

Endesa abre a más de un tercio de la plantilla un plan de prejubilaciones

HASTA EL 80% DEL SUELDO/ La eléctrica, con 9.000 empleados, se suma a los ajustes masivos de plantilla vía prejubilaciones y plantea la salida a los trabajadores que cumplan 50 años de aquí a 2024.

Miguel Ángel Patiño. Madrid

El grupo eléctrico Endesa ultima un macroplan de jubilaciones para empleados que cumplen los 50 años de edad de aquí al año 2024. Se suma así a otras grandes empresas, como Telefónica, Santander y CaixaBank, entre otras, que están ajustando la plantilla de forma no traumática con macroplanes de jubilación anticipada para miles de empleados.

En el caso de Endesa, la edad media de la plantilla es de 46 años, y por encima de 50 años está en estos momentos más de un tercio de los aproximadamente 9.000 empleados del grupo. En principio, serían susceptibles de entrar en el plan de prejubilaciones más de 3.000 empleados, aunque la empresa se reserva el derecho de veto para evitar la fuga de trabajadores clave. Fuentes cercanas a las negociaciones con los sindicatos explican que se espera la salida de entorno a 800 o 900 empleados como tope, aunque por ahora es difícil de determinar la cuantía. Las condiciones son suculentas.

Para acogerse al plan, además de tener 50 años cumplidos, es necesario que el trabajador tenga al menos 25 años cotizados. El trabajador que salga del grupo recibirá el pago de entre el 60% y el 80% del salario en función del tiempo que le falte para alcanzar su edad de jubilación. En cualquier caso, los cinco últimos años siempre serán al 80%.

El plan de prejubilaciones se aprobará junto al nuevo convenio colectivo del grupo. Las negociaciones de ambos se han desatascado tras el dictamen del laudo en el conflicto que enfrenta a la empresas y empleados por las compensaciones a extrabajadores vía descuentos en la factura de la luz.

El laudo arbitral, dictado por el exministro de Trabajo Manuel Pimentel, reconoce el derecho de los jubilados de Endesa a beneficiarse de bonificaciones en el consumo de

energía eléctrica hasta un máximo de 9.000 kilovatios hora. La Audiencia Nacional había dado la razón a la compañía y había establecido que, una vez extinguido el convenio colectivo sin acuerdo, los beneficios sociales del personal jubilado vinculados a él quedaban extinguidos.

El consumo bonificado se distribuye en dos tramos: uno hasta 6.000 kilovatios, que estará compensado al cien por cien; y otro, de 3.000 kilovatios adicionales, con una bonificación del 50% respecto al

precio establecido para la retribución en especie. El laudo fija en 6.000 kilovatios el consumo bonificado al cien por cien para la plantilla de Endesa. En ambos casos, la potencia máxima bonificada será de 5,75 kilovatios.

Mil empleos nuevos

En cuanto al convenio colectivo, el laudo establece que tendrá una duración de seis años, desde 2018 a 2023. La compañía se compromete a incorporar a 1.000 empleados durante el convenio.



Imagen de la sede de Endesa en Madrid.

Invertimos por principios. Convencemos por rentabilidad.



Coinversión responsable

En MAPFRE AM sabemos que el compromiso con la **inversión responsable** es siempre rentable. Por eso, hemos desarrollado una metodología propia que integra criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno, para elegir siempre los mejores valores de inversión responsable.

MAPFRE AM, porque el futuro solo puede ser sostenible.

MAPFRE AM
Asset Management

Mediapro quiere aumentar un 70% el número de abonados al fútbol en bares

Estela S.Mazo. Madrid

Mediapro ha traducido a cifras una de las máximas de su negocio deportivo: que el fútbol en los bares, hoteles, cafeterías y restaurantes tiene mucho recorrido para crecer.

El grupo audiovisual, dueño de los derechos en este segmento de LaLiga (hasta la temporada 2021-2022) y la Champions y la Europa League (ambas hasta 2020-2021), pretende pasar de los 50.000 locales abonados a 85.000, la cifra oficial registrada hace algo más de una década. Este incremento del

70% es el “horizonte mínimo” en las dos temporadas que resta a Mediapro como dueño de los derechos. La idea es llegar a los 100.000 “a medio plazo”.

Así lo aseguró ayer Jaume Roures, socio gestor del grupo, en la presentación del *Estudio del consumo de fútbol en locales públicos* junto a Javier Tebas, presidente de LaLiga. Roures atribuyó el menor número actual de abonados a “la piratería y las ofertas convergentes, que no es que hayan encarecido el producto, sino que han provocado que mu-

cha gente vea sólo la factura global, donde además del fútbol tienen los móviles, el fijo o la fibra... si se desglosara este deporte se vería que sigue siendo barato al compararlo con el negocio que genera”, pues, según el informe, el fútbol puede llegar a duplicar los ingresos de los bares.

Para ello, Mediapro trabaja

El grupo trabaja con LaLiga para adaptar la política de precios a la situación de cada local público

con LaLiga para adaptar la oferta a la realidad de cada establecimiento –en función de su ubicación o superficie–, frente a la política actual de precio único para todos los locales.

Ofertas personalizadas

En este sentido, Mediapro, que se enfrenta a un “trabajo manual” para dibujar la radiografía de los locales públicos ante la falta de un registro oficial, pidió la interacción entre el canal Horeca, federaciones y otros actores para adaptar los precios al mapa.

Para acogerse al plan los empleados deberán tener cotizados al menos 25 años

Continental cerrará su planta de Barcelona si no la vende

A. Zanón. Barcelona

La compañía alemana Continental Automotive planteó ayer a los sindicatos el cierre de la planta de Rubí (Barcelona), en la que se fabrican cuadros frontales y de pantallas LCD para vehículos, si no encuentra un comprador en las próximas semanas. En estas instalaciones trabajan 760 personas.

Según explicó Josep Rueda, (CCOO), “la dirección de la empresa ha comunicado que en 20 días presentará un expediente de extinción [ERE] para toda la plantilla”. Este ERE es la base a partir de la que se negociaría el cierre total de la planta o parcial en el caso de que se encuentre un comprador.

Por su parte, Continental asegura que se verá obligado a presentar un ERE por las exigencias de la plantilla de conocer las indemnizaciones por los despidos.

El grupo de componentes para la automoción reconoció ayer en un comunicado que sigue “negociando con distintos grupos empresariales e inversores, de distintos sectores”. Si fracasara este intento, el grupo “tendría que considerar otras soluciones que podrían llevar a una reducción paulatina de la producción y al cierre de las plantas, nunca antes de finales de 2021”.

Para hoy está prevista una reunión de mediación en la sede del Departamento de Treball de la Generalitat.

El pasado 21 de noviembre, Continental Automotive anunció su plan *Transformación 2019-2029* para adaptarse a los cambios del sector de la automoción (básicamente, la digitalización y el coche eléctrico). Entre las decisiones comunicadas entonces figura el cierre de tres plantas en Alemania, otra en EEUU y una más en Italia, con 5.040 despidos en total.

Reindustrialización

En el caso de Rubí, Continental Automotive sigue hablando de “un proceso de reindustrialización”, o sea, de venta de las instalaciones, con el objetivo de “garantizar los puestos de trabajo”.

Este ERE sería el primero de grandes dimensiones de 2020 en Cataluña. En 2019, la comunidad multiplicó por 2,6 la cifra de despedidos en procesos colectivos, el número más alto desde 2013.