

GUÍA SOBRE LAS PREJUBILACIONES

Guía sobre un fenómeno en auge desde los años ochenta

M. Tejo - 08-03-2010

¿Qué es una prejubilación?

No es una figura legal, sino convencional. Se trata de un proceso popularmente así llamado por el que personas mayores de 50 años –bien a través de Expedientes de Regulación de Empleos (ERE) definitivos, o bien mediante acuerdos privados– son apartados de sus empresas previo a un pacto económico.

¿Cómo actúa la empresa? La sociedad pacta con los trabajadores las condiciones de salida. En general, se acuerda que esos empleados se queden en el paro (siguen cotizando a la Seguridad Social), periodo que luego enganchan con su pensión de jubilación. La sociedad aporta los recursos extra necesarios para que mantengan su nivel de salario. En la práctica, el subsidio de desempleo o la paga para parados mayores de 52 permiten alargar el tiempo en el que el trabajador está bajo el paraguas del Inem.

¿Por qué este proceso es tan común y, a la vez, polémico? La prejubilación se convirtió en los ochenta en un mecanismo para ajustar los excedentes de plantilla de los sectores industriales en crisis. Posteriormente, el sistema lo ha utilizado grandes empresas para reducir costes.

Lo más paradójico es que los mismos ERE que han servido para apartar del mundo laboral a miles de trabajadores, han sido negociados con los representantes de los trabajadores y aprobados por la Autoridad Laboral.

¿Cómo se cuantifica este fenómeno? Los servicios de intermediación no distinguen cuántas personas están en procesos de prejubilación. Al menos, de cara a la galería. Sin embargo, estas personas dejan poso en la estadística: la Agencia Tributaria contabiliza cuántas personas son paradas y pensionistas el mismo año, mientras que el CES estima que anualmente se prejubilán 50.000 personas. El ‘efecto arrastre’ ha hecho que a día de hoy se calcule en más de 300.000 los prejubilados en ciernes.

¿Cuál es la diferencia con una jubilación anticipada? A diferencia de la prejubilación, sí es una figura regulada que contempla que la edad ordinaria de retiro puede ser rebajada en actividades de naturaleza penosa o peligrosa. Esta opción se regula en cada sector o mediante convenios especiales entre el trabajador y la Seguridad Social. La fórmula puede ir acompañada de un pacto privado para que la empresa complemente la pensión del trabajador