

## **Sindicatos activos en relación con los prejubilados**

MARIO BOUZAS ALLEGUE<sup>1\*</sup>  
UGT de Ferrol

SALUDO.- Sres., Sras., amigos todos: Es para mí un privilegio el participar en este foro de la Universidad de A Coruña, en el que se aborda la problemática del Envejecimiento Laboral y el de la Prejubilación, sus dilemas y sus problemas socioeconómicos. Formo parte del grupo sindical de la Unión de Pensionistas, Jubilados y Prejubilados del Sindicato de la UGT. Quiero agradecer a la profesora Amparo Almarcha Barbado, Catedrática de Sociología de la UDC y junto a ella a la propia Universidad su amable invitación para tratar sobre el tema de los Prejubilados y Pensionistas.

Sobre este tema, empezaré diciendo que al referirme a los Sindicatos con presencia en el mundo laboral y en relación con los trabajadores en activo, los pensionistas y los prejubilados, existen numerosas siglas que representan a un determinado número de trabajadores, cuya praxis e idearios les diferencian, además de una cultura sindical de clase, respecto de otros muchos que podríamos aplicar el apelativo de corporativos que, a su vez, se denominan o quieren pasar como independientes, respecto a cualquier relación con los partidos políticos u otras instancias patronales, económicas y también sociales. Tan solo diré y como muestra de este amplio mapa sindical, los más importantes, en número y presencia social en el Estado Español, son los llamados sindicatos de clase y de ámbito estatal, esto es: UGT, CC.OO., USO, y a nivel regional se pueden citar los de STV y LAB en el País Vasco, el SOC en Catalu-

<sup>1</sup> \* Esta comunicación se publica de forma íntegra tal como fue escrita para su lectura por parte del autor, fallecido una semana antes de celebrarse las Jornadas.

ña, la CIG y USTG y otros Sindicatos de base agraria en Galicia, al igual que existen en Andalucía. También nos son conocidos los Sindicatos Corporativistas existentes en la Sanidad, Aviación, o los Taxistas, entre otros.

En España, todos y cada uno de estos Sindicatos, con su filosofía, su ideología o por intereses corporativos, no de clase, se ocupan del tema de los asalariados, pensionistas y prejubilados, esto es así, porque su actuación nace de origen de los problemas derivados de una situación laboral determinada, supuestamente, indeseable y de situaciones que acarrear los bajos salarios, las condiciones laborales infrahumanas, el trabajo, penoso, tóxico y peligroso, el despido de toda o parte de la plantilla, las prejubilaciones anticipadas indeseadas y no voluntarias y también como no, la insuficiente cobertura económica y social de los desempleados, jubilados, pensionistas y prejubilados.

### **GÉNESIS DEL NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS EN ESPAÑA.**

Es sabido por la historia que la existencia de los Sindicatos es consecuencia de la lucha de los trabajadores por asociarse a partir de la llamada sociedad industrial. Fue el nacimiento de la lucha de Clases entre patronos y obreros.

### **CÓMO ERA EL TRABAJO ANTES DE LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.**

Fundamentalmente artesanal. Los Gremios agrupaban a todos los que intervenían en la producción, los cuales constituían “un medio de organización del trabajo, un medio de organización social y un medio de organización económica.

### **LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL MODIFICÓ TOTALMENTE ESTA ORGANIZACIÓN LABORAL, ECONÓMICA Y SOCIAL.**

- Para los trabajadores, supuso la separación entre los que poseían los medios de producción y los que tenían solamente la posibilidad de ser contratados para hacer funcionar estos medios de producción a cambio de un salario.
- Supuso, dejar a los empleados sin organización ni protección.
- Supuso el nacimiento de los contratos de trabajo, considerando a los asalariados individualmente y nunca como colectivo organizado.
- Supuso la prohibición, para los ciudadanos de un mismo estado o profesión, el poder agruparse, nombrar sus representantes, mantener archivos

propios, tomar decisiones colectivas, elaborar un reglamento o normas para defender sus pretendidos intereses comunes.

Es decir, los trabajadores pasaron de la organización impuesta de los Gremios a la impuesta no-organización de los ciudadanos y trabajadores en la sociedad industrial.

#### **CONSECUENCIAS DEL CAMBIO LABORAL Y SOCIAL EN LA SOCIEDAD INSUTRIAL.**

Sus consecuencias fueron:

- Miseria, sufrimiento, hambre, (por los bajos salarios y la inestabilidad laboral), la aparición de horarios de 16 y 17 horas diarias, explotación infantil, (niños y niñas con edades entre 6 y 8 años), de las mujeres, la represión social y política, el aislamiento de los más pobres, la marginación y la carencia de libertades y derechos, etc.
- Tal era su condición de existencia, que su lema frente a la explotación en la Barcelona de 1855, era la de “ASOCIACIÓN O MUERTE”.

#### **PRIMERAS REIVINDICACIONES FUNDAMENTALES DEL MOVIMIENTO OBRERO ESPAÑOL:**

Las primeras reivindicaciones fueron las de protegerse de dos grandes peligros:

- 1 – No poder trabajar por incapacidad por enfermedad o incapacidad sobrevenida por accidente laboral.
- 2 – Estar desempleado por falta de trabajo.

#### **REACCIÓN DE LOS ESTADOS ANTE LA APARICIÓN DE LOS SINDICATOS.**

- *Encarcelar* a los contestatarios y dirigentes sindicales.
- *Condenar a muerte* a todos cuantos se opusieron al “statu quo” de la sociedad burguesa.

#### **EL MOVIMIENTO SINDICAL Y SUS CONQUISTAS**

El movimiento sindical, primeramente fue permitido, pero era insuficiente para los asalariados y obreros, que ansiaban más libertades y más derechos civiles y laborales.

El tira y afloja de la historia, protagonizada por los gobiernos y la patronal que estaba detrás de los mismos y los Sindicatos de Clase, desembocaron en dos tipos de leyes:

- Las leyes sindicales que reconocen el derecho de los trabajadores a sindicarse, lo que permite a los trabajadores afiliarse a los mismos, y
- Las leyes de Asociaciones, que reconocen los derechos de los ciudadanos a asociarse y, por tanto, el derecho de los trabajadores a sindicarse.

Estos derechos son hoy no solo reconocidos sino que además han sido incluidos en casi todas las Constituciones democráticas occidentales.

### **NACIMIENTO DE LA UGT EL 12 DE AGOSTO DE 1888.**

La UGT es un Sindicato con 121 años de historia y que a lo largo de su vida sindical, abordó en todo momento la situación de los trabajadores, más allá de su edad oficial de jubilación y por eso, hoy es el día en que siguen plantando cara a los asuntos laborales de los activos, pensionistas, jubilados y prejubilados, por considerar que el trabajador, además de obrero asalariado, es un ciudadano que precisa de otras atenciones y recursos en función de su situación, sobre todo, cuando hablamos de los pilares básicos de la educación-formación, la salud, el empleo, los salarios, las pensiones y ahora mismo, por la cuestión de la situación de las personas discapacitadas y personas dependientes, que ven amparada su situación personal a través de la Ley de la Dependencia.

Dentro de la UGT existe la Unión de Pensionistas, Jubilados y Prejubilados, la cual organiza a las personas mayores en el sindicato para procurar su suficiencia económica (véase el Art. 50 de nuestra Constitución) y promover su bienestar social, actuando sobre cuestiones tales como las pensiones, la salud, la vivienda, la cultura y el ocio, ... considerando además que las organizaciones sindicales de los pensionistas, jubilados y prejubilados, son la herramienta, el instrumento organizativo más adecuado para lograr las reivindicaciones de todos estos colectivos. Su papel institucional, está reconocido a través de la Constitución Española, de las leyes que regulan el Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Libertad Sindical

### **EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA SOCIEDAD INDUSTRIAL.**

El papel asignado a los sindicatos, como bien se ve, se desarrolla fundamentalmente en el campo laboral, en las empresas y en los tajos, pero también, como no, en las oficinas y despachos de las Administraciones Públicas y en las entidades privadas, en la Sanidad y en los Ministerios, es decir, donde quiera que lleven a cabo su activi-

dad laboral los trabajadores y trabajadoras y, del mismo, se derivan unas relaciones laborales ajustadas o no a la ley y a la justicia social, campo en el que se dan, lamentablemente, incumplimientos, infracciones y abusos de todo tipo, que hace intervenir a la representación sindical ante el empleador, a fin de poner coto a las carencias, denuncias y abusos que se puedan producir en los derechos de los trabajadores.

Los conflictos laborales suelen ser más álgidos en los momentos de la negociación colectiva y cuando las empresas presentan una situación de desregulación en la producción, cuando las situaciones de seguridad y de prevención laboral son deficientes o no se cumplen y, sobre todo, cuando se dan accidentes graves en las personas que provocan incapacidad o muerte, cuando la negligencia, la desinformación o la falta de formación y cualificación adecuada conlleva el desconocimiento y la impericia para el manejo de herramientas, máquinas y productos de carácter tóxico o peligroso, o cuando se desarrollan tareas penosas, cuando se empieza a externalizar sin justificación alguna parte de sus servicios, dando lugar a restricciones de plantillas o desplazamientos dudosos cuando se pretenden hacer contratos en precario; cuando los cuadros de turnos o vacaciones son totalmente impositivos y discriminatorios, parciales y fuera de época; cuando los desplazamientos de los trabajadores tienen que ser abonados por los mismos; cuando no se abonan las dietas por esos desplazamientos (comidas, estancias, extras, etc.); cuando las horas extraordinarias no se abonan; cuando no se cumplen los plazos de retorno de los desplazados, para ver a sus familias, o cuando el desplazamiento se alarga más allá de lo estipulado tácitamente o legalmente.

Estas situaciones laborales son las que dan lugar a la intervención de los delegados sindicales, y mucho más, en situaciones en las que se presentan despidos o regulaciones de empleo y según que situaciones, dado que los despidos suelen ser en muchos casos selectivos no sólo en la edad, sino también en las condiciones económicas de los empleados y de sus cargos en la empresa.

#### **EXPEDIENTES DE REGULACIÓN Y DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Hoy, al paio de la crisis económica, muchas empresas han presentado lo que se conoce como ERE, es decir, expediente de regulación de empleo, que puede ser de carácter transitorio, temporal o definitivo del contrato de trabajo, entre la empresa y los trabajadores, lo que da lugar a lo que conocemos como prejubilaciones anticipadas, de carácter “voluntario” -se cuestiona por parte de la autoridad el carácter de involuntario por parte del trabajador, dado que firma el expediente correspondiente-, pero que cada vez más se cuestiona el término de voluntariedad, porque en ningún caso, tal expediente es requerido por los trabajadores sino que se ve impelido a aceptar entre esas condiciones y otras peores de paro y jubilación.

Es en este apartado de despidos o regulación de empleo de los trabajadores, donde se calibra la actuación de los representantes sindicales, pues, dada la complejidad de las leyes y su entramado legal, relacionado por una parte con la situación económica que presenta la empresa y también las leyes que regulan la actuación del Instituto de Hacienda y la Seguridad Social, entidades con las que hay que lidiar para llegar a final de un posible acuerdo entre los trabajadores y los empresarios.

Hay que tener en cuenta que cada empresa y cada sector productivo, tienen una casuística diferente y que por lo tanto es preciso conocer bien cual es la situación económica de la empresas y su entramado económico con otras empresas, en lo que concierne a su economía integral, al mercado en que se mueve, su carga de trabajo, productividad y ventas, capital activo, capital pasivo, acreedores de la entidad, stop de materiales, además de poder conocer todas las posibles “triquiñuelas” que la empresa a través de sus representantes en la dirección, recursos humanos, jefes de sección, ingenieros, etc., hacen y ejercen sobre los trabajadores para que se avengan a aceptar y asumir las propuestas del empleador. Con ello se consigue mejorar en muchos casos la situación de los posibles afectados, pero rara vez se puede evitar el objetivo de la empresa.

Es en períodos de crisis cuando las empresas aprovechan el margen que les da el marco legal para flexibilizar sus plantillas y reducir costes mediante prejubilaciones y otras medidas coyunturales. Y, si bien, en algunos casos, prejubilación a algunas personas puede ser oportuno, lo que no parece de recibo es plantear las prejubilaciones como la solución a los males de la empresa.

Los trabajadores, en general, suelen ser conscientes de que según que acuerdos se alcancen, puede suponerles la limitación de otras posibilidades laborales, por incompatibilidad de las pensiones percibidas o bien por estar en situación de paro, o bien porque el contenido de ciertas cláusulas evita que ese trabajador pueda iniciar una nueva etapa laboral dentro del sector en que trabaja y más propiamente en empresas que se dedican a su misma actividad. Estas situaciones, dan lugar a que personas en situación de paro, prejubilado o jubilado, perceptores de pensiones, se aboquen a trabajar en la Economía Sumergida, haciendo, evidentemente, competencia desleal a sus competidores o no, pero siempre escamoteando su participación económica a la Caja de Pensiones y a la Hacienda Pública, por lo ingresos percibidos. Lo que encarrilan su actividad laboral ilícita, suelen argumentar para justificar su situación en que los ingresos percibidos por su pensión, no cubren sus expectativas familiares y personales, a los que le ha abocado la regulación o el despido. Cosa que en muchos casos, pudiera ser, totalmente cierta.

#### **COEFICIENTES REDUCTORES APLICADOS A LOS JUBILADOS Y PREJUBILACIÓN O PÉRDIDA DE INGRESOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES.**

Salir del mercado laboral antes de los 65 años está penalizado con un recorte anual de la pensión entre el 6 y el 7%, con las siguientes consecuencias:

- Para el cálculo de la pensión se toman como base los últimos 15 años. Es lo que se conoce como Base Reguladora; los dos últimos años con su valor nominal y los 13 años anteriores corregidos con el IPC correspondiente.
- Dado que algunas remuneraciones no forma parte de la Base Reguladora la pensión sufre un decrecimiento por esta causa, una segunda causa, se debe al corregir las Bases de los 13 años con IPC; que como bien se puede entender, son inferiores a los incrementos de los salarios.
- Esta dos causas, remuneraciones no incluidas en la Base Reguladora y el menor incremento de los últimos 13 años, hace que las pensiones en su cálculo sufran una caída con respecto a los salarios que alcanza alrededor del 20%.
- Por otra parte, y, relacionado con el tema de la Revisión Anual de las Pensiones (de acuerdo con el IPC), podemos decir que, “anualmente, a primeros de año, se revisan las cuantías de las pensiones con el IPC previsto para el año en curso, esta revisión se actualiza con el IPC real al finalizar el año.
- En teoría, la corregir el IPC real, la pérdida del poder adquisitivo de las pensiones no debería producirse, pero no es así, debido a donde se produce el consumo de las personas mayores, que en función de la cuantía de la pensión puede estar en uno u otro tramo de los productos que se toman para determinar el IPC. Este consumo se produce entre un 60% y un 80% en artículos de primera necesidad y, por lo tanto, a menor pensión, mayor tanto por ciento de consumo en los artículos de primera necesidad.
- La pensión media en Julio de 2009, fue de 630 €.- Galicia registró en el mes de Julio 715.126 pensionistas que tienen derecho a cobrar de media 630,55 €/mes, según el Instituto Nacional de Estadística. Dentro de éstas, 440.062 son jubilados, que perciben una media de 710,49 €/mes, la más baja de España.
- De los estudios realizados se desprende que las pensiones actualmente en vigor no son suficientes para vivir dignamente, dado que la media de esas pensiones, lleva a vivir bajo el umbral de la pobreza a más de 3 millones de ciudadanos en esa situación. Aproximadamente un 20% de la población se encuentra dentro del umbral de la pobreza percibiendo de media unos 450 €/mes durante 14 mensualidades y 570, durante 12 mensualidades.
- Por ello, desde la UPJP-UGT, planteamos la participación en el PIB, porque otra de las causas, no del poder adquisitivo, sino la que da lugar a un mayor distanciamiento entre unas y otras rentas, es la nula participación de las pensiones en el PIB (12% en los últimos cuatro años). El primer distanciamiento se produce con los salarios, estos ha crecido en los últimos años por encima del IPC (entre un 0,5% y un 1% anual).
- La renta media de 2006 en todos los hogares fue de 23.442 €/año. La pensiones en 2008 ascendieron a 10.099 €/año. Como se ve, y con respecto

a otras rentas, fundamentalmente del capital, salarios y pensiones se ven cada vez más alejados.

- A modo de ejemplo, podemos citar los datos correspondientes al período 1999-2006, en las que los beneficios de las empresas han crecido un 73%, mientras los costes salariales solo lo han hecho en un 3,7%. Por ello, tenemos que establecer un sistema de revisión que impida la pérdida del poder adquisitivo, así como su participación en la riqueza generada y evitar que se produzcan pérdidas en los salarios y pensiones de entre un 10% y un 12%, como viene ocurriendo en los últimos cinco años.

#### **PERJUICIOS OCASIONADOS A LOS TRABAJADORES POR RAZONES DE LAS PREJUBILACIONES ANTICIPADAS MEDIANTE UN ERE O POR RAZONES DE DESPIDO INDIVIDUAL.**

A lo largo de los últimos 15 años de finales del siglo XX y, sobre todo, lo que llevamos de la década de este siglo XXI, el número de personas expulsadas del mercado laboral por despidos anticipados y prejubilaciones es muy elevada, hasta hacerse socialmente rechazable por las connotaciones y consecuencias sociales que acarrea, tanto en el empleo como por la pobreza que se genera en torno a esa persona y su familia y por la crisis que la pérdida de riqueza genera en el área donde está ubicada la empresa que recurre a los despidos del personal y al cierre de sus instalaciones. Pese a ello, no existe otro procedimiento legal que permita mejorar la situación del trabajador ante la pérdida de su puesto de trabajo.

#### **SITUACIÓN ANÍMICA DE LOS PREJUBILADOS.**

La infelicidad, al igual que la felicidad, es un concepto muy amplio que puede afectar a las personas independientemente de la edad, el nivel de formación, los ingresos, o la condición social. Varía en función de muchos factores, aunque los más influyentes son, los estudios, la edad y la ocupación.

Son sobradamente conocidos los efectos negativos de la prejubilación, el paro o la pérdida del empleo, tales como:

- la pérdida de la estima personal, la pérdida de su estatus social como persona activa y que aporta una renta a la riqueza social del país, y portadora de valores en actividad personal y hacia la sociedad.
- La pérdida de una parte sustancial de sus ingresos porque su pensión sufre los efectos negativos de los coeficientes reductores que se aplican a las pensiones cuando estas se producen con anterioridad a los 65 años,

además de las pérdidas del poder adquisitivo debido al IPC y a la no participación en el PIB.

- A ello se suma una serie de dificultades de índole personal, que afectan a su salud, su estado anímico, su equilibrio emocional, a la reorientación de su tiempo libre, que dificultan su adaptación a su nueva situación de no activo laboralmente, que trastoca en muchos casos su relación con familiares (hijos, esposa, familiares, etc.)
- Desorientación en cuanto a su nuevo papel dentro del rol familiar, debido a su tiempo libre, la orientación de nuevas aficiones, la incorporación a actividades lúdicas, deportivas, sociales y de otro signo, evitar los malos hábitos de salud, comer de forma ajustada a su nueva situación y a su actividad, realizar ejercicios físicos acordes con su edad y actividad, etc. etc.
- Parados, prejubilados y pensionistas, ante su nueva situación han de preocuparse de, además de planificar su vida y su tiempo, para no ahondar aún más su futuro y el de los suyos su estabilidad emocional ha planificar su vida diaria.
- En muchos casos, cuando ya no se tiene el contacto del trabajo, el parado, el prejubilado y el jubilado o pensionista, tienen que relacionarse con otros parados, con otros jubilados como él, tienen que relacionarse necesariamente con otros pensionistas, apartándose para ello cada día más y más del grupo social con el que antes se relacionaba y ello, muchas veces por la propia dispersión territorial de los individuos con los cuales tenía contacto diario en el tajo, empresa, oficina o servicio en el que trabajaba.
- Parados, prejubilados y pensionistas, viven en muchos casos, con subsidios y pensiones miserables, al igual que todos los perceptores de rentas sociales o de bajos ingresos económicos (SMI, PRIM, RISGA, etc.etc.), que los coloca en el umbral de la pobreza, por lo que consideramos necesario el mejorar sus percepciones, para mejorar su calidad de vida.

#### **EL PAPEL DE LA UNIÓN DE PENSIONISTAS, JUBILADOS Y PREJUBILADOS DE LA UGT (UPJP-UGT).**

Los Sindicatos democráticos, como representantes genuinos de los trabajadores, están y seguirán estando, con sus aciertos y errores, al lado, codo con codo, donde han estado siempre, con los trabajadores, defendiendo sus derechos y su libertad. Por ello, los que formamos parte de la UGT y de la UPJP-UGT mantenemos nuestro Plan de Acción para cuatro años, basado en las siguientes premisas:

- Protección Social.
- La intensidad protectora de las personas.
- La cuestiones de los cónyuges.

- La protección integral de la salud.
- Los servicios sociales.
- La protección jurídica de los mayores.
- La equiparación de derechos de los pensionistas y jubilados.
- El maltrato y la soledad de las personas mayores.
- El acceso a una vivienda digna asequible para todos los ciudadanos.
- El transporte público.
- La protección familiar.
- La mujer mayor.
- El trato digno a los prejubilados.

En relación con este último punto, es necesario puntualizar que para los Prejubilados, desde la UPJP-UGT, se considera necesario equiparar los derechos a los de los trabajadores que pierden empleo, por lo que nuestro Sindicato viene urgiendo al Gobierno a que mejore el tratamiento fiscal y la protección por desempleo para los afectados por un ERE.

Para la UPJP-UGT es necesario además, revisar las deducciones por aportaciones al sistema de previsión social complementaria derivados de los planes de rentas establecidos en el Plan Social de los ERE. Es práctica habitual que muchos directivos de empresas reciban compensaciones e incentivos en forma de pólizas de seguro con una duración mayor a dos años. El resultado es la aplicación automática de la consideración de renta irregular a estos pagos, con un consiguiente ahorro fiscal. Sin embargo, las prestaciones provenientes de otras pólizas de seguros dotadas con las indemnizaciones por despido de los trabajadores, sufren toda la carga fiscal, al ser consideradas rentas regulares.

El tratamiento fiscal de este tipo de rendimiento es inapropiado ya que no se aplica a la reducción por rendimientos irregulares cuando ésta toma forma de pago periódico instrumentado en póliza de seguro.

La UPJP-UGT reitera su demanda de una reforma legislativa que afectaría a la Ley del Impuesto sobre las Rentas de las Personas Físicas y la modificación parcial de las leyes de los Impuestos de Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

El objetivo es:

- Eximir de tributación las cantidades provenientes de los expedientes de regulación de empleo, a los que corresponde la indemnización por despido.
- Clarificar el tratamiento fiscal de los rendimientos procedentes de los expedientes de regulación de empleo, y considerar la parte no exenta de dichas retribuciones como rendimientos cuya generación supera los dos años, y por tanto, susceptible de recibir la reducción del 40% establecido en el Estatuto.
- También y, a través de la Mesa del Diálogo Social, la UPJP-UGT propuso, para mejorar la cobertura de prestaciones contributivas y subsidios por

desempleo, ante el aumento del paro, se repusieran las prestaciones por desempleo, que previamente a la extinción de los contratos, fueron consumidas por los trabajadores afectados por un ERE.

En consecuencia con todo ello, lo que se pone de manifiesto es que la lucha por la legitimación de los derechos laborales de los activos, las reivindicaciones planteadas por los mismos y por quienes se ven abocados al paro, al desempleo, a las prejubilaciones no deseadas; los que padecen alguna discapacidad o han llegado a su edad legal de jubilación y reclaman, con toda justicia, una vejez con derechos, unas pensiones dignas y a una asistencia sanitaria que después de los 65 años, sigue viva y activa en estos momentos.

Gracias.

Ferrol, 16 de Septiembre de 2009.