

Gabinete de Estudios USO

@USOConfe

www.uso.es

@gestUSO

Situación de las mujeres durante su vida laboral y jubilación

Introducción

La reciente sentencia del Tribunal Constitucional, anulando la regla de cálculo para las pensiones de trabajadores a tiempo parcial, vuelve a poner evidencia la situación de discriminación por razón de sexo que se venía produciendo, al ser mayoritariamente las mujeres las que estaban y están siendo afectadas por esta situación.

Esta sentencia viene a incidir en la situación que planteó el pasado mes de mayo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en respuesta a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Esta petición del tribunal tiene por objeto la interpretación del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y del artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social.

El fallo de esta sentencia del TJUE nos decía: *“el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que **se opone a una normativa de un Estado miembro**, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el importe de la pensión de jubilación en la modalidad contributiva de un trabajador a tiempo parcial se calcula multiplicando una base reguladora, determinada en función de los salarios efectivamente percibidos y de las cotizaciones efectivamente satisfechas, por un porcentaje que depende de la duración del período de cotización —período al que se aplica un coeficiente de parcialidad equivalente a la relación existente entre la jornada a tiempo parcial efectivamente trabajada y la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable y que se ve incrementado por un coeficiente de 1,5—, **en la medida en que esta normativa perjudique en particular a las trabajadoras respecto de los trabajadores de sexo masculino**”.*

La sentencia del Tribunal Constitucional ahonda en esta dirección, al considerar que: *“todo lo expuesto conduce a la estimación de la presente cuestión de inconstitucionalidad y, en consecuencia, a **declarar la inconstitucionalidad y nulidad del inciso “de jubilación y” del párrafo primero de la regla tercera, letra c), de la disposición adicional séptima, apartado 1, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social** aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al precepto por el art. 5.2 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. En la medida en que, para calcular la*

cuantía de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, determina la aplicación del llamado coeficiente de parcialidad, de forma que, cuando el coeficiente de parcialidad es inferior al 67 por ciento, al no quedar compensado por la aplicación del coeficiente del 1,5, se reduce proporcionalmente la cuantía de la pensión por debajo de la base reguladora. **Ese efecto reductor** de la base reguladora para quienes tienen el tiempo mínimo de quince años que permite el acceso a la prestación **constituye una discriminación indirecta por razón de sexo prohibida por el inciso segundo del art. 14 CE**, por lo que la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial a los que se aplique la disposición adicional séptima LGSS 1994 deberá realizarse sin tomar en consideración el referido coeficiente de parcialidad, es decir, sin la reducción derivada del mismo.

Cómo están insertadas las mujeres en el mercado laboral

Las mujeres representan en 2019 el 45,6% de la población ocupada, cifra ligeramente mejor que la existente en 2009, donde este porcentaje era del 43,1. Esto es consecuencia de que, en este período de tiempo, hay un incremento de 486.800 mujeres ocupadas y, por el contrario, se ha producido un descenso de 300.100 hombre ocupados. Este descenso es, en buena medida, el responsable de tener todavía datos de ocupación inferiores a los existentes en 2019.

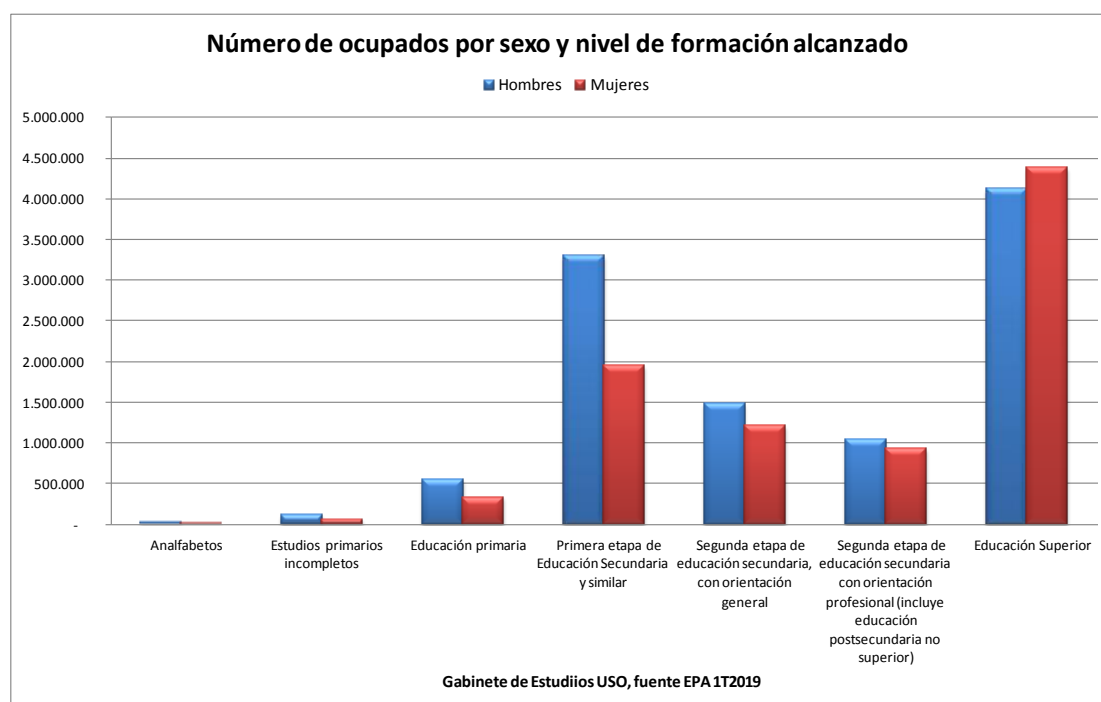
EPA 1T2019	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Valor absoluto		Valor absoluto		Valor absoluto	
	2019T1	2009T1	2019T1	2009T1	2019T1	2009T1
Total	19.471.100	19.284.400	10.599.100	10.899.200	8.872.000	8.385.200
De 16 a 19 años	127.000	218.000	79.600	132.600	47.500	85.400
De 20 a 24 años	819.200	1.257.200	442.800	669.000	376.400	588.200
De 25 a 29 años	1.675.800	2.437.900	884.900	1.263.100	791.000	1.174.800
De 30 a 34 años	2.122.300	3.070.000	1.133.400	1.687.200	988.900	1.382.700
De 35 a 39 años	2.685.600	2.874.800	1.432.800	1.612.400	1.252.800	1.262.400
De 40 a 44 años	3.106.700	2.727.800	1.688.900	1.533.900	1.417.800	1.193.900
De 45 a 49 años	2.902.500	2.412.400	1.593.200	1.361.700	1.309.300	1.050.700
De 50 a 54 años	2.605.300	1.936.400	1.436.600	1.152.900	1.168.700	783.400
De 55 a 59 años	2.102.500	1.406.200	1.167.200	881.600	935.400	524.600
De 60 a 64 años	1.129.300	794.700	628.100	516.700	501.200	278.000
De 65 a 69 años	142.200	108.800	76.100	63.000	66.100	45.900
70 y más años	52.600	40.300	35.700	25.100	16.900	15.300

Al considerar las variaciones porcentuales de mujeres trabajando, respecto al total de la ocupación, vemos que hay una importante reducción en el tramo 16 a 24 años. ¿Esto es consecuencia de una incorporación más tardía al mercado de trabajo? ¿Se puede indiciar que, si se incorporan más tarde, tendrán menos años de cotización y una repercusión directa en su futura pensión?

En sentido contrario, el mayor incremento de mujeres en este período se da en las edades comprendidas entre los 55 y 64 años.

	% ocupacion de mujeres	
	2019	2009
Total	45,6%	43,1%
De 16 a 19 años	37,4%	67,2%
De 20 a 24 años	45,9%	71,8%
De 25 a 29 años	47,2%	70,1%
De 30 a 34 años	46,6%	65,2%
De 35 a 39 años	46,6%	47,0%
De 40 a 44 años	45,6%	38,4%
De 45 a 49 años	45,1%	36,2%
De 50 a 54 años	44,9%	30,1%
De 55 a 59 años	44,5%	25,0%
De 60 a 64 años	44,4%	24,6%
De 65 a 69 años	46,5%	32,3%
70 y más años	32,1%	29,1%

Analizando cómo se distribuye la ocupación teniendo en cuenta el nivel de formación alcanzado, vemos cómo los empleos de menor cualificación están mayoritariamente ocupados por hombres, mientras las mujeres son mayoría entre los que, estando ocupados, tienen una titulación superior.



Dos cuestiones para destacar: una es que las mujeres, tal y como hemos visto, se incorporan más tarde al mercado laboral, y una segunda, que evidencia una gran contradicción; si hay más mujeres trabajando con titulación superior, ¿por qué eso no se refleja en los cargos directivos de las empresas, ni en la remuneración, ni en la futura pensión?

Para llegar a por qué las mujeres están castigadas en el valor de su pensión de jubilación, una de las posibles causas es que la gran mayoría de ellas, un 88,3%,

trabaja en los Servicios, y este sector tiene salarios notablemente inferiores a los sectores industriales.

% de ocupados EPA 1T2019	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
	2019T1	2009T1	2019T1	2009T1	2019T1	2009T1	2019T1	2009T1
Ambos sexos	4,3	4,4	13,9	15,2	6,6	10,3	75,2	70,2
Hombres	6,0	5,6	18,7	20,4	11,0	16,7	64,3	57,4
Mujeres	2,3	2,7	8,2	8,5	1,3	1,9	88,3	86,8

Otra de las cuestiones que afecta de manera directa a esta situación es la jornada de trabajo y el tipo de relación laboral. En el siguiente cuadro, vemos cómo las mujeres triplican a los hombres en los trabajos realizados a tiempo parcial con respecto al total de personas ocupadas y asalariadas.

EPA 2019 1T	Total Ocupados	%	Asalariados con contrato indefinido	%	Asalariados con contrato temporal	%	Total asalariados	%
Hombres	10.599.100	54,4%	6.373.900	52,6%	2.162.700	51,1%	8.536.601	52,2%
Jornada a tiempo completo	9.860.600	50,6%	6.114.600	50,4%	1.789.600	42,3%	7.904.201	48,3%
Jornada a tiempo parcial	738.500	3,8%	259.300	2,1%	373.100	8,8%	632.400	3,9%
Mujeres	8.872.000	45,6%	5.750.100	47,4%	2.071.000	48,9%	7.821.100	47,8%
Jornada a tiempo completo	6.709.800	34,5%	4.510.000	37,2%	1.311.200	31,0%	5.821.200	35,6%
Jornada a tiempo parcial	2.162.200	11,1%	1.240.100	10,2%	759.800	17,9%	1.999.900	12,2%
Totales	19.471.100	100,0%	12.124.000	100,0%	4.233.700	100,0%	16.357.701	100,0%

También destaca que, porcentualmente, se incrementa la participación de mujeres en situación de contratación temporal. El 74,5% de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres.

Si estos porcentajes los realizamos en función de cada sexo, vemos que el 24,4% de las mujeres ocupadas lo hace a tiempo parcial. Una de cada cuatro trabaja en esta situación, lo que dificultará notablemente el acceso de una pensión contributiva y, en caso de conseguirla, lo hará en menor cuantía.

% de ocupados por tipo de jornada, sexo y ocupación. EPA 1T2019	Hombres		Mujeres	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Total	93,0	7,0	75,6	24,4
1 Directores y gerentes	97,4	2,6	91,2	8,8
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	91,7	8,3	84,3	15,7
3 Técnicos; profesionales de apoyo	92,9	7,1	81,6	18,4
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	92,6	7,4	82,9	17,1
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	87,9	12,1	70,6	29,4
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	95,5	4,5	90,6	9,4
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	96,9	3,1	86,0	14,0
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	95,7	4,3	88,5	11,5
9 Ocupaciones elementales	89,4	10,6	55,5	44,5
0 Ocupaciones militares	100,0	..	98,0	2,0

Es muy significativo que este porcentaje de mujeres alcance el 29,4% en el personal que se dedica a los servicios de restauración, etc., o llegue al 44,5% en las ocupaciones elementales. Toda una contradicción con la existencia de un mayor número de mujeres ocupadas con titulación superior.

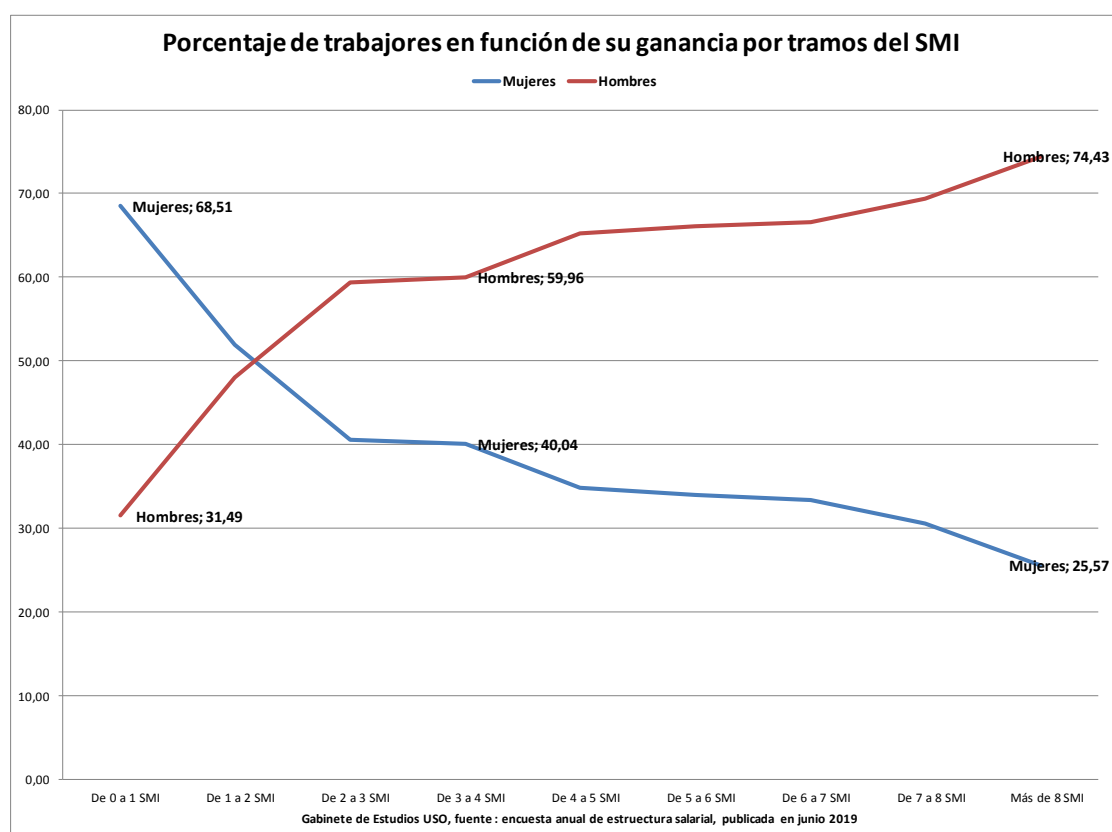
Vemos ahora cómo se distribuye porcentualmente la dedicación a tiempo completa y parcial en cada una de nuestras comunidades y ciudades autónomas.

% de ocupados por tipo de jornada y sexo. EPA 1T2019	Hombres		Mujeres	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Total Nacional	93,0	7,0	75,6	24,4
01 Andalucía	93,3	6,7	72,4	27,6
02 Aragón	94,0	6,0	75,6	24,4
03 Asturias, Principado de	93,9	6,1	75,7	24,3
04 Baleares, Illes	93,4	6,6	78,5	21,5
05 Canarias	92,3	7,7	79,3	20,7
06 Cantabria	95,1	4,9	73,4	26,6
07 Castilla y León	93,3	6,7	73,4	26,6
08 Castilla - La Mancha	94,2	5,8	72,6	27,4
09 Cataluña	92,7	7,3	77,9	22,1
10 Comunitat Valenciana	91,3	8,7	74,0	26,0
11 Extremadura	93,6	6,4	67,2	32,8
12 Galicia	93,3	6,7	76,5	23,5
13 Madrid, Comunidad de	93,4	6,6	79,4	20,6
14 Murcia, Región de	92,6	7,4	74,9	25,1
15 Navarra, Comunidad Foral de	92,8	7,2	69,6	30,4
16 País Vasco	93,6	6,4	72,6	27,4
17 Rioja, La	93,6	6,4	73,3	26,7
18 Ceuta	85,8	14,2	73,3	26,7
19 Melilla	90,6	9,4	77,2	22,8

Destacan especialmente Extremadura y Navarra, en las que el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial supera el 30%. Una de cada tres mujeres extremeñas ocupadas lo hace a tiempo parcial.

Salarios y dedicación

A finales de junio, se publicó por parte del INE la encuesta anual de estructura salarial. Si bien los datos que aporta se corresponden con 2017, estos nos dan una idea clara de la distribución salarial.



Hay tres veces más hombres que mujeres en los valores máximos de la retribución percibida, mientras las mujeres más que duplican a los hombres en el mínimo. Esta diferencia se reflejará posteriormente en la cuantía de la pensión de jubilación.

En la base de todas estas diferencias salariales está la diferencia existente en el valor de la hora de trabajo entre un hombre y una mujer, y esta es especialmente importante entre las distintas comunidades autónomas.

Valor de la hora de trabajo (€)	Mujeres	Hombres
Canarias	12,11	12,80
Murcia, Región de	12,50	14,51
Extremadura	12,63	13,18
Galicia	12,63	14,65
Castilla - La Mancha	12,68	14,05
Andalucía	12,75	14,87
Comunitat Valenciana	12,81	14,80
Cantabria	12,90	15,27
Castilla y León	12,95	15,15
Asturias, Principado de	13,16	17,12
Rioja, La	13,38	15,17
Aragón	13,41	15,83
Balears, Illes	13,79	14,48
Total Nacional	13,93	16,10
Cataluña	14,58	17,32
Navarra, Comunidad Foral de	15,40	18,61
Madrid, Comunidad de	15,59	17,96
País Vasco	17,04	19,55

La diferencia existente entre el valor de una hora de trabajo de una mujer que trabaja en Extremadura es casi 5 euros menos que una que realiza la misma actividad en el País Vasco, un 30% inferior.

Esas diferencias en el valor de la hora de trabajo realizado se ponen también de manifiesto cuando consideramos no solo la comunidad autónoma donde se reside, sino en el tipo de contrato que se mantiene con la empresa.

El País Vasco marca el máximo con 17,23€ por hora de trabajo para una mujer con contrato indefinido y de 15,94€ si tiene un contrato temporal. Esto implica que, con respecto a una mujer con contrato temporal en Cantabria, en el País Vasco de perciben 5,97€ hora más. Es decir, un 59,8% más.

Llama la atención el caso de Canarias, donde la hora de trabajo de la mujer con contrato temporal es superior a la del hombre con este contrato y también mayor que la de la mujer con contrato indefinido.

Valor hora de trabajo (€)	Indefinido		Temporal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total Nacional	14,36	16,88	11,72	12,10
Andalucía	13,23	15,79	11,11	11,69
Aragón	13,72	16,39	11,62	12,48
Asturias, Principado de	13,75	18,07	10,67	12,85
Balears, Illes	14,11	15,20	12,24	11,65
Canarias	12,05	13,17	12,40	11,16
Cantabria	13,40	15,84	9,97	12,02
Castilla y León	13,06	15,80	12,44	11,98
Castilla - La Mancha	13,25	14,85	10,99	11,10
Cataluña	14,97	18,05	12,11	12,71
Comunitat Valenciana	13,23	15,46	10,51	11,25
Extremadura	13,42	13,98	10,02	10,11
Galicia	12,96	15,32	11,17	11,51
Madrid, Comunidad de	16,08	18,72	12,03	12,30
Murcia, Región de	12,85	15,09	11,05	11,89
Navarra, Comunidad Foral de	15,99	19,45	11,88	13,86
País Vasco	17,23	20,30	15,94	15,56
Rioja, La	13,51	15,56	12,79	12,68

Por último, vemos cómo esa diferencia en el valor de la hora de trabajo afecta no solo al tipo de contrato, sino también al tipo de jornada que se realiza.

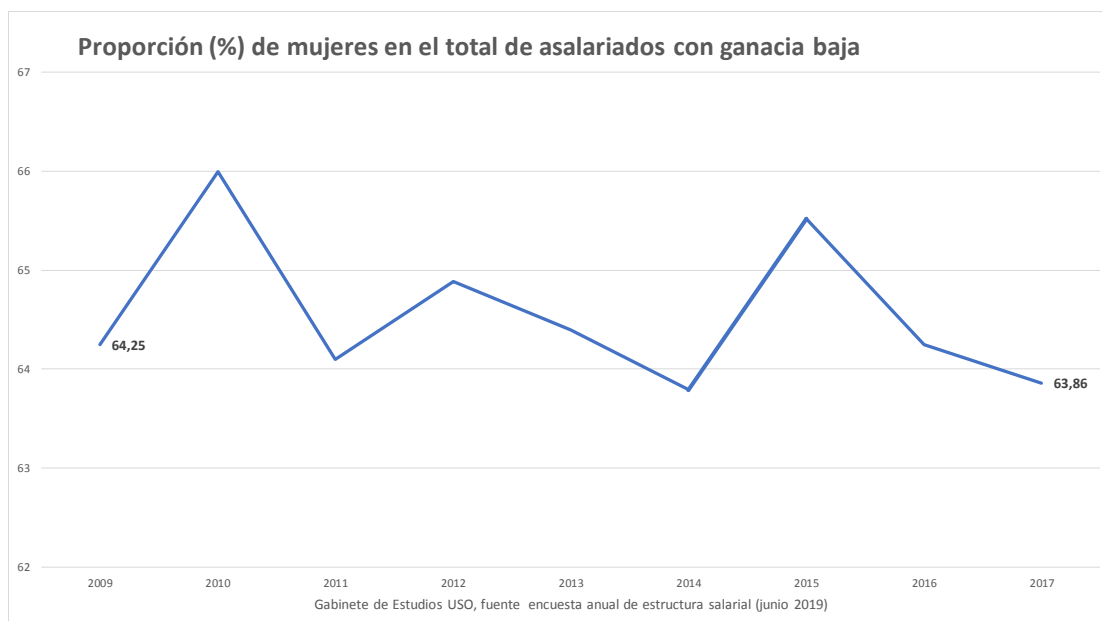
Valor hora de trabajo (€)	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Tiempo completo	14,95	16,10	15,13
Tiempo parcial	10,29	12,05	10,81

El valor de la hora de trabajo para los trabajadores a tiempo parcial fue inferior al valor medio por hora, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 32% más baja.

La proporción de asalariados cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana es un indicador de la desigualdad existente. A estos se les considera que tienen una ganancia baja.

La mediana es el valor de la ganancia que divide al número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior. En 2017, este valor fue de 19.830,12 euros al año.

El 63,86% es el porcentaje de mujeres que están en el segmento de asalariados con ganancia baja; es decir, que perciben un salario anual por debajo de los 13.220 euros al año.



Situación al llegar a la jubilación

Al llegar a la finalización de la vida laboral, las mujeres se encuentran que, como consecuencia de las desigualdades padecidas durante la vida laboral, persiste la brecha de género que se manifestó en: la ocupación, salarios, jornada de trabajo y tipo de contrato, con una pensión inferior a la de los hombres.

jun-19 Pensión media	Incapacidad permanente		Jubilación		Viudedad		Orfandad		Favor familiar		Todas las pensiones	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ANDALUCÍA	956,07	814,50	1.162,46	794,92	461,54	681,86	384,92	381,61	513,13	563,86	1.056,91	727,16
ARAGON	1.117,83	910,22	1.370,14	867,15	507,70	761,89	417,00	421,99	620,16	602,32	1.284,34	806,37
ASTURIAS	1.216,84	910,51	1.645,22	865,23	493,85	832,68	482,50	487,42	745,12	786,66	1.505,39	840,45
ILLES BALEARS	943,29	836,39	1.215,63	826,11	496,68	655,50	358,12	349,30	619,52	555,69	1.118,43	746,30
CANARIAS	942,23	872,71	1.149,48	889,48	548,72	689,88	381,47	371,29	549,11	572,10	1.048,35	767,28
CANTABRIA	1.085,99	886,10	1.412,65	863,00	495,31	759,22	442,96	436,96	606,71	637,27	1.300,75	801,09
CASTILLA Y LEON	1.023,80	868,99	1.254,73	835,84	483,53	719,38	431,35	442,74	554,81	595,92	1.177,62	765,80
CASTILLA-LA MANCHA	929,43	826,16	1.114,47	852,96	524,17	713,54	395,45	405,28	472,61	533,11	1.044,98	750,38
CATALUNA	1.158,78	947,28	1.401,09	855,56	507,89	740,26	402,26	399,59	632,51	622,39	1.296,94	807,82
C.VALENCIANA	980,38	835,40	1.204,25	780,13	482,80	686,63	381,74	380,62	547,98	574,47	1.111,96	728,92
EXTREMADURA	836,75	793,52	1.001,75	794,27	468,81	671,98	393,11	400,31	465,85	525,40	929,63	709,24
GALICIA	933,80	780,90	1.128,98	718,20	421,91	620,52	398,73	399,65	495,78	525,52	1.036,02	671,22
MADRID	1.103,05	994,46	1.528,72	1.041,60	649,89	827,34	436,28	432,78	654,98	646,01	1.420,92	933,43
MURCIA	928,04	770,70	1.158,09	759,59	446,77	669,86	374,93	369,41	521,59	559,41	1.048,86	701,98
NAVARRA	1.243,74	985,23	1.500,19	939,01	575,07	797,33	426,20	422,80	574,37	628,83	1.409,08	867,42
PAIS VASCO	1.330,67	1.085,66	1.650,57	991,80	635,23	882,85	482,13	479,92	714,52	712,81	1.545,69	933,62
RIOJA (LA)	1.044,48	878,07	1.238,99	823,93	511,67	716,04	400,63	395,06	549,89	568,92	1.171,74	767,66
CEUTA	1.161,69	1.058,52	1.338,35	1.001,13	715,31	778,77	344,09	343,59	602,02	566,36	1.189,43	826,12
MELILLA	1.012,15	1.089,56	1.264,80	1.021,16	628,85	719,56	319,14	300,60	1.485,21	515,45	1.084,54	795,98
Todos los centros	1.033,90	881,76	1.312,68	857,89	508,56	729,49	404,75	403,81	545,87	588,88	1.208,18	787,84

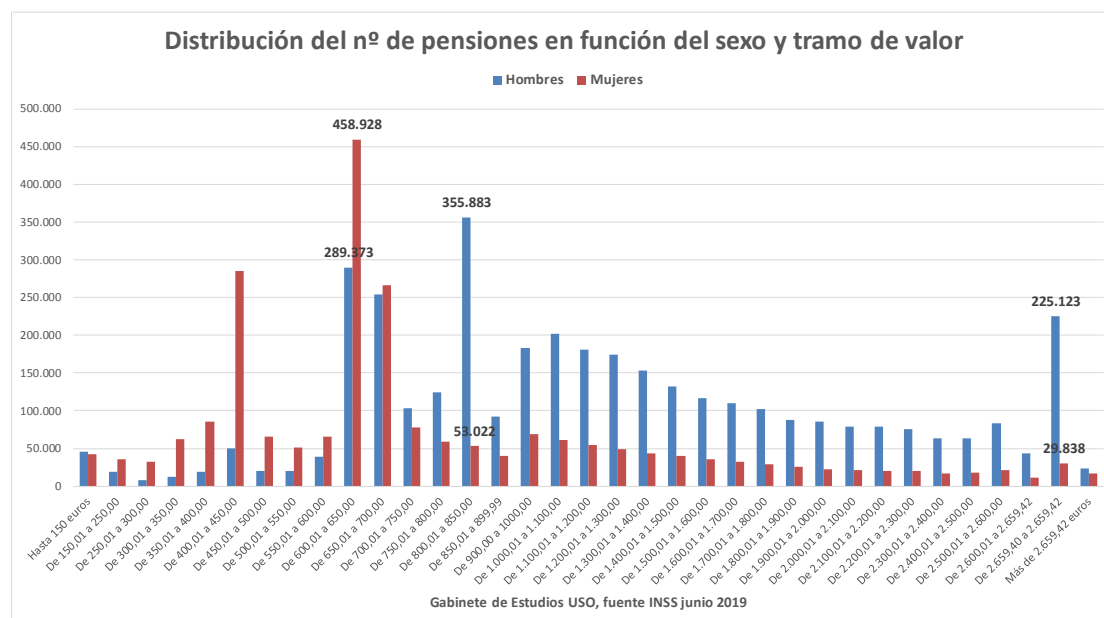
Como se puede apreciar, las mujeres perciben una pensión notablemente inferior a la de los hombres. Las desigualdades guardan estrecha relación con la situación salarial en cada comunidad autónoma.

Las mayores pensiones están en el País Vasco, y en esta comunidad la pensión de jubilación de una mujer es 658,77 euros al mes inferior a la de un hombre, 9.222,78 euros al año menos.

La diferencia en la pensión de jubilación de una mujer en Extremadura y el País Vasco es de 197,53 euros al mes, 2.765,42 euros anuales.

Una muestra especialmente significativa de las pensiones vinculadas a la parcialidad en el empleo lo tenemos en Baleares, donde hay un gran número de trabajadores en esta situación contractual bajo la modalidad de fijos discontinuos.

Los valores medios de la pensiones enmascaran la dura realidad. Si nos paramos en las más numerosas, las de jubilación, vemos que las mujeres sólo superan a los hombre en los valores inferiores a los 700 euros.



El mayor número de pensiones de jubilación se encuentra en el tramo comprendido entre los 600 y los 650 euros, y son mayoritariamente mujeres, duplicando estas el número de hombres.

El mayor número de pensiones en el hombre se da en el tramo de 800 a 850 euros. Es decir que la diferencia se da no solo en el número de pensiones de jubilación más frecuentes, sino en su valor: es de 200 euros entre la que percibe una mujer y un hombre.

Conclusiones y propuestas

Desde la Unión Sindical Obrera (USO), entendemos que, en el acceso a las prestaciones sociales, debe regir el principio de igualdad entre trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial. Por eso, la USO viene reclamando desde hace años la modificación de las normas que regulan la protección social de los trabajadores a tiempo parcial y de los contratados bajo la modalidad de fijos discontinuos.

Nuestra petición está basada en la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, Tribunal Constitucional y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ya había indicado que considera discriminatoria la normativa española en el caso de los trabajadores a tiempo parcial y por ello, la necesidad de un cambio legislativo para evitar *“un resultado claramente desproporcionado, pues la legislación actual dificulta injustificadamente el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la protección social, al exigir a éstos trabajadores unos periodos de actividad más extensos para*

reunir el requisito de carencia". Con ello, no solo se obtiene una pensión de cuantía inferior, sino que se dificulta el acceso mismo a la prestación, al exigir un mayor número de días trabajados para acreditar el período de carencia requerido en cada caso, lo que resulta especialmente gravoso o desmedido en el caso de trabajadores con extensos lapsos de vida laboral en situación a tiempo parcial.

Otro argumento empleado por el Tribunal Constitucional es la discriminación indirecta de la mujer, porque, al limitar el acceso a las pensiones a los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, se está limitando el acceso a las pensiones a las mujeres en mayor medida al representar estas el 74,5% del colectivo de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial.

En definitiva, apoyamos la necesidad de un cambio en la regulación en el acceso a la jubilación de los trabajadores y trabajadoras con contratos a tiempo parcial, basado en el Principio Constitucional de Igualdad, fundamentado en *"día trabajado, día cotizado"*. Por ello la regla de la proporcionalidad debe aplicarse no solo en el cálculo de la prestación, cuya cuantía deberá ser proporcional al esfuerzo contributivo y proporcional a la que perciben los trabajadores a jornada completa; sino también al derecho de acceso a las prestaciones del sistema de seguridad social.

Además, desde la USO, creemos que fomentar la igualdad de derechos de los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial o de los que tienen la condición de fijos discontinuos con los contratados a jornada completa, sin duda contribuirá a aflorar una parte de la economía sumergida.

En relación con la reciente sentencia del Tribunal Constitucional, la USO considera que la misma recoge la filosofía que venimos defendiendo, pero en tanto que todavía el Gobierno no ha concretado su desarrollo legislativo, queremos plantearle algunas cuestiones:

1. ¿Qué efectos "retroactivos" tendrá? Se aplicará desde la entrada en vigor de la nueva regulación, o se retrotraerá a la fecha de la sentencia del Tribunal Constitucional, o a la fecha de entrada en el Tribunal, o se revisarán todas aquellas que han sido denegadas y que, con la nueva regulación, tendrían derecho.
2. Debe quedar claro cómo se calcula el coeficiente de parcialidad, siempre teniendo como referencia la jornada efectiva anual a tiempo completo de un trabajador de la misma categoría profesional. Esto es de especial importancia para los fijos discontinuos, de manera que un trabajador a media jornada y un fijo discontinuo, con una cotización de 180 días al año a jornada completa, tienen que tener la misma garantía de acceso a la pensión.
3. A los días efectivamente cotizados en alta en la empresa, hay que adicionar, especialmente en el supuesto de los fijos discontinuos, los días cotizados desde la situación legal de desempleo. Y, por tanto, su incidencia en el coeficiente de parcialidad.
4. La nueva regulación debe ser de aplicación a los trabajadores con contratos de duración determinada (hostelería de fin de semana). Ya que, a lo largo de

la vida laboral, se pueden suponer distintas situaciones de contratación, y estos días pueden ser necesarios para completar necesidades de cotización. Además, su no regulación podría entenderse como un “aliciente” para sumergir este empleo.

5. Con respecto a la pensión mínima, y los complementos a mínimos que puedan derivarse de la diferencia entre la pensión reconocida y esta, creemos, más allá del valor de la pensión, que a nuestro juicio esta nunca debería ser inferior al SMI.
6. Potenciar políticas salariales que hagan desaparecer la desigualdad salarial existente en todos los supuestos, impulsando en la negociación colectiva medidas tendentes a garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todas las empresas y administraciones públicas, tanto en el acceso al empleo como en la formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
7. El impulso al desarrollo de planes de igualdad en empresas de menos de 150 personas en plantilla, promoviendo el cumplimiento de la normativa vigente para fomentar el acceso, promoción, formación, retribución salarial, medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a todos los trabajadores y trabajadoras de este país.
8. Impulsar que con la aplicación de la nueva normativa de los periodos de suspensión iguales e intransferibles que disfrutarán padres y madres por nacimiento, los hombres se incorporen a estas de medidas, haciendo que se reduzcan las desigualdades que sufre la mujer en el mercado de trabajo, en el desarrollo profesional, y en las retribuciones percibidas, ayudando a romper el techo de cristal y posibilitando la incorporación de la mujer a puestos de alta dirección, evitando la renuncia forzosa o la paralización de la carrera profesional de la mujer por razón de la maternidad.