

Economía

Claves de la reforma El retiro forzoso perdurará años en los convenios previos a la nueva ley de pensiones

Podrá seguir aplicándose hasta pasados tres años de la vigencia del acuerdo laboral

Quedará prohibido incluir la cláusula a partir de 2022

MANU GRANDA
MADRID

La reforma de las pensiones sellada ayer por Gobierno, sindicatos y patronal supondrá el fin de la cláusula laboral de jubilación forzosa, aquella que obliga a retirarse a los trabajadores en el momento en que alcanzan la edad legal de jubilación. Desde el 1 de enero de 2022, cuando se prevé que entre en vigor la ley que aún debe tramitar el Parlamento, se prohibirá su inclusión en nuevos convenios. El pacto, sin embargo, permitirá seguir aplicándola durante años en compañías con convenios firmados antes de esa fecha que la incluyan. Concretamente, hasta pasados tres ejercicios del fin de la vigencia del acuerdo laboral.

La ley en ciernes, que llegará al Congreso en septiembre, incluye además una excepción permanente en la que sí permitirá la jubilación forzosa: podrá aplicarse en actividades económicas en las que las mujeres representen menos de un 20% de las plantillas. Se busca así favorecer un relevo que facilite la entrada de mujeres en sectores y puestos hoy ocupados por hombres.

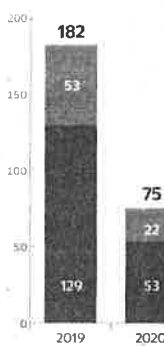
Con la prohibición de la jubilación forzosa, el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, busca facilitar que los trabajadores de más edad se mantengan en el mercado laboral, para así favorecer la alineación de la edad legal de jubilación (66 años) con la real (64 años y medio). El objetivo de la reforma es llegar a mitad de siglo con una edad real de jubilación dos años por encima de la actual.

La cláusula de jubilación forzosa había sido derogada por el Gobierno de Mariano Rajoy durante la pasada

Convenios con cláusula de jubilación forzosa

NÚMERO DE CONVENIOS

Con cláusulas de jubilación forzosa
Número



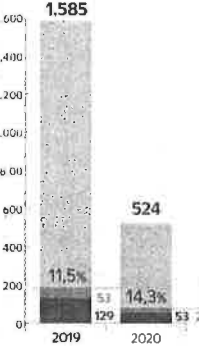
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Convenios con cláusula de jubilación forzosa frente al total de cada tipo

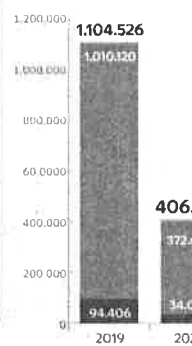
TOTAL CONVENIOS DE EMPRESA / TOTAL CONVENIOS SECTORIALES



De empresa / Sectorial / Resto de convenios
Total de convenios
Número y % con la cláusula sobre el total de convenios



TRABAJADORES AFECTADOS
Con cláusulas de jubilación forzosa
Número



BELEN TRINCADO / CINCO DÍAS

crisis económica, si bien el primer Ejecutivo de Pedro Sánchez la reinstauró en el último Consejo de Ministros de 2018.

Hasta ahora, el mecanismo de retiro forzoso ha servido a las empresas para deshacerse de empleados con salarios altos sin necesidad de asumir el coste del despido, cuando estos alcanzaban la edad legal de jubilación. Esta, eso sí, ha ido aumentando progresivamente en los últimos años y terminará estableciéndose en 67 años en 2027. Por su parte, los sindicatos tampoco se habían mostrado en contra de esta herramienta ya que les parecía una manera de renovar las plantillas.

Actualmente, en España, según datos del Gobierno, hay un millón de trabajadores que se encuentran sujetos a marcos laborales en los que se contempla el retiro obligatorio. Hasta hoy, para que este pudiese ser aplicado por una compañía, la única condición, aparte de que el trabajador en cuestión alcanzase la edad legal de retiro, es que

tuviese derecho al cobro del 100% de su pensión. A partir de ahora, quedará prohibido el retiro forzoso para todos aquellos empleados con menos de 68 años.

Según cifras oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en 2020 se firmaron 53 convenios de empresa y 22 sectoriales que contenían esta cláusula, un 14,3% del total de marcos laborales firmados. En 2019, por su parte, el primer año en que el Gobierno volvió a permitir esta herramienta, se firmaron 129 convenios de empresa y 53 sectoriales que contemplaban la jubilación forzosa, suponiendo el 11,4% de los convenios firmados ese año. Todos estos acuerdos laborales afectaron a un millón y medio de trabajadores.

La jubilación forzosa podrá seguir usándose en sectores con menos de un 20% de trabajadoras

Desde sindicatos señalan que esta cláusula es bastante común en el sector de la banca, el cual la incluye en su convenio sectorial que se ha firmado este mismo año y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2023. Es decir, con la nueva ley, los bancos podrán seguir usando la jubilación forzosa hasta 2027. Este mecanismo también está presente en el sector de la construcción y en los convenios de grandes empresas como Telefónica, Iberdrola o Endesa. Este último finaliza su vigencia también el último día de 2023.

Principales medidas

Aparte de la eliminación de la cláusula de jubilación forzosa, el acuerdo alcanzado entre patronal, Gobierno y sindicatos contempla la revalorización de las pensiones según el índice de precios de consumo (IPC) del año precedente. Esta era una de las principales demandas de los sindicatos junto a la eliminación del factor de sostenibilidad que el Gobierno de Mariano Rajoy impuso en 2013. Por otro

lado, el acuerdo contempla también el aumento de las bonificaciones al retraso de la jubilación, que pasarán del 2% al 4% por cada año que el trabajador decida retrasar su retiro. A su vez, el pensionista podrá elegir sustituir dicho incremento porcentual por el cobro único de una cantidad que oscilará entre los 4.786,27 euros y 12.060,12 euros, dependiendo del importe de la pensión y de la cantidad de tiempo cotizado.

En este sentido, complementando dicha bonificación, la nueva ley endurecerá las penalizaciones para aquellos que opten por adelantar su jubilación. De esta forma, los que decidan retirarse dos años antes de la edad legal, sufrirán una reducción que variará entre el 21% y el 13% de la pensión, dependiendo de la cantidad de tiempo cotizado. En caso de haber accedido a la jubilación tras un despido, el trabajador podrá retirarse hasta cuatro años antes, pero sufrirá una penalización que variará entre el 30% y el 24% según los años cotizados.

La reforma incluye la cláusula de salvaguarda

► **Indefinición de la cláusula de salvaguarda de las pensiones se incluye en la nueva reforma y no deberá ser prorrogada nunca más. De esta forma, el Gobierno asegura a las personas que dejaron de trabajar antes del 1 de abril de 2013, que seguirán cobrando la pensión con las condiciones previas a la reforma de la Seguridad Social de 2011, que son más ventajosas. La cláusula está condicionada a que estas personas no hayan sido incluidos en algún régimen de la Seguridad Social posterior a abril de 2013; y a que hayan salido del mercado laboral debido a expedientes de regulación temporal de empleo durante la pasada crisis económica. El Gobierno del PP había limitado esta cláusula a 2018, pero el Ejecutivo actual la había prorrogado en 2019 y 2020.**

► **Alfonsosind. Gobierno, sindicatos y patronal se han comprometido a que, en un plazo de seis meses, se abordará una revisión del marco regulador de acceso a la pensión de viudedad de las parejas de hecho, "con el fin de equiparar las condiciones de acceso de este colectivo al de las parejas constituidas en matrimonio".**