

PORQUÉ NO SOMOS VOLUNTARIOS

Si realmente los representantes políticos creen que los trabajadores acceden a las prejubilaciones, y como consecuencia de éstas, se jubilan anticipadamente de forma “voluntaria”, **con una pérdida de hasta un 40% de su base reguladora después de haber cotizado, muchos de ellos, más de 40 años**, están infravalorando la inteligencia de todos aquellos que se vieron abocados a esta situación, renunciando por encima de lo razonable a las percepciones que les corresponderían en función de los años y las cantidades cotizadas.

Sin duda, estamos convencidos que la mayoría de nuestros representantes políticos son conscientes de que las prejubilaciones producidas en empresas inmersas en reestructuraciones y adecuaciones de plantillas, y las jubilaciones anticipadas derivadas de las mismas, no tienen el carácter de voluntario, y en consecuencia deberían conocer que no son producto de una decisión unilateral del trabajador, aún en aquellos casos en que los contratos de prejubilación firmados con las respectivas empresas, incluyan términos equívocos sobre la supuesta adhesión del trabajador.

A nadie se le puede escapar que en las empresas que implantaron las prejubilaciones como método de regulación de sus plantillas por distintas causas (crisis industrial, innovaciones tecnológicas, reducción de costes salariales, etc.), recurrieron a la eliminación de la plantilla de mayor edad, incurriendo en una discriminación equiparable a la efectuada por creencias políticas, religiosas, o según el color de la piel, etc.

Es conocido que con anterioridad a las prejubilaciones se hicieron campañas programadas de distinto signo, cuyo objetivo era presionar a los trabajadores, para que se acogieran a las intenciones empresariales de reducciones de plantilla. Posteriormente, en lo que podría considerarse una segunda fase, para completar el número de trabajadores “voluntarios” de los que querían prescindir, recurrieron a sutiles presiones, filtrando que los puestos de trabajo peligraban dado que las plantillas estaban sobredimensionadas, por lo que sería necesario su reducción. A trabajadores competentes, los acusaban de cierta lentitud en la asimilación de las nuevas tecnologías debido a su edad, amenaza de la aplicación de la movilidad geográfica, envío de cartas individuales comunicando que si no se acogían a los planes de la empresa, los próximos iban a ser en peores condiciones etc. etc. etc. Asimismo, por si todo esto no fuera suficiente, se creó un clima generalizado de tensión en el que los compañeros más jóvenes llegaban a pensar que si los de mayor edad no se acogían a dichos planes, peligraban sus propios puestos de trabajo, contribuyendo todo ello a la creación de un ambiente enrarecido. Evidentemente, todas estas circunstancias, y más, son conocidas por nuestros representantes y como consecuencia nosotros estamos convencidos que nuestra inteligencia no está cuestionada, ya que saben, con toda seguridad, que, independientemente del contrato firmado, NO SOMOS VOLUNTARIOS.

Todas estas circunstancias tienen que ser suficientes para que nuestros representantes legislen para corregir ésta INJUSTICIA, de tal manera que, en aquellas empresas en las que se hayan producido reestructuraciones o adecuaciones de plantillas por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción por iniciativa de la empresa, los trabajadores que se acogieron a las mismas sean considerados NO-VOLUNTARIOS.

No obstante, aún en el caso de que se efectúe una reparación de la discriminación a la que en este momento están sometidos aquellos jubilados anticipados, contra su voluntad, que se les practican penalizaciones gravosas de hasta el 40%, CONSIDERAMOS que las que se aplican en la actualidad a todos los jubilados anticipados procedentes de cualquier iniciativa empresarial de reducción de plantilla, son EXCESIVAS, y en algunos casos (debido al largo período de cotización: 35 o más años) INNECESARIAS.

Consecuentemente, si basamos el sistema de pensiones en un reparto justo en función de los años y cantidades cotizadas, sin perder de vista la solidaridad, proponemos 35 AÑOS COTIZADOS y a partir de 60 de edad para que los jubilados anticipados cobren el 100% de la base reguladora, de tal manera que, para aquellos trabajadores que se jubilan anticipadamente con menos de 35 años cotizados, se estudiaría un coeficiente reductor que resultase de considerar los años que les faltan hasta los 35 de cotización, mas los años que les quedan hasta los 65 de edad, todo ello de forma que la penalización no podría superar en ningún caso el coeficiente neutro (considerando como tal, aquel que resultase de aplicar básicamente los años que faltan para los 35 de cotización, los años en que se adelanta la jubilación, y la expectativa media de vida). En el caso de que del resultado de la adopción del coeficiente reductor resultara una cantidad inferior al de la pensión mínima, se complementaría a cargo de los impuestos generales del Estado. La jubilación anticipada se podrá conceder a partir de los 60 años, siendo tratados todos los jubilados anticipados de la misma manera, independientemente de la forma de salir del mercado laboral. Los trabajadores que salieran del mercado laboral contra su voluntad, serán compensados por las **empresas que provocaron su salida por iniciativa de las mismas**, y si éstas fueran insolventes, subsidiariamente por el Estado a cargo de los presupuestos generales, con el tope máximo de la pensión que correspondería con 35 años de cotización.

Jesús R. Rodríguez Rilo
<FEAAS>