

# **LAS PREJUBILACIONES SE ENCARECEN Y SE ABRE PASO LA FÓRMULA DE LOS ERE**

Juande Portillo - Madrid

## **La reforma laboral abarata a la décima parte el coste del despido en banca**

Las cajas pagaron una media de 300.000 euros por prejubilación en el anterior ajuste de empleo. Tras la reforma laboral, las entidades, abocadas a un nuevo proceso de fusiones, tendrían que pagar hasta 54.000 euros más por cada prejubilación nueva, más otro tanto por las de los tres últimos años. La nueva ley, en cambio, facilita despedir vía ERE, con un coste medio de 24.000 euros.

Necesitamos una reforma laboral profunda y de calado", pedía a finales de enero el presidente de Banco Santander, Emilio Botín. No tuvo que esperar mucho. Una semana después de lanzar la reforma del sistema financiero, con la que se espera que el sector sanee su carga de ladrillo en parte mediante un ambicioso proceso de fusiones, el Gobierno ha dado a la banca las herramientas necesarias para afrontar semejante ajuste de empleo con una reforma que penaliza las prejubilaciones, encareciéndolas, mientras que abarata y facilita el despido objetivo a 20 días.

El sector financiero se ha caracterizado por realizar sus ajustes de plantilla mediante la vía mayoritaria de las prejubilaciones y las bajas incentivadas, lo que ha permitido abarcar grandes procesos sin conflictividad. La norma laboral aprobada encarece esta vía justo antes de un proceso de transformación de la banca que, fuentes del Ejecutivo calculan, afectará a un 20% de los 250.000 empleados del sector.

La nueva ley consolida la llamada "**enmienda Telefónica**", aprobada en abril del pasado año para impedir que las grandes empresas con beneficios puedan cargar parte del coste de sus despidos al Estado. Hasta entonces, cuando las empresas prejubilaban a sus trabajadores, estos cobraban dos años de paro y luego recibían de la compañía un porcentaje de su sueldo hasta acceder a su pensión por jubilación. Posibilidad que se prohibió para las empresas de más de 500 trabajadores que prejubilaban a **100 o más**.

La última reforma laboral va más allá. Para empezar elimina ese mínimo de 100 trabajadores y **obliga a las grandes empresas a cubrir los dos años de prestación por desempleo y las cotizaciones de ese periodo a los empleados de 50 o más años de edad de los que prescindan**, en un porcentaje que varía entre el 60% y el 100% del coste total en función de los empleados afectados, su edad, y los beneficios sobre ingresos presentados. Además, la compañía debe pagar un fijo anual por el subsidio por desempleo de cada ex trabajador, si este no encuentra otro empleo. La principal novedad, no obstante, es que el Ejecutivo obliga a las grandes empresas con beneficios que aprueben ahora un despido colectivo (vía por la que se materializan las prejubilaciones) a **cubrir retroactivamente el coste que pagó el Estado en las prejubilaciones aprobadas en los últimos tres años**.

Esta cláusula afecta de lleno a las cajas de ahorros, que en su inmensa mayoría aprobaron importantes planes de prejubilaciones antes de la enmienda Telefónica. Es el caso de Bankia, Catalunya Caixa, Banca Cívica, Novagalicia, Liberbank, BMN, Unnim, Caja3 o Caja España-Duero, que abordaron sus procesos de fusión o su transformación en bancos principalmente mediante el despido de empleados mayores de 55 años entre septiembre de 2010 y enero de 2011. Si estas entidades concurrieran en alguna operación corporativa que les llevara a reducir personal ahora, utilizar la vía de las prejubilaciones les obligaría a pagar más por el nuevo proceso, y a asumir el coste que les corresponda del anterior.

Cada caja gastó entonces unos 300.000 euros, de media, por cada uno de los 12.000 empleados expulsados, según cálculos del bufete de abogados Sagardoy. En el caso de los prejubilados, además, el entonces Ministerio de Trabajo estimó que se desembolsaron 53.688 euros de dinero público por cada uno. De mantener el modelo, las entidades tendrían

que costear ahora los **354.000 euros por cada nuevo prejubilado** y **pagar los 53.688 que deben al Estado por cada uno de los que prejubilaren en los últimos tres años**. Entonces, además, el proceso estuvo financiado por el FROB. Ahora, la reforma financiera limita las ayudas a las entidades que se fusionen, y no está claro si ese dinero podría usarse solo para sanear el ladrillo o también para ajustar plantilla.

Penalizada esta vía, la alternativa más clara y barata que promueve la reforma es que las cajas se acojan a expedientes de regulación de empleo (ERE), que no requieren ahora del visto bueno del Ministerio de Empleo o las Consejerías de Trabajo. Pasar la lupa de las administraciones requería antes un acuerdo con los sindicatos, que solicitaban indemnizaciones mínimas de 45 días de salario por año trabajado y límite de 42 mensualidades. **La nueva legislación facilita que el empleador despida colectivamente a 20 días con tope de 12 mensualidades si argumenta pérdidas actuales o previstas, o demuestra tres trimestres consecutivos de caída de ventas o ingresos**. Para el sueldo medio del sector, 3.065 euros al mes, la indemnización máxima sería de 24.184 euros. Ni una décima parte del coste de prejubilación.

### **La cifra**

53.688 euros es la cuantía por empleado prejubilado en los tres últimos años que tendrían que devolverle al Estado las cajas que vuelvan a prejubilación.