

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 última 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 la copia del 1 de junio, el

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

preacuerdo 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 the 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

MV.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".

Los recortes en la pensión, dos años antes por anticipar la jubilación

En la reforma de las pensiones que ha planteado el Gobierno, los recortes en las prestaciones por jubilarse de forma anticipada y de forma voluntaria serán más altos que los que hay ahora, cuando el trabajador quiera hacerlo dos años antes de lo que le correspondería. A partir del vigésimo tercer mes de anticipo de la jubilación, y con menos de 38 años y seis meses de cotización, el descuento en la pensión será del 17,60%, frente al actual del 16%. En el vigésimo cuarto, el recorte de la pensión será del 21%, frente al 16% actual. Con ello, Escrivá pretende que, debido al recorte de la pensión, quienes se jubilen de forma voluntaria esperen, por lo menos, a que les falte un año para llegar a la edad legal de jubilación. Así se retrasará la edad real hasta la legal.

ante la eventualidad de que tengan más achaques de salud que los jóvenes. En consecuencia, el Ejecutivo también quiere reducir el despido de estos trabajadores, que están los primeros en los expedientes de regulación de empleo. Incluso, más jóvenes.

No obstante, para incentivar a los trabajadores a seguir trabajando tras cumplir los 65 años, el Ejecutivo, la patronal y los sindicatos han pactado diversos incentivos con este fin: un incremento adicional del 4% en la pensión por cada año completo cotizado después de haber cumplido la edad legal de jubilación. En estos casos, la cuantía de la pensión podrá superar la prestación máxima fijada cada año en los Presupuestos Generales del Estado. En 2021 es de 2.707,49 euros brutos mensuales.

Otro incentivo es una prima única por cada año cotizado después de la edad legal de jubilación. El Gobierno llegó a ofrecer hasta 12.060 euros, para los trabajadores con largas carreras de cotización. Sin embargo, en el nuevo documento, se aplaza la fijación de la cuantía a un futuro reglamento. El documento también recoge una combinación de ambos incentivos para retrasar la jubilación.

Los concursos se disparan un 94% hasta mayo, a niveles de 2014

QUIEBRAS/ En los primeros cinco meses, los concursos suman 2.699, frente a 1.393 en el mismo periodo de 2020 y llevan cuatro meses por encima de los 500, unos niveles que no se alcanzaban desde 2014.

Mercedes Serraller. Madrid
Los concursos se disparan hasta mayo un 94%, y ya llevan cuatro meses por encima de los 500, unos niveles que no se alcanzaban desde 2014, cuando todavía persistían los peores efectos de la crisis anterior. Según Informa D&B, en los primeros cinco meses, los concursos suman 2.699, frente a 1.393 en el mismo periodo de 2020. En mayo, los concursos alcanzan la segunda cifra más alta del año, 585, un 9,14% más que en abril. Esta cuantía supone un aumento del 261,11% con respecto al año pasado.

El número de concursos en mayo vuelve a crecer tras un parón en abril. ¿Cómo interpretar estas cifras crecientes frente a otros indicadores positivos que se atribuyen al fin del estado de alarma y al incremento de la actividad? En otros indicadores se atribuye a la parada de la actividad económica y registral de hace un año, pero cabe recordar que la moratoria concursal que se aprobó en marzo de 2020 se ha ido prorrogando y sigue vigente hasta el próximo 31 de diciembre. A lo que se suma que en mayo del año pasado empezó la desescalada.

Nathalie Gianese, directora de Estudios de Informa D&B, explica a EXPANSIÓN que los concursos en España no funcionan bien y no son un indicador fácil de interpretar. Pero sí subraya que llama la atención el incremento de los concursos en los que se declara de forma expés la liquidación, que en mayo ya representan el 62% de los casos, lo que atribuye a que está aflorando una bolsa embalsada de procesos atascados, de empresas que llegan al concurso muy tocadas, sin posibilidad de reflotar. De esta forma, el concurso sólo sirve para liquidar, en lugar de ser una herramienta de salvamento, advierte Gianese.

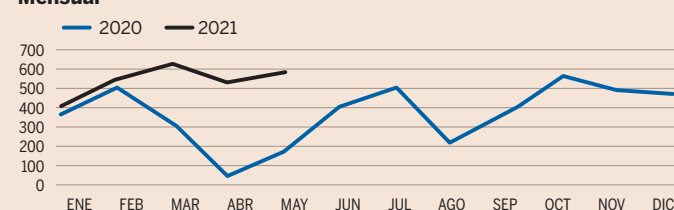
Esta situación, de la que ha advertido Banco de España, se produce cuando el Ministerio de Asuntos Económicos ha retrasado a la última parte del año la reforma concursal que exige la UE y que recomiendan el FMI y otros organismos.

Así, en 2020, se ha ido in-

EVOLUCIÓN DE LOS CONCURSOS

En número.

> Mensual



> Por comunidades autónomas

	Enero-mayo 2020	Enero-mayo 2021
Andalucía	130	233
Aragón	36	87
Asturias	33	48
Cantabria	15	19
Castilla-La Mancha	40	65
Castilla y León	30	74
Cataluña	349	762
Ceuta	0	0
Melilla	1	1
C. Valenciana	213	379
Extremadura	9	27
Galicia	82	104
Islas Baleares	53	86
Islas Canarias	35	77
La Rioja	7	12
Madrid	233	509
Murcia	43	48
Navarra	8	14
País Vasco	76	154
Total	1.393	2.699

Expansión

Fuente: Informa

Los concursos en los que se declara de forma expés la liquidación ya suponen el 62%

crementando la proporción de solicitudes conjuntas de extinción con concurso. En enero de 2020, el 47,68% de los concursos presentados desencadenó una extinción simultánea mientras que en enero de 2021 este porcentaje se elevó hasta el 65,69%, lo que supone un aumento de 17,91 puntos porcentuales. De los 4.376 concursos declarados en 2020, el 53,70% corresponde a una extinción simultánea. En mayo, los concursos expés representan el 62,22% de los procedimientos presentados, 1,77 puntos

Aflora una bolsa de procesos atascados: el concurso no reflota, sólo sirve para liquidar

menos que en marzo. Por comunidades, Cataluña registra el mayor aumento de concursos en los primeros cinco meses del año y concentra el 28,23% de los procedimientos presentados (413) por delante de Madrid, que agrupa el 18,86%. En mayo, los concursos aumentan en todas las comunidades salvo en Galicia y en Canarias. Cataluña y Madrid registran los mayores aumentos con 114 y 104 respectivamente.

En lo que va de año, los concursos aumentan en todos los sectores. Hostelería ocupa el

Cataluña registra el mayor aumento del 28%, por delante de Madrid, con un 18%

primer puesto con un incremento de 375 concursos con respecto al año pasado. En cuanto al total, Comercio concentra el 19,67% y Hostelería, el 17,10%. En mayo, el aumento de concursos afecta a la mayoría de los sectores: Comercio lidera el ranking con 111 concursos, seguido de Construcción y actividades inmobiliarias con 101 y Hostelería con 98.

Informa ofrece datos del número de empleados y la facturación de las empresas en concurso. En mayo, entraron en concurso 585 empre-

sas con 7.016 empleados y una facturación conjunta de 538.631.186 euros. En el mismo mes de 2020, se declararon en concurso 387 empresas con una plantilla total de 3.431 personas y una facturación de 648.442.244 euros. La mayor empresa en concurso y disolución en mayo es Grupo Norte, con cerca de 3.000 empleados.

En los cinco primeros meses de 2021, entraron en concurso 2.699 empresas con 25.109 trabajadores que generaban 2.607.400.322 euros, mientras que, en el mismo periodo de 2020, el número de empresas fue de 1.393, con una plantilla total de 15.448 empleados y una facturación global de 2.360.724.898 euros.

Disoluciones

Por otra parte, hasta mayo, se disolvieron 13.291 sociedades, un 27,92% más que el año pasado. Sin embargo, en este mismo mes, las disoluciones registran una cifra de 1.928, la más baja del año y que supone el cuarto mes consecutivo de disminución.

Hasta la fecha, las disoluciones aumentan en casi todas las comunidades. Madrid y la Comunidad Valenciana registran las mayores subidas, de 656 y 429 respectivamente. En los primeros cinco meses del año, Madrid concentra el 26,88% del total, seguida de Andalucía, con el 13,59%.

En mayo, se disolvieron 1.928 sociedades, la cifra más baja del año. Aunque representa un aumento de un 281,03% con respecto a 2020, supone una disminución de un 13,31% con respecto a abril. Se trata del cuarto mes consecutivo de disminución.

En el mes, las disoluciones aumentan en todas las comunidades, salvo en Melilla. El aumento más importante se da en Madrid (395), que es también la comunidad con más disoluciones, 522.

En lo que va de año, las disoluciones suben en todos los sectores. Construcción y actividades inmobiliarias concentra el 23,95% del total y Comercio el 19,10%. En el último mes, las mayores subidas se observan en Construcción y actividades inmobiliarias (320) y en Comercio (277).