

La Ley Concursal pone en jaque la garantía de las jubilaciones anticipadas

03/11/2007

Expansión.- La última modificación de la Ley Concursal ha caído en la red de su propia ambición. La revisión de 2004 se marcó el objetivo de reflotar a las empresas que se autodeclarasen en quiebra para evitar a toda costa su disolución. Pero esta máxima no ha encontrado el éxito esperado y las estadísticas proclaman que más del 90% de los casos -alrededor de 130, en 2006- terminan en la liquidación. La consecuencia no se ha hecho esperar, pues este boquete es la vía de entrada de nuevos problemas: en concreto, la suspensión de los derechos asociados a las jubilaciones no ordinarias.

En el último número de la Revista del Ministerio de Trabajo, Manuel Iglesias Cabero (La jubilación pactada), magistrado emérito del Tribunal Supremo, llama la atención sobre este efecto colateral, hasta el momento silenciado.

Según Iglesias, los problemas afloran cuando el empresario con una sociedad en quiebra pierde el derecho a su administración. Es en este punto cuando entran en juego "algunos principios inspiradores del nuevo procedimiento concursal" (proceso en el que se dirimen las obligaciones de los acreedores de una compañía en quiebra). El magistrado alerta de que el Juez encargado del caso -Juez Concursal- evaluará con lupa "el coste adicional" de mantener los compromisos que había adquirido la compañía. Y, "con toda probabilidad", anulará la permanencia de estos pactos.

Por ejemplo: en el caso una jubilación anticipada el trabajador suele contar (sobre todo si la iniciativa no ha sido suya) con una indemnización por parte de la empresa. Además de esta recompensa, la empresa se compromete a complementar la pensión de la Seguridad Social para que el jubilado mantenga el 100% de forma vitalicia. Pues bien, en casos como éste, el trabajador perdería todos sus derechos. El mismo escenario se puede dibujar para los casos de "jubilación flexible" y "parcial".

Así las cosas, el empleado sólo tiene asegurado y "siempre en el caso de previo Expediente de Regulación de Empleo (ERE) o despido, una indemnización -de hasta 20 días por año trabajado más salarios pendientes- procedente del Fondo de Garantía Salarial en el caso de que la empresa arruinada no tenga suficientes activos", explica Raimond Casanellas, de Economistas Forenses Refor.