

TRABAJO FIN DE MÁSTER

***CONSECUENCIAS SOCIALES DE LAS JUBILACIONES
ANTICIPADAS. EL CASO DE HUNOSA***

AUTOR: Marcelino González Cambor

TUTORA: Beatriz Prieto Toraño

MASTER UNIVERSITARIO EN POLÍTICAS SOCIALES Y BIENESTAR

BIENIO 2012/2014

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Oviedo, a 4 de Julio de 2014

Índice

1. Introducción	2
2. Antecedentes y origen de las prejubilaciones	3
3. Origen de la empresa Hunosa y características socio-económicas de su entorno territorial	8
4. Evolución de los procesos de reconversión y prejubilaciones en Hunosa	12
a) La década de los años 80	13
b) Década de los años 90 y posteriores.	16
5. Reflexión en torno a los diferentes planes de empresa	25
6. Regulación normativa de las prejubilaciones y control de actividades	29
I. Legalidad de las prestaciones asistenciales que perciben los prejubilados	30
II. Control de la participación en la economía sumergida	30
7. La prejubilación activa.....	31
8- Consecuencias psicológicas y sociales del proceso de prejubilación en Hunosa.....	34
- Efectos en el personal prejubilado	35
- Efectos en el personal activo	38
- Efectos en las organizaciones sindicales.	39
9. La prejubilación en Hunosa como instrumento de la política social del Estado de bienestar	40
10. Conclusiones	44
- Bibliografía	50
- Fuentes de información.....	52
- Legislación consultada.....	52
- Anexos	54

1. Introducción

En España, a partir de la década de los ochenta del siglo XX, se inició el fenómeno de las jubilaciones anticipadas o prejubilaciones, como anteriormente se había producido en la Europa Occidental, expulsando del empleo a los trabajadores de mayor edad. Este fenómeno tenía su causa en situaciones concretas de reconversión en sectores industriales obsoletos y poco competitivos. Sin embargo, a partir de los años noventa y anteriormente a la llegada de la crisis económica, el riesgo de expulsión del mercado laboral de trabajadores de edad avanzada por medio de la prejubilación había crecido notablemente, ya que era utilizada por muchas empresas como una forma de reducir plantilla y costes.

La especialización productiva de Asturias en sectores industriales maduros o tradicionales (la siderurgia, la minería del carbón y la construcción naval) hizo que el fenómeno de las jubilaciones anticipadas y prejubilaciones fuera especialmente intenso.

El objetivo de este trabajo es el análisis del proceso de reconversión industrial instaurado en una de las empresas industriales más representativa de Asturias, como es el caso de Hunosa. Se analiza el impacto socio-económico producido por este proceso, tanto en la empresa como en su zona de influencia socio-económica. Además, el análisis se realiza desde una perspectiva de quien es prejubilado de Hunosa, con un conocimiento del colectivo y del proceso de prejubilaciones que le ha proporcionado su trayectoria como representante sindical y como profesional de las relaciones laborales (graduado social) en dicha empresa. Esta circunstancia puede contribuir al enriquecimiento de la literatura existente en torno al modelo de reconversión en Hunosa. En este estudio, tanto el proceso de prejubilaciones como el de reactivación industrial, son considerados como un todo en cada plan de reconversión.

No hay que olvidar que estos procesos de prejubilaciones y jubilaciones anticipadas fueron pioneros en cubrir plenas garantías económicas de los trabajadores afectados.

En primer lugar, se analizan los diferentes procesos o modelos de reconversión industrial que se produjeron en Europa Occidental en la década de los setenta del siglo pasado y que se tomaron posteriormente como modelo en España. Asimismo, se describe la normativa reguladora de los procesos de reconversión industrial establecidos por la Europa comunitaria y por España.

En segundo lugar, se describe el origen de Hunosa, la situación industrial y poblacional que caracterizaba a los territorios mineros en esos años. También se hace un análisis de los cambios en las actividades industriales que ocurrieron en años posteriores, cuantificando la evolución poblacional y el empleo hasta la actualidad.

Por otro lado, y en tercer lugar, se analizan y detallan cuantitativamente las características de cada proceso de reconversión, y concretamente la evolución de la plantilla de la empresa; las

peculiaridades y efectos de cada plan de empresa, con sus respectivos procesos de prejubilaciones y jubilaciones anticipadas; las diferentes prestaciones económicas que recibe el prejubilado de la Administración, su figura jurídica, cuál es su situación dentro del mercado laboral, así como las medidas que se han adoptado por parte de las Administraciones Públicas y agentes sociales para evitar el trabajo sumergido de los prejubilados.

En cuarto lugar, y desde el punto de vista social, se describen y estudian las diversas actuaciones por parte de las Administraciones Públicas y agentes sociales para la activación de este colectivo de trabajadores a fin de mantener su capital humano. Además, se analizan los efectos psico-sociales que ha provocado la prejubilación, tanto en los trabajadores prejubilados como en los activos, desde la perspectiva individual, familiar y de su entorno social, y se estudia el lugar que puede ocupar el proceso de reconversión dentro de las políticas sociales de un Estado de bienestar.

El trabajo finaliza con unas conclusiones personales sobre el proceso de reconversión utilizado en la empresa Hunosa, la forma de su implantación, el desarrollo y las consecuencias o repercusiones socio-económicas que tuvo este proceso en las comarcas mineras.

2. Antecedentes y origen de las prejubilaciones

Finalizada la Segunda Guerra Mundial, existe la necesidad en una parte del continente europeo de la creación de un plan de recuperación económica, en el que el carbón y el acero serían los puntales fundamentales. La razón de tal necesidad, además de económica, era política, ya que el objetivo político subyacente era fortalecer la solidaridad franco-alemana, cicatrizar las heridas de la guerra y abrir la vía de la integración europea.

La consecuencia inmediata fue la entrada en vigor del tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA) el 23 de julio de 1952, por un periodo limitado de 50 años. El carbón y el acero fueron los principales pilares en la construcción, el desarrollo y el éxito que consiguió la industria en los países firmantes del tratado CECA (Francia, Alemania, Italia, Bélgica, Holanda y Luxemburgo). La finalidad del tratado era favorecer la expansión económica, el aumento del empleo y la mejora del nivel de vida de los ciudadanos. Además, este tratado preveía que la Alta Autoridad de la CECA podría permitir diferentes formas de ayudas económicas (indemnizaciones, subsidios, subvenciones, etc.), a demanda de los países miembros en caso de reducciones de mano de obra en las industrias del carbón y el acero (Del Pozo, 1995a:9).

A partir de 1960, el progresivo uso de otras fuentes de energía, como el petróleo, la energía nuclear y el gas natural, junto al aumento de la importación de carbón de terceros países no comunitarios, como consecuencia de los menores costes de producción (mano de obra muy barata) en los países del Tercer Mundo, trajo consigo la disminución de la producción del carbón en Europa.

En 1973 se sitúa el inicio de la crisis industrial en Europa, como consecuencia del alza de los precios del petróleo. Esto tuvo como respuesta un bloque de medidas en el que la reconversión y la reindustrialización desempeñaron un papel fundamental para la reducción de costes, a través de la mejora de consumos energéticos, mejora de la productividad, modernización tecnológica, etc. Los sectores productivos más afectados por esta reconversión fueron el siderúrgico, el textil y la construcción naval. Esta crisis contribuyó a que algunos Gobiernos europeos se replantearan el sector minero como fuente estratégica energética. Todos estos sectores que iniciaron el proceso de reconversión recibieron ayudas, tanto en el terreno económico-financiero, como en el socio-laboral, por medio de diferentes instrumentos, como préstamos del FSE, FEDER, etc. Sin embargo, las ayudas más importantes tuvieron lugar en el sector siderúrgico y en el sector minero, el cual anteriormente a esta crisis ya estaba en reconversión, gracias a los instrumentos establecidos por la CECA.

A pesar de las sucesivas crisis del petróleo que se produjeron a partir del año 1973, en el modelo económico de la Europa comunitaria, la industria del carbón es una actividad deficitaria desde el punto de vista de la competencia internacional, ya que ha necesitado de continuas ayudas públicas (Del Pozo, 1995b:11-12). Sin embargo, ha sido la Decisión CECA 3632, de 28 de Diciembre de 1993, la que ha marcado el proceso en el que nos encontramos. En él aparece como condición primordial la reducción paulatina y progresiva de la producción del carbón de los países miembros. No obstante, estas ayudas en los últimos años se han diferido hasta el umbral del año 2018, con estos mismos parámetros de reducción, tanto de ayudas como de producción, dejando una puerta abierta para la negociación de una nueva prórroga más allá del año 2018.

Como efecto de este marco económico y legal, la minería del carbón viene soportando en la Europa Comunitaria un rígido proceso de ajuste en los últimos 54 años, que ha traído consigo la desaparición de la minería del carbón en Bélgica, Portugal, Holanda y Francia, así como una fuerte reestructuración y disminución de las explotaciones mineras en Alemania y en el Reino Unido.

El proceso de reconversión minera en la Europa Comunitaria se ha caracterizado por la lentitud y gradualidad en el ajuste de la producción y el empleo en la minería del carbón. No obstante, este proceso se ha podido afrontar en casi todos los países europeos con una relativa seguridad para los afectados, gracias a los fondos generados por el Tratado CECA. Sin embargo, una revisión comparada entre países nos permite distinguir diferentes estilos de reconversión. Así, el proceso en el Reino Unido se caracterizó por ser muy traumático, tanto desde el punto de vista económico como social, mientras que en otros países, como Bélgica, Francia, Alemania, etc, fue menos traumático y más social, fruto de una intervención política y social por parte de los Estados, que ha permitido paliar en cierta medida los duros efectos que la libre actuación de las fuerzas del mercado hubiera tenido en este sector productivo.

En el caso de España, el proceso de reconversión industrial comenzó con retraso respecto a los restantes países industrializados de la Comunidad Europea, debido al sostenimiento de los precios internos de los productos petrolíferos, que ralentizó la entrada de la crisis del petróleo. Por otra parte, el Gobierno de la nación, en los últimos años de la década de los setenta y principios de los ochenta, tenía como prioridad la consolidación de la democracia española. No obstante, a pesar de la situación política en la que se encontraba España, la reconversión industrial comenzó a partir de 1981, como consecuencia de la extensión y gravedad de la crisis producto del modelo industrial seguido en los últimos años, y de la necesidad de adaptar la industria a las exigencias de la Comunidad Europea. Hasta ese momento, la industria española se caracterizaba por una baja competitividad, causada por el bajo nivel de desarrollo tecnológico, la baja productividad del empleo, una inadecuada dimensión empresarial, deficiente estructura financiera y el exceso de las plantillas.

La reconversión industrial en España se caracterizó por el elevado número de sectores industriales afectados, entre los que podemos destacar los sectores de electrodomésticos blancos, textiles, fertilizantes, calzado, etc. La reconversión industrial supuso el desmantelamiento de buena parte de la industria pesada, más antigua y obsoleta, que se había construido desde la autarquía del régimen franquista en torno al Instituto Nacional de Industria. La actividad se concentraba en determinados territorios, con un tejido industrial más sensible y menos diversificado, como es el caso de Asturias con la minería (HUNOSA) y la siderurgia (ENSIDESA); en la ría de Bilbao, con la siderurgia de Altos Hornos de Vizcaya (AHV); Sagunto, con la siderurgia de Altos Hornos del Mediterráneo (AHM); los astilleros de AESA en Bahía de Cádiz, Puerto Real, Sestao y Olaveaga, y el astillero de ASTANO en el Ferrol.

Los hitos más importantes de este proceso de reconversión son la Ley 21/1982 de Reconversión, de 9 de junio; el Real Decreto-Ley 8/1983, de 30 de noviembre, convalidado por la Ley 27/1984 sobre Reconversión y Reindustrialización, de 26 de Julio, y el Real Decreto 1990/1984, de 17 de octubre. La Ley 27/1984, en su artículo primero, recogía la posibilidad de declarar en reconversión un sector industrial o, excepcionalmente, un grupo de empresas. Dichas empresas debían elaborar un Plan de Reconversión que habría de contener, como elementos básicos, una serie de medidas de ajuste no traumático para los trabajadores de mayor edad. En este sentido, el artículo 23 establecía las condiciones para la concesión de ayudas equivalentes a la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social (Rodríguez, 2003:25). Por otra parte, la Ley 27/1984 regula por primera vez, en los artículos 24 al 30 de su Capítulo VII, los efectos negativos sobre el empleo, producidos por la normativa de la reconversión industrial, con el desarrollo de las Zonas de Urgente Reindustrialización (ZUR). La finalidad de esta disposición es articular un

conjunto de alicientes para facilitar la creación de empleo en aquellos espacios donde la reconversión industrial haya afectado de una forma notable al empleo, tanto directo como indirecto.

Las ayudas a las que se refiere el artículo 23 de Ley 27/1984 tenían como finalidad favorecer a los trabajadores de 60 o más años de edad que cesaran en sus empresas a consecuencia de la aplicación del Plan de Reconversión, y también a aquellos que tuvieran 55 años cumplidos en la fecha de su salida de la empresa, cuando alcanzaran la edad de 60 años. Estas ayudas pretendían garantizar al trabajador unos ingresos del 80% de su remuneración bruta media durante los seis meses anteriores a su acogimiento al sistema, y dejarían de abonarse al cumplir el trabajador a los 65 años. Durante este periodo intermedio hasta la jubilación efectiva, el trabajador era considerado en situación asimilada de alta laboral, continuando su cotización por él a la Seguridad Social.

La financiación de estas medidas corría a cargo de las empresas acogidas al Plan de Reconversión o a los Fondos de Promoción de Empleo. Estos Fondos, regulados por el Real Decreto 335/1984, de 8 de febrero, eran asociaciones sin ánimo de lucro que actuaban como entidades colaboradoras del Instituto Nacional de Empleo (INEM), para mejorar y ampliar las prestaciones recibidas por los trabajadores afectados y gestionar su recolocación. Se financiaban con las aportaciones de la Administración y de las empresas afectadas.

Los Fondos de Promoción garantizaban una protección elevada a los trabajadores prejubilados de edades comprendidas entre los 55 y los 60 años. Así, el artículo 7.2 del Real Decreto 335/1984 garantizaba a todos los prejubilados de más de 55 años que optasen al sistema de jubilación anticipada, establecido por el Real Decreto- Ley 8/1983, la cobertura de prestaciones durante cinco años, hasta el momento en que, cumplidos los 60 años, estos trabajadores pasaran al sistema de ayudas equivalentes que complementaban la jubilación anticipada.

El proceso se establecía del siguiente modo: desde el momento de la extinción del contrato laboral, los trabajadores prejubilados percibían la prestación por desempleo del INEM (tanto la contributiva como la asistencial). De manera complementaria, y durante los tres primeros años, el Fondo garantizaba a los trabajadores prejubilados unos ingresos equivalentes al 80% de la remuneración bruta media de los seis meses anteriores a su ingreso en dicho Fondo. Además, establecía una prórroga, en las mismas condiciones que el periodo inicial, de hasta dos años, para aquellos prejubilados que tuvieran cincuenta y cinco años cumplidos en la fecha de la incorporación al Fondo.

Dentro del sector industrial minero español, independientemente de las decisiones CECA (nº 3632/93 y nº 341/94), ha tenido una incidencia especial en lo referente a prejubilaciones el Real Decreto 2020/1997, de 26 de diciembre, que establece el régimen de ayudas para la minería del carbón y el desarrollo alternativo de las zonas mineras. En él se establecen ayudas a la reducción de actividad y a planes de reestructuración, pero también a la realización de proyectos de

infraestructuras y de creación de empresas que no estén directamente relacionadas con la actividad minera (Rodríguez, 2003:27-28), circunstancia que hace que dichas ayudas estén fuera del ámbito de la Decisión 3632/93/CECA.

Este Real Decreto ha sido desarrollado posteriormente por:

a) La Orden Ministerial de 18 de febrero de 1998, de la que se puede subrayar:

- El artículo 4.b, que dicta ayudas para la prejubilación de trabajadores con 52 o más años de edad ficticia hasta alcanzar los 65 años ficticios, siempre que tengan una antigüedad en la empresa en la que causen baja de al menos tres años consecutivos, y hayan cotizado como mínimo ocho años al Régimen Especial de la Minería del Carbón (Rodríguez, 2003:28).

- El artículo 5.b, que establece en uno de sus párrafos que, en caso de fallecimiento del trabajador acogido al régimen de prejubilaciones, antes de alcanzar la edad de jubilación, el cónyuge o, en su defecto, los hijos menores de veintiséis años y ,en todo caso hasta esa edad, podrán percibir en los mismos términos y hasta la finalización del plan de prejubilaciones, las cantidades garantizadas, calculadas como complemento de las prestaciones previstas por desempleo que le hubieran correspondido de no haberse producido el fallecimiento.

b) La Orden de 29 de julio de 1999, que tiene por objeto la determinación de las ayudas por cargas excepcionales heredadas del pasado que se deriven de procesos de modernización, reestructuración y racionalización. Esta ayuda se concreta en la sustitución del suministro gratuito del vale del carbón, en los términos definidos en el artículo 128 de la Ordenanza de Trabajo de febrero de 1973 para la minería del carbón, a los solos efectos de su identificación, a los pasivos y trabajadores prejubilados, por un importe a percibir de una sola vez.

A pesar de todo el entramado normativo de los procesos de reconversión y reindustrialización, la situación de protección jurídica en la que se encuentra el prejubilado se limita a la jurisdicción laboral, como consecuencia del contrato realizado entre el trabajador y la empresa. Por tanto, en el ordenamiento español, a diferencia de otros, no existe un concepto jurídico de prejubilación. Esta inconcreción jurídica conlleva la falta de previsión de una contingencia específica que cubra esta situación y, por consiguiente, de una prestación diferenciada que la proteja. Esta situación resulta más sorprendente si tenemos en cuenta el impacto sobre los trabajadores que está produciendo este proceso desde los años 80 en España. Por otra parte, la ausencia de conceptualización jurídica de la prejubilación y su propia complejidad, al englobar situaciones muy diversas, dificulta el análisis de su incidencia en la realidad socio-laboral. La prejubilación suele sobrellevar la percepción de complementos económicos hasta la edad de jubilación ordinaria o jubilación anticipada.

Por tanto, como consecuencia de la inconcreción jurídica del prejubilado, hay que diferenciar en un plan de reconversión industrial los conceptos de jubilaciones anticipadas y prejubilaciones.

La jubilación anticipada es la situación en la que se puede encontrar un trabajador que ha extinguido su relación laboral, que está regulada en nuestro ordenamiento jurídico (Art. 161.2,3 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y modificado por el Art. 6 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo), siempre que el trabajador cumpla una serie de requisitos establecidos por la propia norma jurídica. Sin embargo, lo que se entiende por prejubilación es aquel acuerdo entre el trabajador y la empresa, una vez aprobado el expediente de regulación de empleo (ERE) por la autoridad laboral competente, en el que se extingue la relación laboral y el trabajador percibe la indemnización establecida por ley, los derechos de protección social y un complemento de la empresa o Administración. El prejubilado renuncia a sus derechos como trabajador asalariado y a todo tipo de actividad laboral, pasando a recibir parte de sus ingresos como parado e inactivo, y no como ocupado y activo. La prejubilación supone la creación de una situación de ambigüedad jurídica, tanto laboral como social, en la que se encuentra un trabajador que cesa en su actividad laboral antes de cumplir la edad de jubilación anticipada u ordinaria.

3. Origen de la empresa Hunosa y características socio-económicas de su entorno territorial

Asturias fue en su día una de las regiones españolas con más tradición industrial, gracias a la explotación de sus extensos yacimientos de carbón de hulla, y al establecimiento de la industria siderúrgica en los territorios mineros, aunque su establecimiento estaba condicionado por la inaccesibilidad que suponía la orografía de las zonas. Pero, a pesar de que la actividad minera y siderúrgica fueron los dos pilares básicos del proceso industrializador, hay que tener en cuenta que, por cada una de las dos grandes fábricas que controlaron el territorio en las dos cuencas fluviales y mineras principales, el Nalón y el Caudal, el número de minas de carbón era más elevado y, por lo tanto, la oferta laboral de la minería era mayor que la de la siderurgia (Suárez, 2005:1).

Sin embargo, a principios de los años 60, las sociedades mineras mostraban numerosos síntomas de crisis económica. Así, en 1967 se constituyó la empresa pública HUNOSA (Hulleras del Norte, S.A.), mediante la integración de dieciocho sociedades que se dedicaban a la extracción de carbones en la cuenca central asturiana, absorbiendo más tarde varias sociedades de la zona del Caudal. Posteriormente se integraron en Hunosa Mina Encarnada, Minas de Lieres y, en 1998, se procedió a la fusión por absorción de Minas de Figaredo, S.A.

A partir del 31 de diciembre del año 2000, el accionista único de la Sociedad era SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales), al haber asumido las participaciones accionariales de la Agencia Industrial del Estado.

En los años 60 la industria minera, y en menor medida la siderúrgica, contribuyeron al progreso industrial de las comarcas, con un elevado aumento de la población, de modo que los

lugares de trabajo y vivienda, lejos de estar separados, estaban lo más cercanos posible. Claro ejemplo de este hecho fue el crecimiento urbano que experimentaron lugares como La Felguera, Sama, Mieres, etc. Pero en la década de los años 70 y los años 80, por razones estratégicas y económicas, la actividad industrial siderúrgica se trasladó a la costa asturiana, donde se encontraban situadas las modernas factorías siderúrgicas, provocando el cierre de decenas de talleres auxiliares y el consiguiente desplazamiento de una parte de la población hacia la costa.

El paternalismo industrial que, avalado por las autoridades laborales franquistas, se instauró en la industria asturiana, además de la concentración de la población cerca del lugar de trabajo, desarrolló una política de beneficios sociales para sus trabajadores, como viviendas baratas, economatos, círculos culturales y de ocio, campamentos para hijos de trabajadores, etc. La finalidad del paternalismo, aparte de una mejora de la productividad, era la de retener a los trabajadores en la mina, debido a las penurias de este trabajo y a la disposición de una mano de obra dócil al patrono e impermeable a los ideales que fomentaban la lucha obrera (Sánchez, 2004:147).

A partir de los años 80, Hunosa pasó a ser el único pilar vigente de la antigua industrialización de las zonas, para mantener y crear empleo.

En la década de los 90 se originó un cambio trascendental en los principales sectores industriales de Asturias, como consecuencia de una especialización productiva basada en sectores tradicionales poco productivos y competitivos, desde el punto de vista de la economía de mercado, lo cual hizo que la reconversión industrial y los ajustes industriales fueran especialmente intensos. Esta reconversión incidió mayoritariamente en los sectores de la siderurgia, la minería del carbón y la construcción naval. La reconversión minera afectó principalmente a la empresa Hunosa, que fue una de las industrias más representativas de Asturias, dado el interés estratégico y económico-social que esta empresa conlleva, tanto en los territorios mineros como a nivel regional.

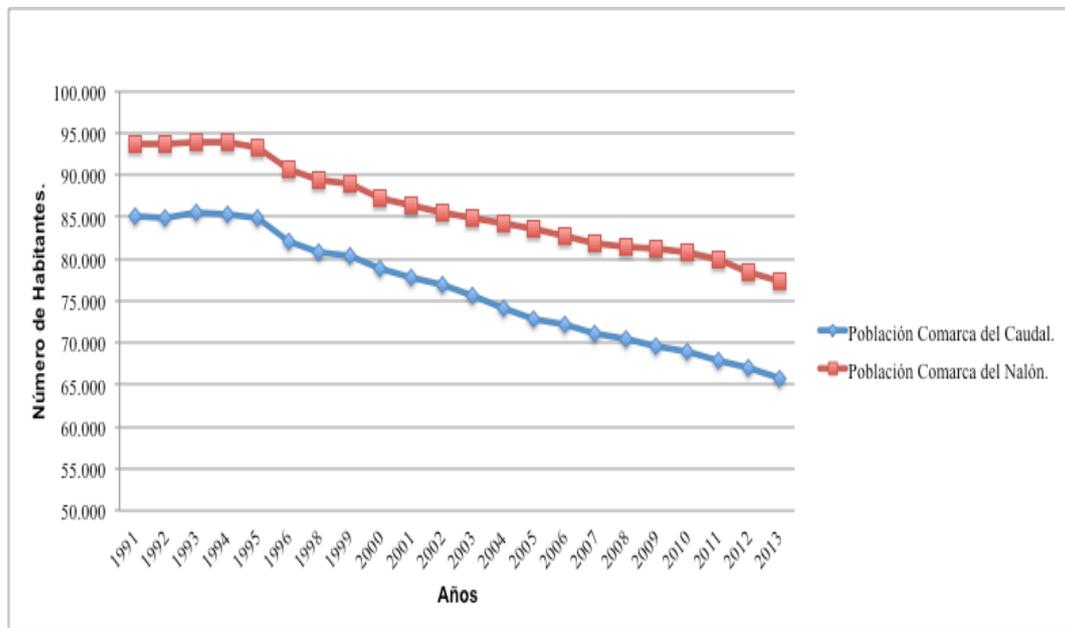
En el periodo que va desde el año 1993 al año 2003, el 50% de los trabajadores sometidos a procesos de reconversión corresponden a la empresa Hunosa, lo que supone prácticamente la mitad de los trabajadores reconvertidos del sector industrial asturiano en el periodo de tiempo analizado, con la consiguiente repercusión en el empleo dentro de las comarcas mineras centrales (Rodríguez, 2003:84).

A pesar de la reconversión minera, las cuencas, aunque siguen perdiendo población de manera continuada, aún constituyen uno de los espacios más densamente pobladas de Asturias, ya que la cercanía a las áreas más dinámicas del centro de la región y el mantenimiento de una aceptable dotación de servicios atenúa el proceso migratorio que conlleva la severidad de la desindustrialización.

En el siguiente gráfico se puede observar cómo en la Cuenca del Caudal se produce una pérdida de población de 19.357 personas: el número de habitantes pasa de 85.155 en el año 1991, a

65.798 en 2013. En la Cuenca del Nalón la perdida es 16.287 personas: el número de habitantes pasa de 93.642 en el año 1991, a 77.355 en el 2013.

Gráfico 3.1
Evolución población comarcas Nalón y Caudal.
(periodo 1991 a 2013)



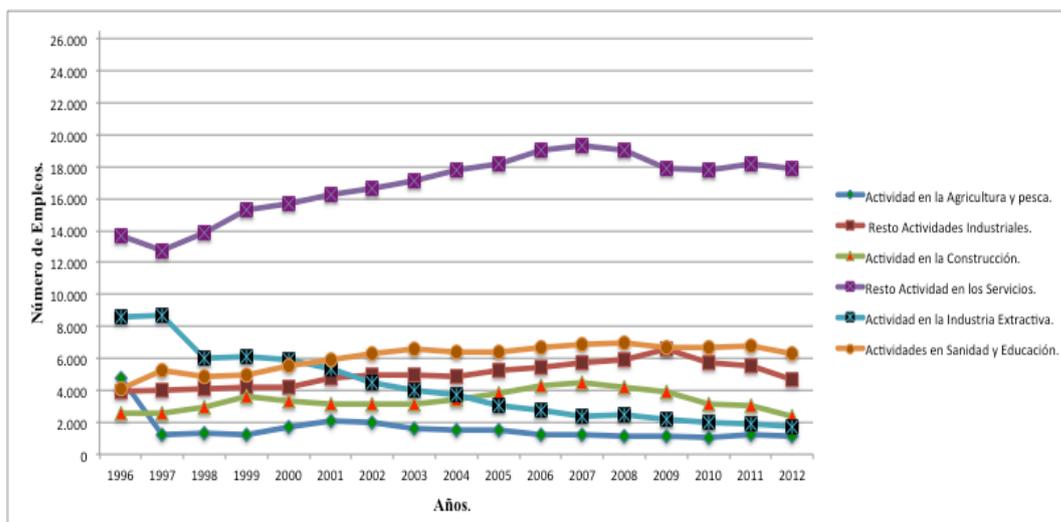
FUENTE: Elaboración propia con datos de SADEI.

Paralelamente, la reconversión minera también afectó a la distribución del empleo, produciéndose un cambio de empleabilidad en las diferentes ramas de actividad dentro de las zonas mineras centrales.

El gráfico 3.2 nos muestra cómo en la industria extractiva en el año 1996 el empleo era de 8.609 trabajadores, pasando a ser de 1.748 trabajadores en el año 2012. A partir de 1997 se produce una decadencia muy notable en el empleo dentro de la actividad agrícola ganadera, ya que el año 2012 el número de empleos es de 3.608 menos que en el año 1997, circunstancia que puede relacionarse con que una parte de los trabajadores de la minería compatibilizaba su trabajo con la actividad agrícola y ganadera, posibilidad que fue eliminada en la normativa de los procesos de reconversión (Sánchez, 2004:147).

La variación en el empleo se produce a partir del año 1997 en los servicios (no incluidos sanidad y educación), sector que experimenta un notable aumento, llegando a tener 5.085 trabajadores más en el año 2012 (17.849) que en el año 1997 (12.764).

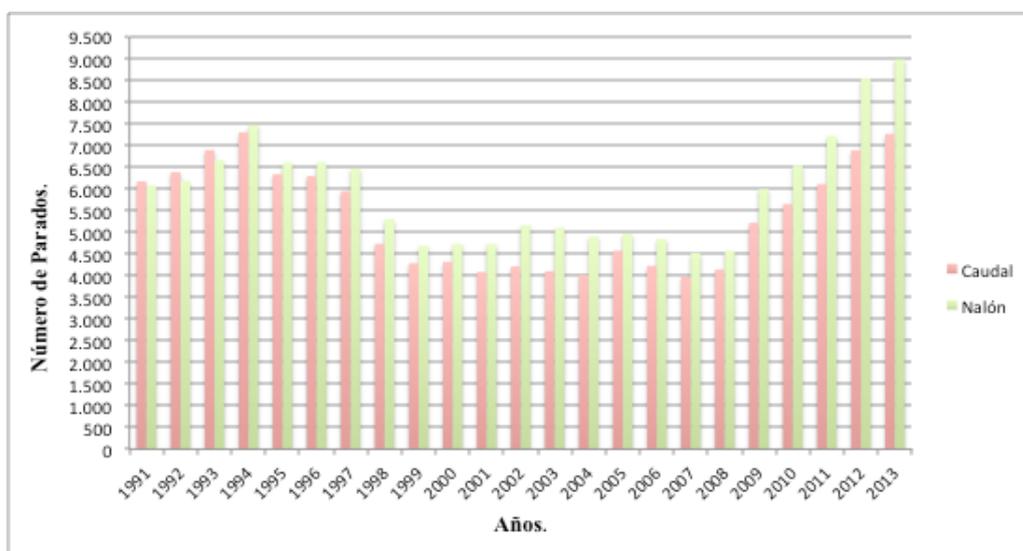
Gráfico 3.2
Evolución empleo por rama actividad en las comarcas mineras centrales
(periodo 1996 a 2012)



FUENTE: Elaboración propia con datos de SADEI.

El paro en las cuencas del Caudal y Nalón sigue las tendencias cíclicas de recesión y crecimiento que se producen a nivel autonómico y nacional, como se puede observar en el gráfico 3.3. Sin embargo, a partir del año 1994, el paro en la comarca del Nalón aumenta respecto al de la comarca del Caudal, alcanzado la máxima diferencia a partir de los años 2012 y 2013.

Gráfico 3.3
Evolución parados registrados en las cuencas mineras del Caudal y Nalón.
(periodo de 1991 a 2013)

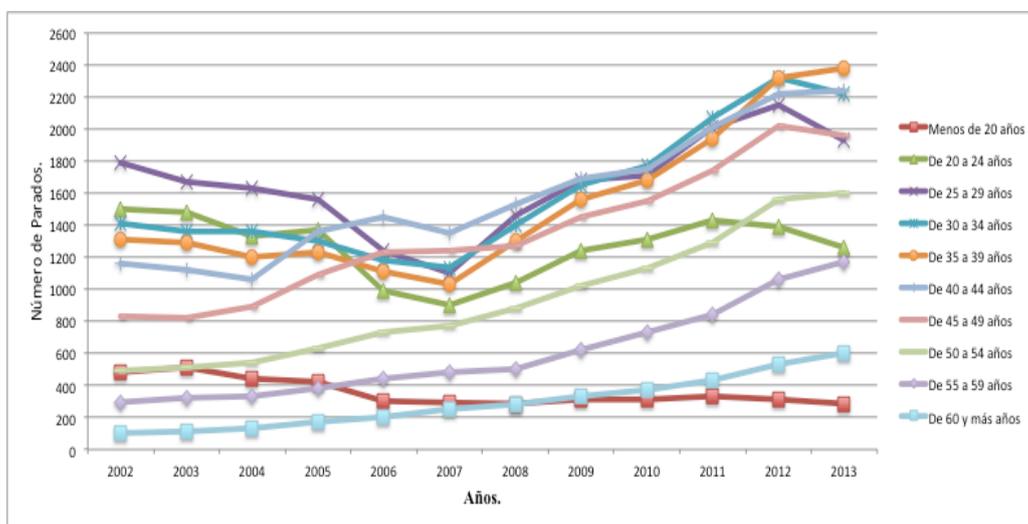


FUENTE: Elaboración propia con datos de SADEI.

El gráfico 3.4, nos muestra el paro registrado en las comarcas mineras centrales, en el periodo de tiempo que va desde el año 2002 al año 2013. A partir del año 2007, el paro sigue una tendencia de crecimiento hasta los años 2012 y 2013. Los grupos de edad más afectados por el paro

son los colectivos de trabajadores comprendidos en los grupos de edad entre 35 a 39 años, 30 a 34 años, 40 a 44 años y 45 a 49 años. A partir del año 2004, la totalidad de trabajadores parados mayores de 40 años ya experimentan una tendencia hacia el crecimiento, que, en el caso de los trabajadores comprendidos en los grupos de edad entre 40 a 44 años y 45 a 49 años, fue muy elevado a partir de los años 2007 y 2008. Por otra parte, el grupo de parados con edad menor de 20 años se reduce de una forma notable a partir del año 2005. La causa del descenso del desempleo en los trabajadores menores de 20 años pudo haber sido el resultado de las diversas medidas de activación al que ha sido sometido este colectivo.

Gráfico 3.4
Evolución paro registrado cuencas mineras centrales por grupos de edad.
(periodo 2002 a 2013)



FUENTE: Elaboración propia con datos de SADEI.

4. Evolución de los procesos de reconversión y prejubilaciones en Hunosa

A pesar de las condiciones sociales y regionales excepcionales de las zonas mineras de Asturias, Hunosa se ha sometido a diferentes planes de reducción progresiva y continua de su actividad extractiva, debido a unos costes de producción muy superiores al precio internacional del carbón y a la falta de confianza de los diferentes Gobiernos del Estado, en la utilización del carbón como reserva estratégica energética autóctona.

Desde el año 1970, en Hunosa se han implementado diversos planes con el objetivo primordial de aumentar la productividad y cambiar la cuenta de resultados. Sin embargo, en este punto solo se van a analizar los planes de reconversión, que fueron el resultado de la concertación entre las organizaciones sindicales y la Administración.

Estos planes se caracterizaron por la utilización de medidas no traumáticas, como las jubilaciones anticipadas y las prejubilaciones. Además, cada plan tenía un compromiso de reactivación económica de los territorios afectados.

Para familiarizarse con estos planes de reconversión, se hace una descripción de la evolución de los planes de empresa por décadas, donde se puede destacar:

a) La década de los años 80

A partir de 1981, se establecen nuevos mecanismos de planificación a través de la concertación entre los sindicatos y la Administración por periodos trianuales (1981-1983, 1984-1986) y por cuatrienios (1987-1990).

- Contratos programa 1981-1983:

El contrato programa constituye el marco de relación entre el Instituto Nacional de Industria y Hunosa por una parte, y el Estado por otra. Establece una nueva concepción del apoyo económico que el Estado debe conceder a Hunosa, siempre que ésta cumpla los objetivos que se le han fijado. Esta forma de relación es la utilizada por los países de la Comunidad Económica Europea para las empresas de actividad similar en los años 80.

La intención de este contrato programa es que, cuando se produjera el ingreso de España en el Mercado Común (actualmente Unión Europea), Hunosa estaría en condiciones de integrarse sin problemas en el nuevo marco económico. Esta planificación se materializó en convenios colectivos, con lo que se trataba de mejorar las relaciones laborales y de dar continuidad a la función productiva, y de contratos programa con el Estado, que recogían los compromisos de éste con respecto a las subvenciones.

Los cambios significativos que implicaron estas medidas fueron: incremento de la mecanización de arranque, reducción de la plantilla y fuertes inversiones para asegurar la continuidad de las instalaciones.

La finalidad de este programa 1981-83 era acometer nuevas afiliaciones que aminorasen el paro, en especial el de los jóvenes de primer empleo, que produciría un rejuvenecimiento y una mejora en la estructura de la plantilla.

Según este contrato, las bajas consistirían en:

- A. La jubilación ordinaria forzosa (Régimen Especial Minería).
- B. Jubilación anticipada del personal silicótico de primer grado, comprendido entre los 58 años y medio y los 65 años de edad ficticia.¹

¹ Edad ficticia o años ficticios: Es el resultado, de adicionar a la edad física o al número de años físicos el porcentaje del coeficiente reductor, que corresponde al trabajador en función de su categoría laboral dentro del Régimen Especial de la Minería del Carbón u otros regímenes de la Seguridad Social con coeficientes reductores.

C. Las aportaciones económicas estarían a cargo del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, Seguro de Desempleo y de la propia empresa.

El número de bajas fue de 4.125 trabajadores, frente a los 2.367 trabajadores de nuevo ingreso y de 274 reingresos. A uno de enero de 1981 la plantilla real de Hunosa se situaba en 22.606 trabajadores y, al finalizar este contrato programa, el número de trabajadores era de 21.122.

- Contratos programa 1984-1986:

La filosofía de este contrato programa respecto a la plantilla es una continuación del anterior, siendo su fin mitigar el paro, en especial en lo que se refiere a los jóvenes de primer empleo.

Hunosa abordará en este trienio la jubilación forzosa a los referidos 64 años ficticios. El número de bajas por jubilación anticipada y por otros conceptos de rotación fue de 3.204 trabajadores.

En cuanto a las nuevas afiliaciones, tanto de nuevos ingresos como de trabajadores procedentes de la pequeña minería, con categorías de carácter productivo (picadores, barrenistas, etc.) fue de 2.659 trabajadores. A 31 de diciembre de 1986, la plantilla de la empresa (incluidos reingresos) era de 20.649 trabajadores.

- Plan de futuro y contratos programa 1987-1990:

Este plan cierra la década, que presentó una falta de control muy considerable en la evolución de la productividad y el absentismo, lo que se tradujo en la cuenta de resultados.

El plan cuatrienal sólo se cumplió razonablemente en su primer año, entrando después en un continuo proceso de desviaciones. Los factores no estratégicos, como los problemas socio-regionales, tomaron el relevo de la estrategia de defensa de la empresa pública.

Dada la importancia que los niveles de empleo de Hunosa tienen en su área de implantación, los ajustes derivados de las acciones que exige el desarrollo racional del Plan de Futuro se producirán sin originar despidos de ningún tipo. Por otra parte, las jubilaciones anticipadas se complementarán con las necesarias contrataciones que permitan alcanzar las plantillas previstas, facilitando la labor de remodelación de su estructura.

Para los niveles de ajustes de plantilla dentro del periodo del plan, la edad de jubilación anticipada será la de 64 años ficticios. Como criterio de reposición, se establece el de una contratación por cada dos jubilaciones anticipadas, como compromiso mínimo.

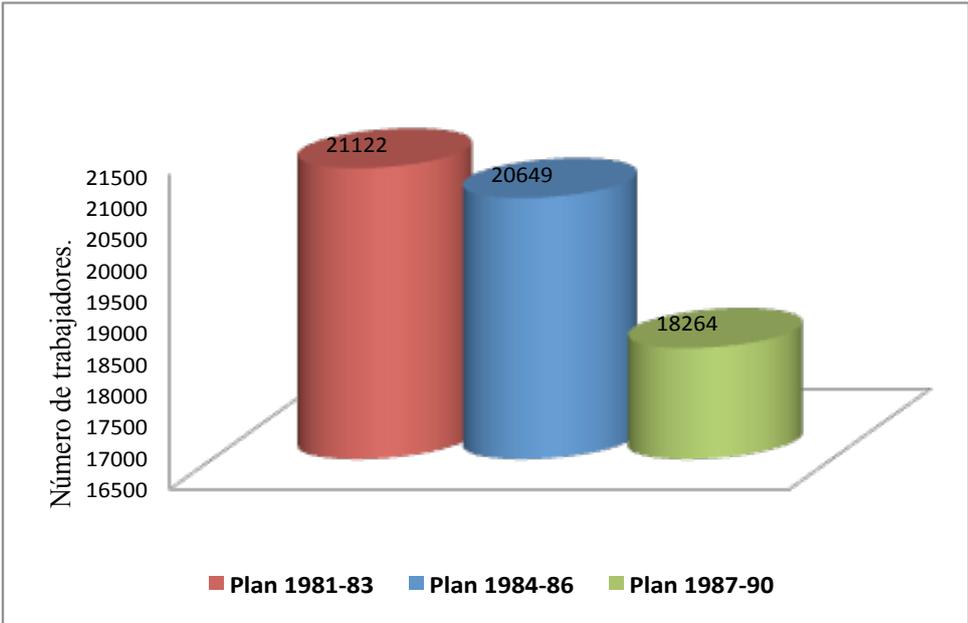
La empresa garantiza a los trabajadores que deben cesar en la misma por cumplir los 64 años de edad ficticia y hasta el momento de su jubilación a los 65 años ficticios, en que pasarán a la situación de jubilación ordinaria:

- I. Los mismos derechos que si hubiesen continuado trabajando.
- II. Unas percepciones equivalentes al 80% de su retribución bruta, en régimen de jornada ordinaria, con el límite máximo individual del 100% de las percepciones líquidas. Igualmente la empresa abonará a cada trabajador las cantidades necesarias para hacer frente al coste del convenio especial con la Seguridad Social, que debe suscribir individualmente para poder acceder a la jubilación ordinaria. Ambas cantidades se regularizarán si antes de su jubilación definitiva a los 65 años ficticios, se producen cambios de convenio colectivo o de disposiciones legales que afecten a su convenio con la Seguridad Social. En ambos casos se regularizarán de acuerdo con los incrementos respectivos.

El plan establece que, si fueran necesarios ajustes adicionales de la plantilla, derivados de la racionalidad que precisa el plan o de errores de estimación de las bajas vegetativas consideradas, se procederá a jubilaciones anticipadas a los 63 años, a las que se aplicará un tratamiento similar al indicado para las jubilaciones a los 64 años.

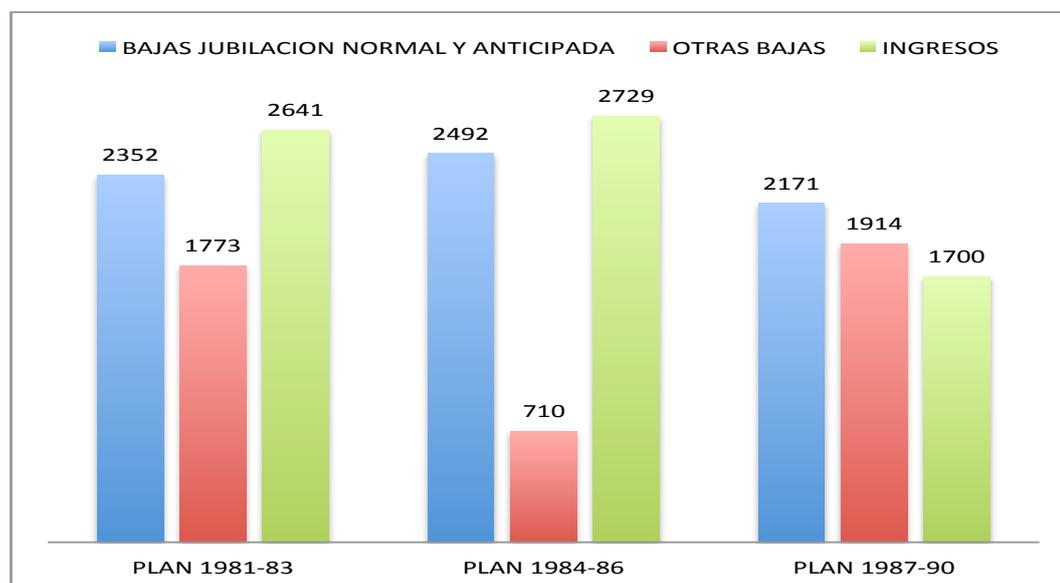
En este plan se llevaron a cabo 2.171 bajas y 1.700 nuevos ingresos. El plan se inició a 1 de enero de 1987, con una plantilla de 20.649 trabajadores, y finalizó el 31 de diciembre de 1990, con 18.264 trabajadores.

Gráfico 4.1
Evolución plantilla planes empresa 1981 a 1990



Fuente: Elaboración propia con datos de Hunosa.

Gráfico 4.2
Evolución jubilaciones, otras bajas e ingresos
(planes empresa 1981 a 1990)



Fuente: Elaboración propia con datos de Hunosa.

b) Década de los años 90 y posteriores

- Primer plan de empresa 1991-1993 y IV contrato programa:

El 12 de marzo de 1992 la dirección de la empresa Hunosa, los sindicatos y las asociaciones profesionales firmaron el plan de empresa 1991-1993 y el IV contrato programa.

En el contrato programa se asignaban 135.000 millones de pesetas en concepto de subvenciones y más de 16.000 millones de pesetas se destinaban a inversiones. A su amparo prosigue la diversificación (Sodeco, Central Térmica de La Pereda), y la participación en la creación de la Fundación de las Comarcas Mineras (Fucomi).

En este plan de empresa, se reduce el número de pozos en explotación a 13, y la plantilla a 12.187 trabajadores. Por otra parte, contempla la prejubilación y jubilación anticipada de todos aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- a. Para el año 1992 debían tener una edad física mayor de 47 años y una edad ficticia superior a los 57 años. Mientras que, para el año 1993, se les exigía la misma edad física pero una edad ficticia mayor de 55 años.
- b. Todos los trabajadores acogidos a este plan tenían garantizadas las siguientes condiciones económicas:

- 1) La percepción bruta, calculada como la suma de las prestaciones públicas recibidas por el trabajador y del complemento de la empresa, sería equivalente al 100% de las percepciones líquidas correspondientes a los seis meses anteriores a su prejubilación.
- 2) Todas las percepciones garantizadas tendrían una revalorización anual del 5%.
- 3) La empresa garantizaba también las cotizaciones a la Seguridad Social, preceptivas para que los trabajadores accedieran a la jubilación ordinaria en las mismas condiciones que si hubieran estado activos.

Estas cláusulas figuraron en el Expediente de Regulación de Empleo (ERE) 109/92, al que podían acogerse voluntariamente hasta un máximo de 3.903 trabajadores. En dicho expediente no sólo se contemplaba la posibilidad de prejubilaciones, sino también la realización de jubilaciones anticipadas. En una resolución complementaria, la Dirección General de Trabajo amplió la posibilidad de acogerse a estas medidas para aquellos trabajadores cuya edad ficticia a 31 de diciembre fuese de 58 años o más, con independencia de la edad física. En total, el número definitivo de bajas ascendió a 4.041 personas, y el tiempo medio de permanencia en situación de prejubilación o jubilación anticipada fue de 5,9 años para el conjunto de trabajadores.

El modelo de financiación de las prestaciones garantizadas a los trabajadores consistía en que los trabajadores recibirían la prestación contributiva por desempleo del INEM durante 24 meses y, posteriormente, la asistencial o subsidio. A su vez, el INSS contribuye con las ayudas previas a la jubilación ordinaria. El resto de la retribución garantizada corre a cargo de la propia empresa Hunosa (incluyendo aportaciones al convenio especial con la Seguridad Social). Los ingresos de los trabajadores prejubilados y jubilados anticipadamente con este plan tenían una tributación reducida, al ser considerado dicho plan como un sistema alternativo a planes y fondos de pensiones. Hunosa firmó un contrato con un consorcio de compañías de seguros para la externalización de los costes derivados de las prejubilaciones y jubilaciones anticipadas previstos en el plan de Empresa 1991-1993, por un importe de 54.708 millones de pesetas.

En este plan el número de nuevos ingresos fue de 800, mientras el número de bajas fue de 6.877, de las que 4.546 corresponden a prejubilaciones y 2.331 a otro tipo de bajas (jubilaciones anticipadas, invalidez, muerte, etc.).

- Segundo plan de empresa 1994-1997 y V contrato programa:

En mayo de 1994 se inició el plan de empresa 1994-1997 y V contrato programa. Este contrato programa incluyó subvenciones y ayudas por importe de 300.000 millones de pesetas,

orientados a estabilizar la producción en 4,4 millones de toneladas, a reducir la plantilla en 2.000 empleos, al cierre de pozos (Santa Bárbara) y Carrio (según parámetros productivos) y a concentrar otros (Fondón con Candín, Samuño con María Luisa y San Antonio con Santiago-Aller).

Simultáneamente, en 1996 se puso en marcha el Plan de Modernización del Sector Público Empresarial. Se constituyó la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), que agrupó a las empresas generadoras de plusvalías y susceptibles de privatización, y la Agencia Industrial del Estado (AIE), que hacía otro tanto con las empresas con pérdidas y en reconversión.

El plan de empresa siguió los mismos objetivos que el anterior, comprendiendo a todos los trabajadores que durante la vigencia del mismo cumplieran uno de los dos requisitos establecidos:

- a) Tener una edad física mayor de 47 años y una edad ficticia mayor de 55 años.
- b) Tener una edad ficticia mayor de 58 años, con independencia de la edad física.

Las condiciones económicas eran bastante semejantes a las del plan anterior, si bien la revalorización anual de las percepciones se reducía al 3,5%. Estas condiciones se materializaron en el ERE 317/94 (en el que se amplió la posibilidad de extinguir la relación laboral a los trabajadores con 55 o más años de edad ficticia, con independencia de la edad física). Se externalizaron los compromisos derivados de la ejecución del plan 1994-1997 y la gestión económica del proceso al Grupo Caser-Musini. Posteriormente se amplió a un conjunto de compañías aseguradoras, entre las que destaca Vidacaixa.

A principios del plan la plantilla era de 12.187 trabajadores, y al final quedaron 9.426 trabajadores. El total de bajas fue superior al estimado, ya que hubo 2.465 prejubilaciones y 1.340 otras bajas,² a pesar de haberse realizado dentro del plan 1.044 nuevos ingresos.

- Plan de empresa y convenio colectivo 1998-2001:

Al finalizar el siglo XX Hunosa era la decimonovena empresa española por su plantilla, y la quinta en volumen de pérdidas (277 millones de euros), con 6.900 empleos y 2,7 millones de toneladas brutas de extracción. Hunosa representaba el 78% y el 47%, respectivamente, de la plantilla y de la producción conjunta de las 14 empresas asturianas en el sector. La plantilla real de la empresa se situaba en 8.792 trabajadores en enero de 1998, y en 6.151 trabajadores a 31 de diciembre de 2001. Su peso en la economía regional seguía siendo decisivo: entre empleos directos,

² Otras bajas: jubilaciones anticipadas y ordinarias, invalidez, fallecimientos, finalización contratos temporales, excedencias, bajas voluntarias.

indirectos e inducidos, generaba 75.000 puestos de trabajo, es decir, un 21,6% del empleo industrial, y aportaba un 6,5% al PIB regional.

El Plan de Empresa 1998/01 se firmó dentro del contexto normativo aprobado el 21 de mayo de 1997 por el Ministerio de Industria, la Agencia Industrial del Estado, Hunosa, Minas de Figaredo y las organizaciones sindicales. Este contexto normativo fue denominado Plan Nacional 1998-2005 de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las comarcas mineras.

En el plan de empresa, además de las prejubilaciones, se recoge el poder optar por las bajas incentivadas. Se acuerda prejubilarse hasta un máximo de 3.397 trabajadores, siempre que cumplan las siguientes condiciones:

- Tener 52 años ficticios cumplidos.
- Haber cotizado un mínimo de 8 años al Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- Tener una antigüedad en la empresa mínima de 4 años.

El acuerdo se plasmó en los ERE 8/98 y 9/98, y a ellos se acogieron 3.886 trabajadores (489 más del máximo acordado), con una permanencia media en la situación de prejubilación de 12,6 años. El número del resto de bajas fue de 591 trabajadores. Por otra parte, se producirían 1.132 nuevas incorporaciones, pasando la plantilla a ser de 6.151 trabajadores a 31 de diciembre de 2001.

De nuevo las condiciones económicas eran las mismas, con las siguientes excepciones:

- 1 - La revalorización anual de las percepciones (que se haría según el IPC real).
- 2 - El cálculo del salario base de referencia se efectuará a partir de la retribución salarial ordinaria del trabajador. El salario base de referencia no podrá tener incrementos ni detrimentos superiores al 8% en relación con el salario percibido en los últimos 12 meses anteriores al periodo sobre el que se realiza la valoración.
- 3 - La empresa completará la percepción garantizada hasta la fecha de la jubilación ordinaria, que será la menor de las cantidades siguientes:
 - a- El 100% neto de la retribución salarial ordinaria que venía percibiendo el trabajador.
 - b- El importe de la base máxima de cotización por contingencias de accidentes de trabajo del Régimen General de la Seguridad Social vigente, corregida por el coeficiente del 1,0185.

La gestión económica del proceso se adjudicó a la compañía aseguradora Vidacaixa. Como novedad en este plan, la empresa Hunosa se acoge al artículo 5.b) de la Orden Ministerial de 18 de febrero de 1998, y establece una póliza de riesgo para los trabajadores prejubilados. Dicha póliza

garantiza, en caso de fallecimiento del prejubilado, a su cónyuge e hijos la totalidad de sus ingresos minorados por las prestaciones legales³ hasta la fecha en que hubiera accedido a la jubilación ordinaria.

- Plan de empresa y convenio colectivo 2002-2005:

El plan de empresa 2002/2005 se encuadró en el marco normativo definido a nivel nacional y europeo para las ayudas a la industria del carbón, permaneciendo sujeto al dictamen positivo por parte de la Administración Nacional y de la Comisión Europea.

En cuanto a lo dispuesto en el marco nacional:

- 1- Tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2005. La legislación presupuestaria de cada ejercicio como marco normativo de todo el sector público.
- 2- El Plan de Empresa 2002/2005, como documento en el que se concretan los parámetros específicos de evolución de la producción, de la plantilla y las ayudas de Hunosa, dentro del marco del Plan General de la Minería del Carbón.
- 3- La legislación presupuestaria de cada ejercicio como marco normativo de todo el sector público.

En cuanto a lo dispuesto en el marco comunitario, el plan de empresa se ha de enmarcar en la normativa sobre ayudas de la Unión Europea, que está recogida en:

- La decisión 3632/93 CECA, que finalizó su periodo de vigencia en julio de 2002, dentro de la cual Hunosa se encuadra como empresa que recibe ayudas según Art.4 para la reducción de actividad.
- La Comisión Europea presentó un borrador de reglamento sobre ayudas a la industria del carbón. Dicho borrador fue recogido en el Reglamento del Consejo 1407/2002, de 23 de julio, sobre ayudas estatales a la industria del carbón, marco básico del sector, en virtud del cual se autorizan ayudas al carbón hasta el 31 de Diciembre de 2010. No obstante, este reglamento deja margen para que prosigan las ayudas más allá del año 2010. El plan de empresa 2002/2005 encaja perfectamente en la nueva normativa europea, gracias a la flexibilidad de los objetivos que tenía establecidos.

³ Artículo nº 5 del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, de acuerdo con la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social.

Dentro de este plan, están las iniciativas para el desarrollo de las áreas mineras, cuyas actuaciones vendrán enmarcadas en tres líneas de actuación:

- I. Diversificación de Hunosa: mediante las actividades de los Servicios de Ingeniería y Consultoría de SADIM.
- II. Promoción Industrial en las cuencas: se continuará y potenciará el desarrollo de las actuaciones que hasta hoy se vienen realizando desde SADIM y SODECO, a fin de captar inversiones industriales en sectores alternativos al de la minería que se implanten en la cuenca central asturiana.
- III. Hunosa, a su vez, realizará otras actuaciones, tales como:
 - o Rehabilitación de edificios y bienes e inmuebles, con vistas a la mejora medioambiental de las zonas afectadas.
 - o Acuerdos medioambientales con otras compañías, para determinar actuaciones en los territorios mineros.
 - o Colaboración con los ayuntamientos de los Ayuntamientos en proyectos de empleo.
 - o Como elemento de referencia del plan de iniciativas para el desarrollo de las comarcas mineras, Hunosa/SEPI están dispuestas a abordar, si surge, un proyecto singular y emblemático, siempre y cuando éste pueda ser viable.
 - o Potenciación del Centro de Formación.
 - o Puesta en marcha de un proyecto piloto, para la creación de un Centro de Empleo en la cuenca central asturiana.

En cuanto a las prejubilaciones, el plan 2002/05 (ERE 33/02) es una continuación del anterior, con los mismos requisitos y garantías, incluyendo a las mismas compañías aseguradoras para la gestión del proceso y de la póliza de riesgo.

La cantidad total de puestos de trabajo a crear se derivaban:

- Del plan de empresa 1998/2001.
- De la aplicación de un cierto coeficiente sobre las prejubilaciones producidas, que era aproximadamente a 3,5 puestos de trabajo por cada 11 prejubilaciones.

El cálculo estimado de empleo era de 1.200 trabajadores, y abarca las recolocaciones en Hunosa y los proyectos empresariales alternativos a la minería. En el plan se prejubilieron 2.764

trabajadores, junto a los 285 que causaron baja por otras causas, y la incorporación de 318 nuevos trabajadores. La plantilla total de la empresa a finales del plan pasó a ser de 3.420 trabajadores.

- Plan de empresa y convenio colectivo 2006-2012:

El plan de empresa 2006/2012 está incluido en el marco definido por el Plan Nacional de Reserva Estratégica del Carbón 2006/2012 y en el Nuevo Modelo de Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras.

Tiene como objetivo, en el ámbito de la actividad minera de la empresa, alcanzar una dimensión que confiera una cierta estabilidad a la misma (reserva estratégica), dentro de los márgenes fijados por el Plan Nacional.

El marco normativo en que se encuadra el presente plan de empresa es el siguiente:

1º El marco nacional, que está definido por:

- El Plan Nacional de Reserva Estratégica de Carbón 2006/2012 y el Nuevo Modelo de Desarrollo Integral y Sostenible en las Comarcas Mineras, que tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. Esta normativa establece las pautas generales de la reducción de la producción en el sector minero nacional, los mecanismos de evolución de ayudas al sector, las directrices de reducción de plantilla y tratamiento de los excedentes, y la prioridad del desarrollo alternativo de las zonas mineras, como medida para paliar la pérdida de empleo en la minería del carbón.
- La legislación presupuestaria de cada ejercicio como marco normativo de todo el sector público.

2º El marco comunitario: el plan de empresa se ha de enmarcar en la normativa sobre ayudas de la Unión Europea, que está recogida en el Reglamento del Consejo (CE)1407/2002, de 23 de julio, sobre ayudas estatales a la industria del carbón, marco básico del sector en virtud del cual se autorizan ayudas al carbón, aplicable hasta el 31 de Diciembre de 2010 (aunque su vocación es de continuidad más allá de esta fecha), y que establece diversas categorías de ayudas:

- Ayudas a la reducción de actividad.
- Ayudas al acceso a reservas de carbón, para inversiones iniciales o a la producción corriente.
- Ayudas a la cobertura de cargas excepcionales

El presente Plan de Empresa 2006/2012 de Hunosa incorpora compromisos y objetivos en dos ámbitos prioritarios:

- Un Plan de Promoción Industrial, cuyo objetivo es impulsar actuaciones que complementen las del Nuevo Modelo de Desarrollo Integral y Sostenible de las Comarcas Mineras 2006/2012, en lo que respecta a la creación de puestos de trabajo alternativos a la minería del carbón, mediante promoción de proyectos empresariales en los sectores de actuación prioritaria, aunque no exclusiva.
- Un plan de diversificación de actividades de la propia empresa Hunosa, que aproveche eficientemente el alcance de sus activos y su conocimientos. Esta diversificación puede dar lugar a la creación de nuevas líneas de negocio para Hunosa que faciliten la estabilidad a medio y largo plazo de la empresa, más allá de la evolución de la actividad minera, y conviertan a la misma en agente activo del cambio estructural de los territorios. Estas actividades de diversificación tienen dos ejes o líneas de acción:
 - a) Actividades de servicios avanzados (aprovechamiento de conocimientos acumulados por Hunosa en diversos campos de actuación).
 - b) Actividades conexas con la actividad minera y energética (aprovechamientos forestales, recursos hídricos, aprovechamiento de gases en las capas de carbón y acciones en el sector energético)

En cuanto a las prejubilaciones, el plan 2006/20012 (ERE 19/06) es una continuación de los anteriores, con los mismos requisitos y garantías, sin bajas traumáticas y manteniéndose la oferta de bajas incentivadas. Existe el compromiso de la incorporación o recolocación de 872 trabajadores.

El procedimiento y cuantía económica de las condiciones de prejubilación es una continuación del plan anterior, con alguna variación:

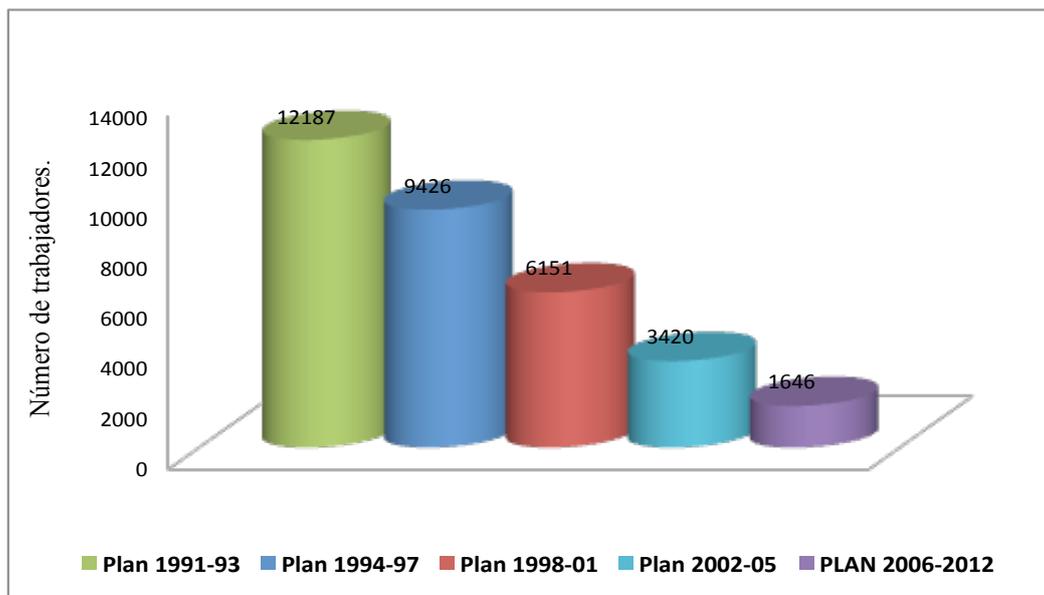
- A. Las percepciones brutas garantizadas al trabajador no podrán ser inferiores al 80% de la media de las bases normalizadas correspondientes a las categorías que hubiera ostentado el trabajador en los últimos 6 meses anteriores a la fecha de cese (esta medida favorece a los trabajadores que, en los 12 últimos meses antes del cese, hayan estado en situación de incapacidad laboral transitoria).
- B. Este plan se adapta a la evolución social y clarifica las prestaciones de la póliza de riesgo que había en otros planes, indicando el reparto proporcional entre los beneficiarios, en caso de fallecimiento del prejubilado.

C. Todo trabajador que quiera acceder a la prejubilación debe tener disfrutados todos los días de vacaciones, según la fecha del cese.

D. En este plan Hunosa realiza las funciones de aseguradora.

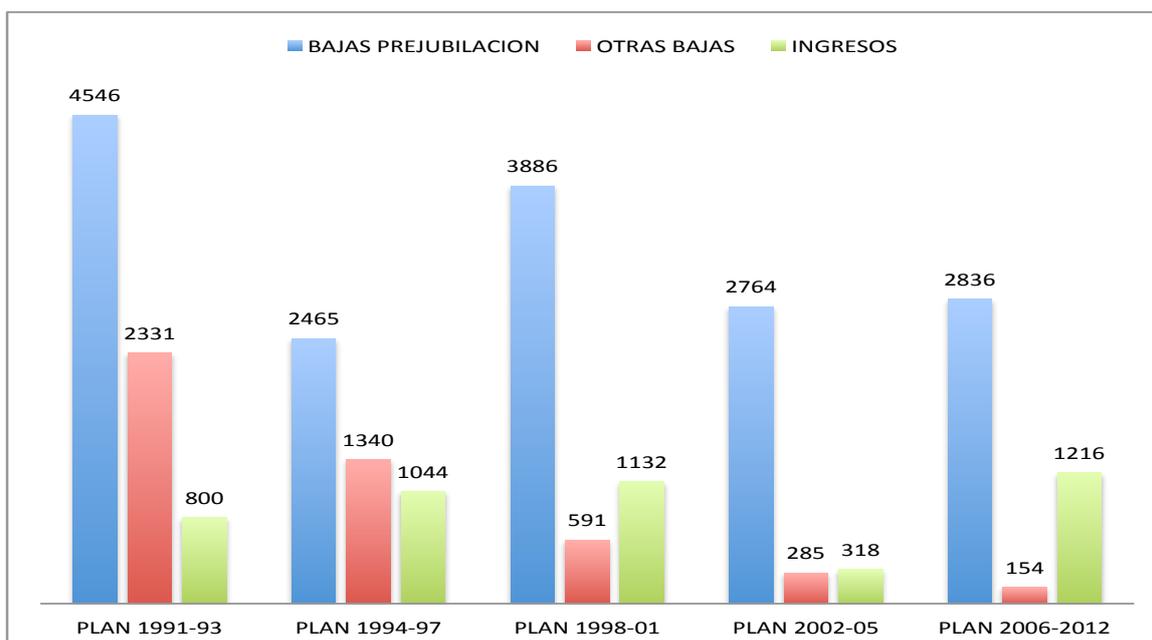
Se puede observar en los gráficos 4.3 y 4.4 la evolución de la plantilla, los ingresos y el número total de las diferentes bajas, desde el Plan 1991-1993 al Plan 2006-2012.

Gráfico 4.3
Evolución plantilla planes empresa de 1991 a 2012



Fuente: Elaboración propia con datos de Hunosa.

Gráfico 4.4
Evolución prejubilaciones, otras bajas e ingresos (planes empresa 1991 a 2012)



Fuente: Elaboración propia con datos de Hunosa.

5. Reflexión en torno a los diferentes planes de empresa

En esta apartado solo nos vamos a referir a los aspectos organizativos y productivos vigentes en la empresa, en cada momento de aplicación de los correspondientes planes.

En primer lugar, se dividen los planes en dos partes muy diferenciadas:

1ª Del año 1981 al año 1990:

En este periodo, los efectos a nivel productivo que produjeron las bajas de trabajadores con mayor experiencia fueron insignificantes, debido a:

1. La existencia de un número elevado de trabajadores perfectamente capacitados para desempeñar las funciones de las bajas.

2. Parte de las bajas fueron cubiertas por las nuevas incorporaciones, bien fueran por nuevo ingreso sin cualificación profesional minera (ayudantes mineros), o aportando una categoría profesional en actividades mineras (picadores, barrenistas, etc.).

En el proceso de nuevas incorporaciones, ante la excesiva demanda existente para cubrir los puestos ofertados de ayudantes mineros y de categorías profesionales mineras productivas, la empresa, de acuerdo con las organizaciones sindicales, estableció los siguientes criterios de selección:

- a) Para cubrir la vacantes de ayudantes mineros, independientemente de las personas con preferencia absoluta,⁴ se establecieron baremos de puntuación basados en criterios familistas, de vinculación familiar con la empresa (hijos de trabajadores) y encontrarse en situación de desempleo. Este modelo fue muy criticado por una parte de la sociedad de las cuencas mineras, ya que lo consideraba discriminatorio, pues excluía a muchos desempleados de la oportunidad de ingresar en la empresa. En el último plan de futuro y contratos programa 1987-1990, las nuevas afiliaciones se realizarían, por primera vez, siguiendo el criterio de antigüedad en el desempleo en las demandas registradas como ayudantes mineros y peones.
- b) Los trabajadores que demandaban un puesto productivo, aportando una categoría profesional en actividades mineras, tenían que superar un periodo de prueba de dos meses.

Se puede afirmar que la prejubilación en este periodo fue un proceso muy positivo a través del cual los trabajadores más antiguos, y en algunos casos con discapacidad física, dejaban su

⁴ Preferencia absoluta: Acceso directo para cubrir las vacantes de ayudantes mineros que tienen los familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, de trabajadores fallecidos por accidente de trabajo en la empresa.

actividad laboral en unas condiciones económicas mejores que si se encontraran en situación de invalidez total o jubilación ordinaria. La imagen social de los primeros prejubilados de la minería fue positiva, ya que creó respaldo en el entorno social, más que rechazo, a pesar de que las condiciones pactadas fueron extraordinariamente generosas (García, 2006:65).

A nivel productivo, la empresa cubrió los puestos de actividad vacantes con los trabajadores demandantes que estaban cualificados, a la vez que ahorra numerosos costes salariales que producía este grupo de trabajadores con discapacidad, al no poder trabajar en los tajos. Esta situación parecía la más perfecta y deseable, ya que, a pesar de las bajas, no se produjo una pérdida de cualificación profesional por parte de los trabajadores, lo que permitiría una mejora de la racionalización del sistema productivo. Por otra parte, hay que destacar la apuesta que realizó la empresa Hunosa, en el plan de futuro y contrato programa 1987-1990, por la reducción del paro de larga duración.

En esta década, se consiguió un mantenimiento razonable del volumen de empleo dentro de la empresa, con todo lo que ello suponía para los territorios mineros.

Tabla I.
Variaciones plantilla Hunosa planes de empresa 1981 a 1990

	Plan 1981-83	Plan 1984-86	Plan 1987-90
Bajas jubilación normal o anticipada	2.352	2.492	2.171
Otras bajas	1.773	710	1.914
Ingresos	2.641	2.729	1.700
Plantilla final	21.122	20.649	18.264

Fuente Hunosa.

2ª Del año 1991 al año 2012:

En esta parte se podrían diferenciar claramente dos periodos:

1º. El periodo de 1991 al final de 1997, en que las mayores áreas (pozos) de explotación mantuvieron su plena actividad, gracias a la incorporación a su plantilla de los trabajadores que venían trasladados de las áreas más pequeñas que habían sido cerradas.

2º. El periodo que comenzó en 1998 fue el primer plan de empresa que se negoció con un Gobierno conservador. En este plan se vio cómo la verdadera intención de las instituciones, tanto nacionales como europeas, era primar otras fuentes de energía más rentables, en detrimento del carbón nacional, obviando el carácter estratégico energético del carbón. El nuevo Gobierno, a pesar de seguir criterios económicos neoliberales más duros respecto a las empresas públicas que los Gobiernos anteriores, optó por el modelo de reconversión existente en planes anteriores, para evitar el choque frontal con las organizaciones sindicales y la sociedad de las cuencas mineras.

El proceso de reconversión se articuló a través de las prejubilaciones, planes de diversificación de la empresa y desarrollo industrial de las zonas afectadas, tal como marcaba la normativa europea y nacional en procesos de esta naturaleza.

Los efectos de la prejubilación a la edad ficticia de 52 años fueron muy negativos desde el punto de vista productivo y organizativo. Desde el momento en que se firmó el Plan 1998/2001, numerosos trabajadores no acudieron a sus puestos de trabajo, ya que fueron considerados de forma inmediata como bajas, mientras se gestionaba todo el proceso burocrático de la prejubilación. La ausencia de personal contribuyó a que un número elevado de tajos⁵ quedaran libres, concentrando al personal restante en los tajos más productivos y paralizando los teóricamente menos productivos.

El modelo de prejubilación a los 52 años ficticios, propició un desmedido aumento en el ritmo de bajas en la empresa. Algunos trabajadores llegaron a causar baja con solo 8 o 10 años de trabajos en la minería y abandonaron su actividad laboral cuando les quedaba mucha capacidad profesional por demostrar.

La reducción de la edad de prejubilación a la edad ficticia de 52 años supuso una enorme pérdida de capital humano. Hay que tener en cuenta que la gran mayoría de los trabajadores prejubilados había ingresado en la empresa en los planes de los años 80-90.

Este patrón de reconversión iniciado en el año 1998 fue continuista con el resto de planes de empresa hasta el año 2012, independientemente del carácter ideológico de los respectivos Gobiernos de la nación que hubo en este periodo. En cuanto a la afiliación de nuevos ingresos, además de las personas con preferencia absoluta, se siguieron los criterios de incorporación de excedentes de empresas mineras, subcontratas y de necesidades operativas (electromecánicos).

La aceptación de estos planes a partir de 1998 por parte de las organizaciones sindicales, a pesar de la alta pérdida de empleo que suponían para la empresa, tuvo como objetivo:

- ✓ Mantener la actividad de la empresa minera más allá del año 2012.
- ✓ Aprovechase de la existencia de unos recursos en forma de dinero (2.880 millones de euros en el último acuerdo 2006-2012), con objeto de avanzar en la diversificación del tejido industrial de las comarcas mineras y de Asturias. Estos recursos conformarían una nueva estructura económica basada en sectores que dotasen de un alto valor añadido a las nuevas empresas que se formasen, siempre complementados por un mínimo de actividad de los denominados sectores tradicionales.

⁵ Tajo: Puesto de trabajo de picadores, barrenistas y otros destajistas.

El cuadro 4.2 detalla la perdida de empleo que se produjo en la empresa durante los planes 1991 a 2012.

Tabla II.

Variaciones plantilla Hunosa planes de empresa 1991 a 2012

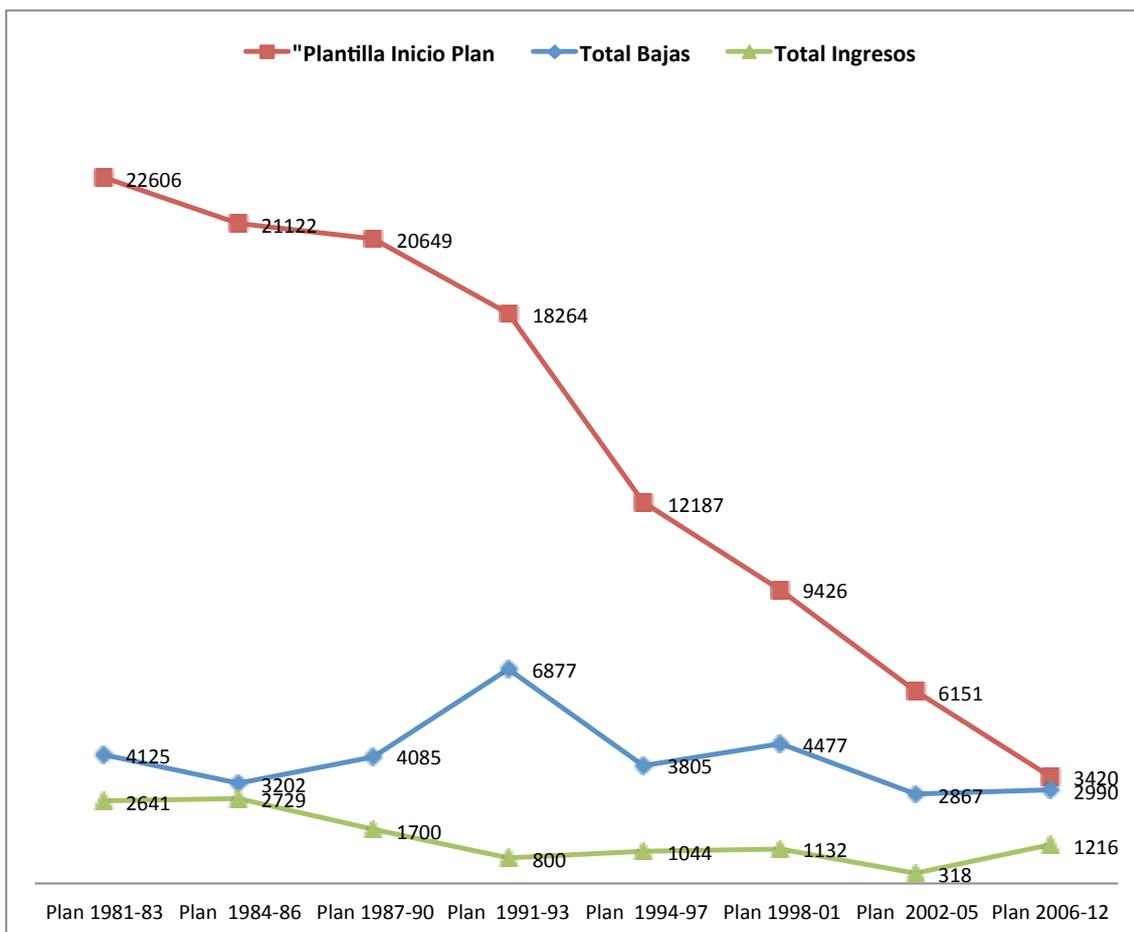
	Plan 1991-93	Plan 1994-97	Plan 1998-01	Plan 2002-05	Plan 2006-12
Bajas prejubilaciones, jubilación normal o anticipada	4.546	2.465	3.866	2.764	2.836
Otras bajas	2.331	1.340	591	285	154
Ingresos	800	1.044	1.132	318	1.216
Plantilla final	12.187	9.426	6.151	3.420	1.646

Fuente Hunosa.

El gráfico 5.1 nos muestra una comparativa por planes de la evolución de la plantilla, de las bajas e ingresos, durante el periodo de tiempo que va desde el año 1981 al año 2012.

Gráfico 5.1

Evolución plantilla inicial en la totalidad de los planes según bajas e ingresos



Fuente: Elaboración propia con datos de Hunosa.

6. Regulación normativa de las prejubilaciones y control de actividades

Como se expuso en un apartado anterior, la figura del trabajador prejubilado no está contemplada dentro del ordenamiento jurídico español. Teniendo en cuenta este hecho, las instituciones correspondientes tienen que buscar unos mecanismos legales para poder controlar las posibles irregularidades que cometa este colectivo o las posibles vulneraciones de sus derechos. Esta labor se podría realizar a través de un control público (mediante un organismo establecido), añadido al que lleva la empresa Hunosa.

En la actualidad, para cuantificar e identificar a este colectivo es necesario acudir a la empresa para obtener información, ya que los Servicios Públicos de Empleo, aunque tengan un sistema de control de los prejubilados, son poco fiables por su escasa capacidad para controlar este colectivo, ya que solo pueden ejercer esta postetad mientras los prejubilados tengan prestaciones contributivas, subsidio de desempleo o renueven su demanda de empleo.

Esta ambigüedad legal ha contribuido:

- ❖ A la aparición de nuevos conflictos entre la empresa y el colectivo de prejubilados, al negarse la empresa a asumir los costes económicos producidos por la reforma de la norma que regula el acceso de los desempleados al subsidio para mayores de 52 años, que amplía dicha edad a los 55 años (RD-Ley 5/2013).
- ❖ Como consecuencia de las reformas de la Ley de Pensiones, se va a producir un perjuicio económico al colectivo de prejubilados cuando accedan a la jubilación ordinaria, debido a las características específicas del Régimen Especial de la Minería del Carbón.

La ambigüedad legal se debe a no haberse establecido una normativa jurídica clara y concisa para la figura del prejubilado. Para evitar esta situación se tendría que haber modificado la norma reguladora en materia de Seguridad Social que trata de la Jubilación Anticipada.

Esta reforma consistiría en establecer una reducción de la edad para acceder a esta modalidad de jubilación y a una disminución en el porcentaje de la pensión en función de la edad que se tenga cuando se acceda a ella.

Dicha modificación se aplicaría en caso extraordinario de necesidad por motivos del mercado laboral. De esta forma el prejubilado o jubilado anticipado, tendría, teóricamente, una mayor protección jurídica, a la vez que la empresa completaría sus ingresos para que no sufriera pérdida en su poder adquisitivo, hasta que cumpliera la edad para acceder a la jubilación ordinaria.

I. Legalidad de las prestaciones asistenciales que perciben los prejubilados

La prejubilación suele conllevar la percepción de estas prestaciones hasta la edad de jubilación ordinaria, siempre que se cumplan los requisitos establecidos por la ley, pero, debido a la ambigüedad legal a la que están sometidos los prejubilados, es preciso someter a análisis el cumplimiento de la misma por parte de los Servicios Públicos de Empleo.

Las prestaciones contributivas que recibe el prejubilado están de acuerdo con la norma, ya que generalmente, durante el tiempo que recibe estas prestaciones (24 meses), percibe de la empresa un complemento económico, hasta llegar a la remuneración acordada, en la extinción del contrato de trabajo (prejubilación). Esta retribución es considerada como indemnización, lo que permite la compatibilidad con las prestaciones contributivas por desempleo.

Una vez terminada la prestación contributiva, el prejubilado pasa a recibir las prestaciones no contributivas, siempre que cumpla los mismos requisitos de cualquier desempleado. Sin embargo, los Servicios Públicos de Empleo ignoran que este colectivo tiene unos ingresos muy superiores a lo establecido por la ley, y aun así, le abonan su prestación asistencial, a sabiendas de que no está cumpliendo con la ley.

Este incumplimiento se debe a presuntos acuerdos tácitos, e incluso colusivos, entre los Servicios Públicos de Empleo y las empresas afectadas, ya que el abono de estos subsidios a los trabajadores prejubilados supuso un considerable ahorro en costes de prejubilaciones para estas empresas, pero va en detrimento de las arcas del Estado.

II. Control de la participación en la economía sumergida

Las instituciones competentes tienen que elaborar una normativa específica y firme para regular y controlar a este colectivo, con el fin de evitar su participación en la economía sumergida.

La realidad está demostrando que hay un porcentaje de prejubilados que está participando en la economía sumergida. Existe la creencia, tal vez intencionada, de que todas estas personas cuentan con unas excesivas rentas que les permiten llegar a la edad de jubilación sin problemas económicos. Pero, en contra de estas creencias generalizadas, existe otra realidad; la pérdida del poder adquisitivo de este colectivo, junto a la temprana edad de su cese en el mercado de trabajo, pueden dar lugar a que el prejubilado participe en la economía sumergida con facilidad, ya que estaban dentro de ella o eran pluriempleados antes de pasar a ser prejubilados.⁶ Dentro de este colectivo hay personas que tienen un alto grado de cualificación técnica y profesional. El empresario lo ve como un buen recurso que le permite reducir sus costes laborales.

⁶ Todo trabajador pluriempleado, tiene que causar baja de todos los regímenes de la Seguridad Social al que pertenezca antes de prejubilarse.

Según la opinión de algunos prejubilados implicados en la realización de trabajos dentro de la economía sumergida, estas actividades laborales las hicieron toda su vida y para ellos supone un entretenimiento, a la vez que reciben unos ingresos económicos que les vienen muy bien para complementar los ingresos de prejubilado. La mayoría de este grupo de prejubilados realiza sus actividades en el sector hostelero, mientras que la minoría las realiza en el sector del automóvil, construcción, etc.

La participación del prejubilado en la economía sumergida es un comportamiento poco ético: desvirtúa la filosofía del proceso de prejubilación, que consiste en el mantenimiento del poder económico del trabajador prejubilado, para que otros trabajadores puedan optar a un empleo en el mercado de trabajo. Por este motivo es necesario y urgente su erradicación.

También se constatan numerosas críticas dentro del propio colectivo de prejubilados sobre los ingresos que reciben en forma de dietas las personas prejubiladas que se dedican a desempeñar cargos de representación política en las instituciones locales y regionales. Consideran estos ingresos como excesivos y desproporcionados, y se cree que es otra forma de retribución añadida. La Administración y la empresa tienen que regular normativamente esta situación, pues parece que no hay un tratamiento equitativo respecto a otros prejubilados, teniendo en cuenta el vacío legal que tiene este colectivo. Los prejubilados que ocupan cargos de carácter público no pueden tener la misma tabla retributiva que el resto de sus compañeros de representación política, dada su condición de prejubilados. La propia institución tiene que regular esta situación para que las actividades que pueda realizar este grupo de prejubilados no afecte a su poder adquisitivo y, al mismo tiempo, no viole el contrato sobre incompatibilidad retributiva al que están sujetos los prejubilados.

Este grupo de trabajadores prejubilados puede encajar perfectamente en la figura del prejubilado activo, ya que este servicio lo tiene que realizar con carácter puramente altruista y no aprovecharse de los vacíos legales que existen en las instituciones políticas respecto a las retribuciones.

7. La prejubilación activa

El fenómeno de la prejubilación es una cuestión de alcance social al que en los últimos años no se le ha prestado mucho interés en el campo de la investigación social.

Por este motivo, algunos investigadores en intervención social mantienen que la sociedad debería haber empezado a dar respuestas apropiadas a las secuelas que del fenómeno de prejubilación se derivan. Defienden que la prejubilación es una nueva realidad para la intervención social; por tanto, es inevitable integrar de una forma objetiva el fenómeno de la prejubilación en nuestro contexto social. Hay que percibir la prejubilación desde la perspectiva individual, ya que

puede trastornar la vida de la persona de una manera significativa, y, desde la perspectiva colectiva, puede haber un riesgo de exclusión social de un fragmento de nuestra sociedad.

Algunos modelos de documentos técnicos en política social inciden en que las prejubilaciones no sólo deben estar supeditadas a la consecución de unas condiciones económicas dignas y justas cuando cesa la relación laboral, sino que deben ir acompañadas de una intervención psicosocial preventiva que contemple las múltiples y diferentes necesidades que genera el fin de la vida laboral. La intervención puede estar enfocada en la preparación para la nueva situación que se presenta, con sus necesidades en la formación de nuevas habilidades que permitan ocupaciones significativas, la promoción de hábitos saludables en la vida cotidiana, así como la canalización del colectivo hacia actividades sociales de interés general. Además, establecen que la adaptación de la población y los grupos a los cambios sociales no sólo es responsabilidad individual, y no debe dejarse a expensas de la iniciativa de cada persona (Martínez, 2006: 29-38).

Desde finales del siglo pasado, debido a la proliferación de diferentes procesos de reconversión sectorial y de reestructuraciones de empresas, la figura de la prejubilación se ha extendido y se ha convertido en recurrente entre un elevado número de personas y familias, sobre todo en los territorios que han sufrido reconversiones industriales, entre los cuales se encuentra Asturias, y particularmente sus comarcas mineras.

Debido a las particulares relaciones laborales, basadas en una jerarquía autoritaria, en las que durante décadas desempeñaron su trabajo los prejubilados de Hunosa, se desarrolló un patrón de comportamiento, tanto individual como colectivo, dentro de su entorno natural. Este patrón va a ser incompatible con un modelo de intervención social como el planteado anteriormente.

Mi conocimiento del entorno de los prejubilados me ha llevado a la conclusión de que este colectivo, cuando realiza una actividad, no acepta ningún tipo de jerarquía, sino que prefiere realizar la planificación de la actividad tomando decisiones propuestas por el propio grupo; no obstante, puede aceptar cierto liderazgo natural de algún miembro del mismo. También se puede dar el caso de que algún prejubilado haya desempeñado funciones de mando dentro de la empresa y tenga un comportamiento no deseable, como el querer imponer sus criterios al resto del grupo, e incluso a los propios responsables de la organización de la actividad, circunstancia que va a contribuir al fracaso de la misma.

Sin embargo, existe una necesidad por parte de un sector de la sociedad que quiere cambiar los hábitos de vida del colectivo de prejubilados hacia lo que denominan otras formas de vida más saludable, por el hecho de haber terminado su vida laboral a una edad prematura. Por este motivo, en el año 2002, la entonces Consejería de Asuntos Sociales desarrolló el programa de *prejubilación activa*, como experiencia precursora de intervención psicosocial en personas prejubiladas.

La prejubilación activa es un programa enmarcado dentro del “plan complementario de reactivación de las comarcas mineras” y es producto del acuerdo entre el Gobierno del Principado de Asturias y los sindicatos mineros SOMA-FIA-UGT y la Federación Minero-metalúrgica de CC.OO.

La finalidad del programa era lograr una mejora de la imagen social del prejubilado, a la vez que promovía acciones para acomodar al prejubilado a su nueva situación socio-laboral, lo que permitiría utilizar su capital humano y tiempo en favor de la sociedad (Martínez y Díaz, 2006: 156-163).

El programa comprende cuatro áreas de actuación, todas ellas complementarias entre sí:

- Sensibilización social y ampliación de la noción del fenómeno de la prejubilación, pretendiendo detectar y examinar las carencias de los prejubilados.
- Consejos y recomendaciones a las personas prejubiladas y sus familias. Se puede considerar como una asistencia específica de orientación y asesoramiento individualizado a los prejubilados y familias.
- Formación de las personas prejubiladas, posterior a la etapa del estudio y examen en la que se constituye una extensa serie de acciones de formación, referentes a las necesidades previamente identificadas que recogen de manera principal los intereses revelados por los propios prejubilados.
- Organización de programas de voluntariado y participación social, concretando y poniendo en marcha diferentes proyectos en los que las personas prejubiladas deseen involucrarse de manera solidaria. Estos son definidos de acuerdo con los intereses y las características de las personas que han accedido a las diferentes acciones formativas.

La prejubilación activa se vino desarrollando de un modo secuenciado desde el periodo 2002-2005, y entró a formar parte en el plan de empresa y convenio colectivo 2006-2012 de Hunosa, y en el Plan general de la Minería del Carbón, que a nivel estatal también recoge esta figura.

El presupuesto anual del programa se situaba alrededor de 250.000 €. En estos años en el programa han participado 1.600 personas, de las cuales 300 han colaborado y llevado a cabo proyectos de voluntariado.

Entre los proyectos de voluntariado que se han realizado, destacan los siguientes:

- ✓ Proyectos de recuperación de rutas naturales, en los que prejubilados, junto con asociaciones de vecinos y personas adultas con discapacidad intelectual, realizan labores de limpieza, desbroce y señalización de rutas naturales que posteriormente son homologadas por la federación de montañismo.

- ✓ El proyecto de intercambio generacional “Asturias minera en las aulas”, según el cual grupos de prejubilados en colaboración con centros educativos públicos (educación primaria, secundaria y bachiller) permite conocer a los más jóvenes la evolución histórica de la minería asturiana y la realidad actual de esta industria primaria.
- ✓ El proyecto “Ondas sociales al día”, consistente en emisiones de radio guiadas por prejubilados donde se abordan temas de contenido social.
- ✓ El proyecto “Vidas que hacen historia”, en que las personas prejubiladas recogen historias de vida de personas mayores significativas, con el objetivo de reconocer su valía y ofrecer modelos diversos y positivos sobre el envejecimiento a la comunidad.

Especialmente es la Administración, junto con las organizaciones sindicales, quien tiene que desarrollar y dirigir las actividades de los prejubilados, y adaptarlas a las diferentes características de los individuos. El programa de *prejubilación activa* desarrollado en nuestra región fue una apuesta que pretendió avanzar en este camino. Sin embargo, no consiguió los verdaderos objetivos, ya que no afectó a todo el colectivo, ni cubrió las expectativas de otros grupos de prejubilados.

Las Administraciones Públicas, las empresas, la iniciativa social y la sociedad en su conjunto deben esforzarse mucho más para poner en marcha y apoyar iniciativas que favorezcan la reincorporación social, eliminando el supuesto aislamiento al que está sometido este colectivo de prejubilados. La integración de este segmento poblacional tendrá una importante repercusión en el enriquecimiento de nuestro capital social, y, por tanto, en el desarrollo humano de nuestra sociedad. El diseño de los proyectos va a ser fundamental para ser aceptados o rechazados por parte del colectivo de prejubilados. Estos tienen que estar diseñados para mejorar la calidad de vida de los prejubilados, de forma que se preste más atención a la prevención y mantenimiento de la salud, tanto física como psíquica de los prejubilados.

8- Consecuencias psicológicas y sociales del proceso de prejubilación en Hunosa

Toda actividad que realiza el ser humano tiene sus efectos psicológicos y sociales, y el proceso de prejubilación no es una excepción. La prejubilación es un fenómeno socio-económico que afecta a personas y familias, produciendo la fractura de los comportamientos y de los medios de vida de las personas afectadas por dicho fenómeno, así como de su entorno social y territorial. Las organizaciones sindicales, a pesar de lo que fueron en su día, también fueron incapaces de evitar los efectos de este fenómeno.

La mayoría de los prejubilados consideran que los resultados sobre el empleo, la economía y la sociedad, debido a la extinción de la relación laboral anticipada, han sido muy negativos. Sin embargo, desde una perspectiva individual, consideran su propia baja como trabajador en activo como positiva. La prejubilación no significa sólo el comienzo de una nueva fase importante

cualitativamente distinta de las anteriores, sino que encarna, en sí misma, la cúspide y el punto de inflexión de todo un proceso precursor, más o menos dilatado según el sector industrial sometido a este proceso (Devillard, 2008:160).

El prejubilado de Hunosa tiene que enfrentarse a una imagen social negativa propiciada por el abandono prematuro de su actividad laboral y debido a la falsa creencia de que todos los prejubilados tienen salarios muy altos. Esta imagen social negativa es menor en los territorios mineros que en otras zonas de Asturias.

Para analizar las consecuencias psicológicas y sociales producidas por los efectos de la prejubilación, las vamos a dividir en:

- Efectos en el personal prejubilado

En general, estos efectos dependen de las características personales y culturales de cada individuo. En los primeros planes de prejubilación en Hunosa, el nivel cultural del personal prejubilado era muy bajo, como máximo estudios primarios, a excepción del personal de mando y de gestión. Sin embargo, a partir del plan 1981-1983, el nivel formativo y cultural de los trabajadores fue aumentando, ya que los nuevos trabajadores pertenecían a una generación mejor formada. Había ingresado un creciente número de trabajadores con estudios de bachillerato, formación profesional y algunos con titulaciones universitarias.

El nivel formativo y cultural que tenga el prejubilado va a ser fundamental para la aceptación y gestión de su nueva situación social.

Un estudio realizado permite afirmar que los prejubilados muestran un nivel alto de aceptación y satisfacción con su situación, debido al cese de una actividad laboral de carácter penoso, peligroso y tóxico (Rodríguez, 2003:8-82). Sin embargo, estos niveles disminuyen notablemente en el personal que desarrollaba funciones de mando (bien fuera directo o de dirección) y tareas administrativas.

Teóricamente, la prejubilación aporta libertad para romper con la rutina establecida por la relación laboral, proporcionando una nueva forma de vida donde no existen horarios, aumenta el tiempo libre o determina un nuevo papel dentro de la esfera familiar y social. Brinda medios antes prohibidos y/o satisfacciones anteriormente increíbles (Devillard, 2008:160).

Generalmente, el prejubilado pasa por un periodo de adaptación, donde se encuentra desubicado al cambiar su modo de vida, pero pronto se empieza a adaptar a su nuevo rol en la sociedad, en el que obtiene gran valor el tiempo del prejubilado. Los aspectos culturales, formativos y la edad de los prejubilados van a condicionar la gestión de su tiempo. El prejubilado va a realizar las mismas actividades que hacía anteriormente en su tiempo libre (huerta, ganadería, deporte ...) o participando en actividades de carácter político, sindical, asociativo, voluntariado, etc. Sin embargo,

el aumento del tiempo libre, en especial en los más jóvenes, contribuye a la participación del prejubilado en tareas domésticas (hacer de chófer, ir a supermercados, limpieza, etc.), intentando mejorar la situación de su casa y la de sus hijos. También se ocupan de cuidar a sus nietos si trabajan los padres (llevar y recoger del colegio, actividades extraescolares, etc.) y de atender de sus padres si son mayores o se encuentran enfermos (acompañarlos a médicos, a rehabilitación, a hospitales, etc.). Estas nuevas actividades que realiza el prejubilado da lugar a una nueva definición del tiempo del prejubilado como tiempo normalizado, ya que se muestran como propias de su estado de inactividad (Castillo, 2008:265).

Existen opiniones que sostienen que las prejubilaciones contribuyen al aumento del alcoholismo, a la drogadicción y a la ruptura familiar, como consecuencia del tiempo libre que tiene el prejubilado. Sin embargo, no demuestran que la gran mayoría de las personas que tienen estos problemas ya los tenía antes de la prejubilación.

En cuanto a la ruptura matrimonial, se puede decir que aumentan los divorcios y las separaciones a partir de los procesos de prejubilación, pero no es menos cierto que estos coinciden con el cambio de las leyes y de mentalidad de la sociedad en torno al concepto de familia. La prejubilación no se puede considerar como la causante de la ruptura familiar: simplemente saca a la luz los problemas que ya existían, pero que se encontraban ocultos, por falta de comunicación, de relación o de tiempo libre.

La presión social a la que se encuentra sometido el colectivo es una circunstancia que puede afectar al comportamiento del prejubilado. Lamentablemente también existe en los propios municipios mineros, y puede influir en el prejubilado de forma negativa, ya que el prejubilado no encuentra su sitio en la sociedad. Tiene que ocultar su condición laboral, lo que afecta a sus relaciones con vecinos, amistades, familiares, e incluso con su pareja e hijos. Igualmente, existe el riesgo de adoptar comportamientos de consumo excesivos de bebidas alcohólicas y/u otras sustancias tóxicas. Sin embargo, este hecho no es fortuito, ya que el proceso de prejubilación a una edad temprana, que fue pionero en cubrir plenas garantías económicas de los trabajadores, supuso un triunfo social para los trabajadores de la minería y sus organizaciones sindicales respecto a otros colectivos de trabajadores. Este logro social, obtenido por unas organizaciones sindicales de un sector industrial que tiene una de las mayores tasas de afiliación del país, con una acción sindical ejemplar y a imitar, además de tener un pasado en que fueron abanderados en la lucha de la clase obrera, no fue bien visto por determinados sectores económicos y políticos de la Comunidad Autónoma y del resto del Estado. Este grupo de poder, para desvirtuar el triunfo sindical, con la ayuda de los medios de comunicación afines y utilizando la polarización social que existía entre los trabajadores de la minería y de la siderurgia (Köhler, 1995:189-190), creó y expandió *la mala imagen del prejubilado*. Dicha imagen contribuyó a que una parte de la sociedad considere a los

prejubilados como auténticos parásitos sociales, que están viviendo a costa de los impuestos que paga el resto de los trabajadores del país. Este análisis puede dar respuesta, al porqué no se cuestionan con la misma fuerza las prejubilaciones de los trabajadores pertenecientes a otros sectores de actividad, como los de la banca, Telefónica o Ensidesa-Aceralia-Mittal.

La respuesta emocional del prejubilado a estas críticas va a estar condicionada por su nivel cultural e incluso por el de su pareja. El prejubilado tendrá momentos en los que necesite el mayor apoyo emocional posible.

“Hay que tener en cuenta además que la opción de entrar en la mina fue libre, y que todos aquellos que ahora se quejan de las condiciones de las prejubilaciones mineras, en su día, pudieron entrar, y no sólo no lo hicieron, sino que vivieron su situación como un privilegio en relación con la de los mineros. Ir a la mina se convirtió en un destino inevitable para una buena parte de los jóvenes que buscaban trabajo y que, por sus condiciones familiares, no tenían otras alternativas. Frente a otras profesiones, la mina ofrecía una cierta seguridad laboral, pero todos eran conscientes de lo que significaba” (García, 2006:67).

Según un estudio realizado para conocer el grado de satisfacción personal de los prejubilados, se puede decir que los prejubilados creen haber tenido más cambios positivos que negativos en sus vidas después de producirse la prejubilación. Entre los positivos, se puede destacar el aumento del tiempo libre (mejorar el cuidado de la familia, más tiempo para las aficiones, etc), una mayor tranquilidad y una mejora en la salud (Rodríguez, 2003:79).

Hay que tener en cuenta, a nivel social, la influencia que tuvo en su día la empresa Hunosa en el entorno de los espacios mineros. Dicha influencia fue consecuencia del paternalismo desarrollado por el régimen autoritario franquista para las empresa públicas. La relación laboral en Hunosa se caracterizaba por una evidente segmentación jerárquica profesional. Dicha segmentación traspasó la esfera de la relación laboral, integrándose en la propia sociedad y formando nuevos estatus sociales (Sánchez, 2004:78-86).

El proceso de prejubilaciones tuvo un rechazo, particularmente en los primeros planes, por parte de una mayoría del personal de mando y directivo que tenía un carácter muy corporativista y conservador. Consideraban que, además de perder poder adquisitivo, se desaprovechaba su experiencia profesional y conocimientos técnicos. Este colectivo basaba buena parte de sus relaciones sociales externas en el estatus jerárquico laboral que tenía en la empresa.

La prejubilación ha supuesto para este colectivo una pérdida de estatus social, lo que conlleva un profundo cambio en sus relaciones sociales, ya que su entorno los empieza a considerar como a un trabajador más. En el discurso de este colectivo de prejubilados se mezclan la frustración, la rabia e impotencia que tienen por haber sido separados de su trabajo. Sufren porque se sienten indispensables en la empresa, no se sienten útiles al perder su estatus y su ego sufre

mucho ante la angustia que crea la imposibilidad de cumplir con las ambiciones o aspiraciones que tenían (Alonso, et al. 2009:19). Una mayoría de este colectivo abandona las cuencas para ir a vivir a las ciudades. El fenómeno de la prejubilación en los mineros tuvo como consecuencia, particularmente a partir del plan empresa 1998-2001, la pérdida del carácter reivindicativo, de movilización y solidaridad que antes les caracterizaba; tener unos ingresos asegurados los convierte en un colectivo social conservador, con la excepción del grupo de trabajadores que tiene una conciencia ideológica más comprometida con sus orígenes sociales.

Esta generación de mineros ya se encontraba cuando se prejubilieron totalmente integrada en la sociedad de consumo, que fomenta el individualismo y el egoísmo, lo que les hace abandonar los lazos de solidaridad y unión que tenían las generaciones anteriores (Sánchez, 2004:89-90).

- Efectos en el personal activo

La prejubilación no solo produce efectos negativos en las personas que se han prejubilado; también los sufren las personas que siguen trabajando en la empresa.

Una empresa sometida a un proceso de reconversión mediante prejubilaciones, experimenta un deterioro en las relaciones laborales o enrarecimiento del clima laboral ocasionado por la reducción de la plantilla, la marcha de compañeros próximos y experimentados, la disminución de puestos productivos, el aumento de la polivalencia profesional, y principalmente, por la carencia de mantenimiento de las instalaciones y de materiales para realizar una actividad productiva normal. Esta situación produce una incertidumbre a la que ha estado sujeta la vida laboral del trabajador en los últimos años hasta la fecha de su prejubilación (Devillard, 2008:161).

En cuanto a las consecuencias negativas de las prejubilaciones en Hunosa para los trabajadores en activo, se incrementaron a partir del primer momento en que entró en vigor la prejubilación a los 52 años ficticios (plan 1998/2001). Se produce de forma inmediata una serie de cambios en el comportamiento de los trabajadores que entran dentro de este plan. Por lo tanto, no son consecuencia de la incertidumbre, sino de actitudes cognitivas.

En estos cambios influye negativamente el conocimiento con anticipación por parte de los trabajadores del proceso de prejubilación. Este hecho no contradice los estudios que mantienen que el conocimiento con antelación de la prejubilación favorece su aceptación (Rodríguez, 2003:81), ya que es el resultado de un determinado sistema salarial, de promoción profesional y de un proceso continuo en el tiempo.

Los cambios de comportamiento se caracterizaron por:

- Un sector de los trabajadores prejubilables⁷ adoptó una actitud de despreocupación profesional total; ya no les importaba el buen funcionamiento de la empresa, ya que su futuro lo veían resuelto y no les importaba el de la empresa.
- A otro sector del mismo colectivo le aumentó la ansiedad dentro del trabajo, al incrementársele el temor a sufrir un accidente de trabajo antes de llegar a la prejubilación, lo que contribuye al aumento del absentismo.
- Las numerosas vacantes de categorías profesionales dieron lugar a que a muchos trabajadores solo les preocupara el poder optar a alguna de ellas, olvidándose de otros aspectos de la relación laboral. Acceder a una categoría profesional superior suponía, en muchos casos, un aumento muy notable en los ingresos y en el estatus laboral (Sánchez, 2003:131). Algunos trabajadores prejubilables empezaron a tener un comportamiento individualista, para poder acceder a la prejubilación con la mejor categoría profesional posible.

Se puede hablar de incertidumbre, tanto entre los trabajadores de interior como de exterior, que no entran en los planes de prejubilación, porque desconocen si van a terminar su vida laboral en la empresa.

Estas consecuencias psicológicas cambiaron la forma de convivencia en el trabajo, pasando a girar toda la relación laboral en torno a la prejubilación y despreocupándose por la producción y por el futuro de la empresa, salvo algunas excepciones. Pero estos comportamientos afectaron a todo tipo de trabajadores o empleados de la empresa, desde mandos directos hasta al último operario, llegando a crear lo que denomino como la “cultura de la prejubilación”.

Los efectos de esta cultura traspasan la relación laboral, afectando a las familias de los trabajadores. Muchas de estas familias planifican una nueva vida para cuando llegue la prejubilación, aunque esté lejos en el tiempo. Incluso muchos jóvenes desempleados pretenden entrar en la empresa, con la única finalidad de poder llegar a prejubilarse.

Los trabajadores activos consideran que el proceso de prejubilaciones es irreversible y continuado, que debe incluir a todos los trabajadores de la empresa.

- Efectos en las organizaciones sindicales

La prejubilación ha repercutido de forma negativa en las organizaciones sindicales, al producir una pérdida de afiliados y de capital humano en los cuadros de las organizaciones. Estas pérdidas han afectado de una forma notable a su capacidad de movilización y de negociación. Han obligado a los sindicatos del sector minero a fusionarse o integrarse con otros sectores industriales

⁷ Prejubilables: Cuando se puede optar a la prejubilación voluntaria en un determinado plan de prejubilaciones.

de la organización sindical. Numerosos cuadros sindicales, una vez terminada su actividad laboral, abandonan su militancia sindical, limitándose a ser simples afiliados, e incluso pueden llegar a abandonar las organizaciones, ya que su concepto de entender la acción sindical era de carácter interesado y no altruista.

La realidad nos muestra que la actividad sindical, una vez terminada la relación laboral, no tiene muchos seguidores y solo participan en ella las personas con cierta conciencia de clase e identificadas con los proyectos sindicales. También es cierto que los prejubilados que ostentan un fuerte componente ideológico sindical suelen encontrar ciertas barreras cuando pretenden participar y formar parte en los diferentes órganos de dirección de dichas organizaciones. La diferente forma de entender el sindicalismo respecto a los nuevos sindicalistas puede ser la causa de esa barrera de entrada en las organizaciones. Generalmente, los grupos de poder de las centrales sindicales tienen interés por las personas que sean dóciles a sus dictados, fieles y leales, pudiendo premiarles con algún puesto en las diferentes ejecutivas (comarcal, regional y nacional). Estas personas pueden llegar a formar parte del pequeño grupo de sindicalistas que marcan las directrices del funcionamiento del sindicato (Sánchez, 2004:96).

A pesar de la situación en la que se encuentran las organizaciones sindicales, reciben críticas de que siempre están las mismas personas en los cargos orgánicos sindicales, independientemente de su situación en el mercado laboral. Estas críticas, de forma interesada, obvian la importancia del capital humano que tienen algunas de estas personas y la gran contribución que están realizando o han realizado para evitar la desaparición de las organizaciones sindicales de forma prematura y mantener la actividad económica de las zonas mineras. Hay que tener en cuenta que los nuevos cuadros sindicales tienen poca experiencia y carecen del concepto ideológico de la militancia sindical, a pesar de estar avalados por los diferentes grupos de control de las organizaciones. En algunos casos, estos cuadros llevan muy poco tiempo (solo meses) en la empresa, en comparación a otros trabajadores más veteranos.

9. La prejubilación en Hunosa como instrumento de la política social del Estado de bienestar

A partir de mediados del siglo XX, principalmente en Europa occidental, se ha ido desarrollando otro tipo de capitalismo bastante diferente al capitalismo liberal. Se trata del que conocemos como *capitalismo social o economía social de mercado*, y que se corresponde con el sistema social que denominamos como Estado de bienestar (Oliveres y Gervasoni, 2011:144).

Desde el punto de vista sociológico, se puede definir al Estado de bienestar como el conjunto de instituciones estatales proveedoras de legislación y políticas sociales dirigidas a la mejora de las condiciones de vida de la ciudadanía, y a proporcionar la igualdad de oportunidades.

Sin embargo, existen opiniones que, desde la perspectiva socioeconómica, mantienen que

hacer una definición estándar del Estado de bienestar parece una tarea muy difícil, ya que existen numerosos países que han utilizado este modelo y cada uno de ellos lo ha desarrollado de acuerdo con su tradición política, evolución social y económica. Estas características hacen que no exista un modelo único o puro de Estado de bienestar. Generalmente se habla de cuatro modelos diferentes de estado de bienestar (escandinavo, continental, anglosajón y mediterráneo). El *capitalismo social* se caracteriza por el papel que en él juegan las instituciones públicas. El Estado, como institución pública, no solo debe garantizar la propiedad y las leyes de la competencia, sino que ha de intervenir en los mercados, corrigiendo sus defectos y redistribuyendo la riqueza que estos crean.

Estas mismas opiniones establecen que el Estado de bienestar se despliega por medio de cuatro instrumentos:

1. La provisión de servicios públicos (educación, sanidad, servicios sociales, servicio de empleo, etc.) a los que tienen derecho los ciudadanos, ya que el Estado de bienestar se los reconoce.
2. Establecimiento de una serie de pensiones y subsidios (personas con discapacidad, jubilados, parados, etc.), mediante el organismo estatal competente.
3. Financiación de los servicios públicos a través de un sistema fiscal basado en impuestos directos y progresivos (IRPF), directos y proporcionales (Impuesto Sociedades) e indirectos y proporcionales (IVA e impuestos sobre el alcohol y tabaco).
4. Garantía de los derechos de los trabajadores y de la competitividad de la empresa, por medio de la concertación social entre los agentes sociales (sindicatos y patronal). El derecho laboral se convierte en el puntal principal del Estado de bienestar.

Las variantes de este modelo social van a depender de las diferentes combinaciones de estos cuatro instrumentos, que van a dar a cada uno de ellos mayor o menor intensidad. No obstante, en cualquier variante del Estado de bienestar, de una forma u otra, estos instrumentos están presentes (Oliveres y Gervasoni, 2011:145-147).

Muchos analistas destacan el Estado de bienestar como forma de intervención del Estado para acrecentar la calidad de vida de los ciudadanos, y particularmente para atender el viejo problema de la cuestión obrera, contribuyendo a la canalización y a la contención del conflicto social (Köhler y Martín, 2006:495).

El Estado de bienestar, al formar parte del sistema capitalista, tiene que corregir las imperfecciones y fallos del mercado laboral. Por tanto, tiene que desarrollar unas políticas públicas de mercado de trabajo para proteger al más débil (el trabajador), y evitar grandes desequilibrios socio-laborales.

En términos generales, estas políticas de mercado de trabajo se ordenan en dos tipos: pasivas y activas. Las políticas pasivas se ocupan del estado de carencia de las personas que pierden o no

tienen un puesto de trabajo (desempleados) y tienen como finalidad el proporcionarles por un periodo determinado de tiempo una cierta cuantía de ingresos (prestaciones desempleo) mientras buscan y encuentran empleo. También incluyen la jubilación anticipada por circunstancias relacionadas con el mercado laboral.

Por otro lado, las políticas activas son medidas que se adoptan para intentar mejorar el empleo o reducir el desempleo, el ajuste entre demanda y oferta de trabajo, y la redistribución del trabajo. Generalmente estas políticas se suelen aplicar a los colectivos de trabajadores con mayor dificultad para acceder al mercado laboral, por motivos formativos, de edad, culturales, sociales, etc.

Para conocer el tipo de política pasiva que les corresponde a los prejubilados de Hunosa, hay que analizar la situación que ocupa el prejubilado dentro del mercado laboral.

Como consecuencia del proceso de reconversión al que está sujeta la empresa desde hace más de veinte años, además de la expulsión del mercado laboral de trabajadores de edad avanzada, también se expulsa a los trabajadores a una edad temprana y con plena capacidad productiva, sin expectativas de reingreso a la vida laboral activa y hasta el momento en que pase a percibir una pensión de jubilación ordinaria.

Según el contexto anterior, se puede decir que las medidas o políticas pasivas que se llevaron a cabo dan muestras de la existencia de dos situaciones diferentes en el mercado laboral de los prejubilados. En la primera, los trabajadores de mayor de edad, que se acogieron a las jubilaciones anticipadas, independientemente de que recibieran alguna percepción del Fondo del Desempleo, se pueden considerar verdaderos inactivos, ya que su edad y condiciones físicas no les dejaban mucho margen para ser activos. Claro ejemplo de ello es el sistema legal que se le aplicó a este colectivo en el proceso de finalización de su relación laboral.

Sin embargo, los trabajadores que extinguieron su relación laboral por prejubilación a una edad temprana con plena capacidad productiva sí se pueden considerar como verdaderos trabajadores activos.

La justificación a esta opinión se basa en que:

- El trabajador que se prejubilaba tiene que firmar el documento de compromiso de actividad.
- Todo trabajador en el momento de prejubilarse tiene derecho a la prestación contributiva; por lo tanto tiene que estar registrado en el Servicio Público de Empleo. Una vez terminada la prestación contributiva, tenga o no derecho a cobrar la prestación asistencial, también se encuentra obligado a estar registrado.
- El prejubilado tendrá derecho al subsidio para mayores de 55 años físicos, hasta que tenga acceso a la jubilación ordinaria.
- Los trabajadores prejubilados tienen que renovar su demanda de trabajo una vez al año, en

vez de cada tres meses como el resto de los desempleados. Además, el prejubilado no es llamado a realizar ninguna acción de carácter formativo ni a buscar activamente empleo. Esta discriminación positiva se debe presuntamente a un acuerdo tácito entre la empresa Hunosa, el Servicio Público de Empleo Autónomo y las organizaciones sindicales.

El hecho de que el trabajador prejubilado tenga que firmar con la empresa el compromiso de renuncia a realizar cualquier actividad o relación laboral no significa que el prejubilado sea un inactivo, ya que se encuentra encuadrado dentro de la normativa que regula a los trabajadores desempleados.

Conocida la situación en el mercado laboral de los prejubilados en función de la normativa protectora en materia socio-laboral que se les aplica, los divido en prejubilados inactivos y prejubilados activos. Los inactivos se encuadran dentro de las políticas pasivas de jubilaciones anticipadas, mientras que los activos están sujetos a las políticas pasivas desarrolladas para los trabajadores desempleados (prestaciones desempleo). Pero ambos grupos forman parte de las políticas pasivas, que son un instrumento de las políticas públicas de mercado de trabajo diseñadas por el Estado de bienestar.

Hay que tener en cuenta que cada proceso de prejubilación de Hunosa es una parte de un plan de empresa, y además de este proceso, entre otros, se establecían planes de reindustrialización de las territorios mineros, en los cuales las políticas activas de empleo desempeñaban un papel primordial.

En el proceso de reconversión de la empresa Hunosa, desde los primeros planes de empresa, se desarrollaron políticas de mercado laboral con un marcado significado social, sobresaliendo las políticas o medidas pasivas por encima de las políticas activas. Los inicios de los procesos de prejubilaciones coincidieron con las políticas sociales europeas que se desarrollaban en ese tiempo, que se caracterizaban por su apoyo a las medidas pasivas.

El mantenimiento de los ingresos contribuyó a que los prejubilados conservaran su estándar de vida normal. Este hecho está ayudando a la sustentación de una parte de la economía productiva de las zonas mineras. No se puede olvidar que la demanda de políticas pasivas no cesará ni en el Estado de bienestar mejor diseñado (Parrilla, 2013:101).

Los prejubilados se caracterizan por ser un colectivo con unas peculiaridades formativas, personales y culturales al que resulta muy difícil aplicarle medidas de activación laboral. Por tanto, una política pasiva mínima habría contribuido a la destrucción del entorno económico-social del prejubilado. Propiciaría que muchos prejubilados entraran dentro del umbral de la pobreza.

En la actualidad, se está demostrando la equivocación de las opiniones que mantenían que las diferentes corrientes políticas mayoritarias tenían como mínimo una convergencia, al considerar

al Estado de bienestar como un instrumento de redistribución de la riqueza (Köhler y Martín, 2006:496).

Las deficiencias que tiene el Estado de bienestar pueden influir en el resultado de sus políticas sociales, como es el caso del proceso de reconversión de Hunosa.

Algunos autores mantienen que el Estado de bienestar es inestable en la forma y en el grado de protección social; además, es incapaz de solventar totalmente las tres injusticias primordiales del capitalismo: el acceso al capital, la desigualdad salarial y la situación de dominación dentro de las empresas. Sin embargo, en la actualidad, es un medio muy importante que nos puede permitir la construcción progresiva de la Democracia Económica. Esta, sin muchas reformas, permitirá una posible mejora respecto al capitalismo como sistema económico y nos ayudaría a conseguir una mejora en la justicia social (Oliveres y Gervasoni, 2011:430-436).

10. Conclusiones

Hunosa es una empresa pública que fue creada en 1967 para asumir la crisis en que se encontraba la minería privada en las cuencas mineras. Esta dificultad fue consecuencia de la incapacidad del empresariado asturiano para renovar las principales industrias regionales. Hunosa asumió el sector hullero privado con una sobrevaloración de sus activos. Además, este sector sufría un retraso tecnológico irrecuperable, así como un intenso deterioro en su organización y una elemental falta de estrategia empresarial. En esta época ya se perdió la posibilidad de tener éxito en la diversificación e incorporación al sector energético, como lo habían hecho otras empresas europeas dedicadas a la actividad del carbón. La creación de Hunosa no solo contribuyó a la paz social de la región, sino que también favoreció que los empresarios, además de hacer un buen negocio al vender sus minas obsoletas, pasaran a ocupar puestos directivos muy bien remunerados en la nueva empresa (Köhler, 1996:44-45).

La mayor parte de las prejubilaciones y jubilaciones anticipadas realizadas en las últimas décadas en España, y particularmente en Asturias, como es el caso de la empresa Hunosa, se encuadra en procesos de reconversión o de ajuste industrial que son considerados como necesarios, a pesar de su elevado coste económico. “En la práctica, la situación financiera de las empresas afectadas y la intensidad de los ajustes de empleo llevados a cabo hacían inviable otro tipo de política” (Rodríguez, 2003:18).

Generalmente, el actor principal para la constatación y gestión del declive en una región o territorio es el Estado central, ya que, cuando la crisis afecta a grandes empresas o grupos empresariales, la intervención pública es difícil de evitar, y además, en este caso, es el propietario de la empresa (García y Gutiérrez, 1990:21).

Por otro lado, algunos investigadores mantienen que esta forma de gestión del declive,

mediante medidas de redistribución e incentivación para compensar la reducción de actividad, contribuye a reforzar las costumbres y expectativas de un grupo social más orientado en reclamar apoyo y protección del Estado que a emprender e innovar (García, 1998:110).

En las últimas décadas se considera la economía como un fenómeno que parece hallarse fuera del control social. Generalmente, con la simple afirmación de que económicamente no es viable, se rechazan sin excesivos problemas propuestas concretas de acción para hacer frente a problemas sociales. Probablemente, la mayoría de la sociedad va a aceptar la afirmación como si se tratase de un argumento que se refiere a fenómenos atmosféricos, geológicos y marinos (Subirats, 2011:19).

En el caso de Hunosa, los planteamientos del Gobierno central sobre la reconversión y reestructuración de la empresa se basaron en criterios de inviabilidad económica. Sin embargo, ocultaban la verdadera intención de las instituciones, tanto nacionales como europeas, que era y es primar otras fuentes de energía más rentables en detrimento del carbón nacional. Estos planteamientos obtuvieron de forma inmediata un fuerte rechazo por parte de la sociedad de las cuencas mineras, y especialmente de las organizaciones sindicales mineras, que se caracterizaban por tener un fuerte componente ideológico de izquierdas y haber protagonizado una activa lucha antifranquista.

Hunosa absorbió durante mucho tiempo una gran parte de los trabajadores que no podía acceder al empleo en otros sectores de la actividad industrial, bien por falta de cualificación profesional o por la existencia de determinadas barreras de entrada a otros empleos con mejores condiciones laborales. Fue integrando en su plantilla un elevado número de desempleados, ya que la desindustrialización de las zonas mineras era cada vez mayor, siendo las tasas de paro cada vez más elevadas. Esta integración ha contribuido a que un considerable número de trabajadores saliera de la vulnerabilidad relacionada con el empleo. Evitó que se llegara a producir un grave aumento del riesgo de exclusión social o, como mínimo, de exclusión económico-laboral.

A finales de los años setenta, las áreas mineras ya registraban una de las tasas de desempleo más altas de la región. Si la reconversión y reestructuración de la empresa hubiese sido de forma traumática, las comarcas se habrían convertido en pocos años en un reducto de ancianos, provocando la emigración de jóvenes y no tan jóvenes, lo que habría dado lugar a unos territorios mineros convertidos en guetos marcados por la exclusión y la marginalidad. Hay que tener en cuenta que, independientemente de los puestos de trabajo que se hubieran perdido en la minería, se habrían perdido muchos empleos relacionados de forma indirecta con el sector minero.

A mi entender, una empresa pública dentro de un Estado del bienestar no puede tomar decisiones sobre su viabilidad siguiendo criterios puramente economicistas o de mercado. Aparte del mantenimiento del propio empleo, aporta un significativo beneficio social y ciertos ingresos para las arcas del Estado (tasa retorno). El empleo creado por la empresa pública, además de

eliminar costes de prestaciones por desempleo y subsidios, genera o mantiene la integración social que produce la relación laboral entre los individuos. Evita la creación de grupos sociales subsidiados que estarían estigmatizados y excluidos. Para los defensores de la democracia económica, el Estado tiene que garantizar el derecho al trabajo, utilizando como último recurso el empleo público (García, 2011:187-188). Las posiciones económicas que mantienen en los últimos años el discurso a favor del cierre de empresas públicas deficitarias son las mismas que apoyaron y apoyan la privatización de las empresas públicas rentables. Este hecho parece que contradice la política que tiene que desarrollar un Estado de bienestar. Sin embargo, hay que tener en cuenta que no existe neutralidad política en los modelos económicos (Subirats, 2011:19).

En un modelo de Estado de bienestar, el Gobierno de turno no puede obviar el papel social desarrollado por una empresa como Hunosa en la reducción de la pobreza de su entorno social. El caso de Hunosa puede servir como ejemplo de instrumento de las políticas redistributivas generales para afrontar la pobreza moderada, medida desde la perspectiva de la desigualdad (Parrilla, 2013:100).

De una parte de la literatura existente sobre las prejubilaciones en Hunosa, se puede interpretar que ha sido un proceso implantado de forma voluntaria y arbitraria por parte del Gobierno de la nación. Sin embargo, a pesar de la existencia de una normativa legal y de ayudas económicas establecidas para los procesos de reconversión industrial, el Gobierno socialdemócrata no dio ninguna facilidad para desarrollarlas en el proceso de reconversión de Hunosa.

El minero, a pesar de su trabajo penoso, tóxico y peligroso, nunca aceptaría una baja voluntaria de su actividad si se vieran afectados sus ingresos de forma considerable.

Las organizaciones sindicales, para conseguir un proceso de reconversión no traumático que fuera lo más acorde posible con un proyecto de Estado de bienestar, no encontraron ninguna circunstancia gratuita, fortuita, ni favorable para afrontar este proceso, sino más bien todo lo contrario. Pero se logró gracias a las duras y fuertes negociaciones, así como movilizaciones que tuvieron que realizar las organizaciones sindicales junto a la sociedad de las comarcas mineras, la capacidad de negociación del líder sindical y a la unidad de acción sindical.

Para enfrentarse a un proceso de reconversión industrial dentro de unas zonas en declive, y buscar paralelamente una reactivación económica, independientemente del liderazgo y fortalezas que puedan tener las organizaciones sindicales, se necesita la cooperación y participación de una forma comprometida e identificación con el fin, por parte de todos los agentes sociales.

La situación socio-económica que están viviendo desde hace varias décadas las cuencas mineras, caracterizada por la falta de alternativas industriales y con un alto desempleo, es consecuencia de la falta de apoyos a los instrumentos básicos para el desarrollo de unos territorios en decadencia, en especial por parte del empresariado privado, y de las diferentes instituciones

(locales, autonómicas y estatales). Estos agentes sociales han formado parte de la nueva gobernanza, pero no se han identificado ni contribuido de la forma esperada con el objetivo propuesto. Estas circunstancias dieron lugar a que las áreas que sufrieron la mayor reestructuración minera no recibieran, de forma equitativa y proporcional, las ayudas necesarias para la creación de nuevas alternativas industriales, al contrario de otras, donde el impacto de reestructuración fue insignificante, que sí recibieron fuertes inyecciones económicas y de reactivación.

Desde la última década, se han criticado manifiestamente por parte de las organizaciones sindicales minoritarias y de determinados colectivos de mineros, tanto activos como pasivos, los diferentes planes de reconversión de Hunosa firmados entre la SEPI y las organizaciones sindicales mayoritarias. Estas críticas están basadas en que la excesiva destrucción de empleo que se ha producido en la empresa no puede recuperarse, ante la inexistencia de otras alternativas de empleo en las comarcas mineras (Sánchez, 2004:53). No se puede negar la evidencia que el tiempo nos ha mostrado: el número de empleos perdidos en la reconversión de Hunosa no se recuperará, y los creados en su mayoría son precarios.

También sería demagógico no reconocer la necesidad de una reestructuración de la empresa para mejorar sus deficiencias democráticas, generar transparencia que permita controlar y eliminar comportamientos poco éticos producto de la época de creación de la empresa, reducir su excesiva burocratización y mejorar, tanto su racionalidad como eficacia.

La intención de las organizaciones sindicales representativas de la empresa Hunosa con la firma de los planes de reconversión consistía en dar una salida no traumática a los excedentes más improductivos de la empresa, en marcar las directrices para el sostenimiento del carbón nacional como reserva estratégica energética, y en establecer unos programas de reindustrialización que asumieran la pérdida de empleo de Hunosa. Sin embargo, en el año 1998, la negociación de un nuevo plan con el nuevo Gobierno central de carácter más conservador fue mucho más dura. El proceso de reconversión dio un gran giro, ya que la administración central lo enfocó hacia el cierre de la empresa en un corto plazo. A pesar del contexto social que se estaba desarrollando en ese año, poco favorable al mantenimiento de la minería, que se caracterizaba por un crecimiento económico endeble, el culto a la especulación y por un individualismo desorbitado, los sindicatos lograron mantener la actividad de la empresa más allá de las previsiones establecidas por la SEPI.

La falta de inversión industrial ha contribuido al aumento del desempleo y, además, el poco empleo creado, incluido el de la propia empresa Hunosa, no fue repartido de forma democrática y equitativa. Solo tuvieron y tienen acceso al empleo aquellas personas que en la actualidad poseen más opciones de encontrar trabajo. Estas oportunidades de empleabilidad no van a depender de los niveles formativos, sino del clientelismo de los agentes sociales. Esta forma de entrar en el mercado laboral puede coincidir con lo que algunos analistas de políticas de empleo definen como *contactos*.

Este comportamiento poco ético y excluyente respecto al derecho al trabajo está contribuyendo a que cada vez más personas aumenten su vulnerabilidad para entrar en el umbral de la pobreza.

No se puede olvidar que los trabajadores de Hunosa que con fecha del 31 de diciembre del año 2012 accedieron a la prejubilación pasarán a la jubilación ordinaria en el año 2025. A partir de este año, habrá desaparecido la figura del prejubilado, lo que producirá una reducción de renta disponible en las comarcas mineras, si el empleo que se ha perdido no es sustituido de una forma significativa en un corto o medio plazo. No obstante, esta previsión de renta disponible se puede reducir de una forma notable si vuelve a sufrir modificaciones regresivas la normativa reguladora de la jubilación, referente a la edad de jubilación y al cálculo de la base reguladora de las pensiones.

Como decía en un apartado anterior, el grado de eficacia del Estado de bienestar va a depender de las diferentes combinaciones de los cuatro instrumentos que lo forman. Los planes de reconversión de Hunosa encajan perfectamente dentro de los parámetros del capitalismo social o Estado de bienestar. Los planes son el resultado de la aplicación de políticas del mercado laboral, tanto activas como pasivas.

No hay que olvidar que el Estado de bienestar es un sistema capitalista, y este hecho puede haber contribuido a que las políticas activas empleadas en los planes de reconversión, basadas en la iniciativa privada, no consiguieran los objetivos planteados. La especulación de los inversores privados con las ayudas económicas establecidas para la reindustrialización, junto a la presunta inactividad e ineficiencia por parte de las instituciones públicas responsables del control y gestión de estas ayudas, contribuyeron al fracaso de las políticas activas. Sin embargo, el éxito de los planes de reconversión fueron las políticas pasivas desarrolladas por medio de prejubilaciones. Lo que demuestra la enorme importancia que han de tener las políticas pasivas generosas dentro de un Estado de bienestar. Las prejubilaciones han contribuido a que el paternalismo familiar sea el principal freno al aumento de la pobreza en los espacios mineros.

Por otro lado, no se puede comparar este proceso de reconversión con el realizado en las regiones mineras francesas y alemanas, que tuvo un notable éxito, aunque haya sido el arquetipo de este proceso, ya que la empresa, la visión empresarial, las relaciones laborales, el empleo y los territorios están muy marcados por la cultura paternalista desarrollada durante el franquismo.

En mi opinión, este proceso, a pesar del éxito de las políticas pasivas utilizadas, ha sido un fracaso, ya que:

- El proceso de prejubilaciones lleva más de dos décadas aplicándose, lo que contribuyó, como se decía en un apartado anterior, a la creación y desarrollo en las zonas mineras de una “cultura de la prejubilación” (totalmente subsidiada por ayudas estatales). La prejubilación solo sirve para el sostenimiento económico en el corto y medio plazo. Puede ayudar a los jóvenes, pero su futuro profesional va a seguir

estando hipotecado. Por tanto, la prejubilaciones tendrían que haber sido utilizadas durante un tiempo determinado con una finalidad concreta (reserva estratégica del carbón).

- No utilizó la posibilidad de recolocación del personal más apto (para cualificar o cualificado) en empresas públicas o privadas de otros sectores industriales.
- En la reactivación industrial de las comarcas tendría que haber sido más utilizado el modelo de la empresa mixta.
- La empresa fue utilizada como puente hacia la prejubilación de los trabajadores de otros sectores industriales en crisis.
- No se optó por la intervención de los servicios de intermediación de empleo, que garantizaban mayor equidad, en determinados procesos de selección para cubrir demandas productivas de la empresa.
- La mala gestión del proceso por parte de la SEPI.

El proceso de reconversión industrial como el aplicado en Hunosa, a pesar de sus deficiencias, puede ser considerado por una parte de la sociedad como el mejor instrumento que tiene el Estado de bienestar para tratar de remediar la situación de los trabajadores que desempeñan su actividad laboral en sectores industriales en crisis. Sin embargo, esta consideración va a depender del pensamiento económico y político de cada persona.

Bibliografía

- Alonso, L., C. Fernández y R. Ibáñez (2009): “Los otros excluidos: la posición de los trabajadores prejubilados”, en *I Congreso Anual REPS 2009. 30 años de estado de bienestar en España: Logros y retos para el futuro*, Universidad de Oviedo, 13-15 Septiembre 2009, Oviedo.
- Bermejo, Lourdes (1994): *Viva la jubilación. Reflexiones y sugerencias para vivir mejor la jubilación*, Madrid: Popular.
- Castillo, S. (2008): “El tiempo que no(s) sobra. Prejubilación, morfología urbana y actividad en el contexto avilesino”, *Política y Sociedad*, 45 (1): 261-280.
- Comín, Antoni y Luca, Gervasoni (2012): *Democracia Económica. Hacia una alternativa al capitalismo*, Barcelona: Icaria.
- Del Pozo, B. (1995): “La reconversión minera en Europa: Francia”, *Europa Minera*, 23: 8-28.
- Del Pozo, B. (1995): “La reconversión minera en Europa: Alemania”, *Europa Minera*, 24: 7-27.
- Devillard, M. (2008): “Incertidumbre y prejubilaciones: ¿una 'hidra' socio-cultural?”, en M. Devillard y S. Castillo (ed.), *Tiempo de espera en las fronteras del mercado laboral: nuevos agentes sociales en el espacio social*, San Sebastián: Ankulegi Antropologia Elkartea.
- Devillard, M. y A. Franzé (2010): “Estar fuera del campo laboral: prejubilaciones, trabajo y reconocimiento social”, *Sociología del Trabajo*, 68: 103-122.
- Espinosa, C. y V. Boceta (2005): “Un análisis de la política industrial española, 75 años de política económica española”, *Ice: Revista de economía*, 826: 223-245.
- Gayo, A. y M. López (1990): “Los costes de reconversión y reindustrialización como punto de partida para la adhesión de España a la C.E.E.”, *Presupuesto y gasto público*, 1: 91-138.
- García, J. (1998): “Declive económico y políticas regionales: el caso de Asturias”, *Revista española de investigaciones sociológicas*, 83: 87-119.
- García, J. (2006): “La construcción discursiva de la mala fama de la prejubilación entre los mineros. Imágenes de rechazo y hechos del contexto social”, *Revista de Antropología Social*, 15: 63-84.
- García J. (2009): “Recursos sociales y recursos científicos en la explicación de los materiales etnográficos. Retrospectiva sobre una investigación de la prejubilación de los mineros asturianos”, *Política y Sociedad*, 46 (3): 149-161.
- Gutiérrez, R. y J. García (1990): “Los Aspectos Invisibles del Declive Económico: El Caso de Asturias”, *Documentos de trabajo*, 18: 1-34.
- Hunosa (1981): *Reconversión y convenio colectivo 1981-1983*, Oviedo: Hunosa.
- Hunosa (1984): *Plan trienal y convenio colectivo 84/85/86*, Gijón: Hunosa.
- Hunosa (1988): *Convenio colectivo y plan a medio plazo 1987-1990*, Mieres: Hunosa.
- Hunosa (1991): *Plan de empresa 1991/1993 y convenio colectivo 1991/1994*, Mieres: Hunosa.
- Hunosa (1995): *Plan de empresa 1994/1997: y Convenio colectivo 1995/1997*, Ujo: Hunosa.
- Hunosa (1998): *Plan de empresa y Convenio colectivo 1998/2001*, Ujo: Hunosa.

- Hunosa (2002): *Plan de empresa y Convenio colectivo 2002/2005*, Ujo: Hunosa.
- Hunosa (2006): *Plan de empresa y Convenio colectivo 2006/2012*, Ujo: Hunosa.
- Köhler, Holm-Detlev (1995): *El movimiento sindical en España: transición democrática, regionalismo, modernización económica*, Madrid: Fundamentos.
- Köhler, Holm-Detlev, et al. (1996): *Asturias: el declive de una región industria*. Gijón: Trea.
- Köhler, Holm-Detlev y Antonio, Martín (2006): *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid: Delta.
- Martínez, T. (2006): “Prejubilación Activa: demandas, necesidades e intereses de las personas prejubiladas de la minería asturiana”, *Revista española de Geriatria y Gerontología*, 41 (1): 29-38.
- Martínez, T. y B. Díaz (2006): “Experiencias desde el ámbito aplicado. Proyectos de voluntariado en el programa Prejubilación Activa”, en T. Martínez, B. Díaz y C. Sánchez (ed.), *Los Centros Sociales de Personas Mayores como espacios para la promoción del envejecimiento activo y la participación social*, Oviedo: Consejería de Vivienda y Bienestar Social del Gobierno del Principado de Asturias.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1984): *La política de reconversión industrial en Europa: aspectos laborales*, Madrid: Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social.
- Parrilla, J. (2013): “La construcción social de la vulnerabilidad en la crisis actual”, en M. Presno (ed.), *Protección Jurídica de las Personas y Grupos Vulnerables*, Oviedo: Institución de la Procuradora General del Principado de Asturias.
- Rodríguez, C. (2003): *Las prejubilaciones en la industria asturiana (1992-2003)*, Oviedo: Principado de Asturias, Consejo Económico y Social.
- Ruiz- Valdepeñas, Pascual y María, Del Henar (1993): *Reconversión y reindustrialización en España: Los nuevos dinamismos espaciales*, Valladolid: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Valladolid.
- Sánchez, Juan (2004): *Trabajo, política e ideología en una cuenca minera*, Madrid: Siglo Veintiuno.
- Suárez, F. (2005): “La organización de los espacios mineros de la hulla en Asturias”, *Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, 9 (203): 1-24.
- Subirats, J. (2012): “Prólogo a la primera edición”, en A. Comín y L. Gervasoni (ed), *Democracia Económica. Hacia una alternativa al capitalismo*, Barcelona: Icaria.
- Tornos, J. y M. Elisenda (1989): “La política de reconversión industrial: El proceso de elaboración de la Ley 27/1984, de 26 de julio, de reconversión y reindustrialización”, en M. García y F. Corcuera (ed.), *Constitución y economía en España: Gobierno de la economía y administraciones públicas*, Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco, Instituto Vasco de Administración Pública.

Fuentes de información

- Historia Empresa (en línea).

<http://www.hunosa.es/metaspaces/portal/47635/49854-empresa?pms=1,49833,49854004,view,normal,0>, acceso el 2 de Marzo del 2014.

- Intercambio de buenas prácticas en el ámbito de la integración de las personas mayores desde la perspectiva de la sociedad civil y posibilidad de transferencia a otros países (en línea).

http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/im_006235.pdf, acceso el 2 de Marzo del 2014.

- La prejubilación activa (en línea).

http://www.asturias.es/Asturias/descargas/PDF_TEMAS/Asuntos%20Sociales/Calidad/publicaciones/folleto_prejubilacion_activa.pdf, acceso el 2 de Marzo del 2014.

- Plantilla de personal (1981-2012), Hunosa.

- Sociedad asturiana de estudios económicos e industriales (en línea).

<http://www.sadei.es/es/cargarAplicacionIndiceTematico.do;jsessionid=5EA9493DDDE2BD0D91F3C6E2DE5FA18B?identificador=9263&esCuadro=false>, acceso el 6 de Marzo del 2014.

Legislación consultada

- Tratado constitutivo de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, Tratado CECA (en línea).

http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_ecsc_es.htm, acceso el 15 de febrero del 2014.

- Decisión nº 3632/93/CECA, de la comisión, de 28 de Diciembre de 1993 (en línea).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1993:329:0012:0018:ES:PDF>, acceso el 15 de febrero del 2014.

- Decisión nº 341/94/CECA de la Comisión, de 8 de febrero de 1994 (en línea).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994S0341:ES:HTML>, acceso el 15 de febrero del 2014.

- Ley 21/1982, de 9 de junio, sobre medidas para la reconversión industrial (en línea).

<http://www.boe.es/boe/dias/1982/06/19/pdfs/A16765-16766.pdf>, acceso el 18 de febrero del 2014.

- Real Decreto-ley 8/1983, de 30 de noviembre, de Reconversión y Reindustrialización (en línea).

<https://www.boe.es/boe/dias/1983/12/03/pdfs/A32711-32715.pdf>, acceso el 18 de febrero del 2014.

- Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre Reconversión y Reindustrialización (en línea).

<https://www.boe.es/boe/dias/1984/07/28/pdfs/A22068-22073.pdf>, acceso el 18 de febrero del 2014.

- Real Decreto 335/1984, de 8 de febrero, por el que se regulan los fondos de promoción de empleo (en línea).

<http://www.boe.es/boe/dias/1984/02/21/pdfs/A04613-04614.pdf>, acceso el 20 de febrero del 2014.

- Real Decreto 1990/1984, de 17 de octubre, sobre desarrollo de las medidas laborales de la reconversión industrial (en línea).

<https://www.boe.es/boe/dias/1984/11/09/pdfs/A32368-32370.pdf>, acceso el 20 de febrero del 2014.

-Real Decreto 2020/1997, de 26 de diciembre, por el que se establece un régimen de ayudas para la minería del carbón y el desarrollo alternativo de las zonas mineras (en línea).
<http://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-28000-consolidado.pdf>, acceso el 24 de febrero del 2014.

-Orden Ministerial de 18 de febrero de 1998 sobre ayudas destinadas a cubrir cargas excepcionales vinculadas a planes de modernización, reestructuración y racionalización de la actividad de las empresas mineras del carbón (en línea).
http://www.irmc.es/el_instituto/Normativa/historico_normativa/common/1998/ORDEN-1998-reestructuracion.pdf, acceso el 24 de febrero del 2014.

-Orden de 29 de julio de 1999 por la que se desarrolla el apartado c) del artículo 9 del Real Decreto 2020/1997, de 26 de diciembre, por el que se establece un régimen de ayudas a la minería del carbón y desarrollo alternativo de las zonas mineras (en línea).
<http://www.boe.es/boe/dias/1999/08/13/pdfs/A30175-30175.pdf>, acceso el 26 de febrero del 2014.

-Orden de 29 de enero de 1973 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la Minería del Carbón (en línea).
<http://www.boe.es/boe/dias/1973/02/20/pdfs/R03290-03394.pdf>, acceso el 26 de febrero del 2014.

-Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en línea).
http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=095093#documentoPDF, acceso el 27 de febrero del 2014.

-Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en línea).
<http://www.boe.es/buscar/pdf/1994/BOE-A-1994-14960-consolidado.pdf>, acceso el 28 de febrero del 2014.

-Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (en línea).
<https://www.boe.es/boe/dias/2013/03/16/pdfs/BOE-A-2013-2874.pdf>, acceso el 28 de febrero del 2014.

- Decreto 298/1973, de 8 de febrero, sobre actualización del Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, de acuerdo con la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamiento del Régimen General de la Seguridad Social (en línea).
<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/normativa/095321.pdf>, acceso el 4 de Marzo del 2014

- Anexos

Anexo: 1.1



Oviedo, 31 de Diciembre de 2006

Muy Sr. nuestro:

En relación con la solicitud presentada por Vd. para acogerse al Régimen de PREJUBILACIONES establecido en el Plan de Empresa 2006-2012, y habiendo sido homologado el Expediente de Regulación de Empleo nº 19/06 por la Dirección General de Trabajo, la Dirección de la Empresa desea manifestarle lo siguiente:

- * Que una vez contrastados sus datos personales con los que obran en poder de la Mutualidad de la Minería del Carbón, está Vd. en condiciones de poder acogerse al citado Régimen el día 01 de Enero de 2007 al tener superada en dicha fecha la edad de 52 años resultantes exigida para ello.
- * Que durante su permanencia en la situación de PREJUBILACIÓN la Empresa le garantiza un complemento tal, que sumado a las prestaciones del INEM, le suponga unas percepciones brutas que, hechas las deducciones legales oportunas, sean equivalentes a la menor de las dos cantidades siguientes:
 - El 100% del salario neto de referencia.
 - En términos netos, para el año 2006, la base máxima de cotización por contingencias de accidentes de trabajo del Régimen General de la Seguridad Social vigente en dicho año, multiplicada por el coeficiente 1,02. Para los restantes años de vigencia del plan, dicho importe se incrementará por el IPC real acumulativo anual.
- * Que la empresa le garantiza, en el momento de causar baja por prejubilación, unas percepciones brutas que no podrán ser inferiores al 80% de la media de las bases normalizadas correspondientes a las categorías que hubiera ostentado el trabajador en los 6 últimos meses anteriores a la fecha de cese.
- * Para determinar el salario bruto de referencia se computarán los devengos obtenidos en los seis meses anteriores a su incorporación al sistema, siempre que dichos meses tengan como mínimo 19 días trabajados (días trabajados más días de representación sindical). En su caso concreto, la cantidad líquida que se le garantiza asciende a (doce mensualidades año).
- * Que, dichas percepciones líquidas se revalorizarán con el I.P.C. real acumulativo anual a partir del 1 de Enero de cada año.
- * Que, asimismo, se le garantizan las cotizaciones a la Seguridad Social según la legislación vigente, de modo que pueda acceder a la jubilación ordinaria (Régimen Especial de la Minería del Carbón).
- * Que su permanencia en la situación de PREJUBILACIÓN finalizará en la fecha en que alcance los 65 años de edad resultante, momento en el que tendrá acceso a la jubilación ordinaria. La fecha exacta en la que accederá a la citada jubilación ordinaria se la comunicaremos próximamente.

.....

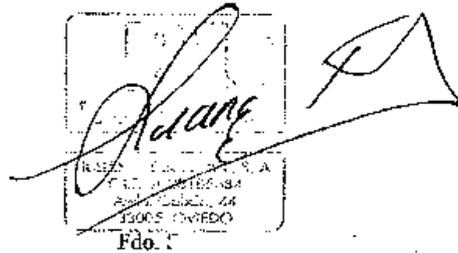
Anexo: 1.2

- * Que por medio de la aceptación de este documento, Vd. declara que no está ni estará dado de alta en la Seguridad Social en otra actividad ajena a HUNOSA, puesto que es incompatible esta situación con estar incluido en el citado Régimen de Prejubilaciones.
- * Que el hecho de dar su conformidad a este documento significa acogerse de forma voluntaria al Régimen de Prejubilaciones a partir del día 01 de Enero de 2007 en los términos y condiciones descritos en los apartados anteriores y, en consecuencia, causar baja en la empresa el día 31 de Diciembre de 2006

Atentamente,

RECIBIDO y CONFORME
Fecha y firma

29-07-2007



Stamp: HUNOSA S.A. REGIMEN DE PREJUBILACIONES. Fdo. 1

Handwritten signature: [Signature]



NOTA INFORMATIVA SOBRE CONDICIONES DE PREJUBILACIÓN

Nombre:

D.N.I.:

Muy Sr./Sra. mio/a:

Mediante este documento deseamos proporcionarle información sobre los siguientes aspectos:

- 1- Organismos pagadores de las prestaciones de prejubilación (salario y cotización).
- 2- Obligaciones derivadas de su situación de prejubilación.
- 3- Sanciones derivadas del incumplimiento de las obligaciones citadas.

1- ORGANISMOS PAGADORES DE LAS PRESTACIONES DE PREJUBILACION

Mientras usted permanezca en situación de prejubilación, los organismos pagadores de sus prestaciones de prejubilación son el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y HUNOSA.

1.1 PRESTACIONES DEL INEM:

Las prestaciones que usted recibe del INEM son las siguientes:

Durante los 2 primeros años:

- Prestación contributiva de desempleo (paro)
- Cotización al Régimen especial de la Minería del Carbón.

A continuación y hasta un máximo de 36 meses siguientes:

- Prestaciones asistenciales de desempleo (subsidios)
- (El número de meses que percibirá estas prestaciones dependerá de sus cargas familiares).

1.2 PRESTACIONES DE HUNOSA O COMPAÑÍAS DE SEGURO:

HUNOSA abonará:

Durante su permanencia en situación de prejubilación

- La diferencia entre el importe garantizado en el Plan de Empresa y las prestaciones que usted perciba del INEM tanto en lo que respecta a salario como a cotización a la Seguridad Social.

2- OBLIGACIONES DERIVADAS DE SU SITUACIÓN DE PREJUBILACIÓN

Mientras permanezca en situación de prejubilación se encuentra obligado al cumplimiento de todos los requerimientos que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, le sean exigidos por HUNOSA u organismos de la Administración Pública, tales como INEM, Seguridad Social, Hacienda Pública, etc.

En el momento en que usted cause baja en HUNOSA y mientras permanezca en situación de prejubilación:

- No puede estar dado de alta en ningún régimen de la Seguridad Social.
- No puede realizar ningún tipo de trabajo por cuenta propia o ajena aunque su realización no suponga la inclusión en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social.
- No puede realizar ninguna actividad que genere el derecho a percibir, directa o indirectamente, cualquier tipo de prestación económica, incluidas subvenciones.
- No puede estar inscrito en el censo de actividades económicas aún cuando no realice ningún tipo de actividad.
- Debe presentar ante la oficina correspondiente del INEM toda la documentación que le requiera el citado organismo.
- Debe tener en todo momento una tarjeta que le indique la fecha o fechas en las que debe presentarse en la oficina del INEM y debe acudir a fichar en la fecha indicada en la tarjeta. Si en algún momento le dicen que no es preciso fichar, debe quedar con **constancia escrita** por parte de quien se lo indica y ponerlo en conocimiento de HUNOSA inmediatamente.

3- SANCIONES DERIVADAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CITADAS

Sin perjuicio de las acciones que pudieran llevarse a cabo por parte de HUNOSA en los casos en que usted incumpla las condiciones del PLAN de Empresa, el incumplimiento de las obligaciones exigidas por el INEM da lugar a sanciones distintas según los casos:

Casos en los que el incumplimiento de las obligaciones se produce en el momento de cese en la Empresa:

Pérdida **total** de las prestaciones del INEM:

- Pérdida de todas las prestaciones salariales
- Pérdida de la cotización a la Seguridad Social durante todo el periodo de permanencia en situación de Prejubilación. Esto da lugar a que su pensión de jubilación tenga una gran disminución con respecto a la situación normal.

Casos en que el incumplimiento de las obligaciones sea posterior al momento de cese en la Empresa:

Pérdida **parcial** de las prestaciones del INEM:

- Pérdida de prestaciones salariales durante el periodo que el INEM establezca.
- Pérdida de la cotización a la Seguridad Social durante todo el periodo de sanción del INEM. Esto da lugar a que su pensión de jubilación tenga disminución con respecto a la situación normal.

EL IMPORTE DE LAS SANCIONES DEL INEM DA LUGAR A UNA DISMINUCIÓN DE SUS PRESTACIONES DE PREJUBILACIÓN Y/O DE SUS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, HULLERAS DEL NORTE, S.A. (HUNOSA) con domicilio en la Avda. de Galicia, 44 - 33005 - OVIEDO, como responsable, le informa que los datos comunicados mediante este impreso serán objeto de tratamiento con la finalidad de acreditar que se le ha informado sobre las condiciones de prejubilación.

Finalizado el proceso de tramitación, los datos aportados serán conservados como justificación documental.

El interesado podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose a HULLERAS DEL NORTE en la dirección anteriormente indicada.

28-11-06 **RECIBÍ**
Fecha y firma


Anexo: 3

Existió obligatoriedad de firma del documento desde el año 2002 al año 2006.



COMPROMISO DE ACTIVIDAD DE LOS SOLICITANTES O BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO O DEL PROGRAMA DE RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN.

El/la trabajador/a, que suscribe, D./Dña. _____, con nº D.N.I. _____, de conformidad con lo establecido en el art.231 de la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido aprobado por R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio), se compromete a cumplir las siguientes obligaciones:

- Buscar activamente empleo.
- Presentarse a cubrir las ofertas de empleo que se le faciliten y devolver a los Servicios Públicos de Empleo los justificantes de comparecencia, en el plazo de 5 días.
- Aceptar las colocaciones adecuadas.
- Participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional y en trabajos de colaboración social.
- Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas establecidas.
- Comparecer ante la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo o los Servicios Públicos de Empleo cuando sea requerido.

_____ de _____ de _____

(Sello de la unidad)

(Firma)

WGD 316 214

NOTA: La participación en acciones de mejora de la ocupabilidad será voluntaria, para los beneficiarios de prestaciones contributivas, durante los 100 primeros días de percepción, siendo obligatoria para el resto de beneficiarios durante ese periodo.

<http://www.inem.es>

