

Albert TRAUS BOIX

ESTUDIO DE LAS PREJUBILACIONES EN LAS
EMPRESAS

*Trabajo Final de Carrera
dirigido por
Francisco J. GUILLEN*

Universitat Abat Oliba CEU
FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS
Licenciatura en Administración i Direcció de Empreses

2007

El trabajo es el único capital no sujeto a quiebras

JEAN DE LA FONTAINE

Resumen

Las prejubilaciones se han convertido en un mecanismo de reducción de plantilla muy recurrido por las empresas en estos últimos años. Las razones que cada empresa aduce a la hora de justificar las prejubilaciones son muy amplios y de muy diversa índole: respuesta a fusiones y adquisiciones, absorciones, nueva situación de competencia de mercado, cambios en la orientación del negocio, obsolescencia de los conocimientos de los trabajadores como consecuencia de la evolución de las tecnologías y, por tanto, pérdida de productividad, etc.

Lo cierto es que el número de prejubilados ha crecido espectacularmente y tiene unas consecuencias muy importantes en todos los ámbitos. En primer lugar, tiene una influencia negativa a largo plazo para la Seguridad Social, quien tendrá que destinar más recursos a los nuevos jubilados y, entre el sistema vigente de la Seguridad Social y que cada vez hay menos trabajadores que cotizan, su futuro y el de las pensiones puede correr un gran riesgo de insolvencia. Por otro lado, las empresas sí consiguen reducir sus costes, pero pierden un importante factor: el capital humano que representan los trabajadores de más de 50 años con todos sus años de experiencia. Y para los trabajadores, son muchos los que no saben como afrontar su nueva situación y caen en situaciones de depresión, estrés, etc.

Como remedio a esta situación, tanto la ley como algunas instituciones tratan de incentivar el empleo de los mayores de 50 años mediante bonificaciones o cursos de formación continuada.

Resum

Les prejubilacions s'han convertit en un mecanisme de reducció de plantilla molt recorregut per les empreses en aquests últims anys. Les raons que exposa cada empresa per justificar-les son molt amplies i de diversa índole: resposta a fusions i adquisicions, absorcions, una nova situació de competència de mercat, canvis en la orientació del negoci, obsolescència dels coneixements dels treballadors a conseqüència de la evolució de les tecnologies i, per tant, pèrdua de productivitat, etc.

La veritat es que el nombre de prejubilats ha crescut de forma espectacular y té conseqüències molt importants en tots els àmbits. En primer lloc, té una influència negativa per a la Seguretat Social a llarg plaç, la qual tindrà que destinar més recursos als nous prejubilats i, entre el sistema vigent de la Seguretat Social i que cada vegada hi ha menys treballador que cotitzen, el seu futur i el de les pensions pot córrer un gran risc d'insolvència. Per una altra banda, les empreses sí que aconsegueixen reduir els seus costos, però perden un important factor: el capital humà que representen els treballadors de més de 50 anys amb tots els seus anys d'experiència. Y per als treballadors, son molts els que no saben com afrontar la seva nova situació y cauen en situacions de depressions, estrés, etc.

Com una solució a aquesta situació, tant la llei com algunes institucions intenten incentivar la empleabilitat dels majors de 50 anys mitjançant bonificacions o cursos de formació continuada.

Abstract

The preretirements have become a very used mechanism in order to reduce companies' workers in the recent years. The reasons that each company adduces while justifying the preretirements are very wide and have a very diverse nature: answer to mergers and acquisitions, absorptions, new situation of market competition, changes in the direction of the business, obsolescence of workers' knowledge as a result of technologies' evolution and, therefore, losses of productivity, etc.

The truth is that, the number of prepensioners has grown spectacularly and has had very important consequences in all the scopes. In first place, it has a long term negative influence for the Social Security system that will have to designate more resources to the new pensioners. Due to the actual Social Security system and that every day there are less quotes, Social Security and their pensions future, can easily fall into a state of insolvency. In another hand, companies do reduce their costs, but they lose an important factor: the human capital represented by more than 50 years' workers with all their years of experience. And for the workers, many of them, do not know how to achieve their new situation and the might fall into depression and stress situations.

As possible solution to this situation, the law and some institutions try to incentivate the employment of these people older than 50 years through bonus or continuous education courses.

Palabras claves / *Keywords*

Prejubilaciones – Empresa – Trabajadores – Seguridad Social – Costes – Formación.

Sumario

Introducción.....	11
1. Las prejubilaciones; Concepto.	13
1.1. ¿En qué se basa la prejubilación?	14
1.2. Otras formas de extinción de la relación laboral.	14
2. Normativa respecto a las prejubilaciones.	19
2.1. La ONU.	21
2.2. La OIT.	21
2.3. La UE.	23
2.4. España.	28
3. Las prejubilaciones en la actualidad.	32
3.1. Evolución histórica.	32
3.2. El impacto de las prejubilaciones en la empresa.	33
3.3. El impacto de las prejubilaciones en los trabajadores.	44
3.4. El impacto de las prejubilaciones en la Seguridad Social.	51
4. El futuro del empleo y de los trabajadores de edad.	56
4.1. Planes de mejora de la empleabilidad para los mayores de 50.	59
Conclusiones.	65
Bibliografía.	67

Introducción

En los últimos 15 años, la realidad socioeconómica ha sufrido un importante proceso de cambio que ha tenido un reflejo especial en el mundo de la empresa y en la sociedad en general.

Las bajas tasas de natalidad de las economías occidentales, el progresivo envejecimiento de la población (debido al aumento de la esperanza de vida), las políticas continuadas a favor de las prejubilaciones y la creciente competencia empresarial (como consecuencia de la aparición de nuevos mercados), han planteado una serie de problemas nuevos a los que hay que hacer frente ya que se prevé que esta realidad sea insostenible a medio y largo plazo.

En este estudio se da una visión global de lo que las prejubilaciones son, su regulación legal, de cómo afrontan los organismos internacionales y nacionales esta situación, de su impacto en la empresa, en los trabajadores y en el sistema de pensiones de la Seguridad Social y, por último, las alternativas que se han ido planteando para reducir su uso.

Para ello, nos hemos basado en información extraída de los organismos internacionales y estatales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la ley general de la Seguridad Social, de estudios estadísticos y de las opiniones de todos los agentes implicados (trabajadores, sindicatos, empresas, organizaciones de personas mayores, etc.).

En primer lugar, se analiza el concepto de las prejubilaciones y su diferencia con otras alternativas para reducir las plantillas de las empresas. Sabremos porqué las empresas recurren tan a menudo a los planes de prejubilación.

Seguidamente se da un repaso a las opiniones y medidas impulsadas por los organismos internacionales y nacionales para conocer su evolución en esta temática. La implicación de las instituciones se ha hecho esperar, aunque en los últimos años la mayoría de ellos se han esforzado por desincentivar su uso.

Por otro lado, se analiza el impacto que han producido y producen las prejubilaciones en todos los ámbitos: empresa, trabajadores y Seguridad Social. Hay una atención especial a cómo las empresas afrontan estos planes de prejubilación

ya que son ellas las que deciden implantarlo y las que, directa o indirectamente, inciden en los demás ámbitos (trabajadores y Seguridad Social).

Por último, se proponen algunas iniciativas para reducir el uso de los planes de prejubilación, algunas de las cuales, ya se encuentran activas como cursos de formación o el alargamiento de la vida laboral.

1. Las prejubilaciones; Concepto.

En los últimos años, debido a la necesidad apremiante de las empresas para mantener unos 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 consideradas no traumáticas de reducción de plantillas, hasta llegar a afectar incluso a personas con 50 años recién cumplidos. En estos últimos años, la edad del empleado prejubilado ha ido descendiendo desde los 55 a los 50 años.

Este instrumento de reducción de plantilla, aunque en los últimos años se haya convertido en un concepto bastante frecuente, no cuenta en nuestro ordenamiento con una definición clara y precisa. Esta falta de tipificación regulada hace que sea difícil manejar datos fiables y contrastados.

A pesar de dicha falta de regulación, se pueden dar algunas definiciones que nos proporcionen una idea global de lo que la prejubilación es, aunque no se refieran sólo al instrumento sino también a los trabajadores.

“Se consideran prejubilados aquellas personas que, en el momento de la interrupción de su actividad profesional remunerada, no tienen derecho, por edad, a cobrar pensión alguna de la Seguridad Social”

“Cese de la actividad laboral que afecta a trabajadores que, por ley, no tienen derecho a acogerse a la jubilación anticipada o a la jubilación normal y, por consiguiente, no tienen derecho a cobrar la pensión por jubilación o el subsidio de desempleo”

Una definición más escueta la ofrece la Real Academia Española de la Lengua (RAE), que define la prejubilación como *“jubilación que se produce antes de la edad fijada por la ley o por una norma”*.

De todas estas definiciones se puede extraer una regla común: la prejubilación es el cese de la actividad laboral de aquellos trabajadores que no han cumplido aún la edad legal establecida para la jubilación (en España son los 65 años o los 61 si es anticipada).

1.1 ¿En qué se basa la prejubilación?

En el sistema de prejubilaciones, se establece un pacto entre empresa y trabajador mediante el cual se indemniza al trabajador en unas condiciones - principalmente económicas - suficientemente favorables como para que llegue a la edad de jubilación sin problemas económicos.

La empresa, ante la decisión de reducir su plantilla, establece un plan para los trabajadores más mayores, ofreciéndoles complementos económicos que les permitan poder cobrar el subsidio de desempleo, acogerse a la jubilación anticipada o a la pensión de jubilación, dependiendo de la edad actual del trabajador al que se quiere prejubilarse, sin disminuir su poder adquisitivo.

1.2 Otras formas de extinción de la relación laboral

Jubilación ordinaria

Se considera jubilación cuando el trabajador entra en el régimen de pensiones de la Seguridad Social sin ningún tipo de penalización. La edad de jubilación por antonomasia son los 65 años. El jubilado pasa a cobrar la pensión de jubilación de la Seguridad Social.

Jubilación anticipada

Se considera jubilación anticipada cuando el trabajador su jubila entre los 61 y los 65 años y, por tanto, tiene derecho a percibir una pensión con una penalización por cada año que le falta por cumplir hasta los 65 años.

Es frecuente que las empresas complementen económicamente esta penalización para que el jubilado anticipadamente no pierda su capacidad económica por haberse retirado de su actividad antes de lo previsto.

Los requisitos para acceder a este tipo de jubilación son los siguientes¹:

- Que el cese en el trabajo o el fin del contrato no haya sido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador².

¹ Art. 161.3 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Que éste acredite llevar cotizados un mínimo de 30 años.
- Estar inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo mínimo de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
- Tener cumplidos los 61 años de edad.

En estos casos, la pensión final será minorada por la aplicación de unos coeficientes reductores, según la siguiente tabla³:

- Con 30 años completos de cotización: 8%
- Entre 31 y 34 años completos de cotización, un 7,5%
- Entre 35 y 37 años completos de cotización, un 7%
- Entre 38 y 39 años completos de cotización, un 6,5%
- Con 40 años o más completos de cotización, un 6%

Jubilación parcial

A partir de los 60 años, es posible la jubilación parcial del trabajador, con una serie de condicionantes.

El trabajador que quiere jubilarse, pacta con la empresa una disminución de su jornada y de su salario en unos porcentajes que van desde el 25% como mínimo, hasta el 85% como máximo. Este trabajador, que se llama trabajador relevado, debe acudir a trabajar el tiempo restante hasta el 100 % de su jornada. Esto es, por ejemplo, que si pacta una reducción del 85% de su jornada, debe trabajar un 15%, que lo puede distribuir más a o menos a su conveniencia, previo acuerdo con la empresa.

A esta opción de jubilación debe acompañarle un contrato de relevo, esto es, la empresa establece un nuevo contrato con otro trabajador que sustituye al anterior al menos por el tiempo en que éste último reduce su jornada laboral. Evidentemente el contrato de relevo puede ser por más tiempo que el indispensable para cubrir la reducción de jornada del trabajador relevista. Este contrato de relevo debe durar al menos hasta el mismo día en que el trabajador relevista acceda a la situación de jubilación total, es decir, cuando cumpla los 65 años. El trabajador relevado percibirá

² A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma.

³ Art. 161.3.3º del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

una cantidad de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por el tiempo reducido y otra cantidad que le seguirá abonando la empresa por el tiempo restante.

Expediente de Regulación de Empleo (ERE) / despidos colectivos

Es un procedimiento que debe utilizarse en los casos de despido colectivo, extinción o suspensión del contrato por fuerza mayor, suspensión por causas técnicas, productivas o económicas y extinción por la desaparición de la personalidad jurídica de la empresa y que es presentado por las empresas o por los responsables legales de los trabajadores para solicitar dicha suspensión o extinción.

Según el Estatuto de los Trabajadores, el empresario debe acudir al despido colectivo siempre que pretenda despedir en un período de tres meses a diez empleados en las empresas de menos de 100 trabajadores; al 10% de la plantilla cuando ésta se componga de entre 100 y 300 empleados; a 30 contratados de una plantilla de más de 300 personas.

Cuando la empresa propone un ERE, cada trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de doce mensualidades. Sin embargo, muchos empresarios optan por encontrar una salida más armoniosa y en favor de sus empleados. Se trata de alcanzar un acuerdo entre ambas partes. De esta forma ambas partes salen beneficiadas: el dueño evita los trámites que acarrea un ERE y que en su caso no fuera aprobado por la autoridad laboral porque las causas no estén muy claras o no pueda acreditarlas, y los trabajadores consiguen aumentar su retribución.

La indemnización está prevista en el artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores y se justifica como una medida para mitigar las consecuencias sufridas por los trabajadores por la pérdida involuntaria de su empleo.

La regulación de empleo está sometida a un procedimiento que comienza cuando el empresario o el representante de los trabajadores solicitan la aprobación del expediente ante la Dirección Provincial o General de Trabajo. Antes de que esta autoridad emita una decisión, el propietario y los empleados de la empresa disponen de un período de consulta para llegar a un acuerdo, con el fin de que la regulación les perjudique lo menos posible.

Será en esta fase de consulta donde habrá o no un acuerdo. Si existe acuerdo, éste será vinculante para ambas partes; si por el contrario existe desacuerdo, será la autoridad competente quién resuelva sobre el fondo de la cuestión, estimando o desestimando la decisión empresarial.

Suspensión

Es la interrupción temporal de un contrato de trabajo. Mientras dura la suspensión, el empleado no presta sus servicios en la empresa y por tanto, no cobra, pero conserva siempre el derecho de volver a su puesto de trabajo. Se trata de una especie de paréntesis en la relación laboral, motivado por diferentes causas como los períodos de maternidad o la incapacidad temporal para desempeñar el puesto de trabajo.

Cuando el trabajador pide la suspensión de su contrato, está solicitando una excedencia, que será forzosa cuando el empleado tenga que ocupar un cargo público (por ejemplo, alcalde o diputado) o realizar funciones sindicales como representante de la plantilla. Para poder disfrutar de una excedencia voluntaria por otros motivos, es necesario que el contratado lleve como mínimo un año en su empresa, y en este caso, no tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, sino un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. No obstante, el trabajador puede aceptar un puesto de categoría inferior si bien con la remuneración de éste último⁴.

El empresario sólo puede suspender una relación laboral a través de un expediente de regulación de empleo (tiene que solicitarlo a la Dirección de Trabajo) y sólo cuando se den determinadas circunstancias en la actividad productiva. El expediente sólo será autorizado cuando contribuya a superar la situación económica de la empresa y a garantizar su viabilidad y el empleo en el futuro.

Extinción

A diferencia de la suspensión, la extinción de un contrato significa la ruptura definitiva de la relación laboral entre el empresario y su empleado. En general, el

⁴ Art. 46.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

término extinción suele ir acompañado de la palabra finiquito, que es la cantidad que la empresa tiene que pagar al trabajador despedido.

El caso más habitual de extinción se produce cuando finaliza un contrato temporal (no hay que olvidar que nace con una muerte anunciada). El empleado quedará desvinculado de la empresa cuando llegue la fecha de vencimiento de su contrato (siempre que no lo renueven o lo hagan fijo).

Aunque no es muy común, el empresario y el trabajador pueden acordar amistosamente la conclusión del contrato, pero lo más normal es que sea una de las partes quien decida acabar con la relación laboral. Puede suceder que el trabajador o el empresario se jubilen, que uno de los dos quede incapacitado para prestar sus servicios, o que el empleado presente su dimisión.

Además, el Estatuto de los Trabajadores recuerda también otros casos más o menos obvios que provocan la extinción: Muerte del empresario o del trabajador o fuerza mayor, a saber, un incendio, un terremoto u otra tragedia no previsible que impida el desarrollo de la actividad de la empresa.

2. Normativa respecto a las prejubilaciones

En las fuentes de la relación laboral, la ley, el convenio y el contrato, la ley ha dado importantes pasos atrás. Como se mencionaba al inicio de este trabajo, la regulación de las prejubilaciones es muy escasa e imprecisa, tanto en el ordenamiento español como en el europeo. Lo que predomina en este ámbito son las recomendaciones de organizaciones internacionales y europeas, programas de fomento del empleo y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social establecidas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en los presupuestos anuales. En cuanto a la ley, ésta ha ido estableciendo más poder a las partes (trabajadores, sindicatos y empresarios) con el propósito de que sean ellos mismos los que regulen sus condiciones de trabajo. Este poder o autonomía de la voluntad ha hecho que la negociación colectiva sea, metafóricamente, la primera ley en la que fijarse.

El repertorio de elementos que han pasado a la autonomía de las partes mediante la negociación colectiva es amplísimo. Ya se ha dicho que, con el respeto a los mínimos de derecho necesario, la regulación del conjunto de las condiciones de trabajo corre a cargo de la negociación colectiva. Y ya se ha visto el papel que juega esta institución en relación con los trabajadores de edad. Acuerdos Marco con las menciones a la no discriminación imprescindibles, e insistencia en la jubilación prematura como elemento básico de las reestructuraciones.

Sin embargo, esta autonomía de negociación de las condiciones laborales ha supuesto, en los últimos años, un claro perjuicio para toda la sociedad. Trabajadores que, de pronto y sin justificación alguna, se ven "obligados" a dejar su trabajo y a no saber qué hacer para sentirse útiles y valorados dentro de la sociedad; empresas que abusan de esta autonomía y que para reducir sus costes y aumentar su competitividad, ven en los planes de prejubilación la solución más rápida para conseguir este objetivo económico sin pararse a pensar que los trabajadores de edad atesoran un valor humano y de conocimientos fundamental para el buen hacer de la empresa; el sistema de la Seguridad Social empieza a tener más detractores que defensores al ponerse en duda su capacidad para poder dar las prestaciones oportunas a todos los ciudadanos a consecuencia, entre otros factores, de estas prejubilaciones que supone un gasto adicional para las arcas de la Seguridad Social; y, por último, sindicatos que han impulsado ciegamente las prejubilaciones a razón de cuantiosas sumas de dinero para sus afiliados y sin defender los intereses reales de los trabajadores, lo que a priori parece que debería ser su papel más destacado.

Es aquí, con la aprobación unánime de los sindicatos a los planes de prejubilación, donde las empresas consiguen su objetivo de reducir sus plantillas sin que esto sea considerado un abuso o una mala gestión.

Es por eso que en los últimos años han ido apareciendo, cada vez con más fuerza, recomendaciones, leyes, directivas e informes que intentan dar un giro a esta situación. Y la verdadera transformación ha de empezar en las mentes de los actores. La Comisión de la UE. expresa con contundencia esta opinión:

“Se requiere un compromiso mucho más fuerte [...] para facilitar la transición hacia una vida laboral más larga, dotar a las personas de las calificaciones necesarias para afrontar los futuros cambios y promover las prácticas correctas en las empresas con relación a la gestión del “factor edad”.”⁵

El repertorio de situaciones a revisar abarca los campos siguientes:

- El tratamiento de la antigüedad a efectos retributivos (complemento por antigüedad, incrementos colectivos o individuales, “bonus” o acciones);
- los efectos de la antigüedad en la movilidad interna (sistema de asignaciones y de ascensos);
- la consideración de los trabajadores de edad en el plan de formación (detección de necesidades, objetivos, programa, evaluación);
- el tratamiento de la edad en el plan de reclutamiento y selección;
- la inclusión en la entrevista periódica del “factor edad” (evaluación y plan de acción);
- las previsiones de la edad en los planes de previsión social (seguros, planes y fondos de pensiones);
- y cualquier incentivo a la jubilación anticipada en convenio o norma interna.

Todas estas medidas tendrían por objeto eliminar los incentivos a la salida anticipada o las desigualdades excesivas debidas a la antigüedad, pero, en una segunda fase, serían necesarias medidas de acción positiva, incentivadoras de la permanencia.

Vamos a destacar ahora los pasos que han realizado tanto los organismos internacionales como los europeos y los nacionales ante las prejubilaciones.

⁵ Comunicación de la Comisión Europea, de 21 de Mayo de 1999: Hacia una Europa para todas las edades.

2.1 La ONU

Partiendo de la Declaración Universal de Derechos Humanos en la que se dispone que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”⁶, la ONU ha desarrollado un papel discreto en materia de empleo y de prejubilaciones.

Sus aportaciones han ido más encaradas al acceso al empleo de los más jóvenes, a la mejora de la calidad del empleo, a la formación profesional y a la no discriminación en el trabajo por razón de género, de religión, de raza...⁷

Su aportación más destacada en el ámbito del empleo y las prejubilaciones ha sido reciente, en el año 2002, con la II Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento celebrado en Madrid.

En esa Asamblea, la ONU se centró en el hecho del aumento de la esperanza de vida y el propósito de que las personas de edad participen activamente en la vida económica, social, cultural y política de la sociedad. Insistió en el compromiso de eliminar la discriminación por edad y quiso resaltar las ventajas para el crecimiento y la integración del recurso a las competencias y el potencial de las personas de edad.

Respecto a éstas, la ONU declara:

“[...] las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, en el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos, y de seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación”⁸.

2.2 La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) inició, en 1964, lo que sería años después, un debate sobre el empleo y las oportunidades que el mercado de trabajo puede ofrecer a toda la población activa. Fue en el Convenio sobre la Política del

⁶ Art. 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948.

⁷ A destacar el Convenio y la Recomendación sobre el servicio del empleo de 1948; la Recomendación sobre la orientación profesional de 1949; el Convenio y Recomendación sobre discriminación en el empleo de 1958 y la Recomendación sobre la formación profesional de 1962.

⁸ Art. 12 de la Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, 2002.

empleo, suscrito el 9 de julio de 1964 y en el que, considerando la obligación de esta organización de fomentar entre las naciones del mundo programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, se establecieron ciertas pautas a seguir para los Estados Miembros para conseguir resolver el problema del desempleo y del subempleo.

En concreto, el Convenio estableció que:

“Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido⁹.”

De una forma general, la OIT invitaba a los Estados miembros a desarrollar políticas de empleo efectivas que hiciesen posible alcanzar tasas de pleno empleo. Entre otras, las medidas que quería impulsar la OIT eran la no discriminación de trabajadores por razón de edad, sexo, raza o ideología y el fomento del empleo mediante una formación continua para los trabajadores, especialmente, para los de más de 50 años.

Como veremos más adelante, la formación de los trabajadores es un aspecto fundamental para todos ellos y, en especial, para los trabajadores de edad porque les permite ir actualizándose en un mundo empresarial cada vez más volátil como el que empezaba a vislumbrarse en los años 70 y es una forma de aumentar su tasa de empleo.

Unos años después, este mismo organismo dio una definición sobre lo que se consideraban trabajadores de edad en la recomendación general sobre personas de edad, celebrado en 1980; según la OIT, se entiende por tales “a todos los trabajadores que por el avance de su edad están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación”¹⁰.

En esta recomendación, la OIT puso énfasis en la prevención de la discriminación por razón de edad, en la protección y en la preparación para la jubilación. La cuestión es que ya por aquel entonces, se preveía que podía haber dificultades en el

⁹ Convenio sobre la política de empleo de la OIT celebrado en Ginebra, de 9 de julio de 1964.

¹⁰ Recomendación General sobre las personas de edad de la OIT celebrada en Ginebra, de 4 de junio de 1980.

empleo, sobretodo para las personas mayores de 50 años. De ahí, que la OIT lanzara mensajes y recomendaciones a los Estados y a las propias empresas y a los sindicatos o representaciones de trabajadores sobre las cuestiones más problemáticas – la dificultad de encontrar trabajo pasados los 50 años – y sobre aquellas que pudiesen ser objeto de mejora – como la flexibilización del horario de trabajo o la movilidad funcional de los trabajadores de edad –.

En dirección a los Estados, la OIT recomendó desarrollar, entre otras:

Políticas nacionales destinadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores, sea cual fuere su edad...”, y en particular, “al acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación, al reconocimiento de sus aptitudes profesionales y su experiencia, a poder elegir un empleo de su elección, a los medios de formación profesional que permitan al trabajador actualizarse y seguir formándose, a la promoción y a una justa distribución de tareas, a la seguridad en el empleo, centrándose en las prácticas relativas a la terminación de la relación de trabajo y a una remuneración acorde con sus valores¹¹.

De este último extracto, se observa una clara preocupación de este organismo por la situación de los trabajadores de edad. La OIT quiere empezar a mejorar la situación de cierto abuso de despidos de trabajadores de edad mediante planes de prejubilación, despidos individuales o expedientes de regulación de empleo y menciona aspectos o medidas dirigidos a mejorar la situación de estos trabajadores “maduros” , como pueden ser su reconocimiento por sus aptitudes y por su experiencia más que por su antigüedad en la empresa, cursos de formación para su adaptabilidad, una justa distribución de las tareas...aspectos todos ellos que influyen de manera directa en la decisión, por parte de la dirección de las empresas, de realizar un plan de prejubilaciones o un expediente de regulación de empleo, etc., y que de realizarse correctamente, pueden suponer para las compañías una ventaja competitiva basada en el capital humano, al aprovechar todo el talento y la experiencia que poseen los trabajadores de edad.

2.3 La UE

La prolongación continua de la duración de la vida y la persistencia de una baja mortalidad, están conduciendo a toda Europa a una situación de envejecimiento de la población y de disminución de la población activa, que se está convirtiendo en una

¹¹ Apartado 5 de la Recomendación sobre los trabajadores de edad de la OIT celebrada en Ginebra, de 4 de junio de 1980.

prioridad política de primer nivel dados sus efectos en la economía, las prestaciones sociales, la inmigración y todos los fenómenos ligados al cambio. A todo esto, aparece como inevitable la prolongación de la vida activa.

La tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55-64) era, en 2005, en la UE de los 25, del 42,5% (en España, 43,1%), y la edad media de salida del trabajo se situaba en 60,4 años (España, 61,5) El objetivo fijado en el Consejo Europeo de Estocolmo de 2001 para 2010 era de una tasa de empleo del 50%.

Para la Comisión, los grandes planteamientos ante este problema del cese anticipado de la relación laboral son:

- Para la economía, el aumento de la participación y de las tasas de empleo de esa franja son cruciales para aprovechar plenamente la oferta de mano de obra a fin de apoyar el crecimiento económico, el sistema fiscal y el sistema de previsión social ante la previsible reducción de la población en esa edad laboral.
- Los regímenes de jubilación anticipada son respuestas a corto plazo a coyunturas económicas desfavorables y reestructuraciones empresariales.
- La prolongación de la vida activa marcha en paralelo con el aumento de la expectativa vital y de la calidad de la formación y del empleo.

Ante esta creciente situación, la UE no ha querido quedarse atrás en este tema del envejecimiento y de la salida cada vez más prematura de la vida laboral. Sus acciones se han basado principalmente en recomendaciones a los Estados Miembros y, de forma indirecta, a todos los actores involucrados.

Su más lejana mención a las prejubilaciones sucedió en 1999, cuando la Comisión Europea elaboró una comunicación denominada "*Hacia una Europa para todas las edades*" en el marco del Año Internacional de las personas de edad. En esta comunicación, la Comisión europea hacía un primer balance: entre 1960 y 1995, la esperanza de vida media de los ciudadanos europeos había aumentado en ocho años para los hombres y en siete para las mujeres. Con este dato, el alto cargo europeo hacía un pronóstico sobre la situación en el futuro, que establecía que en los próximos 20 años, es decir, hasta 2015, el grupo de edad 20-29 descendería un 20%, mientras que el grupo de edad 50-64 aumentaría en un 25%. Este pronóstico sumado a la situación de continuas prejubilaciones hacía entrever que la tasa de empleo de los trabajadores de más de 50 años se iría disminuyendo a medida que pasasen los años, con el correspondiente gasto de la Seguridad Social para poder hacer frente a todos estos nuevos jubilados.

Ante esta preocupante situación que vaticinaba la Comisión, ésta ya se encaraba a emprender acciones (o mejor dicho, a incentivar a los Estados miembros) vinculadas a la cuestión de la edad en la gestión de los recursos humanos, que hasta entonces, y como reconoce expresamente la institución europea, se había descuidado.

Entre otras medidas referentes a la salud y atención de las personas incluidas en esta franja de edad que proponía la comisión, aparecía una crítica bastante explícita a “las políticas que fomentan la salida precoz del mercado laboral, en lugar de promover la formación permanente y las nuevas salidas”¹². Se empezó a notar que la Unión europea se estaba decidiendo a combatir el desempleo y a aumentar de manera importante y duradera la tasa de empleo en Europa, instando a los Estados miembros a:

- Prolongar la participación de los trabajadores en el mercado laboral
- A fomentar la formación permanente
- A aumentar la flexibilidad laboral
- A modificar los regímenes impositivos y de deducción de las prestaciones sociales
- A mejorar los incentivos al empleo y a la formación

De este modo, el comisionado europeo pretendía invertir la tendencia que empezaba a darse de jubilarse anticipadamente, planteando nuevas formas de jubilación gradual y aumentando la flexibilidad de los regímenes de jubilación.

Un año más tarde, el Consejo Europeo adoptaba una directiva comunitaria referente, principalmente, a la igualdad de trato en el ámbito del empleo y la ocupación. El máximo objetivo que pretendía el Consejo era:

“Establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”¹³.

Desarrollando este objetivo básico para el Consejo Europeo y referente a la no discriminación por razón de la edad, se abogaba por incentivar el la contratación y la formación de las personas que se encuentran y se encontrarán en un futuro en la

¹² Comunicación de la Comisión Europea: *Hacia una Europa para todas las edades*. de 21 de mayo de 1999.

¹³ Directiva 2000/78/CE del Consejo Europeo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

franja de edad de más de 50 años, reconociendo el valor fundamental que aportan estas personas para el conjunto de la sociedad y su participación en el futuro.

Otra referencia de la UE a la prejubilación y el envejecimiento fue en Marzo de 2002, como complemento a la II Asamblea Mundial sobre envejecimiento celebrado en Madrid. Fue una comunicación de la Comisión Europea y en ella se trataba de dar una visión general a las medidas impulsadas hasta la fecha por Europa, sus consecuencias y sus repercusiones futuras.

La Comisión definía así la actuación de la UE en este ámbito:

“La estrategia de la UE de cara al envejecimiento aspira a aprovechar al máximo las posibilidades de todos los ciudadanos, sea cual sea su edad. Parte de la premisa de que las medidas encaminadas a hacer frente al envejecimiento no deben centrarse exclusivamente en las personas que tienen una edad avanzada en el momento de su adopción. El envejecimiento es un problema que nos concierne a todos, independientemente de nuestra edad y, en este sentido, un planteamiento que tome en consideración todas las etapas de la vida puede facilitar la elaboración de medidas políticas apropiadas, teniendo en cuenta aspectos específicos a una determinada categoría de edad o a uno u otro sexo¹⁴.”

Esta estrategia se materializó en una orientación hacia políticas y prácticas en favor del envejecimiento activo. Entre las principales prácticas en este ámbito destacan el aprendizaje permanente, la prolongación de la vida activa, la promoción de una jubilación más tardía y progresiva, la potenciación de la jubilación activa y el fomento de actividades que promuevan las capacidades y el estado de salud de las personas mayores. Estas prácticas permiten elevar la calidad de vida media de los ciudadanos y, a nivel social, contribuyen a alcanzar mayores niveles de crecimiento, a aliviar la carga de la dependencia y a reducir considerablemente el coste de las pensiones y la atención sanitaria. Son, por tanto, estrategias que redundan en beneficio de todos los ciudadanos, independientemente de su edad.

Por lo que respecta a los trabajadores de más edad, el envejecimiento pone de manifiesto la necesidad de modificar las prácticas actuales en materia de gestión del factor «edad» en el trabajo y en los mercados laborales. A la vista de la disminución de la oferta de trabajadores jóvenes y de edad intermedia, los trabajadores de más edad, que representan una valiosa fuente mano de obra infrutilizada durante años,

¹⁴ Comunicación de la Comisión Europea: *La respuesta de Europa al envejecimiento mundial*, de 18 de Marzo de 2002.

deberían asistir a una mejora sustancial de sus perspectivas en el mercado de trabajo. Conviene adoptar – según la Comisión europea – políticas y prácticas que permitan a estos trabajadores aprovechar plenamente las nuevas oportunidades y que les motiven a hacerlo.

En este sentido, la UE impulsó una serie de cambios que son de vital importancia. En primer lugar, se impone una nueva orientación que potencie el mantenimiento de la capacidad de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores de más edad — hombres y mujeres— a través de medidas tales como la formación, la salud y la seguridad, la adaptación del lugar de trabajo y la definición de las tareas, la puesta a punto de tecnologías que faciliten el trabajo y una nueva ordenación de la jornada laboral. En segundo lugar, es preciso ampliar las políticas activas en materia de empleo a los trabajadores de más edad. Deberían aprovecharse las posibilidades de crear oportunidades de trabajo para los trabajadores mayores y elevar su tasa de empleo a través de medidas de reinserción y de mantenimiento en el mercado de trabajo. Ello permitiría elevar la edad efectiva de jubilación, tanto para los hombres como para las mujeres, evitando así que el impacto negativo del envejecimiento sobre la oferta de mano de obra se vea exacerbado por el mantenimiento de prácticas actuales que incentivan la jubilación anticipada.

La promoción de políticas de empleo favorables al envejecimiento activo constituye una pieza clave de la estrategia europea de empleo y es igualmente indispensable de cara a la consecución del objetivo de pleno empleo que se ha marcado la Unión Europea.

Con vistas al cumplimiento de los objetivos comunitarios en materia de tasas de empleo fijados por el Consejo Europeo de Estocolmo, se invitó a los Estados miembros a fijar objetivos nacionales, a fin de centrar las estrategias nacionales en la promoción de una mayor participación en el mercado de trabajo, también para los trabajadores de más edad.

Finalizando esta comunicación, la Comisión quiso destacar que una iniciativa de estas características debe partir de la premisa de que estos esfuerzos son de interés general y redundan en beneficio del conjunto de la sociedad, lo que podría dar lugar a una reorientación de fondos públicos hacia este ámbito. En este sentido:

“La estrategia europea de empleo considera cada vez más a los trabajadores de más edad uno de los elementos clave de la mano de obra futura y destaca su contribución al desarrollo sostenible de una Europa que envejece¹⁵.”

Con todo lo expuesto, la UE ha adoptado políticas de acción más alentadoras y claras sobre qué tienen (o deberían) hacer los Estados miembros para combatir las continuas olas de prejubilaciones que han asolado Europa en los últimos 20 años y ha clasificado a las personas de edad en la primera posición de sus actuaciones y propósitos, al considerarlos especialmente importantes para el futuro del empleo en Europa, para los sistemas de pensiones, para la competitividad de las empresas europeas y para el crecimiento general de la economía.

2.4 España

España, como todos los demás organismos que hemos visto, no goza de una legislación clara y precisa sobre la prejubilación y sus consecuencias. Sin embargo, una ley que intentó plasmar este aspecto fue la ley 35/2002, de 12 de Julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, modificando algunos artículos de la Ley General de la Seguridad Social de 1994 y de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

El objetivo de esta ley era “dotar a la jubilación de los caracteres de gradualidad y progresividad”. Como se desprende de la lectura de este objetivo propuesto por el Gobierno español, el objetivo se centraba más en incentivar a los trabajadores que rondasen los 65 años para que siguiesen en activo que en establecer medidas que corrigiesen o desincentivasen la salida prematura del trabajo.

Volviendo a la ley, y siguiendo con el objetivo de lograr esta mayor permanencia en la actividad, el Gobierno español se comprometió a introducir las modificaciones legales necesarias, entre las que destacó:

- La posibilidad de que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación pudiese superar el 100%¹⁶.

¹⁵ Comunicación de la Comisión Europea: *La respuesta de Europa al envejecimiento mundial*, de 18 de Marzo de 2002.

¹⁶ Art. 163.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta modificación se basaba en que cuando se accede a la pensión de jubilación a una edad superior a los sesenta y cinco años, el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora será el resultante de sumar al 100% un 2% adicional por cada año completo que se haya cotizado desde el cumplimiento de los sesenta y cinco años.

- La exención de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, excepto la incapacidad temporal, por parte de empresarios y trabajadores, en los que concurren las circunstancias de tener cumplidos sesenta y cinco años o más de edad y acreditar treinta y cinco años o más de cotización efectiva a la Seguridad Social¹⁷.
- La posibilidad de compatibilizar el recibo de una pensión de jubilación con el ejercicio de un trabajo a tiempo parcial¹⁸.
- El aumento de la edad mínima permitida para optar a una jubilación anticipada, de 60 a 61 años.
- Se incrementó el factor de penalización de las jubilaciones anticipadas.
- Introdujo bonificaciones del 50% de las cuotas de seguridad social para los trabajadores de sesenta años o más y con una antigüedad en la empresa de al menos cinco años.¹⁹

La reforma del año 2002: ¿ha modificado la decisión de jubilarse?

Esta ley fue significativa porque introdujo cambios importantes en la materia. Un estudio de “La Caixa” analizó si las transiciones de trabajador a jubilado habían cambiado con la introducción de la ley 35/2002²⁰. El análisis no puede diferenciar cuál de los cambios incluidos en la reforma tuvo un papel más importante y, por tanto, sólo evalúa la ley en su totalidad.

El estudio confirma que las reformas del 2002, que modificaron el sistema de incentivos para jubilarse anticipadamente e introdujeron bonificaciones fiscales para aquellos empresarios que retuvieran a trabajadores de 60 o más años, han ayudado a reducir las jubilaciones anticipadas generando así una mayor tasa de empleo.

Los resultados muestran que la reforma incrementó las probabilidades de continuar trabajando. Se estima que sin la reforma del 2002, las tasas de empleo en el año

¹⁷ Art. 112 bis del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

¹⁸ Art. 165.1.2º del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Durante esta situación de compatibilidad entre pensión de jubilación y ejercicio de un trabajo a tiempo parcial, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

¹⁹ Artículo sexto apartado séptimo de la ley 12/2001 de medidas urgentes del mercado laboral para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

²⁰ GUTIÉRREZ-DOMÉNECH, María, *El empleo a partir de los 55 años*, Documentos de economía de “La Caixa”. 2006

2004 para el grupo de edad 60-64 hubieran sido al menos 1,6 puntos porcentuales más bajas.

No obstante, se debe ser cuidadoso al otorgar todo el incremento de empleo al impacto de la nueva ley. Esto requiere suponer que el grupo de trabajadores para los que va destinada la reforma no ha sido influido simultáneamente por otros motivos. ¿Podría ser, por ejemplo, que el incremento en la probabilidad de que los mayores de 55 continuaran trabajando hubiera sido inducido por una expansión económica paralela? Alternativamente, ¿podría el cambio en las transiciones haber sido originado por un incremento de la demanda laboral de este grupo de edad? Lo que si esta claro es que la reforma del 2002 contribuyó al incremento de las tasas de empleo de las personas de edad. Por tanto, esta ley sirvió de ejemplo de cómo mediante la flexibilidad del sistema de pensiones y la introducción de bonificaciones, pueden ser medidas útiles para reducir el problema de las prejubilaciones y jubilaciones anticipadas.

Recientemente, y siguiendo con el propósito de introducir mejoras para el empleo, el Parlamento español aprobó la reforma de la Ley de Medidas en Materia de Seguridad Social, aprobada por el Gobierno en Febrero de 2007 a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. La Ley desarrolla una reforma global del sistema de la Seguridad Social, según el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social, firmado el 13 de julio de 2006 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO.

La Ley contempla actuaciones de consolidación del sistema, apoyo a la familia, prolongación de la vida laboral, incapacidad temporal y jubilación y su objetivo es asegurar el futuro de las pensiones dotando al sistema de más equidad y estabilidad.

Esta reforma es un nuevo paso en las ayudas que concede el Gobierno a las empresas para que mantengan a los trabajadores mayores en sus plantillas y, por tanto, contribuyan a desplazar en unos años una parte del gasto en pensiones.

Principalmente, la reforma se basa en tres aspectos. El primero de ellos es que se exonera a las compañías que mantengan en sus plantillas trabajadores mayores de 65 años del pago de la cotización de incapacidad temporal por contingencias comunes de estas personas. (Antes, en la reforma del 2002, no se incluía esta exoneración de pago). Este incentivo se suma a las bonificaciones en las cotizaciones sociales que tienen las compañías con los trabajadores de 60 años en

adelante, siempre que cumplan determinadas condiciones. Por ejemplo, que tengan contrato indefinido, cinco o más años de antigüedad en la empresas y 35 años de cotización a la Seguridad Social. Las bonificaciones comprenden desde el 50% de las cotizaciones sociales, cuando el trabajador tenga 60 años, hasta el 100%, cuando tenga 65 años. Entre una y otra edad, la rebaja aumenta de forma paulatina diez puntos cada año.

La siguiente reforma incentiva la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de los 65 años aumentando la pensión de jubilación. El beneficio para el empleado, a partir del 1 de enero de 2008, es que por cada año de continuidad en el empleo su pensión se revalorizará un 2% habiendo contribuido a la Seguridad Social durante 35 años o un 3% para los trabajadores con carreras de cotización de 40 años.

Por último, se homogeneizarán los requisitos para acceder a la jubilación parcial con los de la anticipada. A partir del primer día del 2008, será preciso haber cumplido 61 años (ahora eran 60), treinta años cotizados y seis años de antigüedad en la empresa (estos dos últimos requisitos no se exigen en la actualidad en la jubilación parcial).

Todo ello se destina a incentivar la prolongación de la vida laboral, a reducir el gasto público en pensiones y a aumentar la tasa de empleo de las personas mayores de 50 años.

3. La actualidad de las prejubilaciones

Las prejubilaciones se han convertido en un mecanismo de reducción de plantilla muy recurrido por las empresas en estos últimos años. Según estimaciones aproximadas realizadas por el Ministerio de Trabajo y por el CES (Consejo Económico y Social), cada año se prejubilaban en España entre 60.000 y 70.000 trabajadores.

3.1 ¿Evolución histórica y previsiones?

A partir de la segunda mitad de la década de los 70, la crisis económica que afectó a las economías occidentales tuvo una especial incidencia sobre el sector industrial español, ya que el desarrollo económico español se sustentaba en este sector.

Como respuesta a esta crisis, se llevaron a cabo importantes reducciones de plantilla mediante expedientes de regulación de empleo y jubilaciones anticipadas. En el periodo de 1977 y 1985, se produjo una pérdida de más de 1.750.000 trabajadores sobre una población activa de 12,5 millones de personas. En el sector industrial, ésta pérdida de ocupación llegó a cobrarse 776.000 efectivos sobre una ocupación en este sector de 3,4 millones de ocupados.

A comienzos de los 80 se desarrolló un amplio proceso de reconversión industrial que incluía medidas dirigidas a proteger económicamente a los trabajadores afectados por estos procesos hasta el momento en que pudieran acceder a una pensión de jubilación. Estas ayudas equivalentes a la jubilación anticipada se financiaron con recursos públicos y aportaciones empresariales.

A mediados de la década de los 80, se establecieron estas mismas ayudas para los trabajadores de empresas que estuvieran inmersas en crisis aunque no estuvieran sometidas a la reconversión industrial.

En 1994 se reguló la concesión de “ayudas previas a la jubilación ordinaria” en el Sistema de Seguridad Social a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas. El objetivo de estas ayudas era facilitar una cobertura económica a los trabajadores afectados por procesos de extinción de trabajo, por causas económicas, organizativas, de producción o técnicas.

Fue en la década de los 90 y principios del nuevo siglo XXI cuando se empezó a producir un cambio de signo en cuanto que ya no son sólo las empresas en crisis las que llevan a cabo procesos de reestructuración de plantillas, sino que, también se trata de empresas en expansión y con importantes beneficios.

Ya en el nuevo siglo, las cosas no mejoraron mucho. Entre el año 2000 y el 2001, la desaceleración económica que sufrieron los motores de la economía mundial (EE.UU., Japón y Alemania), junto con la crisis tecnológica, arrastró a muchas empresas a reducir el número de sus trabajadores. Se cuantificó esta reducción de trabajadores en unos 250.000 puestos de trabajo en el mundo y unos 50.000 en Europa.

Lógicamente, las empresas más afectadas fueron las del sector tecnológico y de las telecomunicaciones, como la italiana Telecom Italia con 13.000 despidos, las holandesas Coros y Philips con 7.000 despidos cada una, la sueca Ericsson con 6.000, la británica British Telecommunications con 5.000 o la finlandesa Nokia con 4.000 puestos de trabajo.

En lo que se refiere a España, la crisis y los despidos también se sucedieron con frecuencia. En el año 2000, uno de los peores años por lo que se refiere a reestructuraciones de plantilla, el número de despidos alcanzó la cifra de 60.000 trabajadores.

Desde entonces hasta ahora, la cosa ha mejorado sensiblemente como consecuencia de las medidas impulsadas por la Unión Europea y sus aplicaciones dentro del territorio nacional. Sin embargo, la situación sigue preocupando a todos los agentes sociales que se ven involucrados en estos ceses de la actividad laboral, tanto, que el actual Gobierno Español ha propuesto adelantar la edad de jubilación mediante incrementos en los porcentajes de aplicación sobre la base reguladora.

3.2 El impacto de las prejubilaciones en la empresa

¿Cómo están abordando las empresas la jubilación de sus empleados?

La creciente competencia, las fusiones empresariales, la contracción de la actividad en los últimos años y otros factores derivados de la globalización, hacen que las empresas contemplen la reducción de plantilla como la solución más rápida a sus

problemas de costes, recurriendo a la externalización de las actividades, a despidos colectivos, a la no renovación de los contratos...

Las vías de prejubilación son muy variadas: expedientes de regulación de empleo, despidos individuales, bajas incentivadas y planes de prejubilación.

Sin embargo, la más extendida en las grandes empresas, por ser la menos traumática – a priori – para el trabajador, y la más aceptada por los sindicatos, la constituyen los planes de prejubilación, en los que la empresa y los representantes de los trabajadores pactan unas condiciones que son muy favorables para el trabajador desde el punto de vista económico.

El común denominador de los planes de prejubilación de las grandes empresas 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.

Los argumentos que cada empresa aduce a la hora de justificar las prejubilaciones son muy amplios y de muy diversa índole: respuesta a fusiones y adquisiciones, absorciones, nueva situación de competencia de mercado, cambios en la orientación del negocio, obsolescencia de los conocimientos de los trabajadores como consecuencia de la evolución de las tecnologías...

Respecto a los criterios de aplicación del plan, son varias las voces que denuncian que la empresa incurre en una discriminación por razón de la edad al prescindir de los trabajadores en función de la edad que tengan y sin considerar otros factores. No obstante, es cierto que algunas empresas valoran otros factores a la hora de aplicar el plan de prejubilación (como pueden ser la antigüedad, el área geográfica, el nivel profesional o la voluntariedad del empleado para abandonar la empresa), aunque la gran mayoría establece una edad de corte a partir de la cual se aplica el plan a todos aquellos trabajadores que cumplan con esa edad o una superior, sin distinción.

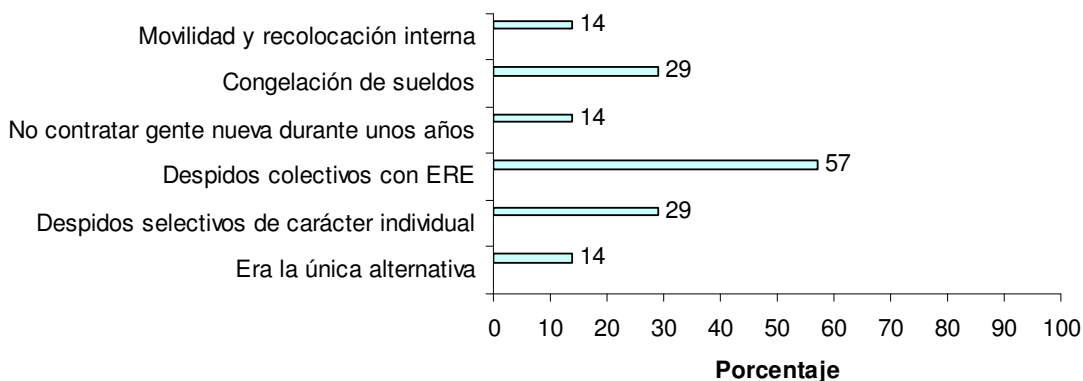
El objetivo de las prejubilaciones no es tanto rejuvenecer la plantilla sustituyendo a los más mayores de la empresa por las nuevas generaciones, sino el de reducir los costes salariales. Esta afirmación se extrae de un estudio realizado por el IESE y en

el que el 78% de las empresas estudiadas afirma que se planteó iniciar una política de prejubilaciones para reducir sus costes²¹.

Cabe destacar también que las empresas también buscan u optan por planes alternativos antes de llegar a la conclusión de que la mejor salida a su “crisis” es la elaboración de un plan de jubilación, aunque la diferencia en las aplicaciones de uno u otro plan son muy grandes, haciendo del plan de prejubilaciones la solución más elegida.

En el mismo estudio, ante la pregunta de si la empresa se plantea otras alternativas antes de optar por el mecanismo de las prejubilaciones, sólo un 14% no contemplaron otras posibilidades por considerar la prejubilación como única solución al problema. El resto de las empresas analizadas, previamente al diseño del plan de prejubilaciones, barajaron otras medidas entre las que destacan los despidos selectivos de carácter individual y la congelación de sueldos.

¿Qué alternativas se plantearon antes de decidirse por la prejubilación?



En el momento de decidir la solución más conveniente de reestructuración, las empresas optan mayoritariamente por el plan de prejubilaciones por considerarlo más ventajoso tanto para la empresa, en términos de ahorro de costes salariales a medio plazo, como para el empleado afectado, que sale de la empresa en mejores condiciones económicas que con cualquier indemnización establecida por la legislación laboral.

²¹ IESE, *Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones*, 2003.

¿Qué coste tiene para las empresas las prejubilaciones y las jubilaciones?

Como las razones de la empresa para llevar a cabo planes de prejubilación son muy variados, no siempre el exceso de personal o sobredimensionamiento de la plantilla es la causa principal, sino que otra causa muy importante y decisiva puede ser la mejora de los ratios de productividad.

Si el problema para la empresa es éste, la baja productividad de sus trabajadores de edad, la rentabilidad o coste del plan se medirá básicamente en términos económicos o en términos de reducción del coste salarial. La rentabilidad del plan, pues, obedece a la siguiente fórmula:

$$\boxed{\text{Coste de aplicación del plan}} < \boxed{\text{Coste que supondría mantener en activo a los trabajadores que se quiere prejubilarse}}$$

La empresa estará dispuesta a invertir en el plan de prejubilaciones siempre que el coste del mismo sea inferior al coste que supondría mantener en activo a los empleados cuyos puestos se quieran amortizar. Se trata básicamente de aumentar la productividad, es decir, rebajar el coste por empleado.

Aunque si el objetivo final del plan es simplemente el reducir el coste por trabajador, el debate abarca muchos otros aspectos a parte del meramente económico como las capacidades organizativas, la adaptación a la estrategia de negocio o el aprovechamiento máximo del rendimiento y capacidades de los trabajadores.

Sin embargo, desde el punto de vista de los costes laborales, los planes de prejubilación siempre son rentables, ya que con lo que la empresa deja de pagar al trabajador prejubilado, se pueden financiar nuevas contrataciones en condiciones más baratas y con condiciones laborales más precarias: empleos temporales, jornadas más largas, salarios más bajos, etc.

¿Cómo preparan las empresas a sus trabajadores cuando se acerca la edad de su jubilación o cuando están incluidos en un plan de prejubilaciones?

La lógica nos diría que se deberían poner en práctica programas de preparación para que el trabajador pueda hacer frente a su nueva situación y en donde participen todos los organismos interesados y/o afectados y no dejar al trabajador prejubilado totalmente solo y desinformado de un día a otro. Tales programas deberían proporcionar información sobre sus derechos y obligaciones, sus posibilidades y condiciones de continuación de una actividad profesional o de emprender actividades con carácter voluntario, la utilización del tiempo libre, etc.

Son principalmente las empresas grandes las que ofrecen algún tipo de cursillo de preparación para la jubilación, bien directamente, bien externalizándolo a otras instituciones. Lógicamente, no todas las empresas grandes ofrecen esta oportunidad ni todas las empresas del país son consideradas grandes empresas, por lo que, a falta de las empresas, son instituciones estatales u organizaciones de personas mayores las que se encargan de ello.

Por ejemplo, Francia, Irlanda y el Reino Unido gozan de determinadas instituciones estatales y una red de sucursales locales encargadas para este proceso. En Bélgica, Dinamarca y España son las organizaciones de personas mayores las que ofrecen programas de preparación a la jubilación junto con instituciones sociales de derecho público. Últimamente, existe también un creciente número de compañías comerciales de pensiones o de inversiones que están entrando en este campo, sobretudo en España, el Reino Unido, Francia y Dinamarca. Estos cursos se han introducido a causa del creciente mercado privado de pensiones y, estos cursos, son en su mayoría cortos, concentrados y enfocados directamente al asesoramiento financiero.

No obstante, solamente entre un cinco y un diez por ciento de las personas que se jubilan reciben alguna ayuda formal en la preparación a la jubilación. En cuanto al contenido de los cursos, existen básicamente dos modelos: uno basado en la facilitación de informaciones y el otro en el desarrollo personal.

A pesar de estas oportunidades, algunas instituciones mantienen que las empresas deberían emprender acciones más directas sobre esta cuestión. El liderazgo de estas acciones correría a cargo del departamento de Recursos Humanos.

“La Planificación de los RR.HH, como Política de Gestión de los RR.HH, es indispensable para evitar las disfunciones organizativas y pérdidas de productividad en las organizaciones laborales y, al mismo tiempo, asegurar el humanismo, rendimiento y buen clima laboral de los trabajadores mayores de 50 años” asegura la UGT²².

Para conocer cómo las empresas pueden elaborar un curso de preparación de cara a la jubilación de sus trabajadores, el sindicato de UGT expone el caso de ENDESA, en su Convenio Colectivo de 1984 cuando la empresa propuso un Plan de Preparación a la Jubilación.

Primero de todo, se elaboró un estudio que sirvió de base para la confección del mencionado plan. Este estudio finalizó con la consideración de dos cuestiones fundamentales: acciones a emprender y edad de los participantes.

Respecto a lo primero, se hizo un sondeo sobre las ideas que tenían las personas incluidas en el plan sobre la jubilación, se recogieron los respectivos objetivos (tanto de la empresa como de los trabajadores), se realizaron varias reuniones con los afectados, tanto colectiva como individualmente, y con la presencia del cónyuge. A medida que el plan iba poniéndose en marcha, las reuniones se seguían produciéndose para destacar los aspectos positivos y negativos del mismo. En cuanto a la edad, se acordó que fuesen para personas con más de 57 años y que su adhesión al plan fuese totalmente voluntaria y sin costes para el participante.

El Programa tardó dos años en ponerse en práctica, comenzando en febrero de 1986. En ese año, participaron 86 trabajadores, en 1987, participaron 260 trabajadores, y así sucesivamente hasta llegar al año 1991 con un número total de prejubilados de 1.046. Cabe destacar que a medida que el plan estaba en marcha, se iban adhiriendo más trabajadores al plan, dato que resalta que una buena comunicación y planificación de un plan de prejubilaciones puede contar con la aprobación de los afectados.

En todo momento, participaron médicos, sociólogos, psicólogos, juristas, economistas, expertos en Seguridad Social y jubilados que hablaban de sus experiencias. Y, por último, se proporcionó a los trabajadores información periódica sobre cuestiones relacionadas con la jubilación.

²² UGT, *Introducción a las prejubilaciones*, 2001.

Como vemos, la aplicación del Plan de prejubilación propuesto en 1984 por la empresa ENDESA, negoció en todo momento con los trabajadores, les proporcionó ayuda exterior para conocer su nueva situación y, una vez ya se habían prejubilado, siguieron enviando información de utilidad a sus ex trabajadores.

Sin embargo, éste caso no es muy frecuente. Viendo sus resultados, es destacable la implicación de la empresa en la información y en la comodidad expuesta a los trabajadores para que fuesen ellos mismo los que pudiesen adherirse al plan. Esto nos da un ejemplo de cómo no todos los planes de prejubilación deben ser vistos como una decisión unilateral de la empresa o un remedio sin salida para los trabajadores. Repetimos no obstante, que no es lo más habitual dado que el dato es contundente; sólo entre un cinco y un diez por ciento de los que se prejubilán reciben una información/formación similar a esta.

Ámbito económico de las prejubilaciones

El primer factor a considerar en la formulación del plan es el carácter voluntario de la prejubilación. Al no tratarse de despidos ni de un expediente de regulación de empleo, 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, los rumores existentes en las empresas de la posibilidad de un expediente de regulación de empleo para aquellos que no acepten el plan de prejubilación, etc., configuran todo un clima que “invita” a aceptar la prejubilación como la mejor opción a la hora de salir de la empresa. Estos diferentes condicionantes que rodean a los planes de prejubilación hace que se hable de una voluntariedad “forzada” o, cuando menos, “condicionada”.

A la hora de convencer a los trabajadores para que se acojan al plan de prejubilaciones propuesto por la empresa, éstas, salvo excepciones, sólo utilizan el argumento económico para convencer al “mayor” de que se prejuble, con una consecuencia directa: si el factor económico es el único importante, debe ser bastante alto para que sea convincente.

Los planes de prejubilación tienen dos componentes económicos:

1. Una cantidad en concepto de indemnización que el prejubilado recibe al salir de la empresa.

2. Una cantidad que se recibe de forma periódica en forma de renta o sueldo durante un periodo que varía de unas a otras empresas (hasta la edad de jubilación normal, hasta una edad de jubilación anticipada acordada o de manera vitalicia). Éstos ingresos de la prejubilación oscilan entre el 60 y el 70% de los ingresos en activo o más si se trata de bancos o cajas, porcentaje bastante alto que avala la impresión de que negociar las prejubilaciones con el valor económico como único criterio, hace que las prejubilaciones sean una salida cara para la empresa.

La vía más empleada por las empresas para la prejubilación es el acuerdo dentro de un ERE con despido y paso al INEM. En los dos primeros años, el prejubilado cobra la prestación por desempleo; tras los dos años, quienes cumplen los requisitos pasan a cobrar el subsidio de empleo, y los que no los cumplen, acostumbran a seguir con el complemento establecido en el plan y pagado por la empresa.

Las condiciones económicas que se ofrecen son el punto clave para la aceptación del plan de prejubilaciones. En la Tabla 1 se representan las diferentes condiciones según la fase en la que se acoja el prejubilado y las condiciones ofrecidas por las empresas.

Tabla 1. Condiciones clasificadas según las fases de recorrido del prejubilado²³

Prejubilación	Desempleo		Jubilación Anticipada	Jubilación
50 – 58 años			60 – 64 años	65 años
Indemnización Nota 1	Prestación por desempleo Nota 2	Subsidio para mayores de 52 años Convenio especial con la Seguridad Social Nota 4 Complemento de la empresa Nota 5	Pensión 1. Hasta la jubilación anticipada 2. Hasta la jubilación 3. Vitalicio	

²³ IESE, *Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones*, 2003, p. 16.

- *Nota 1:*

Las grandes empresas realizan un pago inicial en concepto de indemnización o “premio”, cuya cuantía y plazos de entrega varían según cada plan.

- *Nota 2:*

En el 88% de los planes, el trabajador, al acogerse a la prejubilación, percibe del INEM dos años de la prestación por desempleo, durante los cuales la empresa les complementa hasta el porcentaje acordado en el plan. El doce por ciento restantes no recurre al INEM, ya que son las mismas empresas las que aportan el porcentaje acordado. Generalmente se aplica con cargo a reservas de la propia empresa para no “dañar” la cuenta de resultados del año.

- *Nota 3:*

Con el fin de mantener la relación con el sistema de Seguridad Social, el pago de la cuota de la Seguridad Social corre a cargo de la empresa.

- *Nota 4:*

Las grandes empresas acuerdan un complemento que se obtiene del cociente entre el sueldo bruto anual y el sueldo bruto anual en activo; el porcentaje oscila entre el 60% hasta el 100% del sueldo. Se fija también la duración de esta prestación, que puede ser: hasta que el empleado llegue a la edad de la jubilación anticipada (60 años), hasta que el empleado cumpla los 65 años (edad de jubilación legal) o de forma vitalicia. Incluso en algunos casos, se establece un incremento anual de la cuantía del complemento, que suele igualarse al IPC.

¿Cómo financian las empresas sus planes de prejubilación?

Acabamos de ver las etapas por las que pasa un trabajador prejubilado dependiendo de la edad en la que cese de su actividad y los ingresos o indemnizaciones que percibe, ya sea por parte de la propia empresa, por prestaciones de la Seguridad Social o de ambas instituciones a la vez. Sin embargo, debemos preguntarnos cómo afrontan las empresas este gasto.

Generalmente, las empresas realizan una provisión de fondos para afrontar la financiación de las prejubilaciones, analizan los costes de aplicación y calculan el periodo de amortización del mismo.

La normativa contable y mercantil establece que los gastos extraordinarios se contabilizan en la cuenta de resultados y no por la vía de las reservas. No se pueden ocultar las pérdidas en las reservas de la sociedad. Generalmente, las empresas realizan unas dotaciones en base a estas previsiones de jubilación y/o realizan un cargo en las cuentas 641 o 678, referentes a “indemnizaciones” y “gastos extraordinarios” respectivamente.

Sin embargo, en el caso de la banca y las cajas de ahorro, la situación es distinta ya que estas entidades asumen todo el coste de los salarios que garantizan a sus prejubilados y que suele estar entre un 90 y un 100% del salario bruto; es decir, la financiación es estrictamente empresarial. En los ajustes de estas entidades financieras, no se suele recurrir al seguro de desempleo, sino que se hacen con cargo a los beneficios o reservas de estas entidades. Difícilmente las entidades bancarias financiaran sus planes de prejubilación con cargo a los beneficios, sino que lo harán con cargo a las reservas de la entidad puesto que si se cargase a los beneficios, se afectaría negativamente el pay-out²⁴.

El Ministerio de Trabajo defiende este modelo de financiación empleado por el sector bancario porque se evita así que las grandes compañías se beneficien de los fondos públicos del INEM para pagar una parte del salario del trabajador prejubilado hasta que cumpla la edad legal de jubilación.

Han sido varias las entidades financieras las que han recurrido ampliamente a esta fórmula para financiar sus diversos planes de reestructuración. Los grupos BSCH y BBVA cargaron un neto de más de 200.000 millones de las antiguas pesetas a reservas entre 1993 y 1999.

No obstante, en el año 2004, el Banco de España no permitió a las entidades financieras que costeasen sus planes de prejubilación con reservas y exigió que se hiciese un cargo en la cuenta de pérdidas y ganancias. En uno de los informes anuales de estas entidades, el cambio de normativa se expresaba de esta forma:

“En este ejercicio se ha realizado además una dotación extraordinaria neta de impuestos al fondo de prejubilaciones por importe de [...] millones de euros, circunstancia que hay que considerar de forma separada para realizar una adecuada comparación con los resultados del ejercicio 2003, ya que hasta dicho año las dotaciones al fondo de prejubilaciones se venían realizando contra reservas de libre disposición, al contar para

²⁴ Porcentaje de beneficios que se destina al pago de los dividendos.

ello con autorización expresa del Banco de España, circunstancia que no se da en 2004.²⁵

Tabla 2. PREJUBILACIONES FINANCIADAS CON CARGO A RESERVAS*

	AÑO	BSCH	BBVA	BANESTO	POPULAR
	1993	18.370	6.698	-	-
	1994	26.784	2.812	-	-
	1995	26.884	2.704	-	-
	1996	41.610	-	-	10.000
	1997	9.295	37.394	-	14.508
	1998	34.958	65.679	27.400	17.642
	1999	133.407	63.866	25.972	11.648
	2000	326.000	808.000	20.863	0
	2001	270.732	479.000	175.791	59.000
	2002	705.845	324.000	144.430	54.000
	2003	259.014	410.000	74.360	147.000
a pyg	2004	810.000	572.000	70.000	61.000
	2005	4.215	286.000	-	0
	2006	4.481	1.019.000		4.322
	2007			256.390	
	2008				
	2009				

*Fuente: Informes anuales.

Tal y como lo mencionábamos anteriormente, las entidades financieras han ido cargando a reservas los costes de sus planes de prejubilación a lo largo de estos años, aunque en el ejercicio del 2004, el Banco de España les obligó a contabilizarlo en la cuenta de pérdidas y ganancias. En cuanto al número de trabajadores prejubilados, las cifras también son elevadísimas. El BSCH ha prejubilado desde 1994 a más de 18.000 trabajadores y el BBVA a más de 9.000.

Estas dos entidades financieras han sido noticia constantemente por sus planes de prejubilación y su más que discutida generosidad con sus ex empleados. Un ejemplo de ello es que en el ejercicio 2002, el BBVA cargó a reservas la cifra de 57 millones de euros que, según el propio banco, “es consecuencia de la jubilación y prejubilación de consejeros ejecutivos durante el año, que pasan a formar parte del colectivo de antiguos miembros del consejo de administración”. En ese año, los únicos consejeros ejecutivos que causaron baja fueron Ybarra y Uriarte.

²⁵ Banesto, *Informe anual 2004*.

Por el otro lado, el BSCH, o mejor dicho su presidente, se ha sentado como presunto acusado frente a un posible delito de apropiación indebida y administración desleal por el caso de las jubilaciones millonarias del que finalmente, el tribunal absolvió. El caso era que el banco pagó en concepto de jubilación 47,75 y 108 millones de euros al que fue copresidente de la entidad hasta agosto de 2001, José María Amusátegui y al ex vicepresidente Ángel Corcóstegui respectivamente en el momento en que abandonaron la entidad financiera.

Por otro lado, las empresas costean sus planes de prejubilaciones mediante dotaciones a las provisiones de fondos que contabilizan en la cuenta de pérdidas y ganancias. Su utilización ha sido también frecuente en los últimos años, de ahí de que podamos poner varios ejemplos como Telefónica, SEAT, RTVE o Braun entre otros. Aquí damos un pequeño resumen:

- Telefónica ha prejubilado desde 2003 a unos 15.000 trabajadores.
- SEAT llegó a un acuerdo con la Generalitat y los representantes sindicales de los trabajadores para recortar unos 1.500 empleos mediante prejubilaciones y bajas incentivadas en 2007.
- RTVE acordó recortar 4.150 empleos, el 39% de la plantilla total, que se llevará a cabo a través de prejubilaciones de trabajadores que tengan 50 años y hayan estado contratados como fijos durante seis años. Su coste aproximado es entre 145 y 194 millones de euros.
- 29 trabajadores de Panrico aceptan el plan de prejubilación pactado entre compañía y sindicatos. La compañía prevé llegar a las 44 salidas en 2007. Los trabajadores recibirán entre un 70 y un 85% de su salario hasta el momento de su jubilación.
- Braun ofrece prejubilaciones a 300 trabajadores a partir de los 50 años. El cierre de la fábrica de Esplugues de Llobregat, en Barcelona, afecta a unos 700 empleados.
- Airbus reduce en 2007 su plantilla en España en 400 trabajadores.

Y no sólo en España se han producido grandes prejubilaciones, sino también en el extranjero. A modo de ejemplo, destacar a las empresas EDS y Ford, que ofrecieron prejubilaciones a 12.000 y 75.000 trabajadores respectivamente en Estados Unidos.

3.3 El impacto de las prejubilaciones en los trabajadores

La decisión de jubilarse

La situación de los individuos mayores de 55 años responde, en parte, a los incentivos generados por el sistema de seguridad social mediante las prestaciones contributivas de desempleo, de incapacidad laboral y de jubilación y de las políticas de fomento del trabajo. Es por esta razón por la que a la hora de escoger la edad óptima de jubilación, los individuos tratan de maximizar su bienestar teniendo en cuenta su flujo de renta actual y futura.

Paralelamente, existen ciertos patrones de conducta con respecto a esta importante decisión y que fueron expuestos por el estudio de “La Caixa” antes mencionado. En él, y a modo ilustrativo, se expresaba que los no solo las prestaciones públicas influyen en la jubilación, sino que era cierto que los individuos que gozan de una buena salud tienden a jubilarse más tarde, así como aquellos que son propietarios de una empresa. Por el contrario, las transiciones a jubilación son más frecuentes entre aquellos individuos que disponen de un plan de pensiones privado.

Dejando estos otros aspectos influyentes, cuantos más incentivos ofrezca la seguridad social de cara a la jubilación, más temprana se producirá esta decisión. Visto por el lado opuesto, cuantas menos facilidades se den para anticipar la jubilación, menos trabajadores pasarán a ser población pasiva (por ejemplo, la ley 35/2002 que frenó la tendencia de prejubilarse).

No obstante, hay trabajadores que se encuentran inmersos en un plan de prejubilaciones hecho por su propia empresa. ¿Cuál es entonces su decisión?

En general, los trabajadores que están incluidos en el plan de prejubilación lo aceptan ya que tienen la idea de que es algo irremediable y generalizado en las empresas. Además, de todos es sabido que continuamente aparecen en los medios de comunicación noticias sobre la precariedad laboral y la dificultad de los jóvenes y de los mayores de 45 años para encontrar un empleo y de la actual situación de muchas empresas, las cuales se encuentran en un mercado globalizado y competitivo que les obliga a una acelerada disminución de costes que afecta, principalmente, a los trabajadores de más edad. Todas estas ideas generalizadas hacen que los trabajadores acostumbren a aceptar los planes de prejubilación.

Un complemento que se añade a esta percepción, es la sensación que tienen los trabajadores “maduros” de que las empresas les ven no como unos expertos sino como “anticuados” u obsoletos y, por ello, un coste a amortizar y una argumentación

para sustituirlos por jóvenes más preparados, más adaptables y a un coste muy inferior.

Ante este clima laboral incierto, los jóvenes se sienten mayor preparados, más flexibles y más baratos, y ven a los mayores como anquilosados supervivientes que se aferran a su puesto taponado su evolución profesional y lastrando a la empresa con sus elevadas condiciones económicas. Muchos de estos trabajadores “mayores” se sienten presionados a irse.

¿Cómo ven los mayores de 50 la jubilación?

Para reflejar la opinión de los trabajadores sobre la prejubilación y sus consecuencias, reflejaremos algunos estudios realizados al respecto.

El más reciente de estos es el realizado por AXA SEGUROS titulado “*Estudio Internacional AXA 2007 sobre jubilación*”. Este estudio tiene como finalidad comparar la percepción que los trabajadores, con una edad comprendida entre los 25 y superior, tienen sobre la prejubilación con la de personas ya jubiladas, con una edad menor de 75 años.

El primer punto a destacar de este estudio es el ideal que tienen los trabajadores en activo respecto a su edad de jubilación; las personas trabajadores sueñan con una jubilación anticipada a la edad de 56 años. Pero dichas personas son conscientes que no dejarán de trabajar antes de los 63.

Ante la misma cuestión pero ahora desde un punto de vista comparativo con otros países²⁶, vemos que los trabajadores españoles coinciden con el resto de los países en cuanto a su deseo de tener una jubilación anticipada sobre los 56 años. Sin embargo, observamos que España es el país de la muestra que tiene la edad media real de jubilación más elevada, con 61 años. China, por el contrario, es el país con una edad real de jubilación más baja (52 años).

Otro dato a destacar de este estudio es el número de jubilados que hicieron efectiva su jubilación antes de la edad legal prevista (65 años o a partir de los 61 si es anticipada). Un 63%, según el estudio, de los trabajadores ya jubilados lo hizo antes de la edad normal de jubilación. Sin embargo, y esto quizás es lo que sorprenda,

²⁶ Países de la muestra: Japón, Alemania, Portugal, Italia, Bélgica, EE.UU., Reino Unido, España, Australia, Francia y China.

sólo un 35% de éstos, accedió a la jubilación de forma impuesta, mientras que el resto, un 65%, lo hizo de forma voluntaria. Este dato es destacable puesto que muchas veces se tiene el estereotipo de que las personas jubiladas anticipadamente lo son porque la empresa les obligó sin dejarles ninguna alternativa. No obstante, como se desprende de este estudio, es todo lo contrario; los trabajadores se prejubilán porque así lo deciden ellos.

Si comparamos estos resultados interiores con los de otros países, vemos que España vuelve a estar entre los países con un porcentaje más alto a la hora de la jubilación anticipada con este 63%. Es el segundo país de la muestra, por detrás de EE.UU. (con un 68%), con una tasa de jubilación anticipada mayor. Es decir, los trabajadores españoles se jubilan antes de la edad normal de jubilación con más frecuencia que las personas de otros países.

Por otro lado, tanto trabajadores en activo como jubilados se oponen a aumentar la edad mínima de jubilación (61% y 55% respectivamente) y comparten la idea que la edad de jubilación sea hasta los 65 años.

No obstante, esta negativa respecto a aumentar la edad de jubilación contrasta con la percepción que tienen tanto los trabajadores en activo como los ya jubilados sobre las posibilidades de continuar trabajando más allá de los 60 años. Especialmente los jubilados son de la opinión de que podrían haber seguido trabajando cinco años más antes de su jubilación efectiva. Recordemos que la edad media efectiva de jubilación de los jubilados es de 61 años, con lo que si hubiesen seguido trabajando esos cinco años más como apuntan, se acercarían más a la idea actual del Gobierno español de aumentar la edad de jubilación. Si se ven capaces de seguir trabajando más años, ¿por qué tanto revuelo cuando el Gobierno propuso aumentar la edad de jubilación?

Una consideración muy gráfica que nos aporta este estudio es la idea que tienen los trabajadores sobre la jubilación y el contraste que se obtiene cuando nos referimos a los jubilados. Para los trabajadores, la palabra jubilación les evoca tres aspectos principales: el descanso, el momento para realizar viajes y disfrutar de unas buenas vacaciones y, por último, la idea de la muerte, las enfermedades y el sentimiento de soledad. Analizándolo con calma, vemos que la población activa tiene una idea bastante positiva respecto a la jubilación. Ven en ella, el momento ideal para dedicarse a descansar, a disfrutar del tiempo libre, a ocuparse de la familia y/o a

realizar aquel deporte que siempre tenían en mente o aquel viaje que pudo ser pero no fue.

Ante esta visión claramente optimista de los trabajadores, nos topamos con la percepción de los jubilados. Para este colectivo, lo único positivo de la jubilación es el disponer de tiempo de descanso. Los demás aspectos que más asocian con la jubilación son los pensamientos sobre la muerte y las enfermedades y sobre la sensación de inutilidad con respecto a la sociedad. Más minoritarios pero, se encuentran factores negativos como la soledad y la dependencia y el aburrimiento. Como percatamos, los jubilados no ven la prejubilación como esa etapa idílica de la vida que nos ofrecían los trabajadores en activo, sino más bien una etapa que no es cómoda de vivir y en la que, sobretodo, los problemas de salud juegan un papel importante.

En cuanto a los ingresos de jubilación, también nos encontramos ante una diferencia suficientemente importante entre trabajadores y jubilados. Los últimos comunican que los ingresos que perciben como jubilados son insuficientes o totalmente insuficientes (con un dato del 65%), es decir, que primero son más bajos que su último salario y segundo que no son adecuados para su supervivencia. Aún sabiendo estos problemas económicos por los que atraviesan los jubilados, los trabajadores tienen la idea contraria respecto a sus ingresos futuros. Estos piensan que sus *remuneraciones* como jubilados serán suficientes para afrontar sus obligaciones y sus necesidades cotidianas en un claro 55%.

Comparando estos datos con los demás países de la muestra, nos encontramos en que los jubilados españoles se encuentran en el último lugar a la hora de calificar sus ingresos de jubilación. Eso quiere decir que los jubilados españoles consideran que cuentan con unos ingresos insuficientes. Sólo los jubilados japoneses y portugueses tienen una idea cercana a la de los españoles. Por el contrario, los jubilados estadounidenses, chinos y australianos son de la opinión de que sus ingresos de jubilación son suficientes con unos altos porcentajes (68%, 65% y 64% respectivamente).

Volviendo a los trabajadores españoles, esta creencia o excesivo optimismo que tienen estos sobre sus futuros ingresos como jubilados se puede explicar con otro dato: sólo el 18% de la población trabajadora conoce cuáles serán sus ingresos de jubilación. Sólo a medida que se acerca la edad de jubilación, los trabajadores se preocupan más por conocer cuáles serán sus ingresos después del trabajo y de sus

condiciones. Esta despreocupación por conocer nuestros futuros ingresos puede ser la causa de las diferentes opiniones que se dan entre trabajadores y jubilados.

En comparación con otros países, España se encuentra entre los menos informados sobre sus ingresos de jubilación, solo por delante de Portugal. Este apartado está liderado por Alemania, con un 54% de trabajadores que conocen sus ingresos de jubilación. Respecto a esta preparación de cara a la jubilación, la mayoría de los jubilados no empezaron a prepararse para la jubilación hasta los 45 años o más. Aún así, el porcentaje no es muy elevado; un 37%. Por otro lado, los trabajadores, a pesar de no conocer sus ingresos de jubilación, tienen previsto empezar a preparar su jubilación sobre los 30 años, dato que sorprende ya que si se empieza a preparar la jubilación sobre los 30 años, ¿cómo es que no se conocen los ingresos de jubilación?

Siguiendo en el tema económico, ¿cómo garantizaron o tienen pensado garantizar estos ingresos de jubilación? A parte de la pensión proveniente de la contribución legal a la Seguridad Social y/o a contribuciones por parte del empresario o del propio trabajador, la población trabajadora se diferencia de las anteriores generaciones en apostar por otros medios de obtención de ingresos. Las vías más empleadas por éstos son el plan de pensiones individual, un seguro de vida y la inversión de su dinero en acciones, bonos, fondos, etc. Una conclusión breve que podríamos extraer de estos resultados es que la población trabajadora conoce las dificultades de los actuales pensionistas y desconfía de que cuando sean ellos los que deban percibir dicha pensión, ésta sea suficiente. Es por eso que buscan otros medios alternativos para garantizarse unos mayores ingresos.

Estas “estrategias” en busca de un mayor ingreso futuro se puede deber a dos factores: el primero de ellos es la desconfianza que tienen los actuales trabajadores en el sistema de pensiones de la Seguridad Social, es decir, consideran que en un futuro el Estado no será capaz de proporcionar esos ingresos como consecuencia de una baja natalidad, una mayor tasa de población jubilada, un menor número de trabajadores que coticen a la Seguridad Social y aseguren el pago de esas pensiones..., y por otro lado, sería la búsqueda de un mayor nivel de vida o un afán por acumular riquezas en esa etapa de la vida.

La respuesta a la opinión sobre las pensiones y la situación de la Seguridad Social, también se puede extraer del propio estudio. Según el mismo, los trabajadores son bastante pesimistas respecto a la situación actual del sistema de la Seguridad

Social. Un total del 66% considera que tiene problemas graves o que empieza a tener problemas, aunque solo un once por ciento admite que está en crisis. Situación totalmente contraria a la de los jubilados. Ellos son de la opinión que, si bien es cierto que puede no estar en su mejor momento, no hay ningún indicio que pueda pensar que la situación pueda derivar en un cambio de sistema. Sólo un 32% de los jubilados opina que existe algún problema, mientras que un 41% opina que no existe problema alguno.

En comparación con los demás países de la muestra, España es de los países que menos se alarman con su actual sistema de pensiones. Los españoles son los europeos que más confían en la sostenibilidad de su sistema de pensiones. Países como Japón, Alemania, Portugal o Italia son los países que consideran que su propio sistema de Seguridad Social está en crisis.

Por último, la mayoría de los trabajadores y jubilados eran conscientes de que se podría producir, en los próximos años, una reforma de la jubilación. No iban demasiado desencaminados puesto que el Gobierno español ha propuesto a finales del 2007 una reforma del mismo con la principal novedad de alargar la edad de jubilación. Las reformas que, según trabajadores y jubilados, se producirían pasarían por aumentar la edad de jubilación en un primer momento y, en segundo lugar, una reducción de las prestaciones de la pensión pública.

Como se desprende de esta última cuestión, sobretudo los trabajadores son conscientes de que la situación actual no pasa por su mejor momento y que es hora de buscar soluciones; son conscientes también de que si la situación no mejora, verán reducida su pensión de jubilación, y es por eso que buscan otras vías de ingreso a parte de la contribución al sistema de la Seguridad Social a parte de mentalizarse de que no gozarán de su jubilación hasta pasados los 63 años aproximadamente.

La vida después de la jubilación

Como en todo, la alegría va por barrios. Para unos es un desastre, y para otros, una felicidad inmensa. “A veces no sé ni en qué día de la semana estoy porque todos me parecen iguales. La casa se me viene encima.” Es el relato de Juanjo, al que le prejubilaban hace un año y aún no se ha adaptado a la nueva situación. “El problema no es tanto el dinero, lo peor es que, de repente, no sabes qué hacer con tu vida.”

La otra cara de la moneda es Esperanza, que trabajaba en una gran empresa de telecomunicaciones y aceptó el plan que le propusieron. "Estoy encantada, tengo ya varias ofertas para trabajar. Si me interesa, vale; y si no lo veo claro... pues ya tengo la vida resuelta así es que para qué voy a complicarme".²⁷

Lo que se observa es estos dos relatos es que para unos, la prejubilación es una liberación y una posibilidad de aprovechar el tiempo libre para dedicarlo a lo que uno quiera y, para otros, una catástrofe para él y su entorno al no saber cómo sentirse útiles y al perder poder adquisitivo.

Es por el lado negativo que algunas fuentes, especialmente las organizaciones de personas mayores, están en contra de las prejubilaciones ya que no sólo se pierde capital humano y experimentado sino que también supone un desastre para la propia persona en sí anímica y socialmente.

Esperanza dijo que estaba encantada con su prejubilación y que tenía ofertas para volver a trabajar. Este es un dato interesante, en la medida de que algunos prejubilados siguen trabajando. Para ello, un estudio del IESE²⁸ revela que un 43% de los encuestados dice que realiza una actividad profesional después de su prejubilación, ya sea la misma que realizaba anteriormente u otra distinta o parecida. Éstas personas que "siguen en activo" suelen ser antiguos empleados que en su empresa ocupaban funciones o puestos de alto nivel con el consecuente grado de formación. El 57% restante dijo no realizar actividad profesional alguna después de haberse prejubilado. Mayoritariamente, este porcentaje se debe a personas que no ocupaban puestos de nivel en su empresa; estas personas son las que menos esperan volver a encontrar un empleo y las que peor suelen llevar la prejubilación junto con aquellas personas que ocupaban cargos de nivel en su empresa y que por ello, se consideraban imprescindibles. Lo dicho, la alegría va por barrios.

3.4 El impacto de las prejubilaciones en la Seguridad Social

Perspectivas de la población mayor de 60 años

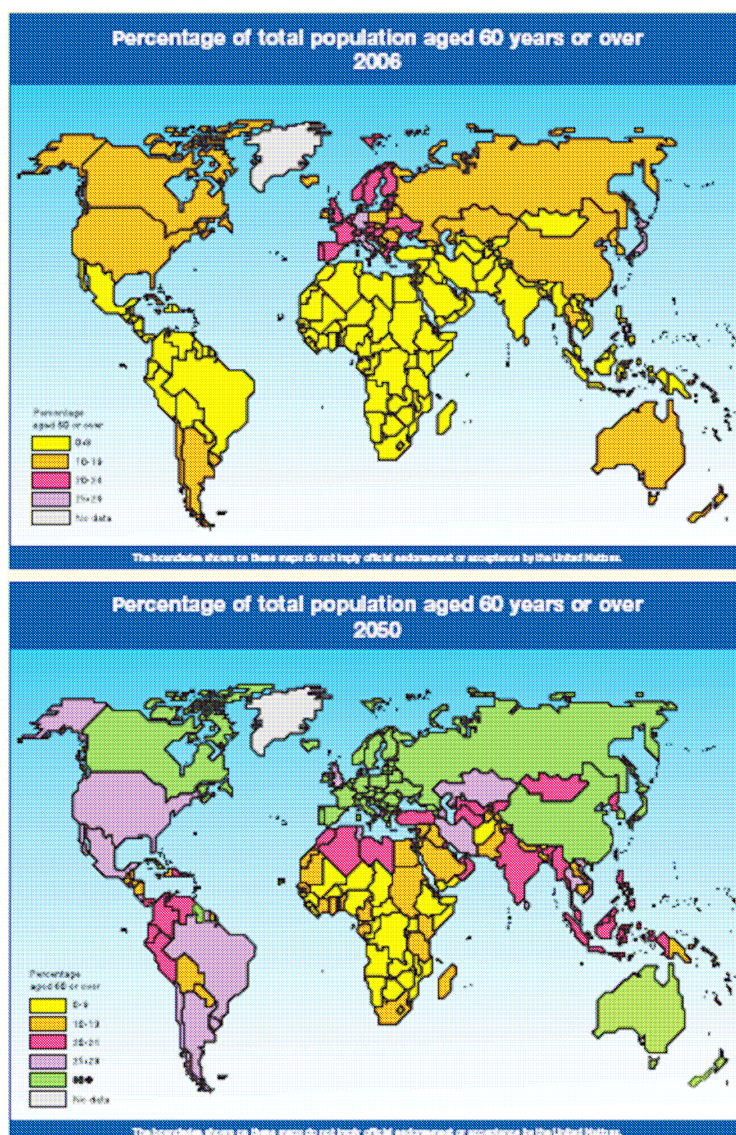
El número de personas con 60 años o más está creciendo considerablemente en el mundo. Según la división de población de la ONU, se estima que en la actualidad

²⁷Cfr.:<http://www.jubilo.es/asp/pagina.asp?IDPagina=1531> (consultado el 22 de Noviembre de 2007).

²⁸ IESE, *Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones*, 2003.

esta cifra es de 629 millones, y se prevé que en el año 2050 sea de unos 2.000 millones. Esta tendencia se explica por el aumento de la esperanza de vida/longevidad y la disminución de la tasa de fecundidad en, prácticamente, todas las naciones.

Previsión de la población mayor de 60 años en el mundo por la ONU



Se prevé que España sea uno de los países que más va a sufrir las consecuencias de este envejecimiento mundial. Según un informe de la ONU²⁹, el incremento de la esperanza de vida y el bajo índice de nacimientos hace que España se sitúe entre los países que previsiblemente tengan en 2050 una población más envejecida.

²⁹ United Nations, *Population Ageing*, 2002.

En estos momentos, España es el séptimo país del mundo con una mayor proporción de población con una edad superior a los 60 años (el 21,7% de la población total) y la previsión de la ONU coloca a esta parte de la población en más de un 30%.³⁰

Obviamente, este incremento de la población mayor de 60 años tendrá una repercusión importante en los sistemas de pensiones de todo el mundo.

Centrándonos en nuestro país y ante las previsiones de la ONU, la situación de la Seguridad Social española puede convertirse en un problema de primer nivel, si aún no lo es. Como es sabido, España es de los países con una menor tasa de natalidad del mundo y con un número cada vez mayor de gente mayor. Estas dos situaciones hacen que en un futuro quizás no muy lejano, no haya suficientes trabajadores que coticen en la Seguridad Social para cubrir el pago de las pensiones de los jubilados. Hasta ahora, la situación de alarma se ha visto atenuada por la entrada de inmigrantes y su contribución al sostenimiento de las arcas de la Seguridad Social. Sin embargo, esta entrada masiva de trabajadores extranjeros no siempre va a situarse en los niveles en los que lo está haciendo en la actualidad, por lo que es urgente elaborar y aplicar acciones que impidan que en un futuro, muchos pensionistas españoles no puedan disfrutar de su pensión o vean reducida la misma a cantidades ridículas.

La Seguridad Social en España

El sistema de pensiones de la Seguridad Social española se basa en un sistema de reparto, lo cual quiere decir que no se dispone de un fondo de capitalización en base al que se puedan hacer frente el importe de las pensiones futuras, sino que con las prestaciones de las personas que están en activo se abonan las pensiones de los jubilados.

De esta forma, las distintas generaciones, mientras permanezcan en activo, son las que financian las pensiones de las generaciones anteriores, que ha pasado a formar parte de la población pasiva.

³⁰ United Nations, *Population Ageing*, 2007.

Para tener derecho a la pensión de jubilación es necesario cumplir varios requisitos: haber cumplido los 65 años (a excepción de la jubilación especial a los 64 años) y haber cotizado un mínimo de 15 años a la Seguridad Social.

Es por estos cambios demográficos y socioeconómicos que se anuncian riesgos importantes de financiación del sistema de pensiones a medio/largo plazo. En distintos momentos a lo largo de los últimos años, y desde distintas instancias, se ha puesto en duda que el sistema de reparto sea la mejor solución para un sistema de pensiones, y se ha propuesto como alternativa el sistema de capitalización.

El sistema de reparto

El sistema de reparto se basa en que las cuotas aportadas por las empresas y los trabajadores a la Seguridad Social van destinadas al pago de las pensiones de los jubilados en cada momento.

Se pretende conseguir una solidaridad “inter” e “intra” generacional y asegurar una pensión para todos, independiente, en cierta medida, de las cotizaciones realizadas. Este sistema económico será viable siempre que la estructura de la población se mantenga (en relación a la proporción cotizantes/pensionistas) o mejore (que aumenten los cotizantes o disminuyan los pensionistas).

Principales justificaciones del sistema de reparto:

1. Responde a unos principios de solidaridad.
2. Protege, económicamente, a los más débiles.
3. En el caso que el sistema se mantenga estable o en línea ascendente y pueda lograr superávit, se pueden aumentar las prestaciones o disminuir las cargas, adecuándolas al nivel de ingresos.

Principales inconvenientes y paliativos:

1. Principalmente, la vertiente contraria al sistema de reparto basa su argumento en que en el momento en el que el número de trabajadores en activo no sea suficiente para garantizar el pago de las pensiones de los jubilados, el sistema se declarará insolvente para hacer frente a sus compromisos.
2. Las medidas a adoptar si llegara el caso, tendrían que ir dirigidas a aumentar las cuotas de la Seguridad Social de los trabajadores en activo, o recibir una

financiación adicional del sistema tributario general, con las repercusiones de todo tipo que estas medidas pudieran acarrear.

3. Dado que para el cálculo del importe de la base reguladora se limita el número de años a tener en cuenta, el sistema puede penalizar de forma diferente casos similares.
4. Dado que las pensiones tienen un máximo, los trabajadores que hayan cotizado por el tope máximo y cuya renta sea superior a dicho límite, verán reducido drásticamente su poder adquisitivo en el momento de la jubilación.

Para evitar que llegue ese momento, los países están tomando determinadas medidas como:

- Aumentar la edad media de jubilación.
Resulta paradójico este punto ya que una política de prejubilaciones mantenida en el tiempo, como ha sucedido en los últimos años en España, va en línea opuesta de alargar la vida laboral lo máximo posible con el fin de que el trabajador permanezca más tiempo en activo.
- Reducir el monto de las prestaciones a los que se vayan jubilando.
- Crear fondos de garantía que otorguen una mayor solvencia al sistema.

Al hacer balance del sistema de reparto, se puede concluir que los elementos de solidaridad, históricamente justificados, distorsionan el funcionamiento de los sistemas de pensiones, ya que los trabajadores intentarán maximizar sus pensiones y no sus aportaciones al sistema. Además, dada la evolución previsible de la población activa y de la pasiva, el sistema puede llevar a una situación de insolvencia total.

4. El futuro del empleo y de los trabajadores de edad

Llegados a este punto, vistos todos los problemas y repercusiones que acarrea ser trabajador de más de 50 años, debemos preguntarnos hacia dónde nos dirigiremos en un futuro.

Estamos ante un cambio de actitud frente a las prejubilaciones, habiendo pasado de considerarse como una parte integrante de las medidas de fomento del empleo a ser ahora un gran lastre para las arcas públicas y un factor determinante de las bajas tasas de empleo de las personas mayores. En el pasado, las sucesivas crisis económicas provocaron una necesidad de reestructurar determinados sectores de la economía, lo que llevó a adoptar medidas de tránsito hacia la jubilación anticipada. Además, las altas tasas de paro, especialmente de los jóvenes, servían de argumento para la adopción de estas medidas, que se esperaba que facilitasen un relevo generacional en el empleo.

Esta visión cambió a partir de la segunda mitad de los 90. La Comisión Europea manifestó que “el factor específico más determinante en las bajas tasas de empleo de las personas mayores en Europa ha sido el recurso generalizado a la incentivación de la jubilación anticipada” proporcionados directamente por las autoridades a partir de convenios colectivos entre los interlocutores sociales con frecuentes ayudas financieras por parte del Estado o de los regímenes de la Seguridad Social.

Si no se disminuye radicalmente esta incentivación a la baja prematura (cosa que empieza a producirse) y todas las actuaciones de todos los interlocutores no se encaminan a mejorar la empleabilidad de los trabajadores *mayores*, no sólo la Seguridad Social se podrá ver afectada, sino también el mercado de trabajo. De todos es conocido que cada vez más cuesta encontrar trabajo para según que franja de edad y también hay empleos en los que se recurre a mano de obra extranjera porque la sociedad española no quiere realizar según qué empleos.

La UE ya puso de manifiesto que el envejecimiento actual de la población supone la necesidad de modificar las prácticas actuales en materia de gestión del factor «edad» en el trabajo y en los mercados laborales. A la vista de la disminución de la oferta de trabajadores jóvenes y de edad intermedia, los trabajadores de más edad, que representan una valiosa fuente mano de obra infrutilizada durante años,

deberían asistir a una mejora sustancial de sus perspectivas en el mercado de trabajo. Conviene adoptar políticas y prácticas que permitan a estos trabajadores aprovechar plenamente las nuevas oportunidades y que les motiven a hacerlo.

Una serie de cambios revisten especial importancia en este sentido. En primer lugar, se impone una nueva orientación que potencie el mantenimiento de la capacidad de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores de más edad —hombres y mujeres— a través de medidas tales como la formación, la salud y la seguridad, la adaptación del lugar de trabajo y la definición de las tareas, la puesta a punto de tecnologías que faciliten el trabajo y una nueva ordenación de la jornada laboral. En segundo lugar, es preciso ampliar las políticas activas en materia de empleo a los trabajadores de más edad. Deberían aprovecharse las posibilidades de crear oportunidades de trabajo para los trabajadores mayores y elevar su tasa de empleo a través de medidas de reinserción y de mantenimiento en el mercado de trabajo. Ello permitiría elevar la edad efectiva de jubilación, tanto para los hombres como para las mujeres, evitando así que el impacto negativo del envejecimiento sobre la oferta de mano de obra se vea exacerbado por el mantenimiento de prácticas actuales que incentivan la jubilación anticipada.

La promoción de políticas de empleo favorables al envejecimiento activo constituye una pieza clave de la estrategia europea de empleo y es igualmente indispensable de cara a la consecución del objetivo de pleno empleo que se ha marcado la Unión Europea.

Con vistas al cumplimiento de los objetivos comunitarios en materia de tasas de empleo fijados por el Consejo Europeo de Estocolmo, se ha ido invitando a los Estados miembros a fijar objetivos nacionales, a fin de centrar las estrategias nacionales en la promoción de una mayor participación en el mercado de trabajo, también para los trabajadores de más edad. Estas estrategias deberían definir las medidas necesarias para mejorar la calidad del empleo y, por consiguiente, su capacidad de reclamo, para corregir el equilibrio de los incentivos financieros al empleo, especialmente el efecto neto de los sistemas fiscales y de prestaciones, para abordar las diferencias entre hombres y mujeres en materia de remuneración y acceso al mercado de trabajo, para promover la participación de las personas —especialmente las mujeres— que asumen responsabilidades en materia de cuidados en el hogar, para reexaminar las medidas encaminadas a reducir los niveles de abandono del sistema escolar y, por último y sobre todo, para poner a punto una iniciativa conjunta gobiernos/interlocutores sociales con vistas a la prolongación de

la vida activa, haciendo especial hincapié en la formación impartida por las empresas para promover la adaptabilidad y la empleabilidad a más largo plazo de los trabajadores y mejorar la calidad del empleo. Una iniciativa de estas características debe partir de la premisa de que estos esfuerzos son de interés general y redundan en beneficio del conjunto de la sociedad, lo que podría dar lugar a una reorientación de fondos públicos hacia este ámbito. En este sentido, la estrategia europea de empleo considera cada vez más a los trabajadores de más edad uno de los elementos clave de la mano de obra futura y destaca su contribución al desarrollo sostenible de una Europa que envejece.

Un aspecto que puede favorecer todas estas políticas y medidas europeas y nacionales y que rompe bastante con este panorama desolador que se nos vaticina, es que el mundo del trabajo está evolucionando en una dirección que debería favorecer el empleo de los trabajadores de edad futuros.

Para establecer un marco de la situación empresarial actual, cabe decir que la economía actual y, seguramente del futuro, es la economía del conocimiento. Y esto puede suponer grandes ventajas tanto para el empleo en sí como para la demanda de trabajadores de edad.

Esta economía del conocimiento supone que cada vez más, se van a reducir los trabajos manuales o peligrosos a favor de los manuales o intelectuales. Hace unos 30 años aproximadamente, más del 40% de la mano de obra trabajaba en la manufactura: fabricaba cosas. En la actualidad, estos porcentajes han sufrido un cambio bastante profundo. Ahora, en el conjunto de la UE, solamente un 16% de la mano de obra trabaja en la fabricación. Además, también en el conjunto de la UE, no más de un 2% o 3% trabaja en la agricultura. De ahí que en las economías avanzadas actuales, un 80% de la mano de obra o más trabajen en los sectores de la producción o los servicios³¹. La mayoría de los trabajos son cualificados y se espera que esa proporción siga en aumento. Por lo tanto, la mano de obra no cualificada se está agotando. En España se prevé para 2025 reducir a la mitad el porcentaje de los trabajadores poco cualificados (de un 70 a un 35%).

³¹ Se podría discutir aquí sobre si ha sido la economía del conocimiento o no la razón del descenso de los porcentajes de los trabajos manuales o manufactureros (agricultura e industria), pero aunque no sea objeto de este trabajo, si queremos aportar que quizá la explosión de nuevos mercados o países y la libre comercialización de los productos que producen estos países en vías de desarrollo haya hecho que países como España, tradicionalmente ligados a la agricultura y la industria, se hayan tenido que abrir a nuevas formas de economía y de desarrollo al no contar con la competitividad suficiente (sobre todo en costes) para hacer frente a estos nuevos "jugadores".

Esto hará que los futuros seniors tengan una formación mucho mayor que los actuales, lo que puede suponer que los trabajadores de edad sean más demandados en un futuro para continuar en el mercado laboral. Además de esta mayor formación de la que gozarán los futuros seniors, el estado de salud mejora día a día y se espera que siga haciéndolo, mejorando con eso la esperanza de vida y, por tanto, evitará que haya tantas incapacidades para el trabajo como puede ocurrir en la actualidad.

En definitiva, todo hace pensar que la demanda de los trabajadores de edad crezca o, si más no, se encuentre en unos niveles aceptables de empleo. Las razones son varias, desde el cambio en la forma de trabajar pasando de trabajos manuales o físicos a trabajos intelectuales o del conocimiento, hasta la mayor integridad física de los futuros mayores a la hora de seguir rindiendo en el trabajo a pesar de tener una determinada edad pasando por la mayor cualificación de los futuros seniors.

Aunque estas previsiones invitan al optimismo, conviene recordar que no hay nada que garantice que el futuro sea en efecto así. La aparición de los nuevos problemas de estrés, los fallidos intentos de conciliar la vida laboral y familiar, la rigidez del sistema salarial o el mantenimiento de los incentivos al cese adelantado de la actividad, pueden impedir y anular estos efectos positivos mencionados.

4.1 Planes de mejora de la empleabilidad para los mayores de 50

1. La formación

En un mundo empresarial cada vez con más cambios técnicos y organizativos, donde las oportunidades para encontrar capital humano son amplias y en dónde los costes por trabajador son especialmente sensibles, los trabajadores de edad parten de una doble desventaja: tienen una educación básica menor y tienden a recibir menos formación con el paso de los años. En España, en el año 2003, la tasa de participación en la formación profesional continua de los trabajadores de edad era la mitad de la de los jóvenes (un 8% y un 17% respectivamente). Esta falta de formación previa junto con la poca formación a lo largo de la vida laboral, hace que las empresas se planteen reducir los costes que engloban a los trabajadores de edad (salarios más altos, complementos por antigüedad, baja disposición a la movilidad, baja productividad...) y los sustituyan por gente más joven, más preparada y con menos coste.

Es por esa razón y, siendo consecuentes con la Unión Europea de llegar a una tasa de empleo de los mayores de 50 del 50%, que la formación de los trabajadores en activo es fundamental para paliar la baja tasa de empleo y una inversión que favorece tanto al empresario como al propio trabajador.

Esta formación debe tener dos vertientes: la primera de ellas es la formación para los desempleados, y la segunda, la encarada a las personas que ya poseen un empleo. La formación no debe ser la misma en uno y otro caso. En la formación dirigida a los desempleados mayores de 50 años, ésta debe perseguir la incorporación del alumno al mercado laboral por segunda vez. Para los parados, la formación debe servir de estímulo para la búsqueda de un nuevo empleo y una sensación de utilidad con respecto a la sociedad que alguno ya había perdido. Sin embargo, no se trata de ir a clase como un escolar, sino de una formación encaminada a la mejora de las competencias laborales y objeto de reconocimiento profesional.

Por otro lado, la formación de los mayores de 50 años que disponen de un empleo debe ir encaminada a la mejora de sus competencias laborales del día a día, encontrando nuevas formas de realizar el trabajo de manera más eficiente, conociendo nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajar... En este caso, el objetivo que se persigue no es la incorporación al mercado laboral, lógicamente, sino su conservación y su aprovechamiento hasta la edad de jubilación o más adelante si el propio trabajador lo desea.

La capacidad de trabajo de los 50+

El problema no es la edad, sino la pérdida de capacidad del trabajo. Por capacidad de trabajo se entiende el balance entre el trabajo que se realiza y los recursos personales de que se dispone. El entorno inmediato del trabajo, tal como la familia y los amigos, desempeña un papel en la capacidad de la persona. El entorno global, los factores sociales, culturales, institucionales, económicos, servicios e incentivos, etc., constituyen un marco para la determinación de esa capacidad. Pero el puesto de trabajo es el elemento crítico porque en él se produce el encuentro entre la persona y el trabajo.

Tradicionalmente los esfuerzos para mejorar la demanda de trabajo se han centrado en la mejora del capital humano, del trabajador. La capacidad de trabajo sugiere, sin embargo, que el trabajo en si también debe mejorarse.

La pérdida de competencias de los trabajadores de edad debe enfrentarse con un doble enfoque. De un lado es imprescindible mantener a lo largo de la vida laboral un esfuerzo adecuado de formación profesional. Formación adaptada a las necesidades originadas por la aparición de nuevas tecnologías y los cambios organizativos o de actividad. Formación individualizada para hacerla eficaz en cada situación personal. Formación más intensa cuanto más bajo es el nivel de partida. Formación continua para mantener la capacidad de aprendizaje y como garantía de puesta al día permanente.

El segundo camino para el mantenimiento y la adquisición de las competencias necesarias, complementario de la formación, es la llamada en sentido amplio movilidad funcional. Su finalidad es buscar permanentemente la mejor adecuación entre el puesto de trabajo y las aptitudes profesionales del trabajador.

Las ventajas del grupo de edad residen especialmente en la experiencia, la madurez emocional, la confianza y el compromiso.

2. Servicios de empleo adecuados

Las mal llamadas acciones de “rejuvenecimiento” de la plantilla o la necesidad pura y dura de amortizar puestos de trabajo por causas económicas directas o indirectas, son la causa principal del cese en la empresa de los trabajadores de edad. La existencia de posibilidades legales de acogerse a ayudas de prejubilación o a jubilaciones anticipadas favorece la orientación de las bajas hacia los de más edad.

Sin embargo, en este entramado de edad y ceses falta hasta ahora una opción necesaria: la recolocación o vuelta a la actividad laboral. Protección, sí, pero no para la exclusión del mercado de trabajo sino para la inclusión. La orientación política no debe agotarse en las ayudas sustitutivas del salario sino que debe enfocarse también a la recuperación del salario, o de las rentas de una actividad laboral por cuenta propia. No obstante, es cierto que no todas las dificultades para la recolocación de los trabajadores de edad proceden de los servicios de empleo, sino que también tienen parte de culpa la discriminación por razón de edad en la que incurren las empresas mediante sus planes de prejubilación.

Por otra parte, es necesario incorporar este plan de mejora del empleo a la empresa, no solamente al trabajador por una razón elemental: el empresario no contrata por razones de benevolencia sino de interés empresarial. Por tanto, hay que poner a

punto los argumentos de racionalidad económica que justifiquen el reclutamiento de los trabajadores de edad. Esta labor cerca del empresario es imprescindible en el caso de la pequeña y mediana empresa que no dispone de la estructura profesional necesaria para estas mejoras.

3. Condiciones de trabajo

Aunque ha disminuido la penosidad en el trabajo, uno de cada diez trabajadores de 50 a 64 años falta con frecuencia al centro de trabajo a causa de problemas de salud relacionados con el mismo. Lógicamente, la salud de los trabajadores mayores es cada vez mejor y el trabajo ya no se encara tanto al esfuerzo físico (recordar que estamos ante la economía del conocimiento), por lo que todo esto hace pensar que no irá a más. Ahora bien, es cierto que la tasa de accidentes de trabajo de las personas mayores es bastante alta y que se concentran en determinadas actividades y niveles profesionales y sociales. No hay demasiadas dudas de que, por ejemplo, en el sector de la construcción no se toman las medidas de seguridad necesarias y que las condiciones de trabajo son difíciles en según qué época del año.

Dejando las medidas de seguridad a parte, muchos empresarios se quejan de que los trabajadores de edad tienen una peor relación coste-productividad. Los estudios empíricos hechos al respecto confirman esta percepción de los empresarios al afirmar que la productividad disminuye en cierta medida con la edad. A pesar de este dato, sindicatos y sobretodo organizaciones de personas mayores contrarrestan este hecho afirmando que esta bajada en la productividad puede compensarse con "la experiencia, las ayudas personales y las adaptaciones del puesto de trabajo"³².

Desde estas instituciones se apoyan otras decisiones antes del plan de prejubilación. Son partidarios de afrontar la situación de baja productividad y alto coste con soluciones internas como la movilidad funcional, la participación de grupos mixtos de trabajo, la adopción de un área específica del negocio o variar ciertas costumbres del trabajo. Ciertamente, la baja productividad puede ser debida mayormente a la edad, pero también es posible que la monotonía en las tareas, la monotonía en el lugar de trabajo, la monotonía en los equipos de trabajo, etc., haga que los trabajadores de edad no sean tan productivos. Por eso, una opción a destacar es trasladar estos trabajadores de edad a otros departamentos, a realizar

³² CEOMA, *El trabajo más allá de los 50*, 2006.

nuevas tareas, a tratar con clientes nuevos, a cambiar de equipos de trabajo..., todo, para conocer en qué tarea se es más productivo.

Por otro lado, la participación de equipos de trabajo entre personas de edad con experiencia y trabajadores jóvenes, puede estimular también a los trabajadores mayores y producirse una transmisión de sus conocimientos a los más jóvenes, asegurando así el cambio generacional en la empresa. Una solución un poco más difícil de conseguir sería la adopción de pequeñas medidas favorables a estos trabajadores para distribuir mejor la carga del trabajo como realizar pausas o interrupciones más cortas pero más frecuentes en el trabajo, disfrutar de un horario flexible, disfrutar de más días libres...

Es por todo eso que desde los sindicatos y las organizaciones de personas mayores, se propone un cambio en las condiciones de trabajo. Estas mejoras no solamente se deben realizar en materia de seguridad sino también de bienestar físico y psíquico, aliviando el cansancio, la monotonía o la presión. En esta labor ya hay instituciones trabajando en ello como la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo.

Por otra parte, existen otros aspectos que quizás no tengan una relación tan directa con el trabajo como los hasta ahora vistos, pero que si tienen una influencia indirecta en él. Estamos hablando principalmente de la salud. No se trata únicamente de reducir los riesgos profesionales sino de tratar todos los aspectos relacionados con el alargamiento de la vida sana. Factores del entorno, tal como el tabaco³³, el alcohol o la obesidad y otros riesgos para la salud, deben prevenirse para mejorar no solo la calidad de vida de nuestros mayores sino también para mejorar la calidad en el trabajo. No hace falta recordar que el absentismo en el trabajo por cuestiones de salud es más elevado entre los mayores. Es por eso que, aunque la empresa pueda hacer poco al respecto, también es necesario seguir introduciendo acciones que permitan a la gente ya no solo vivir mejor, sino también trabajar más y mejor.

4. Ampliar el horizonte del trabajo

Antes que el Gobierno español impulsase una norma que favoreciese el alargamiento de la vida laboral, ya existía un debate bastante extendido sobre si se

³³ A título de ejemplo, la ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.

tenía o no que alargar la edad de jubilación y/o sobre las medidas que mejorasen una mayor estancia en el trabajo. Entre otros muchos, la ordenación rígida del tiempo de trabajo puede ser un factor disuasorio para continuar la vida laboral. Sin embargo, el trabajo a tiempo parcial es de difícil encaje en la organización tradicional y tiene costes indirectos para el empresario (no es lo mismo un trabajador a tiempo completo que dos a media jornada). Además, la jubilación parcial con contrato de relevo se está utilizando como una jubilación anticipada, acordándose la jornada mínima y el resto de la jornada, se disfruta de una mini jubilación. Distinto es el caso de la reducción de jornada. Quizá pudiera establecerse para los trabajadores de edad un régimen similar al de cuidado de hijos o familiares con reducción limitada y pérdida proporcional del salario.

Todas estas medidas por sí solas no mejorarán el problema sino más bien al contrario, pueden disminuir la vida laboral de los mayores de 50 años. Como en todo, la integración de varias medidas alentadoras de alargar la vida laboral es más eficaz que la adopción de una sola medida. Por tanto, todas las medidas son positivas siempre y cuando se puedan adaptar a las necesidades tanto de empresarios como de trabajadores.

La idea que, seguramente lo envuelve todo es el cambio en la gestión de la edad. Es lo que principalmente exigen las organizaciones de personas mayores; la gestión de la edad tiene que alinearse con las estrategias del negocio, sean comerciales, productivas u organizativas. La gestión de la edad, por tanto, va más allá de la protección del trabajador o de la mejora de la imagen y reputación de la empresa. No ha de ser solamente una aplicación debida a la norma que la impone o a la conveniencia de cumplir unos mínimos éticos o de responsabilidad social.

La gestión de la edad ha de enfocarse como un asunto de interés empresarial, como una ventaja competitiva de la organización de naturaleza permanente. Se trata de pasar de una cultura de separación de los trabajadores de edad, concebido como un grupo débil, bajo en las competencias necesarias para competir, a una cultura de valoración del grupo como factor de desarrollo y de garantía de sostenibilidad del beneficio empresarial. Es un aspecto de la llamada gestión de la diversidad, basada en el criterio de que la variedad de grupos y de personas aumenta el capital humano de la empresa y contribuye a su competitividad.

CONCLUSIONES

Los planes de prejubilación empleados por las empresas como medida de reducción de plantilla han pasado de ser considerados como una solución temporal a una crisis económica o de un sector en particular, a convertirse en un problema mundial. Y las soluciones no pueden retardarse.

La mayoría de las instituciones internacionales (entiéndase ONU, OIT y UE), reconocen que es una situación bastante preocupante, pero no han adoptado políticas claras y contundentes dirigidas a paliar sus efectos sino más bien al contrario. Se han incentivado las prejubilaciones y las jubilaciones anticipadas hasta hace muy pocos años. Este entorno de libertad, ha hecho que las empresas lleven a cabo sus planes de prejubilación con la aprobación de todos, aunque sea el fin de muchos puestos de trabajo y se discrimine a un sector de la población por tener una cierta edad.

Por otra parte, las empresas (ante este panorama de libertad y de falta de regulación) han sido las principales causantes de esta situación. Si lo que se pretende es reducir los costes, una de las opciones para conseguirlo son las reducciones de plantilla mediante prejubilaciones sí, pero deben ser eso, una opción entre muchas otras. Y no siempre es la mejor opción. Una mejor gestión de sus trabajadores en cuanto a movilidad funcional, a flexibilidad horaria y a formación, puede suponer una ventaja competitiva basada en el capital humano y evitar así muchos de los problemas que se prevén.

Otra parte implicada son los sindicatos y representantes de los trabajadores. Si decíamos antes que las empresas han sido uno de los principales causantes de este problema, los sindicatos no han sido menos. Los sindicatos se han preocupado de que sus representados salieran de su empresa con una buena indemnización (cosa que es bastante lógica si representan sus intereses). Pero se han olvidado de que su misión no es recaudar fondos para sus representados, sino conseguir unas condiciones de trabajo favorables en la medida de lo posible. No han luchado por conseguir que los mayores de 50 años incluidos en un plan de prejubilaciones siguiesen en sus trabajos, no han fomentado su empleo ni han impulsado planes específicos de formación.

Por último, la Seguridad Social corre un riesgo importante de insolvencia. Hasta ahora la situación se ha visto disimulada por la entrada de inmigrantes. Sin embargo, todo hace pensar que las pensiones se verán reducidas, que las aportaciones a la Seguridad Social se verán aumentadas y que el Estado tendrá que buscar otras formas de recaudación para poder hacer frente a los pagos de los jubilados.

Es por todo ello, que la situación es complicada y de difícil situación. Ahora bien, medidas como el alargamiento de la vida laboral, la formación continua, una mejor gestión de la edad y un endurecimiento de la regulación nos hacen ser optimistas. Y ese es el camino que se debe seguir. Se debe fomentar el empleo de los mayores de 50 años puesto que no son un coste, sino una ventaja competitiva. Y cada vez más; la economía del conocimiento y la mayor formación de los futuros mayores de 50 años deben convertir a este segmento de la población en un referente y contar con una de las tasas más altas de empleo.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación

- Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General de la ONU 217 A(iii), de 10 de diciembre de 1948.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo Europeo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, de 27 de noviembre de 2000.
- Convenio sobre la política del empleo, de 9 de julio, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 9 de julio de 1964, núm. 122.
- España. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, *Boletín oficial del Estado*, 20 de junio de 1994, núm. 154, p.20658-20708.
- España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de marzo de 1995, núm. 75, p. 9654-9688.
- España. Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de julio de 2001, núm. 164, p. 24890-24902.
- España. Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de julio de 2002, núm. 167, p. 25633-25638.

Comunicaciones

- Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Organización de las Naciones Unidas (ONU). *Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*. Madrid, 8 a 12 de abril de 2002. p. 85.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs. *Population ageing*, 2002. p. 2.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs. *Population ageing*, 2007. p. 2.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Recomendación General sobre las personas de edad*. Ginebra, 1980. p. 8.
- Comisión de las Comunidades Europeas: *Hacia una Europa para todas las edades*. Bruselas.1999.
- Comisión de las Comunidades Europeas: *La respuesta de Europa al envejecimiento mundial*. Bruselas. 2002.

Estudios

- AXA Seguros, *Estudio Internacional AXA 2007 sobre jubilación*. 2007.
- GEOMA, *El trabajo más allá de los 50*. 2006
- Consejo Económico y Social (CES), *Informe sobre vida laboral y prejubilaciones*. 2000.

- GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, Maria. *El empleo a partir de los 55*. Documentos de economía de “La Caixa”. 2006.
- IESE, *Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones*. 2003.
- UGT, *Introducción a las prejubilaciones*. 2001.
- <http://www.jubilo.es/asp/pagina.asp?IDPagina=1531.html>

