

Los costes del despido como ideología

MANUEL DE LA ROCHA

EL PAÍS - Opinión - 27-12-2008

A medida que la crisis económica va agravándose y se incrementa el desempleo, distintos sectores de opinión vienen reclamando como solución más moderación salarial y la disminución de los costes del despido. Últimamente ha sido la OCDE la que propone recetas liberales como las mencionadas. Antes lo habían hecho en España, entre otros, el presidente de la CEOE, círculos empresariales de carácter ultraliberal y varios diarios económicos. E incluso en diversas tertulias de radio o televisión algunos periodistas, a la vez que se lamentaban de que los sindicatos no estén convocando una huelga general contra el Gobierno, unían su voz reclamando el abaratamiento del despido como fórmula para salir de la crisis. El Partido Popular no se atreve a decirlo de forma tan clara, pero las propuestas de Aznar y de FAES sobre reformas laborales indican que la rebaja del despido es también uno de sus objetivos.

Por el contrario, los sindicatos UGT y CC OO han rechazado aquella propuesta y el Gobierno por boca del propio Zapatero se ha manifestado igualmente contrario a apoyarla. Porque ninguna de las razones que se alegan para reclamar el abaratamiento del despido se sostiene.

Ante todo porque de la actual crisis ni son causantes ni tienen culpa directa o indirecta los trabajadores, víctimas últimas de sus efectos y cuyos salarios en los últimos años han tenido una evolución manifiestamente moderada. Las causas son bien conocidas, por una parte la crisis financiera internacional derivada de la falta de regulación

del sistema, y por otra la específica burbuja inmobiliaria de nuestro país. En ambos casos la especulación, el enriquecimiento sin límite, el *laissez faire*. Los hechos vuelven a demostrar que el principio neoliberal de que la búsqueda de la mayor ganancia individual conlleva el mayor bienestar colectivo es falso.

Se sostiene que abaratar el despido mitigaría los efectos de la crisis para las empresas, pues facilitaría su ajuste al poder desembarazarse de sus trabajadores con menor coste. El argumento va contra el sentido común y también contra el análisis económico, pues si el despido fuera más barato, lo que ocurriría es que habría todavía más despidos, incrementándose el paro en lugar del empleo. Además, al recibir una indemnización menor los trabajadores despedidos se encontrarían económicamente más indefensos ante un previsible alargamiento de su situación de parados. Recordemos que el despido por causas económicas tiene una indemnización de 20 días/año, con límite de una anualidad, y que en el caso de las Pymes el 40% de su coste lo paga el Fogasa.

Hay otros dos motivos que pretenden tener un mayor fundamento aparente. Sus defensores entienden que la actual regulación del despido constituye un factor que dificulta la competitividad de nuestras empresas en relación con el resto de Europa; y también que el coste del despido es un elemento disuasorio para que los empresarios contraten a nuevos trabajadores. Pero tales motivos tampoco se sostienen.

Frente a lo que a veces se afirma, en nuestro país el despido no es más caro que en el resto de Europa. Ya en el año 1992, un grupo de expertos, los profesores Segura, Durán, Toharia y Bentolila, realizó un informe por encargo del Ministerio de Trabajo a fin de analizar los costes

del despido en España en comparación con los países europeos. En él se afirmaba que "los costes de despido españoles se encuentran situados en la zona media del abanico comunitario (...), entre los de Italia, Bélgica y Francia, que son los más altos, y los de Reino Unido, Holanda y Dinamarca, los menores, encontrándose en valores muy próximos a los de Alemania".

Desde entonces hasta hoy se han producido algunos hechos. Uno, el enorme incremento de contratos temporales, con despido a coste prácticamente cero para millones de trabajadores. Pero sobre todo dos modificaciones legales que han abaratado el despido de los trabajadores fijos. La primera en el año 1997, resultado de un pacto con empresarios y sindicatos contra la precariedad, introduciendo un nuevo contrato indefinido con despido improcedente a 33 días de salario por año de servicio con el límite de 24 mensualidades, frente a la regla general de 45 días/año y límite de 42 mensualidades. La segunda, la eliminación por el Partido Popular en el año 2002 de los salarios de tramitación, a través del famoso Decretazo que dio lugar a una huelga general. Los efectos de esta última reforma, mucho más importantes, se visualizan muy claramente si tenemos en cuenta que supuso, en el despido de un trabajador con un año de antigüedad, un ahorro para el empresario de dos tercios de su anterior coste, y para un trabajador con una antigüedad de dos años un ahorro de la mitad.

Estos datos son avalados por recientes estudios de organismos internacionales. En el año 2004 una investigación del Banco Mundial sobre 83 países mostraba que entre los países industrializados

España es, tras Estados Unidos, Reino Unido y Canadá, el país con menor protección al empleo fijo, siendo muy superior en Italia, Francia, Suecia y Alemania, e incluso en Portugal, Polonia y Eslovenia. Igualmente un estudio de la propia OCDE del mismo año concluía que "la protección frente al despido de los trabajadores fijos en España está situada en el entorno de la media de los países desarrollados".

El coste del despido, por tanto, no es elemento disuasorio para que los empresarios contraten a nuevos trabajadores, ni siquiera como fijos. En una encuesta a nivel europeo llevada a cabo por la Comisión Europea en el año 1999, antes de la eliminación de los salarios de tramitación, los empresarios españoles del sector servicios, el que mayor peso tiene en el empleo, señalaron que los costes del despido no se encontraban entre sus motivaciones principales para la no realización de contratos indefinidos.

Y en la práctica los empresarios ratifican que los costes del despido no suponen ningún inconveniente a la contratación fija. Como he recordado, en el año 1997 se creó un nuevo contrato indefinido con despido improcedente más barato. Pues bien, los empresarios han hecho un uso muy limitado de esta posibilidad. Más del 60% de los contratos se han venido realizando con cláusulas indemnizatorias de 45 días/año, cuando podían haber utilizado la modalidad de 33 días/año.

Un último dato, definitivo, avala lo anterior. Con la actual normativa de contratación, entre 2004 y 2007 se crearon en España tres millones de puestos de trabajo, más que Alemania, Francia e Italia juntos. El coste del despido no fue factor disuasorio para crear empleo y contratar nuevos trabajadores.

Hay consenso en que la salida de la crisis debe conllevar un nuevo modelo productivo, con empleos de más calidad. Pero algunos confunden calidad con salarios más bajos y despidos más baratos.

Entonces, cabe preguntarse, ¿por qué la OCDE, la patronal y la derecha política y mediática insisten en que hay que abaratar el despido para salir de la crisis? Podría añadirse que ¿por qué no hacen igual reivindicación contra las millonarias indemnizaciones con las que se blindan los empresarios y grandes ejecutivos de las empresas? Mi opinión es que se trata de una de esas propuestas en cuyo sustrato no está tanto el análisis como la ideología. El viejo Marx la definió como falsa (errónea) conciencia de la realidad, pero también el liberal Raymond Aron hablaba de las ideologías como "conjuntos intelectuales y emocionales en los que se organizan, de una manera más o menos sistemática, hechos, interpretaciones y valores". En el mito del coste del despido hay pocos hechos y demasiados valores e interpretaciones, y siempre contra los más débiles, los trabajadores.