

## Las grandes empresas prejubilán abonando el 80% del salario

El ajuste de Repsol se salda con la mejor garantía salarial del año

Asun Infante

09-06-2016

### Prejubilaciones en las grandes empresas en 2016

Empresa	Número de bajas	% sueldo	Edad
Repsol	750	82	mayores 57
El Corte Inglés	1.400	70	mayores 58
Telefónica	3.400	68	mayores 53
Banco Santander	600	80	de 55 a 63
Liberbank	685	60	mayores 52
Unicaja	850	60	mayores 55
Caixabank	484	75-90	mayores 58
CEISS	430	60	mayores 56

El Expediente de Regulación de Empleo (ERE) de Repsol parece haber llegado a la última fase de la negociación. Los sindicatos de la compañía energética ratificaron ayer el acuerdo alcanzado para aplicar un ajuste que afectará a unas 750 personas en España. El plan de reestructuración, que contempla que el 90% de las salidas sean voluntarias, se convierte, tras intensas semanas de reuniones y negociación, en el ajuste que ofrece la mejor garantía salarial de todos los ERE que se han producido en las grandes empresas españolas a lo largo del último año.

En concreto, las condiciones que ofrece la compañía energética pasan por garantizar un 82% del salario neto del trabajador hasta su edad de jubilación, teniendo como prioridad las bajas que se produzcan entre los mayores de 57 años. Hasta la fecha, Banco Santander era la única entidad que había garantizado un porcentaje similar (80%) a los empleados que se encuentran dentro de su plan de prejubilaciones.

El acuerdo ratificado por los sindicatos de la compañía incluirá, además, algunas ventajas sociales, entre las que destacan una cantidad equivalente a la aportación empresarial al plan de pensiones o el importe de la póliza sanitaria, unas condiciones que los sindicatos valoraron como “unas de las mejores” alcanzadas hasta ahora en este tipo de procesos.

Y es que, hasta el momento, algunos de los grandes gigantes en España que ofrecían las condiciones más atractivas con el objetivo de que sus trabajadores acudieran a su plan de bajas este año eran El Corte Inglés o Telefónica. La compañía de distribución firmó el pasado mes de febrero con los sindicatos un plan de ajuste para 1.400 trabajadores, especialmente dirigido a mayores de 58 años. Mediante este proceso de reestructuración, la empresa presidida por Dimas Gimeno contempla la garantía del 70% del salario neto de 2015 hasta los 63 años, además de establecer una prima de salida de seis mensualidades del salario neto que el empleado percibirá en el primer mes tras la desvinculación de la compañía.

El ajuste del gigante de las telecomunicaciones en España también se configura como uno de los más “ventajosos” para los trabajadores con una edad superior a los 53 años. Aunque, en este caso, el trabajador recibirá un menor porcentaje

salarial respecto a otras compañías (Telefónica ofrece el 68%), lo cierto es que el acuerdo con los sindicatos se ha cerrado con el mantenimiento de la antigüedad y los beneficios sociales del empleado, entre los que figura el seguro médico. Además, la teleco se hace cargo de las cotizaciones de los trabajadores.

En el listado de reestructuraciones del año también figuran otras entidades bancarias como Liberbank o Ceiss (EspañaDuro). Para el caso de la primera, que ha propuesto un ERE que afectará a unos 1.090 trabajadores, el acuerdo invita a los empleados mayores de 52 años a una excedencia pactada compensada, con una renta mensual equivalente al 60% del salario bruto fijo, siempre que este no supere los 50.000 euros anuales. Por su parte, el plan de Unicaja, que contempla el recorte de 850 empleos, ofrecerá a los trabajadores mayores de 55 años un 60% de su salario bruto.

## Los ERE ponen en duda la ‘enmienda Telefónica’

Las condiciones económicas que han venido ofreciendo las grandes empresas en los últimos años a los trabajadores afectados por los procesos de reestructuración resultan, cada vez, más atractivas para los empleados con edades cercanas a la jubilación. Las primas de salida, las garantías del 80% del salario neto en la mayoría de los casos y el mantenimiento de otros costes como el pago a la Seguridad Social del trabajador son solo algunas soluciones que ofrecen a cambio de reducir sus plantillas.

Sin embargo, con estas condiciones no solo tratan de facilitar la salida de la empresa al empleado, sino que buscan esquivar la llamada ‘enmienda Telefónica’. Mediante esta sentencia, las empresas de más de 500 empleados con beneficios deben realizar aportaciones al Tesoro Público por las prestaciones contributivas por desempleo y cotizaciones a la Seguridad Social derivadas de los despidos de trabajadores de más de 50 años. Por esta razón, son muchas las compañías que prefieren incentivar las bajas voluntarias, lo que supone que el trabajador no figure, de cara a la Seguridad Social, como desempleado.

Con esto, evitan así la ‘enmienda Telefónica’, cuyo nombre deriva del ERE que llevó a cabo la teleco española en abril de 2011 después de haber registrado fuertes beneficios en su cuenta agregada. Pese a que los distintos gobiernos han intentado en los últimos años dar varios giros a esta medida penalizando, incluso, a las empresas que registraran pérdidas durante el año del ajuste (una medida que desapareció en diciembre de 2013), las compañías continúan, a través de sus planes de prejubilación, ganando la batalla de las cotizaciones.