



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Las prejubilaciones en la era de la destrucción de empleo.

Presentado por Alba M^a Gala Aparicio

Tutorizado por Esmeralda Arribas Clemente

Segovia, 8 de marzo de 2017

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1 NATURALEZA DE LAS PREJUBILACIONES	5
CAPÍTULO 2 SUPUESTOS LEGALES	9
2.1 Causas.....	10
2.1.1 Reversión industrial	10
2.1.2 Dificultad de adaptación a los cambios tecnológicos.....	11
2.1.3 Diferencias salariales.....	11
2.1.4 Disminución del rendimiento	12
2.1.5 Falta de preparación académica.....	12
2.1.6 Cambios en la propia empresa.....	13
2.1.7 Benevolencia de sindicatos e instituciones públicas	14
2.2 Procedimiento.....	14
2.2.1 Modalidades	15
2.2.2. Fases	17
2.3 Financiación	19
CAPÍTULO 3 CONSECUENCIAS	21
3.1 Económicas.....	22
3.2 Socio-culturales	23
3.2.1 En el trabajador.....	23
3.2.2. En el entorno.....	25
CONCLUSIONES	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXO I Edades de acceso a la jubilación	
ANEXO II Tasas de actividad, empleo y paro de la población activa según nivel de estudios	

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

A raíz de la crisis económico-financiera iniciada en el año 2008 se han producido grandes cambios en todo lo referente al ámbito laboral: grandes crisis con elevada destrucción de empleo acompañada de reformas laborales, abuso de instituciones o modalidades legislativas que favorecen la destrucción de empleo o su creación con matices.

La prejubilación ha sido una de las herramientas jurídicas más utilizada en estos últimos años. "Los agentes sociales han visto en ella una vía para la modernización y la adaptación competitiva de las empresas y un mecanismo más indoloro que el despido por necesidades de funcionamiento de la empresa" (Monereo y Molina, 2001, p.68). El propio Gómez (s.f.) menciona que "tan sólo un 3,7% de las nuevas jubilaciones provienen de trabajadores con más de 65 años" (p.5).

Así, a principios del año 2016 Valverde señaló, basándose en los datos ofrecidos por el Tesoro público, un aumento del ingreso realizado por las empresas para pagar el desempleo de este colectivo en un 170%. Otra publicación, la de Martínez y Muñera del mismo año, señalaba que el aumento del número de despidos colectivos se incrementó en un 13,5% respecto al año 2015.

Por la gran importancia que han cobrado las prejubilaciones (en torno a 70.000 al año según Gómez, s.f) así como la viabilidad del modelo de pensiones y económico laboral procederemos a analizar esta institución con amplia repercusión social en las siguientes líneas, fijando nuestra atención en qué es, los supuestos legales y las consecuencias, sin olvidarnos de las conclusiones finales. Para ello, prestaremos especial atención a los numerosos estudios publicados por la doctrina durante los años anteriores y posteriores a la crisis económico-financiera de este país en un intento comparativo. También fijaremos nuestra atención en diversos documentos de relevantes instituciones públicas como el Observatorio de Personas Mayores, el Instituto Nacional de la Seguridad Social o el Instituto Nacional de Estadística, sin perjuicio de la legislación aprobada durante este periodo que afectó de una forma directa o indirecta a la materia objeto de estudio. Para acompañar el análisis, el presente trabajo reproducirá, en alguno de sus apartados, de forma literal o de forma indirecta, tanto la opinión de aquellos autores como sus conclusiones y propuestas, dejando la opinión personal de la autora del presente Trabajo de Fin de Grado (TFG en adelante) para el final del documento. Sin perjuicio de aquello, a lo largo de la obra se expondrán datos estadísticos, alguno de ellos acompañados de gráficos y/o tablas referentes a la materia en cuestión que tratarán de ejemplificar y aclarar lo mencionado en el texto al que se refieran de una forma más visual. Dichos gráficos provienen tanto de los autores mencionados en las referencias bibliográficas como de instituciones públicas.

INTRODUCCIÓN

Por otro lado, el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado (2013) establece la necesidad de vincular el TFG con las competencias propias del grado. Para la elaboración del presente trabajo se han tenido en cuenta las competencias marcadas en la Memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos del año 2009, tanto las comunes a todas las titulaciones (competencias genéricas) como las propias de la titulación (las denominadas competencias específicas).

Comenzando con las competencias genéricas (CG), las más relevantes han sido las siguientes: capacidad de análisis y síntesis (CG.1.); capacidad de organización y planificación (CG.2.); comunicación oral y escrita en lengua nativa (CG.3.); capacidad de gestión de la información (CG.6); razonamiento crítico (CG.14); aprendizaje autónomo (CG.16); adaptación a nuevas situaciones (CG.17); creatividad (CG.18) y motivación por la calidad (CG. 21).

Por último entre las competencias específicas (CE) destacan: marco normativo regulador de las relaciones laborales (CE.1); marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria (CE.2); organización y dirección de empresas (CE.3); dirección y gestión de recursos humanos (CE.4); psicología del trabajo y técnicas de negociación (CE.6); historia de las relaciones laborales (CE.7); teoría y sistemas de relaciones laborales (CE.9); economía y mercado de trabajo (CE.10); políticas sociolaborales (CE.11); capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas (CE.13); capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral (CE.15); capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo (CE.17); capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización (CE.18); capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...) (CE.19); capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo (CE.27); análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales (CE.32); capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales (CE.33); comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional (CE.34); aplicar los conocimientos a la práctica (CE.35) y capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales (CE.36).

CAPÍTULO 1

NATURALEZA DE LAS PREJUBILACIONES

NATURALEZA DE LAS PREJUBILACIONES

Existen numerosas formas de definir el concepto prejubilación. A lo largo de los artículos y demás documentación estudiados sobre la materia hay definiciones que aluden a estar fuera del campo laboral como la formulada por Devillard y Franzé (2010) o las que se refieren al cese de la actividad en atención a ciertas circunstancias del contexto económico de la empresa y las que aluden a la necesidad de renovación de la plantilla con trabajadores “desprotegidos” (Alonso, 2011).

Otras definiciones toman como base la edad avanzada, el cese prematuro, la inexistencia de pensión de jubilación o la situación puente que se crea entre el cese prematuro hasta el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria. Es en este punto, donde cobran importancia cada uno de los elementos mencionados. Al hablar de prejubilaciones, a diferencia de las jubilaciones, estas se producirán con anterioridad a la denominada edad de jubilación forzosa (entre los 65 y los 67 años). Para Gómez (s.f.), realmente estamos en un supuesto de prejubilación si hay un pacto con indemnización suficiente para que aquel trabajador no tenga problemas económicos hasta la edad de jubilación ordinaria.

Recopilando y comparando cada definición, si tuviéramos que quedarnos con una literalmente esta sería la recogida en el informe del Consejo Económico y Social (CES en adelante):

Se trata de un concepto acuñado desde una perspectiva sociológica que intenta definir a través de este término el fenómeno de salida de la ocupación, cuando no de la actividad, de los trabajadores de mayor edad a través de diferentes vías, que además dan lugar a diversas formas de protección frente a esta eventualidad. (p.101-104).

Esto nos conduce a la principal diferencia con la jubilación ordinaria y la anticipada. Como bien mencionábamos con anterioridad, la primera de aquellas se producirá o bien a los 65 o bien a los 67 años. Se producirá la jubilación ordinaria a los 65 años si el trabajador en cuestión acredita, al menos, 36 años y 3 meses de cotización a la seguridad social para el año 2017, de acuerdo con Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En cambio, siguiendo el mandato de aquella disposición, se producirá el cese a los 67 años a partir del año 2027 siempre y cuando el trabajador acredite al menos 38 años y seis meses cotizados (ver anexo I).

Así, será jubilación ordinaria "aquella que se le impone al sujeto por haber cumplido la edad reglamentaria [...] o quedar incluido dentro de supuestos forzosos de jubilación" (Rodríguez Carrajo, 1999, p118).

NATURALEZA DE LAS PREJUBILACIONES

En cambio, la jubilación anticipada, regulada también por Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad social, se podría definir como

El acceso de un trabajador que cumple con los requisitos fijados por la Ley de la Seguridad Social, para acceder al cobro de su pensión de jubilación en una edad anterior a los 65 años. Esto conlleva la aplicación de unos coeficientes reductores en la cuantía a percibir, que actúan como penalizadores. (Sagardoy, 2011).

Según aquella disposición normativa, la edad de acceso a la jubilación anticipada será entre los 61 y 65. En el caso de la jubilación anticipada será imprescindible tener cotizados más de 33 años a la seguridad social, una edad de jubilación inferior a cuatro años respecto a la edad de jubilación ordinaria y al menos seis meses inscrito como demandante de empleo anteriores a la fecha de solicitud de acuerdo con la publicación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (España. Ministerio de Empleo, 2016). Simplemente con el requisito de tener la condición de desempleado durante al menos seis meses marcan y definen la gran diferencia con las prejubilaciones.

La tendencia actual, como nos recuerda Gómez (s.f.), es que las prejubilaciones han "descendido desde los 55 hasta los 50 años" (p.6). Un dato que ha venido marcado y determinado por la coyuntura económica. La necesidad de realizar ajustes y adaptaciones a los nuevos tiempos ha propiciado aquel descenso. A continuación analizaremos en las siguientes líneas las causas que habitualmente se alegan para la ejecución de dichos procesos de ajustes y la consiguiente prejubilación de una buena parte de la plantilla junto con el procedimientos y sus aspectos económicos.

CAPÍTULO 2

SUPUESTOS LEGALES

CAPÍTULO 2

2.1 Causas

Sin perjuicio de que muchas de las causas y su justificación han quedado patentes a lo largo de la exposición de forma indirecta, debemos detenernos en analizar y explicar cada una de ellas. En esta cuestión existe unanimidad en la doctrina.

2.1.1 Reconversión industrial

La reconversión industrial fue la verdadera causa aplicable en los procesos de transformación que experimentaron las empresas españolas en la década de los años 70 y 80. Es, de hecho, el porqué se institucionalizó, reguló y fomentó esta figura en el ordenamiento jurídico español.

La prejubilación nació con vocación de dar respuesta a procesos de reconversión industrial a partir de los años setenta. La realidad de aquel momento, sumida en una crisis entre otras circunstancias por la subida del precio del petróleo, implicó la necesidad de tomar medidas para paliar los efectos negativos. La solución fue el establecimiento de la edad de jubilación forzosa y la renovación de las estructuras del mercado laboral. Un giro en estas circunstancias se planteó en los años noventa, cuando la jubilación anticipada se usó para la mejora del ámbito económico/financiero de la propia Seguridad Social a la vista "del paulatino proceso de envejecimiento de la población y de la necesidad de aumentar los recursos" (CES, 2000, p.76).

De esta forma, según CES (2000) las prejubilaciones han superado la vigencia inicial contemplada para el proceso de reconversión industrial en el Real Decreto-Ley 9/1981, de 5 de junio, y en la Ley de Reconversión 21/1982, de 9 de junio hasta 1987

Mediante previsiones anuales incorporadas a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y con desarrollo a través de sucesivas órdenes ministeriales [...] [se] facilitan ayudas financieras y fiscales y establecen medidas flexibilizadoras de las condiciones de despido y movilidad laboral. (CES, 2000, p. 42-43).

Con la predisposición de proteger de forma económica a los trabajadores afectados, esta regulación ha ido evolucionando dando diferente "tratamiento legal y cobertura social en función de las diferentes situaciones" (CES, 2000, p.6). Así, este texto nos recuerda que el Estatuto de los Trabajadores en el año 1980 recogió esta posibilidad a través de la Ley 8/1980, de 10 de marzo. Es más, aquel texto señala que el propio Tribunal Constitucional avaló al Gobierno a "realizar una política de empleo utilizando como instrumento la jubilación forzosa en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y de las necesidades del mercado" (CES, 2000, p.75), sin perjuicio de la acción desarrollada por la negociación colectiva.

SUPUESTOS LEGALES

2.1.2 Dificultad de adaptación a los cambios tecnológicos

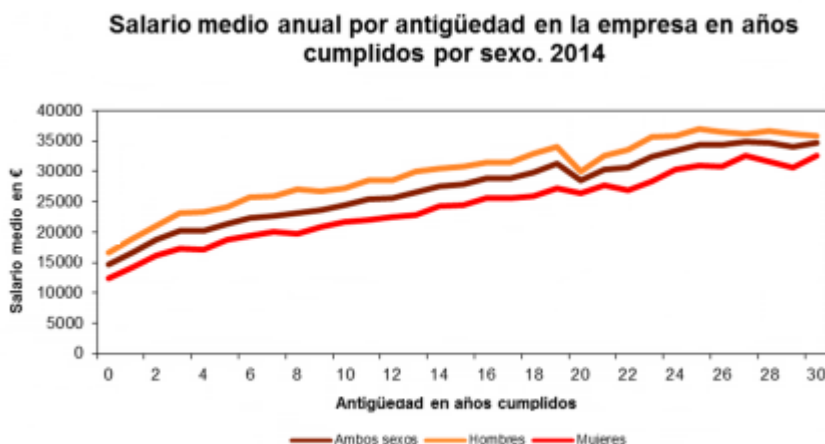
Es de sobra conocida la gran rapidez de cambios tecnológicos y la dificultad de adaptación a dichas novedades por parte de este colectivo. Día a día aparecen nuevas herramientas tecnológicas, *apps*, actualizaciones de los programas informáticos que suponen grandes retos para algunas personas. Habitualmente, los que presentan mayor grado de dificultad de aprendizaje ante estos cambios son los mayores de 45. Muchos de ellos se muestran reticentes a aprender, otros muchos sienten vergüenza de tener que preguntar cómo se utilizan. No es de extrañar que coloquialmente se hable de la Tercera Revolución Industrial.

2.1.3 Diferencias salariales

Los trabajadores prejubilados tienen salarios superiores a los que corresponderían a los jóvenes derivados entre otras circunstancias de la antigüedad. Por convenio colectivo u otras circunstancias, los trabajadores con una larga trayectoria en la empresa reciben pluses y comisiones como premio a su fidelidad y entrega para con la empresa. El prejubilarse a estos trabajadores implica que estos serán sustituidos por jóvenes, con mejor conocimiento informático/idiomas, entre otros, y con un sueldo inferior, no solo gracias a la eliminación de aquellos pluses de antigüedad, sino también a la negociación de unas condiciones laborales más favorables a la propia empresa. Es lo que tradicionalmente se ha calificado como abaratamiento del salario o ahorro de costes. En este sentido, la Encuesta de Estructura Salarial referente al año 2014 del Instituto Nacional de Estadística (INE en adelante) publicada el 28 de octubre de 2016 señala que el salario bruto medio anual para los trabajadores con contrato de jornada completa fue de 26.965,35 euros. Si nos fijamos en los grupos de edad y en la antigüedad en la empresa por trabajador, como marca la figura 1 existen grandes diferencias salariales.

Figura 1

Salario medio año 2014 por antigüedad en la empresa



Nota: El salario medio anual aumenta conforme aumentan los años de servicios prestados a la empresa, habiendo una diferencia de casi 30.000 euros entre los que tienen una antigüedad de uno o dos años y los que superan los 30 años. Adaptada de la nota de prensa del INE referente a la encuesta de estructura salarial 2014 publicada el 28 de octubre de 2016. Recuperado de: <http://www.ine.es/prensa/np996.pdf>

2.1.4 Disminución del rendimiento

Este hecho se ve claramente en trabajos que requieren cambios de turnos. No menos importante es el esfuerzo empleado, si bien es cierto que esta causa no es aplicable, ni mucho menos, comparable entre puestos de trabajo. Existen numerosos puestos de trabajo que requieren un gran esfuerzo físico. Es el caso de los trabajadores de la construcción. Aquellos que tienen una edad superior a 50 años tendrán más achaques y dificultad para trasladar y mover objetos pesados.

2.1.5 Falta de preparación académica

La falta de estudios y preparación académica, por ejemplo en idiomas. Ya lo mencionábamos con anterioridad. Las nuevas generaciones están más formadas que la generación de los años 50 y 60. El nivel de estudios ha subido considerablemente, y las facilidades de acceso a estudios superiores se han materializado con el aumento del número de matriculados en universidades. Así, el diario El Confidencial (España cuenta con, 2015) se hacía eco del análisis de la OCDE, quien señaló que España tiene más universitarios que países como Finlandia.

De conformidad con los datos recogidos por el INE, en el año 2015, en las edades que van desde los 25 a los 34 años, un 34.9% en el caso de los hombres y un 47% en el caso de las mujeres tenían una titulación de educación superior (<http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=12726>). Ello en parte repercute en las tasas de

SUPUESTOS LEGALES

ocupación laboral pero también supone el aumento de competitividad, expulsando del mercado laboral o impidiendo su acceso a aquellos que no tienen una titulación superior (ver Anexo II).

2.1.6 Cambios en la propia empresa

La especialización productiva, la existencia de nuevos procedimientos de operación o incluso un nuevo organigrama. "Los esquemas de reciclaje profesional no suelen tener en cuenta a los trabajadores de mayor edad." (Consejo Económico Social, 2000, p.82). E incluso la necesidad de adaptación empresarial a un entorno dinámico y global, buscando una especialización o la búsqueda de trabajadores polivalentes. Todo ello nos conduce a la utilización de medidas flexibilizadoras por parte de las empresas. En este sentido, la tabla 3 nos muestra cómo en el año 2015, con motivo de la reducción de costes laborales y la necesidad de adaptación constante, las empresas españolas han modificado ciertas condiciones laborales, recurriendo en algunos supuestos a la prejubilación.

Tabla 3

Encuesta anual laboral

EMPRESAS QUE HAN APLICADO MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA, SEGÚN PORCENTAJE DE DISMINUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES DEBIDO A LA APLICACIÓN DE ESAS MEDIDAS, POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

Año 2015. Porcentaje sobre el total de empresas en cada categoría.

	EMPRESAS QUE HAN APLICADO MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA	PORCENTAJE DE DISMINUCIÓN DE LOS COSTES LABORALES DEBIDO A LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA						
		Total	0%	Más del 0% hasta el 5%	Más del 5% hasta el 10%	Más del 10% hasta el 20%	Más del 20%	NS/NC
TOTAL	20,7	100,0	45,9	12,8	6,5	7,6	4,0	23,2
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
De 5 a 9 trabajadores	17,1	100,0	48,5	9,2	6,4	7,7	5,5	22,7
De 10 a 49 trabajadores	23,2	100,0	43,5	14,5	6,6	7,7	2,9	24,8
De 50 a 249 trabajadores	35,3	100,0	45,6	20,1	6,5	7,0	2,0	18,8
De 250 a 499 trabajadores	46,8	100,0	40,9	21,7	8,6	4,8	4,2	19,8
Más de 499 trabajadores	51,1	100,0	41,0	24,3	6,8	3,8	2,3	21,9

Nota: Datos obtenidos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/EAL/welcome.htm>

CAPITULO 2

En los últimos años, derivado de la crisis iniciada en el año 2007-2008 se ha recurrido con frecuencia a la figura de las prejubilaciones. Así, uno de los autores que más explícitamente lo señala es Gómez (s.f), quién especifica diciendo lo siguiente

En los últimos años, debido a la necesidad apremiante de las empresas para mantener niveles de competitividad aceptables y a la política de fusiones y adquisiciones sufrida en España, han aumentado de forma significativa, tanto las jubilaciones anticipadas como las prejubilaciones, vías no traumáticas de reducción de plantillas, hasta llegar a afectar incluso a personas con 50 años recién cumplidos (p.6).

Corroborando aquellas palabras, el artículo publicado bajo el título "La crisis aumenta las prejubilaciones en las empresas" realiza una entrevista a, entre otros, Roberto Rubio, Director General de Óptima Previsión, quien señala que ya no son solo las grandes empresas sino también las pequeñas empresas las que recurren a la prejubilación para hacerse más competitivas, todo ello favorecido, en palabras textuales de aquel medio, por "la crisis y los cambios legislativos."

2.1.7 Benevolencia de sindicatos e instituciones públicas

La benevolencia de los sindicatos e instituciones públicas considerándolo como un mal menor ante la situación de crisis. De ello da buena cuenta el hecho de que en muchos casos los sindicatos aceptan un plan de prejubilación en aras de garantizar la supervivencia de la empresa. "Los agentes sociales han visto en ella una vía para la modernización y la adaptación competitiva de las empresas y un mecanismo más indoloro que el despido por necesidades de funcionamiento de la empresa" (Monereo y Molina, 2001, p.68).

2.2 Procedimiento

Una vez tomada la decisión de reducir plantilla, realizar ajustes, la empresa deberá determinar quienes estarán incluidos en el proceso, la modalidad y las fechas para su ejecución. Respecto a la primera decisión, los criterios dependen de cada empresa, de su política y de su situación interna. Así, a modo ejemplificativo, en el año 2016, en el territorio nacional se han adoptado numerosos procesos de ajuste de plantilla. Es el caso de la empresa El Corte Inglés, la cual según el diario 20 Minutos (El Corte Inglés, 2016), procedería en los siguientes meses a reducir al menos 1.340 puestos bajo la modalidad de bajas voluntarias incentivadas de mayores de 58 años. En cambio, Airbus enmarcará la reducción de 360 puestos bajo la modalidad de bajas

SUPUESTOS LEGALES

voluntarias, prejubilaciones y jubilaciones anticipadas según el diario El Mundo (Airbus: hasta 360, 2016); Indra, según lo publicado por El Confidencial (ERE en Indra, 2015), eliminará al menos 1.750 puestos, siendo 600 de aquellos a través de prejubilaciones. Por ello, en las siguientes líneas nos centraremos en las modalidades más habituales bajo las que se ejecuta y los pasos para su desarrollo.

2.2.1 Modalidades

Actualmente observamos la existencia de diversas modalidades de "reducción/renovación de plantillas" en palabras de la consultora AON (Los planes de prejubilación, s.f): Expedientes de Regulación de Empleo (popularmente conocidos como ERE), despidos individuales, bajas incentivadas o planes de prejubilación. Esta consultora, seguidamente, señala que la más común y popularmente aceptada es la constitución de un plan de prejubilación. Ello se debe a las condiciones más ventajosas para el beneficiario, si bien es cierto muchas empresas ejecutoras del procedimiento de reducción de plantilla, para garantizar la viabilidad de la empresa, no podrá comprometerse con un plan de prejubilación. Aunque esta reflexión es rechazada por Roberto Rubio en la entrevista concedida a RRHH Digital (La crisis aumenta, 2014), quién señala que "el plan de prejubilación normalmente es menos costoso que el despido con indemnización".

Si bien es cierto, como remarca el Observatorio de Personas Mayores (Prejubilación y desvinculación laboral, 2008), "la utilización de la figura de la prejubilación [está] asociada a Expedientes de Regulación de Empleo", en los últimos años asistimos a una inversión en la tendencia. El artículo publicado bajo el título "Menos ERES y más despidos individuales" (Fernandez, 2012), matiza este cambio de tendencia, también apuntando seguidamente la gran dificultad de obtener datos estadísticos. Según su autora esta dificultad radica en que los datos estadísticos se obtendrán con los datos correspondientes a las prestaciones de desempleo, sentencias judiciales y conciliaciones. En cualquier caso, tanto los ERES como los despidos individuales producen el mismo efecto, la expulsión de mano de obra con anterioridad a la edad de jubilación ordinaria. Ello nos conduce a observar las peculiaridades de ambas.

La definición más precisa encontrada en la documentación analizada para el presente TFG ha sido la formulada por el portal Cita Previa perteneciente al Ministerio de Empleo. Según esta institución, se entiende por ERE al "mecanismo laboral especial dirigido a empresas en crisis que les permite reducir su plantilla" (<http://www.citapreviainem.es/ere-expedientes-regulacion-empleo/>). Existen tres tipos de ERES (de extinción, de suspensión y de reducción). Para la

CAPITULO 2

materia correspondiente a nuestro análisis sólo es aplicable el primero por ser el único, como su nombre indica, referente a la extinción definitiva de la relación laboral. La peculiaridad, y por tanto la diferencia con los despidos individuales, es el número de trabajadores afectados (una pluralidad frente a un único trabajador).

Para poder ejecutar los denominados ERE el artículo 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012 referente a procedimientos de despido colectivo establecen como requisito imprescindible para su ejecución la existencia de unas situaciones complejas en el seno de la empresa, entre ellas las pérdidas económicas en los meses inmediatamente anteriores a su iniciación y el número de trabajadores afectados para poder ser considerado como tal. Así, por ejemplo, si el número de trabajadores afectados es inferior a diez, en empresas que tengan una plantilla de menos de cien, será considerado como despido individual. Adicionalmente, se establecen los pasos necesarios para su ejecución, entre los cuales está perceptiva la apertura de un período de negociación con los representantes de los trabajadores, la elaboración de documentación a modo de propuesta para su ejecución y la comunicación a la autoridad laboral de la decisión final.

En líneas generales, todo ello nos conduce a pensar que para cualquier empresario es más fácil ejecutar despidos individuales, sin sobrepasar el límite legal, ahorrándose toda la posible burocracia y tramitación requerida e incluso en algunos casos la judicialización de la cuestión. Es por ello que, en los últimos años han aumentado los despidos individuales frente a los ERE en los términos que mencionábamos. Así, Gómez publicaba que en el año 2013 "los acuerdos en órganos de arbitraje y conciliación previos a los tribunales suben un 83%" en referencia a los despidos individuales. En contradicción a este último dato, tres años después el diario El Mundo publicaba bajo el título "Más ERE en el parón político" (Martinez y Munera, 2016) una nueva tendencia. Se justifica el recurrir nuevamente a los ERE en estos últimos meses al temor a una nueva reforma laboral que endureciese los requisitos actuales, afectando los últimos ERE a un número inferior de trabajadores respecto a períodos anteriores.

Uno de los últimos grandes grupos empresariales en anunciar un ERE fue el banco Popular. Según lo publicado por el diario El Mundo (Urrutia y Viaña, 2016), el 81% del expediente de regulación de empleo se ejecutará en sus oficinas, afectando a 2.350 empleados. Completando esta información, Veloso (2016) publicó las condiciones ofertadas por la entidad bancaria: el 75% del sueldo para aquellos con una edad superior a los 59 años y entre el 65 y el 70% de aquel para aquellos con una edad inferior a la indicada anteriormente.

Para cerrar este apartado también debemos prestar atención a las otras dos modalidades mencionadas al principio de este subapartado, que a pesar de ser menos frecuentes también

SUPUESTOS LEGALES

están presente en los procesos de prejubilación de pequeñas y grandes empresas. Hablamos de las bajas incentivadas y de los planes de prejubilación.

Las denominadas bajas incentivadas son “la suspensión o extinción del contrato de trabajo consensuada por las partes” (López, 2016, p.1). Se trata, por tanto, de un acuerdo por el que tanto el trabajador como el empresario aceptan la finalización de la relación laboral. Cómo nos recuerda López (2016), el acuerdo es mejor que “la imposición unilateral de condiciones por parte del empleador”(p.1). Es más, esta misma autora llega a manifestar que es habitual combinar despidos colectivos, bajas incentivadas y planes de prejubilación.

Para finalizar este ámbito tenemos que detenernos brevemente en los planes de prejubilación

La más extendida [vía de prejubilación] en las grandes empresas, por ser la menos traumática, a priori, para el trabajador, y la más aceptada por los sindicatos [...]. [Estos] pactan unas condiciones que son muy favorables para el trabajador desde el punto de vista económico. [...] Consiste en el compromiso de las mismas de asegurar al prejubilado un porcentaje importante de su salario como renta garantizada hasta que pueda acceder a la pensión de jubilación. A su vez, las grandes empresas se hacen cargo del gasto que supone el pago de las cotizaciones del convenio especial de la Seguridad Social del trabajador hasta su jubilación. (Gómez, s.f, p.14).

Cómo se podrá observar, se trata de una ventaja competitiva, ahorrándose la empresa los costes salariales e indemnizaciones. Es un hecho subrayado por la totalidad de la documentación analizada en esta materia. Para Alonso (2011) la decisión de la prejubilación, acompañada de las decisiones económicas, se toman en momentos de bonanza económica. Por ello, la empresa se ahorraría aquellas mensualidades pero garantizando la viabilidad de la empresa.

2.2.2. Fases

Es en el ámbito de la negociación colectiva donde se ha ejecutado la mayor parte de los procesos de “ajuste” de plantilla. Así, tomando como base convenios colectivos sectoriales, estos suelen incluir una cláusula referente a la jubilación y otra a la prejubilación. Dicha cláusula variará dependiendo, entre otras circunstancias, de la peligrosidad de la actividad desarrollada por la empresa. En este sentido, no será lo mismo una empresa de minería que una gestoría. Sin embargo, la mayoría establece "como requisito ineludible el que el trabajador afectado haya completado los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión" (Consejo Económico Social, 2000, p.72).

CAPITULO 2

No es infrecuente, por otro lado, que convenios colectivos impongan una especial mención a la edad de jubilación forzosa incondicionada, ello a pesar de que está ya está fijada por la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en sus artículos 4 a 6. "La negociación colectiva puede, pues, fijar la edad de retiro laboral del trabajador, sin perjuicio del respeto a la normativa reguladora de la pensión de Seguridad Social" (Monereo y Molina, 2001, p.69). En este sentido, el Consejo Económico Social (2000) nos recuerda que la determinación de esta estará condicionada a la evolución del envejecimiento de la sociedad.

Más allá de lo que establezcan los convenios aplicables, tenemos que marcar una distinción general, sin poder detenernos en cada supuesto debido a la extensión del presente trabajo. Por ello, se ha optado por trazar una distinción de fases aplicables en la mayoría de los supuestos, sin considerar supuestos específicos, diferenciando el proceso material del proceso de asimilación en el propio trabajador.

Comenzando desde el punto de vista de la empresa, se hace preciso destacar la existencia de, al menos, tres fases: la comunicación, la negociación y la carta de despido. Cómo bien se podrá observar, se ha obviado una fase preliminar (la toma de la decisión). Después de lo aludido en líneas anteriores y para evitar reincidencias, entendemos que el cómo se toma la decisión por parte de la dirección de la empresa ha quedado explicado en las líneas anteriores. Por ello, a continuación nos centraremos en las restantes fases.

La comunicación, como su nombre indica, supone el trasladar, tanto al trabajador implicado como a sus representantes legales, la decisión adoptada con anterioridad. Es la denominada "fase inicial" en la obra de Gómez (s.f). Se trata de una etapa de acercamiento, en la que la empresa comunicará y explicará las razones. Con ello se pretende una aproximación, buscando una voluntariedad y un acuerdo inicial. Tras este primer acercamiento, y seguidamente, comienzan los períodos de negociación. El trabajador necesita tiempo para saber en qué situación quedará o simplemente qué es la prejubilación.

Al no tratarse de despidos [...] la empresa no puede obligar al trabajador a aceptar la prejubilación. Ahora bien, las ventajosas condiciones económicas, la firme actitud de la empresa, el clima laboral, las políticas de Recursos Humanos, [...] configuran todo un clima que incita a aceptar la prejubilación como la mejor opción para una 'inevitable' salida de la empresa. (Gómez, s.f, p. 17).

Y finalmente la carta de despido, como la materialización de la decisión final, la ejecución de la prejubilación. Se trata de un documento entregado al trabajador donde se detallan las condiciones en las que quedará el trabajador a partir de entonces, no las causas si hablamos de

SUPUESTOS LEGALES

un despido colectivo pactado con los representantes de los trabajadores. El Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, a través de la Sentencia 1230/2016 con motivo del recurso 2508/2014 con fecha de resolución 15 de marzo de 2016 estableció que no era necesario, en este supuesto, especificar los criterios de selección ni la justificación.

Debemos recordar que, este proceso se puede llegar a complicar cuando la prejubilación afecta a un número alto de trabajadores ejecutándose bajo el denominado ERE. En este supuesto, de acuerdo con artículo 51 del Real Decreto Legislativo 2/2015 y el Real Decreto 1483/2012, se hace imprescindible la apertura de un período de consultas y comunicación a la autoridad laboral, dilatándose en el tiempo la ejecución de la decisión previamente adoptada.

No menos importante es el proceso psicológico que el trabajador va a asumir durante la ejecución del proceso. En líneas generales, este proceso sigue tres fases: inicial, asimilación y proyección futura. Si bien es cierto, cada persona tendrá su “duelo”, en líneas generales, este viene marcado por todo aquello que rodea su realidad. Como nos recuerda Gómez (s.f), para analizar el impacto en el propio trabajador es imprescindible remitirse a diversos condicionantes como la situación socio-laboral y económica, el clima de la empresa y la situación personal de la persona.

La fase inicial, desde la perspectiva del trabajador, es una fase de incomodidad. La obsolescencia de conocimientos, el clima de tensión en la empresa, la competitividad, las crisis de los mercados, entre otras causas allanan el camino para que el trabajador asuma el cambio que se va a producir en su vida. De ahí la voluntariedad que en muchas ocasiones se observa en el procedimiento, el reiterado “no queda otra”.

Durante la fase de negociación el futuro prejubilado siente angustia por su situación futura. El desconocimiento de las consecuencias o su propia situación inicial generan sentimientos encontrados. La frustración, la expulsión del mercado acompaña en numerosas ocasiones a la fase de asimilación. Aceptar que se acabó la vida laboral, adaptarse a su nueva situación conduce a la última fase, la de proyección futura. Toca ya hacer planes, todo aquello pospuesto por la falta de tiempo, viajar, aprender idiomas, jugar tiene cabida en el nuevo período.

2.3 Financiación

Estudiar la regulación de las prejubilaciones implica estudiar la materia económica. Ya la propia idea de prejubilación lleva consigo la inevitable contraprestación al final de esta etapa laboral. Recordemos que todo aquel que es cesado de su trabajo de forma prematura pierde el concepto retributivo mensual, lo cual podría llegar a ser un gran problema. En este supuesto, la

CAPITULO 2

legislación española prevé la existencia de una serie de prestaciones económicas para estas situaciones. Hablamos tanto de pensiones o subsidios del estado como prestaciones en una única o varias pagas por parte de la empresa. Esta última dependerá del pacto empresa-trabajador-sindicato, mientras que la primera podrá revestir la forma de prestación o subsidio por desempleo como nos recuerda Gómez (s.f), siendo el propio Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) quién se hace cargo de la cotización de dicho trabajador.

Cómo se puede apreciar a simple vista, esta decisión "privada" tiene repercusiones económicas en las arcas estatales. Al tener consecuencias similares tanto la prejubilación como la jubilación anticipada tenemos que tener en cuenta la siguiente reflexión

Suponen un mayor coste para el sistema, porque se reducen cotizaciones y se anticipa el pago de la pensión. De otra parte, sin embargo, también se debe considerar que el importe reducido con carácter vitalicio de la cuantía de la pensión, por la aplicación del coeficiente reductor, abonándose durante un período más largo debido a la mayor esperanza de vida de la población española, puede suponer que el coste íntegro de esta pensión, sea menor que el de una jubilación ordinaria. En definitiva, cabría deducir que el coste inicial de la jubilación anticipada podría ser compensado por el ahorro diferido que supone una pensión vitalicia reducida. (CES, 2000, p.59)

La actual crisis económica y la tan cuestionada viabilidad del Estado de Bienestar están conduciendo a la apertura de un debate sobre la necesidad de cambio del actual sistema de reparto. Las elevadas tasas de desempleo, el aumento de la esperanza de vida e incluso la disminución del número de nacimientos en España son los argumentos más habituales para demostrar la imposibilidad de continuar con el sistema vigente. Un ejemplo lo constituye la publicación realizada bajo el título "Nuevo tajo al Fondo de Reserva" (2016), la cual indicaba como fecha de caducidad de la "hucha de las pensiones" diciembre de 2017.

Finalmente, en lo referente a las cuestiones económicas, cualquiera de las prestaciones recibidas por tal concepto se puede ampliar con la suscripción de un Convenio Especial con la Seguridad Social. Hablamos de un "acuerdo" con la Seguridad Social, por el cual el trabajador se compromete a cotizar por su cuenta la base de cotización que venía pagando. De esta forma, la prestación inicial se verá incrementada por este último concepto. La práctica nos dice que esta situación se da en muy contadas ocasiones, puesto que la situación de partida del trabajador prejubilado impide su realización. Otra opción será que la propia empresa asuma el coste de tal acuerdo, pero para ello se necesita el compromiso firme de esta.

CAPÍTULO 3
CONSECUENCIAS

CONSECUENCIAS

3.1 Económicas

Como es lógico, el adelantamiento de la edad de jubilación supone un coste económico aplicable mayoritariamente a la seguridad social y al propio trabajador y en menor intensidad a la empresa. Comenzando por la primera, el propio Informe del Consejo Económico y Social (Consejo Económico Social, 2000) recuerda la preocupación que tiene Europa en la evolución de las pensiones y finanzas públicas junto con el envejecimiento de la población. Así, Gómez (s.f.) dice que en "el 88% de los planes, el trabajador al acogerse a la prejubilación percibe del SEPE dos años de la prestación por desempleo" (p.19).

No menos importante es el coste económico que debe soportar el trabajador que accede a esta finalización de la actividad laboral. Dichos trabajadores verán reducida la prestación recibida en una proporción correspondiente al número de años que le queden para acceder a la jubilación forzosa. De esta forma "los resultados muestran un saldo desfavorable para los beneficiarios que se jubilan de forma anticipada" (CES, 2000, p.61). El problema se agrava en el momento que acceden a la jubilación forzosa, la cual contempla en su cálculo los últimos años de inactividad de dicho trabajador. En este orden de cosas, el Consejo Económico Social (2000) recuerda que se trata de una penalización injusta puesto que la mayoría de los trabajadores en esta situación no acceden de forma voluntaria. Ello, cómo recuerda Rodríguez (1999) "tiene su reflejo en el nivel de vida posterior" (p.120). Agravará esta situación, siguiendo la idea de Rodríguez, la inflación, el aumento de impuestos y la devaluación del dinero.

Otro aspecto a mencionar en este ámbito está en las pérdidas económicas que la propia empresa puede llegar a sufrir. Así entre ellas, el reiterado informe del Consejo Económico menciona la pérdida de experiencia, del capital humano en el que se ha invertido, que se podría traducir en una reducción de la capacidad productiva. En el lado contrario, Gómez (s.f) nos recuerda que las prejubilaciones traen un importante ahorro de costes salariales. Completando estas ideas, el artículo publicado por Valverde (2016) en el diario Expansión, señala que un aumento del dinero pagado por las empresas en concepto de desempleo de sus trabajadores prejubilados en un 170%, lo que se traduce en un coste económico adicional. Ello supone un total de 225 millones de euros en los últimos años. Es más, aquel periodista señala que "desde el 15 de marzo de 2013 [...] el Tesoro ha recaudado 224.821.490 euros. La cuantía ha crecido un 171% respecto a los 82,7 millones de euros ingresados a finales del año pasado". El artículo concluye indicando que ese incremento se debe a la popularmente conocida 'enmienda Telefónica'.

Para entender que es la 'enmienda Telefónica' debemos remitirnos a la Disposición Adicional

CONSECUENCIAS

Decimosexta de la Ley 27/2011, actualmente vigente. Esta disposición, bajo el título *Aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios*, establece la obligación de aportar al Tesoro Público una cuantía económica, siempre y cuando la empresa que materialice un despido colectivo tenga un número superior a 100 trabajadores en plantilla, el porcentaje de los trabajadores despedidos sea superior a la edad de 50 años respecto al total de los trabajadores que se quedan y que la empresa haya tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores. Se trata en definitiva de que empresas con beneficios económicos se hagan cargo del paro que generan los trabajadores despedidos en concepto de despido colectivo, o en palabras de Valverde (2016) "la pretensión del Gobierno de acabar con la financiación pública de las prejubilaciones en empresas privadas". El nombre de 'enmienda Telefónica' surge del escándalo producido en el año 2011 por un ERE de 6.500 trabajadores en uno de los momentos de mayor bonanza económica de la empresa. Años después, la Audiencia Nacional, a través de la Sentencia 100/2015, de 5 de junio de 2015, apoyó la decisión del ejecutivo.

3.2 Socio-culturales

El objetivo de estudio en este ámbito es cómo han sido vistas las prejubilaciones en la sociedad, ya sea desde el punto de vista del propio trabajador cómo desde la perspectiva de su familia y la sociedad en general. "No es sólo el que se jubila el que se ve directamente afectado por ella, sino también, todas aquellas personas que con él conviven" (Rodríguez, 1999, p.119). Para ello comenzaremos analizando la situación no económica en la que queda el trabajador para posteriormente centrarnos en su entorno.

3.2.1 En el trabajador

La práctica mayoría de los autores mencionados en las referencias bibliográficas hacen un especial hincapié en tres aspectos que se producirán en la mayoría de las prejubilaciones una vez que estas se materializan. El primero de ellos es la ausencia de voluntariedad, el segundo es el problema psicológico que conlleva el cambio y el último los problemas familiares que acarrearán. Los tres están íntimamente ligados como se verá en las próximas líneas.

Comenzamos por el primero de ellos. Bajo aparente voluntariedad muchas de las prejubilaciones son desarrolladas. Sin embargo, muchos textos abogan por una falsa apariencia de voluntariedad por parte del trabajador. En este sentido, el Observatorio de Personas Mayores,

CAPITULO 3

a través de su Boletín sobre el envejecimiento (Prejubilación y desvinculación laboral) dice que

De no asumir ese enfoque ‘voluntario’, se temen represalias por parte de la empresa y se corre el riesgo de que las medidas que se puedan implementar no sólo quiten privilegios sino que afecten a la negociación que, al ser tardía, resultaría menos ventajosa para la persona trabajadora (p, 8).

Más allá de tener en cuenta las propias presiones de la empresa, existen estudios, cómo el realizado por Fernández (2010), que condicionan la decisión final del trabajador a aspectos como la salud y/o las propias condiciones laborales tales como el estrés, las relaciones con compañeros y superiores, etc. E incluso aquellos autores afirman que, en supuestos de reestructuración, quiebra o cierre el trabajador se verá abocado a firmar por no existir alternativa alguna. Es lo que se conoce popularmente como “un mal menor”.

Ante este cambio radical de vida, muchos trabajadores se sienten incompetentes, sin otra opción que no sea aceptar la propuesta o luchar en una larga batalla judicial, que en muchos casos supone grandes costes económicos. Todo ello conduce en muchos casos a una firma de aceptación de las condiciones, sabiendo que al día siguiente entrará otra persona a su puesto con unas condiciones laborales peores de las que tenía ese mismo trabajador (Alonso, 2011).

Consideradas estas premisas debemos centrarnos en el segundo factor: los problemas psicológicos. Como bien destaca Rodríguez (1999), la finalización de la actividad laboral puede o no acarrear problemas psicológicos, “no siempre ni en todos por igual”, derivado del “vacío ocupacional” (p.120). Se produce una situación incómoda, la búsqueda del lugar “que les corresponde en la sociedad, pues no les reconoce un rol específico, originándoles una crisis de identidad” (Prejubilación y desvinculación laboral, 2008, p.3).

El acceso a la jubilación de forma prematura supone un cambio de vida difícil de asimilar. En concreto, estos trabajadores contarán a partir de entonces con un tiempo libre adicional. No es fácil adaptarse a esta situación cuando se ha estado ocupado e implicado en el trabajo. Esta situación de incomodidad queda de manifiesto en las entrevistas formuladas por Alonso (2011), donde son los propios trabajadores prejubilados quienes dicen que la pérdida de la noche a la mañana de la rutina, de las relaciones sociales, provocan sentimientos de depresión, pérdida y soledad acrecentados por tener capacidad laboral. En este sentido, no es lo mismo aquél que cesa de trabajar a los 65 años que aquel que tiene cumplidos los 55 o menos. La dignidad y el derecho al trabajo son muy aludidos en aquellas entrevistas. El tiempo libre es otra de las cuestiones difíciles de sobrellevar. Estas circunstancias en ocasiones se ven amplificadas con la pérdida de vínculos sociales creados en el seno de la empresa (los momentos del café con los compañeros, las relaciones con proveedores o clientes sin ir más lejos).

CONSECUENCIAS

En el otro lado se sitúan los frecuentes sentimientos de rabia, impotencia y frustración como los califica Alonso (2011). El ver como alguien considera que ya no eres bueno/útil o que eres prescindible o simplemente que no tienes libertad para decidir en qué momento te retiras son elementos comunes en la mayoría de los procesos de prejubilaciones.

Por otro lado, la impotencia a la que alude Alonso (2011) se amplifica con otra realidad adicional: la mayoría de estos trabajadores desconocen en qué consiste o cuáles son las consecuencias. Sagardoy (2011), en su artículo publicado en *Expansión* refuerza esta circunstancia. Para él, la clase trabajadora desconoce las consecuencias de las prejubilaciones, incluso aquellos desconocen la diferencia entre prejubilación y jubilación. A ello, sigue el argumentario del reiterado artículo, contribuyen el uso incorrecto de dichos conceptos por los medios de comunicación.

En el otro lado, nos encontramos con trabajadores que, afectados por este proceso de prejubilación, deciden luchar por mantenerse en el mercado de trabajo. Para Alonso (2011) esta minoría van a sufrir consecuencias de su decisión. Aquel autor no solo alude a las consecuencias económicas sino también a consecuencias de índole organizacional como podría ser el ser degradado en la jerarquía, la pérdida de privilegios o el traslado geográfico.

Finalmente, en el ámbito del prejubilado, nos encontramos en algunas ocasiones los problemas familiares. La falta de actividad supone en el prejubilado pasar más tiempo en casa, con la familia. “El nuevo rol que el marido y la mujer han de asumir en el hogar cuando ya no tienen que trabajar crea desajustes” (Rodríguez, 1999, p.120).

3.2.2. En el entorno

Llegados a este punto, debemos focalizar nuestra atención en las consecuencias para todos aquellos que no tienen la condición de prejubilados.

Bajo el imperativo de la necesidad de búsqueda de un equilibrio y flexibilidad o la necesidad de afrontar períodos de reconversión industrial o de crisis, las prejubilaciones han sido cada vez más frecuentes. Nacidas para hacer frente al proceso de reconversión industrial, se han convertido en un concepto polémico. Más allá de que sea o no una política de fomento del empleo, la sociedad ha visto las prejubilaciones como "un chollo" para los "afortunados" que dejaban de trabajar antes de la edad ordinaria de retiro, con su correspondiente contraprestación económica. Si bien es cierto, como anteriormente se mencionaba, esta visión ha ido cambiando conforme se ha ido abusando de esta medida. Es más, las importantes consecuencias

CAPITULO 3

económicas tanto para el propio trabajador como para las arcas estatales ha influido en el replanteamiento de esta visión.

Con la pretensión del relevo generacional se "expulsa" del mercado laboral a personas que en ciertas ocasiones tienen dificultades de adaptación a los cambios tecnológicos, sin otorgar una oportunidad a su formación o simplemente no aprovechar esa madurez para aportar nuevas cosas a la empresa (Consejo Económico Social, 2000). Es más, se intenta disfrazar esta realidad bajo el concepto de prejubilaciones voluntarias, entendiendo por voluntariedad el hecho de que sea el propio trabajador el que lo solicita o lo pide o simplemente está de acuerdo, en los términos descritos en anteriores líneas.

No podemos olvidarnos de otras consecuencias que producen en el relevo generacional. Aquellos que se reincorporan en muchos casos para sustituir a un trabajador cesado, bajo una precariedad mayor a la de sus precedentes, aceptan un trabajo con unas condiciones inferiores a las de aquél. Trabajos temporales, en la mayoría de los casos, suscritos con jóvenes con una gran formación, dan a la empresa una mayor rentabilidad, poniendo en juego la seguridad en el trabajo y la impersonalización de las relaciones laborales. "Esta situación ha provocado que, en los diferentes grupos, se haya generado un debate sobre el rendimiento laboral y lo que aportan los jóvenes y los trabajadores maduros", sin perjuicio del debate sobre el papel ejercido en esta materia hasta el momento por los sindicatos (Alonso 2011, p.15). También es obvio, en este orden de ideas, como señala Gómez (s.f, p.18), que las prejubilaciones suponen una discriminación "al prescindir únicamente de los trabajadores en función de la edad, sin considerar otros factores".

No menos importante en este orden de cosas es el proceso pacífico que se abre gracias a las prejubilaciones. Frente a los grandes titulares que pueden dar los procesos de despidos masivos que afecten a cualquier trabajador, bajo el amparo de la voluntariedad las prejubilaciones, habitualmente definidas con el calificativo de voluntarias, afectando a una parte de la plantilla, dan lugar a una aceptación no traumática para la sociedad. En la mayoría de los supuestos la sociedad no tendría ni siquiera conocimiento de su ejecución.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Para finalizar el presente ensayo se hace imprescindible el desarrollo de una serie de conclusiones a raíz de lo expuesto anteriormente. Ante la falta de una regulación y una categoría en la seguridad social, como acertadamente menciona el blog Salmón, para los prejubilados, sería imprescindible el establecimiento de la una regulación adaptada a la propia situación actual, donde se fijasen de forma clara y rotunda los procedimientos así como la financiación. "Los prejubilados son, generalmente, desempleados si bien habría que matizarlo en lo referente a si se puede considerar desempleado a alguien que no busca trabajo" (IC, 2009). Con ello se reduciría "la arbitrariedad con la que las grandes empresas habían estado acometiendo sus procesos de recorte de plantillas, y el uso 'ilegítimo' que realizan de las ayudas públicas diseñadas para situaciones de crisis" (Alonso, 2011, p.10).

Y aunque el propio informe del Consejo Económico Social establezca que no hay razones de alarma, sí que hay que cuestionar la propia sostenibilidad del sistema financiero y del propio mercado laboral. Los problemas de empleabilidad de trabajadores con una edad superior a los 45 y la dificultad de reintegrarlos al mercado laboral hacen necesario un replanteamiento de la propia estructura laboral, sin perjuicio del alargamiento de la edad de retiro forzoso en un entorno de aumento de la esperanza de vida, la incorporación al mercado de trabajo a partir de los 23 años, cuando la formación ha finalizado, y de descenso del número de nacimientos. La expulsión de este colectivo implica

La pérdida injustificable de experiencia y de recursos valiosos que pueden afectar incluso a la propia actividad productiva de la empresa [...]. Por tanto, la cuestión principal radia en cómo conseguir que las personas se mantengan activas y en la ocupación hasta alcanzar la edad ordinaria de jubilación. (Consejo Económico Social, 2000, p.101-104 y 110).

En este sentido, Monereo y Molina (2001) cargan toda la responsabilidad en el gobierno. Si bien es cierto que la prejubilación es una "técnica específica intermedia entre la protección por desempleo y la protección de vejez" (Monereo y Molina, 2001, p.65), no menos cierto es la necesidad de establecimiento de preceptos legales que limiten esta situación, garantizando la sostenibilidad del estado de bienestar.

La paradoja a toda esta confusión la encontramos en la última manifestación del actual gobernador del Banco de España, Luis María Linde, quién ha llegado a plantear la conveniencia del alargamiento de la vida laboral en un contexto en el que las prejubilaciones están muy presentes (Viaña, 2017). Ello nos conduce a plantearnos cómo es posible que un colectivo

CONCLUSIONES

"expulsado" del mercado de trabajo por condicionantes como su falta de adaptación consiga un nuevo puesto y desarrolle su actividad laboral más allá de la edad de jubilación forzosa marcada por la legislación. Adicionalmente, los puestos ocupados por personas que deberían estar jubiladas son puestos a los que no podrán acceder las nuevas generaciones. En otras palabras, se traduciría en la dificultad de encontrar trabajo a los más jóvenes. Esta última reflexión quedaría matizada por el progresivo envejecimiento de la población española. De acuerdo con el artículo de Lagares el número de personas con una edad superior a 67 años será de cerca de cinco millones en 25 años vista.

En esta dirección no podemos eludir lo mencionado por el artículo 41 de la vigente Constitución Española de 1978: "Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo". A nuestra memoria vienen las palabras pronunciadas por Albert Rivera y Luis Garcicano en un artículo de opinión publicado por El Mundo el 24 de septiembre de 2016

Los españoles sabemos demasiado bien cómo de injusto e ineficiente es nuestro modelo de relaciones laborales. [...] Las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que cuestionan con claridad y dureza el modelo laboral dual español, suponen que no puede retrasarse más la reforma en profundidad de esta inaceptable situación. Ha llegado la hora del nuevo modelo de relaciones laborales (p.8).

Somos testigos de un cambio de tendencia en el pensamiento social y político respecto al sistema laboral español. Son cada vez mayores las voces que se alzan exigiendo ese cambio, garantizando unos derechos mínimos y la propia sostenibilidad del estado de bienestar. Los primeros pasos de mejora se están dando, en parte fruto de la ruptura del tradicional bipartidismo y la necesidad de pactos; también por las manifestaciones públicas de la sociedad exigiendo una mejora. Ese nuevo modelo de relaciones laborales está empezando a nacer. Un ejemplo de ello es la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) un 8% anunciada para el año 2017 y aprobada por el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017, publicada en el BOE el día 31 de diciembre del año 2016. En este contexto cada partido sugiere diversas medidas desde la creación de una Agencia Independiente de Políticas de Empleo (Ciudadanos), la colaboración entre servicios públicos de empleo y agencias privadas de colocación (PP) o inversiones en políticas activas para coordinar servicios centrales con autonómicos (PSOE) como publica el diario El Mundo (775 euros menos, 2016). Un anuncio de mayor calado, que en principio podría afectar la materia de estudio, es el formulado por el actual presidente del gobierno. Cruz y Viaña (2016) se hacían eco de la pretensión de Mariano Rajoy de realizar importantes reformas a lo largo de la presente

CONCLUSIONES

legislatura, tales como la financiación de las pensiones, beneficios fiscales en planes de jubilación privados o la revisión del pacto de Toledo. Otras propuestas a título periodístico es la formulada por Lagares (2016) quien afirma que el problema de las pensiones (afectado en una mínima parte por las prejubilaciones) se podría solucionar con el cambio de cotizaciones basadas en la auténtica retribución salarial y no en topes máximos, la pensión basada en el saldo aportado individualmente o la eliminación de reducciones, exenciones y bonificaciones.

En el último lustro, la Unión Europea ha recomendado una y otra vez a las autoridades españolas que cambien todo el sistema. [...] Desde Bruselas consideran que pese a las importantes reformas estructurales llevadas a cabo en los últimos años, sigue habiendo importantes ineficiencias (Suances y Munera, 2016, p.26) .

Sin embargo, aún queda mucho por hacer. De acuerdo con Rivera y Garicano (2016, p.8) "el modelo de relaciones de nuestro país no entra dentro de los estándares de igualdad, de protección del trabajador, de seguridad jurídica para el trabajador y la empresa, que se deben exigir de un país miembro de la UE", todo ello susceptible de ser aplicado también para el caso de las prejubilaciones.

Hasta que ese cambio no se materialice definitivamente seguiremos, como dice el Observatorio de Personas Mayores en su Boletín sobre envejecimiento (Prejubilación y desvinculación laboral, 2008), comparando la prejubilación con la jubilación sin considerar las desventajas de la primera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Airbus: hasta 360 despidos en España. (30 de noviembre de 2016). *El Mundo*, p. 32.
- Alonso L.E. et al. (2011). ¿Viviendo como unos reyes? El discurso de los trabajadores del sector servicios en España, *Arxius ciènces socials* 24, 7-20.
- Consejo Económico Social (CES). (2000, 21 de junio). *Vida laboral y prejubilaciones*. Recuperado de: <http://www.ces.es/documents/10180/18510/inf0200>
- Constitución Española de 1978. (BOE, núm. 311, 29-12-1978, pp. 1-112).
- Cruz, M. y Viaña, D. (23 de noviembre de 2016). Rajoy subirá las cotizaciones. *El Mundo*, p. 26.
- Devillard, M. y Franzé, A. (2010). Estar fuera del campo laboral: prejubilaciones, trabajo y reconocimiento social, *Sociología del trabajo* 70. ¿Otra reforma laboral más?, Siglo XXI de España 103-122.
- El Corte Inglés acepta más de 1.300 peticiones para acogerse a su plan de bajas incentivadas. (3 de mayo de 2016). *20 Minutos*. Recuperado de: <http://www.20minutos.es/noticia/2737856/0/corte-ingles-hipercor-peticiones/baja-voluntaria-incentivada/>
- ERE en Indra: 1.750 empleados serán despedidos en 2016. (5 de agosto de 2015). *El Confidencial*. Recuperado de: http://www.elconfidencial.com/empresas/2015-08-05/ere-en-indra-1-750-empleados-seran-despedidos-en-2016_956684/
- España cuenta con más universitarios que Finlandia, según la OCDE. (30 de marzo de 2015). *El Confidencial*. Recuperado de: http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/educacion/2015-03-30/espana-cuenta-con-mas-universitarios-que-finlandia_748988/
- España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Instituto Nacional de la Seguridad Social. *Jubilación: prestaciones*. (2016). Recuperado de: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/47097.pdf>
- Fernández, J.J. et al (2010). Percepciones sobre la Voluntariedad en el Proceso de Salida Organizacional en una Muestra de Prejubilados Españoles, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, (2), 135-146.
- Fernández, M. (18 de diciembre de 2012). Menos ERES y más despidos individuales. IMF Business School. Recuperado de: <http://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/los-expertos-analizan/menos-eres-y-mas-despidos->
- Gómez, M. (2013). Los despidos individuales pactados crecen por la reforma laboral. *El País*. Recuperado de: http://economia.elpais.com/economia/2013/01/07/actualidad/1357595532_561355.html

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Gómez, S. (s.f). *Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones*. Recuperado de: <http://www.ieseinsight.com/casos/study0010.pdf>
- IC. (6 de mayo de 2009). ¿Qué es una prejubilación? El blog salmón. Recuperado de: <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-una-prejubilacion>
- La crisis aumenta las prejubilaciones en las empresas. (6 de marzo de 2014). *RRHHDigital*. Recuperado de: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/reportajes/95072/La-crisis-aumenta-las-prejubilaciones-en-las-empresas->
- Lagares, M. (31 de octubre de 2016). Pensiones: problemas a las puertas. *El Mundo*, p.6.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (BOE, núm. 184, 2-8-2011, pp. 87495-87544).
- López, L. (2016). Bajas incentivadas frente a despido colectivo. El caso Telefónica. *Análisis GA&P*. Recuperado de: <http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/bajas-incentivadas-frente-a-despido-colectivo-el-caso-telefonica.pdf>
- Los Planes de Prejubilación. (s.f). *Aon Consulting*. Recuperado de: http://www.aon.com/spain/productos_servicios/consultoria-capital-humano/images/Prejubilaciones.pdf
- Martínez, V. y Munera, I. (24 de septiembre de 2016). Más ERE en el parón político. *El Mundo*, p.28.
- Memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (2009), universidad de Valladolid, Memoria formalizada reducida de la Universidad de Valladolid para la verificación de las titulaciones oficiales. Recuperado de http://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativagrad os/_documentos/relacioneslaboralessg_competencias.pdf
- Monereo Pérez, J. y Molina Navarrete, C. (2001). Política de empleo y sistema de relaciones laborales: la autonomía colectiva como fuente del derecho del empleo, *Revista andaluza de relaciones laborales 10*, 49-85.
- Nuevo tajo al Fondo de Reserva. (2 de diciembre de 2016). *El Mundo*, p. 23.
- Prejubilación y desvinculación laboral después de los 50 años. Vivencia del proceso y adaptación del cambio. (2008) *Boletín sobre envejecimiento.33*, 1-34 Recuperado de: <http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/boletinopm33.pdf>
- Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017. (BOE, núm. 316, 31-12-2016, pp 91797-91800).
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. (BOE, núm. 261, 30-10-2012, pp. 76292-76322).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE, núm. 255, 24-10-2015, pp. 100224-100308).
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado (BOE, núm. 261, 31-10-2015, pp. 103105-103159).
- Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo Fin de Grado (2013), Resolución del 11 de abril de 2013, del Rector de la Universidad de Valladolid, por la que se acuerda la publicación del Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado. Recuperado de <http://www.eco.uva.es/tfg/res/tfg-normativa-uva-2013.pdf>
- Rivera, A. y Garicano, L. (24 de septiembre de 2016). El fin de la precariedad. *El Mundo*, p.8.
- Rodriguez Carrajo, M. (1999). Sociología de los mayores. Salamanca: Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca.
- Sagardoy, I. (27 de abril de 2011). Sobre prejubilaciones, jubilaciones anticipadas y conceptos equívocos. Blog Expansión. Recuperado de: <http://www.expansion.com/blogs/sagardoy/2011/04/27/sobre-prejubilaciones-jubilaciones.html>
- 775 euros menos que los hijos. (12 de noviembre de 2016). *El Mundo*, p. 24.
- Suanzes, P.R. y Munera, I. (31 de octubre de 2016). Importantes ineficiencias. *El Mundo*, p. 26.
- Urrutia, C. y Viaña, D. (21 de septiembre de 2016). Popular concentra el 81% del ERE en sus oficinas. *El Mundo*. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/economia/2016/09/21/57e18cd7e5fdea856b8b45c4.html>
- Valverde, M. (22 de enero de 2016). Se disparan las prejubilaciones en las grandes empresas con beneficios. *Expansión*. Recuperado de: <http://www.expansion.com/economia/2016/01/22/56a25fc6ca474187218b45e7.html>
- Veloso, M. (10 de octubre de 2016). Banco Popular indemnizará las prejubilaciones de su ERE con entre el 65% y el 75% del sueldo. *ABC*. Recuperado de: http://www.abc.es/economia/abci-banco-popular-indemnizara-prejubilaciones-entre-65-por-ciento-y-75-por-ciento-sueldo-201610181617_noticia.html
- Viaña, D. (15 de febrero de 2017). Banco de España recomienda elevar la edad de jubilación y completar las pensiones con planes privados. *El Mundo*. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/economia/2017/02/15/58a47612ca47416a578b4632.html>

ANEXO I

Edades de acceso a la jubilación

Tabla 1

Edad de acceso a la pensión de jubilación

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses

2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Nota: Adaptada de Ministerio de Empleo y Seguridad Social. De: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Requisitos/177422

ANEXO II

Tasas de actividad, empleo y paro de la población activa según nivel de estudios

Tabla 2

Tasas de actividad, empleo y paro de la población de 25-64 años, según nivel de formación alcanzado año 2014.

Tasas de actividad, empleo y paro de la población de 25-64 años, según nivel de formación alcanzado, por grupos de edad y sexo. Año 2014.

TOTAL	Inferior a 1. ^a etapa de E. Secundaria	1. ^a etapa de E. Secundaria	2. ^a etapa E. Secundaria	E. Superior	
TASAS DE ACTIVIDAD					
AMBOS SEXOS					
25 - 64 años	80,7	57,9	78,0	84,1	89,6
25 - 34 años	89,1	75,7	89,8	88,1	91,5
35 - 44 años	89,6	75,4	86,7	90,3	93,4
45 - 54 años	83,2	69,5	79,3	85,6	91,5
55 - 64 años	55,4	41,8	53,4	63,5	71,1
HOMBRES					
25 - 64 años	86,9	69,7	86,9	88,8	92,2
25 - 34 años	92,2	85,1	94,2	90,7	92,8
35 - 44 años	94,6	84,0	92,9	95,2	97,7
45 - 54 años	90,5	80,2	89,0	92,1	95,3
55 - 64 años	64,3	53,2	65,2	68,3	72,6
MUJERES					
25 - 64 años	74,6	46,5	67,8	79,2	87,3
25 - 34 años	86,1	64,7	83,4	85,4	90,5
35 - 44 años	84,4	64,7	78,3	85,2	89,7
45 - 54 años	75,9	58,5	69,3	79,4	87,5
55 - 64 años	46,9	32,8	42,7	58,6	69,1

TOTAL	Inferior a 1. ^a etapa de E. Secundaria	1. ^a etapa de E. Secundaria	2. ^a etapa E. Secundaria	E. Superior
-------	---------------------------------------------------	----------------------------------------	-------------------------------------	-------------

TASAS DE EMPLEO

AMBOS SEXOS

25 - 64 años	62,7	35,3	55,4	65,9	77,2
25 - 34 años	65,3	40,6	58,7	65,2	73,7
35 - 44 años	70,7	43,1	60,8	71,2	81,3
45 - 54 años	65,6	40,9	58,3	68,3	81,6
55 - 64 años	44,3	28,6	40,8	52,9	64,8

HOMBRES

25 - 64 años	68,2	42,4	63,2	71,6	80,8
25 - 34 años	67,8	46,2	63,4	69,7	75,1
35 - 44 años	76,2	49,0	67,6	77,7	87,5
45 - 54 años	72,2	46,7	67,1	75,2	86,1
55 - 64 años	51,2	36,0	50,0	57,2	65,2

MUJERES

25 - 64 años	57,1	28,6	46,4	60,1	74,0
25 - 34 años	62,7	34,1	51,8	60,6	72,6
35 - 44 años	65,0	35,5	51,7	64,3	76,0
45 - 54 años	58,9	34,9	49,3	61,8	77,1
55 - 64 años	37,8	22,8	32,6	48,5	64,4

TOTAL	Inferior a 1. ^a etapa de E. Secundaria	1. ^a etapa de E. Secundaria	2. ^a etapa E. Secundaria	E. Superior
-------	---------------------------------------------------	----------------------------------------	-------------------------------------	-------------

TASAS DE PARO

AMBOS SEXOS

25 - 64 años	22,4	39,0	29,0	21,6	13,8
25 - 34 años	26,8	46,3	34,6	25,9	19,4
35 - 44 años	21,1	42,9	29,9	21,2	13,0
45 - 54 años	21,2	41,1	26,5	20,2	10,7
55 - 64 años	20,0	31,5	23,5	16,6	8,8

HOMBRES

25 - 64 años	21,5	39,2	27,3	19,4	12,3
25 - 34 años	26,4	45,7	32,7	23,1	19,0
35 - 44 años	19,5	41,6	27,3	18,4	10,4
45 - 54 años	20,2	41,7	24,6	18,4	9,6
55 - 64 años	20,4	32,3	23,4	16,2	10,3

MUJERES

25 - 64 años	23,4	38,6	31,6	24,1	15,2
25 - 34 años	27,2	47,3	37,9	29,1	19,7
35 - 44 años	23,0	45,1	33,9	24,5	15,3
45 - 54 años	22,4	40,3	28,9	22,1	11,9
55 - 64 años	19,4	30,5	23,6	17,2	6,9

Nota: Datos provenientes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (<http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2013-14/f1-pdf.pdf>)

