

INTERVENCIÓN ANTE LA COMISIÓN DEL PACTO DE TOLEDO

11 de mayo de 2010

Antes que nada deseo, en nombre de la organización que hoy represento, dar las gracias a todos los miembros de esta Comisión y en especial a su presidente D. Juan Morano, por la ocasión que ofrecen, a la Confederación de Asociaciones y Federaciones de Prejubilados y Jubilados de Telefónica, de poder expresarnos ante ella con entera libertad.

Como cuestión previa y antes de comenzar con lo que será el núcleo de mi intervención, quiero que conozcan sus Señorías que, aún cuando el colectivo que represento es el de los prejubilados y jubilados que trabajaron en Telefónica y en su Grupo de Empresas, no por ello nuestra visión y experiencia, deja de abarcar todos los aspectos que han incidido en las distintas formas de prejubilación en España y ello es debido, aparte de nuestra relación con distintas organizaciones multisectoriales, a que nuestra antigua empresa, ha prejubilado a sus empleados de todas las formas y maneras posibles a saber; mediante acuerdo colectivo con la representación social, por contrato individual o mediante Expediente de Regulación de Empleo y también ha instruido distintas formas de abonar las rentas de prejubilación, a saber; directamente por la empresa o a través de la compañía de seguros ANTARES, filial 100% de Telefónica.

Todo ello hace que, aparte de cómo digo conozcamos todos los problemas que se presentan en las prejubilaciones, nuestro colectivo sufra injustas discriminaciones internas entre sus distintos grupos, ante la Administración de la Seguridad Social y de la de Hacienda Pública.

Otro aspecto que seguro que desconocen muchas de sus Señorías y que también quiero resaltar esta mañana, es que, en contra de lo que la opinión pública piensa, las prejubilaciones en Telefónica han sido económicamente, las peores realizadas desde siempre en España. Nuestras rentas no sobrepasan en ninguna de las distintas fases de prejubilación realizadas por la empresa, el 70% del último salario hasta cumplir los 60 años de edad y el 40% desde esa edad hasta cumplir los 65, abonando la empresa el Convenio Especial con la Seguridad Social sólo hasta el momento en que la reglamentación vigente permita la jubilación anticipada. (Como pueden observar sus Señorías estas condiciones nada tienen que ver con las manifestaciones realizadas por el Sr. Olabarria, en la sesión realizada por esta comisión el pasado 16 de febrero, en la que, hablando de las distintas situaciones de prejubilación, dijo textualmente “Porque las otras, las que generan menosprecio colectivo, no son prejubilaciones en el sentido

técnico-jurídico de la expresión. Las que se realizan por algunos bancos o por la Telefónica son resoluciones bilaterales o unilaterales de las previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. No son prejubilaciones, son resoluciones del contrato en condiciones que cualquiera de los que estamos aquí acogeríamos seguramente con sumo gusto, por lo menos algunas de las que hemos conocido”)

No su Señoría, usted no conoce las verdaderas condiciones de las prejubilaciones en Telefónica y por ello, les ofrecemos a Sus Señorías en general, y al Sr. Olabarria en particular, la disponibilidad de nuestra organización, por si desean aclarar todas estas cuestiones que tanto nos afectan.

Si sus Señorías repasan las primeras prejubilaciones de los años ochenta, debidas a la reconversión industrial, reglamentadas en distintos órdenes ministeriales, comprobarán que a los trabajadores afectados se les abonaba el ochenta u ochenta y cinco por ciento de su último salario hasta que cumplieran los 65 años de edad. Si nos fijamos en las realizadas por la Banca, estas estipulan rentas que van del ochenta al cien por cien de su último salario, hasta los 65 años o de por vida. Algo parecido podríamos decir de las empresas eléctricas, automovilísticas o de televisión. En resumidas cuentas Señorías, créanme que ninguna empresa ha prejubilado tantos empleados, unos 45.000, ni tan mal ni con tanta ausencia de criterio, como Telefónica.

Dicho lo anterior, que creemos que era importante que conocieran sus Señorías, pasaré a entrar en el asunto para el que hoy hemos sido convocados.

La primera cuestión que queremos proponer a la Comisión, y que es fundamental para todas las demás que expondré después, es la necesidad de modificar el concepto que maneja la Seguridad Social y contempla la legislación, de INVOLUNTARIEDAD EN EL CESE LABORAL. Cuando una empresa disminuye su plantilla en un tanto por ciento importante, en unos pocos años, a base de realizar prejubilaciones, sean en la modalidad que sean y se revistan con el ropaje que se revistan, podemos asegurar, sin ningún equívoco, que todas son INVOLUNTARIAS, por la sencilla razón de que la decisión del empresario es la de eliminar puestos de trabajo, por el procedimiento que sea y si les pone en algunos casos la etiqueta de “voluntarios”, es para obtener más fácilmente el consentimiento de la representación social, pero si un trabajador, y lo digo por experiencia, se niega, la presión a que se verá sometido es tan fuerte, que se hace imposible de soportar. Nadie puede remar contra corriente cuando sabe que todos los elementos que confluyen son tan adversos, que no tiene

posibilidades de llegar a la orilla y si alguno lo consiguiera, también sabe que de la pelea saldrá tan dañado que no sobrevivirá laboralmente por mucho tiempo.

Por esto, la primera sugerencia que les queremos hacer, es la de modificar el concepto de involuntariedad, tal y como está redactado actualmente, que podría hacerse añadiendo a su definición una frase igual o parecida a la siguiente:

*A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y **no encontrándose afectado por medidas de reducción ó adecuación de plantilla**, promovidas por parte de la empresa, decide poner fin a la misma. Se considerará, en todo caso, que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1 de esta Ley.*

“A los efectos anteriores, se considerará que una empresa se encuentra sometida a medidas de reducción o adecuación de plantilla cuando, cualquiera que fuere el mecanismo de instrumentación de estas medidas, el número de los trabajadores afectados por la extinción de contratos represente, al menos, a un veinte por ciento, durante un período de tiempo no superior a tres años consecutivos o a un siete por ciento en un año”

En cualquier caso el legislador puede establecer el porcentaje y el periodo de tiempo que considere más conveniente; el 10%, 15%, 20%, (el que quiera), durante un periodo de tiempo consecutivo de y del mismo modo anterior, que el legislador establezca el número de años; dos, tres, cuatro, el que se crea pertinente.

¿Cómo es posible que, como es el caso de Telefónica, un mismo proceso de regulación de plantilla a lo largo de pocos años, pero realizado por distintos procedimientos; por convenio, sin acuerdo social y por distintos ERE, se consideren administrativamente distintos, con lo que esto conlleva para el afectado, cuando todas persiguen exactamente lo mismo?

¿Cómo se puede admitir, sin que se resienta la equidad, que a unos trabajadores de la misma empresa, por haber sido prejubilados en muy pocos años con distintas fórmulas, se les jubile anticipadamente, a unos con un 24% de penalización en su pensión, a otros con un 40% y a otros ni siquiera se les permita hacerlo?

La modificación del concepto de “involuntariedad en el cese laboral” es la primera asignatura pendiente que tiene la Administración con los

prejubilados. La definición de “involuntariedad,” para el INSS, data de tiempos en los que las prejubilaciones masivas no se habían impuesto y por tanto era imposible predecir la situación nueva, perversa y paradójica, de revestir y etiquetar empresarialmente con el adjetivo de voluntariedad, lo que es de hecho, y sin lugar a dudas, una involuntariedad en el cese laboral.

La libre voluntariedad en el cese laboral, lo define la legislación vigente como: “A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma”

Evidentemente, los prejubilados de empresas que han adelgazado drásticamente sus plantillas, no cumplen las premisas estipuladas anteriormente ya que, la voluntad en el cese laboral de estos trabajadores, en primer lugar no es libre, porque han sido, en todos los casos, burda o sutilmente presionados y coaccionados para dejar su puesto de trabajo. En segundo lugar existe una “razón objetiva”, clara y contundente para que abandonen su puesto laboral, que no es, ni más ni menos, que la inequívoca decisión del empleador, y esa si que es una decisión inequívoca e incuestionable, de regular su plantilla por el procedimiento que sea. Luego, con entera seguridad, todo prejubilado que pertenece a empresas que disminuyan sus plantillas en breve periodo de tiempo, no abandona su trabajo por causa imputable a él y menos por su libre voluntad.

La precisión práctica y real de la aplicación del término involuntariedad, es el muro maestro en el que se va a apoyar, toda la estructura social del prejubilado y de él dependerá la justicia y equidad de su aplicación en la futura jubilación.

Decimos que el concepto anterior es la piedra angular de las futuras prestaciones sociales de un sector de prejubilados, porque al aplicar y manejar la Administración, de forma estricta, literal y sin ninguna flexibilidad, el concepto de involuntariedad, ello ha ocasionado distintas injusticias:

PRIMERA: que a los mutualistas se les reduzca su pensión en un 40%, después de carreras de cotización de más de cuarenta años.

SEGUNDA: que los mutualistas, jubilados antes del 2002, no se hayan beneficiado de la prestación económica que concedió la Ley 40/2007.

TERCERA: que a los prejubilados no mutualistas les sea necesario cumplir una discriminante condición económica para acceder a la jubilación anticipada a los 61 años de edad.

CUARTA: el que inconscientemente se les excluya, sin deber, de todo colectivo en el que se maneje el término “prejubilado forzoso”, calificativo que debería ser enterrado de una vez, ya que todas las prejubilaciones realizadas hasta hoy son involuntarias y por tanto, forzosas y, por cierto, en los casos de las que se hicieron por convenio colectivo o por contrato individual de prejubilación, sin costar ni recibir un euro del erario público, ni poder reducirse fiscalmente, absolutamente nada, de la indemnización recibida por abandonar su puesto de trabajo.

Por tanto, una vez sentada la premisa, de lo que consideramos debe ser el nuevo concepto del término involuntariedad, pasaré a exponer distintas cuestiones que considera CONFEDETEL deben ser modificadas, para aplicar con justicia la jubilación del prejubilado.

El prejubilado es un ser irremisiblemente abocado a la jubilación anticipada y no a todos se lo permite la legislación vigente. Eso es un hecho incontrovertible. Todo aquel que lo hiciera antes de la nueva [Orden TAS/2865/2003 de 13 de octubre](#), que regula el Convenio Especial y aquel que lo haga después con menos de 55 años de edad, percibe, en el mejor de los casos, un reintegro o abono de las cuotas de la S.S. sólo hasta el momento en el que la Ley permita su jubilación y, aun a los que, como es el caso de los mayores de 55 años, se obliga a la empresa que cotice por ellos hasta la edad ordinaria de jubilación, la legislación se olvidó de introducir la actualización de las cotizaciones, a medida que lo vaya haciendo el organismo de la S.S., con lo que el pobre prejubilado pierde, durante unos años, que pueden llegar a siete, una actualización en sus bases de cotización que ocasionará que pierda base reguladora al calcularse su pensión.

Como digo, el prejubilado es un predestinado a ser jubilado anticipado, o a intentar serlo, y cuando le llega el momento de solicitar su pensión, se encuentra con que, después de largos años de cotización, en la mayoría de los casos más de cuarenta, percibe una cantidad reducida en porcentajes, que van del veinticuatro al cuarenta por ciento.

Todas sus señorías saben y son conscientes, que los actuales coeficientes reductores son injustos y excesivos en el momento actual. En un documento que nuestra Confederación ha enviado a todos los grupos Políticos y a todos los portavoces de esta Comisión, y que confío que

algunos de ustedes hayan leído o al menos hojeado, figura un estudio pormenorizado de lo que, distintos casos de prejubilados, pierden en la reducción de sus pensiones y lo que han percibido en pensiones, por adelantar el momento de la jubilación.

Como todas sus Señorías disponen de este estudio, no voy a profundizar en él, baste sólo mencionar ahora los porcentajes que resultan de considerar, por un lado la cantidad que perderá de por vida, a partir de cumplir los sesenta y cinco años, por la reducción de su pensión y por otro el montante que recibió por pensión, de los sesenta a los sesenta y cinco años:

Un prejubilado mutualista, que hubiera cotizado por base máxima, perderá un 279% sobre lo que percibió

Un prejubilado mutualista, que hubiera cotizado por base media, perderá un 317% sobre lo que percibió

Un prejubilado no mutualista, que hubiera cotizado por base máxima, perderá un 189% sobre lo que percibió

Un prejubilado no mutualista, que hubiera cotizado por base media, perderá igualmente un 228% sobre lo que percibió.

Todos estos ejemplos demuestran que se les quita mucho más de lo que se les da, del orden de dos veces y media. Consideren sus señorías si estos porcentajes son justos. Organizaciones que han pasado antes que nosotros por esta casa reivindican el cobro del 100% de la base reguladora al cumplir los sesenta y cinco años de edad. Nosotros también. El importe económico que maneja la Administración, por aplicar esta medida, creemos que es de todo punto desproporcionado. En cálculo de nuestra organización, que con mucho gusto les brindamos, no pasarían de 6.000 millones de euros anuales su coste. Esta cantidad puede o no ser elevada y en esa consideración no debemos ni queremos entrar, pero lo que sí les decimos es que, si resultara inasumible por la Caja de la S.S. existen propuestas alternativas que, al menos, repararían de alguna manera la injusticia de la aplicación de esos desproporcionados, abusivos y trasnochados coeficientes reductores. Les daremos una: Aplicar el criterio de amortización: a mi se me adelanta una cantidad, que todavía no me corresponde recibir, a los 60, 61, 62, 63 o 64 años sobre los sesenta y cinco y, cuando he cumplido esa edad, y tengo derecho a percibir mi pensión entera yo, con la reducción de la pensión, voy devolviendo ese, llamémosle “adelanto de pensión”, en x veces. Cuando lo devuelto sea igual a lo recibido, déseme lo que por Ley me corresponde y no se me quite nada nunca más. El nombre más apropiado sería, por tanto, adelanto de la jubilación y no el de jubilación adelantada

Este procedimiento es justo y equitativo y no supone ningún coste para la Caja. Lo que se está aplicando ahora es un fraude para el cotizante, desde el punto de vista económico, que debe rectificarse cuanto antes.

Pero, con ser éste el más importante, no es el único problema que existe en la jubilación, tal y como la legislación la contempla en la actualidad. Pasaremos a enumerar una serie de ellos y trataremos de ofrecerles también, cuando sea preciso, la solución que mi organización considera que podría resolverlo.

1º.- Limitación de la pensión máxima.

Esta medida fue tomada en su momento, creemos que por problemas financieros del sistema y, desde nuestro punto de vista, hoy no tiene sentido. Si esta comisión ha recomendado la separación financiera de los complementos a mínimos ¿porqué seguir limitando la pensión máxima? ¿porqué un trabajador que lleva cotizando, al menos quince años, por obtener una base reguladora, ésta no es la que se le aplica en su pensión? ¿porqué se discrimina al que más esfuerzo contributivo hace? Y sobre todo ¿porqué el que cotiza por algo menos recibe la misma pensión que el que cotiza por más? Señorías, nosotros vemos esta situación como un engaño consentido y sostenido; cotizo por algo que no voy a conseguir y lo sé. Una de dos; o percibo por lo que cotizo o cotizo por lo que percibo, pero cotizar por lo que no voy a percibir, insisto, es un engaño.

Nosotros entendemos que haya una base máxima de cotización y que a partir de ahí el que tiene más salario siga cotizando por ella, pero no podemos entender que esa base no sea la que se aplique al concederle la pensión. Quizás se nos diga que se aplica el principio de solidaridad: se quita al que más tiene para dárselo al que más lo necesita, pero en un sistema contributivo ese principio debe resolverlo el estado con los impuestos de todos los ciudadanos, no con lo aportado por una parte de ellos para un fin concreto y en todo caso, si queremos solidaridad ¿porqué no aumentar la cotización de los empleados/directivos que perciben grandes salarios? ¿porqué no aplicar un tanto por ciento mayor, a la misma base máxima de cotización a la Seguridad social al que, por ejemplo, percibe un sueldo superior en 20 ó 30 veces el IPREM?

2ª La fiscalidad de las pensiones.

Otro de los temas que creemos debe plantearse seriamente es este asunto. ¿Por qué, si la pensión es la contribución de la sociedad, al que ha dedicado su vida a crear riqueza para ella y ya, cansado y sin fuerzas, no puede seguir haciéndolo, se le trata fiscalmente como cuando estaba en activo y se le aplica un impuesto de “rendimiento de trabajo”

El diccionario de la lengua española, en la acepción segunda, que es la más apropiada a nuestro caso, de la palabra “pensión” dice:

“Cantidad anual que se asigna a uno por méritos o servicios propios o extraños, o por pura gracia del que la concede”.

Por tanto, no debe asimilarse fiscalmente al trabajo, es mucho más asimilable al concepto indemnización que al de trabajo, por ello ¿porqué no considerar las rentas de la pensión como se tratan fiscalmente las de la indemnización en el cese laboral y considerarlas exentas de tributar, aquellas que no alcancen una cantidad mínima, y tratar como irregulares el resto?.

3°.- El trabajo en la jubilación.

El jubilado es una persona que en muchos casos se considera, y seguro que lo es, válido para trabajar en muchas cosas. Lo que también es probable es que, lo que no quiere, es estar sujeto a un rígido horario permanentemente. Pero si acepta de muy buena gana el realizar labores temporales, durante meses sueltos o días sueltos o por trabajo con objetivo temporal, o en otras circunstancias, por ello nosotros consideramos muy favorablemente el contrato de relevo, pero con menos rigideces de las existentes ahora por la legislación. Del mismo modo, este tipo de trabajo a tiempo parcial, debería ser fomentado desde el Gobierno, mediante creación de puestos de trabajo para las distintas administraciones y creación de ayudas a las empresas. Hay muchos puestos laborales que podrían desempeñar los jubilados con una idoneidad indiscutible. Les pondré ejemplos: ¿quién mejor que un jubilado conoce los problemas del jubilado o posible jubilado? ¿quién podría explicar mejor, a una persona de la tercera edad, el acceso a internet, que otra que conozca la problemática de este aprendizaje a una determinada edad? ¿quién puede mejor que un jubilado, atender y explicar las prestaciones sociales que, para este colectivo, tienen muchas empresas? ¿Quién puede aportar experiencia y conocimientos, de la problemática de los mayores, en esta cámara mejor que los que la conocen, padecen o disfrutan? ¿Cuántas personas en edad de jubilación hay en el Congreso o en el Senado? ¿Cuántos candidatos de esas edades presentan los Partidos Políticos en sus candidaturas para las distintas elecciones? Como estos podríamos encontrar muchos nichos de mercado cuyo mejor perfil sea el del jubilado con ganas y capacidad de trabajar.

4°.- El nuevo cálculo de la pensión.

Desde la Confederación de Prejubilados y Jubilados de Telefónica que represento, nos ha extrañado que ninguna de las organizaciones representantes de colectivos similares al nuestro, no hayan manifestado su opinión sobre la modificación en el cálculo de la pensión, que introduce la Ley 26/2009 del 23 de diciembre de 2009. Por ésta el periodo de cotización,

que se computa para el cálculo de la pensión, se desliza hacia atrás en un mes. De tal manera que, si hasta la promulgación de dicha Ley se tomaban las bases de cotización de los 180 meses inmediatamente anteriores al hecho causante, ahora se toman los 180 meses inmediatamente anteriores al *previo* al hecho causante. Evidentemente, este deslizamiento hacia atrás de un mes puede suponer, a la mayoría, reducción en su pensión. Mínima reducción, es verdad, pero ¿porqué modificar el periodo de cálculo de tapadillo?

5°.- Jubilación anticipada por convenio colectivo.

Como sus Señorías saben, la Ley 35/2002, de jubilación gradual y flexible, atendió legislativamente las masivas prejubilaciones que se venían haciendo desde unos años antes, permitiendo la jubilación anticipada a los 61 años de todos aquellos trabajadores prejubilados que, habiendo cotizado más de treinta años y siendo su cese laboral, lo que la LGSS establece como involuntario, hubieran permanecido al menos durante los seis últimos meses inscrito en las oficinas de empleo. Sin embargo el legislador, teniendo en cuenta el condicionante real de muchas prejubilaciones, estableció un adendum a esta norma por la que, también podrían acogerse a la jubilación a los 61 años, todos aquellos prejubilados que lo fueran por Acuerdo Colectivo, fijando en estos casos, la obligación de cumplir una condición económica que obviara la premisa de involuntariedad en el cese laboral.

Esta cláusula, así redactada, creó bolsas de prejubilados excluidos de los beneficios de los colectivos que pretendió ampliar: la de los que no llegaron con sus rentas a poder alcanzar la condición económica exigida, la de quienes accedieron a la prejubilación a través de Convenio Colectivo, siendo mutualistas con más de 40 años de cotización y que en estos momentos siguen penalizados con el 40% de la pensión, sin que tuvieran acceso a las prestaciones determinadas en la **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA** (mejora de las pensiones de jubilación anticipada causadas con anterioridad a 1 de enero de 2002) de la ley 40/2007 y la de los que fueron prejubilados por contrato individual, por haber adoptado su empresa la decisión de hacerlo, al margen de la representación social. Estos últimos fueron recogidos por la Ley 40/2007, siempre que cumplan la misma condición económica de los anteriores.

El requisito económico exigido por la Ley, promueve una discriminación entre los perceptores de rentas altas, abonadas por la empresa frente a otros trabajadores con percepciones más humildes. Quien recibe retribuciones elevadas durante los 24 meses anteriores a la solicitud de la jubilación, parte de una situación privilegiada para optar a la jubilación anticipada. Para otros muchos, el requisito económico demandado supone una barrera infranqueable.

No deben olvidar sus Señorías que algunas empresas establecen rentas de prejubilación sensiblemente menores, para el tránsito de los 60 hasta los 65 años.

Esta condición económica, que debe cumplir el trabajador, al que su cese laboral es considerado como “voluntario” en la LGSS, contempla en su planteamiento una doble perversidad; por un lado castiga al trabajador que menos retribución percibe de su antiguo empleador y por otra penaliza al que en el momento de su cese laboral tenía mayores cargas familiares.

- Al primero, porque se le exige percibir un umbral mínimo en su retribución, para poder superar la cantidad global exigida en la Ley
- Al segundo porque, la cantidad global a percibir, debe ser mayor al considerársele, en su cálculo de la prestación de desempleo, una cantidad mayor, por ser mayores sus cargas familiares.

Esta doble perversidad de la Ley, que castiga y perjudica al más desfavorecido económicamente en su prejubilación, se concilia mal con la protección social que debe proporcionar el Sistema y que, paradójicamente, según su redacción actual, permite jubilarse anticipadamente, y por tanto percibir la prestación de jubilación, al que más tiene, en detrimento del más desfavorecido económicamente por su ex empleador o con mayores cargas familiares.

La injusticia es aun mayor si, como es previsible en muchos supuestos, el trabajador con menos recursos dinerarios, debe esperar a cumplir 65 años para poder percibir la pensión de jubilación y, además, hasta entonces, seguir cotizando en el convenio especial de la Seguridad Social, si no quiere perder base reguladora en su futura pensión.

La justicia social exige una rectificación de la Ley, que tal y como está redactada en la actualidad, hace de peor derecho al prejubilado que menos percibe o tiene más responsabilidades familiares, con respecto al que más percibe o soporta menores cargas familiares.

6º.- Prejubilados mediante contrato individual

La aprobación de la Ley 40/2007, permitió un nuevo supuesto para acceder a la jubilación anticipada: el cese por “contrato individual de prejubilación” en cuya aprobación, como sus Señorías conocen, tuvo nuestra Confederación mucho que ver. Y, permítanme aprovechar el momento para agradecer, públicamente en esta Cámara, al senador Albístur del PNV, y a todos los portavoces del resto de Grupos Políticos, por la inestimable ayuda que nos proporcionaron en su logro.

Esta nueva redacción del artículo 161 bis de la Ley, cuya aplicación no ofrece lugar a dudas, viene siendo cuestionada desde su entrada en vigor, el pasado 1 de enero de 2.008, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social quién, en una interpretación carente de fundamento jurídico, exige para su implantación un desarrollo reglamentario que aclare el concepto de “contrato de prejubilación”.

Ante esta negativa, los prejubilados afectados sufren un perjuicio económico evidente ya que, al quebranto dinerario que ocasiona no poder percibir la pensión de jubilación, a la que tiene derecho, se suma el tener que seguir abonando el importe del convenio especial con la Seguridad Social.

Esta postura de la Administración, que impide las justas solicitudes de jubilación anticipada, provoca distintas reacciones entre los afectados. Los más acatan resignadamente lo que la autoridad administrativa les indica, sin pensar siquiera la posible equivocación de su decisión. Otros presentan recurso administrativo, sospechando un posible error del funcionario, pero ante la firme negativa de la resolución administrativa, esperan con paciencia la llegada del “desarrollo reglamentario” por parte del legislador. Por último, los menos, se deciden a emprender la acción judicial, con lo que ésta supone para ellos de incertidumbre y de coste añadido.

En resumidas cuentas, esa arbitraria decisión administrativa a quién penaliza y margina, es al colectivo menos dotado económica y con peores posibilidades de asesoramiento jurídico. Es decir al más débil social.

Las innumerables resoluciones judiciales, habidas hasta este momento, son todas favorables a los prejubilados. En el dossier presentado por nuestra Confederación a todos los Grupos Políticos y Portavoces de esta Comisión, tienen sus Señorías un manojo de Resoluciones Judiciales de los Tribunales Superiores de Justicia.

Esta falta de sensibilidad social de los dirigentes del INSS debe terminar inmediatamente. No puede continuarse ignorando la evidencia amparándose en un supuesto desarrollo reglamentario del articulado, que nunca llegará a ver la luz por lo que supone de conceder carácter oficial a la figura del prejubilado, de cuya regulación siempre han huido, como gato escaldado, todos los Gobiernos.

Por su clarividencia les transcribo parte del Fundamento de Derecho Segundo, de la sentencia del TSJ de Madrid de fecha 3 de marzo de 2.010, que dice:

“Sin que por otro lado, la necesidad de desarrollo reglamentario referido en el motivo impida la inmediata aplicación del precepto cuya infracción se denuncia, toda vez que la Sala entiende que las previsiones recogidas en el art. 161 bis 2 de la LGSS, son directamente aplicables en este punto, dadas las precisiones que contiene al respecto, y que en ningún caso pueden ser contradichas por el posterior desarrollo reglamentario, por lo que cabe

entender que la autorización conferida al Gobierno en su disposición final segunda (la de la Ley 40/2007) no se refieren a esta cuestión y a los trabajadores en general, existiendo, por el contrario, regulaciones específicas para otros supuestos, como el de la disposición adicional séptima de la misma norma en el ámbito de los empleados públicos y, en todo caso y aun cuando teóricamente así se llegase a interpretar en un ejercicio hermenéutico global de dicha disposición final segunda, ello resultaría insuficiente para justificar y homologar una demora indefinida en esta específica materia, dada su naturaleza, carácter y contenido, en perjuicio de los beneficiarios que la propia ley proclama en unos términos concretos, que apuntan, como se ha dicho, a lo contrario. Siendo, en fin, que la solución pretendida por la parte recurrente supondría en definitiva dejar en manos de la propia obligada el cumplimiento de lo preceptuado en la norma, a expensas de la observancia del referido desarrollo invocado.”

Por último como colofón y resumen de mi intervención, les expondré una serie de propuestas que mi organización quiere presentar a esta comisión. La mayor parte de ellas son sugerencias e ideas para su posible consideración y estudio por esta comisión.

1ª.- Reforma en profundidad de las pensiones de viudedad, adaptando la Ley a la nueva realidad social del mundo laboral, aumentando las pensiones de las personas desprotegidas de la prestación de retiro, hasta un mínimo del 70% de la base reguladora del cónyuge fallecido.

2ª.- Posible establecimiento de una cuota de afiliación a la S.S. a los estudiantes mayores de 18 años, junto con la matrícula de sus estudios. Si en la actualidad se abona, incluida en la matrícula de sus estudios una cuota por Seguro Médico que cubre al estudiante la atención sanitaria, por que no fijar también una cotización única a la S.S. que le pueda reportar un amparo social a partir de una determinada edad, por ejemplo los treinta años, en caso de que a esa edad permanezca desempleado. Esta es una idea que pudiera aportar ingresos al Sistema y al mismo tiempo proteger al joven en sus años de inicios laborales, cada vez más difíciles y que, evidentemente necesita un estudio profundo y sosegado.

3ª.- Los Planes de Pensiones de Empleo, si se establecieran y favorecieran desde la Administración, siempre como complemento a la pensión oficial y nunca como sustitutivos en todo o en parte de éstas, recalco; siempre como complemento nunca como sustitución, deben ser siempre de prestación definida asegurada, mediante contrato de seguro abonado por el empleador, de tal manera que el trabajador, después del esfuerzo económico que le supone el ahorro de su financiación, no vea, como estos dos años últimos

ha sucedido, que ese esfuerzo de muchos años se desvanezca en un soplo, debido a los avatares especulativos o lo que es peor, defraudatorios, de un mercado cada vez más convulso y oscuro. En definitiva, con esta medida se consiguen dos objetivos: uno que las rentas de trabajo detraídas para dotar el Plan, no sean pasto de la especulación financiera y un segundo que garantiza el cobro de la renta diferida en las mejores condiciones posibles.

4ª.- Tenemos que volver a incidir en lo que han solicitado ante esta Cámara todas, absolutamente todas las organizaciones que por ella han pasado: la famosa representación del colectivo en este Pacto de Toledo

El colectivo de prejubilados y jubilados no se siente representado por unas organizaciones sindicales a las que no podemos votar y ni siquiera tenemos cercanas. No seremos nosotros los que no valoremos ni ponderemos la labor de los sindicatos, pilares fundamentales de la defensa laboral del trabajador y vigilantes de posibles injusticias empresariales, pero una vez que se abandona el ámbito laboral la representación social de este colectivo debe ser otra. Sabemos de la problemática que esta petición supone ¿Quién es esa representación? ¿Quién la elige? ¿Cómo se forma? Son asignaturas que debemos aprobar nosotros y nuestras organizaciones pero, con una dosis de buena voluntad se puede conseguir, siempre que sus Señorías presten al proyecto un poco de cariño. Al menos la Confederación Estatal de Prejubilados y Jubilados de Telefónica y su Grupo les asegura que lo va a intentar.

5ª y última. Todos los prejubilados actuales tienen que tener todas las garantías de que, el acceso a la jubilación anticipada u ordinaria, se producirá según las condiciones existentes en el momento de su cese laboral.

Sería una arbitrariedad modificar las normas de la Ley General de Seguridad Social, para un colectivo que fue prejubilado mediante pactos establecidos con anterioridad entre sindicatos y empresas y que inevitablemente contemplan implícitamente la jubilación anticipada. Esta, por tanto, debe mantener las condiciones vigentes en ese momento, ya que si no se modificarían irremediabilmente las reglas de juego previstas.

Por todo ello pedimos que, cualquier modificación que se realice en el cálculo de la pensión, tenga en cuenta al colectivo de prejubilados existente en ese momento, y no altere las condiciones de jubilación anticipada que se previeron para sus casos, en los pactos sociales entre empresa y sindicatos. No puede disminuirse la futura pensión, de quién fue expulsado del mundo laboral por causas totalmente ajenas a su voluntad.

Muchas gracias por su amabilidad en escucharme y dejarme intervenir, en nombre de mi organización y deseamos que, ya que hoy es la primera vez que nos escuchan en esta Cámara, la de hoy no sea la última vez.

Muchísimas gracias otra vez por su atención.