

ECONOMÍA / POLÍTICA

Los empleados que sean obligados a jubilarse serán sustituidos por indefinidos

LA REFORMA DE LAS PENSIONES/ Las empresas deberán sustituir por trabajadores indefinidos a aquellos que sean obligados por convenio a jubilarse a partir de los 68 años. Sólo habrá excepciones en la edad de retiro si hay empleo femenino y estable.

M.Valverde. Madrid

Las empresas tendrán que contratar, “al menos”, a un nuevo trabajador de forma indefinida y a tiempo completo, cuando establezcan en convenio colectivo la jubilación obligatoria de los trabajadores a partir de los 68 años. Tal como está redactado la nueva propuesta de preacuerdo entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos sobre la reforma de las pensiones, al que EXPANSIÓN ha tenido acceso, la medida puede suponer que por cada empleado que se retire por convenio a partir de los 68 años, la compañía está obligada a contratar a otro trabajador indefinido y a tiempo completo.

El contexto de la cláusula del preacuerdo es el siguiente: el Gobierno ha pactado con los empresarios y los sindicatos que los convenios colectivos no puedan obligar a jubilarse a los trabajadores menores de 68 años. Se trata de “favorecer la prolongación de la vida laboral” más allá de la edad legal de jubilación. En 2021 está en 66 años, si el trabajador no ha podido retirarse a los 65 porque no tenía todo el periodo de cotización exigido. Es decir, 37 años y tres meses o más. En 2027 la edad legal de jubilación estará en los 67 años.

En el principio de acuerdo

Reducción del 75% de las cotizaciones cuando el empleado de 62, o más años, esté de baja laboral

que el Gobierno está negociando con la patronal y los sindicatos, el Ejecutivo ha puesto una condición más a las empresas que pacten en el convenio colectivo la jubilación obligatoria de sus trabajadores al cumplir los 68 años, cuando hayan cumplido todas las condiciones para poder cobrar toda la pensión: “La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de la política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador”.

Estabilidad laboral

La cláusula es mucho más precisa, a favor de la estabilidad en el empleo, de la condición que figura hasta ahora en el Estatuto de los Trabajadores, a cambio de permitir a los convenios que pacten la obligación de los trabajadores de jubilarse cuando cumplan la edad de 65 años. No a partir de los 68 años, como va a ocurrir a partir de ahora.



El ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, ayer, en Madrid, tras visitar un centro de Save de Children.

No obstante, a partir de ahora, el preacuerdo establece una excepción a las empresas para jubilar trabajadores cuando cumplan la edad ordinaria de jubilación –entre los 65 y los 66 años en 2021– y todas las condiciones para cobrar toda la pensión: que favorezcan el empleo femenino y estable “en aquellas actividades económicas en las que el número de trabajadoras ocupadas sea inferior al 15% de

los hombres ocupados”. Además, “cada extinción [de contrato] debe llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer”. Se trata de aumentar la presencia de la mujer en los sectores, y en las empresas, en las que tiene una representación muy baja. Por ejemplo, en la construcción o el transporte.

Con este objetivo, el Minis-

terio de Seguridad Social se compromete a elaborar cada tres años una relación de actividades en las que conste el porcentaje de ocupación de hombres y mujeres.

El borrador del futuro proyecto de ley sobre la primera parte de la reforma de las pensiones tiene otras medidas que también quieren fomentar la permanencia de los trabajadores en el mercado laboral. O la contratación de los

mismos. Así, las sociedades “tendrán derecho a una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias [enfermedades] comunes de los trabajadores de 62 o más años que estén en situación de incapacidad temporal [baja laboral]”. Con esta propuesta, el Gobierno pretende ahuyentar el temor de las empresas al absentismo prolongado de los trabajadores de estas edades,

Díaz retoma la pugna con Calviño por el salario mínimo

M.V. Madrid

La vicepresidenta Tercera y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, recuperó ayer la larga batalla sobre la subida este año del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que mantiene con Nadia Calviño, su jefa y máxima responsable de la política económica del Gobierno.

Díaz dijo ayer, en Tenerife, que convocará pronto a la patronal y a los sindicatos para discutir si se puede subir el SMI cuando tenga el informe que, sobre esta cuestión, está elaborando una comisión de expertos nombrada por ella y por los agentes sociales. Bien es verdad que, posteriormen-

te, los empresarios se retiraron de la comisión y enviaron una carta a la vicepresidenta defendiendo que es una competencia exclusiva de la discusión entre el Ejecutivo y los agentes sociales.

En concreto, la vicepresidenta de Trabajo encargó a esta comisión que estudiase si era posible subir este año el SMI, en medio de la crisis económica provocada por la pandemia del coronavirus. Díaz tomó esta decisión tras perder, a principios de año, el primer encontronazo con Calviño, que es contraria a la medida, porque, en su opinión, puede añadir nuevos costes a las em-

presas, que ya están en una situación muy difícil. Y, por lo tanto, provocar más destrucción de empleo poco cualificado. Calviño está apoyada por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, y por las patronales CEOE y Cepyme. Y Díaz, que es la cabeza de Unidas Podemos en el Ejecutivo, por los sindicatos CCOO y UGT.

Pacto de Gobierno

En realidad, el pacto de Gobierno entre el PSOE y UP establece que a lo largo de la legislatura el SMI debe subir hasta los 1.200 euros mensuales. Es decir, el 60% del salario

Díaz citará pronto a la patronal y a los sindicatos para abordar la subida del salario mínimo

medio bruto en España, que está próximo a los 2.000 euros brutos mensuales.

El acuerdo político de Gobierno recoge así una reivindicación de las centrales porque este año el SMI está congelado en los 950 euros mensuales. Por lo tanto, si no hay subida este año de esta renta, para cumplir el compromiso electoral, el Gobierno tendrá que

hacer importantes subidas en los dos próximos años. Eso, en plena recuperación de la crisis económica.

En este contexto, la vicepresidenta de Trabajo recordó ayer que el incremento medio pactado en la negociación colectiva está en una horquilla comprendida entre el 1,5% y el 1,8%. El último dato conocido, que es de abril, es una media del 1,55%. “Por tanto, no es demasiado justo que dejemos a los que más lo necesitan, no congelados, sino con una pérdida de poder adquisitivo”. Díaz se refirió así a que la inflación se situó en mayo en el 2,7%, la tasa más elevada des-

de febrero de 2017.

Yolanda Díaz destacó que el Gobierno “ha entendido desde el minuto uno que la mejor política de rentas para combatir la pobreza laboral era la subida del salario mínimo interprofesional”.

Según Díaz, el incremento de esta renta, “ha permitido que 1,5 millones de trabajadores hayan visto mejorada su situación salarial. Sobre todo mujeres y jóvenes, lo que demuestra que es una herramienta muy eficaz, con un impacto enorme de género e igualdad social”.