

EL PAÍS

ECONOMÍA

OPINIÓN

Catastrófico cambio en las jubilaciones

JAVIER SAN MARTÍN / JOSÉ LUIS TORTUERO PLAZA | 18 AGO 2014 - 00:00 CEST

4

Archivado en: Opinión Jubilación anticipada Jubilación Pensión jubilación Pensiones Prestaciones Relaciones laborales Seguridad Social Política laboral Trabajo

El verano nos sorprende con una historia rocambolesca que afecta a miles de ciudadanos de buena fe. Esta vez es la Seguridad Social, universal, pública y obligatoria, la que decide dejar fuera de protección a miles de trabajadores.

Durante la crisis, millones de trabajadores perdieron su empleo a través de fórmulas varias facilitadas por la reforma laboral y entre ellas, el despido individual. La reforma de las pensiones efectuada por la Ley 27/2011 fue modificada por el Real Decreto Ley (RDL) 5/2013, de 15 de marzo, que procedió a la nueva y más dura regulación de las jubilaciones anticipadas, entrando en vigor el 1 de mayo de 2013. Como hacen todas las reformas en materia de pensiones que cambian las reglas del juego, tanto la Ley 27/2011, como el RDL 5/2013, miraron hacia atrás y mediante la disposición final 12, determinaron que se seguirá aplicando, hasta el 1 de enero de 2019, “la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de la entrada en vigor de esta Ley, a todo un conjunto de colectivos”. Y especifica que, singularmente, a “las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social” (RDL 5/2013).

¿Qué podían hacer los trabajadores de mayor edad —destinatarios de la norma— que se quedaron sin empleo? ¿Cómo el trabajador que no alcanza los 61 años y está sin trabajo y sin desempleo, puede mantener sus cotizaciones para cumplir los 30 años exigidos o para que su futura pensión no se reduzca todavía más? Las respuestas no son nada sencillas. Hay que ser un buen conocedor de la Seguridad Social, y en todo caso, son soluciones caras y dolorosas.

La forma más adecuada de responder a estas preguntas, sin perjuicio de acudir a un profesional especializado —lo que siempre es muy aconsejable— es buscarlas en la Seguridad Social. Sin duda, el especialista o los magníficos funcionarios de la Seguridad Social informarán al trabajador sobre la norma aplicable, el tipo de jubilación más acorde a su edad —normalmente a los 61— y las condiciones exigidas. Además, le recomendarán que suscriba un convenio especial con la seguridad social para mantener sus derechos y evitar que la futura pensión se reduzca todavía más (a los 61 años se pierde entre el 24% y el 30%, según los años de cotización, a lo que habría que añadir el impacto del tiempo sin cotizaciones). El único inconveniente es que el convenio especial es caro, ya que toda la cotización le corresponde al trabajador y si este ni tiene empleo ni prestaciones tiene que afrontar el gasto con sus ahorros. Si los tiene.

La sorpresa se ha producido en estos días, cuando la Seguridad Social —cambiando su propio criterio y buscando reducir el gasto— ha entendido que el trabajador que suscribe el convenio especial (alerta a navegantes, el criterio tiene mayor alcance del aparente) queda incluido en alguno de los regímenes del sistema. Y, por tanto, no cumple la condición impuesta por la excepción que recogía la norma.

¿Consecuencias? Catastróficas. Al trabajador ya no se le aplicará la vieja legislación, sino la nueva, ya no se podrá jubilar a los 61 años, sino a los 63 y 2 meses, si tiene 35 años de cotización y con mayor penalización; o a los 65 años y 2 meses (edad legal de jubilación en 2014). Con este escenario, el convenio especial firmado con la Seguridad Social y las cotizaciones efectuadas y sacadas del ahorro sirven de poco.

El planteamiento es socialmente reprochable y carente de equidad. Bastaría con recordarle al Gobierno la carta blanca que dio a empresarios y sindicatos para quedar fuera de la reforma.

Aunque este no es el lugar para la argumentación jurídica —sumamente compleja y técnica— sí lo es para afirmar que el planteamiento carece de justificación jurídica consistente y solida. Los tribunales tendrán la última palabra.

Javier San Martín es presidente del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales. José Luis Tortuero es catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

© EDICIONES EL PAÍS S.L.