

A TODOS LOS QUE HAYAN SIDO DESPEDIDOS ANTES DEL 1/4/2013, PRÓXIMOS A LOS 61 AÑOS, QUE TENGAN SUSCRITO UN CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL. UN CAMBIO DE CRITERIO, NO AMPARADO POR NINGÚN CAMBIO DE LEGISLACIÓN VA A AFECTAR GRAVEMENTE A SUS DERECHOS DE PENSIÓN.

Ya ha afectado a muchos. Afectará a muchos más, entre ellos a mí. Es muy importante que los que se van a ver afectados lo sepan, y los que no, que conozcan de lo que es capaz nuestra Administración actual y si lo consideran oportuno nos apoyen o, al menos, difundan este correo a cualquier amigo o familiar que lo pueda estar.

Es difícil resumir este asunto. Por favor, haced el esfuerzo de leerlo:

1) La ley de pensiones fue modificada en el año 2011 (LEY 27/2011). El legislador, con el consenso de las fuerzas sociales, para proteger a los que habían perdido su empleo por causa no imputable al trabajador antes de la entrada en vigor de esa Ley (1/8/2011) les mantuvo en la ley anterior (Disposición final 12ª “clausula de salvaguarda”).

2) De nuevo la ley de pensiones fue modificada en marzo de 2013, respetando la “salvaguarda de la Ley anterior” a los despedidos con anterioridad al 1/8/2011 y ampliándola a los despedidos desde esa fecha hasta 1/4/2013. Pero añadiendo algunos cambios y un matiz que es el origen del problema: “siempre que con posterioridad a tal fecha (1/4/2013) no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social”.

3) Esta legalidad se ha respetado por la Seguridad Social hasta junio de 2014 (14 meses después de la entrada en vigor de la Ley), en la que comienzan, **sin cambio alguno en la legislación**, a denegar el acceso a la pensión por la Ley anterior a todos aquellos despedidos (siempre a los despedidos individualmente y con matices en los demás casos) antes del 1/4/2013 que tengan suscrito un convenio especial con la seguridad social. El pretexto: “tener suscrito un convenio especial equivale a volver a quedar incluido en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social”

¿Cuáles son los motivos de la indignación? Os los detallo y vosotros decidís si hay o no hay motivos:

1) Desde el 1/4/2013 hasta el 13/6/2014 todo despedido antes del 1/4/2014 que terminaba su paro o se interesaba por suscribir un convenio especial, desde las dependencias de la Seguridad Social se les animaba a ello y se les decía que suscribirlo no iba a afectar en nada a su derecho a jubilarse con la legislación anterior a la reforma.

2) Todo despedido antes 1/4/2013 con convenio especial pudo jubilarse con arreglo a la legislación anterior, sin ningún problema, hasta el 13/6/2014 (durante 14 meses después de la reforma).

3) Cualquiera como yo, y muchos más (todos con convenio suscrito) que consultamos a la Seguridad Social por escrito (del mío y del de otros tengo la evidencia documental en mi poder) si se nos iba a aplicar la Legislación anterior a la Ley 27/2011, se nos dijo, muchos meses después de la entrada en vigor de la reforma (finales del 2013 y hasta junio de 2014), que sí, que se nos aplicaría la legislación anterior. E incluso, explícitamente que la suscripción de un convenio especial en nada iba a afectar ese derecho.

4) El nuevo "criterio" aplicado desde mediados de junio de 2014, contrario al aplicado durante los 14 meses previos, se utiliza con independencia de que el convenio se haya suscrito después del 1/4/2013 o antes de esa fecha. Sin embargo, el que lo hizo después de esa fecha hipotéticamente pudo no hacerlo, aunque fue animado a ello por la propia Seguridad Social. Por el contrario, el que lo suscribió con anterioridad a esa fecha no tuvo posibilidad ni oportunidad real alguna de darse de baja antes del 1/4/2013, si eso iba a ser causa de perder su derecho. El nuevo criterio se permite interpretar la Ley en el sentido de que "ya estar" es igual a "volver a estar"...

5) Según esta nueva interpretación, se va a dar la paradoja, que me niego a pensar que fuera el propósito de los legisladores y los agentes sociales que consensaron la reforma, que los despedidos más cercanos al 1/4/2013, próximos a la edad jubilación o prejubilación de la antigua Ley (61,62,63,64,65 años), que han tenido salario y trabajo hasta el último momento y, que además, no han tenido que sufrir en su patrimonio la necesidad de hacer nuevas aportaciones a la Seguridad Social, van a tener derecho a acogerse a la Ley anterior. Mientras que a los que en sus mismas circunstancias personales de edad y periodos de cotización, despedidos antes del 1/8/2011 y que llevan, por tanto, muchos más años sin trabajo y cotizando, se les niega. Si en justicia les corresponde a unos, con más motivo no se puede discriminar a estos últimos, a los que la LEY 27/2011, por consenso de las fuerzas sociales y aprobación por el Parlamento, se acordó proteger por la Disposición Final 12ª.

6) No sólo todo lo anterior, si no que los despedidos individualmente con anterioridad al 1/4/2013 e incluso con anterioridad al 1/8/2011, si aceptáramos que se nos aplicara la nueva Ley (27/2011), amén de tener que estar cotizando (estando en paro) como poco dos años más, ni siquiera podríamos jubilarnos a los 63 años por el motivo de despido por causa no imputable al trabajador, puesto que la nueva Ley, exige más requisitos para considerar un despido como no imputable al trabajador. Estos nuevos requisitos restrictivos que serían aplicados con carácter retroactivo (un despido después de la ley se

le puede exigir que los cumpla puesto que el despido tuvo la posibilidad de hacerlo, pero, llegado el caso, ¿cómo se pueden exigir requisitos a un despido antes de que exista la Ley que los impone?). Y eso entiendo, que nunca fue el propósito del legislador ya que pensaba que ningún despido antes de 1/4/2013 se iba a ver en esta tesitura, puesto que le sería de aplicación la legislación anterior para la que había previsto la salvaguarda recogida en la Disposición final 12ª (se ve que nuestros representantes legales y sindicales no contaban con los “preclaros, tardíos y oscuros ingenieros legales de la Seguridad Social”, convencido estoy de que habrá otros más nobles y preparados). O acaso ¿se puede despedir a alguien en paro y que sólo tenga suscrito un convenio especial sin que antes alguien le de un empleo y se convierta nuevamente en trabajador?. Yo no soy experto en Seguridad Social, pero ¿no es esto último lo que el legislador quería decir con aquello de que **“vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social después del 1 de abril de 2013”**?.

Anexo- Enlaces:

Documentación, foros de debate, actuaciones, documentación, legislación, etc:

<http://www.porticolegal.com/foro/laboral/1149453/jubilacion+anticipada+a+los+61+anos>

JUBILACIÓN ANTICIPADA 61 (Grupo de Facebook)

<http://jubilacion61.blogspot.com.es/>

<https://www.facebook.com/groups/899450693415294/>

Manual de instrucciones para afectados:

<https://drive.google.com/file/d/0B9NG4BxGLHHINDhKUGdub0IXdG8/edit?usp=sharing>

Nota: redactado esto, veo publicado el siguiente artículo, publicado ayer 18:

## Catastrófico cambio en las jubilaciones

JAVIER SAN MARTÍN  
JOSÉ LUIS TORTUERO

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, determina-

nero 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 siem-

pre 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 (al-

cance del aparente) queda incluido en alguno de los regímenes del sistema. Y, por tanto, no cumple la condición impuesta por la excepción que recoge 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 sólida. 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