</sup>.

No obstante, la discriminación por razón de género, puede venir, tanto de una forma directa<sup>28</sup>, como de una forma indirecta<sup>29</sup>. Entendiendo la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que «[...] *la discriminación directa por razón de sexo concurre cuando el trato discriminatorio resultante de determinada conducta, práctica o normativa, sólo puede afectar a las mujeres* [...]»<sup>30</sup>.

Mientras que, en lo relativo a la discriminación indirecta, este último supuesto estrechamente vinculado a lo expuesto por el art. 6.2 LOIEMH<sup>31</sup>. Entendiendo la jurisprudencia que

<sup>26</sup> Valdés Dal-Re, F. (2010), Colección de Derecho Laboral, *Igualdad de Género y Relaciones Laborales*. España. Fundación Alonso Martín Escudero, p.26.

<sup>27</sup> STC, Sala Primera, 3/2007, de 15 de enero (BOE núm. 40, de 15 de enero de 2007).

<sup>28</sup> Artículo 6.1 LOIEMH: «*Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable*».

<sup>29</sup> SSTC, Sala Segunda, 286/1994, de 28 de noviembre de 1994 (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 1994); 145/1991, de 1 de julio de 1991 (BOE núm. 175, de 22 de julio de 1991).

SSTS, Sala de lo Social, 2668/2015, de 27 de mayo de 2015, recurso 103/2014.; 3462/2015, de 12 de mayo de 2015, recurso 153/2014; 3658/2015, de 25 de mayo de 2015, recurso 307/2013.

<sup>30</sup> STSJUE, Gran Sala, de 3 de mayo de 2007, Asunto C-303/05, Advocatenvoor de Wereld VZW y Leden van de Ministerrad.

SAN, Sala de lo Social, 17/2017, de 13 de febrero de 2017, recurso 321/2016.

SSTSJ de Cataluña, Sala de lo Social, 1539/2017, de 2 de marzo de 2017, recurso 72/2016; Madrid, Sala de lo Social, 128/2017, de 10 de febrero de 2017, recurso 1022/2016; Galicia, Sala de lo Social, 282/2017, de 16 de enero de 2017, recurso 3940/2016; La Rioja, Sala de lo Social, 208/2016, de 27 de octubre de 2016, recurso 204/2016; Andalucía, Granada, Sala de lo social, 652/2016, de 16 de marzo de 2016, recurso 2495/2015; Cataluña, Sala de lo Social, 6673/2015, de 10 de noviembre de 2015, recurso 3547/2015; Madrid, Sala de lo Social, 847/2015, de 30 de octubre de 2015, recurso 64/2015.

<sup>31</sup> Artículo 6.2 LOIEMH: «*Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados*».

*[...] Estaremos ante una discriminación indirecta en el ámbito laboral cuando: a) exista una norma, pacto, decisión o práctica aparentemente neutra, es decir, que evidencie un ánimo discriminatorio; b) que dicha norma, decisión, pacto o práctica provoque de forma efectiva una desventaja a una persona respecto de otras, en atención a uno de los motivos de discriminación enumerados en el artículo 14 CE o en los artículos 4.2 c) y 17.1 ET; y c) cuando tal norma, pacto, decisión o práctica carezca de una finalidad legítima o justificación objetiva [...]* (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, 5413/2016, de 27 de septiembre de 2016, recurso 3094/2016, fundamento jurídico 3º).

En este sentido se ha pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>32</sup>, al considerar que la legislación española en materia de pensión de jubilación contributiva de los trabajadores a tiempo parcial es discriminatoria. Al exigir un periodo de cotización proporcionalmente más elevado para trabajadores a tiempo parcial, que en su mayor parte mujeres, instaura una diferencia de trato. Por lo que, en consecuencia, se produce una discriminación por razón de género.

En idéntico sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional, en su sentencia de 22 de diciembre de 2004, al entender que la determinación de los periodos de cotización de las prestaciones a la Seguridad Social, computando exclusivamente las horas trabajadas, en perjuicio de las trabajadoras a tiempo parcial, supone una clara vulneración del Derecho a la Igualdad en la ley y a no sufrir discriminación<sup>33</sup>.

Más recientemente encontramos la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 8 de mayo de 2019, asunto C-161/18. En ella el Tribunal expone que la Directiva 79/7/CEE del Consejo, sobre el principio de igualdad de trato,

<sup>32</sup> STJUE, Sala Octava, de 22 de noviembre de 2012, Asunto C-385/11, Isabel Elbal Moreno contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social.

<sup>33</sup> «[...] Como es lógico, en estos supuestos, cuando se denuncia una discriminación indirecta, no se exige aportar como término de comparación la existencia de un trato más beneficioso atribuido única y exclusivamente a los varones; basta, como han dicho tanto este Tribunal como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que exista, en primer lugar, una norma o una interpretación o aplicación de la misma que produzca efectos desfavorables para un grupo formado mayoritariamente, aunque no necesariamente de forma exclusiva, por trabajadoras femeninas (trabajadores a tiempo parcial, STJCE de 27 de junio de 1990, trabajadores con menos de dos años de permanencia en su puesto de trabajo, STJCE de 9 de febrero de 1999, trabajadores con menos fuerza física, STC 149/1991). En estos supuestos es evidente que cuando se concluye que, por ejemplo, un tratamiento concreto de los trabajadores a tiempo parcial discrimina a las mujeres, no se está diciendo que en esta misma situación laboral se trata mejor a los varones que a las mujeres. Y, en segundo lugar, se requiere que los poderes públicos no puedan probar que la norma que dispensa una diferencia de trato responde a una medida de política social, justificada por razones objetivas y ajena a toda discriminación por razón de sexo [...]». STC, Pleno, 253/2004, de 22 de diciembre de 2004 (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2004).

Ver STS, Sala de lo Social, 1908/2014, de 14 de mayo de 2014, recurso 2328/2013.

se opone a la normativa española reguladora de la jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, revelándose especialmente discriminatoria para las trabajadoras, ya que el grueso de trabajadores a jornada parcial son mujeres.

La inclusión de dos elementos que pueden reducir el importe de la pensión de jubilación a tiempo parcial en la normativa española se opone frontalmente a lo contemplado en el Directiva 79/7/CEE, del consejo, de 19 de diciembre de 1978. Ya que dicha Directiva prohíbe toda discriminación por razón de género, ya sea directa o indirecta, en lo relativo, entre otras cosas, al cálculo de las prestaciones en materia de Seguridad Social.

En consecuencia, entiende el Tribunal que constituye una discriminación por razón de sexo una situación en la que una disposición aparentemente neutra sitúa a personas de un determinado sexo en desventaja respecto a personas del sexo contrario. No considerando, por ende, aplicable el coeficiente de parcialidad. Ya que cuando se aplica dicho coeficiente es cuando se produce tal situación de parcialidad.

## CONCLUSIONES

La LOIEMH más que una ley-código, es una ley-marco, ya que dicho cuerpo legal se limita a definir las grandes orientaciones o directrices en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, una de las lagunas más incipientes que posee dicha norma, es la relativa al no establecimiento de medidas concretas para paliar la discriminación salarial producida sobre futuras prestaciones, como por ejemplo, jubilación, maternidad, incapacidad temporal o permanente.

En las ocasiones en las que si se discute si ha habido una discriminación por género, el Tribunal Constitucional ha establecido, cuestión que comparto en su totalidad, que los jueces y magistrados, han de observar si se ha violado la igualdad o no, e interpretar la norma de manera más favorable al Derecho de Igualdad y no Discriminación.

Una de las desigualdades más incipientes a largo plazo, la encontramos en la disminución de la pensión de jubilación. Ya que las mujeres, al ser las encargadas del mantenimiento del hogar y de ejercer las tareas de cuidado, realizan su prestación de servicios a media jornada y en puestos de menor responsabilidad. Lo que se traduce, a su vez, en un menor salario y en menores cotizaciones al sistema de Seguridad Social. Cuestión sobre la que se está tomando conciencia, tanto el legislador como los tribunales, nacionales y europeos, considerando discriminatoria, de catere indirecta, el cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a jornada parcial. Por lo que, al ser el grueso de los trabajadores a jornada parcial mujeres, se produce una discriminación indirecta por cuestión de género.

Una de las soluciones que puede darse para poder paliar o, incluso, eliminar tal discriminación, sería la de eliminar el denominado coeficiente de parcialidad en el cálculo de la pensión de jubilación. De manera que se eliminaría con ello, la desigualdad existente entre un trabajador a jornada parcial y un trabajador a jornada completa comparable. Con lo que se fomentaría la natalidad y la conciliación de la vida personal y familiar. Ya que las mujeres no se verían «penalizadas» por la maternidad en su carrera profesional.

En consecuencia, ha habido avances en materia de eliminación de las desigualdades por cuestión de género, no obstante queda mucho camino por recorrer.

## REFERENCIAS

- AA.VV., FIGUERUELO BURRIEZA, A. (direct.), DEL POZO PÉREZ, M. (direct.), LEÓN ALONSO, M. (direct.) (2012). *¿Por qué no hemos alcanzado la igualdad?* España. Andavira. ISBN: 978-84-8408-656-7.
- AA.VV., SANGUINETI RAYMOND, W. (direct.), MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L. (direct.) (2011). *Propuestas para la Igualdad de Género en la negociación colectiva en Castilla y León.* España. Bomarzo. ISBN: 978-84-15000-38-9.
- AA.VV., VALDÉS DAL-RE, F. (direct.), QUINTANILLA NAVARRO, B. (direct.) (2008). *Igualdad de Género y Relaciones Laborales.* España. Ministerio de Trabajo e Inmigración. ISBN: 978-84-8417-315-1.
- BLASCO LAHOZ, J.F. (2014). *Las Pensiones por jubilación. El régimen jurídico de las pensiones contributivas por jubilación de la Seguridad Social, de Clases Pasivas y del SOLVI.* España: Tirant lo Blanch. ISBN: 978-84-9053-774-9.
- CORTE HEREDERO, N. (2011). *Breviario de Jurisprudencia Constitucional en Materia Laboral: El Derecho a la Igualdad (art. 14 CE) y a la Garantía de Indemnidad.* España. Thomson Reuters. ISBN: 978-84-9903-677-9.
- ROMERO RODENAS, M.J. (2014). *La pensión de jubilación en el régimen general de la Seguridad Social.* España: Bomarzo. ISBN: 978-84-15923-67.
- VALDÉS DAL-RE, F. (2010). Colección de Derecho Laboral, *Igualdad de Género y Relaciones Laborales.* España. Fundación Alonso Martín Escudero. ISBN: 978-84-290-1599-7.
- SERRANO GARCÍA, J.M. (2007). *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.* España. Bomarzo. ISBN: 978-84-96721-21-0.