

editorial

En este undécimo número de la serie de quince boletines extraordinarios que dedicamos a la reforma de las pensiones y su incidencia en el sector público, su autora, **Mónica López Cabrera**, Secretaria técnica-jurídica de Estudios y Programas del sindicato UGT en la Diputación de Barcelona, nos ofrece su punto de vista respecto al **TRATAMIENTO ESPECIAL DE DETERMINADOS COLECTIVOS: MADRES QUE HAYAN INTERRUMPIDO SU VIDA LABORAL PARA TENER CUIDADO DE HIJOS, Y JÓVENES CONTRATADOS A TRAVÉS DE PROGRAMAS FORMATIVOS O DE INVESTIGACIÓN.**

INTRODUCCIÓN

Como cuestión previa antes de analizar el tratamiento especial de estos colectivos, es preciso situar el **escenario en que se ha desarrollado el Acuerdo Social y Económico** del mes de febrero de 2011 entre el Gobierno, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME.

El Acuerdo debe enmarcarse en un contexto de desconfianza de los mercados, riesgo de intervenciones europeas, necesidad de reducción del déficit, unas políticas europeas dirigidas a la reducción drástica del gasto público y de la protección social, reducción de salarios de los empleados públicos, congelación de pensiones, anuncios de retraso de la edad de jubilación, reducción de los gastos en pensiones y fijación de fechas límites para aprobar un anteproyecto de ley de reforma de pensiones con o sin acuerdo en los interlocutores sociales.

Ante estas premisas, con capacidad negociadora, movilizaciones sostenidas y propuestas se consiguió lograr el **Acuerdo social y económico**, que **modificó de manera sustancial las propuestas del Gobierno** basadas inicialmente en un recorte lineal del gasto que afectaba sobre todo los trabajadores por cuenta ajena. Se evitó así un recorte injustificado de derechos, como lo era, entre otros, la generalización a los 67 años de la edad de jubilación, y se llegó a un reparto más justo, defendiendo el sistema público de pensiones ante otros sistemas privados o mixtos de capitalización obligatoria.

Tras la firma del Acuerdo mencionado, el pasado 1 de abril se publicó en el BOCG el **Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social**. Éste incluye regulaciones dirigidas a **incrementar las carreras de cotización de mujeres y jóvenes** al objeto de ayudar a completar carreras discontinuas para dedicarse al cuidado de los hijos, y para retrasar la incorporación al mercado de trabajo a fin de formarse.

MADRES O PADRES QUE HAYAN INTERRUMPIDO SUS CARRERAS DE COTIZACIÓN POR CUIDADO DE HIJOS

El art. 9 del Proyecto introduce dos modificaciones al *Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social* (LGSS): una, relativa a la interrupción de la vida laboral por extinción de la relación laboral o finalización del cobro de la prestación de desempleo; la otra, consistente en una ampliación del periodo de cotización en caso de excedencia por cuidado de hijos:

- En el caso de **interrupción de la vida laboral** para el cuidado de hijos/as, se prevé una nueva disposición adicional a la LGSS. Ésta comporta que la interrupción de la cotización derivada de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas en el periodo entre los 9 meses anteriores al nacimiento (inicio del embarazo), o los 3 meses anteriores a la adopción o acogida permanente (pensando en estancias en el extranjero necesarias para la adopción) y la finalización del sexto año posterior a dicha situación, se computa como periodo cotizado a los exclusivos efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación.

Se establece, no obstante, la limitación de la duración del cómputo como periodo cotizado, en 9 meses por cada hijo o menor acogido o adoptado con un límite máximo acumulado de 2 años, y sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de cotización. Este beneficio sólo se reconoce a uno de los progenitores, otorgándose el derecho a la madre en caso de controversia entre ellos.

- Por lo tanto se podrá avanzar, con un máximo de 2 años (9 meses por cada hijo), la edad de jubilación de las mujeres u hombres que hayan interrumpido su vida laboral por cuidado de hijos, siempre que sumando estos periodos adicionales a su carrera de cotización, puedan completarla para acceder a la jubilación entre los 65 y los 67 años.

- En relación a la **excedencia por cuidado de hijos/as**, actualmente el art. 180 LGSS, en la redacción dada por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, prevé 2 años como periodo de cotización efectiva (ampliables en caso de familia numerosa a 30 o 36 meses según su categoría) a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad en el caso de excedencia para el cuidado de hijos o menores acogidos aunque lo fueran provisionalmente.

Con las previsiones de este Proyecto, se da una nueva redacción al art. 180 LGSS y se eleva para este tipo de excedencia de 2 a 3 años el periodo de cotización efectiva (no se hace alusión, sin embargo, a la excedencia para el cuidado de familiares).

Con esta modificación, se **continúa avanzando en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que en los últimos años se han introducido tanto desde el punto de vista legislativo como convencional, yendo más allá de medidas que se limitan a nuevos permisos, licencias o mejoras y ampliaciones de éstas** y que a menudo no han sido avaladas por reformas en el sistema de Seguridad Social, provocando que el uso de tales medidas de conciliación haya tenido efectos negativos a la hora de acceder a las prestaciones de dicho sistema, especialmente en materia de pensiones de incapacidad permanente y jubilaciones. Con la modificación del art. 180 LGSS con ocasión de la Ley Orgánica 3/2007, y ahora con este Proyecto, se continúa en la línea de avanzar hacia la no penalización, en ningún aspecto, por razón del uso de medidas de conciliación.

Como las cifras nos demuestran, **todavía queda mucho para avanzar en materia de igualdad**. Durante el año 2010 se registraron 40.948 excedencias por cuidado de familiares: 38.448 correspondieron a solicitudes presentadas por mujeres y 2.500 por hombres. Así, más allá de cambios legislativos, **son precisos también cambios de mentalidad sobre cómo deben afrontarse las responsabilidades familiares, que requieren tiempo para su consolidación en el futuro**.

JÓVENES CONTRATADOS A TRAVÉS DE PROGRAMAS FORMATIVOS O DE INVESTIGACIÓN

En relación con los jóvenes, el Proyecto en su disp. ad. 3ª prevé que el Gobierno, en base a las previsiones del art. 97.2 m) LGSS, establecerá los mecanismos de inclusión a la misma de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicas o privadas que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, comporten contraprestación económica para los afectados, siempre que por razón de dichos programas y conforme a las disposiciones en vigor, no vinieran obligados a estar dados de alta en el respectivo régimen de Seguridad Social, correspondiendo a un reglamento la determinación de los términos y condiciones de dicha inclusión.

En el caso de trabajos en el extranjero, se posibilitará también la formalización de convenios especiales para la participación en programas de formación e investigación remunerados. No se requerirá, pues, actividad laboral previa para la suscripción de un convenio especial con la Seguridad Social, eliminando las restricciones que puedan producirse a través de programas formativos o de investigación.

En consecuencia, **los jóvenes que participen en programas de formación vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, estarán protegidos por la Seguridad Social** puesto que los organismos o entidades públicos o privados que los financien deberán cotizar por ellos al sistema, ostentando la misma protección y las mismas limitaciones temporales que los contratos formativos. Debe recordarse que a partir de la *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, **la acción protectora de la Seguridad Social de este tipo de contratos comprenderá todas las exigencias, incluida la de desempleo y el derecho a la cobertura del FOGASA**.

El Proyecto prevé igualmente que aquellas personas que en la fecha de entrada en vigor de la disposición reglamentaria de desarrollo se encontrasen en dicha situación, podrán suscribir un convenio especial, por una sola vez, en los términos, plazos y condiciones que determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración, que posibilite el cómputo de cotización por los periodos realizados antes de la fecha señalada, hasta un máximo de 2 años en el periodo de los 4 años anteriores a la publicación en el BOE de la nueva Ley.

La entrada en vigor de esta disp. ad. 3ª no se producirá, como la mayor parte de su articulado, el 1 de enero de 2013 sino que será en la fecha de publicación de la Ley en el BOE (según las previsiones del propio Gobierno sería para finales de 2011, pudiéndose sólo recuperar los periodos formativos comprendidos entre finales del 2007 y 2011). Ello supondrá una

media de 50 € mensuales con el máximo de 24 mensualidades, o lo que es lo mismo, 1.200 € que tendrán que costear los propios interesados.

Todas estas previsiones, sin perjuicio de los cambios que puede experimentar todavía en sede parlamentaria, están también condicionadas a una **regulación reglamentaria que tiene que fijar términos, plazos y condiciones y que probablemente se retrasará respecto a la aprobación de la nueva Ley.**

En definitiva, el tratamiento especial de este colectivo en el Proyecto intenta evitar que se penalice el hecho de formarse e incorporarse más tarde en el mercado laboral para poder optar a una pensión de jubilación. Desde el sindicato UGT, y siguiendo la tendencia de otros países como Alemania o Francia, se han iniciado campañas tendentes al reconocimiento de periodos de cotización para todos aquellos jóvenes que finalicen un grado medio o superior de formación profesional o un grado universitario. Estos reconocimientos podrían suponer entre 1 a 3 años de cotización adicionales que se podrían lograr, si procede, al final de la vida laboral para alcanzar el 100 % de la prestación. Se pretende así, continuar aportando propuestas que contribuyan a compensar el retraso de la incorporación al mundo laboral y facilitar el acceso de los jóvenes al disfrute del sistema público de pensiones.

En conclusión, se puede afirmar que **las medidas correctoras que se introducen en las cotizaciones más cortas e irregulares sobre los dos colectivos analizados contribuyen a reforzar la solidaridad del sistema**, puesto que el mayor esfuerzo contributivo queda equilibrado y se intenta evitar el impacto negativo que sufren en el acceso a las prestaciones de Seguridad Social tanto jóvenes que estudian como mujeres u hombres que abandonan el mercado laboral para dedicarse al cuidado de los hijos/as. Pero no debe olvidarse que todavía está pendiente todo un recorrido parlamentario en un contexto socioeconómico difícil, por lo cual las centrales sindicales deberán estar vigilantes para que el texto definitivo no sufra una variación que desvirtúe el contenido del Acuerdo.