

ECONOMÍA

La grandes compañías españolas siguen optando por mandar a casa a sus empleados más veteranos con hasta el 80% de su último sueldo para ajustar plantilla. Se trata de ajustes 'cómodos', una fórmula menos traumática, con menos coste para la imagen corporativa, muy sensible a

procesos de este tipo que tuvieron su punto álgido en los años 90 y también en la década del 2000, con las denominadas prejubilaciones de oro. La banca es quizá el máximo exponente. El proceso de adelgazamiento del sector arrancó con fuerza en 2011 y aún continúa abierto

Bankia, Santander o Telefónica reeditan el modelo de principios del 2000 con bajas entre los 53 y los 56 años

Las grandes empresas resucitan las prejubilaciones de oro

■ Ana Sánchez Arjona

Bankia y los sindicatos cerraba en la madrugada del pasado viernes el ERE que prevé 2.000 salidas voluntarias en el marco de su integración con **Banco Mare Nostrum**

El ERE prevé prejubilaciones a partir de los 55 años, de los 54 años en Andalucía, Murcia, Alicante y Baleares, con el 63% del salario bruto y una prima en función de la edad.

En concreto, los trabajadores de entre 55 y 57 años tendrán una prima de 6.500 euros, los de 58 años, de 5.200 euros, los de 59 años, de 4.000 y los de 60 años, de 1.000 euros, mientras que los de 54 no tendrán prima.

Este solo un ejemplo, el más reciente, de cómo, las grandes corporaciones siguen optando por mandar a casa a sus empleados más veteranos con hasta el 80% de su último sueldo para ajustar plantilla. "De trata de una práctica habitual de final de la crisis y del inicio de la recuperación. Un repunte económico que viene acompañado, tal y como nosotros habíamos descontado, de una segunda fase de estos ajustes 'cómodos' por así decirlo en grandes empresas. Una fórmula menos traumática con menos coste para la imagen corporativa muy sensible a procesos de este tipo", señala **Raúl Olmos**, secretario de Acción Sindical de FSC-CCOO

También el **Santander** cerraba un acuerdo de salida negociadas mediante ERE con los sindicatos con el que busca reducir 1.100 trabajadores, una plantilla sobredimensionada por la adquisición del **Banco Popular**. Los empleados de 55 o más años, con una antigüedad de al menos 15 años, podrían jubilarse con el 80% del sueldo, pagado mensualmente y con aportaciones al plan de pensiones. Para los mayores de 50 años con más de 15 de antigüedad, la indemnización sería del 80% del sueldo por 8 años, con 2.000 euros por trienio de antigüedad y una prima adicional.

La banca es quizá el máximo exponente con su radical reconversión. El proceso de adelgazamiento del sector arrancó con fuerza en 2011 y aún continúa abierto, pero fue en 2012 y 2013 cuando se produjo la etapa más agresiva. Prácticamente todos los nuevos grupos nacidos de fusiones de cajas echan mano de los ERE's para empleados con edades entre los 55 de **NCG Banco** -hoy **Abanca**- y los 50 de la extinta **Catalunya Banc** con, en la mayoría de los casos, el 60 o 70% de su sueldo.

"A 31 de diciembre de 2016 la plantilla del sector financiero era de: 189280 personas", explica **Joan Sierra**, secretario General de la Agrupación del Sector Financiero estatal de CCOO. "Si tomamos como referencia el periodo 2008/2016, se ha producido en el mismo una disminución de plantilla



Bankia y los sindicatos han firmado el ERE para las 2.000 salidas voluntarias

de 81575 personas, un 30%. Por lo que se refiere al número de oficinas, en el periodo 2008-2016, han desaparecido 17019, un 37%, y quedan 28861. Sólo en el año 2016, se cerraron diariamente 6 oficinas bancarias en España".

El modelo 'Endesa'

Otra de las grandes empresas españolas, **Telefónica**, ha decidido recientemente prorrogar por un año

más su **Plan de Suspensión Inicial de Empleo**. "Se trata de un modelo que había iniciado Endesa por el que se suspende el contrato hasta la edad de jubilación", señala **Diego Gallart** del sector financiero, seguros y oficinas de Ugt.

Se trata de salidas voluntarias a partir de 53 años hasta 65; la cobertura es el 68% de la retribución bruta; se mantiene la aportación al plan de pensiones, se mantiene la cober-

tura de póliza médica y se mantiene el alta en el convenio especial con la Seguridad Social hasta el cumplimiento de los 65 años. Es un plan que formalmente se articula como suspensión de contrato por tres años renovable automáticamente salvo que el trabajador solicite el retorno", añade Raul Olmos para señalar también a **Vodafone**, en pleno proceso de negociación con los sindicatos. "Lo que plantea Vodafo-

ne, con una fórmula similar a la de Telefónica, es una propuesta de adhesión voluntaria, clásico, para mayores de 55".

En **Orange**, el ERE puesto en marcha hace dos años ha tenido dos renovaciones. "Se trata de un expediente de regulación de empleo que contenía prejubilaciones", dice Olmos. "Lo que ha habido es una ampliación de esa propuesta de prejubilaciones durante el 2018 a quienes tengan 55 años o más con al menos diez años de antigüedad. La oferta económica es del 85% del fijo neto.

Tras una etapa de crisis en la que los ajustes empresariales se han ejecutado a golpe de reforma laboral, con indemnizaciones por despido de 20 días y un máximo de 12 meses de salario, las pautas que sigue estos últimos expedientes poco tienen que envidiar a las prejubilaciones de oro, denominadas así a finales de los 90 y principios de los 2000 cuando la privatización acometidas por el Estado y la entrada en el euro activaron drásticos ajustes en las grandes del tejido empresarial español: **RTVE**, la entonces **Tabacalera**, el **Banco Bilbao Vizcaya**, **Argentaria**, **SCH** o **Banesto**.

La situación llegó a tal extremo que **Manuel Pimentel**, ministro de

Telefónica ha prorrogado por un año más su Plan de Suspensión Inicial de Empleo. Se trata de un modelo que había iniciado Endesa por el que se suspende el contrato hasta la edad de jubilación

Todos los nuevos grupos nacidos de fusiones de cajas echan mano de los EREs para empleados con edades entre los 55 de NCG Banco, hoy Abanca, y los 50 de la extinta Catalunya Banc

Trabajo en el primer Gobierno de **Aznar**, quiso reformar la legislación para impedir que los ajustes pudieran ocasionar problemas financieros al Estado, "Se trata de unos planes que contaban con la red de seguridad del Estado que se hacía cargo la prestación a los trabajadores que se quedan sin empleo durante dos años", dicen los sindicatos.

Porque no fue hasta la reforma del sistema de pensiones de 2011, durante el último Gobierno de Rodríguez Zapatero cuando se comenzó a castigar estas prácticas con la denominada 'enmienda Telefónica'. Esta enmienda obligaba a las empresas, con beneficio, a hacerse cargo de una parte importante del coste que suponía para el Estado las prejubilaciones.

Los cambios que contemplaba la reforma laboral de 2012 iban más allá y regulaban penalizaciones a las empresas que pusieran en marcha este tipo de ajustes a través de bajas incentivadas. Están obligadas a abonar, en algunos casos, hasta el 100% de las prestaciones establecidas para los trabajadores en función del tamaño de la empresa, el total de los despidos realizados y su situación financiera.

Y aunque las últimas oleadas de prejubilaciones recuperan, en cierta medida, los mejores parámetros de salidas incentivadas de otras décadas, no se han vuelto a plantear los 48 años de Telefónica "que incluso llegó a afectar en algunos casos concretos a trabajadores de 41 años", apunta Raúl Olmos, allá por los años 2001-2004.

Y, aun con beneficios, se disparan las jubilaciones anticipadas

■ Las empresas con beneficios están acelerando los despidos, convertidos en prejubilaciones, de los trabajadores mayores de 50 años, precisamente cuando la economía española está en una franca recuperación. Así se desprende del incremento de los ingresos que el Tesoro ha tenido en los últimos años para financiar el desempleo de los que se acogen a las bajas incentivadas, según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Y aunque pueda parecer chocante, muchas empresas aprovechan sus beneficios para rejuvenecer plantillas, aunque sea pagando una penalización al Tesoro gracias a la reforma legal de 2012 está plenamente vigente. "Las empresas pasan por alto o no acaban de entender que va en serio la pretensión de acabar con la financiación pública de las prejubilaciones en empresas privadas, sobre todo en un momento de crisis en

el sistema público de pensiones", señalan fuentes sindicales

Un dato importante, en los últimos 10 años se han prejubilado o jubilado anticipadamente alrededor de 1,2 millones de personas. Algo más del 40% de los casi 3 millones de nuevos pensionistas que hay en nuestro país desde el año 2007. De esos 1,2 millones, el 7,4% pactaron una salida incentivada con 56 años o menos. Para hacernos una idea de la magnitud de estas

cifras hay que tener en cuenta que en España, hasta abril de 2017, había un total, según datos del INE, de 8,6 millones de pensionistas.

Más datos, en este caso aportados por VidaCaixa, el 39% de los jubilados que hay en España se retiró cuando contaba con entre 60 y 64 años. Además, un 10% adicional lo hizo con una edad que oscilaba entre los 50 y los 59, mientras que otro 1% tenía menos de 50 años en el momento en el que dejó de trabajar.