

## PREJUBILACIONES, JUBILACIONES ANTICIPADAS Y AJUSTE DE PLANTILLAS

Los últimos años las empresas, en nombre de la competitividad, vista la misma desde la necesidad apremiante de mantenerse en los mercados globalizados, y maximizar su beneficio privado, reorientan sus estrategias y llevan a efecto procesos de fusiones, absorciones y segregaciones donde, las jubilaciones anticipadas, las prejubilaciones y las bajas incentivadas, experimentan un crecimiento importante. Son mecanismos denominados "vías no traumáticas" en la reducción de plantillas que llegan a afectar a personas cada vez más cercanas a los 50 años de edad.

**¿Qué entendemos por prejubilaciones?** Personas que en el momento de su cese en la actividad laboral no tienen edad para cobrar pensión alguna de Seguridad Social. Por medio de pacto individual, acuerdo colectivo, pero siempre mediando un contrato empleador/trabajador, se fija una indemnización "suficiente" que permite llegar al trabajador/a en unas condiciones económicas suficientes hasta la edad de jubilación

La secuencia que sigue, en la mayoría de los casos, es la siguiente:

- \* Indemnización por parte de la empresa y/o compromisos de futuro
- \* Prestación por desempleo (dos años máximo a cargo del INEM, el cual ingresa las cotizaciones a la Seguridad Social)
- \* Subsidio de desempleo (hasta que alcance la edad de jubilación, ingresando el INEM las cotizaciones a la Seguridad Social).

Las prejubilaciones, son convertidas en mecanismos de reducción de plantillas, (se estima que cada año se prejubilán en España del orden de 60.000 a 70.000 trabajadores/as, de los cuales un tercio -20.000- corresponden a grandes empresas.).

Las vías legales utilizadas para su aplicación son EREs, despidos individuales, bajas incentivadas y planes de prejubilación. La modalidad más extendida y aplicada sobre todo en los grandes grupos empresariales (RENFE, Telefónica, grupos financieros -BANCA-, etc.), lo constituyen los planes de prejubilación, bien pactados (Acuerdos Colectivos de Empresa, Convenios), bien ofertados individualmente por la voluntad empresarial.

Caso de las prejubilaciones se hace desde el consenso del individuo que acepta "libremente" suscribir el contrato con la Empresa, pues este individuo utilizando su razón de cálculo considera que el precio que se le paga, es la mejor opción para él. Es decir, ambos individuos -trabajador/empresario-, consideran que el negocio que han hecho es lo mejor para los dos.

Las consecuencias sobre las plantillas, la ordenación de ese mercado de trabajo, las consecuencias sociales, etc., serán las que sean, pero a estos dos individuos (empresario y trabajador), no les importan, en cuanto en tanto su comportamiento ha sido individual y no social.

## CONSECUENCIAS SOCIALES:

**Trasvase de la riqueza social al beneficio privado:** el empresario, aún en los casos donde el coste más alto se acerque o llegue al 100% del salario de prejubilación, ahorra o no detrae gastos de personal en la mismas cuantía que si los trabajadores/as estuvieran en activo: salarios, impuestos, derechos sociales, intangibles, costes sociales, conflictos, etc. Así mismo, consigue que **la productividad aumente de forma significativa**, pues, el valor añadido por trabajador/a, es mayor, pues para conseguir los mismos beneficios, se ha disminuido la plantilla

**Sustitución de ese empleo por tecnología** (con el consiguiente deterioro en la atención al público, cierre de oficinas-centros de trabajo, etc.)

**Subcontratación** (externalizar actividades) a precios y costes inferiores y, **siempre precarizando trabajo.**