

ECONOMÍA Y TRABAJO

Los convenios con jubilación forzosa se multiplican en dos años

MANUEL V. GÓMEZ, Madrid

La cláusula de jubilación forzosa en los convenios va ganando terreno. El primer Gobierno de Pedro Sánchez volvió a permitir su inclusión en la negociación colectiva en 2019. Desde entonces los empresarios y los sindicatos la usan cada vez más. El año pasado se incluyó en el 14% de los nuevos convenios que se firmaron, y el anterior, en el 11,5%. Pero la Seguridad Social quiere vetarla otra vez, así se lo ha comunicado a los agentes sociales y a Bruselas. Entiende que va contra el plan de alargar la edad real de jubilación y acercarla a la legal.

La llamada jubilación forzosa consiste realmente en la posibilidad de que los convenios colectivos contengan una cláusula que permite a las empresas rescindir el contrato de los trabajadores que alcanzan su edad legal de retiro. Aunque esto exige más condiciones: los afectados deben tener derecho a cobrar el 100% de la pensión a la que tienen derecho por su trayectoria laboral y, además, el convenio que abre la puerta a ello debe vincularlo a medidas de estabilidad o mantenimiento del empleo.

En España la jubilación es voluntaria. Cuando alguien cumple los 65 o 66 años, arco de la edad legal de jubilación en 2021 (será de 65 a 67 años en 2027), no está obligado a retirarse y la empresa no puede despedirlo sin tener una causa justificada para ello ni pagarle la indemnización correspondiente.

En las últimas décadas, la historia de esta cláusula en los convenios no ha sido pacífica, ni jurídica ni políticamente. Ha sido discutida en los tribunales, en la legislación y, todavía más, en la arena política. Se ha derogado —con gobiernos del PP— y restaurado —con ejecutivos del PSOE— varias veces. La última vez que se prohibió fue en la reforma laboral de 2012. Se recuperó siete años después.

Las patronales CEOE y Cepyme y los sindicatos UGT y CC OO la reclamaron al unísono en el último Acuerdo Estatal de

Negociación Colectiva, y en el último decreto de 2018, el primer Ejecutivo de Pedro Sánchez recogió el guante. Aunque la medida nació de un acuerdo bipartito de los agentes sociales, el interés en este mecanismo es desigual: la defienden con mucho más ahínco los empresarios porque ven en ella una vía para prescindir de trabajadores que creen menos productivos y con sueldos altos —por encima de la pensión máxima— una vez cumplan la edad legal.

Uso creciente

Desde que hace dos años volvió a permitirse su utilización ha ido ganando protagonismo, según los datos del registro de convenios del Ministerio de Trabajo. En 2019 la cláusula se incluyó en 130 de los nuevos convenios que se firmaron ese año, el 11,5% del total, entre ellos algunos como el de Telefónica o el del sector de la construcción. En 2020, en 75. Si se miden en volumen son menos que el ejercicio anterior, pero como la negociación colectiva estuvo bajo mínimos el año pasado por la pandemia, su porcentaje real es más alto, el 14%.

El uso es desigual si se miran las cifras de lo pactado en las empresas o lo firmado en los sectores. En las primeras, la cláusula se firmó solo en el 12% de los convenios de ese ámbito. En los segundos, aumentó significativamente, hasta el 22%.

Esos 205 convenios suscritos



Protesta de pensionistas, ayer en Terrassa. / CRISTÓBAL CASTRO

Poca negociación colectiva por el virus

El mercado laboral ha sido uno de los grandes damnificados de la pandemia. Se observó en la caída del empleo, en los ERTE y, también, en la negociación colectiva. Esto ya se vio en 2020, cuando solo se firmaron 594 convenios nuevos frente a los 1.675 de 2019 o los más de 1.900 de 2018. Y la tónica se mantiene en lo que va de año.

Según los últimos datos publicados por el Ministerio de Trabajo, en enero solo se

registraron dos nuevos convenios firmados este año. Es habitual que en el primer mes del año haya muy poca actividad en la negociación colectiva, pero lo sucedido supera lo visto en otros ejercicios. Esa parálisis también llega a la evolución de los sueldos, que se negocia en los convenios. El aumento medio de esos dos convenios fue de apenas un 1,05%. Esto, unido a los convenios que han caducado y, por tanto, dejan de contar en la estadística, ha ralentizado la marcha de los salarios pactados, que acabaron 2020 creciendo a un ritmo del 1,9% y han comenzado 2021 con el 1,4%.

El año pasado y el anterior que contienen la cláusula amparan a algo más de 1,1 millones de trabajadores. Aunque eso no quiere decir que vaya a afectar a todos. En realidad solo lo hace a una minoría de ellos, ya que tienen que cumplir con los requisitos legales que se exigen. Y, además, el número potencial de trabajadores implicados también se reduce por la edad, ya que la medida solo puede aplicarse a los que cumplen la edad legal.

El porcentaje del 14% de los

dos los convenios firmados en 2020 todavía está lejos del que se alcanzó en 2012, el año de su última derogación. Entonces se incluyó en el 21% de los convenios que se firmaron en ese ejercicio. No obstante, sí que indica que su uso va recuperándose.

Pero ahora el futuro de la jubilación forzosa en la negociación colectiva está en duda. La Seguridad Social plantea corregir el paso dado en 2019 y vetarla otra vez. Entienden en el departamento que dirige José Luis

Escrivá que esta opción va contra la lógica de alargar la vida laboral, uno de los principios de la reforma de pensiones que están planteando. El plan ya ha llegado a la mesa de diálogo social que este ministerio tiene abierta para reformar las pensiones. Sin embargo, fuentes oficiales del instituto público también advierten de que su forma final dependerá del resultado de esas negociaciones.

Esta medida está en línea con otras que Escrivá ya ha planteado a los sindicatos y las patronales: desincentivos en la jubilación anticipada voluntaria, ajustes en el retiro parcial o premios por salir del mercado laboral después de cumplir los 65 o 66 años con una cantidad a tanto alzado. El objetivo declarado es aumentar la edad real de jubilación, que ahora se sitúa en una media de 64,6 años, para acercarla a la legal. El retraso de la edad de jubilación es una de las formas más eficaces para contener el gasto futuro de la Seguridad Social.

Además de este argumento, más propio de la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, el ministro de Seguridad Social también ha esgrimido en varias ocasiones otro: en España la jubilación es un derecho, no una obligación.

La pandemia hace retroceder el salario medio en España un 3,1%, la mayor caída en 50 años

Un estudio de Adecco señala que a finales de 2020 los sueldos solo crecieron en Murcia

EP, Madrid
El salario medio en España se situó en el último trimestre del año pasado en 1.641 euros mensuales, un 3,1% menos que en el mismo periodo de 2019, según el Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción de Empleo. Este indicador, que usa datos oficiales del INE y fue publicado ayer, arroja la mayor caída del salario medio registrada en España en al menos 50 años.

La causa del desplome hay que buscarla en la pandemia de coronavirus. Esta trunco la tendencia de crecimiento de los salarios que se observaba desde mediados de 2017, de manera que los tres últimos trimestres analizados (de abril a diciembre de 2020), los sueldos han caído periodo tras periodo. Los responsables del estudio en la firma de contratación apuntan, por ejemplo, a los ERTE (despidos temporales), que

hacen que muchos trabajadores cobren solo un porcentaje de sus salarios (normalmente el 70%).

La caída salarial fue generalizada en todas las comunidades con la excepción de Murcia, donde el sueldo aumentó un 1% interanualmente a fines de 2020. En términos absolutos, Madrid (1.964 euros mensuales), País Vasco (1.954 euros) y Navarra (1.837 euros), eran las comunidades con salarios más elevados. El estudio

se refiere a salarios brutos, excluyendo pagas extraordinarias, horas extra u otros conceptos.

Al relacionar sueldo e inflación, Adecco cifra en un 1,4% la pérdida de poder adquisitivo del salario medio en España. Es decir, la bajada de los precios no compensa la menor remuneración. Este dato, sin embargo, es menos homogéneo y en seis comunidades (Galicia, Murcia, Castilla-La Mancha, Navarra, Asturias

y Andalucía) se ganó poder adquisitivo. El estudio también presenta una clasificación de satisfacción potencial en el empleo. Madrid y Navarra se sitúan como las mejores comunidades para trabajar, desbancando a Baleares y Cataluña. En las últimas posiciones repiten Canarias y Castilla-La Mancha.

Del lado del empleo, Adecco destaca el aumento del paro a 3,72 millones de personas (527.900 más que un año antes) y el descenso de los parados de muy larga duración (al menos dos años) hasta 885.400 personas (68.600 menos que en 2019). Como resultado de ambos efectos, el porcentaje de parados de larga duración respecto al total se redujo hasta el 24%, la menor proporción desde 2011.