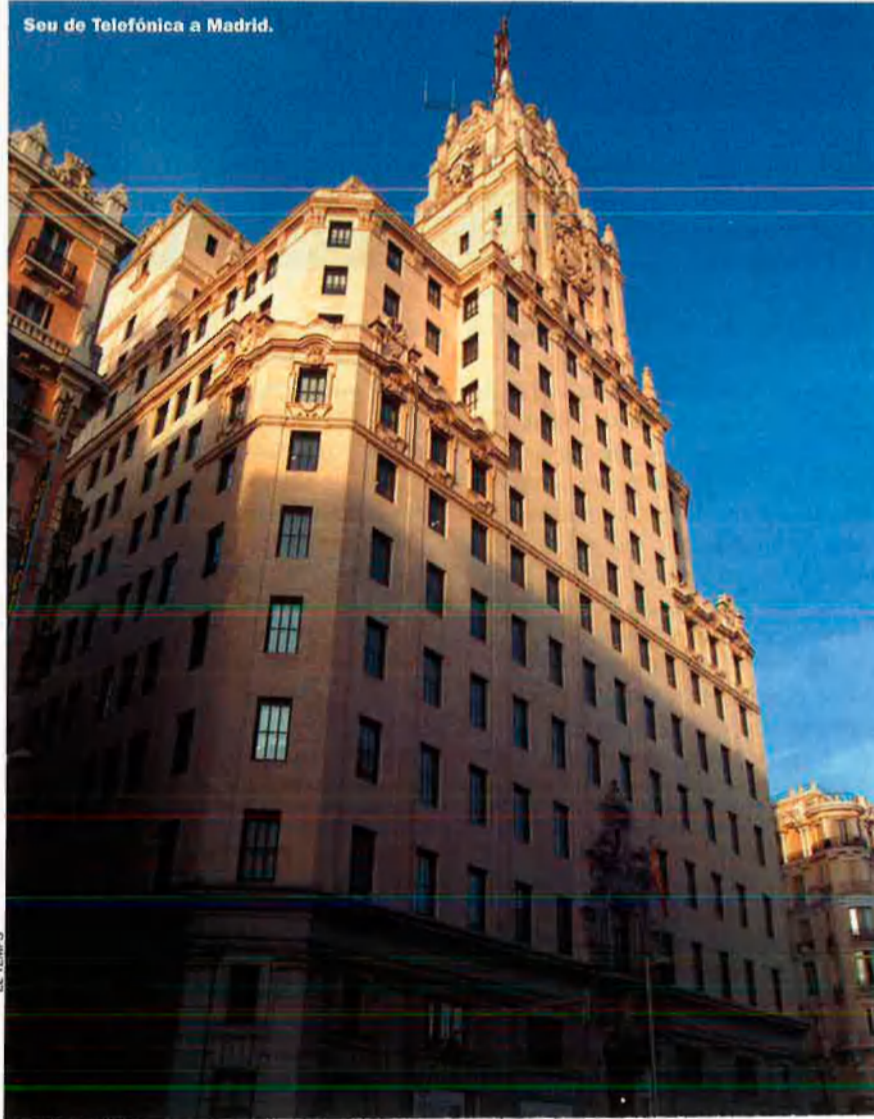


Ganga empresarial o sortida digna per al treballador

Les prejubilacions de Seat o les de TVE per reduir la plantilla engreixaran la xifra de treballadors que el 2007 hauran passat a aquest estadi previ a la prejubilació. Els sindicats rebutgen les prejubilacions en empreses que no estan en situació de crisi, però defensen que, si no hi ha més remei, és una sortida digna per al treballador.

Seu de Telefónica a Madrid.



EL TEMPS

Grans empreses, públiques i privades, han optat històricament per prejubil·lar els seus treballadors més veterans amb el presumpte objectiu d'augmentar la competitivitat de la producció i abaratir costos, ja sigui rejuvenint la plantilla o reduint-la. De vegades, l'empresa es troba en una situació real de crisi i aquestes mesures són la sortida més honrosa per a molts treballadors, que amb una indemnització complementen la prestació d'atur a càrrec de la Seguretat Social que els correspon. Però en l'altre extrem hi ha grans companyies que, lluny de tenir pèrdues, busquen que l'estat carregui amb una part dels costos de les seves estratègies de maximització de beneficis a partir de la reducció dels costos. Repsol, Telefónica i Tabacalera van dur a terme fa uns anys prejubilacions massives incentivant el treballador amb un bon feix de bitllets que es completava amb un subsidi d'atur a compte de les contribucions que fan els treballadors en actiu. Mai cap d'aquestes companyies ha presentat resultats negatiu, però són conscients que materialitzar els seus plans de creixement mitjançant la prejubilació els pot sortir a preu de saldo. De mitjana, les empreses aporten només un 30% del total que l'estat espanyol destina a pagar les prejubilacions.

La posició dels sindicats. Els diferents sindicats coincideixen a assegurar que mai no es pot acceptar una prejubilació proposada per una empresa sense haver analitzat el context d'aquesta empresa i la justificació per aplicar aquesta mesura, que no sempre beneficia el treballador. Per a CCOO de Catalunya, "les prejubilacions han de respondre a un projecte d'empresa, que busqui la modernització, el rejuveniment de la plantilla o alguna altra causa real. A banda, cal tenir en compte els aspectes de salut i de voluntarietat de la persona implicada, i el fet que aquesta hagi decidit canviar de projecte de vida i d'expectatives. Per tant, és un conjunt de factors que cal analitzar abans de dir sí o no a una prejubilació", explica Juan Manuel Tapia, responsable de negociació col·lectiva d'aquest sindicat, que deixa clar que no són acceptables els casos de prejubilacions forçades imposats per grans companyies amb beneficis.

A la UGT de Catalunya, Isabel Martínez, responsable de política sindical, argumenta que el sindicat està en contra de prejubilacions imposades, però que si aquestes "són pactades i voluntàries i l'empresa compensa el treballador, ho veiem bé, això sí, sempre que l'empresa tingui problemes reals o un excés de plantilla demostrable. En tot cas, sempre és preferible una prejubilació que un acomiadament". Martínez deixa clar que la UGT està "totalment en contra de les prejubilacions "en els casos en què es tracta d'una empresa estatal o amb diner públic que no té problemes, sinó que simplement busca subcontractar serveis per empitjorar les condicions laborals del treballador". Pel que fa a les negociacions sindicals en matèria de prejubilacions, Martínez destaca Seat, en què "el procés ha estat voluntari i els treballadors han tingut un mes per decidir què volien fer. Entre el complement que rebran de l'empresa i la seva pensió, els quedarà el 85% del sou".

Per la seva banda, la Intersindical CSC es mostra més crítica amb la figura de les prejubilacions, que no està reconeguda en l'ordenament jurídic espanyol. Carles Sastre, responsable d'acció sindical, denuncia que "les prejubilacions s'han incorporat a la cultura negociadora dels sindicats", i que aquesta mesura, associada a una situació de crisi empresarial, "acaba representant un sobrecoast per a la seguretat social, perquè se'n deriven prestacions d'atur. Té certa lògica que s'accepti una prejubilació quan realment hi ha crisi, però moltes empreses l'acaben utilitzant per reduir plantilla i millorar el seu compte de resultats". Per a aquest sindicat, alleugerir la plantilla amb prejubilacions quan l'empresa no està en perill és una estratègia per empitjorar les condicions de treball: "els és rendible retirar gent gran i posar-hi joves que cobren menys i tenen pitjors condicions, apostar per la reducció de costos i aprofitar-se de contractes de durada limitada. És un model de transició que duu implícita una reducció de les condicions de treball", denuncia Carles Sastre, que diu que l'administració no aborda aquesta qüestió com caldria: "Hi ha empreses molt potents, com Telefónica, a les quals no s'enfronta, és una perversió de la filosofia de les prejubilacions i les mesures que justificarien un ERO, un expedient de regulació de l'ocupació".

Prejubilacions privades i públiques

Seat, de retallada en retallada. Recentment, la direcció de Seat i els sindicats UGT i CCOO han arribat a un acord per retallar la plantilla en 1.600 treballadors els pròxims tres anys a través de prejubilacions i baixes voluntàries. Seran uns 1.200 treballadors d'entre 58 i 60 anys els que s'acolliran a les prejubilacions i cobraran, fins a arribar als 65 anys, un 86% del salari base més l'antiguitat. La resta s'acolliran a baixes voluntàries i excedències, que tindran una durada de tres a cinc anys, i se situaran entre els 12.000 i els 144.000 euros. Aquests treballadors es podran reincorporar a la feina si ho demanen fins a dos mesos abans d'acabar l'excedència. Amb aquesta mesura, la marca automobilitària completa una altra retallada que va fer fa poc més d'un any de 660 treballadors. Els sindicats han acceptat l'acord perquè és la condició que ha posat la direcció per garantir la fabricació de dos nous models que poden donar vida a la marca i a la fàbrica de Martorell.

Braun, per tancament. Un cas ben diferent és el de Braun, fabricant d'electrodomèstics. L'anunci de tancament de la factoria d'Esplugues a mitjan 2008 va posar contra les cordes els sindicats. Després de manifestacions i dures negociacions, a final de 2006 la majoria dels 700 treballadors de la planta van ratificar un acord d'indemnitzacions com a compensació pel tancament. Es tracta d'un pla social que inclou la prejubilació de 440 empleats, tots els que tenen més de 48 anys. Pel que fa als treballadors més joves, cobraran una indemnització de 50 dies per any treballat més un fix de 4.000 euros i 900 euros més per cada any que hagin treballat a Braun.



RTVE té pèrdues? Mentre l'ens públic de ràdio i televisió espanyola es feia amb els drets de retransmissió del mundial de motociclisme, anunciava un pla de reducció dràstica de la despesa de RTVE, que inclou un expedient de regulació d'ocupació que afecta tots els treballadors més grans de 52 anys, un total de 4.150 empleats (el 44% de la plantilla) que aniran deixant TVE fins al 2008. El pla de xoc dissenyat per l'executiu espanyol té el vistiplau de la Comissió Europea, que ha aprovat el finançament per part de l'estat espanyol del pla de prejubilació i la reducció de personal presentat. Els prejubilats rebran el 92% del seu sou fins que arribin als 65 anys i es podran acollir a la pensió de jubilació. La Comissió considera que el pla farà que l'ens públic ofereixi un millor servei "amb una millor relació cost-eficàcia i reduirà el nivell d'ajuda pública".

Pel que fa al possible allargament de la vida laboral dels treballadors, que fixaria l'edat de jubilació en els 67 anys —una mesura que podria aplicar-se a l'estat espanyol d'aquí a uns anys i que ja es prepara en altres països europeus*—, és ben vist pels sindicats, sempre que es tinguin en compte factors com la professió o els anys que fa que la persona es va incorporar al món del treball, de manera que la normativa sigui

més flexible. De vegades, és la mateixa empresa la que determina per conveni quina és l'edat màxima que pot tenir el treballador per continuar formant part de la plantilla, i en altres casos és el mateix treballador qui decideix si vol allargar la seva vida laboral. És el cas de metges, professors universitaris i altres professions liberals.

Gemma Aguilera