

Autor: D. Iñaki Vicente Alonso

Presidente de Federación Vasca de Asociaciones de Prejubilados y Pensionistas

APARIENCIAS Y REALIDADES DE LOS LLAMADOS "PREJUBILADOS"

PREÁMBULO

Es conveniente conocer un poco la historia sobre el tema. Con el RD Ley 8/1983, convalidado por la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre Reconversiones y Reindustrializaciones, que afectó a catorce sectores, dio comienzo el cese masivo laboral de miles de trabajadores en el Estado, y la aparición en el escenario laboral, del "prejubilado". Terminología que ni en la XXIII edición del diccionario de la R.A.E. (16-11-2001) aparece.

Obligados por la prevista y deseada incorporación a la CEE, el Gobierno tuvo que intervenir en unos sectores industriales, que llevaban años conectados al "suero" de los Presupuestos del Estado, obsoletos en buena parte, sobredimensionados de plantilla, y que no cumplían las exigencias competitivas con los países de nuestro entorno.

Se dispuso, y aún hoy en día se sigue disponiendo (en el año 2005, para varios astilleros del grupo Izar-Sepi), de cuantiosos recursos para compensar económicamente a los trabajadores de empresas de titularidad pública, que a partir de los 52 años de edad, son cesados en sus puestos de trabajo. Pasan a percibir unas Ayudas Equivalentes Jubilación Anticipada, y unido a esto, va la cotización a la Seguridad Social, pues son considerados en "situación asimilada al alta". Todo ello se actualiza anualmente, hasta llegar a los 65 años, la edad general de jubilación, pasando en ese momento a percibir la pensión plena, o sea el cien por cien. A estos colectivos se le aplicó y aplica el calificativo de "prejubilado", término ya mencionado, surgido en la década de los años 80.

Como consecuencia inevitable de lo anterior, se produjo y se produce el cierre o la drástica reducción de cientos de pequeñas y medianas empresas de titularidad privada. Unas perciben ayudas públicas, por estar dentro de los sectores legislados, y las más sin apoyos de ninguna clase. En el sector privado, hay una enorme diversidad de situaciones entre los afectados. Para abreviar diremos que va, desde las que padecen algún recorte en su ingreso mensual hasta llegar a los 65 años, pasando entonces a percibir la pensión íntegra, hasta las que perciben el subsidio de desempleo (el paro), alguna indemnización (no todos) y al llegar a los 60 años se ven obligados a acogerse a la jubilación anticipada, que se aplica con un coeficiente reductor, quedando con una muy menguada pensión para el resto de sus días. A pesar de las abismales diferencias existentes entre el tratamiento que reciben los trabajadores de uno y otro tipo de empresas, los más gravemente afectados, también asumieron el calificativo de "prejubilados", pues era y es humana y socialmente más soportable.

SITUACION CONTROVERTIDA

El concepto de "Prejubilado" ya es malvado en si mismo, porque el de jubilado ya lo tenemos asumido. Jubilado es una persona que ha cotizado una serie de años, que llega a una edad y empieza a percibir una prestación. Socialmente esta aceptado a los 65 años, pues tiene el derecho y lo ejerce.

El trabajador capacitado para trabajar, sólo sale de la vida laboral activa, temporalmente, pasando a ser desempleado. El trabajador con incapacidad para trabajar (por accidente o enfermedad), sale del ámbito laboral activo, definitivamente, pasando a ser pensionista. Junto a estas dos dimensiones, ha aparecido una dimensión transversal, la de la persona que estando perfectamente capacitada para su trabajo, ve interrumpida su vida laboral y sin posibilidad de retorno. Esta es la figura del "prejubilado". El motivo, única y exclusivamente, LA EDAD.

Convive con trabajadores en activo, desempleados, jubilados y pensionistas en general, pero no encaja en ninguno de esos grupos.

Aún utilizándose, lamentablemente, con excesiva frecuencia desde su nacimiento, el término "prejubilado", no existe categoría jurídica como tal, no es más que un matiz, una expresión coloquial, en la mayoría de los casos, un eufemismo. El Excmo. Sr. Juan Antonio Sagardoy, Catedrático de Derecho Laboral, junto a otras muy autorizadas voces, así lo manifiesta.

Con fecha 9 de diciembre de 2004, fue admitida a trámite en el Congreso de los Diputados, la Proposición no de Ley, presentada por el Grupo Parlamentario Mixto, instando al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a modificar la Ley General de la Seguridad Social, al objeto de incluir una definición legal del concepto de persona "prejubilada", y sobre todo a regular el Estatuto de estas personas, esto es, el conjunto de sus derechos y obligaciones.

NIVELES DE CESE LABORAL

En las primeras etapas, en el sector privado, era muy utilizado el sistema de "propiciar" el cese laboral, mediante "prejubilación", a los trabajadores que estaban a punto de cumplir los 58 años de edad pues recurriendo al paro (24 meses) llegaban a los 60 años, edad en que tenían derecho a la jubilación anticipada, si tenían la condición de mutualista, es decir, si habían cotizado a la Seguridad Social antes del 1-1-1967.

Una vez agotado ese contingente, se fue bajando el listón, y se fueron fijando sistemáticamente, ceses de trabajadores con menos edad, por ejemplo con 55 años, con lo que se incidió todavía más si cabe en la discriminación por edad, pues los trabajadores próximos a los 55 años, eran sabedores del muy próximo, prematuro, ineludible y definitivo fin de su vida laboral.

Posteriormente los ceses se fueron aplicando a trabajadores de menor edad, llegando incluso a que empresas en buena situación, solicitasen un E.R.E. (Expediente

de Regulación de Empleo) para trabajadores de menos de 50 años, los cuales con muy buen criterio no fueron aceptados por la Administración.

Desde el cese auténticamente voluntario y sin merma de ingresos, hasta el cese totalmente forzoso y sin ninguna compensación, hay un enorme abanico de situaciones. En un estudio presentado por "La Caixa", podemos leer: *“Por la variedad de piezas con que puede construirse no es un contrato o negocio jurídico preciso, sino un diseño de ingeniería social”*.

PROPUESTAS POLITICAS

La ONU, la OIT y la OCDE, han llamado la atención a los gobiernos nacionales sobre la necesidad de recortar las políticas de "prejubilación" desarrolladas en los últimos años, y fomentar las tasas de actividad de los trabajadores de más edad.

En el Consejo Europeo de Estocolmo de 2001, se acordó que la mitad de la población de la UE de edades comprendidas entre los 55 y 64 años, debía estar empleada para el 2010, y el año siguiente el Consejo Europeo de Barcelona concluyó, que para el 2010 debiera elevarse en torno a cinco años la edad media efectiva a la que cesas las personas de trabajar.

Son muy loables estas ideas, pero la realidad es que por el momento son humo. Los ceses en la actividad laboral a trabajadores a partir de los 52 años, continúan utilizándose sistemáticamente. Hay inflación de oferta "filosófica" para solventar el problema de los trabajadores mayores, pero no sabemos si se corresponde con acciones reales de contrastada calidad y eficacia.

El Gobierno y los Agentes Sociales (Sindicatos), lanzan constantemente nuevas propuestas para abordar este problema, pero vemos como las multinacionales y la globalización parecen seguir su rumbo sin encontrar dificultades, y tras ello, por el efecto "dominó", cientos de empresas auxiliares desaparecen sin ruido, pero repletas de silenciosos dramas personales, de los trabajadores cesados.

CONSIDERACIONES

Alertados por la evidente y próxima extinción del contingente de trabajadores, con derecho a la jubilación anticipada a los 60 años (por haber cotizado antes del 1-1-1967), se llegó al Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, firmado exclusivamente por CC.OO., el Gobierno y la Patronal, con lo que se consiguió, como nuevo derecho (¿será de aplicación forzosa, como el antiguo derecho a los 60 años?), la jubilación anticipada desde los 61 años para todos los trabajadores, y con menor coeficiente reductor. Esta menor reducción se hace extensiva a los que ostenten el derecho de jubilarse a los 60 años (antiguos mutualistas). Pero tanto en un caso como en otro, solo beneficiará a los futuros jubilados anticipados, quedando los ya jubilados anticipados forzosos a la misma edad y con los mismos años cotizados, afectados por mayores reducciones. Ello supone una discriminación mas añadida a los ya discriminados.

Este acuerdo quedó plasmado en el RD Ley 16/2001, de 27 de diciembre, convalidado por Ley 35/2002, de 12 de julio, y su aplicación supuso abrir el gran portón, para que muchas empresas, con menor aportación complementaria, optasen por reducir o continuar reduciendo sus plantillas.

En la actualidad tenemos noticias que el Gobierno, está considerando la posibilidad y forma, de penalizar a las empresas que obteniendo beneficios, expulsen ("prejubilen") a trabajadores, antes de la edad general de jubilación.

Este vaivén de ideas, decretos y proyectos no es de fácil entendimiento, mas bien parece favorecer las habilidades y malabarismos de afamados gestores y bufetes laborales, para continuar propiciando la salida laboral de los trabajadores cincuentones.

Desde los años 80 hasta la fecha, perdura la inercia de las "prejubilaciones". En muchas y bien conocidas ocasiones, no por necesidad, sino para reducir costos y aumentar más, los ya abundantes beneficios (esto no tiene límite). En sectores como la banca, electricidad, etc., es frecuente la oferta de Planes de Prejubilación de adhesión voluntaria. Aunque recientemente se ha visto dificultada la constante salida de trabajadores de este sector, pues el Gobierno ha decretado que las indemnizaciones complementarias se hagan con cargo a beneficios, no a reservas, como se venía haciendo habitualmente.

Se habla mucho de la renovación y rejuvenecimiento de plantillas. La realidad es que una buena opción es, si el trabajador accede voluntariamente al llegar a los 60 años de edad, la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo, procedimiento nacido con la Ley 24/2001. Ciertamente a pesar de que supone una buena adecuación psicológica y ningún quebranto económico, su utilización ha sido y es mucho menor de lo esperada, por lo que cabe suponer que lo que se busca realmente, no es la renovación de plantillas, sino su reducción.

SU DIMENSION ALARMA

El año 2003, bajo la dirección del profesor Sandalio Gómez, de la Cátedra SEAT-IESE de Relaciones Laborales, de la Universidad de Navarra, se realizó un estudio sobre *"Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones"*.

Este mismo año David Pack, Profesor de la Universidad de Zaragoza, junto a un equipo de la Universidad, y tras haber realizado un estudio sociológico sobre la prejubilación, en el marco del Alto Aragón, con un 10 % de su población "prejubilada", comunica sus primeras conclusiones, algunas tan contundentes como la siguiente: *"El fenómeno de la prejubilación ha pasado de ser una solución coyuntural a ser una estrategia estructural. Las empresas en la gestión de sus recursos humanos, han abocado en la discriminación laboral de personas de cierta edad, para alcanzar sus fines económicos, en una política de destrucción del empleo, de graves consecuencias para la población afectada"*.

En las Bodas de Plata de los Ayuntamientos Democráticos, celebradas en Vitoria, en noviembre de 2004, Francisco Vázquez, Alcalde de la Coruña y Presidente de la F.E.M.P., mencionaba como debemos prepararnos para tratar de dar respuesta a

nuevas situaciones, como la cada vez mayor existencia de un grupo poblacional como el de los "prejubilados".

En el primer trimestre del presente año, el Equipo IN-PSITRO (Investigación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones), de la Universidad Rey Juan Carlos, con la colaboración, entre otros, de nuestra Organización, ha ultimado un muy elaborado informe de investigación, titulado "*Análisis cualitativo de los aspectos personales y psicosociales de la experiencia de la prejubilación*".

Estos son, sin duda, aunque de gran calado, solo una muestra de los trabajos realizados sobre el fenómeno de "las prejubilaciones". Hemos podido ver, oír y leer, a través de los medios de comunicación, infinidad de opiniones, algunas muy poco afortunadas y carentes de conocimiento y veracidad sobre el tema, pues dicen considerar al prejubilado un afortunado (con frecuencia se intenta extender este sofisma sobre todo el colectivo, como si este fuese homogéneo). Lo cierto a fin de cuentas, es que la situación ha alcanzado una enorme dimensión y trascendencia.

Una sociedad que se permite ignorar y menospreciar el capital humano, intelectual y profesional, es una sociedad enferma, en cualquier caso, encaminada a graves problemas sociales.

CONSECUENCIAS

Aún cuando fuere muy escasa la diferencia en las percepciones económicas, el prematuro e imprevisto paso de trabajador activo a pasivo sin retorno, supone un muy duro revés. El trabajo, el ejercicio de la actividad profesional, es el principal patrimonio de la persona. Al verse forzado al cese, su autoestima, la relación con la pareja y las relaciones sociales, sufren una convulsión, llegando al grado de pérdida de identidad personal. Ni que decir tiene, que si al mazazo psicológico, le añadimos una reducción de hasta un 40 % de la pensión de jubilación que le hubieses correspondido, se entra en una espiral de muy difícil, cuando no imposible salida.

La disminución del poder adquisitivo, supone un fuerte condicionante en la calidad de vida, pues obliga a efectuar recortes en la economía doméstica y una reducción en sus relaciones sociales. Con frecuencia, un número indeterminado de los afectados, pretenden aparentar ante la sociedad, la buena vida que disfrutaban (lo cual es comprensible hasta cierto grado, pues a nadie le gusta airear sus penas y carencias), pero la cruda realidad permanece en su interior. Otros optan por el traslado definitivo a otra nueva población, cada cual en su fuero interno sabrá las auténticas motivaciones del cambio.

La brecha que se abre entre "el prejubilado" gravemente afectado en su economía, y los miembros en activo de su entorno social, supone una muy notable pérdida de su status social, con el agravante de que esto, no es circunstancial sino definitivo, llegando muchas veces a ser una muerte social, muy anticipada a la biológica.

DEMANDAS

1º. Exigimos por equidad, la extensión de los actuales coeficientes reductores, Ley 35/2002, de 12 de julio, a las pensiones de jubilación anticipada derivadas del cese en el trabajo, en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, causadas con anterioridad al 1 de enero de 2002. Pues, actualmente, con la misma edad, años cotizados y derechos generados, el colectivo está recibiendo diferentes tratamientos. **La demanda de equiparación es totalmente justa, pues se está tratando desigualmente a iguales.** (El actual tratamiento legislativo que se da en la compatibilidad del SOVI y la VIUDEDAD, Decreto Ley 9/2005, de 6 de junio, contempla su aplicación para todos, no solo para aquellas personas que se incorporen a esta situación a partir del 1 de septiembre de 2005, fecha de su aplicación).

2º. Exigimos en justicia, la extinción de los coeficientes reductores al cumplir o haber cumplido los 65 años de edad, haber cotizado un mínimo de 35 años a la Seguridad Social, y haber accedido a la jubilación anticipada, tras el cese en el trabajo por causas no imputables a la libre voluntad del trabajador.

Pues como dice el Profesor de Derecho del Trabajo, José Luis Tortuero Plaza, de la Universidad Complutense de Madrid: *“Como explicar a un trabajador que con su esfuerzo contributivo, contribuyó durante treinta y cinco, cuarenta o más años, al pago de las pensiones de otras generaciones, que su pensión se reduce de por vida en un 40% como consecuencia de su expulsión del mercado laboral a edad prematura y en base a una política empresarial no siempre clara”*.

3º. Exigimos formación para la prejubilación y la jubilación, por lo que nos adherimos a la propuesta de puesta en funcionamiento, que ya en el VI Congreso de CEOMA, de octubre de 2003, indicaba muy acertadamente el Sr. Aragay, Vicepresidente de CEATE, sobre *“La aplicación de planes de preparación para la jubilación y, muy en particular, en las “prejubilaciones”, puesto que siendo la Administración la que concede a solicitud de las empresas, los E.R.E. por las causas previstas, sea ella misma la que obligue a dar unos cursos de adaptación para afrontar tan trascendental paso y atenuar su impacto.*

El hecho de que tras varios meses de trabajo, nuestra Organización, junto a CARITAS, SECOT y Fundación MEJORA, y contando con la subvención tanto por parte de la Administración Local como de la Provincial, en marzo de 2003, pudo realizar unas Jornadas de *“Sensibilización sobre la problemática de la prejubilación/jubilación”*. Y que, en mayo de 2004, se celebrase la I Jornada Formativa sobre *“Adaptación a la prejubilación/jubilación”*, testimonia que ya se había detectado este problema. Nosotros que lo padecemos en la doble vertiente, económica y psicológica (sin falsos victimismos), pusimos gustosos nuestro granito de arena, para por lo menos aliviarlo, en la medida de nuestras posibilidades.