

Trabajo ingresa 626 millones por el despido de los mayores de 50 años

DÉCIMO ANIVERSARIO DE LA TASA CONTRA LAS PREJUBILACIONES/ Las batallas judiciales y administrativas reducen un 14% la cuantía requerida por el SEPE en diez años, que asciende a 737 millones de euros.

M.Valverde. Madrid
El Servicio Público de Empleo (SEPE) ha recaudado desde 2011, 626,5 millones de euros de las empresas por el peaje que pagan para financiar la prestación por desempleo de los trabajadores mayores de 50 años que despiden en los expedientes de regulación de empleo (ERE). Con todo, la cuantía es un 14% menos de lo previsto por el SEPE que, en este tiempo, ha reclamado a las empresas por valor de 737,6 millones de euros. Trabajo ha reclamado la tasa a 83 grandes empresas, por el despido de 19.400 trabajadores, según la memoria de actividad del SEPE, correspondiente a 2020.

La ley de reforma de la Seguridad Social de 2011, que hizo el último gran cambio en el sistema de pensiones, instauró una tasa para que las empresas con más de cien trabajadores, y con beneficios, pagasen al Tesoro el coste de la protección por desempleo de los empleados mayores de 50 años. Fue una iniciativa de Valeriano Gómez, último ministro de Trabajo y Seguridad Social con el presidente José Luis Rodríguez Zapatero.

En 2011, Telefónica presentó un ERE de 6.500 trabajadores, en coincidencia con un récord de beneficios de 10.000 millones de euros. Entonces, Gómez se hartó de que las grandes empresas con beneficios prejubilasen a sus



Yolanda Díaz, vicepresidenta Segunda y ministra de Trabajo y Economía Social.

trabajadores, con cargo al erario. En primer lugar, porque, generalmente, estos empleados de largas carreras de cotización, tienen derecho a dos años de prestación contributiva. Y en segundo lugar, porque, en muchas ocasiones, enlazan la protección por desempleo con la jubilación anticipada. Es decir, adelantan varios años su entrada en el sistema de pensiones.

En todo caso, por el coste que supone esta medida para las empresas, desde entonces la patronal CEOE reclama siempre que puede a los sucesivos gobiernos que suprima

La falta de personal en el SEPE entorpece las reclamaciones a las empresas

esta cláusula de la ley, aunque nunca lo ha conseguido.

Nuevas medidas

Es más, el Gobierno ha introducido dos medidas que afectan a esta cuestión en el último proyecto de ley de reforma de las pensiones que ha enviado al Congreso de los Diputados. La primera es una

ampliación de los descuentos en la cuantía de la pensión, dos años antes de llegar a la edad legal de jubilación. Este año está en los 66 años, si no se ha cotizado lo suficiente para retirarse a los 65 años. Y, en segundo lugar, la norma prohíbe a las empresas que obliguen a los trabajadores a jubilarse antes de los 68 años. Esto es así porque la edad legal de jubilación estará en los 67 años en 2027.

Por lo tanto, con frecuencia las empresas suelen recurrir los requerimientos del SEPE sobre las cantidades reclamadas, porque no están de acuer-

do con la administración. De hecho, esta es la causa más frecuente de que, en ocasiones, haya un considerable retraso entre la reclamación de las cantidades por el SEPE y el abono de las mismas. Por ejemplo, todavía está reclamando Trabajo expedientes de 2020, que fue el año de la crisis por la pandemia del coronavirus, y hasta el momento ha abierto otros 57 en 2021. También hay que recordar que, en lo que va de año, la reconversión de la banca ha despedido a 15.000 trabajadores, y muchos de ellos son mayores de 50 años.

Además, el SEPE no cuenta con el personal suficiente para atender todo el trabajo que le ha causado los nuevos expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) aplicados por el Gobierno para proteger a las empresas y los trabajadores frente a la crisis del coronavirus.

En ocasiones, como consecuencia de las reclamaciones de empresas se produce una rectificación de las cantidades a pagar y, otras veces, la compañía se declara insolvente", según informan las fuentes del Ministerio de Trabajo consultadas por EXPANSIÓN. Además de Telefónica, también han pagado al Tesoro empresas como Caixa-Bank, Danone, Ercros, Iberia, Greenpeace, Heineken, Nokia Siemens, Santander o Vodafone, entre otras.

Un año de vigencia de la ley del teletrabajo

Mercedes Serraller. Madrid
Hoy hace un año de la entrada en vigor del real decreto-ley que regula el teletrabajo. Las empresas no tendrán que modificar contratos ni acuerdos hasta que la crisis del Covid-19 haya pasado, pero sí deben cubrir costes del teletrabajo desde la entrada en vigor de la norma. El 12 de enero de 2021 finalizó el plazo para adaptar al Decreto los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual, no derivados de convenios o acuerdos colectivos, vigentes con anterioridad a su publicación y a su entrada en vigor.

La validación de esta nor-

ma se produjo precisamente cuando finalizó la prórroga de la disposición que ordenaba a las empresas priorizar el teletrabajo por dos meses desde que acabó el estado de alarma, con lo que las empresas que pueden teletrabajar no están obligadas desde entonces a fomentar esta práctica. Su plena aplicación como teletrabajo ya permanente y no motivado por la pandemia no se producirá hasta que el Gobierno declare el fin de la emergencia sanitaria, lo que no ocurrirá al menos hasta marzo, ya que se han prorrogado los ERTe y otras medidas hasta 28 de febrero.

Convenios como el de las cajas de ahorro y la banca ya se han adaptado por completo

No habrá que cambiar contratos durante la pandemia, sino que habrá que hacerlo a los tres meses de que ésta acabe. Las empresas que tengan acuerdos de teletrabajo tendrán un año para adaptarse, hasta tres si tienen plazo.

El teletrabajo será voluntario y reversible y "se entenderá que el trabajo a distancia es regular cuando en un periodo de referencia de tres meses,

un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, sea prestado en esta modalidad", dice la norma. Es decir, día y medio a la semana.

Entre otras cosas, el Decreto establece que la empresa debe pagar los gastos de "dotación y mantenimiento de medios, equipos, y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado". Desde el 13 de octubre de 2020, la empresa deberá costear gastos de ordenador, portátil, tableta, móvil, silla ergonómica, me-

sa, reposapiés, línea de teléfono, rúter, datos, luz, etc. del teletrabajo que siga por la pandemia. El Decreto introdujo una importante matización sobre los costes que las empresas asumirán: "En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos si existieren y no hubieran sido ya compensados". Como ejemplo, la Confederación Española de Cajas de Ahorros (CECA) y la banca ya han adaptado sus convenios a la nueva regulación. El Decreto establece que el teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital.