

PREJUBILADOS: AMPLIACION EDAD DE JUBILACION

Aunque la figura del “*prejubilado*” no está definida ni administrativa ni legalmente, a efectos de este informe, consideraremos “prejubilado” a aquel trabajador por cuenta ajena que de manera voluntaria o forzada, ha visto suspendido o extinguido su contrato de trabajo, siendo éste sustituido por un nuevo contrato-compromiso (“**contrato de prejubilación**”), en el que el trabajador deja su puesto de trabajo a cambio de que la empresa abone unas cantidades calificadas como indemnizatorias hasta una fecha determinada, que coincidirá con la del cumplimiento de los 60 o 65 años del empleado), día en el que alcanza la edad legal para acceder a cobrar la pensión de la Seguridad Social).

Si dicha edad legal de jubilación se prorrogase, supondría para estos prejubilados:

- **Pérdida de ingresos**
La empresa sólo tiene compromiso de pago hasta la fecha fijada en el “contrato de prejubilación”.
- **Disminución de la pensión**
Si se jubilara a la edad prevista anteriormente, que es la fijada en su “contrato de jubilación”, se reduciría su pensión en el coeficiente reductor fijado por la nueva normativa, al anticiparse la edad de jubilación sobre la legal.
- **Falta de aportación al Plan de Empleo**
Porque a partir del día recogido en el “contrato de prejubilación”, la empresa no estaría obligada a hacer aportaciones; y por lo tanto, su pensión complementaria también se vería reducida frente a las hipótesis prefijadas.
- **Inseguridad jurídica**
Al romperse el pacto empresa-trabajador por disposiciones legales posteriores, pero con efectos retroactivos.
- **Para los que tuvieron la condición de mutualista el 1 de Enero de 1967**
Los que cotizaron antes de esa fecha, en el “contrato de prejubilación”, se ven obligados a jubilarse a los 60 años (como posibilita la normativa actual).
A este colectivo, la prolongación de la edad legal de jubilación les supondría una penalización aún mayor, al incrementarse el coeficiente reductor por anticipar los años de jubilación.

Ahora bien, no sólo para estos casos de prejubilación, sino para todo trabajador, el coeficiente reductor debería calcularse en función del total años cotizados, estableciéndose una escala regresiva si se superasen los 35 exigidos para alcanzar el máximo de pensión, pues un gran colectivo de futuros pensionistas empezó a cotizar a los 14 o 16 años, pudiendo acumular a los 60, 44 o 46 años de cotización.

Pero **para las empresas afectadas**, esta ruptura forzada por la normativa legal, también les afectaría gravemente vía conflictos sociales y laborales; con fuertes presiones sindicales: movilizaciones, conflictos colectivos, etc.; y miles de demandas en el ámbito civil y laboral.