

# ÚLTIMAS NOVEDADES EN JUBILACIÓN

J. Manuel Díaz-Arias

El último Consejo de Ministros antes del verano nos sorprendió con la aprobación de una nueva e importante norma laboral, el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2-8.

No se trataba, en principio, de una norma inesperada, puesto que las decisiones judiciales sobre la ilegalidad de determinados aspectos de la jubilación de los trabajadores a tiempo parcial hacían necesaria una urgente revisión de su regulación.

Lo que realmente tomó por sorpresa al mundo laboral fue que el Ejecutivo aprovechara el citado real decreto para llevar a cabo determinados retoques de la reforma laboral.

Nos centraremos en el tema de la jubilación, dejando para otro momento el análisis del resto de novedades.

Recientemente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró discriminatoria la legislación española sobre la jubilación de los trabajadores a tiempo parcial. Su regulación, comparada con la de los trabajadores a tiempo completo, resultaba enormemente perjudicial para este colectivo, lo que tenía una enorme trascendencia al estar constituido mayoritariamente por mujeres, motivo por el cual lo estimó constitutivo de “discriminación indirecta”.

Tal aseveración fue posteriormente corroborada por el Tribunal Constitucional, que entendió que las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los periodos de carencia de los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa estaban desprovistas de una justificación razonable.

Hasta ese momento, para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a la pensión de jubilación de estos trabajadores se computaban exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. El alto tribunal declaró inconstitucional y nula esta regla, generando un vacío legal que el citado real decreto ley viene a cubrir.

Entre otros aspectos, la nueva regulación va a “flexibilizar el número de años requeridos para acceder a la prestación en estos casos”. El periodo de cotización mínimo para acreditar el derecho a una pensión no tendrá que ser de 15 años, por ejemplo, para acceder a la jubilación, sino que se ajustará a un “coeficiente global de parcialidad”. Este coeficiente será un porcentaje que represente 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.

Se trata de garantizar con ello el principio de igualdad de los trabajadores, tanto para los de tiempo parcial como para los de tiempo completo, dando cumplimiento así a la sentencia del Tribunal Constitucional.