



«Como figura laboral o asimilable de alguna manera a la jubilación, la prejubilación no existe.»

Pensiones VI: ¿qué es la prejubilación?

De entre las muchas aristas y caras que tiene el prisma de la mal llamada «prejubilación» sobresa- le, para mí, las que no son. A pesar de que el imaginario popular y hasta los medios de comunicación lo dan a entender como tal, la prejubilación no tiene nada que ver con la Seguridad Social. Como figura laboral o asimilable de alguna manera a la jubilación, la prejubilación no existe en ningún ordenamiento legal en nuestro país.

En el ordenamiento de la Seguridad Social española existen cuatro figuras que a menudo, por pura ignorancia, se asimilan (en las bodas bautizos y comuniones o BBC, especialmente) a la prejubilación: la «jubilación flexible», la «jubilación parcial», la «jubilación activa» y la «jubilación anticipada». De todas ellas, la jubilación anticipada, es la que más se asimila a la susodicha prejubilación. Pero, insisto, no tiene nada que ver con ella.

Por lo general, estar prejubilado significa que tú (o un sindicato en tu nombre) y tu empleador habéis llegado a un acuerdo para prescindir el uno del otro más o menos voluntariamente en el marco de una serie de prestaciones y contraprestaciones intercambiadas entre ambos.

Dicho así, tan suavemente, habrá quien desee hacer numerosas matizaciones, como pienso hacer a continuación. Por encima de todo, una primera: este acuerdo ha de cumplir las leyes,

especialmente las laborales. Ello no quiere decir que la situación que alcan- cen las partes tras su firma aboque a ninguna de ellas a una antesala estatutaria de la jubilación, que no se alcan- za por la sencilla razón de que no existe, sino que, justamente, nada en el acuerdo logrado viola la ley laboral, especialmente en lo relativo a los pro- cedimientos de despido que, en una prejubilación se encabalgan con el cese voluntario.

En diferentes grados, sin embargo, incluso matizados por la ley, las ins- tancias laborales y de Seguridad Social intervienen en los acuerdos de prejubi- lación entre empresas y trabajadores (normalmente mediante Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), expre- samente regulados) poniendo a disposi- ción de los mismos dos figuras que sí son normativas: hasta dos años de prestaciones de desempleo, al inicio de esta situación y, en su momento, la ju- bilación anticipada.

Vamos a aceptar de momento que la prejubilación sea un acuerdo mutuo y voluntario entre las partes por el que una empresa prescinde de un trabaja- dor o, lo que también es posible, un trabajador prescinde de su empresa. ¿Por qué, entonces, debe intervenir el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) incentivando dicho acuerdo con un par de decenas de miles de euros? No lo entiendo, y así se ha hecho du- rante lustros. Si el acuerdo es volunta-

JOSÉ ANTONIO HERCE es profesor asociado de Afi Escuela de Finanzas.
Twitter: @_Herce

rio, estamos hablando de un cese, no de un despido improcedente, que es el que conlleva la percepción de la prestación. Si no es voluntario, califíquese de lo que en realidad es: despido improcedente, y procédase por las instancias establecidas.

Por otra parte, la evocación a la jubilación anticipada figura eminentemente en muchos de estos acuerdos en el sentido de que tal situación se usa poco menos que como una condición sine qua non para que dicho acuerdo se alcance y se materialicen, espacialmente, las contrapartidas económicas a cargo de la empresa previstas. Bueno, hay quienes interpretamos esta condicionalidad como algo que la Seguridad Social no debería aceptar en el correspondiente convenio especial a celebrar con la empresa y el trabajador con motivo de un ERE. En otras palabras, esta condición es un acelerador de la jubilación anticipada, algo que, por lo general, no queremos incentivar para ayudar a que se configuren vidas laborales lo más largas posible, ¿no?

Naturalmente, las empresas y sus trabajadores deben tener todo el derecho del mundo para alcanzar acuerdos de ajustes temporales o permanentes de sus plantillas. Así como un ERE puede ser una desagradable circunstancia para muchos trabajadores, para muchos otros es algo deseable y deseado. Cuando los

trabajadores no desean formar parte de un ERE, no se les debe obligar sin contrapartida y el recurso a seguir es el del despido improcedente, con las contrapartidas legales que correspondan. Cuando los trabajadores deseen entrar en un ERE, entonces las contrapartidas serán bastante más suaves y mutuamente aceptadas. Hay muchos trabajadores que se despiden de sus empresas todos los días y ni reciben ni desean (a veces) contrapartida alguna.

La prejubilación, en realidad, se ha convertido en una enorme discriminación por edad, que dudo yo mantuviese impávido a un juez del Tribunal Constitucional si se enterase de ello, y un inaceptable despilfarro de experiencia. Afortunadamente, bastantes trabajadores objeto de esta aberrante práctica se reconvierten en freelancers y empresarios, lo que es muy saludable para la economía y la sociedad, si bien los incentivos que rodean esta decisión son muy distorsionadores, espurios y hasta contraproducentes.

Pero ni el SEPE ni la Seguridad Social deberían «engrasar» acuerdos de prejubilación que comprometen sus cuentas en detrimento de los verdaderos objetivos de ambas instituciones que son, respectivamente, proteger a los trabajadores despedidos de forma improcedente y a los trabajadores que se jubilan después de largas carreras laborales ::