

M^a Teresa Pascual Ogueta

DESPIDOS

La edad y otros pretextos

Hoja de ruta para jóvenes con talento




DIAZ DE SANTOS

MA TERESA PASCUAL OGUETA

DESPIDOS
LA EDAD Y OTROS PRETEXTOS
(Hoja de ruta para jóvenes con talento)



Madrid - Buenos Aires - México

© M^a Teresa Pascual Ogueta, 2012 (Libro en papel)
© M^a Teresa Pascual Ogueta, 2013 (Libro electrónico)

Reservados todos los derechos.

“No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright”

Ediciones Díaz de Santos, S.A.
Albasanz, 2
28037 MADRID

www.editdiazdesantos.com
ediciones@diazdesantos.es

ISBN: 978-84-9969-508-2 (Libro electrónico)
ISBN: 978-84-9969-049-0 (Libro en papel)

A Berta y Antonio.

Índice

PRESENTACIÓN	XI
---------------------------	----

¿POR QUÉ ESTE LIBRO?	XIII
-----------------------------------	------

PRIMERA PARTE LA EDAD COMO PRETEXTO

El trabajo: ¿liberación o cadena?	3
¿Alguien quiere trabajar?.....	7
El ERE o por fin vivir sin trabajar	9
La edad como causa de despido.....	15
Las nuevas tecnologías como pretexto.....	29
Aceptación social de estos procesos	35
Impacto económico de la salida del mercado laboral de las personas que inician la cincuentena.....	39
¿Cómo se gesta un despido masivo basado en la edad?.....	43
Impacto en la empresa de los despidos por razón de edad	49
Impacto en el sistema público de pensiones.....	53
La sostenibilidad del sistema público de pensiones y las verdades a medias	59
¿Los planes de pensiones son de verdad la solución?.....	65
Planes de pensiones en el caso español.....	75
El papel de los sindicatos en los despidos por razón de la edad	81

SEGUNDA PARTE HOJA DE RUTA PARA JÓVENES CON TALENTO

Se necesita mano de obra muy cualificada	89
Proceso de Bolonia y los recursos humanos	95

La empresa necesita recursos	101
¿Quién posee la empresa?	103
Gestión de los recursos humanos.....	109
Tácticas de gestión.....	113
El mito del emprendedor	115
Externalización del trabajo	119
Teletrabajo.....	123
La globalización y los recursos humanos.....	125
Las compañías y la responsabilidad social corporativa.....	127
Futuro, ¿qué futuro?	129
Inversión en conocimiento ¿para qué?	133
La crisis	137
La crisis y los recursos humanos.....	141
La nueva reforma laboral: ya somos todos precarios.....	147
Mayo 2010	147
Febrero 2012.....	149
Desplazamiento del poder	150
Epílogo	153
Glosario	155
Bibliografía	157
Anexos	159

Presentación

Este libro empezó como un empeño por conocer las razones por las que las grandes empresas, aun teniendo cuantiosos beneficios, se desprenden de personas que la propia entidad, si tenemos en cuenta sus propios criterios de medida, considera valiosas. Y sin embargo, los despidos se hacen de forma masiva con el único criterio de tener una edad determinada. No se tiene en cuenta a la hora de decidir el despido si el profesional elegido contribuye o no al interés del negocio. Cuando se indagan y analizan las razones de esta manera de gestionar la empresa, se descubre que estos procesos persiguen un objetivo muy concreto que no es el que parece. De eso trata la primera parte de este trabajo.

Los jóvenes profesionales no son en apariencia víctimas de estos procesos de despido que afectan a los profesionales maduros; es más, puede parecer que son los ganadores. En realidad eso no es nada más que un espejismo. La tecnología y la globalización están cambiando las relaciones entre los profesionales y las empresas que los contratan. El conocimiento de estas nuevas estrategias permitirá a los más jóvenes elegir el camino más acorde con sus intereses y de esa manera ser protagonistas de su propia trayectoria. Eso es lo que se aborda en la segunda parte de este trabajo.

Por último, se hacen unas consideraciones sobre cómo la crisis actual (2008-2012) está dando el impulso definitivo a un proceso de cambio en la forma de entender las relaciones laborales, que en realidad comenzó años antes, cuando el crecimiento económico parecía no tener fin.

¿Por qué este libro?

El trabajo de las personas que se encuentran en la cincuentena está en el centro de los debates. El uso o, mejor, el abuso que las empresas hacen de los despidos entre los miembros de este colectivo ha levantado voces de alarma. Es habitual que este asunto ocupe a los articulistas y a los que se ha dado en llamar creadores de opinión. Se realizan jornadas universitarias¹ en las que se analizan la ventajas y los inconvenientes de ser un trabajador maduro. Se escriben numerosos libros donde se analizan las consecuencias que acompañan a este tipo de situaciones, tanto para las personas que se ven afectadas por ellas y para las empresas que las provocan, como para la sociedad en las que están inmersas personas y empresas.

Es un lugar común decir que el activo más importante de una empresa son las personas que lo componen. Por supuesto la experiencia y la madurez de sus profesionales son teóricamente un gran valor en alza, pero la realidad, tozuda, se empeña en desmentir estas afirmaciones. El director general de Seguridad, Organización y Recursos Humanos de Adif (Administrador de Infraestructuras Ferroviarias) ejemplifica bien la paradoja. Dice en la revista *Líneas del Tren* de diciembre de 2005:

“Es muy habitual escuchar a los directivos que el activo más valioso de una empresa son sus recursos humanos y es cierto, pero

¹ Universidad Carlos III (noviembre, 2007).

hay que demostrarlo con los hechos. Eso significa que tenemos que hacer una apuesta decidida por el desarrollo profesional de las personas, si deseamos que aporten su capital intelectual. Además, tenemos que consolidar una cultura del buen hacer, con valores compartidos de responsabilidad, respeto por las personas y el fomento de la innovación y la creatividad en la toma de decisiones. La cultura empresarial es, por decirlo en lenguaje coloquial, algo parecido a ‘cómo se hacen las cosas por aquí’. O es un valor compartido por todo el mundo, o produce disfunciones y deficiencias que las empresas ni se pueden, ni se deben permitir”.

Eso no impide que el 20 de abril de 2008, en el cuadernillo Negocios de *El País*, este mismo directivo anuncie un plan de bajas voluntarias para 2.000 personas y la incorporación de 892 de personas (7% de la plantilla) “... con conocimientos de nuevas tecnologías y una formación actualizada”.

Si tenemos en cuenta todo lo que se escribe y se lee sobre este asunto, parece que en nuestra sociedad tenemos un problema porque se deja fuera del ámbito productivo elementos muy valiosos. Un desperdicio según unos, un tremendo error económico según otros². Con la crisis, cuya causa o una de ellas también está en la concesión de créditos sin la garantía suficiente, muchos se preguntan si la juventud excesiva de la plantilla de los bancos no habrá contribuido a esta situación.

En la amplia bibliografía que empieza a crearse sobre el trabajo de las personas maduras hay ejemplos de cualquiera de estos enfoques. Prima fundamentalmente el que se refiere al envejecimiento de la población en nuestras sociedades y a las consecuencias nefastas que, según los distintos autores, tendrá para el sistema público de pensiones.

² “Los equipos no tienen experiencia en problemas graves de morosidad. Se trata de personal joven con otras capacidades”, expone Jordi Ibern, director del área de Análisis y Seguimiento del Riesgo de Crédito de La Caixa. “La tendencia ahora es contratar a veteranos que han vivido otras crisis para dirigir a esos jóvenes”, explica (Cinco Días, Juan de Portillo. Madrid, 21/09/2009).

Se echa en falta, a mi modo de ver, un análisis de por qué las empresas, que buscan maximizar sus beneficios, desperdician un activo que, según todos los expertos, contribuiría a su principal objetivo.

Otro factor importante que se analiza y que está poco tratado, se refiere a cómo las empresas planifican y gestionan estos despidos, en su mayoría masivos, de las personas según la edad. Y por último, cómo se enfrentan a la situación las personas que se ven afectadas por unas decisiones que están fuera de su ámbito de elección.

En este libro se trata de analizar y dar respuesta a lo que, en esto casi todos coinciden, es un problema social y económico, pero haciendo hincapié también en las consecuencias que los nuevos métodos de gestión de los recursos humanos tienen para los profesionales más jóvenes.

PRIMERA PARTE

LA EDAD COMO PRETEXTO

El trabajo: ¿liberación o cadena?

“Se supone normalmente que el trabajo es una obligación, desagradable obligación, que ha sido impuesta al hombre para ganarse su pan. Se olvida, si alguna vez se ha sabido, que, en un plano elevado, el trabajo es el medio que posee el hombre para transformar la naturaleza y seguir el camino del progreso y la evolución y, en un terreno más concreto, el modo individual de desarrollar plenamente una gran parte de sus potencialidades. El trabajo perfecciona la persona humana. Por consiguiente, la sociedad que prohíbe o, por lo menos, no ve con buenos ojos el trabajo femenino está coartando e impidiendo el pleno desarrollo de la personalidad de sus mujeres. Desde otra vertiente, topamos de nuevo con el mismo hecho: la invalidez personal de la mujer.” (José Toro en el prólogo de *El drama sexual de la mujer árabe*”, de Youssef el Masry).

*“Son muchos los estudios que señalan las bondades de tener empleo sobre la salud de las mujeres. Las empleadas tienen mejor salud que las que trabajan sólo como amas de casa, ya que el empleo proporciona mayor autonomía e independencia económica, extiende las relaciones sociales, proporciona apoyo social y refuerza la autoestima.”*³

Lo que subyace en estos textos, que se refieren al caso concreto de las mujeres, puede extrapolarse a otros colectivos, como por ejemplo a las personas a las que no se les permite trabajar en función de criterios que, como la edad, se antojan caprichosos. En un ERE (Expediente de Regulación de Empleo), donde el criterio para que afecte a una persona es su edad, se da uno de los ejemplos más claros de arbitrariedad porque se coarta la posibilidad de trabajar a

³ La doble jornada laboral daña la salud (*El País*, 15 de abril de 2008).

una edad concreta, cada vez más temprana⁴, independientemente de la capacidad o de la competencia profesional.

No deja de ser revelador que las referencias más significativas a la problemática que presenta el trabajo de las personas maduras provenga del colectivo de las mujeres. Las mujeres han sido pioneras en sufrir una discriminación basada en la arbitrariedad de quien tenía el poder de contratar. Esta discriminación no ha desaparecido en su totalidad, pero los avances que se han realizado en este campo se han debido, fundamentalmente, a la necesidad que tienen las empresas de mano de obra cualificada, a la presión social y a las leyes promulgadas para tratar de paliar la situación.

En ocasiones es el sexo, otras la edad y, a veces, ambas cosas. Un ERE que afecta en función de la edad es un despido que, en determinados casos, parece que se produce en condiciones más ventajosas que el resto de los despidos, pero nada es gratis; impide también que quien está afectado pueda desarrollar libremente actividades remuneradas.

El trabajo es liberación o cadena en función de muchas variables. Incluso los trabajos más duros pueden ser liberadores si permiten a una persona cuotas de libertad e independencia personal. Eso no significa que ese mismo trabajo no pueda constituir también una forma de explotación. Lo que esclaviza no es el hecho de trabajar, sino cómo se hace, para qué y para quién.

A menudo trabajar para una empresa durante años supone pagar también una cuota importante de libertad personal. El trabajo, considerado casi como un regalo en época de escasez, se convierte en una importante atadura pero, sobre todo, es el centro alrededor del cual gira la vida. En cualquier puesto de la jerarquía de una empresa y en cualquier tipo de actividad cuya contrapartida económica sea imprescindible para vivir, el trabajo, creativo

⁴ “...a principios de este mes se recibió una nueva propuesta de Telefónica en la que se plantean prejubilaciones a los 48 años, cuatro años menos de lo habitual en la compañía, para lograr reducir los 700 empleos...” *Cinco Días*, 16/10/2008.

“...han propuesto el recorte de 94 empleos en toda España, algo menos del 8% de la plantilla, a través de prejubilaciones y bajas voluntarias a partir de los 45 años. (*Cinco Días*, 06-05-2008).

o no, bien remunerado o no, condiciona la vida de la persona y la de su entorno.

Es el trabajo el que determina dónde y cómo vivir. Condiciona cuándo y cómo hacer las cosas y con quién. Es cierto que la variedad de actividades remuneradas posibles actualmente ha ampliado de manera considerable el margen de actuación. También que las posibilidades tecnológicas propician posibilidades de actividades económicas impensables hace muy poco tiempo. A pesar de eso, la obligación de trabajar marca, por el hecho de ser obligada, el resto de las actividades vitales.

Si una persona no trabaja, partiendo de la base de que no tiene una fortuna personal de la que vivir, no puede mantenerse por sí misma. Si vive de otra persona, o bien vive a costa de ella o trabaja para ella o le presta algún servicio, aunque no sea remunerado, no por eso deja de ser trabajo.

¿Alguien quiere trabajar?

El trabajo, al menos en nuestro entorno, es visto, de forma general, como una maldición: “*Ganarás el pan con el sudor de tu frente*”, les dice a los cristianos su Dios. No es difícil oír conversaciones entre compañeros de trabajo acerca de las cosas que desearían hacer si no tuvieran que dedicar tanto tiempo y esfuerzo a ganarse el pan. Incluso se hacen suposiciones sobre la cantidad mínima imprescindible que les permitiría despedirse de la empresa, eso sí, se irían diciéndole al jefe las “cuatro verdades” que siempre se han tenido que callar. Porque el trabajo es algo más que realizar una tarea por obligación. Supone entrar en un mundo injusto y arbitrario donde las leyes, en los países democráticos, tratan de acotar los excesos. No hay un único punto de vista, por eso también los empresarios podrán poner ejemplos de abusos de ciertos empleados suyos, expertos en exprimir en su beneficio los entresijos de las leyes.

El trabajo se puede ver desde una perspectiva más positiva si se tiene en cuenta que el trabajo de las personas que viven en una sociedad permite el bienestar de la misma. Cuando un niño se queja de que sus padres tienen que irse a trabajar, una forma de hacerle comprender y ayudar a que se sienta bien es decirle que, si se puede tomar esa chuchería que tanto le gusta es porque alguien ha trabajado fabricándola y alguien trabaja para que esté accesible en una tienda. O que gracias a que hay personas que trabajan en el campo de la medicina, le pueden aliviar el dolor cuando no se encuentra bien. También los puentes que nos permiten atravesar ríos, las carreteras o las redes de telefonía y televisión; sin olvidar esa larga e interminable relación de situaciones que vivimos y que sólo son posibles gracias a nuestro trabajo y/o al de los demás. Si nadie trabajara, el mundo tal como lo conocemos se derrumbaría.

No está resuelto el problema de cómo evitar las injusticias en su totalidad, ni siquiera la más simple, la que impida que haya quien viva en exclusiva del trabajo hecho por los demás. La necesidad es

una de las causas de la explotación. Siempre hay alguien dispuesto a aprovecharse de la penuria ajena.

Se trabaja, hablando de forma general, porque no queda más remedio. Una vez aceptado esto como axioma, la mayoría de las personas tratan de hacer de esa necesidad virtud e intentan trabajar en alguna actividad que les proporcione no sólo sustento, sino también algún tipo de satisfacción personal. Y eso, que lo saben muy bien los responsables de la gestión de los recursos humanos, es una de las cosas que se tratan de conseguir con las nuevas formas de gestión de las empresas⁵. Si alguien disfruta con lo que hace, si se siente partícipe, no estará mirando constantemente el reloj mientras espera la hora de marcharse. Es más, pondrá lo mejor de sí en hacer bien la tarea; tendrá iniciativas y vencerá los obstáculos.

El entorno de las aficiones está plagado de trabajo intenso hecho con entusiasmo y a cambio sólo de la satisfacción personal. Si el dueño de la empresa consigue que el trabajo sea la actividad personal que sus empleados quieren hacer, las ventajas son evidentes. No es nada nuevo. Lo sabía el responsable del departamento de investigación que, hace ya veinte años, le dijo a un empleado que le fue a pedir un aumento de sueldo: *“Deberías darte por pagado por el hecho de estar haciendo lo que te gusta”*. *“Aquella respuesta me marcó. No tanto por el aumento que me negó en aquella ocasión, sino porque comprendí que utilizaba mi entusiasmo para obtener una ventaja. A partir de aquel momento, aunque seguí trabajando bien y disfrutando de lo que hacía, cambié de actitud. Nunca más empleé mi tiempo libre en actividades de estudio o de reflexión que se relacionasen con mi trabajo. Marqué una línea de separación entre mis actividades personales y las relacionadas con mi actividad profesional. No fue fácil.”*

⁵ Concepto psicológico para el *coaching: engagement*.

Es el máximo nivel de desarrollo profesional de un empleado en una organización que aporta un valor que le lleva a un exceso de dedicación sin considerarlo como algo negativo sino como expresión de su bienestar psicológico. (<http://human-coaching.net> Javier Cantera.)

El ERE o por fin vivir sin trabajar

En la Intranet de una gran empresa apareció este texto a finales de 2006:

ERE 2003-2007

¿SABES QUÉ RENTA PUEDES COBRAR SIN TRABAJAR?

Para las personas que cumplen 50 o 51 años en 2007, las condiciones pueden ser muy interesantes.

Contacta con las Oficinas de Recursos Humanos donde se te asesorará sobre todos los temas relativos a la desvinculación.

Enlace a [Oficina de Atención Personalizada](#)

Este texto rezuma cinismo. Quizá no se lo parezca a quien conozca la situación sólo por la prensa o por ver cómo su vecino “eremizado” pasea a su perro tranquilamente, a la misma hora que él o ella está trabajando.

¿De qué se quejan unas personas que, todavía en la plenitud de su vida, reciben un sueldo sin necesidad de tener que ir a trabajar? Porque eso, está claro, es un lujo.

Todo exige una contraprestación y el ERE por razones de edad no es una excepción. Cuando el genio sale de la lámpara para que pidamos un deseo, también nos exige algo a cambio.

En ocasiones el sueño tantas veces imaginado es, para muchos, una realidad muy diferente. Como se verá más adelante, la cantidad que se ofrece es inferior a la que figura en las noticias de prensa y las posibilidades de ejercer una actividad remunerada, escasas.

No todos se quieren ir. Es el caso, por ejemplo, de los afectados de RTVE que, por su relevancia pública, han podido expresarse

⁶ Eremizado: nombre coloquial con el que se designa a una persona afectada por un ERE.

en los medios de comunicación⁷. Cuando se analizan en detalle los despidos por edad, se ve que los “elegidos” no tienen más remedio que aceptar la invitación. La empresa, la gran empresa, hace tiempo que dejó la gestión paternalista por otra manera de hacer las cosas. Sólo en casos muy concretos, dependiendo de circunstancias muy particulares, puede ser mejor el despido improcedente que la aceptación de un proceso de este tipo.

“Ya sé que me quitarán la gratificación por negarme a aceptar el despido, pero lo asumo. Es pequeña y puedo prescindir de ella. Lo peor es para quienes tienen cargos más altos. En esos casos la pérdida, si no aceptan acogerse al ERE, es importante. Les quitan la gratificación, que en su situación sí es un porcentaje importante del sueldo; además sufren la humillación de tener que dejar su trabajo y realizar otro de inferior categoría. En realidad sufren mobbing. No es mi caso. No, yo no pienso marcharme.”

No es raro que ante determinados casos, especialmente recalitrantes y donde la presión no ejerce efecto, se le ofrezca al afectado que sugiera a otra persona que, sin cumplir todas las condiciones necesarias para estar incluido en el ERE, quiera aceptar el despido. El interesado, a menudo, se ofrece a servir de “facilitador” para liberarse de la presión de las continuas llamadas de atención. Buscan a algún empleado que, porque tiene un negocio familiar u otras circunstancias especiales, puede estar interesado en marcharse aunque no tenga la edad elegida como determinante para abandonar la empresa. El que tiene la edad se libera de la presión y el encargado de que se vaya obtiene el número de despedidos que le han asignado para sus objetivos anuales. Es decir, como también se verá más adelante, la edad es sólo un pretexto. También jóvenes, al ver cuál será su futuro cuando se hagan maduros, prefieren irse antes de que les toque y con una indemnización.

⁷ Prejubilaciones/Los protagonistas. (*El Mundo*. Comunicación 28-12-2008.)
La otra Crónica, “La prematura retirada de Corazón, Corazón”. (M^o Eugenia Valle. 13-07-08.)

“El ERE estaba pensado para quienes tuviesen cincuenta y dos años o más. Yo tenía esa edad, pero no me lo ofrecían. Fui yo quien se lo pedí al jefe del departamento, por cierto, una persona estu-penda. Lo pedí porque no estaba contenta con el trabajo que tenía asignado, pero también porque, una vez que ya tenía la edad que habían decidido, no sabía si en el futuro me obligarían a marchar-me y quizás entonces las condiciones no fueran las mismas. Para que me pudiera marchar tenía que encontrar una persona que me pudiera sustituir. Eso llevó algunos meses, pero una vez llegó quien me pudiera reemplazar, no me pusieron ninguna pega.

Hasta que se produjo la fusión había estado haciendo trabajos interesantes y muy gratificantes. Con la fusión, los que veníamos del banco absorbido, perdimos o quisieron que perdiéramos las condiciones de trabajo que teníamos aprobadas en convenio. En especial el horario de ocho a tres. Ahí empezaron los problemas. Si eras crítica, se acababan los ascensos. El trabajo que me asig-naron en la nueva entidad carecía de interés y las posibilidades de promoción, nulas, así que pedí acogerme a la oferta. Aunque es cierto que se pierde poder adquisitivo, en mi caso particular, dadas mis circunstancias, tanto económicas como personales, me compensaba y he podido marcharme.” (R. M., apoderada de entidad financiera. Se acogió hace ocho años al ERE, en aquel momento tenía 52 años.)

A pesar de las conversaciones en la sala del café, a pesar del mal humor de los domingos por la tarde, no todo el mundo está dispuesto a dejar el trabajo a cambio de cualquier sueldo. Sin embargo, no todos tienen la posibilidad de elegir. Teóricamente quien se acoge a estos expedientes lo hace voluntariamente y así figura en todos los documentos, pero la realidad es otra.

“Cuando me dijeron que estaba afectada por el ERE me desma-yé. Mi mundo se hundía. Pasado el primer momento, el del impac-to, empecé a no creérmelo. Mis compañeras, de forma inconsciente quizá, me ayudaron en esa ilusión. Tu jefe lo arreglará. Sí, pensé, él

lo podrá arreglar. Yo trabajaba a las órdenes directas de una persona que era un alto cargo. Era su secretaria. Habíamos estado juntos desde hacía muchos años porque empezamos a colaborar cuando él todavía no tenía ninguna responsabilidad importante. Yo le ayudé mucho. Desde el principio mi forma de ser y de relacionarme le abrió muchas puertas. Ya nada de esto tiene importancia, así que puedo hablar de las cosas tal como fueron, o por lo menos tal como yo las he visto. No sólo fue tejer una red prestigiosa, sino que juntos preparamos muchos informes y analizamos muchas de las ideas que nos llegaban. Yo me he movido siempre muy bien dentro de la empresa y sabía lo que se estaba “cociendo” con mucha antelación. Eso cambió en la última etapa en la que él ya tenía y tiene una responsabilidad de muy alto nivel. Para suplir sus carencias ahora cuenta con un grupo de ingenieros y economistas. Desde que accedió a este cargo, y yo sé muy bien cómo llegó a conseguirlo, tiene mucho poder para contar con la gente que necesita. Su labor principal es estar pendiente de cualquier llamada de sus superiores. Está siempre atento a eso, a atenderlos.

Al principio, es cierto, reaccionó con incredulidad cuando le comenté el problema. Me dijo que no me preocupara, que eso no podría afectarme. Sé que lo habló y que lo intentó, ahí no hubo engaño, pero me dijo que no podía hacer nada porque no había excepciones. Intentó convencerme de lo bueno que era para mí que aceptara la nueva situación. Eso es lo que no le perdono.”

Cada persona se enfrenta a las imposiciones dependiendo de multitud de factores y lo que para unos es una tragedia, es para otros una oportunidad.

“Ha sido un regalo. He estado trabajando de forma continuada durante más de treinta años y ahora he conseguido una indemnización por todo ese tiempo. Ciertamente con limitaciones, pero me están pagando un dinero por no hacer nada y eso es algo con lo que he soñado muchas veces. No me aburro. Con mi pareja, es más joven que yo, he tenido dos niños y ahora soy yo quien se

encarga de su cuidado mientras ella desarrolla su carrera profesional.”

Vivimos en una sociedad capitalista y lo que buscan las empresas es el beneficio. Ese objetivo es lo que les permite sobrevivir y crear riqueza para el entorno en el que se desenvuelven. Como se analizará con mayor detalle más adelante, queda por ver quién decide en la empresa, en función de qué y para el beneficio de quién.

La edad como causa de despido

Era marzo de 2004 y los primeros afectados por el último ERE de la multinacional española de las telecomunicaciones llevaban ya tres meses en la calle. Muchos más⁸ se tendrían que ir en los tres años siguientes obligados por la empresa una vez cumplidos los cincuenta y dos años. Durante un viaje a Brasil, su presidente decía de *“forma escueta y contundente”*, según el periodista, que *“estoy muy contento en Telefónica y soy relativamente joven”*⁹. En ese momento él iba a cumplir, en los dos meses siguientes, cincuenta y nueve años. Paradojas. Echa a los empleados de edades superiores a los cincuenta y un años y no se aplica, ni a él ni a sus colaboradores más cercanos, la misma norma. Visto esto, parece que no es un problema de capacidad por lo que las empresas se deshacen de sus empleados cuando llegan a la cincuentena.

Hay algo más. También presidentes de bancos y responsables de otros organismos han despedido a empleados de las entidades que dirigían por llegar a una edad que ellos ya habían superado.

Estos altos ejecutivos, altísimos si tenemos en cuenta su remuneración, no se han ido a la misma edad a la que han obligado a hacerlo a sus empleados, sino que han utilizado su poder para mantenerse en el puesto hasta la edad que les ha parecido oportuna. Como publicaba *El País*¹⁰: *“...Doble rasero para consejeros y empleados. las empresas más grandes del país han puesto en marcha costosos planes de prejubilaciones anticipadas para sus empleados...”*

⁸ 13.780 trabajadores expulsados por el ERE 2003-2007 (Fuente: Informe Comisión Seguimiento de ERE de CC OO, 30-01-08).

En el ERE anterior 1999-2000 los afectados fueron 10.849 (Boletín Telefónico 1535)
En 1998 los afectados fueron 7.952 (Boletín Telefónico 1515).

⁹ Diario ABC del miércoles 18 de marzo de 2004.

¹⁰ Sección de Economía: “Alierta podrá seguir de presidente de Telefónica a los 65 años. La compañía emula a BBVA y Santander sobre la jubilación de los consejeros. Ramón Muñoz, 27 de diciembre de 2007.

“...Curiosamente los mismos máximos directivos que impulsan esos planes eliminan los límites de edad para poder permanecer en sus cargos. Es el caso del BBVA, cuyo Consejo de Administración acordó elevar la pasada semana de 65 a 70 años la edad máxima de cese o jubilación para el caso de los cargos de presidente o consejero delegado. O el banco Santander, que en 2002 eliminó el límite de 72 años para la jubilación de su presidente. Consecuentemente, Francisco González, de 63 años, podrá prolongar su mandato otros siete, y Emilio Botín, de 73 años, perpetuarse al frente del banco cántabro”.

“...La operadora¹¹ ha introducido esta medida dentro de la modificación del reglamento de su consejo, aprobado el pasado 28 de noviembre, y que incorpora las principales recomendaciones del Código Unificado de Buen Gobierno. Dicho código, una especie de manual de buenas prácticas de gestión, no decía nada acerca de la edad de los consejeros...”

Teniendo en cuenta estas decisiones, parece claro que el hecho de tener cincuenta años es un pretexto para el despido y que éste no se produce porque los empleados de esa edad hayan dejado de ser competentes.

El gobierno ha salido al paso de tanto ERE anunciando que trataba de buscar normas para impedirlos. Quizá, si lo intentara, tendría un arma sencilla y efectiva en su mano: cuando en una empresa el criterio para estar afectado por un ERE fuera la edad, ese mismo criterio debería aplicarse a todos sus directivos. Seguro que, al menos, la discriminación por edad desaparecería. En un atrevimiento mayor, y de puro utópico simpático, quizá tampoco se debería permitir ser accionista de esa empresa una vez fijada la edad límite para los empleados. Está claro que se supone que, para arriesgar su dinero en una empresa, cualquier persona, independientemente de su edad, sí está capacitada, pero no así para trabajar en ella en ningún tipo de actividad. Se dirá que no todos los trabajos son iguales y que no todas las personas tienen el mismo nivel de competen-

¹¹ Se refiere el articulista a Telefónica.

cia; también que algunos trabajos exigen una determinada fortaleza física o que las condiciones en que se desarrollan son especialmente penosas. Claro que sí. Pero no nos estamos refiriendo a unos puestos de trabajo de estas características. Nadie niega que determinados trabajos son muy penosos. Es precisamente un logro social que a determinada edad no sea necesario seguir realizándolos porque el sistema ofrezca una alternativa. Nos referimos fundamentalmente al despido de personas muy formadas, con trabajos de responsabilidad y en muchos casos promotores e impulsores de la aplicación en el negocio de las tecnologías más avanzadas. No sólo el país, también esas personas han dedicado importantes recursos personales y monetarios a formarse y a mantener actualizados sus conocimientos y habilidades. Todo eso se desperdicia sin ningún miramiento.

Una anécdota real en una empresa de nuestro país dice algo de todo esto. En una reunión que mantenía un director general con sus colaboradores más cercanos, también directivos, se debatían los nombres de una lista de empleados para ocupar determinados puestos en la escala jerárquica (mandos intermedios). Se analizaba la lista de aspirantes y el director general preguntaba primero por la edad de cada candidato y rechazaba sistemáticamente a todos aquellos que se acercaban a los cuarenta.

“Demasiado viejos. La compañía necesita gente joven. Quiero gente mucho más joven, con futuro”, decía. Uno de los jóvenes colaboradores, recién llegado a la empresa, extrañado, le dijo: “Pero tú no eres joven”. “Sí, pero yo soy el jefe”.

En noviembre de 2003¹² la Confederación Española de Mayores (CEOMA) anunció que presentaría recurso de inconstitucionalidad si prosperaba la iniciativa legislativa que pretendía que no pudieran ejercer como consejeros de sociedades cotizadas los mayores de 70 años.

Que sea la edad y no otro el criterio de despido, no es un tema baladí. Alguien muy joven me dijo, creo que sin cinismo, que *“ante una reducción de plantilla, el criterio de la edad era objetivo aun-*

¹² Véase diario *El País* (Economía, 23-11-2003).

que no necesariamente el más justo.” Si se trata de criterios lo más objetivos posible también se puede pensar en un sorteo, o que por sorteo que se eligiera la edad que deben tener quienes deben abandonar la empresa. Quien dirige la empresa no está interesado en criterios objetivos, sino en la manera más adecuada para deshacerse de personal y elige a aquellos de los que sea más fácil desprenderse. Por ejemplo, aquellos que cuentan con menor protección sindical. O a quienes cuentan con unas buenas condiciones de trabajo y que parece que se pueden sustituir por otros con cláusulas más ventajosas para quien lo contrata.

Desde otro punto de vista totalmente distinto, Ramón Bayés ¹³ escribía en un artículo de prensa:

“¿Por qué los miembros de nuestra sociedad —en especial los políticos, los economistas, los educadores y los sindicalistas— no se dan cuenta de que, en nuestra época por lo menos, fijar una edad de jubilación con independencia de la capacidad y elección de las personas, aunque globalmente pueda considerarse un innegable logro social, no deja de ser, en algunos casos por lo menos, un tipo de discriminación por género, raza o religión?”

Sin embargo, lo que aquí se debate no es ni siquiera la jubilación obligada al llegar a una determinada edad, sino el despido por estar muy cerca o haber llegado a la cincuentena. Comentaba el profesor Bayés que se había jubilado a los 70 años y cómo, siete años después, seguía escribiendo, dando cursos y participando en grupos de trabajo. Es decir, totalmente activo.

La utilización de la edad como causa de despido no es un fenómeno local. En este sentido las noticias llegadas de otros países nos dicen mucho de las verdaderas razones de estos despidos camuflados en prejubilaciones. General Motors inicia su plan de bajas voluntarias para 46.000 trabajadores¹⁴:

¹³ Profesor emérito de la Universidad Autónoma de Barcelona (*El País*, 23-10-2007).

¹⁴ *Cinco Días* (Madrid, 19-01-2008).

“...Uno de sus puntos principales establecía que General Motors ofrecería bajas voluntarias a 46.000 trabajadores para que éstos pudieran ser reemplazados por nuevos empleados por cerca de un tercio de los costes salariales. El acuerdo permite a su vez que los nuevos empleados entren en la compañía con un salario de 25,65 dólares por hora (18,21 euros), frente a los 78,21 dólares (55,53 euros) de los empleados actuales.”

El hecho de referirse a una noticia procedente de EE UU permite quizás al periodista expresarse más libremente y sin necesidad de emplear eufemismos.

Aquí, pues, estamos hablando de la edad como causa de despido y se dice despido conscientemente aunque en la calle y en lenguaje coloquial, para suavizar el significado del término, se hable de prejubilaciones y desvinculaciones. Estos términos no tienen entidad legal. En el diccionario de la RAE (Real Academia Española), el término prejubilación aparece definido como “jubilación que se produce antes de la edad fijada por la ley o por una norma.” Pero no es una jubilación. Es cierto que estas personas pueden cobrar una cantidad mensual de su antigua empresa, pero eso en realidad es una indemnización por despido. Indemnización que la empresa paga en cómodos plazos y, que si el afectado fuera declarado incapaz para el trabajo por enfermedad o muere antes de cumplir los sesenta años, es dinero que la empresa se ahorra¹⁵. Razón de más para despedir a los que tienen más edad porque tienen menos probabilidades de cobrar toda la indemnización pactada.

Este dato no es nimio porque las empresas se gastan en estos despidos mucho menos de lo que parece. Tampoco la Seguridad Social sufre el quebranto que los artículos de periódico y las conferencias de los especialistas dan a entender. Más adelante se verá con más detalle este aspecto.

¹⁵ Véase en Anexo II los contratos de ERE de una empresa de telecomunicaciones y de una entidad financiera.

¿Procesos voluntarios?

“Cuando se publicó el ERE no me preocupó porque estaba seguro de que no me afectaría. Primero porque todas las calificaciones de mis niveles de competencia eran máximas. Segundo porque yo no quería irme, a mí me gustaba lo que estaba haciendo y veía perspectivas de futuro.

Recibí, como el resto de compañeros de mi edad, cartas de RR HH informándome del ERE y avisando de forma sutil, pero clara, de lo que podía pasar a los que teniendo la edad no aceptaran la oferta. Pensé que eran cartas genéricas, pero que no podía afectarme. Soy una persona que me involucro en todo lo que hago y sabía que mis jefes estaban encantados con el resultado de mi trabajo. En aquel momento tenía un cargo de nivel intermedio dentro de la jerarquía de la empresa y veía posibilidades de promoción, así que cuando, por diversas razones que no vienen al caso, mi jefe dejó su puesto libre, me postulé para acceder a ese cargo. Aquí vino la sorpresa, me dijeron que tenía 51 años y que por eso no tenía ninguna posibilidad. Es decir, comprendí que no era un problema de ese caso concreto, sino que estaba condenado profesionalmente a pesar de mi competencia. No tenía futuro en la empresa.

En ese momento comprendí que no tenía sentido permanecer en una empresa que ya me había dicho que no me quería independientemente del resultado de mi trabajo. Empecé a ver el problema como una oportunidad. Tengo la licenciatura en Ciencias Físicas y me gusta la Física Teórica, así que decidí ampliar mis estudios y dedicarme a la investigación. No ha sido fácil porque tuve que ponerme al día en técnicas, procedimientos y estudiar sobre cuestiones que hacía tiempo había abandonado, pero ha merecido la pena. Aún me irrito cuando leo en la prensa declaraciones del presidente de mi antigua empresa diciendo que se siente muy joven para seguir en el cargo y es diez años mayor que yo.” (G. Moreno, investigador en la Universidad Complutense de Madrid.

Si tenemos en cuenta lo que dice nuestra Constitución, el despido por razones de edad no es legal, por eso se cuida tanto el lenguaje en los documentos. En primer lugar, no se habla de despidos, sino que el procedimiento que se emplea para llevarlos a cabo es el de Expedientes de Regulación de Empleo; también se emplean los términos de adecuación de plantillas o de desvinculaciones, pero sobre todo se dice que es voluntario. Estas acciones se plantean como ofertas que se hacen a un determinado colectivo, casualmente de una determinada edad, y sobre la base de la estricta voluntariedad. Eso es lo que figura en los documentos y en lo que hacen hincapié las informaciones que se publican al respecto.

Es discutible la libertad que tiene un empleado para aceptar o rechazar una oferta que le hace la empresa. Por eso, para evitar que estos procesos se puedan declarar inconstitucionales, se toman muchas precauciones en el manejo del lenguaje.

El trabajador al que su empresa le hace destinatario de la oferta tiene varias posibilidades. Una de ellas es hacer uso de la voluntariedad que sobre el papel tiene y quedarse en la empresa. En ese caso sabe que cualquier gratificación que tuviese fuera del salario estricto asignado a su categoría va a desaparecer. Pero además ya ha recibido avisos de que se van a producir una reorganización de la empresa y su puesto dejará de existir (véase Anexo III). Si aun así decide quedarse, sabe que le pueden trasladar a otra ciudad, la que más le perjudique teniendo en cuenta su situación personal y familiar. Desde luego su trayectoria profesional quedará trunca, pero eso ya lo había notado. Desde hace algún tiempo, a pesar de que cumple sobradamente los objetivos que le han puesto, sus aumentos de sueldo están muy por debajo de la media y nunca pasa el último filtro para conseguir un ascenso. Si de todas formas decide aceptar la situación porque quiere defender su puesto de trabajo y permanecer en él, no puede olvidar que, terminada la vigencia del ERE, sigue existiendo en la legislación la figura del Despido Improcedente. Es decir, le pueden poner en la calle sin necesidad de aducir nada especial, con una indemnización inferior a la que le ofrecen, aunque sea aplazada, con el ERE. Si su objetivo era

conservar su puesto de trabajo, desde luego eso no lo va a conseguir. Le queda la opción de ver qué le interesa más, si esa defensa numantina¹⁶ o la aceptación de lo que le ofrecen. El coste personal que supone en cualquiera de los casos, es algo que debe valorar la persona afectada.

“Cuando empezaron los rumores tuve miedo, pero cuando leí el documento me tranquilicé. Yo no era el objetivo porque, aunque estaba dentro del rango de edad, no pertenecía a ninguna de las categorías profesionales a las que iba dirigido y, lo más importante, era voluntario. Los sindicatos también lo decían: “es voluntario”. Si es voluntario no me voy, pensé. Me despreocupé del tema y no fui a preguntar el dinero que me correspondería ni nada. Cuando quedaba poco tiempo para finalizar el plazo de adhesión que habían fijado, me llamó mi jefe inmediato. Estaba nervioso. “Me han dicho de arriba que qué pasa que no has hecho ningún movimiento”. A los pocos días mi director general me citó para una reunión por teléfono. Me extrañó que no me llamara a su despacho. Pensé que sería de algún tema de trabajo y preparé algunos datos. Estuvo muy simpático y, después de una introducción fue derecho al asunto. “Pues no, como es voluntario, no había pensado marcharme”. “Claro, claro”, contestó rápidamente. “Sí, sí, totalmente voluntario, de eso no hay duda”. Al día siguiente un antiguo compañero, que había estado negociando con los empleados de las filiales de la compañía las condiciones de los despidos, me invitó a tomar café. Hacía mucho tiempo que no nos veíamos. Sin que me preguntara directamente acerca de qué iba a hacer, me estuvo explicando cosas. Comprendí el aviso. No tuve más remedio que aceptar las condiciones que me dieron. No había oportunidad de negociar nada. Ahora me acabo

¹⁶ (Cinco Días, el 09 de Junio de 2009, 09:00). Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid avaló que una filial de Telefónica ofreciera indemnizaciones distintas a quienes se acogieron a un ERE de forma voluntaria o forzosa. La denuncia fue presentada por un trabajador que rechazó entrar voluntariamente al ERE que le ofrecía la empresa. Sin embargo, después fue incluido forzosamente. Para los que se adhirieron voluntariamente al ERE, la empresa pactó una indemnización un 15% superior al resto, lo que el empleado consideró discriminatorio. El Tribunal ha fallado a favor de la empresa.

de enterar a través de un foro que, como el periodo del ERE se ha terminado, están echando a la gente con mucha menos indemnización y sin darles ninguna otra opción. Son mandos intermedios que pasan de los cuarenta y cinco.”

Estos procesos considerados voluntarios desde un punto de vista formal tienen sus contradicciones. De acuerdo con la ley, si un trabajador acepta voluntariamente quedarse sin trabajo, no tiene derecho a las ayudas o exenciones fiscales que le corresponderían en caso contrario. Sin embargo, cuando en una empresa se tienen que ir más de diez mil empleados en menos de cuatro años (véase Anexo I), es muy difícil hablar de voluntariedad. La empresa puede emplear, y de hecho lo hace, métodos muy sutiles y otros no tanto¹⁷, para que el trabajador comprenda que no tiene otra opción más razonable que la de marcharse aceptando la oferta que se le hace.

“Después de 30 y tantos años perteneciendo a una Compañía y posteriormente Empresa, llega el momento en que te sugieren ó indican “a la p... calle” y cuál fue mi reacción, pues “a todo sí, pero luchándolo hasta el final”.

Durante los años anteriores, la mismo situación les “tocaba” a otros compañeros. Mi postura era ...yo lucharé, pero no me iré. Cuando me tocó con 53 años, estaba deseando irme; la empresa había jugado con éxito sus bazas de lucha psicológica y me habían mentalizado para que me fuera sin oponer resistencia.

Una vez LIBRE , pues ¡muy bien!, nunca identifiqué prejubilación con FINAL de vida activa, ni con vejez y me dediqué, me dedico a hacer senderismo, me matriculo en cursos para mayores de 55 en la Autónoma , hago cursos de fotografía y en general a socializarme y a aprender cosas nuevas. (J. I. Salinas - Consultor en una multinacional)”

¹⁷ “Empujados por una dirección que premia y alienta los despidos, 25 empleados de France Telecom se han quitado la vida en año medio. Y otros 15 lo han intentado.” (Trabajo de investigación de Eva Lamarca para *Vanity Fair*, Diciembre 2009).

Nada se deja al azar

Como veremos, para llegar a la realización de un ERE de estas magnitudes, se ha seguido un proceso que la empresa ha planificado de antemano y donde los empleados son los convidados de piedra a una mesa donde los sindicatos son sus interlocutores. No se deja nada al azar. Un ejemplo es que la selección de los trabajadores a despedir la hace directamente el departamento central responsable de los recursos humanos y lo hace a ciegas, teniendo exclusivamente la edad como criterio. Desde el departamento central nunca se pregunta a los responsables de las distintas áreas para que den su opinión sobre quiénes son prescindibles para el negocio o quiénes son los que no contribuyen a cumplir los objetivos del mismo. No sería un sistema perfecto, pero desde luego sería una elección distinta a la que quieren y llevan a cabo quienes no quieren saber, ni tampoco tienen que cumplir objetivos concretos de negocio.

“Con relación a mi experiencia profesional, puedo decir que yo entré en la empresa en el año 73, así que cuando me marché en 2005 llevaba 33 años trabajando. Ha sido la única empresa donde he trabajado. Me trasladé once veces de provincia y otras tantas veces de área una vez en Madrid. Ascendí diez veces de categoría. Mi relación con la empresa ha sido muy dinámica, muy enriquecedora y bastante satisfactoria. Mi trabajo me gustaba y nunca pensé, durante los 33 años, en jubilarme. Me encantaba lo que hacía y creo que lo hacía bien, porque siempre cumplí los objetivos que me puso la empresa, y como he comentado cambié diez veces de categoría laboral.

¿Qué pasó cuando empezaron los ERES?

Pues te diré que yo soy muy pragmática, mi actitud ante las cosas es siempre práctica y en este caso siempre lo vi como algo que iba a pasar sin más. No le di muchas vueltas al tema. Lo vi como algo inevitable. Iba a pasar, la empresa lo había decidido. Yo firmé el “papelito” cuando correspondía y seguí trabajando hasta el último día como si al día siguiente fuera a volver, como te lo digo. Nunca estuve

de prestado o preparando la salida. Seguí trabajando hasta el último momento. Todo lo que tenía en mi despacho allí se quedó, no tengo nada de la oficina, ni siquiera recogí las cosas personales, como regalos que me habían hecho y que yo pensaba que eran de la empresa. Me fui el día 30 de diciembre de 2005, seis meses después de lo que me correspondía, pues mi jefa pensó que debía terminar el ejercicio.

Qué pienso yo personalmente de cómo se hicieron los ERES. Pues creo que se hicieron mal. Se hicieron con cobardía, la empresa no fue valiente, no fue capaz de enfrentarse con los sindicatos. Optó por lo fácil, por café para todos. Yo no lo hubiera hecho así. Yo, como responsable directa que era de más de 60 personas, si hubiera tenido oportunidad de decidir, de ninguna manera lo hubiera hecho por edad. Yo sabía perfectamente las personas que eran más valiosas en mi equipo y aquéllas que no estaban implicadas con la empresa y sus objetivos. Creo que la empresa debía haber actuado por objetivos, "dirección por objetivos". Tú eres responsable de esto, tienes 60 personas, tienes que quedarte con 50, dame diez nombres. Igual deberían haber hecho los directores. Tienes seis gerentes, tienes que quedarte con cinco, dime un nombre. Creo que así debería haberse hecho. Dicho esto, te diré que a mí personalmente no me ha afectado mucho, creo. Cuando dejé de trabajar pasé las Navidades como de vacaciones y el 7 de enero me senté en la mesa del salón de mi casa con una agenda y planifiqué mi vida. Yo estaba acostumbrada a salir de mi casa a las ocho de la mañana y volver a las nueve de la noche y seguir conectándome al famoso Lotus para seguir trabajando. Era imprescindible planificarme para aprovechar mi tiempo y seguir haciendo cosas que me gustaran. Así que tal como si fuera la planificación anual que hacía en la oficina, hice la de mi vida. Para qué me voy a acordar de la empresa. Eso ya pasó, fue estupendo, ahora tiene que seguir siendo estupendo." (Pilar A. trabajó en una multinacional proveedora de servicios.)

La meta de quienes ordenan los despidos son beneficios monetarios a corto plazo con el menor coste económico y social posible.

No obstante, para ayudar a que el número de despedidos sea el adecuado, se ligará el cumplimiento de objetivos de los gerentes de nivel intermedio en la escala jerárquica, al número de empleados bajo su mando que se han ido de la empresa.

Sí interesa dejar claro desde el principio que la adecuación a las nuevas tecnologías no es la verdadera razón de peso para despedir en función de la edad, aunque parece la excusa perfecta porque socialmente se acepta. De hecho en empresas con gran componente tecnológico en su negocio, al tener como único criterio para el despido la edad, se prescinde de los conocedores de la tecnología que han puesto en marcha sus procesos más novedosos. Ni siquiera donde la remuneración por objetivos está implantada, se tiene en cuenta si el empleado los ha conseguido o no.

Es la edad el motivo de selección porque los trabajadores jóvenes son más baratos y por eso la empresa obtiene unas condiciones más beneficiosas en el corto plazo, pero también porque este tipo de despidos crean menos alarma social. Con el pretexto de que es una “prejubilación”, la opinión pública acepta de mejor manera los despidos masivos, porque no tiene la sensación de que se esté jugando con el futuro de su localidad o de su país.

La pérdida de talento se empieza a notar en las empresas. En un artículo titulado “Tinieblas en cadena”¹⁸, se hablaba de las cada vez más habituales averías en el servicio eléctrico que dejan sin servicio a miles de ciudadanos y entre otras causas aducía que “... empleados con experiencia, ingenieros generalmente, se sustituyeron por jóvenes asalariados, en el mejor de los casos financieros”.

También algunos articulistas se han planteado el problema actual de las entidades financieras porque no cuentan en su plantilla con profesionales con experiencia para gestionar en tiempos de crisis¹⁹. Los que la tenían han sido despedidos. Los gestores actua-

¹⁸ “Tinieblas en cadena”, Jesús Mota (*El País*, Domingo 5 de diciembre de 2004).

¹⁹ “... son los *geos* bancarios que han enviado el fondo de rescate. Son ex ejecutivos financieros prejubilados seleccionados por un cazatalentos.” Así decía *El País* (*Íñigo de Barrón, Madrid, 23/05/2010*) de los nuevos administradores de Caja Sur después de que ésta fuera intervenida.

les como mucho rozan la cuarentena y han desarrollado toda su experiencia laboral en una época de bonanza económica. No saben gestionar la dificultad. Pero no sólo eso. Cabe preguntarse si esta falta de experiencia no ha estado también en el origen de la crisis. La exposición de las entidades financieras en España a créditos morosos se ha producido porque en muchas entidades se presionaba para que los empleados vendieran un determinado número de hipotecas mensuales, sin importar la solvencia del que la tomaba o de quien le avalaba. Un profesional experimentado y competente hubiera sido más crítico con prácticas que ponían en peligro el negocio en el medio y largo plazo.

Las nuevas tecnologías como pretexto

Curiosamente, el mayor pretexto para estos despidos es la utilización de las nuevas tecnologías en las empresas. Se dice que se necesita gente joven con unos conocimientos que los otros no tienen. Eso no deja de ser una excusa más, que se utiliza porque se ha convertido en un lugar común y por ello resulta aceptable por la sociedad. En este sentido, es también revelador observar que muchos altos cargos presumen de no estar muy entusiasmados con las nuevas tecnologías cuando se trata de su uso por sí mismos. Sus despachos no tienen ordenador o éste está habitualmente apagado. El secretario general de CC OO en el periodo 2000-2008, ante la pregunta: *¿Escribe y recibe muchos e-mails? “Manejo poco esas cosas”*, afirmaba en una entrevista²⁰.

Hay una opinión extendida sobre la poca habituación de los adultos actuales al uso de las nuevas tecnologías. Nadie se atreve a contradecir esta afirmación que tiene ya carácter de axioma, pero la realidad no es exactamente como parece.

Nadie niega tampoco que los cambios debidos a la tecnología se están produciendo en los últimos años a una velocidad vertiginosa. Pero también es cierto que la gente, por regla general, se está adaptando a ellos porque si no fuera así, estas transformaciones no podrían producirse. Por decirlo de una manera clara, si las empresas que ofrecen tecnología no encontraran clientes que la compraran y utilizaran, no seguirían ofreciendo productos novedosos. La realidad del mercado nos dice que eso no es así.

Otra cosa distinta a tener en cuenta es que, efectivamente, muchas empresas no utilizan todo el potencial que el mercado tecnológico les ofrece para mejorar su competitividad y seguir cre-

²⁰ 20 Minutos, 21-04-2008.

ciendo²¹. Tampoco resulta fácil para las personas seguir en su vida cotidiana el ritmo de novedades con el que las empresas inundan el mercado.

Las empresas utilizan interesadamente la tecnología

En lo que respecta a las empresas grandes, sí que se puede afirmar que tratan de introducir en sus procesos todas aquellas tecnologías que mejoran su negocio y, en particular, todo lo que contribuye a disminuir los costes de personal. Son estas empresas por regla general las que mejor utilizan la tecnología para su beneficio. Esto implica también que conscientemente no la emplean en aquellos aspectos de su actividad en los que consideran que no les compensa, pero sobre todo cuando consideran que podría tener unas consecuencias no deseadas. Un ejemplo explica mucho mejor esta aparente contradicción.

Los servicios de atención al cliente y en particular los de reclamaciones, son un prototipo de esta actitud. Lo habitual es que el cliente, para que su queja sea atendida, tenga que formalizar la reclamación a través de correo postal o fax en vez de hacerlo por correo electrónico. Está claro que el hecho de hacer la reclamación más incómoda facilita que ésta no llegue a realizarse. Esta es una muestra de las muchas que podrían añadirse y que explican las razones por las que las grandes empresas no utilizan en todos los casos la tecnología disponible. Es decir, que por muy habituado y motivado que esté un cliente o un empleado en el uso de la tecnología, hay procesos en los que son las propias empresas las que impiden que se utilice.

Tampoco hay que olvidar que estas actuaciones hacen que las personas sean más conscientes de que, el uso o no de las nuevas tecnologías para una actividad concreta, es un método más de manipulación en función de unos objetivos concretos. Es el caso de los

²¹ *Tecnologías de la Información y Crecimiento Económico. Un reto para las empresas.* M^a Teresa Pascual Ogueta. Círculo de Empresarios (Madrid, 2004).

servicios basados en tecnologías nuevas que se ofrecen primero de forma gratuita. El usuario ya tiene experiencia. Sabe que eso que ahora le proponen no tiene coste, pero lo tendrá en poco tiempo y que además, si se utiliza de forma masiva esa nueva manera de hacer las cosas, la antigua, normalmente gratuita, dejará de estar disponible.

Los clientes también han aprendido que la reducción de costes que significa el uso de la tecnología no se va a trasladar en una disminución del precio de compra o de uso de servicios. Por eso, salvo que les suponga a los consumidores también una mejora sustancial en algún aspecto, se muestran reacios a su utilización. Las compañías de electricidad, de teléfono y en general las que tienen que enviar a sus clientes información de manera regular, tratan de que sus clientes renuncien a recibirlas en papel mediante correo postal. Pretenden que los usuarios obtengan lo que necesitan a través de la web corporativa, pero el único incentivo que ofrecen es que con ello se preserve el medio ambiente. Un objetivo loable con el que todo el mundo puede estar de acuerdo, pero que no oculta la percepción de que las compañías utilizan la responsabilidad medioambiental para obtener un beneficio concreto y a corto plazo (menores costes) que no trasladan al usuario o cliente.

Otras veces, el elemento disuasorio es el uso abusivo que hacen las empresas de las posibilidades de la tecnología. Un ejemplo claro es la utilización del teléfono móvil e incluso del fijo para “bombardear” al cliente con información que no desea recibir, al menos por ese medio.

Finalmente es la regulación la que tiene que poner coto a los abusos. Se tiene que legislar para que las empresas acepten, por ejemplo, que sus clientes puedan gestionar la baja de un servicio por el mismo medio fácil, y a menudo muy sujeto a impulsos momentáneos, con que se dieron de alta. Enseguida llueven las críticas a un intervencionismo excesivo que ahoga la competitividad. A veces es cierto que es así, pero otras es una consecuencia de los excesos previos.

El uso de la tecnología para el cambio de las relaciones laborales

Se recurre frecuentemente como pretexto para determinadas actuaciones, los despidos por edad por ejemplo, a la poca adaptación a las nuevas tecnologías de los empleados que no son jóvenes.

Pero al igual que los clientes, los empleados también han aprendido que la gestión de la tecnología en la empresa va más allá de la mera búsqueda de la eficacia. Es por eso que a menudo el empleado ve la tecnología con reticencia. Unas veces porque las propuestas de cambio generan inquietud e inseguridad. Otras, porque el empleado sabe que esas innovaciones le van a reportar sólo problemas y los beneficios que se derivarán de ellas serán en exclusiva para la empresa. Tendrá que hacer equilibrios para, por un lado, no dar pretextos porque “no se adapta”, y por otro, no caer en la trampa de promover activamente lo que se va a volver en su contra.

“Cuando mi empresa nos ofreció a unos cuantos la posibilidad de hacer teletrabajo algún día a la semana, dije que no. Me hubiera agradado aceptar porque creo que esta posibilidad es un gran avance, pero intuía lo que pasaría y así ha sido. Por supuesto no daban ninguna ayuda ni para el PC, ni para el acceso a Internet a alta velocidad, pero además el objetivo tenía un alcance superior. Al cabo de unos pocos meses, a los empleados que participaron en la experiencia les ofrecieron que dejaran de acudir a su puesto de trabajo y que todo lo hicieran desde su casa. Dejarían de tener mesa y silla en el edificio. Sé que llegará un momento en que eso será así y que será obligado, pero en lo que de mí dependa no voy a facilitar un proceso que me puede perjudicar.”

No se puede negar que muchos empleados, basándose en unos derechos adquiridos, se niegan a toda innovación, pero eso no se refleja en la aplicación de un ERE basado en la edad del trabajador. Cuando se despiden de forma masiva con el único criterio de la

edad, no se tienen en cuenta ni los conocimientos ni las actitudes. Tampoco la adaptación a la innovación de los empleados.

Queda claro que las nuevas tecnologías son un pretexto para despedir por la edad. Un pretexto útil porque el cuerpo social parece aceptarlo como axioma.

La tecnología y los más jóvenes

Las falacias pueden tener éxito. La facilidad de los jóvenes para adaptarse a las nuevas formas ha llevado, a los más interesados en ganarse el favor de los jóvenes, a llamar a los adolescentes que nos rodean “nativos digitales”. Es decir, por el hecho de haber crecido cuando los móviles o los ordenadores personales son herramientas de la vida cotidiana, parece que ya comprenden y saben utilizar la tecnología con productividad y como herramienta creadora de riqueza.

Los jóvenes aportan entusiasmo, iniciativa, ambición y ganas de triunfar, pero ni todos los jóvenes lo aportan, ni todos los mayores carecen de esos atributos. Basta leer los periódicos. Pero no sólo eso.

Si los adolescentes actuales son usuarios entusiasmados de la tecnología, hay que analizar cómo, cuándo y para qué la utilizan. En la mayoría de los casos son usuarios finales. Esto es, quien crea, gestiona y ofrece la tecnología para usuarios finales lo hace de manera que la dificultad no aparezca a quien la utiliza. Ese es el poder de quien quiere obtener beneficio de las aplicaciones tecnológicas. Cuanto más sencillo sea el manejo, mayor es el mercado potencial. Tecnologías de uso sofisticado no se pueden dirigir a público poco formado. Lo que se ofrece a los jóvenes son soluciones complejas de apariencia sencilla y con un objetivo comercial. Es el camino para generar dinero a quien lo ofrece.

Los adolescentes saben cómo utilizar las redes sociales porque están bien diseñadas y a prueba de “usuarios poco competentes”. Si hace sólo cuatro años el adelanto tecnológico más importante para

este mercado era el *Messenger* (mensajería instantánea), ahora es Twenti o Facebook. Pero haga una encuesta a ver cuántos conocen los rudimentos para crear o manejar una hoja de cálculo o cuántos son competentes trabajando con un procesador de textos. Es cierto que muchos de los que pasan de la cuarentena tienen prevención ante la novedad tecnológica porque han crecido en un entorno en el que los productos que no se utilizaban bien se estropeaban. O bien, porque los terminales estaban diseñados así a propósito, accedían a un servicio muy caro en el que no estaban interesados por haberse equivocado al pulsar una tecla. Eso les ha hecho prudentes. Ahora los sistemas son más robustos y es más eficaz utilizar el sistema de prueba y error para aprender a manejarlos, que utilizar el manual de instrucciones que prácticamente ha desaparecido. Por eso los mayores son menos atrevidos, pero cuidado, no menos proclives a utilizarlos cuando comprueban que el balance entre precio, prestaciones y ergonomía de uso merece la pena. No está tan lejos el momento en que nacieron los primeros teléfonos móviles de tecnología digital. La dificultad de uso, por la falta de cultura en la sociedad ante las nuevas posibilidades, dio lugar a que fueran las secretarías de los altos directivos las que aprendieran y enseñaran a sus jefes. Para los clientes menos pudientes, las compañías pusieron centros de llamadas para resolver las dudas.

Por último, haga una encuesta y se sorprenderá de que muchos adolescentes tienen dificultades para entender un reloj de manecillas. Acostumbrados a los relojes de pantalla no tienen habilidad para comprender lo que cualquier persona de edad avanzada comprende sin problemas. Muchas competencias de la mayoría se basan fundamentalmente en que lo utilizan cotidianamente más que por la capacidad para lo complejo. Lo complejo sólo está al alcance de quienes lo quieren entender. No es cuestión de edad sólo, hacen falta más cosas.

Aceptación social de estos procesos

Algunas decisiones empresariales, aunque se tengan tomadas desde tiempo atrás, necesitan de un contexto económico y social para llevarlas a término. Ahora la sociedad comprende que hay que cambiar la manera de hacer las cosas porque, para que haya un futuro prometedor, hay que modificar lo que se hace en el presente.

Es fácil criticar los métodos del pasado porque lo pasado ya pasó y está lo suficientemente lejos como para que se relacione con un determinado contexto legal, social o político que las hacía apropiadas para ese momento y lugar. Otras, porque el futuro es algo de lo que se puede decir casi cualquier cosa porque está por demostrar.

No es difícil acordarse cuando, a comienzos de los ochenta, las mujeres no tenían apenas oportunidades de ser contratadas y se les decía que el mayor problema para acceder al trabajo remunerado era su posibilidad de ser madres. Se les decía que cuando abandonaran la edad de la reproducción y los hijos ya no las necesitaran, sería el momento para poder acceder a ese mundo que entonces se les negaba. Esas mujeres están ahora en la cincuentena y si confiaron en aquello que se les decía y que parecía tan razonable, se habrán dado cuenta de que sólo eran excusas para salvar las demandas de aquel momento concreto. Ahora los mensajes que se envían a la sociedad son otros porque otras son las circunstancias y las necesidades empresariales y sociales. La experiencia demuestra que ni antes ni tampoco ahora las empresas toman decisiones por lo que les conviene a las personas.

La reciente crisis (2008-2012) está dejado bastante claro que quien tomó las decisiones, las que están en el origen del problema, sólo tuvo en cuenta sus intereses particulares, no los de los accionistas, ni los de los clientes²². Ni por supuesto los de los trabaja-

²² "Carl Levin, senador demócrata por Michigan que ha liderado el Comité del Senado, donde han comparecido los directivos de la firma Goldman Sach para explicar su actuación, ha dicho que: *The evidence shows that Goldman repeatedly put its own interest and profits ahead of the interest of its clients* (New York Times by Louise Store, 27-04-2010).

dores. Aunque cabe de nuevo preguntarse si muchos de éstos, los más jóvenes, fueron correa de transmisión de órdenes “peligrosas” precisamente por su inexperiencia. A un veterano competente es más difícil convencerle de que la economía ha cambiado tanto que el crecimiento va a ser continuo y que los paradigmas conocidos han dejado de funcionar. En estos casos, el ejecutivo que toma decisiones no quiere testigos incómodos. Es mejor echar a quien puede ser crítico para poder actuar más cómodamente.

Con respecto a la edad como causa de despido, pasa como con casi todo lo que se defiende sin que haya base real para hacerlo. De lo que se trata es de mandar mensajes que ayuden a conseguir los objetivos que se pretenden. En definitiva, que la sociedad en su conjunto acepte sin demasiados problemas lo que de otra manera no consentiría.

Si se hiciera una lista de las personas con verdadero poder de decisión se vería con claridad que superan la cincuentena y curiosamente en ámbitos donde resulta bastante chocante. La moda y las tendencias de los más jóvenes están en manos de sesentones, y sesentones son algunos de los que forman parte de las bandas de música que llenan los estadios de jóvenes. Esto no es más que una pequeña muestra de cómo temas muy modernos están gestionados por mayores. ¿La razón? Quien tiene poder decide cuándo se retira. A los que no lo tienen, los echan cuando lo deciden los que tienen el poder de hacerlo.

Hay que reconocer la habilidad con que los mensajes, en general a través de los medios de comunicación, consiguen su objetivo. Mientras los líderes mundiales, los gestores de las grandes multinacionales o los más reputados científicos son personas maduras o muy maduras, hay al mismo tiempo un canto continuo al valor de la juventud. De esta manera, el ciudadano acepta para sí lo que no se aplica a los dirigentes políticos o empresariales. Socialmente es una verdad admitida que los mayores, por el hecho de serlo, tienen limitaciones para la creatividad o la innovación. Creencia que, como las profecías “autocumplidas”²³, contribuye a que los pronósticos se hagan a menudo realidad.

²³ La profecía que se autocumple es, al principio, una definición “falsa” de la situación que despierta un nuevo comportamiento que hace que la falsa concepción original de la situación se vuelva “verdadera”. Del libro de Robert K. Merton, *Teoría social y estructura social*

En este sentido tienen un gran interés los distintos estudios que se han hecho acerca de las distintas edades, la cronológica y la funcional, y cómo los procesos de envejecimiento dependen de muchas variables y no afectan por igual a todos los sistemas del organismo²⁴.

Muy interesante es la aportación del Dr. Sanz en el libro citado (*El Mayor Activo*):

“... el avance de la edad no conduce inexorablemente a un final de la creatividad o a un deterioro mental. Cada vez con más frecuencia observamos en medicina que determinados procesos que afectan a personas de cierta edad, no son procesos degenerativos producidos por la edad, sino verdaderas enfermedades que hay que tratar igual que cualquier otra. La persona debe huir de tener una imagen estereotipada del envejecimiento como un proceso de absoluto deterioro, porque al final el autoconvencimiento hace que la imagen que tenemos de ser mayor conduzca a pautas que la conviertan en realidad. Es tremendamente peligroso el proceso de envejecimiento que podríamos denominar sociogénico”

Todos los estudios constatan la enorme plasticidad del cerebro humano. Según Ramón y Cajal, *“todo hombre puede ser, si se lo propone, escultor de su propio cerebro”*²⁵.

Este proceso, el de autoconvencerse de lo que es “lugar común” en la sociedad en la que se vive en un determinado momento, es muy conocido por todos los colectivos a los que se discrimina. Según la cultura y el momento en que hayan vivido, las mujeres han tenido que sufrir esas verdades que en una época las dejaban sin alma, en otras las santificaban y ahora se les convence de que, dadas sus potencialidades, deben trabajar el doble porque ellas pueden con todo. Menos con la edad, claro.

Será por esos mensajes continuos y machacones por lo que cada vez se oye más lo de *“yo soy demasiado mayor para cambiar”* en personas que aún no han abandonado la treintena.

²⁴ El Mayor Activo. Ed. Almuzara.

²⁵ Véase la inscripción en el hall de entrada del Hospital Ramón y Cajal de Madrid.

No parece pues, que sea realmente la pérdida de talento intelectual lo que expulsa a profesionales muy bien preparados del mercado laboral.

Impacto económico de la salida del mercado laboral de las personas que inician la cincuentena

Hay un impacto en la vida económica de la persona y también lo hay en la empresa, que por eso lo hace²⁶. A tenor de lo que se dice en la prensa y en los foros especializados, también la Seguridad Social se ve afectada. Veamos en qué medida.

El impacto económico en la empresa parece positivo. Esta afirmación tan rotunda se basa en que la empresa elige. Son empresas grandes con equipos humanos, bien propios o contratados, que hacen los cálculos económicos y tienen en cuenta todos los factores implicados (fiscales, legales, entorno económico global...) y cómo no, tienen acceso a información que no está al alcance de los que se van a ver afectados. Sin embargo, hay que matizar qué entendemos por beneficioso para la empresa. Se puede pretender la permanencia y el florecimiento del negocio o sólo un movimiento puntual que tenga efectos positivos en el corto plazo para quien toma la decisión.

En cambio la persona afectada por este tipo de despidos sufre una pérdida de poder adquisitivo. No se ve así si se tiene en cuenta solamente lo que se dice en los medios de comunicación. Los titulares de los periódicos anunciando los procesos de un ERE debido a la edad, hablan de porcentajes de sueldos del 70, 80 e incluso 90%. La realidad, cuando se concreta, es mucho menos generosa. No obstante, no todos los procesos son iguales, ni impactan por igual a todos los afectados. Una cosa es lo que figura en el documento

²⁶ *Los empresarios destinan el doble a indemnizar despidos que a formación.* El coste laboral bruto por trabajador al año ascendió en el año 2001 a 22.493€, lo que supone un descenso del 3% respecto al año anterior. La mayor parte de este coste se destina a pagar el salario, mientras que los empresarios destinaron casi el doble de dinero a pagar indemnizaciones por despido que a formar a los trabajadores, (<http://www.5dias.com>, 23.05.03).

genérico que afecta a toda la plantilla que tiene un determinado perfil y otra, cómo afecta a los que, por su posición o pertenencia a un determinado grupo de poder dentro de la empresa, tienen cierta capacidad de negociación.

Analizando uno de los procesos más numerosos en cuanto al personal afectado por un ERE (más de 14.000), se ve que la cantidad de dinero que se negoció que cobraría la persona despedida era del 70% de su salario, pero lo que le queda realmente al ex empleado roza el 50% del salario bruto que tenía cuando estaba en activo. Esta cantidad será la que reciba hasta el momento de su jubilación anticipada, que será de forma obligatoria²⁷ a los 61 años. Una cantidad que irá perdiendo poder adquisitivo al mismo ritmo que va subiendo la inflación. Esta reducción del 70 al 50% se explica porque, una cosa es lo que percibe el empleado como retribución cuando está trabajando y otra distinta lo que entiende la empresa por salario cuando ésta lo aplica para el cálculo del porcentaje de la renta de indemnización.

Tampoco se puede olvidar que un trabajador afectado por un ERE de estas características, se ve obligado a aceptar una cláusula por la que se le impide trabajar en empresas que supongan actividades que hagan la competencia a las empresas y filiales que pertenezcan al grupo empresarial que le ha despedido²⁸. Esto es, se le impide desarrollar actividades profesionales en los campos donde tiene experiencia, si esa ocupación hace la competencia a quien le ha despedido o a las empresas allegadas. En el caso de los trabajadores afectados por el ERE de RTVE, se les impide trabajar en los medios de comunicación puesto que fuera de esa corporación, todas las demás empresas son su competencia.

“La prejubilación a los 52 años, por el mero pecado de haberlos cumplido, es muy dura. El precio que se paga por un despido mejor

²⁷ La indemnización y las condiciones en que se le dan al empleado en muchos despidos por edad le “obligan” a jubilarse anticipadamente (véase Anexo II).

²⁸ Incompatibilidades: el empleado que se acoja a esta baja se comprometerá a la no realización de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, que suponga competencia con las que realizan las empresas del Grupo Telefónica (Boletín Telefónico nº 1535. Edición Especial julio de 1999).

pagado, en comparación con el de estricta compensación con 20 ó 45 días/salario por año trabajado, es muy elevado. Por una parte, no puedes trabajar más en el área o áreas laborales sobre las que pisas firme, ya que implicaría competencia a la empresa que te paga por irte. Por otra, tienes que asumir ese limbo laboral en el que vivirás sin la condición ni consideración de jubilado durante más de una década. Si aceptas un trabajo de muy inferior cualificación, de encontrarlo, supondrá rebajar la base de cotización para tu futura pensión, a descartar por absurdamente ruinoso. Todo parece pensado para convertirme, más que en un parado, en un quieto.

Un tercio de la vida es descanso y alimento, otro es trabajo y el tercero, tu personal desarrollo. Intocable por imprescindible el primero, la prejubilación vacía el 50% de tu verdadera cotidianidad. Ante ese revés, sientes como si un accidente hubiese mermado tus posibilidades. Tienes que aprender a vivir de nuevo, dependes de tu capacidad creativa, esa de la que siempre presumiste, y la rabia deja paso al reto de reinventarte. Haces cursos, como instalación de calefacción y ACS (Agua Caliente Sanitaria), yo saqué incluso los carnés profesionales, aunque no llegué a ejercer; incrementas la lectura y escribes con continuidad, no ya relatos breves, sino incluso una novela sobre la conciliación con uno mismo y con su entorno. Te conviertes en la gestoría familiar, el recadero oficial: “hombre, tú que no tienes nada que hacer, podrías...”. Ya tienes encima, sin darte cuenta, el departamento de gestión de asuntos domésticos. El holgazán de la familia se pone en acción.

Casi diez años después, no me queda nada de aquella rabia rebelde contra la injusticia de mi ERE. Vivir es una oportunidad en dosis diarias, así que he tenido más vida y mi familia me ha tenido más.” (R. del Valle, Ingeniero en una multinacional española).

¿Cómo se gesta un despido masivo basado en la edad?

Las empresas que hacen los expedientes de regulación de empleo multitudinarios son, como ya se ha dicho antes, grandes empresas; multinacionales muchas de ellas y con grandes beneficios económicos. Esto significa que el ERE no se improvisa. De hecho, la mayoría de ellas han estado años preparando la forma de desprenderse de sus empleados y se ha aplicado el ERE en el momento que se ha considerado más propicio desde el punto de vista económico, político y social. Ese tiempo de preparación la empresa lo ha aprovechado para ir cambiando en todo lo posible las condiciones laborales para que ese despido, cuando por fin pudiera aplicarse, fuera más barato. Por ejemplo, en el caso de la multinacional española de las telecomunicaciones, primero fue el desmantelamiento de la entidad de previsión social que se encargaba de completar las pensiones públicas de los antiguos empleados de la empresa. Después, los cambios salariales que cambiaban sueldo fijo por variable y la desaparición de una serie de beneficios sociales, en realidad sueldo pagado en especie, en aras de la “modernización de la economía”. Se “olvidaba”, por parte de la empresa y también de los sindicatos, que esas ventajas sociales eran el aumento de sueldo que se había negociado en la época en que la inflación tenía dos dígitos. En aquellos momentos (años 70 y 80 del pasado siglo) era mejor pactar la oferta de un servicio que un ligero aumento en dinero que quedaría devaluado el mismo día de la firma del acuerdo.

No han contado para el cálculo de los porcentajes del sueldo que se da como indemnización determinadas partidas importantes como los vales de comida, la parte variable del sueldo que un día había sido fija, o el plus anual que había sustituido a una subida de sueldo en los años más recientes. Tampoco han considerado como salario las aportaciones acordadas con los representantes de los

trabajadores y que la empresa estaba obligada a hacer al plan de pensiones creado en 1992. Todo eso no se ha contabilizado a la hora de calcular el 70% del salario. Esa es una de las causas, pero no la única, por la que la cantidad que reciben la mayoría de los afectados es considerablemente menor que la esperada.

En honor a la verdad hay que decir que no es cierto que eso le haya pasado a todo el mundo. El ERE es un acuerdo que firman sindicatos y empresa y que autoriza, si procede, la autoridad laboral. Una vez obtenida la autorización de la Administración, la materialización del despido se realiza mediante la firma de un contrato entre el afectado por el ERE con el representante de la empresa. Es en ese contrato, firmado bajo el paraguas del ERE, el que fija las condiciones que van a afectar al desempleado. Eso significa que en ocasiones en ese contrato (véase Anexo II) no figura porcentaje alguno respecto al sueldo anterior, sino una cantidad concreta, que es la que va a percibir el/la afectado/a. Es un contrato entre la persona y la empresa, no entre ésta y un determinado colectivo. Por eso es habitual que los sindicatos avisen a los trabajadores para que comprueben si las cantidades que figuran en el contrato son correctas (si se corresponden con el porcentaje fijado en las negociaciones entre los representantes de los trabajadores y la empresa) porque eso será lo que van a cobrar y no lo que diga el documento del ERE presentado a la Administración y donde se especifica un porcentaje.

Al igual que cuando se firma cualquier contrato éste, al ser un acuerdo firmado entre la empresa y una persona, la cantidad que figure en el escrito va a depender del poder de cada uno de los firmantes para inclinar algunas cuestiones a su favor. Hay quien sí ha podido incluir, dentro de su sueldo para el cálculo del 70%, lo que había estado cobrando por gratificación o la cantidad que recibió como incentivo en el año anterior.

El ERE por edad es un despido colectivo autorizado por la autoridad competente en la materia, pero al final parece quedar reducido a un “acuerdo privado” que el trabajador tiene que firmar de manera obligada.

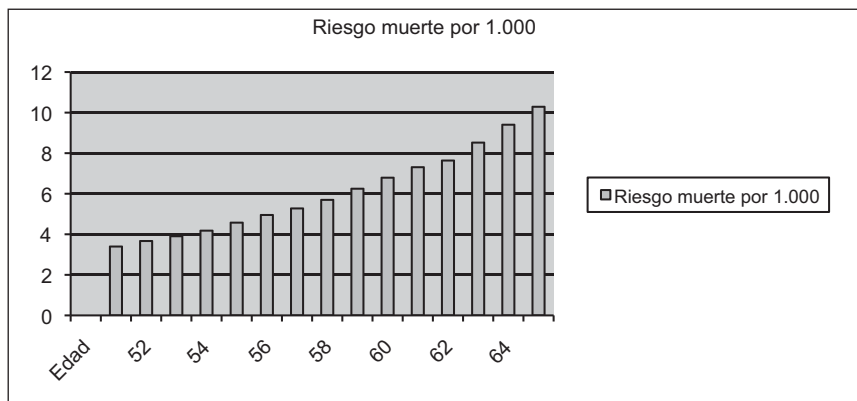
Los datos no son accesibles fácilmente porque no es público el contrato que firma cada empleado, pero sí es un hecho que algunos trabajadores están entre los beneficiados en éste y en otros aspectos²⁹. Se dice, para justificar esas diferencias de trato, que es un pacto entre el empleado y la empresa; como si el trabajador tuviera por sí mismo y de forma aislada algún poder de negociación en un proceso de este alcance. La propia Administración, que es quien ha autorizado el despido colectivo, se desentiende cuando algún trabajador considera que alguna de las cláusulas de ese contrato firmado al amparo de su consentimiento es abusiva (véase Anexo IV).

“La situación de indefensión es total, salvo que pertenezcas a alguna organización que tenga algún poder de negociación con la empresa. Ellos, los directores generales, han estado planificando el ERE durante años, pero a ti te obligan a decidirte en muy poco tiempo. A veces en sólo quince días. Si no lo haces en el plazo marcado, te van descontando distintos porcentajes de la indemnización. Hay que pensar muy deprisa. Tienen previsto incluso el escenario para hacerte sentir disminuido. No es raro que el contrato, con las condiciones que te van a aplicar, lo firmes en una habitación muy pequeña, mal acondicionada y compartiendo la mesa con otra persona que está en tu misma situación.”

En estos despidos masivos que afectan a personas a partir de una determinada edad, las grandes empresas suelen ofrecer una cantidad algo superior a la que obliga la ley para cuando el despido se produce por ERE. Las condiciones en las que se paga ese dinero hacen que se atenúe notablemente el impacto económico al que tienen que hacer frente las empresas ante un proceso de este tipo. Por ejemplo, la indemnización, como ocurre en la mayoría de los casos de las grandes empresas, se hace en forma de renta mensual, lo que

²⁹ El plan de ajuste de RTVE, una negociación más que singular “... A los 100 días de su toma de posesión, Fernández cierra los flecos de un ERE difícil de gestionar... O en la que el acuerdo sobre el futuro de los que ocupaban plazas en interinidad tuvo 'nombres y apellidos' para beneficiar a gente concreta...” (*Cinco Días*. Javier L. Noriega (23-04-2007).

significa un menor coste por despido que beneficia a la empresa. La pérdida de poder adquisitivo que esta manera de recibir el dinero supone para el ex trabajador, pasa a ser la ventaja añadida de quien paga. Si además esa cantidad deja de abonarse en caso de que el trabajador muera o sea declarado con una incapacidad absoluta para todo trabajo (véase Anexo II), el ahorro para las empresas en las indemnizaciones por despido es todavía mayor. Para cuantificar el ahorro de la empresa, simplemente por muerte del “eremizado”, se ve en la tabla adjunta el riesgo de fallecimiento en las edades afectadas por la extinción de trabajo asociadas a la edad.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Las empresas que utilizan las posibilidades del ERE para deshacerse de su plantilla hacen estudios, exploran distintos escenarios y lo que ofrecen y el cómo lo hacen está perfectamente medido y analizado. Además el azar está bastante controlado por la fuerza que la propia empresa que lo gestiona tiene en el ámbito económico y político del país. Y la probabilidad de que se vayan muriendo los “eremizados” también se ha tenido en cuenta porque va a influir en que el coste a pagar se reduzca. Veamos un ejemplo.

En el Anexo V se ve la evolución de la plantilla prevista por una de estas empresas y la mortalidad asociada a la edad. Veamos el ahorro que le supone en indemnizaciones a causa de la muerte,

antes de que se complete el pago acordado, de las personas despedidas.

Si nos fijamos en las personas que dejarán la empresa con 52 años, vemos que finalmente serán 4.148. Sólo por la mortandad prevista en el primer año se ahorrarán la indemnización o parte de ella (dependiendo del mes en que se produzca el óbito) de casi quince personas. De las que lleguen a cumplir 53 años, morirán en el segundo año de su situación de despedidos otros dieciseis. Y así sucesivamente. Si seguimos haciendo estos cálculos veremos que, de las personas afectadas por el ERE cuando tenían 52 años, la compañía tendrá un ahorro en la indemnización de unas 184 personas. Esto sólo en lo que se refiere a fallecimiento. Tampoco pagará en su totalidad a las 3.964 restantes porque algunas de estas personas serán declaradas con incapacidad absoluta para todo trabajo, antes de llegar a la jubilación. Es decir, antes de que se haga cargo de su pensión la Seguridad Social.

Impacto en la empresa de los despidos por razón de edad

Los responsables de la empresa deciden despedir a los empleados que han llegado a una determinada edad. En ese momento todas las teorías que habitualmente defienden las empresas para elegir a los más capaces se cambian por un sistema igualitario: la edad. Nadie la puede elegir, nadie la puede evitar. Es el destino en sus facetas de fatalidad, fortuna, hado o sino. Inevitable. Se instala “la nueva cultura de compañía”³⁰.

Es la máxima expresión de la burocracia. En la empresa el destino ya no se elige, viene dado según unas pautas que ya están marcadas. La iniciativa se corta de cuajo. Da igual cuán competente, cuán imaginativa, valiosa o creadora de valor sea una persona. La salida de la empresa es exactamente la misma para quienes están en un determinado momento en una edad determinada. Sin remedio. Sin posibilidad. Trastos viejos³¹. “Mano de obra achatarrada que no servía...”³².

“Entré a formar parte de la plantilla de la empresa, con mi título de Ingeniero casi recién salido de la imprenta, y nada más incorporarme, una calurosa mañana de finales de julio, tuve la primera y una de las más inolvidables experiencias de mi vida profesional. El que iba a ser mi jefe estaba de vacaciones y el subdirector del departamento le encomendó mi bienvenida a un técnico de mi área de trabajo, de 52 años, sin titulación universitaria, pero que

³⁰ Para el consultor de Mercer, José Urquiza, lo más importante es que la empresa adopte el recurso a la prejubilación como “cultura de compañía”. Según explica, “es el caso de Telefónica”, que cuantas más prejubilaciones hace menos se le cuestiona. (Fuente: *Cinco Días* 1/12/08: “Prejubilación o despedir, ésa es la cuestión”).

³¹ “Trastos viejos, ancianos creadores”. Rafael Argullol. *El País* 7/12/2008.

³² Palabras de M^a Jesús Paredes, representante de CC OO en Intereconomía.

atesoraba unos conocimientos y unos atributos derivados de experiencia profesional que, unidos a su enorme valía personal, me hicieron comprender que aquello de “la antigüedad es un grado” no es una simple frase retórica, sino una realidad como la copa de un pino.

Aquel magnífico profesional aún pudo seguir prestando sus inestimables servicios a la empresa, por suerte para ella, durante trece años más. Se jubiló a los 65 años reglamentarios, y todavía sigue deleitándonos, a los que tenemos la suerte de conocerle, con sus anécdotas y sus agudas observaciones. Paradójicamente, a la edad a la que él me recibió a mí, yo ya había dejado la empresa por obra y gracia de un ERE, cuando me encontraba en un momento envidiable en términos de experiencia profesional, conocimientos y capacidad intelectual. Por suerte, el hecho no me cogió de sorpresa, pues ya tenía la fecha de caducidad (marzo 2005), como los yogures, marcada en la frente desde dieciocho meses antes, cuando se anunciaron las condiciones de lo que la empresa llamaba, eufemísticamente, “programa de desvinculaciones incentivadas”, formalmente voluntarias, pero sólo formalmente. En mi caso concreto el dilema era inexistente. En mi condición de gerente de la empresa, una negativa hubiera supuesto, como se demostró con creces en otros casos de compañeros, incluso de menor rango jerárquico, la represalia por parte de la empresa, con lo que, a un quebranto económico de la misma o mayor cuantía que el que llevaba aparejado el “despido”, se hubieran sumado unas condiciones laborales insostenibles desde el punto de vista de la propia dignidad profesional. Ese año y medio de preparación psicológica de cara a la despedida me sirvió, empero, para llegar a ella con la realidad completamente asumida e interiorizada, sin sufrir trauma alguno cuando llegó la hora de la verdad, después de transitar por un proceso que había iniciado por la incredulidad, había seguido por la rabia y la rebeldía, y había terminado por la esperanzada perspectiva de afrontar un giro de mi vida hacia un camino repleto de nuevos horizontes, más motivadores y satisfactorios para mi realización personal que el desarrollo de mi carrera profesional, en la que de, un modo u otro, no

había sido más que el mercenario que todos o casi todos los trabajadores por cuenta ajena llevamos dentro, por más que tratemos y traten de convencernos de lo contrario.” (F. Moreno)

Es la hora dulce de los acomodaticios. El triunfo de quien decidió vivir y ganar un sueldo con el mínimo esfuerzo. De los que nunca plantearon nada, innovaron o propusieron. De quienes se rieron de la dirección por objetivos. De quienes nunca quisieron asistir a cursos y pusieron todo tipo de pegas a todo tipo de cambio. De quienes sobrevivieron dejándose llevar sin incorporar nuevos puntos de vista, sin aportar soluciones. Reciben el mismo pago, exactamente el mismo, que quienes actuaron a la manera en que se produce el progreso.

Se quedan los jóvenes. Los listos y los tontos. Los competentes y los que sólo son rémora. Los más brillantes y los que no lo son. Los que permanecen tienen sin embargo un punto en común: tener una edad menor que... En poco tiempo compartirán algo más. Los más inteligentes, porque lo son, harán uso de una de las claves de la inteligencia: aprenderán. Observarán su entorno, aplicarán sus conocimientos, enlazarán experiencias y sacarán conclusiones³³. Es poco probable que la gente más brillante trabaje y se motive, a sabiendas de que no puede cambiar lo inevitable, lo que llegará en unos años sin remedio. Dependiendo de sus circunstancias y preferencias optarán por la mejor alternativa. No todo el mundo puede elegir porque no todos tienen capacidad. Los que sí la tienen se irán o utilizarán su inteligencia para sacar el mayor partido a la situación, quizá se amolden. En poco tiempo, en la empresa se quedarán los más acomodaticios esperando llegar a la edad de... Por cierto cada vez más temprana. Es la nueva “cultura de la compañía” de la que hablaba el consultor de Mercer.

“Cuando empecé a trabajar en la empresa, el mensaje que se daba era el de “mantener la mejor calidad de servicio para el abonado”. De hecho, los laboratorios estaban equipados con el mejor

³³ “Ingenieros Arrepentidos” (Ciberp@is 21 de mayo de 2009).

instrumental para realizar las certificaciones y nuevos desarrollos de equipos. Los profesionales que allí trabajábamos estábamos en continuo reciclaje con cursos, congresos, etc. En la segunda mitad de la década de los 90, se cambió el mensaje de “trabajar para mejorar calidad de servicio al abonado” por “trabajar para mejorar la ganancia del accionista”, produciéndose un recorte de medios y de plantilla. Simultáneamente salió a la luz el escándalo de las stock options del equipo directivo. En el departamento donde trabajaba, despidieron a los mandos intermedios de más de 55 años, incluso a aquellos que habían defendido el recorte de medios técnicos y humanos. Recuerdo una frase que se decía: “...estamos disparando con pólvora del rey”. Era incomprensible que el jefe de un grupo de tecnólogos criticase la calidad de su laboratorio y personal y justificase uno más barato y peor. En el año 2001 cambié de departamento debido a un ascenso. En esa época recuerdo que se difundió un documento previo al ERE en el que se recomendaba el despido de trabajadores con edad a partir de 42 años, vamos, de locos. Este documento desapareció porque era escandaloso. De nuevo hubo otro cambio de filosofía, en el mantenimiento de la infraestructura, se pasó de realizar mantenimiento preventivo con personal propio a realizar mantenimiento correctivo con personal de contratistas externas. Al final fui testigo del despido (prejubilación es un eufemismo) de gente muy valiosa, sólo por haber cumplido 52 años y a pesar de que esta gente había asimilado perfectamente el nuevo modelo de negocio. He visto cómo a Ingenieros Superiores de Telecomunicación que habían ocupado cargos en la empresa durante más de 20 años, se les adjudicó la categoría de Experto Junior. Al final decidí, con 45 años, adherirme al ERE y marcharme. Actualmente soy profesor titular en la Universidad Politécnica de Madrid, en el departamento de Física Aplicada de la EUIT Industrial.” (R.C.P.).

Estas tácticas, las de gestión de los recursos humanos en función de la edad para la obtención de un objetivo en el corto plazo, podrían considerarse verdadera “ingeniería” en el sentido en el que se utiliza para la llamada ingeniería financiera.

Impacto en el sistema público de pensiones

Hay una falacia que se ha hecho ya lugar común y es la que se refiere a que las pensiones de la Seguridad Social están en peligro por la abundancia de este tipo de expedientes. Analicémoslo con un poco de detalle. En primer lugar, la Administración no se deja engañar si no quiere. Un organismo estatal negocia con las grandes empresas y no es fácil asumir que se deja presionar por ellas. ¿O sí? Veamos. Cuando solicitar un ERE todavía no se había convertido en rutina, las personas que eran despedidas no pasaban por el INEM (Instituto Nacional de Empleo). Más adelante, algunas empresas vieron que podían ahorrarse una parte de la indemnización a pagar si los afectados pasaban a la situación de desempleados los dos años a los que tenían derecho. Así, durante ese tiempo es el INEM el que ayuda a la empresa a pagar la indemnización. No es la persona despedida la que quiere que le pague el INEM. Ese pago es un derecho que tiene el trabajador a cobrar cuando queda en situación de desempleo. Tiene ese derecho debido a todos los años que ha estado cotizando. Es la empresa, no el trabajador, la que utiliza esas prestaciones para reducir los costes del despido.

Algunas empresas han ido incluso más lejos y contemplan que el trabajador despedido se acoja a la subvención por desempleo para los mayores de 52 años que les correspondería por su situación, para ahorrarse una parte del dinero de la indemnización (véase en Anexo II las cláusulas de la empresa textil). Es la empresa la que llega a ese acuerdo con los sindicatos y eso es lo que figura en el contrato que tiene que firmar el trabajador al que se echa.

En el año 2004, en plena campaña para las elecciones generales, el Partido Popular parecía tenerlo claro:

“El PP quiere trasladar a las compañías los costes de las prejubilaciones que en la actualidad asume el Estado. Se trataría fundamentalmente de que el sector público tenga ‘coste cero’ en esta materia, para lo que la empresa debería costear los dos años de prestación por desempleo a los que acceden la mayoría de los prejubilados.”

“Las prestaciones por desempleo abonadas a los casi 50.000 trabajadores que son prejubilados anualmente suponen pagos de alrededor de 600 millones.”

Esta cifra es costeada por el INEM, que, a su vez, se financia con las cotizaciones de trabajadores y empresarios. Casi la mitad corresponde a prejubilados de grandes compañías.

El PP justifica esta medida señalando que la mayor parte de las empresas que recurren a la prejubilación de empleados lo hacen *“exclusivamente para sanear sus cuentas”*³⁴.

Pero una cosa es lo que se dice y otra lo que se puede y quiere hacer porque, como se dice en la misma noticia, los empresarios están en contra de una medida que les perjudica económicamente.

Desde otro lado, se añade que no se puede negar la prestación de desempleo a quien ha estado cotizando durante años para poder acceder a ese derecho en caso de ser despedido. Pero los responsables de la Seguridad Social (SS) también han hecho las cuentas y saben que les salen rentables estos despidos por edad. Veamos por qué.

La inmensa mayoría de los afectados son personas que han estado cotizando por las bases de cotización más altas y, por tanto, son personas a las que les correspondería cobrar también la pensión correspondiente al rango superior. Igualmente hay que tener en cuenta que estas personas tienen detrás una larga vida laboral y sus periodos de cotización rara vez bajan de los treinta años, y con mucha frecuencia llegan e incluso superan los cuarenta.

³⁴ *Cinco Días* (10-03-2004).

En los casos en los que el ERE pactado entre la empresa y los sindicatos contempla que la indemnización cubra hasta que el trabajador afectado cumpla los 65 años, no hay ninguna pérdida para la SS. No hay ninguna pérdida porque, a los efectos de la SS, estas personas han seguido cotizando³⁵ por su base de cotización durante todo el tiempo transcurrido desde su cese en la empresa y hasta el momento de la jubilación. Es decir, a efectos monetarios del sistema de pensiones, han sido trabajadores como otros cualquiera que han estado pagando su cotización. Nadie pues puede decir que están causando estragos al sistema público.

Pero no todas las empresas han optado por pagar una indemnización que contemple el cobro de dinero hasta la edad de 65 años. Al igual que algunas aprovechan el derecho que tienen sus trabajadores despedidos a cobrar dos años a cuenta del INEM, otras también se aprovechan de la circunstancia de que, dados los largos años de cotización de estos trabajadores, pueden acceder a la jubilación cuando cumplen los 61. Claro que nada es gratis en lo que se refiere al trabajador, pero sí es ventajoso para la empresa y también para el sistema público de pensiones.

En efecto, por un lado la empresa se ahorra el dinero que debería pagar durante cuatro años más a los despedidos que no han fallecido o que no han sido declarados incapaces. Ese es el tiempo que media entre los 61 y los 65, que es la edad oficial de jubilación. Por otro, como estas personas tienen que jubilarse anticipadamente al llegar a la edad de los 61 años, también la SS se va a ahorrar una cantidad de dinero muy importante porque la pensión que recibirán estas personas de por vida será, en el mejor de los casos, casi un veinticinco por ciento menor que la que les correspondería. Con un ejemplo se verá más claro.

Una persona que haya cotizado durante 41 años, de los cuales más de treinta hayan sido por la base máxima se encuentra que, a

³⁵ En los acuerdos firmados entre las empresas y los trabajadores en este tipo de ERE, la empresa se compromete a pagar la cuota de la SS al trabajador hasta que cumpla la edad en que puede acogerse a la jubilación.

la hora de jubilarse al cumplir los 61 obligada por un ERE basado en la edad, le corresponde una pensión más reducida. En el Anexo VI está el cálculo de la pensión real para una persona afectada por esta situación y que cumpla 61 años en el año 2009.

La pensión máxima que hubiera cobrado de no estar afectado por un despido asociado a su edad, después de haber cotizado más de 41 años, sería de 2.441,75€ en 2009.

Por el hecho de verse obligado a jubilarse con 61 años y a pesar de haber cotizado por la máxima base durante sus 41 años de cotización, le quedará para toda su vida una pensión que a fecha de 2009 será de 2.024,43 €. Es decir, 417€ mensuales menos. Durante el año 2009 la pérdida será de 5.842,48€. Cantidad nada desdeñable para la persona que se ve afectada y más teniendo en cuenta que ésta va a ser su única fuente de ingresos.

Esa pensión mermada va a ser la que tenga hasta su fallecimiento. Esa cantidad que pierde en su pensión es la que se ahorra la SS. Cuanto más larga sea la esperanza de vida, una vez pasados los 65 años de este trabajador, más beneficiada sale la Seguridad Social.

Estos cálculos sólo pretenden demostrar que para la SS el ERE por edad puede llegar a ser rentable, si se obliga a la prejubilación a los 61 años o le es indiferente si la jubilación se produce a la edad de 65 años prevista por el sistema. En ningún caso el sistema público pierde puesto que estas personas siguen pagando sus cotizaciones a la SS como si fueran un trabajador más hasta el momento de su jubilación. Así se le considera también de cara a Hacienda hasta que cumple la edad en que tiene que jubilarse anticipadamente.

Hay que señalar que, con estas personas, se produce una injusticia³⁶ que no ha remediado la última reforma de la Seguridad Social (2008). Personas que han cotizado por más de treinta e incluso cuarenta años por la máxima base de cotización, van a ver

³⁶ "El diputado del PNV en el Congreso, Emilio Olabarria, exigió ayer al ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, que el Gobierno español "termine ya de una vez por todas con la injusticia" que padecen miles de jubilados que cobran pensiones mermadas a pesar de haber cotizado durante más de 35 años." (2 de octubre de 2008).

mermada su pensión en un porcentaje importante³⁷. En cambio, personas que hayan cotizado menos años, pero que se jubilen con 65 años, van a cobrar en su totalidad la máxima pensión que les corresponde por su cotización. En este caso se aplica en su totalidad el carácter contributivo de la ley de pensiones y en el caso anterior éste se ve limitado, no por la cantidad cotizada en el tiempo previsto, sino por el momento en que se ha visto obligado a acceder a la jubilación. No se puede obviar que esa jubilación a partir de los 60 o 61 años no es un acto voluntario en el caso de los despidos por razón de edad.

Estos procesos están dando lugar a una próxima generación de jubilados con las rentas muy disminuidas y eso tendrá consecuencias. Entre ellas, que su capacidad de consumo será menor. Tampoco hay que olvidar que estos jubilados del futuro inmediato tampoco podrán contar con el soporte familiar que, aunque con muchas limitaciones, todavía tienen los jubilados actuales. Por eso los jubilados del futuro requerirán, por término medio, rentas más altas porque precisarán pagar para que se les cuide. El mito de que con la edad disminuyen las necesidades está en cuestión por los cambios sociales y familiares que se están produciendo. Si se tienen en cuenta los costes asociados al cuidado por parte de extraños, bien en la propia casa cuando esto sea posible, bien en centros especializados, sólo los jubilados con rentas altas podrán mantenerse por sí mismos sin tener que recurrir a la beneficencia o a los recursos públicos.

Aparentemente, los mensajes que se lanzan desde la Administración son los de que quien más cotiza más recibirá, pero la

³⁷ El recorte de la pensión de las personas que se han visto obligadas a jubilarse antes de los 65 años es el siguiente:

“La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los siguientes coeficientes:

Con 30 años de cotización acreditados: 8%.

Entre 31 y 34 años de cotización acreditados: 7,5%.

Entre 35 y 37 años de cotización acreditados: 7%.

Entre 38 y 39 años de cotización acreditados: 6,5%.

Con 40 o más años de cotización acreditados: 6%”.

realidad a la vista de los datos no parece seguir ese camino. Hubo algunos intentos para paliar la situación en el sentido de que estas personas cobraran su pensión disminuida durante los cuatro o cinco años que les restaran para cumplir los 65 y que, a partir de ahí, cobraran la pensión completa. No cuajó. El colectivo afectado no es lo suficientemente fuerte como para poder ejercer presión y la inmensa mayoría de ellas y ellos no se ha enfrentado todavía al cobro de una pensión disminuida por el porcentaje que marca la ley.

La sostenibilidad del sistema público de pensiones y las verdades a medias

Desde hace unos años la salud financiera del sistema público de pensiones está en constante discusión. Los debates son de todo tipo. Unos son bienintencionados y otros, la inmensa mayoría, son interesados. En lo que sí coinciden es en su pesimismo. No pasa día en que desde diferentes medios se advierta de los desastres que aguardan al sistema en los próximos años. Analicemos esto con un poco de detalle.

Hasta los años ochenta los planes de pensiones privados eran casi inexistentes en España. La banca nacional se sentía, debido a ello, en inferioridad de condiciones respecto a sus homólogas occidentales. El sistema público de pensiones español no es ningún regalo que se hace a los trabajadores. Hay quien considera que la parte que pagan las empresas es en realidad una parte más del sueldo del trabajador y que éste aporta de forma obligatoria al Estado. Muchos se quejan de tener que hacer ese desembolso, o de que la empresa en la que trabaja lo haga en su lugar, en vez de abonárselo directamente y decidir libremente en qué lo invierte. A pesar de las ventajas de contar con un sistema de pensiones público, no todos los que deberían contribuir al sistema lo hacen, o no lo hacen en la cuantía suficiente o durante el tiempo que sería necesario.

Para los casos en los que no se tiene derecho a la pensión porque no se ha contribuido, se estableció la pensión no contributiva, con un importe realmente escaso para quien lo recibe. A primera vista parece injusto que alguien cobre pensión cuando nunca ha cotizado o lo ha hecho de manera insuficiente. Hay que tener en cuenta que muchas de estas personas son herederas de un tiempo donde las empresas tenían más facilidades para evitar esos pagos y donde la precariedad del trabajo era la norma. Tampoco se puede olvidar el caso de las mujeres que tenían vedado el trabajo por

cuenta ajena, no sólo por la presión social, sino también por la de la ley. Muchas mujeres tenían obligatoriamente que abandonar su puesto de trabajo cuando se casaban.

Mientras el sistema público garantizase las pensiones, los sistemas privados tendrían poco encaje en el mercado. La banca española hizo su labor de presión ante el gobierno para que el negocio de los planes de pensiones privados tuviera éxito. Para que triunfen los planes de pensiones no públicos, se trabaja desde dos ángulos. Uno de ellos es sembrando la desconfianza sobre la solidez del sistema público. Son los mensajes del tipo: el sistema se colapsará en unos años y cuando usted esté en edad y situación de cobrar, no habrá dinero para pagarle. De otro lado, el gobierno ofrece ventajas fiscales (fundamentalmente desgravación en la declaración de la renta en función del capital aportado) a quien ahorre dinero invirtiéndolo en un plan de pensiones. El éxito está asegurado.

En cualquier caso, el paso a la situación de jubilación siempre supone una merma de los ingresos respecto a los que se tenía antes del retiro si sólo se cuenta con la percepción de una pensión pública. Ahí aparece la banca para ofrecer productos que complementen el dinero obtenido por la pensión estatal.

Los planes de pensiones privados no serían necesarios, o al menos no lo serían tanto, si el sistema público fuera solvente. La campaña de desprestigio, en realidad de desconfianza, que se está creando alrededor del mismo no es neutra. Hay mucho negocio en juego. Las campañas de aviso de los desastres que están por venir invitan a los más jóvenes y a los que no lo son tanto a invertir una parte de sus ahorros en los planes de pensiones que ofrecen los bancos. Esta tendencia no es ajena a ese camino de descrédito que empieza a tener lo público. En el caso de las pensiones los efectos perniciosos que nos auguran no son evidentes en el corto plazo, por eso son necesarias campañas recurrentes para recordar a los potenciales usuarios que deben contratar un sistema privado.

“El Congreso teme que la reducción de cuotas obligue a bajar las pensiones”³⁸, publicaba un periódico económico. Este anuncio era

³⁸ *Cinco Días*, 22/04/03.

el aviso que la comisión parlamentaria del Pacto de Toledo hacía al gobierno recordándoles la cautela necesaria si se quieren compatibilizar las rebajas en las cotizaciones con la mejora de las prestaciones. Esta noticia no dice nada que no sea obvio. Está claro que si se bajan las aportaciones y se aumentan las prestaciones el sistema fallará. Pero el titular parece que quiere asustar y lo consigue. Estas noticias generan inquietud en los asalariados de más edad y fundamentalmente en aquellos colectivos que, o están cobrando una pensión, o se ven envueltos en un proceso de ERE por edad.

No era el único titular alarmista. La OCDE³⁹ aventura que en el año 2033 el porcentaje de personas mayores de 50 años será del 31%, mientras que en ese momento constituyen el 23% de la población. Este argumento, el del envejecimiento de la población, es el que más se utiliza.

El envejecimiento de la población es con diferencia el argumento estrella para demostrar la inviabilidad del sistema actual. Hasta tal punto llega el énfasis en ese aspecto que, oyendo a muchos conferenciantes, más parece que estamos ante una plaga que se avecina y no ante un logro social. En ningún momento se hace referencia a lo que tiene de positivo el hecho de que la esperanza de vida sea ahora mucho más alta. Ninguna alusión a lo que significa de cumplimiento del anhelo general de la humanidad de vivir más años. A veces, a la salida de una de estas conferencias catastrofistas, cuando se ve a una persona mayor, parece que se está viendo a quien nos está usurpando dinero de nuestro bolsillo para poder vivir más años. Su vida no se ve como el resultado del esfuerzo global y el suyo propio, sino como un privilegio que tiene y que consigue sólo a costa de los que todavía no son mayores.

Otros ven estas perspectivas de un modo más positivo, pero de nuevo por lo que tienen de bueno para el negocio. La noticia⁴⁰ viene de EE UU, precursor en muchas cosas de lo que luego ocurrirá por aquí:

³⁹ *El País*, 18/09/2003.

⁴⁰ *Cinco Días*, (26/05/08).

“... En general, la perspectiva para las residencias (de ancianos) es brillante. El número de americanos de 75 años de edad o más se prevé que se dispare hasta un 20%, gracias al baby boom que se produjo justo después de la II Guerra Mundial, frente al actual 14%, según datos del Instituto Brookings.”

Otro aspecto a considerar es cómo se manejan, con una frivolidad pasmosa, previsiones de población a cincuenta años vista cuando las que se hicieron hace sólo una década han fallado estrepitosamente. A nadie, en ese momento, se le ocurrió que España podía convertirse en un país con altísimas tasas de inmigración. Si en sólo unos pocos años hemos podido constatar el fallo de unas conjeturas, se debe admitir que seamos muchos los que cuestionemos los augurios a cincuenta años vista.

Lo ocurrido en España hace tan sólo unos pocos años es muy significativo. España era, y parece ser que lo sigue siendo, uno de los países con la tasa de natalidad más baja. Teniendo en cuenta ese factor, unido a que la tasa de mortalidad infantil es también muy baja y que es alta la longevidad, se llegó a estimar que el negocio de la construcción estaría llegando a su techo porque no habría población suficiente para habitarlo. Se creyeron los presagios hasta tal punto, que se restringieron las plazas de pediatras porque los especialistas en este ámbito empezaban a sobrar y se empequeñecieron los espacios destinados a los alumbramientos en algunos hospitales públicos. Desde que se hicieron esos cálculos ha habido un crecimiento excesivo en la construcción, faltan pediatras y la Seguridad Social ha tenido superávit en sus cuentas. Que esta circunstancia de explosión constructiva y de inmigración masiva no iba a seguir el crecimiento extraordinario que ha tenido últimamente parecía también bastante claro, pero sí debe servir este fallo de las previsiones para no perder la prudencia a la hora de “ver” el futuro.

Continuamente se están publicando estadísticas sobre el porcentaje de personas mayores que se espera haya en nuestro país a mediados del presente siglo. Se dice, por ejemplo, que aumentará sobre todo la presencia de personas de más de ochenta años. Si

ahora este colectivo lo constituye el 4,5% de la población, en 2050 lo será el 13%⁴¹.

Mientras que en EE UU se ve como una posibilidad de negocio que la población con 75 años alcance el 20%, en Europa se nos dice el desastre económico que supondrá que el 13% de la población alcance los 80.

Si miramos el caso español en este momento, vemos que el sector de la hostelería, por ejemplo, debe mucho a este colectivo. Es el que le permite pasar un invierno sin tener que cerrar sus establecimientos. Cuando perdió las elecciones el partido socialista en el año 2000, una simpatizante del partido ganador se alegraba de que no habría más ayudas para balnearios a los colectivos de jubilados. Le molestaba especialmente tener que compartir instalaciones con ese grupo social. Se equivocó. No se daba cuenta de que esas ayudas se dirigían también a un sector económico que no deseaba prescindir de ellas. Ese dinero tiene mucho de ayuda a una actividad productiva que beneficia a las empresas de un determinado sector.

En cualquier caso, ¿quién sabe de verdad la trayectoria que seguirán las distintas variables que afectan a la población de un país? No sólo eso, se olvidan de que las sociedades reaccionan y se adaptan a las situaciones sobre todo si, como en este caso, los cambios no ocurren de manera brusca.

En China (mayo 2008) se dan cuenta de que no es muy útil su política altamente restrictiva con la natalidad por lo menos en algunas zonas del país. Un terremoto ha dejado ciudades de tamaño medio con sólo un 20% de su población. ¿Pensó alguien cuando hizo los cálculos poblacionales en que los terremotos diezman a la población de forma masiva y de manera imprevista?

No parece que los que están haciendo esos pronósticos tan catastrofistas hayan tenido en cuenta que el crecimiento de la esperanza de vida puede no seguir, desgraciadamente para los que desean vivir mucho, el mismo ritmo de crecimiento que en los últimos

⁴¹ *La prolongación de la actividad laboral: Un reto para la empresa española* (Círculo de Empresarios).

años. Lo que ha pasado y pasa en este momento no es garantía de que vaya a seguir pasando en los próximos veinte años y, no digamos, en los próximos cincuenta. La historia, la lejana y la próxima, está plagada de ejemplos. Pero hacer pronósticos de los que nadie va a pedir responsabilidades es gratis y si además esos pronósticos coinciden con los intereses de los poderes económicos, la presencia de altavoces para difundir esas teorías va a estar asegurada.

A los que hacen los augurios, hacerlos les sale gratis porque para el año de sus previsiones, normalmente el 2050, ya no estarán para hacerse responsables de sus errores. Mientras tanto, disfrutan de sus momentos de gloria apareciendo en conferencias y firmando artículos.

Las catástrofes futuras son rentables porque siempre hay quien ofrece soluciones a largo plazo que son lucrativas en el presente. Lo que ocurra de verdad en los próximos años dará lo mismo para los que fracasen en sus predicciones porque el beneficio ya lo habrán recibido y los que ahora venden las panaceas (como planes de captación de dinero de ahora para recuperarlo supuestamente aumentado), también.

Lo más preocupante no es que haya que ir adaptando el sistema público de pensiones a la realidad cambiante, lo que inquieta es que los mensajes sólo insistan en recortes de prestaciones para los cotizantes o en soluciones que satisfacen principalmente los deseos de negocio de entidades privadas.

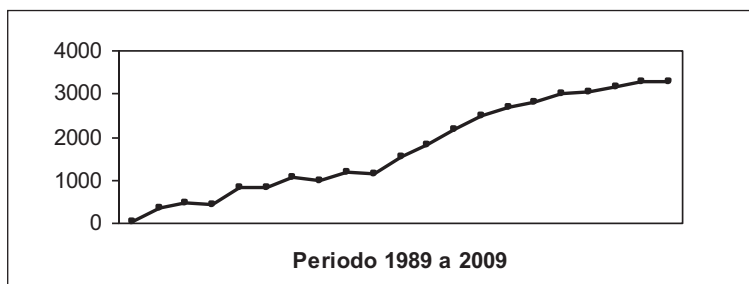
¿Los planes de pensiones son de verdad la solución?

Admitamos por un momento que las predicciones son ciertas en alguna medida. La solución que se propone es aumentar la edad de retiro del trabajo, combinada con la cotización masiva a planes de pensiones privados.

Respecto a la primera se ve claramente una contradicción. El mercado dice en los medios de comunicación que se aumente la edad de jubilación pero, por otro lado, el mercado expulsa del trabajo a los que se acercan a la cincuentena. De este último aspecto es de lo que se ocupa la parte central de este trabajo por lo que aquí no se va a insistir más en ello.

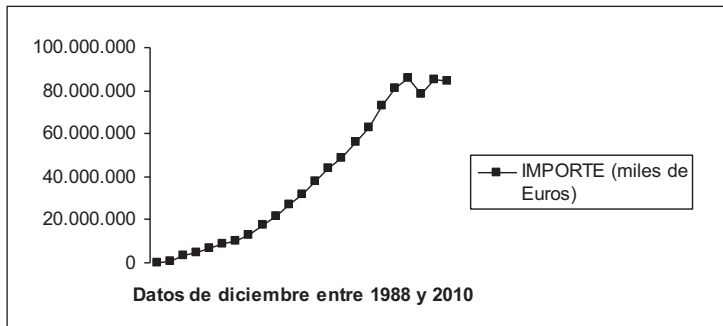
En cuanto a los planes de pensiones vemos que sí existe una rentabilidad inmediata para los que los proponen.

En la siguiente Figura se ve claramente el incremento que ha tenido este producto.



Incremento del número de planes de pensiones
(fuente: INVERCO 31/12/2010).

La curva de crecimiento no deja lugar a dudas de cómo el nuevo negocio para bancos y aseguradoras ha ido creciendo de forma casi exponencial.



Evolución del Patrimonio de los Planes de Pensiones
(fuente: INVERCO 31/12/2010).

Es de destacar la solidez de este crecimiento del patrimonio a pesar de las turbulencias financieras que tuvieron lugar en 2001.

Este incremento de los planes de pensiones ha dado lugar también a un cambio en la manera de ahorrar de las familias españolas, como se ve en la siguiente tabla referida a datos de 2005.

ACTIVOS FINANCIEROS	% SOBRE TOTAL DEL AHORRO	% INCREMENTO 2003/2004
Depósitos Bancarios	39,8	-1,5
Instituciones de Inversión Colectiva	15	4,9
Seguros	9,7	-4
Fondos de Pensiones	5,5	1,8
Inversión Directa	26,3	1,9
Créditos	2,2	-8,3
Otros	1,5	-6,3
TOTAL	100	

(Fuente: Dirección General de Seguros y Planes de Pensiones).

En vista de que el ahorro a largo plazo se desplazaba desde los seguros a los planes de pensiones, como consecuencia, entre otras razones, de las ventajas fiscales de éstos, las empresas asegurado-

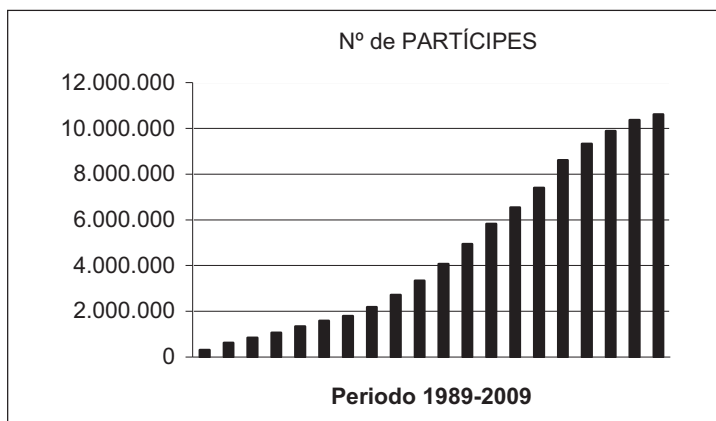
ras se hicieron oír. En la ley de IRPF de 2002 se crearon⁴² los Planes de Pensión Asegurados (PPA) que, siendo un seguro, tienen las mismas características fiscales y de recuperación de las aportaciones que los planes de pensiones.

Es de resaltar la importancia que tienen los sistemas individuales respecto a los de empleo en el total de cuentas de posición⁴³.

En el Informe de 2009 de Planes y Fondos de Pensiones que publicó la Dirección General de Seguros y Planes de Pensiones se dice:

“... Sin embargo, la mayor parte de las personas que son partícipes de un plan de pensiones lo son del sistema individual (79,2%), cuyos derechos consolidados representan el 62,4% del total.”

Si observamos la evolución del número de partícipes en la siguiente Figura.



Evolución de los partícipes en fondos de pensiones
(fuente: INVERCO 31-12-2010).

⁴² “Los Instrumentos de Ahorro-Previsión en España: Desarrollos recientes. Boletín Económico Marzo 2010 (Dirección Gral. Del Servicio de Estudios Banco de España)

⁴³ La legislación de planes y fondos de pensiones establece, como requisito imprescindible para la instrumentación de un plan de pensiones, que las contribuciones económicas de los promotores y los partícipes del plan se integren en una cuenta de posición del plan en el fondo de pensiones.

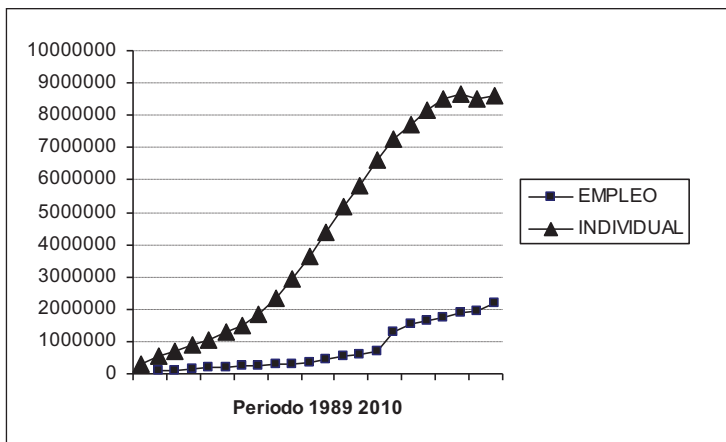
Vemos que el porcentaje de crecimiento empieza a ser inferior al de los años anteriores. Se ve de manera más clara en la siguiente tabla:

Año	Nº de Partícipes	% de Crecimiento
31/12/1989	317.777	-
31/12/1990	627.958	97,61
31/12/1991	842.301	34,13
31/12/1992	1.067.991	26,79
31/12/1993	1.342.331	25,69
31/12/1994	1.591.720	18,58
31/12/1995	1.796.084	12,84
31/12/1996	2.178.647	21,30
31/12/1997	2.720.788	24,88
31/12/1998	3.346.792	23,01
31/12/1999	4.071.603	21,66
31/12/2000	4.938.828	21,30
31/12/2001	5.827.940	18,00
31/12/2002	6.533.066	12,10
31/12/2003	7.397.659	13,23
31/12/2004	8.610.297	16,39
31/12/2005	9.326.407	8,32
31/12/2006	9.878.600	5,92
31/12/2007	10.356.000	4,83
31/12/2008	10.612.790	2,48

Evolución del número de participantes
(fuente:Fuente: INVERCO 31/12/2010).

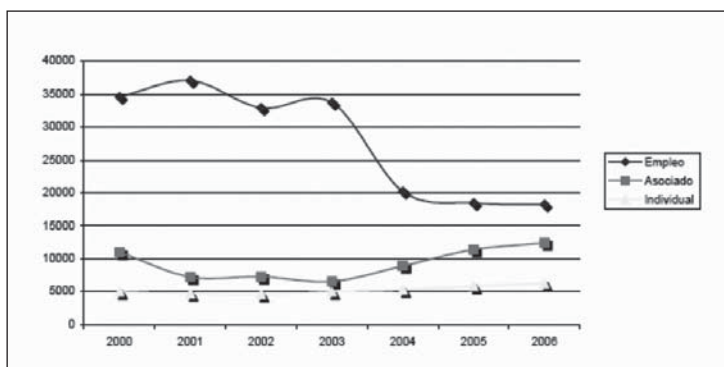
La razón de esto está, entre otras variables, en los cambios fiscales que han sufrido las aportaciones de los planes de pensiones.

En el gráfico siguiente vemos la evolución de los partícipes teniendo en cuenta la modalidad del plan de pensiones.



Evolución del nº de partícipes según la modalidad del plan de pensiones (fuente:Fuente: INVERCO 31/12/2010).

Observemos en el gráfico siguiente cómo ha evolucionado en estos últimos años el derecho consolidado de los partícipes en planes de pensiones.

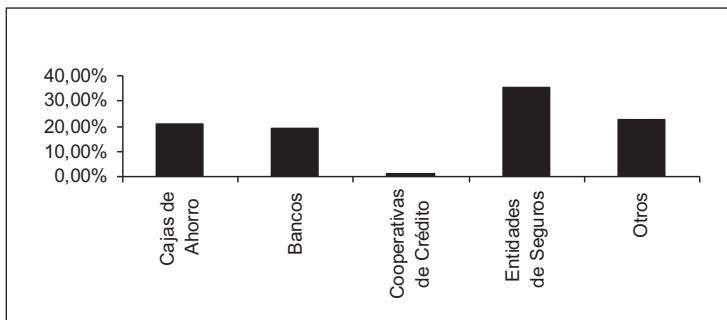


Saldo medio del derecho consolidado de los partícipes de los distintos tipos de planes en su respectiva cuenta de posición (2003-2006) (fuente: Dirección General de Seguros y Planes de Pensiones).

El descenso del saldo medio del derecho consolidado de los partícipes de planes de empleo en el año 2004, que se puede observar

en el gráfico anterior, se debió al fuerte incremento en el número de partícipes integrados en el plan de pensiones promovido por la Administración General del Estado.⁴⁴

Está claro a la vista de estos datos que los Planes de Pensiones han sido, al menos hasta ahora, un magnífico negocio para sus promotores.



Distribución de los promotores de los fondos de pensiones (2006).

Es de destacar el elevado porcentaje de aseguradoras (36,7%) que son también gestoras de fondos de pensiones.

Si bien queda claro que los planes de pensiones han generado un negocio para determinadas compañías, queda por ver si es tan buen negocio para sus teóricos beneficiarios: los trabajadores que se tienen que jubilar.

Hasta finales de 2006, el principal atractivo de la inversión en un plan de pensiones estaba en la desgravación fiscal que implicaba en su declaración de impuestos anual. A partir de 2007 las reglas son distintas y las inversiones en planes de pensiones se han resentido.

Sin entrar en detalles sobre los cambios que ha habido en cuanto a las cantidades máximas que se pueden invertir en un plan de pensiones en función de la edad, sí que ha sido decisiva la variación introducida en lo referente a la fiscalidad de las cantidades que se perciben cuando se pasa a la situación de beneficiario del plan de pensiones.

Hasta ahora, cuando el rescate se hacía en forma de capital, el 40% de lo recibido estaba exento de tributación. Eso se ha elimi-

⁴⁴ Memoria Plan de Pensiones 2006 (Dirección General de Seguros).

nado para inducir a que la recuperación de lo invertido se haga en forma de renta. El gobierno considera que el cobro aplazado ayuda mejor a compensar la pensión pública. En palabras de un alto cargo del ministerio de Hacienda:

“Cuando el jubilado cobra en forma de capital éste lo emplea en comprarse un coche o en ayudar a los hijos a comprarse un piso, también es habitual que se compre un chalet. Es decir, en poco tiempo estará subsistiendo sólo con la pensión pública y no habremos conseguido nada.”

Pero tal como ha quedado después de la última reforma ya no interesa a muchos.

Una persona en la cincuentena que invierta su dinero en un plan de pensiones, cuando lo rescate, a menudo en menos de diez años, porque se vea obligado a jubilarse anticipadamente (a los 60 o 61 años), se encontrará con que tiene que cotizar al tipo que le corresponda cuando rescate el plan. Y cotizará por ese tipo tanto el capital que haya aportado como las ganancias que haya tenido. Para los que son más jóvenes tampoco son una ganga, porque invertir en un plan de pensiones supone tener el dinero inmovilizado durante toda su vida laboral. Demasiado tiempo y como consecuencia, también demasiadas incertidumbres. En ese largo periodo de tiempo cambiarán muchas cosas y entre ellas también las condiciones fiscales, no sólo de las aportaciones, sino del rescate.

Ésta ha sido quizás una de las razones por las que el patrimonio tuvo un pobre crecimiento en 2007: un 6%. Tampoco los gestores de fondos están contentos. El producto con el que esperaban ganar más dinero está dejando de crecer y buscan soluciones. En unas jornadas organizadas por el Instituto de Estudios Fiscales (abril 2008), los gestores hicieron oír sus quejas. Se pidió un nuevo cambio en la fiscalidad de estos productos. El representante de Fonditel⁴⁵ se quejó de que los planes de pensiones de empleo no crecen porque, desde que se produjo el proceso obligado de externalización de

⁴⁵ Fonditel es la gestora de fondos de pensiones de Telefónica.

los compromisos de las grandes empresas, éstas han perdido interés en el producto. Incluso el plan de pensiones de Telefónica está condenado a extinguirse, según su opinión, debido a la reducción de aportaciones del promotor tras el expediente de regulación de empleo que ha acometido la empresa. Estas consideraciones sólo afectan a los empleados de las grandes compañías porque los empleados de las pequeñas y medianas empresas no suelen tener acceso a planes de pensiones de empleo. Al final, después de tantas quejas de los que han sido principales adalides de los planes privados de pensiones, lo que parece es que este producto, en las condiciones actuales, ya no les interesa ni siquiera a los que fueron sus promotores más entusiastas. Se lamentan también de que en el caso de los planes de empleo no pueden subir comisiones porque el mercado es pequeño y hay mucha competencia. En los otros, el porcentaje tiene una limitación por ley del 2%.

Se les olvida decir que para los trabajadores, el teórico público objetivo de este producto, es un producto poco atractivo. Primero por la falta de liquidez, después, por los impuestos que se deben pagar en el rescate y, muy importante también, porque las rentabilidades que se obtienen son muy pequeñas.

En la siguiente tabla se ve la rentabilidad del plan de pensiones de empleados de Telefónica, uno de los más importantes del país (4.047.676.047,64 € de patrimonio, 44.126 partícipes y 15.776 beneficiarios) Según datos de Inverco a 30-04-2008. A continuación se muestran los datos relativos a los veinte planes de pensiones más rentables según datos de Inverco para marzo de 2008.

Rentabilidades	1 año TAE	3 años TAE	5 años TAE	10 años TAE
Plan de pensiones empleados de Telefónica	-6,59	3,91	5,51	3,79
Media de los planes del Sistema de Empleo	--	--	--	--
Inflación media	4,17	3,49	3,32	3,27

PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO (en miles de euros)										
Nombre de los planes	Valor udad. cuenta 31/03/2008	% rentabilidades anualizadas						Participes	Beneficiarios	
		18 años	15 años	10 años	5 años	3 años	1 año			
FW IBERIA	11,4818	7,23	6,23	2,24	4,94	2,63	-1,66	200	200	
PGP-0203	37,8260	--	12,50	6,63	8,17	6,09	-6,19	45	--	
PGP-0201	47,3568	--	12,45	6,62	8,28	6,28	-6,21	1.039	1	
PGP-0207	47,3162	--	12,44	6,62	8,30	6,31	-6,08	198	--	
PGP-1301	28,8956	--	8,95	7,22	12,46	13,18	-1,36	179	3	
CASBEGA	24,0458	--	7,70	3,91	5,82	4,74	-2,36	891	--	
P.5 EMP. BCO. VITALICIO	11,3421	--	7,69	6,37	5,64	5,10	3,73	1.014	--	
C.R. VALENCIA	24,9849	--	7,54	3,88	2,97	1,82	-0,16	1.810	--	
F12 (1)	23,7505	--	7,41	2,73	2,54	2,00	-1,85	1.283	116	
F13 (1)	23,6155	--	7,23	2,96	3,50	2,28	-1,32	2.233	1.044	
ENCE	11,6456	--	7,20	3,76	3,99	--	-0,32	--	--	
EMPLEO 1 F2	23,4167	--	7,15	3,20	--	--	--	1.538	19	
NORTE FORESTAL	27,3599	--	7,11	3,63	3,71	3,69	4,42	43	--	
005-001-001	23,0863	--	7,10	2,40	5,34	3,78	-0,72	1.166	--	
EMPLEADOS TELEFÓNICA	17,3930	--	7,06	3,51	6,16	3,21	-6,72	44.257	23.342	
F22 (1)	22,4681	--	7,02	2,36	4,69	2,67	-4,71	3.379	357	
REPS.YPF LUBRI.YESPEC	2,2537	--	6,99	2,14	4,75	3,15	-3,49	464	44	
REPSOL PETRÓLEO	2,2535	--	6,99	2,14	4,75	3,15	-3,50	3.508	838	
ENTHONE OMI	23,4132	--	6,94	3,91	6,40	4,82	-1,69	57	2	
REPSOL YPF	2,2538	--	6,93	2,72	5,45	3,15	-3,49	1.844	40	

(Fuente: Inverco, marzo 2008)

Llama la atención que cuando la bolsa va mal, las rentabilidades de los planes de pensiones van mal prácticamente en la misma proporción. Sin embargo, cuando el crecimiento anual de la bolsa es muy alto, esta subida no se refleja de igual manera en la rentabilidad de los planes de pensiones.

La justificación a esta baja rentabilidad tiene varias explicaciones que dependen del punto de vista de quien las hace. Hay quien opina que el mercado español es demasiado pequeño y los gastos de gestión no compensan el volumen a gestionar. Incluso algunos se quejan de que las últimas modificaciones fiscales necesitan unos gastos de adecuación de sus herramientas que no se ven compensados.

Hay también un lamento casi generalizado por parte de los gestores de planes de pensiones porque en España las aportaciones de los españoles a estos productos suponen solamente el 8,2% del PIB y este porcentaje es muy inferior al de la media europea.

De hecho, según datos de Inverco, el ahorro en España en fondos de pensiones es del 14% del total, muy lejos de los ciudadanos de Holanda y el Reino Unido que dedican a este concepto más del 50% de su ahorro. Sin olvidar Alemania (31,6%), Francia (30,6%), Dinamarca (48,9%) y Noruega (33,8%).

Planes de pensiones en el caso español

No es fácil encontrar análisis que expliquen la baja rentabilidad de los fondos de pensiones españoles. Hay quien apunta a que puede haber algún conflicto de intereses y que las inversiones que realizan los gestores no buscan sólo la rentabilidad de sus clientes, sino que tienen en cuenta también la conveniencia de la entidad financiera y los productos que ésta saca al mercado.

El hecho es que los planes de pensiones no parecen ser la solución que prometían. Además, hay algo en lo que no se hace mucho hincapié en los medios de comunicación y es lo referente a la seguridad que ofrecen esos planes a tan largo plazo. En España no hay datos, dada la escasa historia de ese producto, pero las noticias sobre algunos fraudes en EE UU no fomentan la tranquilidad. Las crisis financieras que de tanto en tanto afectan a la economía tampoco ayudan, sobre todo teniendo en cuenta que quien aporta su dinero a un plan de pensiones no es habitualmente un experto. El ahorrador está atado a veinte o treinta años vista y, si cuando ya está a punto de llegar a la meta, surge una crisis, como la de 2008, tiene que recuperar su dinero con pérdidas porque ya no puede esperar más años para rescatarlo. Teóricamente es ahorro a largo plazo, pero cuando quedan menos de cinco años para la jubilación, esa inversión antigua se convierte, sin poder impedirlo sobre todo si es un plan de empleo, en inversión a corto. Al llegar a ese punto se está al albur de las turbulencias. La inversión realizada durante tantos años se encuentra en riesgo y no puede hacer nada para atenuarlo. ¿No deberían estos productos tener unos años de flexibilidad para la recuperación de la inversión?

Es importante señalar que los fondos de pensiones no están comprendidos en el sistema español de garantía de depósitos⁴⁶, como sí

⁴⁶ Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (www.fgd.es).

lo están los depósitos bancarios. Muchos partícipes de planes de pensiones no conocen esta circunstancia y por tanto tampoco saben que, si su gestora del plan de pensiones quiebra, a pesar de los controles que reglamentariamente hace la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, perderían el patrimonio que tuvieran depositado en esas compañías. Dados los tiempos que corren, y las experiencias de países con tanta tradición en estos productos como EE UU, no es descartable que estos problemas puedan surgir también en España.

No son estas las únicas dificultades a las que se enfrenta la persona que participa en un plan de pensiones. En el caso de que el plan sea de empleo, compartirá inversión con personas de todas las edades. No es lo mismo invertir en un plan para trabajadores que tienen, al menos teóricamente, veinte o treinta años de vida laboral, que para aquellos que están a punto de salir de ella. Y no digamos si se han visto obligados a hacerlo antes de tiempo porque una reconversión los ha expulsado cuando estaban en el final de la cuarentena.

Así, trabajadores a punto de llegar a la hora obligada de la jubilación (la marcada por la ley o la obligada por el ERE de turno) ven cómo su plan de pensiones se está gestionando con criterios que no corresponden a su realidad, sino a la de empleados más jóvenes.

Ocurre con frecuencia que los trabajadores afectados por despidos por razones de edad a través de un ERE, no están representados en los órganos de decisión que controlan a la gestora porque ya no se los considera trabajadores de la empresa.

En el caso del plan de pensiones de empleo español más importante por el número de partícipes, se da la paradoja de que la mayor parte del patrimonio del fondo está constituido por las aportaciones realizadas por el colectivo que ahora está fuera de la empresa porque han sido despedidos al llegar a la cincuentena. Están afectados por el ERE como prejubilados o desvinculados, pero todavía no han cumplido los 61 años preceptivos para rescatar su plan de pensiones.

Como no son empleados de la empresa, no han participado en la elección del comité de empresa que es quien elige a los miembros de la Comisión de Control que controla a la gestora del fondo. Es

decir, son titulares de la mayor parte del patrimonio y son los que lo van a necesitar en el más corto plazo y, sin embargo, no tienen ninguna oportunidad de hacer oír su voz. Tampoco pueden elegir a sus representantes los jubilados, que una vez que son beneficiarios, no pueden cambiarse a otro plan. Sobre este último punto el Tribunal Constitucional ha declarado “inconstitucional y nula” la parte del artículo 7.2 del Real Decreto 1/2002 de 29 de noviembre que regula los planes y fondos de pensiones.

La sentencia, fechada el 29 de noviembre de 2010 da la razón a la Asociación de Prejubilados de Telefónica, que en septiembre de 2005 alegó ante el Supremo la inconstitucionalidad de la norma al excluir en la designación de los miembros de la comisión de control del plan de pensiones de la empresa a su colectivo (El País, 22-12-2010).

No son los únicos problemas. En este plan de pensiones de empleo, los desvinculados y prejubilados cumplen los requisitos para ser considerados desempleados de larga duración, pero no pueden hacer uso de ese derecho:

“... por haber sido establecido en el Reglamento que para ello se exige un nivel de ingresos periódicos máximos que en la práctica ninguno cumplimos ya que en la nómina que recibimos de Telefónica nos lo impide. Además estos ingresos son controlados por los que tienen que decidir si nos corresponde o no, con lo cuál no hay posibilidad de defensa.”⁴⁷

Afortunadamente, ahora la ley permite el traslado del plan de pensiones de los afectados por el ERE a otro plan de pensiones de cualquier entidad, y eso permite ejercer el derecho que marca la ley. En el mismo boletín se dice que:

“La política de inversiones la establece la Comisión de Control en la que su composición viene determinada por el accionariado actual que es de un 70% para Telefónica y un 15% para cada uno de los sindicatos mayoritarios CC OO y UGT.”

⁴⁷ Boletín Asociación Cultural de Prejubilados de Telefónica Sevilla Marzo 2008

En una de las asambleas informativas (2009) que anualmente convoca la Comisión de Control del plan de pensiones de empleo de esta empresa, por diversas ciudades españolas, para informar a los partícipes, mayoritariamente formada por afectados por los sucesivos ERE, se produjo un diálogo significativo. Un asistente, afectado por las pérdidas del fondo, reclamó responsabilidades por lo que estaba pasando. La secretaria de la Comisión de Control le contestó que no tenía por qué dárselas porque los partícipes que estaban en esa asamblea no la habían elegido para ese cargo aunque, efectivamente, ella junto con el resto de la Comisión de Control estuvieran gestionando su patrimonio. La Comisión de Control que controla el fondo se elige a través de los representantes de los trabajadores de la empresa, y los prejubilados y desvinculados no pueden participar en esas elecciones.

Es curioso observar que aunque cambien las circunstancias, no cambian las recetas que se ofrecen. En 2008 y en el momento en que se produce un cambio de ciclo económico, por cierto largamente anunciado, el informe anual del Banco de España insiste en la necesidad de reformar “pronto” el sistema de pensiones para garantizar la buena salud de las finanzas públicas.

“...Por último no hay que olvidar que las finanzas públicas españolas se enfrentan a importantes retos en el medio y largo plazo, como consecuencia de la presión sobre el gasto público que ejercerá el previsible envejecimiento de la población. De no acometerse pronto reformas adicionales en los sistemas de pensiones, que sirvan para aumentar su grado de contributividad y fomenten el desarrollo de sistemas complementarios, la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas resultará cada vez más costosa y difícil”.⁴⁸

El discurso catastrofista respecto al sistema público de pensiones no ha cambiado con los años aunque las circunstancias económicas sí lo han ido haciendo. El mensaje que se envía a la población es el mismo en época de crisis o en tiempo de expansión economi-

⁴⁸ Informe Anual del Banco de España (junio 2008).

ca; con crecimiento poblacional escaso o con porcentajes de inmigración del 11%; con déficit estatal o con superávit en las cuentas públicas y en la propia Seguridad Social.

Se echa de menos un estudio serio y no interesado de la situación. Si lo que se pretende es tener un sistema público de pensiones potente, las conclusiones diferirán de si lo que se quiere es potenciar los planes de pensiones soportados por entidades privadas. Es falaz la tesis de plan de pensiones público contra plan de pensiones privado. Son dos concepciones distintas que exigen tomar medidas diferentes dependiendo de lo que se quiera promover.

El papel de los sindicatos en los despidos por razón de la edad

“Tengo claro que estoy en esta situación por culpa de los sindicatos, pero sé también que, gracias a que trabajaba en una empresa que se ha visto obligada a negociar con ellos, la indemnización ha sido más alta. En otras empresas más pequeñas, son muchos a los que han expulsado en condiciones más precarias que las mías porque no tenían ninguna organización fuerte que velara por sus intereses.”

Esta opinión de una persona despedida por su edad a través de un ERE, creo que resume bien el papel que los sindicatos juegan en estos procesos. Por un lado parece que facilitan a las empresas su labor, pero por otro, si tienen fuerza, pueden imponer condiciones para que los despidos sean, al menos, en mejores condiciones económicas.

Sin unos agentes con quienes negociar, las empresas tendrían muchas dificultades para sacar adelante un proceso de despido masivo. Todo se puede hacer y ejemplos hay de que se ha hecho, pero el coste para la empresa y para el gobierno de turno es muy alto. Negociar es la mejor solución, pero negociar con quién. Cuando estamos hablando de despedir a catorce mil empleados en un solo proceso, hay que buscar a alguien con la suficiente representatividad y poder para que los acuerdos no solo sean válidos, sino también efectivos y, a ser posible, bien aceptados. Los sindicatos son en este momento las únicas organizaciones que pueden jugar un papel preponderante en estos litigios.

El papel de la empresa en estos procesos está muy claro. Es la empresa la que propone, la que tiene el plan prefijado, la que ha hecho los números y sabe qué es lo que quiere obtener y el precio que le merece la pena pagar por conseguirlo. Es también la que co-

noce a la plantilla, no en vano hace encuestas para conocer el clima laboral. También sabe si los mensajes subliminales que ha lanzado sobre la existencia de una plantilla sobredimensionada han calado. Pero su fuerza se ve contrastada con la que tienen los sindicatos. Es el poder de convocatoria de estos últimos lo que les da el poder de negociación. También las empresas quieren tener alguien con quien pactar porque prefieren la negociación al conflicto abierto.

Nuevo poder

Los sindicatos, los llamados mayoritarios porque son los que han ganado las elecciones sindicales, se han convertido en los últimos años en un elemento más del poder establecido y su actuación está en consonancia con ese nuevo lugar que ocupan dentro de los grupos de influencia.

La llegada de la democracia y lo que se dio en llamar modernización de la economía llegaron de la mano. Muchas empresas deseaban el modo de hacer de otros países de nuestro entorno geográfico. Pero la "antigüedad" de la economía española no sólo era algo que, desde su punto de vista, beneficiaba al trabajador, sino que también había permitido a las grandes empresas españolas vivir en una especie de pseudomonopolio. Ciertamente no podían hacer despidos masivos, pero tampoco tenían que competir con esas empresas cuyas libertades de contratación y despido deseaban.

Los cambios tecnológicos de los años setenta significaron que muchos puestos de trabajo dejaron de tener sentido. El caso de las empresas de telecomunicaciones, pioneras en la incorporación de las nuevas tecnologías en nuestro país, es uno de los ejemplos más claros. La automatización de los equipos hicieron innecesarios muchos puestos operativos y de escasa calificación. Al colectivo afectado, en general un grupo muy numeroso dentro de las empresas, no se lo despidió, sino que se le formó para que se dedicaran a otra actividad. Tampoco era raro que, en momentos puntuales de crisis, las empresas se transfirieran a los ingenieros mediante ofertas de

trabajo a la medida. Esta situación no afectaba en exclusiva a las relaciones laborales, sino que implicaba también las relaciones comerciales entre las empresas. Las grandes compañías, sobre todo las que se dedicaban a sectores considerados estratégicos, no podían acudir a un mercado verdaderamente libre de suministradores, sino que tenían que elegir para sus compras a aquellas compañías que estaban fuertemente instaladas en España y que contaban con cierta protección. La economía “anticuada” que aparentemente protegía a los trabajadores del despido libre, también amparaba a las empresas.

La llegada de la democracia trae consigo unas nuevas expectativas económicas. También es la economía la que precipita la llegada de un nuevo sistema de libertades. En aras de esa nueva libertad económica y social se hacen cosas que no se hubieran podido hacer, al menos de esa manera, bajo el paraguas de una dictadura ya en fase de desaparición.

Los sindicatos, como el resto de las fuerzas sociales, colaboraron decisivamente en la llegada de las libertades. Es justo reconocer las innumerables represalias que sufrieron en sus lugares de trabajo y fuera de él los trabajadores afiliados a los sindicatos. Incluso cuando la legalidad les abrió la puerta, muchos directivos empresariales eran reacios a la negociación con los sindicatos, pero la realidad se impuso. En poco tiempo, los trabajadores pertenecientes a un sindicato pasaron de estar mal vistos por la empresa e incluso sancionados por la misma, a sentarse con su dirección para negociar los convenios colectivos. Tampoco fue raro el caso de sindicalistas que pasaron a formar parte de la cúpula directiva de su empresa después de las elecciones del año 1982.

Una vez que las empresas admiten la necesidad ineludible de contar con los sindicatos para la negociación colectiva, cambian su actitud. Hay que eliminar fricciones, hay que crear un clima de confianza y se despliegan una serie de acciones que van en la dirección deseada. El análisis de los convenios colectivos desde el año 1981 muestra la evolución de las cláusulas donde los sindicatos van recibiendo determinadas ventajas que, es cierto, les permiten desarrollar su actividad en mejores condiciones.

Como representantes que son de los trabajadores participan en aquellos organismos donde éstos tienen que hacer llegar su voz, como por ejemplo en los planes de pensión de empleo. Sin embargo, su intervención no es siempre bien vista por muchos de los participantes⁴⁹.

Los sindicatos obtienen su fuerza de los trabajadores afiliados y de quienes les votan en las elecciones sindicales pero, sobre todo en las grandes empresas, las negociaciones se hacen al máximo nivel y es habitual que en ellas participen asesores que trabajan directamente para el sindicato.

La gestión de las organizaciones sindicales hace mucho que dejó de ser algo “amateur”. Las técnicas y los métodos que utiliza ya no tienen solo que ver con el compromiso personal y un tanto arriesgado de los delegados de hace años. Las formas de trabajo son empresariales⁵⁰.

⁴⁹ En el foro del periódico *Expansión* del 20 de octubre de 2008, <http://www.expansion.com/2008/10/17/inversion/1224276599.html>, un forero decía: Fonditel es una sociedad anónima con tres socios capitalistas: “Telefónica y los “sindicatos” CC OO y UGT. La Comisión de Control del Plan está formada por: Telefónica, UGT y CC OO. En el ejercicio 2007, Fonditel tuvo una media de 28 “empleados” (14 de dirección y mandos intermedios y 14 resto de plantilla), con un “salario medio anual” de 97.040 € (más de 16 millones de pts). En el primer semestre de 2008, Fonditel cobró una comisión por la gestión (tan mala) del plan de Telefónica de 6.649.836 € (más de 1.100 millones de pts) y la Comisión de Control del Plan percibió más de 19 millones de pts en concepto de dietas y viajes, mientras que las pérdidas de las inversiones financieras del plan ascendieron a 115.422.546,42 € (más de 19.200 millones de pts). Si los que componen la Gestora son los mismos que los de la Comisión de Control, ¿quién controla a quien?” (sic)

⁵⁰ La publicidad electoral de UGT en los medios de comunicación, sobre todo prensa escrita y radio en el ámbito nacional ha sido mucho más fuerte que la de Comisiones Obreras en estos últimos meses. Sin embargo, a tenor de los resultados, esto no ha resultado lo suficientemente rentable a UGT ya que el sindicato que dirige Cándido Méndez no sólo no ha logrado reducir la ventaja de CC OO, sino que ésta se ha ampliado.

Esto evidencia, según fuentes sindicales, que las técnicas de toda la vida, visitando “puerta a puerta” las empresas y haciendo campaña electoral entre las plantillas resulta, al final, el método más eficaz para conseguir delegados.

Generalmente los sindicatos contratan a profesionales para hacer este trabajo de visitar empresas y realizar los preavisos (convocatoria de elecciones sindicales). Aunque estas mismas fuentes dicen que la eficacia de los “agentes electorales” es mayor cuanto más vinculados están al sindicato (Cinco Días, Raquel Pascual - Madrid - 17/03/2007).

Difícil papel

No es fácil para los sindicatos participar como interlocutores de los trabajadores en un proceso de despido colectivo. Su prestigio acaba dañado. En el caso de los despidos por edad tienen que valorar todo lo que la empresa pone encima de la mesa y la decisión no es fácil. Con el señuelo de la viabilidad de la empresa en el futuro, que contratará gente más joven y que dará formación a los que se quedan, creen que aceptar esa solución es la mejor de las posibles en aras a evitar “daños mayores”.

Una solución que, en muchos casos, los propios representantes de los trabajadores tratan de evitar para sí. Quedar fuera de la empresa es perder muchas cosas, quizá intangibles, pero reales.

Los sindicatos, a la hora de negociar, tienen que tener en cuenta muchos factores. Lógicamente no ven el problema sólo desde el punto de vista de la empresa concreta que hace la propuesta, sino del sector en el que desarrolla su actividad y de la situación económico-social del momento. Son conscientes también de que las condiciones que se ofrecen para los despidos van a ser cada vez peores y tratan de compensar esa pérdida de puestos de trabajo con la creación de otros nuevos y con el compromiso empresarial de un plan de formación para los trabajadores que son más jóvenes y que por eso se quedan en la empresa.

Un asunto no resuelto es que estos trabajadores “eremizados” se quedan sin representantes legales que defiendan sus derechos. No trabajan en la empresa aunque la empresa les paga la indemnización mensualmente, pero tampoco están jubilados. Están en un limbo legal. Las asociaciones que se han creado entre los afectados no tienen entidad ni trayectoria suficiente como para poder negociar con la empresa para que cumpla lo pactado en todos sus detalles.

Mejor sin convenios colectivos

No ha sido baladí el esfuerzo realizado desde hace años por las grandes empresas entre sus empleados, para tratar de cambiar una

cantidad importante de la parte fija de los salarios por otra variable que no estuviera sujeta a convenios colectivos y por tanto bajo directo control sindical.

La empresa juega su papel y sabe que necesita a los sindicatos, pero también trata de prescindir de ellos con unas políticas que favorezcan que los empleados, sobre todo los más jóvenes y preparados, piensen que las organizaciones sindicales no tienen cabida en su situación laboral.

Entre unas cosas y otras, muchos trabajadores recientes con muy buena formación técnica están cayendo en la trampa porque creen que pueden negociar en mejor posición con la empresa si lo hacen individualmente.

SEGUNDA PARTE

**HOJA DE RUTA PARA JÓVENES
CON TALENTO**

Se necesita mano de obra muy cualificada

La modernización de la economía, consecuencia de los desarrollos tecnológicos, hace necesaria una mano de obra muy cualificada. Incluso en la atrasada España de aquellos años de mediados del siglo XX, ya no era útil el obrero que apenas sabía leer y escribir. Se necesitaba gente capacitada, gente que supiera. Por eso en los años sesenta se promueve el llamado Plan para la Igualdad de Oportunidades (PIO) que permitió, por primera vez, que los hijos más capacitados de la clase obrera accedieran a la universidad. Hasta entonces esta institución había sido un destino exclusivo para los hijos de la elite social. A pesar del PIO, tampoco fue fácil para los estudiantes menos pudientes económicamente acceder al templo del saber porque los filtros (académicos, políticos, económicos y culturales) eran muchos. En cuanto a los puramente académicos, obviando los otros, que también eran importantes, había una primera prueba eliminatoria para los estudiantes cuando tenían tan sólo diez años. Otra posterior, la primera reválida, cuando se terminaba el bachillerato elemental a los catorce. Se continuaba con una nueva reválida al final del bachillerato superior con dieciséis años. Una vez superada esta prueba, se cursaba el llamado curso preuniversitario y, si se superaba, era preciso, para acceder a la facultad o escuela de ingeniería elegida, aprobar un examen eliminatorio que se hacía en la propia universidad. Mucha gente quedó fuera, sobre todo los que no pudieron pagarse un buen colegio⁵¹ o el complemento de atención que hubieran necesitado para superar los filtros académi-

⁵¹ Los colegios más caros, los reconocidos, examinaban a sus alumnos de bachillerato en el mismo centro (excepto las reválidas), como ocurre ahora con los colegios privados. En los otros, los alumnos todos los años tenían que hacer, desde los diez años, los exámenes finales de junio en los institutos en jornadas maratónicas. Las notas obtenidas durante el curso no se tenían en cuenta. Los examinadores no conocían a los estudiantes y les juzgaban por ese único examen final.

cos, pero los que finalmente llegaron eran gente muy preparada. En los ocho años previos a su acceso a los estudios universitarios, habían tenido que superar cuatro exámenes eliminatorios.

No es ningún secreto que buena parte del crecimiento y bienestar de los últimos treinta años en España se debe a esos profesionales bien formados que salieron de las universidades españolas. Son los mismos que hicieron posible la calidad de la sanidad y los logros tecnológicos de muchas empresas. En España el paro es crónico y no desaparece ni siquiera en los mejores momentos de crecimiento económico. Por eso, quienes quisieron trabajar en las mejores empresas del país, tuvieron que pasar a su vez oposiciones muy reñidas; ésas que en años posteriores, a principios de los noventa, sólo quedaron reservadas a los que querían acceder a un empleo público.

Las leyes del mercado funcionan de acuerdo a lo que les es propio y también es así en los casos de contratación laboral, por eso los titulados universitarios, al ser muchos, dejaron de ser minoría selecta. En poco tiempo empezó un proceso de asalarización de los profesionales con formación universitaria que no ha hecho más que acentuarse. Como parte de este proceso se produce, a principios de los años noventa del siglo pasado, un fenómeno hasta entonces desconocido: en los procesos de ajustes laborales de las grandes compañías son los profesionales de más alto nivel los primeros en ser despedidos. Después de todo, aunque eran asalariados, también es cierto que eran los que tenían el sueldo más alto. Es decir, eran caros para las empresas. Al mismo tiempo, el mercado se estaba llenando de nuevos titulados universitarios, que dada su abundancia y debido a la escasez de oferta en la que trabajar, estaban dispuestos a hacerlo en muchas peores condiciones que los ya instalados.

¿Demasiados recursos? ¿Demasiado preparados?

Con la desaparición de los estrictos filtros que jalonaban el acceso a los estudios superiores, al menos en España, el acceso a la uni-

versidad se hace casi universal. Prácticamente cualquiera con un mínimo de interés podía estudiar una carrera universitaria, porque las había y las hay de distintos grados de dificultad. Pero ya no hacía falta estar entre los mejores de la clase para tener la posibilidad de graduarse. Se produce entonces una inflación de universitarios que no hace sino profundizar en la depreciación de los profesionales con formación superior.

El hecho de tener estudios universitarios ha perdido parte de su atractivo como medio de ascenso y consideración social. Quedan algunos reductos, como la judicatura, que conservan prestigio y privilegios.

En el caso de la carrera judicial se debe fundamentalmente a que para su acceso no rigen las leyes del mercado, pero sobre todo porque son, junto al legislativo y el ejecutivo, un poder del Estado. Pero también en la judicatura algo se está empezando a quebrar y se puede ejercer el poder del Estado desde la inestabilidad. Muchos ciudadanos no conocen esta situación de precariedad de jueces que les juzgan y que un artículo de periódico⁵² describe con nitidez.

Sin embargo, en términos globales, la medicina o la ingeniería, antes consideradas como el acceso a un determinado estatus, son las que han sufrido, desde un punto de vista comparativo, un proceso de devaluación más acusada. Y para que haya ocurrido esto no sólo ha influido que ahora hay más gente capacitada para ejercer la profesión, sino también la manera en que ésta se ejerce. Si a principios del siglo pasado la figura del profesional liberal, que ejercía por libre, estaba extendida, ahora eso ya no es tan común. La sofisticación de la tecnología actual y la obligada especialización inciden en que un profesional de alta calificación, para ejercer, precise de costosos medios técnicos que se quedan anticuados en muy poco tiempo. Pero no sólo eso. La figura del profesional aislado que aplica en solitario sus conocimientos ha pasado necesariamente a ser la del equipo de especialistas que ven el problema desde distintos puntos de vista, porque la solución no puede venir desde un único enfoque. Para ejercer y poner en valor los conocimientos, además de tenerlos, se precisa contar con costosos medios huma-

⁵² *El País*, 9-01-2010 (José Luis Barbería): "Aquí un precario, para juzgarle".

nos y técnicos. La figura del investigador aislado en un laboratorio particular ha dejado de tener sentido.

¿Importar el saber o exportar resultados?

Actualmente, lo habitual es que los profesionales pongan sus conocimientos y habilidades a disposición de las empresas. Se han convertido en asalariados. La tendencia empezó hace tiempo y, cada vez más, los titulados superiores son trabajadores con un alto nivel de calificación que se encuentran en el mercado de trabajo sometidos a las leyes de la oferta y la demanda del corto plazo. Ahora lo más importante no son los conocimientos ni las capacidades, que “parece” que son muy abundantes, sino el precio que se está dispuesto a aceptar por llevarlos a la práctica.

El saber, entendido como conocimiento que se proyecta en el largo plazo, no se aprecia⁵³. Se busca la capacidad para resolver las cosas del momento, los problemas concretos. Algunos gobiernos creen que si se importa mano de obra para hostelería, construcción o fontanería, también se puede importar mano de obra de un nivel técnico superior⁵⁴, datos que confirman la tendencia europea a convertirse en receptores de mano de obra de alta cualificación). Se considera que es más barato contratar inmigrantes⁵⁵ allí donde los haya, que costear unos estudios onerosos que en el mejor de

⁵³ “...Ahora las grandes empresas no necesitan personas con grandes conocimientos, o al menos eso piensan sus gestores actuales... Esto está motivado muy probablemente porque desde hace unos años la gestión de una compañía se ha separado del conocimiento que la empresa necesita tener para conseguir sus objetivos. Los nuevos gerentes son financieros y no conocen, ni comprenden, lo que gestionan. ¿Puede un consejo de administración decidir en qué tecnología invertir si no cuenta entre sus miembros a nadie con los conocimientos suficientes? (Bit marzo 2009. T. Pascual Ogueta).

⁵⁴ España necesita 100.000 inmigrantes cualificados al año para cubrir la demanda (www.elmundo.es 22 oct. 08).

⁵⁵ “Se buscan 25.000 ingenieros” (*El País*, 6 de mayo de 2008).

“Bruselas prepara un plan para atraer inmigrantes cualificados de la UE” (*Cinco Días*, 14-09-2007)

los casos darán su fruto pasados diez o quince años y, para entonces, el gobernante de turno ya no estará en el poder.

Sin embargo, las soluciones precipitadas a los problemas concretos del momento no son nunca las mejores. A veces ni siquiera son buenas. Si en el verano de 2008 se abogaba por contratar médicos de otros países que tuvieran su título en proceso de homologación, en el otoño de ese mismo año se descubría un fraude que proporcionaba falsos títulos de medicina⁵⁶. El control estatal, tan criticado a veces por un exceso de celo, puede mejorarse, eso es indiscutible, pero parece que no es nada recomendable que rebaje su nivel de exigencia. La ambición irresponsable de unos pocos es la causante de que el Estado tenga que actuar cada vez en más ámbitos y más contundentemente.

Todo lo anterior no hace sino confirmar el proceso por el cual la consideración del trabajo de los titulados superiores ha cambiado sustancialmente y ha perdido “el brillo” que tenía el siglo pasado.

Hace unos diez años se puso de moda la realización de maestrías (MBA⁵⁷ y similares) de especialización. Esto es la consecuencia de esa proliferación de títulos universitarios aparentemente al alcance de cualquiera. Para ser elegido ya no bastaba ser titulado universitario, era necesario tener un MBA y cuanto más caro mejor. Ahora están empezando a perder parte de su distinción porque son muchos los graduados universitarios que se los han podido costear.

⁵⁶ Ejercer como médico en la sanidad privada le cuesta a un español seis años de estudio. Pero a la mitad de los 27 detenidos y 18 imputados en las últimas semanas por la Policía Nacional en una operación contra una red de títulos universitarios falsos les costaba en torno a 18.000 euros. Uno de ellos, incluso, que ejercía en una residencia de la tercera edad de Villafranca de los Barros (Badajoz), tenía un proceso abierto por un posible caso de mala praxis al recetar un fármaco que casi les cuesta la vida a dos ancianos, explican fuentes de la investigación. En la operación, la mayor contra este tipo de delitos, se han interceptado 42 títulos falsos, también de Fisioterapia, Psicología, Farmacia o Derecho entre otros. Los acusados, todos españoles menos tres de origen latinoamericano, consiguieron sus diplomas a través de dos academias. Una ubicada en Alicante y la otra en Málaga, ofrecían habitualmente cursos de acupuntura o medicina china, explica la policía, y sus responsables habían creado falsas universidades virtuales para justificar unos diplomas supuestamente emitidos en dos universidades de Lima (Perú), donde la policía esperaba ayer que se produjeran tres detenciones más. (*El País*, 22 oct. 08.)

⁵⁷ *Master Business Administration*.

Proceso de Bolonia y los recursos humanos

Estamos en el tiempo de instauración del llamado proceso de Bolonia y cuesta trabajo encontrar el consenso suficiente sobre la necesidad de su implantación. Confluyen, por un lado, la inercia que se resiste a todo cambio por parte del estamento universitario (docentes y estudiantes) y, por otro, que la universidad que se propone no coincide con lo que muchos piensan que tiene que ser la universidad. En lo que casi todos están de acuerdo es que la universidad española actual no responde a lo que la sociedad demanda de ella, pero tampoco hay acuerdo sobre cuál debería ser esa respuesta.

Hasta hace muy poco la universidad sólo ha sido accesible a una minoría. Era el medio para acceder al conocimiento, pero también la manera de conseguir una determinada posición dentro de la sociedad. Ahora que la universidad se ha popularizado, ha perdido también parte del “brillo” que daba a una persona la posesión de un título universitario. La culminación de unos estudios superiores en la universidad no garantiza el ascenso social. Tampoco garantiza un puesto de trabajo aunque sí es cierto que, de acuerdo a los datos estadísticos, los titulados universitarios tienen más probabilidades de encontrar un trabajo y que, cuando lo encuentran, están mejor remunerados. También los datos conocidos dicen que muchos de ellos están infrautilizados. Un porcentaje importante no trabaja en el área de conocimiento para el que están más preparados y, lo que es peor, que para la realización competente de los trabajos que tienen asignados no necesitan esa formación superior que tienen y que, sin embargo, sí se les ha exigido para poder acceder a esa ocupación. Es un problema de oferta y demanda. Muchas empresas prefieren, puesto que lo pueden pagar porque no es caro, tener titulados superiores aunque la formación necesaria para la activi-

dad a realizar sea de formación profesional. Esta situación es una fuente de frustración personal y de derroche social.

Hay otras formas de ver la universidad. En *Las Siete Partidas* de Alfonso X El Sabio se dice de los estudios que serían equivalentes a los de la actual universidad: *Ayuntamiento de maestros et de escolares que es fecho en algun lugar con voluntad et con entendimiento de aprender los saberes*.

Ahora lo que se busca es que quien sale de la universidad sea capaz desde el primer día de aplicar unas técnicas concretas. Se busca un empleado que tenga instrucción en el sentido de que conozca unas reglas que le permitan ejecutar algo, o manejar algo, o solucionar algo que ha diseñado otra persona. Por supuesto que es necesario que haya personas que hagan esto, pero no es suficiente. En un mundo tan cambiante como en el que las empresas y la sociedad en general se desenvuelven, el entorno cambia y las instrucciones aprendidas pronto se quedarán obsoletas porque nuevos equipos necesitarán nuevas fórmulas. Se necesitan personas capaces de adaptarse, de conocer, de aplicar conocimientos, de diseñar, de generar instrucciones concretas para que otras personas con menos formación puedan actuar. Para eso no vale estar instruido en seguir unas reglas conocidas⁵⁸.

A este respecto me parece significativa la siguiente cita referida a lo que William Cory dijo hace más de 150 años a los estudiantes que iniciaban sus estudios en Eton⁵⁹:

“Al venir a esta escuela os comprometéis en una tarea no tanto de adquisición de conocimientos cuanto de realización de esfuerzos intelectuales mientras os sometéis a la crítica. Podéis conseguir cierto caudal de conocimientos; y no debéis lamentaros por las horas

⁵⁸ *Education means drawing out the talent of the student; instruction means pumping him or her with information until the relief valve lifts, spraying facts about the room. “Why teach history to engineers?”, by Adrian Jarvis (Engineering Science And Education Journal, June 2001).*

⁵⁹ Cita tomada de Victor Pérez-Díaz “La esfera pública y la sociedad civil. Santillana S.A. Taurus, Madrid, 1997; autor que la toma a su vez de Henry Rosovsky en su libro “The University: An Owner’s Manual”. (Norton, Londres, 1990)

empleadas en acumular lo que acabaréis por olvidar, pues la sombra del conocimiento perdido al menos os protegerá de muchas ilusiones. Pero venís a una gran escuela no para adquirir conocimiento, sino para adquirir artes y hábitos: el hábito de la atención, el arte de la expresión, el arte de daros cuenta en un simple momento de una nueva idea, el hábito de someteros a censura y refutación, el arte de indicar asentimiento y desacuerdo de manera graduada y medida, el hábito de fijaros en los detalles con exactitud, el hábito de saber hacer las cosas a su tiempo, el gusto y la discriminación, el valor mental y la sobriedad mental. Sobre todo, venís a una gran escuela para conseguir el conocimiento de vosotros mismos.”

La adquisición de conocimiento necesita tiempo, esfuerzo, actualización continua, interacción con otros, debate, análisis. Se confunde el conocimiento con su aplicación a la resolución de un problema concreto. Cuando un determinado conocimiento deviene en algo particular, se puede formalizar en una serie de instrucciones para que, personas sin el conocimiento profundo del origen sean capaces de aplicarlo. La riqueza, la evolución y el futuro están en ese conocimiento primero que al evolucionar y enriquecerse da lugar a situaciones desconocidas que requieren nuevas habilidades, que constituyen el futuro y el progreso.

No es un debate nuevo la cuestión de qué debe enseñarse en la universidad y cómo debe enseñarse, pero tampoco tenemos que recurrir a otros siglos para tratar de comprender. La esencia del ser humano es la misma desde hace milenios y aunque disponemos de medios poderosos que facilitan la adquisición del conocimiento, la condición humana es la misma. Cada ser humano nace sin saber nada de lo que la humanidad ha ido acumulando. Para no partir de cero debe conocer qué se ha conseguido y cómo se ha alcanzado. A partir de ahí se inicia el futuro a saberes nuevos que heredarán las generaciones venideras.

Refiriéndose a la importancia de la convivencia entre profesores y estudiantes en la universidad, dice Guillermo Jaim Etcheverry⁶⁰:

⁶⁰ “La formación del docente en debate”, Academia Nacional de Educación (<http://www.educ.ar>).

“... Esa contigüidad es la que hace que el estudiante o el joven investigador puedan llegar a ser irremisiblemente infectados...”
“...Una vez que los jóvenes han sido contaminados por el virus de lo absoluto, una vez que han visto, oído, hasta olido la fiebre y el fervor de aquellos que buscan desinteresadamente la verdad, persistirá en ellos algo de ese resplandor singular. Por el resto de sus vidas o de sus carreras- en la mayor parte de los casos rutinaria y poco distinguidas. Esas personas llevarán dentro de sí alguna defensa contra el vacío interior.”

Este autor también hace referencia al libro de Henry Rosovsky citado anteriormente para mencionar lo que en su opinión son los elementos centrales de la educación superior. De acuerdo con su opinión, una persona con educación universitaria debería:

1. Ser capaz de escribir en forma clara y efectiva; de comunicar con precisión, congruencia y fuerza, adquiriendo además el entrenamiento necesario para pensar críticamente.
2. Tener una apreciación crítica de la forma en que se obtiene el conocimiento y una comprensión del universo, de la sociedad y del hombre mismo. Esto implica una familiaridad informada con:
 - Los métodos matemáticos y experimentales de las ciencias físicas y biológicas.
 - Las principales formas de análisis y las técnicas históricas y cuantitativas que permiten investigar el funcionamiento y el desarrollo de la sociedad moderna.
 - Algunos de los logros académicos, literarios y artísticos del pasado.
 - Las más importantes concepciones religiosas y filosóficas de la humanidad.
 - Conocer otras culturas y otras épocas para poder así visualizar la propia experiencia vital en contextos más amplios.

- Poseer cierta comprensión y experiencia en problemas éticos y morales, contar con un juicio informado que le permita hacer elecciones morales discriminativas.
- Haber adquirido profundidad en algún campo del conocimiento. Contar con los datos, teoría y métodos provenientes de algún campo para definir algún tipo de problema concreto, desarrollar la evidencia y los argumentos que se pueden proponer en las distintas facetas de un mismo problema y llegar a conclusiones basadas en una evaluación convincente de la evidencia.

Abundando más en esta línea de opinión, en el artículo citado anteriormente, “Why teach history to engineers?”, el autor dice⁶¹:

“... Un curso de leyes no busca producir gente que conozca todo acerca de la ley, mucho menos cómo practicarla. Un estudiante de leyes aprende acerca de las ideas de justicia, acerca de las normas de prueba, acerca de cómo averiguar cosas. La preparación de una demanda viene más tarde con los exámenes de la Society Law.”

No todo el mundo está de acuerdo con esta forma de ver las cosas. Si en un principio la universidad europea formaba a los que serían los dirigentes de la iglesia, después a los del Estado y ahora a los de la empresa, vemos claramente quién está dirigiendo la sociedad en estos momentos. Son las empresas, las grandes empresas, las que ahora deciden también el cómo y el qué tiene que estudiarse en la universidad. Bolonia, más allá de otras consideraciones, va en esa dirección.

⁶¹ “...A university course in law does not seek to turn out people who know everything about the law, much less how to practice it. A law student learns about ideas of justice, about standards of proof, about how to find things out. Factual cramming comes later with the Law Society examinations...”

La empresa necesita recursos

La empresa para cumplir sus objetivos necesita disponer de unos recursos y de entre todos ellos destacan por su importancia los recursos humanos. El valor que se les da se basa en tres factores fundamentales: primero, en que son imprescindibles, segundo, que necesitan formación continua, y tercero, que su coste, tanto económico como de gestión, es alto. La empresa no ve personas, sino recursos⁶². Si pudiera prescindir de esos recursos lo haría y por eso, en la medida de lo posible, se afana por deshacerse de ellos. Intenta utilizar máquinas que hagan lo mismo o procura que sea otra empresa la que “cargue con ese peso humano”. Compra a otra compañía el servicio que necesita y es esta segunda la que se encarga de contratar y gestionar las personas que hacen el trabajo. La gran empresa contrata una prestación a otra empresa. No quiere ver, ni tratar, a personas porque esa función se la deja a la empresa contratada.

La empresa es egoísta, sólo mira por su beneficio. Los trabajadores son sólo una herramienta más para conseguir su objetivo. Habrá las excepciones que toda generalización lleva consigo. También se dice que todos los padres quieren a sus hijos y se sabe que hay algunos que no los aman. En el caso de las empresas ocurre lo mismo. Salvo excepciones, las empresas no tienen el más mínimo interés en sus trabajadores, excepto en su calidad de instrumentos que le permiten conseguir sus objetivos y, entre ellos, obtener el beneficio previsto.

Es preciso hacer evidente este enfoque para poder valorar en su justo término las afirmaciones y recomendaciones que se hacen desde el punto de vista de las compañías. Así, mientras el presidente de la CEOE pide reiteradamente el abaratamiento del

⁶² Según Maria Moliner en su *Diccionario de Uso del Español*, recurso: medio a que se recurre para algo.

despido, esta organización despide a su secretario general con una indemnización que supera el millón de euros⁶³.

⁶³ La CEOE indemniza a Jiménez Aguilar con 1,9 millones de euros.

El dinero cobrado por el ex secretario general de la patronal ha sido posible al cambiar el concepto de cese por despido (*La Vanguardia*, 23/10/2008).

¿Quién posee la empresa?

Se considera casi un axioma que, si a las grandes empresas les va bien, eso es positivo para el país en el que radican. Sin embargo eso por sí mismo no es una verdad absoluta. También hay que tener en cuenta que no es fácil encontrar una definición aceptable por todos sobre lo que se considera bueno para una sociedad determinada.

En cualquier caso no hay que olvidar que cuando se habla en nombre de las empresas, de lo que consideran que es mejor para la entidad, en realidad están refiriéndose a lo que es más beneficioso para sus dueños. La palabra empresa no deja de ser una denominación abstracta y cuando se habla sobre lo mejor o peor para ella, en realidad se están refiriendo a lo que es bueno para los que la poseen. Los dueños son sus accionistas y en esta afirmación, aunque absolutamente cierta, hay que señalar que no nos referimos a los pequeños accionistas que, aunque teóricamente propietarios, no son sino “clientes” de esa empresa. Clientes porque ponen su dinero en ella a cambio de unas expectativas de ganancia o de la perspectiva de cobrar un dividendo. Compran algo que no está garantizado que vayan a recibir. Adquieren una posibilidad. Unos clientes especiales porque no pagan después de tener un resultado, sino que lo hacen con antelación y según una probabilidad de beneficio que no tiene por qué cumplirse. Las grandes empresas, conscientes de esto, tratan a los accionistas minoritarios como esos clientes que son. Los convencen a través de campañas de mercadotecnia específicas, con el objetivo claro de captar su dinero. El fin último es que una parte del patrimonio de esas personas vaya a sus arcas y no a las de la competencia. Hay mucha diferencia entre comprar un producto y comprar un resultado que no está garantizado.

¿Quién es el dueño de la empresa entonces? Los poseedores de la empresa son los que tienen el poder de gestionarla, bien por sí o a través de quien determinen. Los grandes capitales necesarios para las empresas más poderosas rara vez pertenecen a una sola perso-

na. La cara visible de esa propiedad es a menudo el gestor. Teniendo en cuenta las formas que adopta la gestión actualmente, se podría hablar de las otras maneras de “propiedad” que han surgido, que son las que tienen los grandes gestores. Los gestores rara vez son los accionistas mayoritarios, por eso, al menos teóricamente, no son dueños. A veces su participación en la propiedad de la sociedad es meramente testimonial, pero durante su mandato de gestión sí “po-see” la empresa.

Entra aquí en juego otra variable nueva que viene a matizar lo que significan los grandes términos. Observando determinadas decisiones empresariales, o sea, la de los gestores de turno, se puede acabar concluyendo que, después de decir que las cosas se hacen por el bien de la empresa, en realidad los resultados de esas resoluciones acaban beneficiando a personas concretas. Esto se ha visto muy claramente desde el principio de la crisis financiera en otoño de 2008. La prensa, y no sólo la especializada en temas económicos, se ha hecho eco de los desastres producidos por decisiones que sólo han beneficiado a quienes las han tomado⁶⁴.

En páginas anteriores se ha señalado cómo los despidos por razón de edad se llevan a cabo por gestores que superan con creces la edad que ellos mismos han fijado como idónea para abandonar la empresa.

Admitamos pues que la empresa, y de forma más precisa el ejecutivo que la gestiona, maneja los recursos en función de sus in-

⁶⁴ 1. *El País*/ Opinión 19-10-2008

“Codiciosos ejecutivos”

2. <http://www.elcorreodigital.com/vizcaya/20081019>

Codicia, avaricia, usura y descontrol

Iñaki Azkuna, Alcalde de Bilbao

“Ahora la crisis se debe al egoísmo, a la avaricia, a la codicia de unos banqueros que...”

“Y una crisis, querido lector —a nuestro nivel—, se resuelve sin fórmulas maravillosas: trabajando, trabajando y trabajando para crear riqueza y generar empleo. No hay otras fórmulas. Eso y un nuevo orden mundial, en el que el control pueda prevenir estos desaguisados, en que unos codiciosos hunden sus empresas, reciben pingües beneficios y dejan al mundo en la pobreza.”

3. <http://www.abc.es/20081008/opinion-tercera/confianza-20081008.html>

“...No son los banqueros de negocios ni los especuladores profesionales los únicos que han pecado de codicia e imprudencia...”

tereses. Algo muy obvio, pero que se olvida en las declaraciones y en las grandes palabras que se utilizan para defender lo propio, sin que los perjudicados puedan sentirse heridos. Es más, se les pide complicidad en aras de un bien superior.

Por todo lo anterior podemos concluir, admitiendo que el error de hacerlo es mínimo, que las decisiones que se están tomando en muchas empresas en los últimos años están dirigidas a beneficiar sobre todo a sus dueños y éstos son, en un gran porcentaje de casos, los ejecutivos que las gestionan. Viendo a quién benefician las decisiones, se ven mejor las razones por las que se han tomado.

El paradigma de empresa industrial de gestión a largo plazo empieza a no ser el habitual. Los grandes grupos de inversión buscan rentabilidades a más corto plazo y mueven su capital en función de los vaivenes de la bolsa. Vaivenes que se producen por las circunstancias propias de la contratación de capitales en un mercado competitivo, o bien provocados por esos grandes conglomerados en busca de la respuesta que necesitan. Es decir, no pretenden la permanencia ni el éxito de la compañía más allá del tiempo en el que tienen en ella el dinero. En consecuencia con esos intereses, contratan al gestor que gestione de acuerdo a esos objetivos.

Empiezan a abundar modelos de gestión de empresas de capital riesgo que producen escándalo. En el artículo del *New York Times* (Julie Creswell), publicado por *El País* el 22 de octubre de 2009, se detalla un caso típico de este tipo de actuaciones:

“...Simmons entrará en la suspensión de pagos, como parte de un acuerdo de sus actuales propietarios para vender la empresa —la séptima vez en poco más de dos décadas—, todo después de haber sido propiedad, durante breves periodos, de un desfile de distintos grupos de inversión, conocidos como empresas de capital riesgo, que intentan comprar compañías infravaloradas, principalmente con dinero prestado. [...] Pero la empresa de capital riesgo que la compró en 2003, obtuvo cientos de millones de dólares en forma de dividendos especiales. También se pagó a sí misma varios millones más en concepto de comisiones, primero por comprar la empresa y después

por ayudar a dirigirla. Los bancos de inversión de Wall Street también se han beneficiado. Han recibido millones de dólares por ayudar a organizar las absorciones y por vender las obligaciones que posibilitaron dichas operaciones. En total, los diversos propietarios de capital riesgo han obtenido de Simmons unos beneficios aproximados de 750 millones de dólares a lo largo de los años. Cómo pueden tantas personas sacar tanto dinero de una empresa llevada a la quiebra es una muestra de estos tiempos financieros y un ejemplo de un fenómeno cada vez más extendido en el Estados Unidos empresarial. [...]

En cada paso del camino, los compradores hundían a Simmons más en la deuda. Los financieros pedían más dinero prestado para pagar precios siempre mayores por la empresa, permitiendo que cada propietario anterior obtuviera rentabilidad. Pero la carga sofocó una empresa por lo demás saneada... Los inversores privados podían comprar empresas como Simmons con dinero prestado y aportaban relativamente poco capital propio. Y al cabo de poco tiempo, solían pedir más dinero prestado, usando como garantía los activos de la empresa. Para los financieros, las recompensas eran enormes. Después de comprar Simmons, THL pidió más dinero prestado en dos ocasiones. Usó 375 millones de dólares de ese dinero para pagarse a sí misma un dividendo, recuperando así todo el capital aportado inicialmente. De ese modo THL se aseguraba un beneficio con independencia de los resultados obtenidos por Simmons. Daba igual que al final la empresa debiese mucho más de lo que valía. Simmons es una más entre los centenares de empresas adquiridas por las empresas de capital riesgo en la primera parte de esta década, durante la mayor explosión de absorciones empresariales que el mundo ha visto jamás. [...] Más de la mitad de las aproximadamente 220 empresas que de algún modo han incurrido en impago de sus deudas este año fueron en algún momento propiedad o siguen controladas por empresas de capital riesgo, según analistas del Standard&Poor's. [...] "Simmons ha sido la gallina de los huevos de oro. Ha dado muchísimo dinero a mucha gente", declara David Perry, redactor jefe de Furniture/Today. "Pero en el sector surge la pregunta de cuánto zumo más se le puede exprimir a la naranja."

Habitualmente el gestor es alguien que era ajeno a la empresa antes de su nombramiento. Por tanto no tiene querencias ni compromisos. Ni siquiera tiene por qué conocer el negocio en el que se basa. Sabe también que su permanencia en esa entidad es fugaz. Su futuro en ella depende no sólo de que con su gestión logre los objetivos que le han marcado quienes le nombraron, sino que, la mayoría de las veces, ha sido puesto ahí debido a una determinada correlación de fuerzas, las de los grandes accionistas. Si éstas cambian, será relevado y no necesariamente porque lo haya hecho mal, sino porque se nombrará a alguien de confianza de los nuevos poderes. Estos poderes pueden ser económicos, políticos o de otro tipo. Por ejemplo, en empresas donde hay capital o interés público, serán las elecciones las que marquen quién será el gestor de la empresa por cuatro años. Pasado ese tiempo el futuro profesional del gestor irá ligado al resultado de unas elecciones, no al resultado empresarial conseguido por su gestión. Un ejecutivo que sabe que su horizonte de gestión está entre los cinco y los diez años tiene, obviamente, unos intereses muy distintos a si su porvenir económico y profesional estuviera ligado a la buena marcha de la compañía. Hay decisiones que producen unos excelentes resultados a corto plazo, pero son nefastos para la supervivencia de la empresa en el futuro. Si lo que busca el grupo inversor mayoritario en una empresa es una revalorización en bolsa en el corto plazo, la gestión estará enfocada a conseguirlo. Por ejemplo sustituyendo profesionales valiosos y experimentados por otros más baratos. Los resultados futuros de esa decisión no los sufrirán quienes la han tomado, porque el grupo inversor ya habrá recibido de su inversión las ganancias deseadas y habrá tomado posiciones en otras empresas. El gestor de turno también se habrá llevado el margen de lucro convenido en el momento de la contratación y los éxitos conseguidos para sus contratadores le servirán de aval para acceder a otras empresas.

Ahora que se habla de ingeniería financiera para justificar la obtención de beneficios de manera “novedosa”, o sea bordeando los límites de la ley y cruzando los de la ética, me pregunto si no estaremos siendo sufridores de una ingeniería de los recursos humanos⁶⁵.

⁶⁵ “¿Estamos ante una ingeniería de los RR.HH.?” (*Bit*, enero 2009. T. Pascual Ogueta).

Gestión de los recursos humanos

No hay nada nuevo en el comportamiento humano a lo largo de siglos de existencia. Las herramientas disponibles, que cambian últimamente al ritmo vertiginoso con que lo hace la tecnología, son las que marcan la diferencia en la forma de hacer de las personas, porque las razones por las que se hacen siguen siendo básicamente las mismas que en las centurias pasadas.

Aristóteles consideraba a los esclavos como “herramientas vivientes”. Nadie, al menos en público, defendería ahora la esclavitud. Nadie. Pero la esclavitud existe todavía incluso en el mundo occidental⁶⁶. Sin embargo, además de las indudables razones que provoca el rechazo a esa forma de relación, hay una razón económica también muy poderosa. Ningún empresario querría tener que ocuparse de la vida de su trabajador. Procurarle la comida y el cobijo; curar sus enfermedades; tenerlo consigo cuando ya no sea útil para la tarea que tiene encomendada. La superación de la esclavitud tiene mucho de razones económicas y no sólo de razones morales. Las herramientas vivientes, por el hecho de serlo, tienen servidumbres.

Quien necesita herramientas, quien tiene que utilizarlas, va poco a poco perfeccionando el proceso. Eso es lo que está pasando con esas herramientas vivientes que ahora se llaman recursos humanos.

Los recursos humanos se gestionan como se hace con el resto de los medios necesarios para el negocio, ni más ni menos. Se tiene en cuenta, obviamente, la naturaleza del recurso que se gestiona, pero el objetivo de esa gestión es el mismo en cualquier caso e independiente del tipo de medio o instrumento a gestionar. Se

⁶⁶ En junio de 2009 la policía desmanteló un taller clandestino donde ciudadanos chinos trabajaban en condiciones de esclavitud.

pretende obtener el mayor beneficio al menor coste. Exprimir el recurso. Agotar al máximo sus posibilidades.

Hablamos de personas. Si hace un siglo la mayoría de los trabajadores se dedicaban a actividades manuales o que implicaban considerable esfuerzo físico, ahora, al menos en los países de nuestro entorno, se aplican también a actividades que demandan capacidad intelectual y una formación esmerada al menos en el ámbito en el que tienen que actuar.

Quien tiene que gestionar recursos humanos se ve obligado a adaptar su gestión a las nuevas circunstancias y ese trabajo se hace más complejo. Lo que lo hace más complicado es precisamente el cambio que se ha producido en el tipo de recurso a gestionar: en el trabajador.

Hasta hace muy poco, el trabajador era poco más que fuerza bruta. Quienes provenían de la parte más alta de la escala social tenían acceso a una educación privilegiada que les preparaba para ser ellos mismos dirigentes. El salto entre la clase dirigente y la dirigida era enorme en todos los aspectos: económico, social y sobre todo de poder. Pero las cosas cambiaron. La tecnología creó nuevas posibilidades de negocio y se necesitaban personas que pudieran aprovechar las nuevas oportunidades. La consecuencia más inmediata es que accede a la educación, y a un tipo de trabajo más cualificado, una parte de la sociedad que hasta ese momento tenía vedado el acceso. En la empresa comienzan los cambios.

Si hasta entonces el salto económico, cultural y de responsabilidad entre dirigentes y dirigidos era insalvable, las nuevas circunstancias posibilitan un acercamiento que resulta imprescindible para la buena marcha de los negocios. La jerarquía en la empresa se hace más plana. Se democratiza, o al menos eso parece.

El jefe de alto nivel, que hasta entonces era una persona lejana a la que sólo se podía ver de refilón en el ascensor o en las felicitaciones de Navidad, pasa a sentarse en una mesa de trabajo con los profesionales más especializados de la empresa. En las reuniones, los que dirigen y los dirigidos tienen que interactuar y empiezan a conocerse. Se deshace el mito de que el jefe lo es porque es com-

petente. La evidencia de la falta de capacidad de muchos de ellos se hace patente. El jefe ya no está protegido contra las críticas de sus subordinados. Aunque éstas se silencien, todos saben y eso cambia cosas; entre ellas, que el poder de algunos dirigentes se cuestiona. Siempre ha pasado eso, pero si antes las debilidades del poderoso sólo las conocía su ayuda de cámara, ahora las conocen una gran parte de sus subordinados en la empresa. Por eso ya no se habla del jefe, se habla del líder, del que convence, del que atrae a los otros a su proyecto. Ya no se puede engañar a los trabajadores tan fácilmente. La orden de obligado cumplimiento sin explicar las razones ya no vale. Los profesionales conocen, se asesoran; son conscientes de sus derechos.

Las tácticas para gestionar estos recursos, tan antiguos como la propia humanidad, tienen también que cambiar. Y cambian. Una ojeada a los anuncios que las escuelas de negocios publican en los periódicos de los países más desarrollados, dan una idea clara de qué se enseña y para qué. Se utiliza un mensaje cuajado de figuras retóricas que tratan de evitar la crudeza del verdadero objetivo de sus enseñanzas: cómo aprovechar los recursos humanos con el menor coste posible.

Otro aspecto significativo es la globalización del mensaje. Los nuevos métodos de gestionar los recursos humanos en las escuelas de negocios son similares en todos los países que tienen las mismas necesidades nuevas de dirección de personas. A pesar de que las legislaciones nacionales tienen todavía disimilitudes entre sí, los objetivos y los métodos son los mismos. Eso se aplica también para cualquier sector de actividad.

Quienes tienen poder para decidir, se nutren de los mismos cursos y de las mismas teorías de gestión independientemente del objeto de su negocio. Por eso no es sorprendente ver que se recomiendan las mismas recetas para diferentes entornos geográficos o para negocios totalmente distintos (financieros, sanitarios, telecomunicaciones...).

Estamos hablando pues de que ahora lo normal es que los RR HH sean inteligentes y bien formados. Pero a pesar de eso, o quizás

por eso, son más difíciles de gestionar. Hay que tener en cuenta también que las luchas sociales de siglos, y en particular las del siglo pasado, han dado lugar a una regulación de los derechos de los trabajadores como nunca la había habido. Por supuesto, nos referimos a Occidente porque, y más en asuntos relacionados con la equidad, la regulación de los derechos no se ha globalizado. Esta desigualdad no es inocua para los trabajadores de este lado. Por el contrario, será la causa de muchas de las cosas que están pasando en los países más ricos en lo que se refiere a la gestión de los recursos humanos.

Tácticas de gestión

Los recursos ahora, ya lo hemos dicho, son distintos y por tanto también necesitan maneras diferentes. Lo primero será convencer al trabajador de que, dada su capacidad, sus condiciones de trabajo no pueden ser negociadas de forma general. En atención a su alto valor para la empresa las negociaciones tienen que ser bilaterales, sólo entre la empresa y el empleado. Por supuesto las negociaciones, como son individuales, tienen que ser secretas, *“las ventajas económicas de las que gozas no se pueden extender a otros trabajadores menos valiosos, así que lo mejor es que no las conozcan”*.

Todo lo que suene a negociación colectiva está mal visto. No es para menos. Los nuevos profesionales han crecido conscientes de su valía y creen que, en las negociaciones colectivas, su mérito y su aportación a la empresa van a quedar diluidos, y lo que también es importante, va a peligrar su individualidad.

En estos últimos años ya se están empezando a dar cuenta de que, por muy valiosos que sean, se enfrentan a un Goliath imparable; que este gigante, la empresa, tiene más fuerza que nunca porque hay una masa grande de profesionales que hacen la competencia a su individualidad y no sólo en su país, sino en lo que se ha dado en llamar países emergentes.

La empresa quiere conocimiento, pero también disponibilidad. Mucho se ha escrito acerca de que la productividad no está directamente relacionada con el tiempo que una persona está presente en su lugar de trabajo, pero las cosas han cambiado poco en este aspecto.

El nuevo empleado acepta encantado las prometedoras condiciones que le ofrece la empresa, en general una multinacional o, en todo caso, una gran empresa. Se le proponen unas condiciones laborales que no son todo lo buenas que busca, pero las acepta en aras de un futuro mejor. Todavía permanece la creencia, porque hasta no hace demasiado tiempo era válida, de que lo importante

es entrar en la empresa; luego, una vez demostrada la valía, la compañía le recompensará. También esto ha cambiado para los profesionales.

Al cabo de unos pocos años de comenzar su andadura en la compañía, quizá cinco, el profesional tiene más aspiraciones y empieza a demandarlas. Ya ha demostrado que aporta valor al negocio. La empresa le sigue pareciendo atractiva para trabajar y ve posibilidades de promoción en las que quiere participar. Es justo éste el momento en que empieza a resultar incómodo para los gestores. Hay que gestionar esa insatisfacción del trabajador. La mejor manera es conseguir que el empleado, que ya empieza a ser caro a la empresa porque otra generación de profesionales está deseando participar con menor sueldo⁶⁷, se vaya. Hay varias maneras⁶⁸, pero cuando todavía es joven, o relativamente joven, la “mejor solución” es que se haga emprendedor.

⁶⁷ LA DOBLE ESCALA SALARIAL GANA TERRENO EN LAS EMPRESAS. A igual trabajo, igual salario. Esta máxima, que parecería extraída de la primera página del manual del buen sindicalista, es, cada vez más, una utopía en el mercado laboral español. (<http://www.5dias.com>, 6.03.2003.)

⁶⁸ El BBVA ofrece la baja temporal a empleados a partir de 33 años (*El País*, Economía, 1 de junio de 2009).

El mito del emprendedor

El éxito obtenido en EE UU por compañías pequeñas capitaneadas por gente muy joven ha desatado el furor por ser emprendedor. La tecnología pone a disposición de quien tiene una idea novedosa la posibilidad de llevarla a cabo sin necesidad de hacer grandes inversiones. Al menos eso dice la teoría. Pero el proceso para hacer del asalariado un emprendedor empezó mucho antes, aunque no se le llamara así, y ha ido evolucionando a lo largo del tiempo.

Hace unos años grandes compañías aprovecharon periodos de crisis para empezar a cambiar el modelo de gestión de los recursos humanos. Una manera de hacerlo fue convertirlos en autónomos. Lo que empezó con las divisiones de mantenimiento o de tasación en el ámbito de los seguros se ha extendido a otras áreas (publicidad, periodismo, desarrollo software...).

Otra forma de hacer emprendedores son las franquicias. Son en realidad autónomos muy especiales aunque a veces, por la cantidad de dinero a invertir y la naturaleza del negocio, son en realidad pequeñas empresas al servicio de la empresa matriz. Es el equivalente a un autónomo, pero donde el papel del trabajador lo hace una pequeña empresa.

El proceso ha ido evolucionando y las grandes empresas tienden a desprenderse de todo aquello que suponga un recurso fijo aunque conlleve, en algunos casos, pérdida en la calidad del servicio que se presta⁶⁹. El objetivo que pretenden parece claro: disponer

⁶⁹ "Ante una nueva reconversión bancaria" (*Cinco Días*, 15-05-2008. M^ª Luisa Torronteras Pérez) "...La creación de entidades que, bajo el paraguas o aspecto de locutorios, se dedican a dar servicios financieros de todo tipo a inmigrantes, como es el caso de Dinero Express (BBVA) y Mundo Credit (Banco Popular) [...] La cesión de carteras de clientes de la banca a los agentes colaboradores y financieros genera riesgo sobre el tratamiento de los datos personales de la clientela que puede pasar a manos de terceros [...] La situación de publicidad engañosa hacia los clientes que acuden a una sucursal que creen de su banco de siempre cuando realmente están en la de un agente colaborador, falsedad a la que contribuye el uso de los mismos elementos decorativos y de identidad del banco en cuestión, así como la utilización de la misma plataforma informática..."

del recurso sólo cuando se necesita. Es algo más que convertir un gasto fijo en variable, es un intento de suprimir cualquier dependencia del recurso respecto de quien lo necesita.

Idealmente lo que la empresa quiere es que exista una reserva de trabajadores (a menudo se emplea el término inglés *pool*)⁷⁰. Esto, que empezó a aplicarse para el caso de mano de obra sin excesiva formación, pero necesaria en tiempos puntuales, se está empezando a trasladar a profesionales de formación elevada.

La tecnología viene a ayudar en este proceso. Los profesionales bien preparados existen y están repartidos alrededor del mundo. Eso no significa que no sean cercanos. Ante una necesidad concreta, ante un problema puntual, la empresa acude a su propia reserva de profesionales con los que contacta a través de Internet. ¿A través de una red social? Para cada solicitud se encontrará con un buen número de aspirantes de cualquier lugar del mundo que podrán proponer la solución más idónea. Sólo pagará a quien haga la propuesta que sea elegida o a quien la haga al menor precio.

La competencia por los mercados a nivel global se amplía ahora a la lucha global por el trabajo. Las migraciones suponen movimientos hacia los lugares donde falta mano de obra. Ahora se vislumbra también otro modelo. El trabajador que se ha hecho a base de estudio y cuyas tareas exigen pensamiento y reflexión empieza a estar disponible de forma más abundante, esto es, más barata y, si se gestiona bien, sin compromisos añadidos.

Los emprendedores son, en muchos casos, trabajadores sin protección ni estabilidad que venden su trabajo a través de una subasta de mínimos.

Entretanto, como un juego, ya se empiezan a utilizar estas nuevas tácticas por parte de algunas empresas. Es el caso cuando se propone que sean los usuarios⁷¹, a través de Internet, los que elijan

⁷⁰ Grupo de personas disponibles para trabajar cuando se necesita.

⁷¹ Google convoca a estudiantes universitarios de todo el mundo a competir para desarrollar en 2009 la mejor estrategia de marketing *on line* para una empresa local, que tiene como objetivo darles la posibilidad de aprender de forma directa de marketing mientras completan sus estudios (*La Vanguardia*, 05-11-2008). <http://www.lavanguardia.es/lv24h/20081105/53574306439.html>

el mejor anuncio, la mejor portada, el mejor final... Muchos de los clientes potenciales eligen la solución por la que luego tendrán que pagar si quieren disfrutar ese producto o servicio. La empresa no recompensa a sus colaboradores voluntarios. Como mucho les hará participar en un sorteo para obtener un regalo.

Esta tendencia es paralela a la que ya tienen implantada muchas empresas de forma rutinaria. Me refiero a que, desde hace tiempo, muchas de ellas ponen a sus clientes a realizar tareas que antes hacían trabajadores a los que había que pagar. Al principio, y no en todos los casos, este trabajo del cliente tenía como recompensa un precio más barato por el producto o servicio a obtener. Después ha ido evolucionando y ese trabajo, más o menos sutil, lo hace el cliente sin ninguna recompensa a cambio. Un ejemplo de esto es el caso de las gasolineras en España. Han implantado el autoservicio y el precio no cambia porque sea el cliente el que se vea obligado a servirse. Curiosamente no hay un excesivo rechazo a esto por parte de los consumidores y eso que es una actividad incómoda, que mancha las manos y las impregna de olor. En un principio muchos clientes, sobre todo en las grandes ciudades, argüían que era más rápido servirse uno mismo que esperar a que lo hiciera un operario, pero eso también ha cambiado. Ahora la espera se ha trasladado desde el surtidor al punto de pago porque hay que hacer cola para pagar. El negocio es redondo. Una sola persona en cada turno atiende una gasolinera de varios surtidores.

Si todo eso no basta, se crea un lenguaje. "Flexiseguridad"⁷² es la panacea para no llamar a las cosas por su nombre porque, de hacerlo, se generaría un rechazo inmediato. Aceptada la palabra, es más fácil asumir lo que significa.

⁷² Flexiseguridad. La flexiguridad persigue básicamente la cuadratura del círculo, es decir, conseguir a un tiempo la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo. Ha sido necesario buscar esta palabra porque hasta ahora el término flexibilidad, utilizado por la OCDE, hacía referencia exclusivamente al rigor de la legislación de protección al empleo, es decir, a la facilidad para despedir trabajadores cuando caen las ventas y los beneficios, al abaratamiento de los costes de despido, a una menor estabilidad en el empleo y a menores prestaciones en materia de salud, de pensiones, etc." (*Cinco Días*. Manuel Sanchis i Marco, 18-08-2008).

Externalización del trabajo

El proceso de externalización de servicios (*outsourcing*⁷³) ha ido paralelo al de externalización de la mano obra. Primero fue la menos cualificada, ahora también afecta a la más capacitada. La gran empresa contrata para un servicio a una empresa especializada. Ésta a su vez contrata a una más pequeña y son estos profesionales, los que pertenecen a la última subcontrata contratada a partir de la contrata primera, los que finalmente hacen el trabajo. El beneficio se ha ido quedando en el camino y quien finalmente realiza el trabajo se encuentra en una situación precaria no sólo desde el punto de vista económico-social, sino también como profesional.

El mito de la carrera profesional, tan publicitado en los años pasados, es una entelequia⁷⁴. *“Los nuevos ingenieros se integran en un modelo de negocio muy caracterizado por el “body-shopping”, trabajando en los primeros puestos para integradoras que actúan como subcontratas”*⁷⁵. A este respecto, no está de más incluir la referencia que hace Wikipedia (<http://es.wikipedia.org/wiki/Bodyshopping>) en junio 2009 para referirse a qué significa body-shopping:

“Bodyshopping es un término ligado al mundo empresarial informático y/o tecnológico que hace referencia a la venta de capital humano. Conlleva la cesión de personal de este tipo a terceras empresas con ánimo de lucro. Término que proviene del inglés que podríamos definir como anglicismo o extranjerismo y que en su traducción literal hace referencia a la compra de cuerpos. Esta práctica es muy habitual en el mundo de la consultaría informática y existen

⁷³ Outsourcing: la empresa contrata a otra para que le realice trabajos, aquellos trabajos que necesita realizar de forma permanente, generalmente de soporte, pero que no suponen el núcleo de su negocio.

⁷⁴ Entelequia: ser o situación perfecta, que se imagina pero no puede existir en la realidad (*Diccionario del Uso del Español* de María Moliner)

⁷⁵ “La evolución del empleo y del conocimiento”, *Bit* nº 173, Febrero-Marzo 2009.

multitud de empresas que basan su negocio en esta “venta” de personal actuando prácticamente como empresas de trabajo temporal orientadas a la tecnología. Fundamentan sus ingresos en la contratación de este personal, normalmente con poca experiencia y bajo salario, con contratos temporales o por obra que posteriormente son revendidos a terceras empresas como profesionales altamente cualificados y con una gran experiencia.”

Ante esta situación, muchos no tienen más remedio que hacerse emprendedores o asalariados en otros campos más prosaicos y antiguos, pero que les permiten vivir (policía, pequeños negocios de venta...). Con el título “Ingenieros arrepentidos”⁷⁶, el artículo relata lo que son algo más que experiencias puntuales de algunos profesionales altamente cualificados: *“Me pagan una miseria. No aprendo nada. Mi jefe no tiene ni idea. No veo futuro”*. Muchos de ellos han tenido que abandonar la actividad en el campo tecnológico y ahora se dedican a otras cosas que les permiten vivir sin sentirse explotados y para las que no necesitan de sus conocimientos.

Se dice con mucha frecuencia que en España no hay emprendedores. El significado de la palabra emprendedor es positiva, pero la utilización que se hace de este término es interesada. La realidad dice que, lo que de verdad se busca, es gente que alquile sus conocimientos y su inteligencia por horas o días. Algunas veces la empresa los necesitarán años pero, pasado ese tiempo, se puede romper la relación sin más explicaciones y sobre todo sin compensaciones.

Esto lleva a otra reflexión: en estas condiciones, ¿interesa invertir en conocimiento? La falta de interés de muchos jóvenes por formarse en el ámbito científico, ¿no estará motivada por esa falta de perspectivas a la hora de obtener algún beneficio de la inversión hecha durante años, cada vez más, en estudio y dedicación?

“Entré a trabajar en la empresa a mediados de los noventa, recién terminada la universidad, bajo una iniciativa denominada “jóvenes

⁷⁶ CiberP@is, jueves 21 de mayo de 2009.

de alto potencial". Los primeros años no fueron fáciles porque pese a los cambios que tenían lugar debido a la privatización, seguía habiendo una cultura basada en una estructura jerarquizada y en el peso de la antigüedad sobre la competencia. Pese a ello me fue bien: antes de llegar a los 27 años de edad ya gestionaba un grupo de personas y la empresa me ofrecía con regularidad oportunidades de desarrollo a través de programas de formación de postgrado.

Sin embargo, unos años más tarde, ante la perspectiva de un potencial estancamiento a temprana edad, decidí explorar la opción de estudiar un máster en Administración de Empresas en el extranjero. Busqué financiación ajena a la empresa y cuando obtuve la admisión fui a hablar con Recursos Humanos. Ya sabía que había un ERE en marcha, pero mi intención era discutir con ellos alternativas para mi retorno. Me dijeron que podía coger una excedencia sin garantía de volver o, mucho mejor, una indemnización por cuenta del ERE. Me lo pensé, pero me dolió que me consideraran un número más para cumplir con la reducción de personal que perseguían, al margen de lo que hubieran invertido en mí y de lo que pudiera aportar a la compañía en el futuro.

Las personas que me habían reclutado nueve años antes en Recursos Humanos no se podían creer que la empresa me dejase marchar así. Mi gerente y mi director tampoco, pero sabían que no podían hacer nada. (D. G., 38 años, trabajando actualmente como directivo en una importante empresa de Canadá. Cuando se acogió al ERE tenía 31 años.)"

Teletrabajo

La tecnología, de nuevo, viene a impulsar el proceso para la creación de emprendedores. El teletrabajo es una de las nuevas herramientas disponibles que facilitan el cambio de modelo. Las herramientas en sí no son buenas ni malas. Su valoración viene dada por quién la promueve y para qué.

Es cierto que el teletrabajo potencia y amplía la actividad económica porque permite acceder a un trabajo remunerado a personas que por sus circunstancias personales (restricción de la movilidad, lugares de residencia alejados...) no podrían acceder al mismo. También es cierto que su utilización permitiría un mejor aprovechamiento del tiempo de los trabajadores de las empresas y una mayor productividad. Las ventajas del teletrabajo, visto como una herramienta que permite hacer cosas que antes no se podían hacer o eran costosas de llevar a cabo, son grandes. Siempre hay un pero. Muchas empresas, las más adelantadas tecnológicamente, están utilizando esta herramienta para cambiar el modelo de gestión de los recursos humanos. Un cambio en un sentido muy concreto y con un objetivo muy particular.

La empresa no quiere gastos fijos. El espacio y su habitabilidad son elementos muy caros. Si el trabajador pone el espacio y la infraestructura (su casa) los costes empresariales se reducen considerablemente. Pero los costes, lo mismo que la energía, ni se generan ni se destruyen, se transforman. En el caso de los costes sería más adecuado decir que se trasladan. Todo lo que la empresa se ahorra es lo que el trabajador tiene que proveer (lugar, luz, mantenimiento, limpieza...). En muchos casos la empresa ni siquiera paga el ordenador, ni la línea de alta velocidad necesarios para hacer el trabajo desde la distancia.

Como casi siempre, no se ha inventado nada nuevo. Ya hace años las costureras hacían teletrabajo en su casa para grandes empresas

del textil. Ahora son otros los perfiles profesionales susceptibles de hacer su trabajo desde el hogar.

Muchas compañías están haciendo proyectos piloto para observar qué colectivos son los más susceptibles de realizar el trabajo de esta manera y también para analizar las ventajas y los inconvenientes de esta forma de trabajo. Pero hay más. Es una forma de ir desligando al trabajador del entorno de la empresa, de que se acostumbre a que la empresa no es el lugar de su cotidianidad. Cuando más adelante la compañía le proponga un despido u otro tipo de relación laboral (por ejemplo externalizando su actividad en él mismo) ya estará acostumbrado a trabajar aislado y no será tan traumático. El coste de imagen que supone un colectivo numeroso de ex empleados y desempleados disgustados y deprimidos sigue siendo, de momento, un problema de imagen que preocupa a los gestores de la empresa. No es raro que ésta ofrezca cursillos sobre cómo enfrentarse a la jubilación anticipada o a un despido que ella misma ha propiciado. Cuando ninguna de estas situaciones está cerca, es habitual ofrecer a los profesionales más cualificados una serie de cursos sobre cómo vivir mejor haciéndose emprendedor. No faltan las conferencias ni las charlas dadas por personas que se lanzaron a esa aventura y tuvieron un éxito. Normalmente se echa mano de personajes conocidos: montañeros, cocineros, vendedores... Quien no se hace rico es porque no quiere, viene a ser el mensaje. Lo que resulta raro es que ninguno de los altos ejecutivos de la empresa que ofrecen esas alternativas tan brillantes ha sido emprendedor de nada. Quizá alguno lo fue en sus orígenes, pero de eso ya hace mucho tiempo. Ninguno de ellos, a pesar de las ventajas de montar un negocio por cuenta propia, quiere dejar la entidad para hacerse emprendedor.

La globalización y los recursos humanos

Globalización siempre ha habido. Los pueblos más comerciantes han ido donde estaban las materias más demandadas y las ponían a disposición de los que las querían y estaban dispuestos a pagarlas.

Gracias a la tecnología disponible, la globalización se ha extendido a otros recursos más allá de las materias primas. No sólo es que el precio de obtener lo que se necesita de otro lugar sea más barato, es que se puede acceder a recursos, como el talento o el conocimiento, que antes no estaban accesibles tan fácilmente.

En lo que respecta a los recursos humanos, si antes éstos tenían que desplazarse hasta el país que los necesitaba, ahora son las empresas las que acuden a donde pueden encontrar los recursos que necesitan a un precio inferior. Es el caso de compañías canadienses que ponen sus centros de atención de llamadas en Filipinas. O empresas españolas que los han situado en el norte de Marruecos. El idioma común entre países muy alejados entre sí es, más que nunca, un elemento económico de primera magnitud para acceder a mercados o para conseguir recursos humanos más convenientes, o sea más dóciles y baratos. Las telecomunicaciones son ahora más capaces y económicas; la distancia ha dejado de ser un obstáculo caro. El capital español lo ha descubierto hace poco en América del Sur e intenta tímidamente aprovecharlo en EE UU donde la comunidad hispanohablante es muy numerosa.

Otra forma de ver este proceso, imposible de detener, lo expone el máximo ejecutivo en España de una multinacional de informática. Su opinión en unas jornadas organizadas por ESADE (véase *Cinco Días*, 28-05-2009) dice mucho sobre cómo empiezan a ser las formas de trabajo: *“Competir en costes no es el futuro; ahora el dinero fluye a donde está el talento; nos toca competir en la guerra del valor”*. Según el directivo, hay que crear puestos de trabajo de

valor. Y puso un ejemplo: *“El departamento de compras de IBM está en China. No porque sea más barato, sino porque la cultura china es la mejor en la forma de negociar. Así que allí negociamos todo, aunque luego compremos en todo el mundo”*.

La internacionalización, que se ha empezado con grupos de trabajadores de un determinado perfil, da paso rápidamente a la contratación del talento individual en cualquier lugar del mundo donde se encuentre. De ahí que mientras las condiciones del entorno (regulación de los derechos y las condiciones de trabajo) no sean comunes, es decir, no sean también globales, habrá siempre una ventaja competitiva que se dirimirá en precio. Si al principio fue la deslocalización de la industria, ahora asistimos a la deslocalización intelectual.

El ejecutivo de la multinacional hacía referencia a una forma de cultura. Precisamente esa cultura particular, propia de algunos entornos que han tenido una trayectoria común, tiene consecuencias económicas. El increíble avance económico de Japón en el siglo pasado no se puede entender sin tener en cuenta su historia y su manera de ver el mundo que hacían que el trabajador japonés tuviera unos patrones de comportamiento impensables a este lado del globo. El propio proceso de globalización contribuye a la uniformidad, pero mientras ésta se alcanza, las empresas obtienen ventajas, en el coste fundamentalmente, de la diferencia.

Las compañías y la responsabilidad social corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y el seguimiento del Código de Buen Gobierno forman parte de las tácticas con las que algunas empresas pretenden mejorar su imagen. Como siempre a lo largo de este libro, se está hablando de una generalidad, de la manera de actuar de la mayoría de las grandes empresas. Que hay empresas respetuosas con lo que publicitan está claro, que son una inmensa minoría, también. La RSC no es una excepción.

La implantación de políticas RSC no son obligatorias, pero es un excelente reclamo publicitario. Para la imagen de la empresa es muy positiva la divulgación de sus iniciativas en este campo y por eso, en cualquier ocasión que sea posible, los gestores proclaman cómo es intención de la empresa seguir con esas líneas de actuación.

De vez en cuando, sin embargo, en los medios económicos se publican cosas que contradicen lo establecido en la RSC y que cualquier observador cuidadoso puede observar en el día a día de empresas que teóricamente se atienen a esa responsabilidad. La ventaja de estas publicaciones es que se divulgan datos que las empresas no contradicen. Son ciertos y su publicación puede hacerles daño, pero nunca tienen estos artículos una audiencia similar a la que tienen los grandes titulares que dicen que tal gran empresa sigue estas políticas e incluso que ha sido galardonada por ello por alguna entidad.

A este respecto es revelador el informe “La Responsabilidad Social Corporativa en las Memorias Anuales de las Empresas del IBEX 35” que publica el Observatorio de Responsabilidad Corporativa⁷⁷.

Otras veces son los propios ejecutivos los que hacen referencia a contradicciones “...*aclara que aunque reducir costes y aplicar recetas de RSC pudiera parecer opuesto, aquellas que por ejemplo*

⁷⁷ (www.observatorioresc.org)

*suponen ahorros de energía, además de ser económicas están “perfectamente alineadas con una política de responsabilidad”*⁷⁸. Esta afirmación está dicha por el representante de una gran multinacional que ha realizado un importante ajuste de plantilla a pesar de tener grandes beneficios. Cualquier excusa es buena para mantener la buena imagen. Si hay que unir la RSC con la preservación del medio ambiente, se hace.

Un ejemplo de utilización de una buena causa para el beneficio propio es el negocio hotelero. Desde hace ya muchos años, algunos hoteles de lujo se adhirieron a esta política, loable en su sentido más amplio, de reducir el uso de detergentes y contribuir a la sostenibilidad del planeta. La forma de hacerlo es pedirle al cliente que use las mismas toallas y sábanas durante varios días. El ahorro, no cabe duda, es importante. Acompañan su petición con cifras sobre los daños que tanta limpieza ocasiona al medio ambiente. Correcto. Se olvidan sin embargo mencionar que, en el precio diario de la habitación, está incluido el coste del cambio diario de esas prendas. No ofrecen ninguna rebaja en la tarifa por ahorrar a la empresa el lavado. Se cobra, pero no se presta un servicio que es costoso y además se pide la complicidad del cliente. Parece justo pensar que las empresas hoteleras también persiguen algo más que preservar el medio ambiente.

⁷⁸ “Telefónica aboga por hacer de la RSC un motor de los resultados”, *Cinco Días*, 25/05/2009.

Futuro, ¿qué futuro?

El futuro es incierto. Siempre lo es aunque haya quien se empeñe en conocerlo. De lo que no se puede dudar es de lo que ha pasado y de lo que está ocurriendo. De lo que está por venir se puede temer o titubear pero, lo que es más importante, se puede intentar actuar para que, lo que parece una tendencia imparable, no se cumpla si es que no interesa que lo haga.

El futuro viene dado por lo que está pasando ahora, por lo que se legisla ahora, por lo que se enseña ahora. Así podríamos seguir en una retahíla interminable de cosas que están pasando y están gestando el futuro. Lo venidero, además de por los imponderables de su tiempo, está creciendo ahora. Si este libro empezó analizando un fenómeno del momento (la exclusión del mercado laboral de personas muy bien formadas que llegan a la cincuentena), puede concluir con que la edad es un mero pretexto. Es la coartada que utiliza quien tiene el poder y la intención de cambiar las relaciones laborales tal como las hemos conocido en el último siglo.

La sociedad en la que estamos y las circunstancias del momento (el actual) permiten hacer lo que en otro momento no se podía. En cualquier caso esta forma de actuar (despidiendo a partir de una determinada edad como criterio) es sólo una manera de empezar un camino hacia otro modelo, pero para llevarlo a cabo hay que elegir bien el momento, la circunstancia. Precipitarse puede ser un error. Ya lo dijo aquel consultor, hay cosas que se hacen más fácilmente si se integran en la cultura de compañía. Las empresas, en cualquier caso, siempre encontrarán quien pueda asesorarlas para hacer las cosas de la mejor manera posible⁷⁹. Los grandes despachos han encontrado un nicho de negocio en la consultoría para la justificación de estos expedientes ante la autoridad laboral y ante los trabajadores de la empresa.

⁷⁹ "Los abogados aconsejan cómo hacer los ere" (*Cinco Días*, 09/02/2009).

Por si quedaba alguna duda, está la propuesta de una de las más importantes compañías de telefonía móvil de nuestro país que, en 2008, planteaba despedir a sus empleados con 48 años cumplidos. Aquí la empresa se equivocó. No eligió bien el momento y calculó mal la aceptación social de la medida. Tuvo que rectificar modificando los supuestos para elegir a los empleados, pero quedó al descubierto de qué escuela de pensamiento era partidaria en cuanto a gestión de los recursos humanos. Desde la dirección se insistió en la voluntariedad para acogerse.

Cuando la empresa le dice a un trabajador que si voluntariamente quiere acogerse a un despido, le está “invitando” a marcharse. No hay que olvidar que la empresa tiene muchas herramientas a su disposición y, entre ellas, el despido libre improcedente, al que siempre puede recurrir si el empleado no recoge la invitación.

No es lo único que le puede pasar. La empresa se reorganiza, los trabajos se reasignan; las circunstancias personales del empleado, que la empresa conoce, pueden verse gravemente afectadas. La ley del mercado o la ley del más fuerte.

Ya en el otoño de 2003, una multinacional del sector informático lanzó la oferta de un año sabático a sus empleados⁸⁰, ofreciéndoles el 35% de su sueldo. En mayo de 2009, uno de los grandes bancos españoles, después de sucesivos expedientes de regulación de empleo que afectaron a la plantilla en la cincuentena, ofrece una baja durante uno a tres años para todos los empleados que tengan más de 33 años y una antigüedad mínima en la empresa de ocho años⁸¹. Cinco años es mucho futuro para unas condiciones firmadas ahora. En cualquier caso, lo que significa es que se está creando tendencia.

También está claro que son decisiones unilaterales que toman los gestores sin tener en cuenta a los otros participantes del proyecto, a los trabajadores. El futuro es de todos y debería hacerse con el consenso de todos. Esta forma de actuar está generando

⁸⁰ La crisis agudiza el ingenio de IBM. Ofrece un año sabático a sus empleados (*COMPUTERWORLD*, 17/10/2003).

⁸¹ *El País*, 1/06/2009.

tensiones que se viven en las consultas médicas. En France Telecom han sobrepasado la barrera y ha trascendido que un número inusualmente elevado de trabajadores se han suicidado porque no podían soportar la presión de las nuevas condiciones laborales.

Acerca de la ola de suicidios en France Telecom (la mayor proveedora de servicios de telecomunicación en Francia) durante 2009, en *El País* (15/09/2009) se publicaba lo siguiente: “...Las razones del estrés son evidentes, a juzgar por los sindicatos: “De un día al otro, se les anuncia a los trabajadores que deben mudarse a un puesto que está a 50 ó 100 Km del anterior”, explicaba ayer en *Liberation Pierre Morville, delegado sindical de CGS-Unas*”.

Otro programa interno de la empresa citado por este periódico, denominado en inglés *Time to move*, obliga a determinados cargos medios a cambiar de puesto cada tres años. “Está inspirado en el ejército, para evitar que los jefes se encariñen con sus empleados y se opongan a las reducciones de personal o a los cambios de ubicación”.

Todavía habrá quien piense que miles de trabajadores de una empresa aceptan su despido en razón de su edad de manera voluntaria.

“Hace más de quince años, a principios de los noventa, tuve que reunirme, por razones profesionales, con directivos de France Telecom. Estaban preocupados porque querían cambiar el estatuto de los trabajadores, que en aquel momento eran funcionarios, y no lo lograban. Los trabajadores no querían aceptar perder su condición de funcionarios. Como me decía un compañero, ¿por qué iban a querer cambiar a unas condiciones laborales peores? ¿A cambio de qué? Por lo que veo han necesitado todos estos años para llevar a cabo una política tan agresiva. En empresas españolas no han tenido que llegar a tanto de forma masiva porque los trabajadores no pertenecían a la función pública. Posiblemente, es casi vox populi en el colectivo de los despedidos por estar en la cincuentena, también aquí ha habido muchas tragedias personales, pero no han tenido publicidad. Además, en estos casos, al estar el colectivo fuera de

la empresa, los problemas físicos o emocionales que hayan sufrido no se asocian a la misma. Que yo sepa no hay todavía estudios que hayan hecho una valoración del impacto emocional y vital de las personas afectadas por estas actuaciones empresariales.”

Las condiciones laborales tal como las hemos conocido en el último siglo no van a volver. La última crisis va a ser la oportunidad para acelerar el proceso. Que nadie se llame a engaño, si no se toman medidas, los despidos se seguirán produciendo exclusivamente a criterio y en beneficio del gestor de turno. No lo olvidemos, no se están produciendo por el bien de la empresa, por el de la sociedad en su conjunto o por el del país.

El objetivo a conseguir está muy claro: nada de tener trabajadores en nómina. El empleado se toma en el momento de la necesidad y se deja cuando se puede contratar a otro más barato. La figura del capataz eligiendo en la plaza del pueblo a los braceros para la tarea del día en el campo se moderniza, y en la plaza de Internet, el “capataz” contrata a los profesionales más cualificados técnicamente que interesan en ese momento en una subasta a la baja.

Inversión en conocimiento ¿para qué?

En el sistema económico en que nos desenvolvemos, todos los que invierten en dinero esperan una ganancia por el riesgo asumido. Hay quien invierte en conocimiento y es lógico que también espere un retorno.

Los medios de comunicación insisten en afirmar que nos dirigimos a la sociedad del conocimiento. Nadie niega que el saber es la base de la innovación y que ésta a su vez es imprescindible para el progreso de un país⁸². Antes incluso de que la crisis económica golpeará con fuerza, se hablaba de que España tiene que ser más competitiva y sobre todo que tiene que cambiar su modelo de desarrollo basado todavía en la producción de bienes con poco valor añadido. Para eso hacen falta profesionales cualificados. Sin embargo, a la vista de que el criterio que utilizan las empresas que deben su razón de ser a la tecnología es la edad y no la competencia, cabe preguntarse si a una persona le interesa invertir en conocimiento.

Al país tampoco parece que le interese invertir en el saber a pesar de las declaraciones⁸³. Prefiere una solución a corto plazo⁸⁴ y ¿más barata? Aunque en este caso habría que ver quién lo quiere, quién se ahorra qué y a cambio de qué.

A la vista de una situación en la que los jóvenes titulados obtienen trabajos con contratos precarios y cuando son trabajadores bien preparados se quedan sin futuro en cuanto median la cuarentena, a nadie le puede extrañar que los estudiantes huyan del es-

⁸² Cantera de Conocimiento (Extra: Andalucía Innovación. *El País*, domingo 7 de diciembre de 2008).

⁸³ "Faltan 1.000 expertos en tecnología" (Cinco Días 01/04/2008).

⁸⁴ "España necesita 100.000 inmigrantes cualificados al año para cubrir la demanda" (www.elmundo.es, 22 oct. 08).

fuerzo y se alejen de los estudios técnicos⁸⁵. Estudios que muchos consideran que tienen gran dificultad:

“De mis años de estudiante en la Universidad Politécnica, me ha quedado la sensación de que más que enseñarnos la materia, nos enseñaban a superar dificultades. Muchos compañeros inteligentes se quedaron en el camino”.

Algo de esto es verdad cuando vemos que muchos de los ingenieros recién graduados son captados por financieras y gestoras donde no van a necesitar los conocimientos técnicos tan duramente adquiridos. Van a ser seleccionados de la misma manera en que lo son otros graduados en áreas de conocimiento más generalistas donde el nivel de dificultad para completar los estudios es mucho menor.

Vista la situación, parece que ya no se necesitan en nuestro entorno grandes conocimientos porque el saber técnico y científico se está gestando en otros lugares del planeta.

En noviembre de 2009, en un programa de la radio pública que se emitía desde la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid, el presentador del programa hacía una “broma” diciendo que la mayoría de los estudiantes que estaban allí acabarían como repartidores de pizza. Si eso es así, algo debería hacerse para remediar el despilfarro de talento y dinero que suponen esos estudios. Esas declaraciones ¿graciosas? denotan un estado de cosas, pero no solucionan nada y sin embargo pueden contribuir a que las profecías se autocumplan.

Los estudiantes, conscientes de su futuro por la realidad de lo que ven y las previsiones que les anuncian, difícilmente se esforzarán en algo más que pasar el tiempo con el mínimo esfuerzo porque ya intuyen que éste no va ser recompensado en su futura vida laboral.

⁸⁵ “Evolución del conocimiento y el empleo de los ingenieros de telecomunicación” *BIT*, Febrero-Marzo 2009).

Por paradojas de la coyuntura económica del momento, se emiten unos mensajes y sus contrarios con la misma intensidad y con los mismos visos de realidad. La comunicación sobre la importancia de la innovación y el conocimiento en el futuro es una especie de oxímoron⁸⁶ de ideas continuo, pero sin ninguna connotación poética.

“Yo siempre he sido un bicho raro. Durante años tuve que luchar contra el inmovilismo de una empresa como ésta, tan grande y tan jerarquizada. Todo estaba regulado. Las normas estaban ahí y no había manera de hacer nada si eso implicaba saltarse alguna de las cosas que, o bien estaban escritas o estaban tan enraizadas que formaban ya parte del reglamento. Cuando hace ya unos años se iniciaron los aires de cambio, me alegré. La entrada de nuevos accionistas permitiría que las únicas reglas a seguir serían las de la eficiencia. Esta empresa siempre ha sido innovadora tecnológicamente hablando, pero le faltaba la frescura que tienen las empresas nuevas. Me alegré de los cambios que se introducían. Me alegré de que entrara gente de otras empresas que podían traer aires nuevos de gestión. En mi subdirección fui el único que no se marchó cuando llegó el jefe nuevo. El anterior, una persona inteligente e inquieta, tuvo algún problema con el director general y le facilitaron el ascenso en una empresa filial, pero le pusieron la condición de que no podía llevarse a nadie de su equipo. Alguno de nosotros le hubiera seguido gustoso. Enseguida nos llegó también el mensaje de que no teníamos ninguna posibilidad de sustituir a nuestro jefe porque el director general había puesto como requisito imprescindible, que el nuevo subdirector tenía que ser alguien que viniera de fuera de la empresa. Empezó la huida en la subdirección. Yo también podía haberme marchado, pero preferí quedarme. Preferí esperar y ver. Tenía la esperanza de que el nuevo jefe trajera aires y formas nuevos. No fue así. Como muchos de los que vinieron de otras em-

⁸⁶ Oxímoron: combinación en una misma estructura sintáctica de dos palabras o expresiones de significado opuesto, que originan un nuevo sentido, por ejemplo, silencio atronador (Diccionario de la Real Academia Española).

presas pensaba que los traían porque los que estaban dentro no valían. Yo esperaba a alguien, si no excepcional, sí a una persona con ideas nuevas y con empuje; rompedor. Era un chico muy joven y con poca experiencia. Era ambicioso y se convirtió en fiel seguidor de la persona que lo había traído. Colaboré con él, me gustaba mi trabajo y no quería quedarme fuera de las nuevas tendencias. Un día, yo estaba camino de la segunda parte de la cuarentena, le manifesté que estaba estancándome profesionalmente y que quería poder acceder a nuevas responsabilidades. “¿Para qué?” me dijo. “En dos o tres años te marcharás de aquí”. No lo tomé en serio, pero ahora sé que mucho antes de cumplir los cincuenta años ya estaba sentenciado. (M. P. Ingeniero. Jefe de estrategia de marketing on line en empresa proveedora de telecomunicaciones. 52 años.)”

Mientras escribía este libro la crisis apareció, se acentuó y todavía no se ha salido de ella. Crisis económicas ha habido siempre y bastantes de ellas eran predecibles. Ésta también lo era, pero quizá lo que ha sorprendido al público en general es, no sólo su profundidad, sino también su amplitud. Está afectando prácticamente a todos los países. Por lo menos a todos los países de los que se habla en los periódicos. Hay otros que están en crisis permanente y ésta de ahora no hará sino reafirmar la tendencia negativa que ya tenían cuando al mundo occidental le iba tan aparentemente bien desde el punto de vista económico.

Las otras crisis famosas del último siglo la sufrían zonas concretas del planeta o sectores económicos puntuales. A este respecto, me parece muy significativa la que hubo en el año 2001 con el fenómeno de las empresas llamadas “punto com”. Tiene un significado especial porque fue un problema de gestores financieros que desconocían totalmente el sector tecnológico en el que se basaban estas empresas. Sin embargo no fue eso lo más importante. Lo significativo es que se saltaron las reglas que teóricamente conocen muy bien. No hace falta ir a una escuela de negocios para saber que las empresas se crean para ganar dinero. Si una empresa no tiene beneficios, es muy difícil sostener que aumente su valor en bolsa casi en relación inversa a sus pérdidas. Eso fue lo que pasó. Muchos no sabían lo que hacían y otros conocían lo suficiente como para alimentar las espectaculares subidas en bolsa de esos valores. Estos últimos, una vez recogidos los aparatosos beneficios acumulados, vieron sin rubor cómo esas empresas “altamente valiosas” pasaban a ser basura en sólo un par de semanas.

En la crisis actual hay una particularidad que la hace aún más reveladora. El origen está en el mundo financiero. Han sido los propios concededores del sistema los que nuevamente se han saltado las re-

glas en beneficio propio. Primero haciendo que el negocio financiero fuera el negocio productivo, después alterando la realidad.

Ellos, que son los primeros en saber que la economía se basa en la confianza. Pero han fallado más cosas. Lo que más importa a la gente, a los que no son más que usuarios obligados de las finanzas (por no decir sufridores), es que han fallado los organismos reguladores. El mercado ha sido el nuevo dios, aun a sabiendas de que eso sólo es el pretexto en el que se basan los desaprensivos para hacer dinero, a costa de los que tienen otros valores éticos.

La lectura de todo lo que se opina y se dice sobre lo que está pasando es, en sí mismo, un tratado sobre la naturaleza humana. El origen de todo no ha estado en países dirigidos por dictadores que han dado cobijo a especuladores⁸⁷, sino países democráticos cuyos dirigentes han hecho dejación de funciones. Han permitido que unos pocos robaran el dinero ahorrado por los que habían confiado en las leyes y en los organismos de control.

La libertad de prensa ha permitido oír y leer los calificativos más duros nunca hechos en público a banqueros y gestores financieros. Lo curioso es que, después de esto, los que han provocado el engaño y como consecuencia el desastre, siguen en sus puestos. A muy pocos de los que han cometido delitos les espera la cárcel. Los que han sido juzgados no ha sido por haber provocado la crisis, sino por haber estafado a sus clientes con las fórmulas de timo más antiguas (caso Madoff). En este caso ha sido la crisis el detonante para saber que había fraude, pero aparentemente ha estado estafando durante años sin que nadie se percatara del engaño o sin que se hiciera caso de las denuncias que avisaban de lo que estaba pasando. En definitiva, dejación de funciones o quién sabe si connivencia.

La capacidad de asombro, sin embargo, nunca se colma. Se sabe que ha habido engaño y gestión fraudulenta, pero no han dimitido los gestores que lo han hecho, ni se les ha echado de sus puestos.

⁸⁷ Especulador: el que efectúa operaciones comerciales o financieras, con la esperanza de obtener beneficios basados en las variaciones de los precios o de los cambios (RAE). María Moliner en su *Diccionario del Uso del Español* dice: tiene generalmente sentido peyorativo, aplicado al que comercia abusivamente o aprovechando circunstancias desfavorables para otros.

Todo esto a pesar de que la ley les ha permitido cobrar las indemnizaciones que tenían pactadas y que lo han hecho después de recibir ayudas estatales para que las empresas que gestionan puedan recuperarse.

Abundando aún más en la sorpresa que causan al ciudadano que cumple las leyes, se han oído voces lo suficientemente influyentes para evitar que se ponga un tope a los elevados sueldos que perciben. Después de llevar la economía al desastre para obtener un beneficio propio, no se quiere reglamentar por ley un límite a sus ingresos. El argumento empleado es que, si se hace eso, el talento huirá de la empresa que aplique ese tope salarial ¿A estas alturas de la historia de la humanidad todavía se piensa que es sólo el talento lo que lleva a la cima de las empresas? El talento no es el problema, sino el descaro, por decirlo de forma suave, del que han hecho y hacen gala.

Después de lo que se conoce, más parece que ha ocurrido algo que ya sabía mucha gente. Que lo habitual es que lleguen a esos puestos los que menos escrúpulos tienen en aprovecharse de los otros. Los que mejor saben maniobrar para llegar al poder y conservarlo. Porque talento para llevar adelante sus empresas cumpliendo las reglas no han tenido. Se han saltado las normas y además han arruinado a sus accionistas y a sus clientes. Los únicos que han obtenido beneficio han sido ellos mismos⁸⁸. El sistema aplaude al que consigue sus objetivos económicos o de poder, pero no pregunta el cómo, ni a costa de quiénes o de qué.

⁸⁸ "The evidence shows that Goldman repeatedly put its own interests and profits ahead of the interests of its clients". Mortgage Deals Under Scrutiny as Goldman Faces Senators. (*New York Times* by Louise Store) Publicado el 27-04-10

"Es evidente que Goldman ha puesto en repetidas ocasiones sus intereses y sus beneficios por encima de los intereses de sus clientes."

La crisis y los recursos humanos

A lo largo de este libro se han estado analizando situaciones y consecuencias de una manera de ver la empresa y cómo esta forma afectaba a los trabajadores de más cualificación profesional. Es importante destacar que lo dicho hasta ahora se ha estado dando en momentos de euforia económica. Los pretextos de la edad para dejar fuera del ámbito laboral a un colectivo muy bien formado se han llevado a cabo en entornos de crecimiento económico. No es difícil comprender que la nueva coyuntura económica acentuará el proceso de precarización en que los asalariados, independientemente de su cualificación profesional o de su nivel de conocimientos, se están viendo inmersos.

La recesión va a ser, está siendo, la disculpa perfecta para cambiar definitivamente las relaciones laborales tal como las hemos conocido hasta ahora. Sin embargo es importante no olvidar que la crisis no es la causa, sino el pretexto útil e indiscutible que no se encontraba antes. Por eso las condiciones económicas y sociales que se ofrecían antes de la recesión ya no volverán. Además, los promotores y beneficiarios de estas nuevas formas contarán con la ventaja añadida de que todo el mundo lo entenderá: que se despidan a gente y que se haga con la indemnización mínima posible porque hay crisis.

Si antes algunas grandes empresas avisaban al gobierno de que habría despidos masivos si no se les concedían ayudas o subvenciones, ahora esta tendencia está claramente implantada. Desde los fabricantes de coches, hasta los promotores inmobiliarios, todos están pidiendo ayudas públicas. Precisamente los sectores que más beneficios han tenido en la época de bonanza económica.

Si en pleno crecimiento económico las asociaciones empresariales pedían la desregulación total de las relaciones laborales, ahora que hay una “razón objetiva”, no necesitan más argumentos. La única ventaja es que ahora nadie puede engañarse ni engañar. Ya sabemos

que desregulación significa que todo el que tiene una situación de poder se puede aprovechar impunemente de quien no la tiene.

Visto con cierta perspectiva, esta crisis está teniendo un efecto no visible a primera vista. De la misma forma que las sucesivas epidemias de gripe (gripe aviar, gripe porcina) a nivel global siembran primero desconcierto y luego miedo que puede llegar a ser pánico, esta crisis económica está produciendo un efecto similar ¿provocado? sobre la actitud de las personas ante el poder.

En los últimos años, los de la bonanza económica más o menos estable, una importante mayoría de los habitantes de los países más desarrollados han pasado a formar parte de una clase media cultivada y consciente. Se ha vivido con la sensación de que las necesidades básicas estaban garantizadas y la preocupación estaba en cómo disfrutar de la mejor manera posible todo lo que el mercado ofrecía a los consumidores. En el caso de España el fenómeno ha sido más vistoso porque veníamos de una situación de penuria antigua. Hace menos de veinte años los únicos turistas que viajaban por el mundo hablando español eran los pertenecientes a la clase social más rica de los países latinoamericanos. En poco tiempo, los destinos más lejanos y lujosos estaban prácticamente al alcance de cualquiera. Los españoles empezaron a ser asiduos de los viajes más exóticos.

Esta clase media más amplia y culta también opinaba y criticaba al poder. No todas sus opiniones fueron tenidas en cuenta por los gobiernos de turno, pero sí que hubo que modular algunas otras ante un poder de opinión cada vez más fuerte. Era la fortaleza de una clase social que disfrutaba de un bienestar económico, que le permitía utilizar toda su capacidad de análisis en algo más que procurarse la subsistencia.

Todo eso se ha borrado de golpe. Como un mal despertar cada cual ve que su bienestar está en peligro, que nada es seguro. Si se queda sin trabajo todo se derrumba. La lucha por conservar o conseguir un trabajo es la prioridad. No hay energías para otra cosa. Este es uno de los efectos perversos de la crisis.

Hace mucho tiempo que se sabe que la opresión tiene un límite que no conviene sobrepasar. La desesperación de las personas y la falta de futuro precede a las revoluciones. Las revoluciones se evitan si la gente que las puede hacer tiene algo que perder con ellas. Es decir, si su desesperación es inferior al miedo a empeorar. En eso consiste el éxito y la estabilidad de muchas sociedades. Ahora hay miedo, pero todavía no desesperación, porque el Estado aún tiene recursos para evitar las situaciones más catastróficas a una gran parte de la población.

La crisis ha hecho perder todos o gran parte de sus ahorros a mucha gente. Bastantes han sido estafados o, en el mejor de los casos, engañados, pero las protestas no han subido lo suficientemente de tono como para amenazar la seguridad.

El trabajo es la clave que garantiza una mínima estabilidad y seguridad; la posibilidad de perderlo, que siempre ha estado ahí, es ahora muy superior. Quizá lo más grave es que se está instalando la sensación de que da lo mismo lo que hagas o cómo lo hagas; perderás el trabajo en función de unos criterios contra los que no puedes luchar.

La clase media de los países ricos, orgullosa de sus logros, está asustada, pero no ha salido a la calle. Por su educación y cultura es difícil que lo haga, pero está perdiendo la batalla. En esta crisis la perdedora es la clase media. Lo será mientras haya países que no la tienen. La producción de bienes y servicios se trasladará a lugares que están empezando a crecer. Cuando la clase media se consolide en ellos, el dinero se trasladará a los otros países emergentes que aún queden. El proceso se avecina largo porque queda mucho mundo con grandes masas de pobreza. Mientras tanto, nadie querrá caer en la cuenta de que la disponibilidad de productos y servicios asequibles en este lado del planeta es posible porque en el otro extremo, los que los hacen posible, no tienen el mismo nivel de protección⁸⁹.

⁸⁹ Octavo suicidio en lo que va de año en las fábricas chinas del iPhone y del Kindle: "...las condiciones son igual de duras que en miles de factorías de todo el país, con *largos horarios, grandes exigencias a los trabajadores y muy pocas ofertas de ocio y relax* para éstos, que viven en grises ciudades dormitorio sin apenas amigos y lejos de la familia." www.elmundo.es/21/05/2010.

Como se ha dicho anteriormente, si hace unos años empezó lo que se ha dado en llamar “deslocalización” en el ámbito industrial, ahora la deslocalización es también intelectual. Ya no se busca sólo mano de obra barata, sino conocimiento y talento a más bajo precio. En este lado del mundo lo que prima es la gestión financiera, el movimiento del dinero para la obtención del máximo beneficio; pero también en esto Occidente está perdiendo la exclusiva. Los principales países productores de petróleo, con grandes excedentes de capital, están entrando en el juego con los *fondos soberanos de inversión (sovereign wealth fund)*. Su poder se puso al descubierto con el comienzo de la crisis en 2007 donde afloraron públicamente sus cuantiosos recursos financieros. Curiosamente, a pesar de la angustiada necesidad de financiación, se trató de evitar que entraran en el capital de los grandes bancos. Eso hubiera supuesto un cambio de poder que se consideraba inaceptable.

Quien pone más dinero se hace con el control. El problema está en que no se elige democráticamente a quien tiene el control de las empresas, de las grandes empresas que hunden o hacen crecer a los países. El dominio lo da la posesión de la mayoría del capital. Si la economía de Occidente la financian los fondos soberanos, serán los países dueños de esos fondos los que nos gobiernen. Todo el mundo se asusta ante esa posibilidad y no es para menos. Con matices, con multitud de dificultades, lo cierto es que en esta parte del mundo hay más control aunque sea a posteriori de los excesos.

Esto no resuelve el problema derivado de que a quien tiene el poder económico, entendido como tal el poder que da la mera posesión del dinero, no se le elige democráticamente. Hay quien ve en el capitalismo popular una forma de democracia del dinero, pero más bien es lo contrario. Los pequeños accionistas no pueden controlar nada porque no tienen porcentaje suficiente. En realidad, como ya se ha indicado en páginas anteriores, son “clientes” de la empresa de la que compran acciones. Ésta les vende una posibilidad de ganancia vía dividendo o vía revalorización del capital. Su poder de control en la empresa es nulo. En realidad no va más allá

de la posibilidad de ejercer una protesta verbal más o menos agresiva u ocurrente cuando asiste a la junta de accionistas.

“Inicié mi trabajo en esa empresa a finales de los setenta. A pesar de que no había tantos ingenieros como hay ahora, había que pasar un sistema de acceso muy reñido para conseguir el trabajo. Exámenes, entrevistas y un largo etcétera donde los competidores se fueron quedando en el camino. Era una empresa muy jerarquizada. Todos mis conocimientos se volcaron en un claro proceso de modernización, que no fue fácil. No se valoraba la iniciativa individual y la edad y la experiencia eran un requisito imprescindible para ascender. Cuando reuní los requisitos, la empresa había cambiado. Empezaron a entrar becarios recién titulados, a los que recibía el presidente del consejo de administración para decirles que ellos eran el verdadero valor de la empresa.

Siempre he creído que hay que avanzar, que quien se estanca, pierde. Por eso pensé que no me afectaría el ERE. Empecé a comprender que no había mucha salida cuando vi cómo afectaba a los que cumplieron años antes que yo. Había gente muy valiosa. No me rendí y, a pesar de esos antecedentes, seguí en mi línea de progreso, de no dejarme llevar. De hecho el departamento de Recursos Humanos me eligió, después de pasar unas pruebas de selección, junto con otros compañeros para participar en un programa especial para personas de alto potencial para la empresa. En paralelo, me llamaron de otra sección de ese mismo departamento para decirme que también a mí me afectaba el ERE, que no había excepciones una vez que se tenía una determinada edad. No tiene sentido lamentarse. Han podido hacerlo, les ha interesado y lo han hecho. (L. P., Ingeniero de Telecomunicación, experta en nuevas tecnologías en una multinacional, 52 años en el momento de abandonar la empresa.)”

La nueva reforma laboral: ya somos todos precarios

Este libro ya estaba en la imprenta cuando en febrero de 2012 el gobierno aprobaba, mediante decreto ley, una drástica reforma laboral. Si en mayo de 2010 el anterior ejecutivo sobrepasó la línea roja de lo que había sido una política común, independiente de qué partido estuviera en el poder, el decreto ley aprobado dos años después supone un vuelco sin precedentes en el ámbito laboral. En realidad una vuelta atrás.

El objetivo es claro, desregularizar el mercado de trabajo con la mayor amplitud posible. Ya se empezaba a anticipar, a principios de los noventa del pasado siglo, cuál sería la trayectoria que seguirían las condiciones de trabajo. Algún directivo bien informado en los círculos europeos comunitarios lo avisó a sus empleados *“Olvidaos del trabajo tal como lo conocéis. El trabajo fijo en una empresa durante muchos años va a desaparecer”*. Poco a poco han ido avanzando por ese camino y la reforma laboral de febrero de 2012⁵¹ lo ha llevado a término. Ahora todos somos precarios.

MAYO 2010

Por primera vez en la historia reciente se recortó el sueldo de los funcionarios. También se rompió una política mantenida durante veinticinco años por todos los gobiernos sin distinción de color político: la subida de las pensiones garantizada por ley. La razón aducida fue calmar a unos “mercados” que no hacían más que encarecer la deuda española.

⁵¹ Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Estas decisiones fueron de gran calado, no sólo en el aspecto económico, sino también en el plano ideológico. Si al comienzo de la crisis el presidente de gobierno en ese momento dijo que no iba a consentir que el esfuerzo de superarla recayera en los trabajadores que no habían contribuido al problema, con esa decisión se desdecía y firmaba su ocaso político y el de su partido, pero además preparaba el terreno para lo que habría de venir más adelante.

Sorprendentemente la sociedad olvidó las palabras del poeta⁵² y no se sintió aludida, porque la mayoría no eran funcionarios. Hubo quien cayó en la trampa de pensar que a lo mejor se lo merecían porque tenían su trabajo más asegurado que los demás. Muchos no supieron ver que se cambiaban las condiciones pactadas empezando por modificar el eslabón de la cadena que menos protestas sociales originaría. Tampoco se dieron cuenta de que los funcionarios mejor formados son los que más molestan a los grandes conglomerados que prefieren que nadie les inspeccione. Cuanto más motivados y preparados estén los funcionarios para hacer su trabajo, más difíciles son de engañar.

Tampoco hubo estallido social cuando meses más tarde, en algunas comunidades autónomas, además de la bajada de sueldo, se subió el número de horas trabajadas a los profesores. De nuevo una parte de la sociedad quiso pensar que esas medidas no iban con ellos, porque ellos no eran maestros.

En los meses siguientes varios países europeos perdieron su soberanía y se vieron obligados a cambiar de gobierno. Los han llamado gobiernos tecnócratas, como si la técnica económica fuera objetiva. Los que los dirigen son los que ejecutan la ideología de los que mandan: "los mercados".

⁵² "Primero vinieron a buscar a los comunistas, y yo no hablé porque no era comunista. Después vinieron por los socialistas y los sindicalistas, y yo no hablé porque no era lo uno ni lo otro. Después vinieron por los judíos, y yo no hablé porque no era judío. Después vinieron por mí, y para ese momento ya no quedaba nadie que pudiera hablar por mí" Martin Niemöller (1892-1984). A menudo atribuida a Bertolt Brecht.

FEBRERO 2012

Pocos podrían adivinar que se llegaría tan lejos. No solo porque el despido sea barato, sino porque el empleado queda al arbitrio del gestor de turno. Como se ha ido viendo en este libro, si antes de la reforma, cuando todavía era imprescindible algún tipo de control por parte de la Administración, la defensa posible para el trabajador era pequeña, ahora sencillamente ésta desaparece.

En el camino se han barajado otras propuestas como el conocido como “minijob” alemán. Para los que creen que ésta puede ser una salida, puede ser útil saber qué pasa allí con esta iniciativa “... *en Alemania 1,3 millones de trabajadores ganan tan poco en sus empleos que requieren ayudas sociales para mantenerse. El Estado patrocina así indirectamente a las empresas, que ahorran gastos sociales y pagan sueldos por debajo del umbral de la pobreza.*”⁵³. Contradiciendo el tópico del cumplimiento fiscal, en el mismo artículo se explica que, a pesar de que la ley lo prohíbe expresamente, en la hostelería “... *calcula en más de un 50% la tasa de empresarios en su sector que aprovechan el “minijob” y pagan en negro las horas extra...*”. El minijob no es la solución a la precariedad, sino que la fomenta.

El economista del Instituto de Investigación Económica DIW Markus Grabka² descarta que las buenas cifras del paro en Alemania en este momento tengan algo que ver con el auge de estos mini empleos. Opina que la tasa de paro se ha reducido sustancialmente gracias, por un lado, a la expansión económica, y por el otro, al aumento de los trabajos a tiempo parcial, también precarios. Además, sigue diciendo el economista alemán, el gobierno ha excluido del recuento a los parados que participan en cursos de formación subvencionados. También ha excluido a los que tienen cierta edad “*Alemania maquilla las cifras de paro al no contar 100.000 mayores de 58 años. El ‘maquillaje’ de cuentas de Grecia provocó la ira de Alemania y Francia*”⁵⁴

⁵³ Miniempleos en la calle Kart Marx (El País, 18 de diciembre de 2011)

⁵⁴ www.elmundo.es (30/12/2011)

DESPLAZAMIENTO DEL PODER

La reforma laboral aprobada por el gobierno en febrero de 2012 es un hito que despeja y amplía un camino que ya estaba abriéndose. Esta ley confirma todo lo que se ha ido diciendo a lo largo de estas páginas: El trabajador, independientemente de su edad o formación, se ha convertido definitivamente en una herramienta muy barata de usar y tirar que los gestores de las empresas pueden utilizar a voluntad.

En los largos meses previos a esta reforma empezaron a surgir elementos nuevos que, aunque siempre han estado presentes (es de lo que trata este libro), ahora se han hecho plenamente visibles. Esta crisis es sólo una excusa más.

La crisis, ésta y todas las que se han vivido otras veces tienen varias causas y varias salidas. El origen es suficientemente conocido. Libros, documentales, películas y artículos periodísticos lo han explicado con suficiente claridad aunque, para sorpresa de la mayoría, no se han dado pasos para eliminar las raíces del desastre. Por eso es previsible que, una vez superado este ciclo, la experiencia vuelva a repetirse. Pero primero hay que salir.

De todas las salidas posibles a la crisis, se ha elegido la que mejor responde al objetivo largamente demandado de una mayor desregulación laboral. Además, hay que tener en cuenta que en el puente de mando de instituciones y gobiernos europeos, también americanos, están algunos de los que también estaban en empresas y organismos que causaron la debacle.

Los dos últimos gobiernos, con independencia de su ideología y en aras de un supuesto futuro crecimiento económico, ha actuado en el mismo sentido. Con la nueva reforma las grandes beneficiarias son las grandes empresas que podrán seguir haciendo lo que ya hacían, pero sin control administrativo y a un precio mucho más bajo.

Las causantes de la crisis son entidades multinacionales que gestionan la vida de los países sin que nadie las elija y sin tener más relación con esos estados que los movimientos de capitales que desplazan al albur de sus intereses más inmediatos.

A menudo esas entidades tienen el respaldo de los gobiernos donde residen los centros neurálgicos de sus negocios. Estos gobernantes a su vez actúan de correa de transmisión y presionan al resto de los gobiernos para que cambien leyes que no benefician a quien ellos sirven.

Si el gobernante del país elegido trata de resistirse, le obligan a retirarse. Dicen que lo sustituyen por un tecnócrata, dando a entender que las decisiones del recién nombrado son técnicas y no ideológicas. Tratan de decir que son objetivas, imprescindibles, necesarias. Nada más lejos de la realidad. Pocos asuntos pueden adjudicarse el calificativo de objetivos, pero desde luego las medidas económicas nunca lo son. Los problemas tienen más de una solución y es la ideología, mejor sería decir el interés de quien la decide, lo que marca la pauta.

Cuando inicié este trabajo el objetivo era analizar las verdaderas razones por las que los despidos se hacen con mucha frecuencia en función de la edad y no de la competencia profesional. Sin embargo, el libro ha ido creciendo por un camino no previsto porque, al ir indagando, se descubre que una cosa es lo que parece ser y otra lo que realmente es. Pero sobre todo porque las razones no son las que se dicen aunque sí son las que interesa decir y, si funcionan, para qué cambiarlas.

Cuando se analizan estos procesos y se ve cómo se planifican y cómo se llevan a cabo, se comprende que nada es por azar. Desde una información periodística publicada en el momento adecuado, a la propuesta de “modernización” en las formas de trabajo o de remuneración, están encaminadas al objetivo final: Encontrar el momento oportuno para deshacerse de una determinada mano de obra que no interesa para los inversores y gestores del corto plazo. Cualquier excusa que ayude a conseguir el objetivo es válida.

Son las empresas las que eligen el modelo productivo, la formación que debe darse a los ciudadanos o la política de inmigración. Se llega así a comprender el poder que tienen en nuestra sociedad las empresas, las grandes empresas. Deciden sobre aspectos claves de la sociedad aunque no han sido elegidas para ello en unas elecciones democráticas. Se supone que están controladas por el gobierno que sí tiene un poder emanado de las urnas. Un control que se difumina y se pierde más allá de las fronteras geográficas gubernamentales.

La crisis que estamos padeciendo desde que empezó en Estados Unidos el escándalo de las hipotecas basura ha venido a precipitar esos procesos de los que hemos hablado y que estaban en marcha; los han acelerado. Pero nada es completamente nuevo, esto ha ocurrido más veces, tantas como las que se han

superado. También pasará esta crisis y, aunque tarden, volverán tiempos mejores. Ahora somos más conscientes de lo que pasa y del porqué que en otros momentos históricos. El conocimiento y la gestión de la tecnología también están en nuestras manos y eso es la clave del futuro.

Fondo de pensiones: un fondo de pensiones es un patrimonio separado —sin personalidad jurídica— y afecto a una finalidad, que se crea para ser instrumento de los planes de pensiones y, por consiguiente, para alcanzar los fines y objetivos de estos últimos.

Fondo de pensiones abierto: es un fondo de pensiones que puede canalizar las inversiones de otros fondos de pensiones.

Fondo de pensiones cerrado: es un fondo de pensiones que puede instrumentar única y exclusivamente las inversiones del plan o planes integrados en él.

Derecho consolidado: consiste en la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda, determinada en función de las aportaciones, directas e imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

Desvinculación: en ocasiones, en vez de llamar prejubilación al despido con indemnización por razones de edad, se le llama desvinculación. Este término, al igual que el de prejubilación, no tiene ninguna entidad legal. Es un término que las empresas están empleando en los ERE más modernos probablemente porque estos procesos afectan a personas cada vez más jóvenes. Se la puede considerar un eufemismo de la palabra despido.

Sistema de empleo: cuando el promotor del plan de pensiones es una entidad, corporación, sociedad o empresa y los partícipes son los empleados.

Sistema individual: cuando el promotor del plan de pensiones es una o varias entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas.

Sistema asociado: cuando el promotor del plan de pensiones es cualquier asociación o sindicato y los partícipes son sus asociados, miembros o asociados.

Bibliografía

- Dirección General de Seguros y Planes de Pensiones. *Informe de Seguros y Pensiones* (años 2002 a 2009), Madrid.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. *Encuesta Nacional de Salud 2003*, Madrid.
- Varios autores. *La prolongación de la actividad laboral: Un reto para la empresa española*, Madrid, Círculo de Empresarios, 2007.
- Arce Enrique y Betés Francisco. *El Mayor Activo (Cómo gestionar la valiosa aportación de los mayores de 55 años en la empresa)*. Córdoba. Ed. Almuzara, 2007.
- Banco de España. *Informe Anual del Banco de España*. Madrid, 2008.
- Varios autores. *Convenios Colectivos de 1979 hasta 2010*, Varias empresas
- International Social Security Association, *Social Security Programs Throughout the World*, Geneva (Switzerland), Social Security Observatory, 2010.
- Varios autores. *Texto articulado Plan de Empleo RTVE*. Madrid, 2006.
- Varios autores. *Instrumentos Financieros para la Jubilación*. Madrid, Papeles de la Fundación nº 24 Fundación de Estudios Financieros, 2008.
- Varios autores. *Pensiones y ahorro a largo plazo: un viejo problema en busca de nuevas soluciones*, Madrid, Fundación de Estudios Financieros, 2005.
- Junichi Sakamoto. *Japan's Pension Reform*, Washington D.C., Social Protection THE WORLD BANK, December 2005.
- Varios autores. *La Negociación Colectiva en España: Una perspectiva cualitativa*. Segunda publicación del Observatorio de la Negociación Colectiva. Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Valencia, TIRANT LO BLANCH, 2004.
- Vicenç Navarro *Las pensiones son viables*, Revista Viejo Topo, Julio-Agosto 2009.
- Arza Camila. *La Situación Social en España Vol. III*. Biblioteca Nueva, 2009.

- Recio Eugenio. *VIII informe Randstad I Gestionar la edad en la sociedad del conocimiento*. Instituto de Estudios Laborales (IEL) ESADE, 2007.
- Varios autores. *TIC Y RSE, Dossier*. Barcelona, Edita: Media Responsable, julio 2006.
- Varios autores. *La negociación colectiva en España: Una mirada crítica*. Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO, 2006.
- Dirección General del Servicio de Estudios. *La Reforma del Sistema de Pensiones en España*. Madrid, Banco de España, 2009.
- Velasco Juez M^a Victoria Inmaculada. Consecuencias personales en la ruptura de la vida laboral. El caso de Telefónica. www.aibr.org, *Revista de Antropología Iberoamericana* Agosto-diciembre 2006.
- Devillard Marie José, Trabajar “sin cobrar” y “cobrar” sin trabajar. Madrid, *Sociología del Trabajo* n^o 62 Nueva Época Ed. Siglo XXI, primavera 2008.
- Vincenç Navarro y otros. Hay alternativas. Propuestas para crear empleo y bienestar social en España. Ediciones Sequitur. 2012.
- Real Decreto - ley 3/2012 de 10 de Febrero de medidas vigentes para la Reforma del mercado laboral.

ANEXOS

Informe Comisión Seguimiento de ERE (30-01-08)

30-01-08

En la reunión de la Comisión de Seguimiento del ERE celebrada ayer, se han tratado los siguientes temas:

ADHESIONES AL ERE

La Empresa nos informa de que en el año 2007 se han producido un total de 2.592 adhesiones, lo que sumado a las producidas en los años anteriores da un total de 13.870, haciendo la Empresa una valoración positiva de estas cifras finales.

La Empresa nos informa igualmente de que se ha dirigido a la Administración, habiendo tenido una respuesta favorable, comunicando que un número muy limitado de empleados (Cargos) acogidos al ERE, pospondrán su baja efectiva, por distintos problemas organizativos, de sustitución, etc., hasta 2008. A fecha de hoy la cifra está alrededor de 45 empleados, que irán causando baja una vez que se vayan poniendo los diferentes procesos de sustitución en marcha.

El desglose por años es el siguiente:

AÑO	SOLICITUDES
2003	5.489
2004	2.417
2005	1.877
2006	1.495
2007	2.592
TOTAL 13.870	

CC OO hacemos igualmente una valoración positiva, teniendo en cuenta que el número máximo de trabajadores susceptibles de acogerse al ERE era de 15.000.

CREACIÓN DE EMPLEO:

La Empresa informa de que a lo largo de la vigencia del ERE, hasta 2007, se han incorporado un total de 1.979 nuevos empleados en xxxxxxx, quedando pendientes un total de 71 incorporaciones comprometidas en el pasado año. Estas incorporaciones se realizarán durante 2008 una vez se concreten las necesidades para su cobertura.

CCOO coincidimos con las cifras de las incorporaciones que quedaban pendientes del 2007, instamos a la Empresa a que determine en qué categorías se realizarán estas incorporaciones, e insistimos en la necesidad de que se analice la posibilidad de que estas nuevas incorporaciones puedan realizarse en áreas técnicas. Igualmente hemos planteado la posibilidad de creación de empleo adicional para el 2008.

La Empresa nos contesta que está analizando distintas posibilidades de cobertura de estas plazas, entre las que contempla que una parte de los 71 nuevos empleos pendientes de 2007 sean con un perfil técnico. Igualmente está analizando distintas posibilidades de creación de empleo para el 2008.

FORMACIÓN ASOCIADA AL ERE:

CC OO hemos solicitado las cifras finales de los diferentes programas formativos asociados al ERE. La Empresa se compromete a enviarnos lo antes posible esta información.

DESVINCULADOS:

CC OO le hemos hecho llegar a la Empresa la necesidad de mejorar los diferentes sistemas de atención a los desvinculados y prejubilados, tanto por parte de xxxxxxxx como la mejora del Portal xxxxxxxx. El representante de la Empresa está de acuerdo en que se tiene que mejorar la atención por parte de xxxxxxxx y optimizar el Portal xxxxxxxx, teniendo que ser más proactivos para dar respuesta a las necesidades de este colectivo.

Secretaría de Empleo y Formación
CC OO xxxxxxxx

CONTRATO DE DESVINCULACIÓN INCENTIVADA

En, a ... de de dos mil tres

REUNIDOS

De una parte D. con DNI nº, interviene en nombre y representación de S.A., C.I.F., mediante facultación expresa conferida a su favor por acuerdo de la Comisión Delegada del Consejo de Administración de dicha Empresa, adoptado en fecha

De otra D./ª, con D.N.I. nº, en nombre y representación propia.

EXPONEN

Que D./ª es empleado fijo en activo y desea acogerse al programa incentivado de desvinculación contenido en el Plan de Adecuación de Plantilla del Expediente de Regulación de Empleo acordado entre S.A. y sus trabajadores y aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha

Que S.A. ofrece las condiciones de dicho acuerdo, reflejadas en el Anexo I y ambas partes de común acuerdo firman este contrato en base a las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera.- D./ª se acoge, a partir de esta fecha, al programa incentivado de desvinculación, causando baja en la Empresa el día de 2003.

Segunda.- El empleado, se compromete, a realizar los trámites necesarios para cumplir los requisitos legalmente exigibles que dan derecho a percibir la prestación por desempleo. La Empresa dispondrá las medidas oportunas para agilizar dichos trámites, siempre conforme a la legalidad vigente.

Tercera.- Durante el periodo comprendido entre la fecha de la baja y la del mes anterior a la que cumpla 61 años de edad, el empleado percibirá una renta mensual de carácter fijo, no revisable ni reversible en caso de fallecimiento, de euros.

No obstante, durante el periodo que abarque la prestación por desempleo, la Empresa abonará una renta igual a la diferencia entre el importe de la prestación por desempleo en cada momento y la cuantía de la renta mensual que le correspondiera anteriormente definida, incrementada durante este periodo, en el importe equivalente al coste de las cotizaciones a la Seguridad Social que hubiese de realizar el empleado.

Desde el mes en el que cumpla 61 años hasta el mes inmediatamente anterior a los 65 años, percibirá una renta mensual euros.

Cuarta.- Estas rentas se dejarán de percibir en caso de que el empleado fuera declarado en situación de Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo. Igualmente cesará la obligación de abonar la renta en caso de fallecimiento.

Quinta.- D./^a podrá suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social todo ello una vez agotado el periodo de desempleo. Acreditado este extremo y mientras se mantenga, S.A.U. reintegrará el 100% del coste del Convenio Especial con la Seguridad Social, que acredite haber suscrito, hasta el cumplimiento de los 61 años.

A partir de esa edad, si no reúne los requisitos legalmente establecidos para acceder a alguna de las modalidades de jubilación legalmente previstas percibirá, además, el 50% del importe del Convenio Especial con la Seguridad Social que acredite haber suscrito, y exclusivamente hasta que se cumplan las condiciones legalmente establecidas para poder acceder a cualquiera de las modalidades de jubilación.

Quinta.- El Anexo I antes citado, que se incorpora al cuerpo del contrato, recoge pormenorizadamente los requisitos, condiciones económicas aplicables e incompatibilidades.

Y en prueba de conformidad, los otorgantes firman el presente contrato, por duplicado en lugar y fecha "ut supra".

CONTRATO OFRECIDO POR ENTIDAD FINANCIERA

MADRID

Muy señor nuestro:

De acuerdo con las conversaciones mantenidas con Vd. días pasados, en los que se mostraba su interés por solicitar la suspensión de sus contrato con posterior pase a la situación de jubilación, el Banco ha decidido concedérsela en las condiciones que seguidamente se detallan:

1) El próximo día su contrato quedará suspendido, al amparo del art. 45.1) del Texto Refundido de la Ley de E. T., quedando las partes exoneradas de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

2) La duración de esta suspensión del contrato se extenderá hasta el día fecha en la que Vd. cumplirá 65 años.

Mientras permanezca en esta situación de suspensión de contrato y en el supuesto de que no se hayan producido las causas consignadas en el apartado 7 de este escrito (incapacidad permanente total para la profesión habitual o fallecimiento), le serán abonadas por el Banco, con el carácter de compensación indemnizatoria, las siguientes cantidades brutas, en las fechas que a continuación se detallan: -----

4) A partir de la fecha señalada en el apartado 1º y hasta la citada en el apartado 2º se obliga a suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social, para el mantenimiento de su cotización a la Seguridad Social.

Deberá Vd. comunicar al Banco el mantenimiento del Convenio Especial y acreditar estar al corriente de su pago, cuando éste así se lo solicite. La falta de acreditación de este extremo, le supondrá la obligación de devolver al Banco las cantidades correspondientes al periodo no justificado, salvo el supuesto contemplado en el párrafo segundo del último punto de este contrato.

5) En la fecha indicada en el punto 2º, quedará definitivamente extinguida su relación laboral con el Banco.

Una vez extinguida su relación laboral, y a partir de su acceso a la jubilación, pasará Vd. a ser beneficiario del Plan de Pensiones, percibiendo la prestación por jubilación que le corresponda con cargo al Fondo de Pensiones, percibiendo la prestación por jubilación que le corresponda con cargo al Fondo de Pensiones, según lo establecido en las especificaciones del Plan de Pensiones, para el colectivo al que Vd. pertenece.

Para el supuesto de su fallecimiento en situación de jubilado, la base de cálculo de la prestación de viudedad (complementaria de la que le corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social) vendrá determinada por la pensión de jubilación que percibiera de la Seguridad Social, más en su caso, la prestación que por el mismo concepto percibiera del

Fondo de Pensiones, debiendo alcanzar la prestación el 50 por ciento de estas cantidades. Esta misma base será de aplicación para el supuesto de orfandad, si procede, en los porcentajes fijados en el artículo 37 del vigente Convenio Colectivo. La acumulación de los complementos de pensiones por viudedad y orfandad no podrá superar en ningún caso el 100 por cien de dicha base en el momento de fallecimiento.

- 7) Durante el tiempo de duración de esta situación de suspensión de contrato conservará Vd.:
- 7.1) Los derechos establecidos en el artículo 8 del Pacto Laboral de Fusión de de fecha, en materia de incapacidad permanente. El abono de la prestación complementaria será a cargo del Fondo de Pensiones, de acuerdo a las especificaciones del Plan de Pensiones para el colectivo al que Vd. pertenece.
 - 7.2) Los derechos establecidos en el artículo 37 del Convenio Colectivo de Banca en materia de viudedad y orfandad. La base para el cálculo de las prestaciones de viudedad y orfandad, si procede, será de sobre la que se aplicarán los porcentajes y límites fijados en el citado artículo para determinar la pensión.

En ambos supuestos dejará de percibir las cantidades fijadas en el punto 3º de este documento que queden pendientes de pago, a partir de la fecha del hecho causante.

- 8) Durante esta situación de suspensión del contrato por prejubilación seguirá Vd. como partícipe en activo en el Plan de Pensiones, realizándose las aportaciones correspondientes. Se le abonará la cantidad de brutos, correspondiente al incentivo extraordinario a liquidar en el año.

- 9) Queda por tanto sin efecto el compromiso recogido en la carta de fecha, sobre este Plan de Incentivación Extraordinaria.

- 10) El incumplimiento por cualquiera de las partes del contenido de las cláusulas anteriores, facultará a las mismas para exigir por todos los medios legales que se cumplan las obligaciones asumidas, pero no procederá, en ningún caso, la alteración o modificación de las situaciones genéricas nacidas del mismo. Durante este periodo de suspensión de contrato podrá Vd. desarrollar actividades laborales, profesionales o empresariales, con exclusión de aquellas que supongan competencia con el Banco. En caso de incumplimiento quedará sin efecto el contenido de este contrato extinguiéndose su relación laboral con esta Entidad.

En el supuesto de que por el ejercicio de una actividad laboral o profesional se produjera la extinción del Convenio Especial con la Seguridad Social prevista en este contrato, deberá Vd. mantener el mismo nivel de cotización la Seguridad Social que el que estaba comprometido a través del citado Convenio Especial. De incumplir esta obligación, parcial o totalmente, la disminución en la cuantía de la prestación de la Seguridad Social será exclusivamente en su perjuicio.

Esperando sean de conformidad las condiciones expuestas, le saludamos atentamente,

Administración de Personal

EXTRACTO DE CLÁUSULAS EN EMPRESA TEXTIL

TERCERO.- PLAN DE PREJUBILACIONES

El sistema de prejubilaciones, dentro del Expediente de Regulación de Empleo, afectará a los trabajadores con 54 o más años de edad, incluidos los que cumplan 54 años hasta el 31 de diciembre de 2006. Se relacionan en el Anexo 1. La fecha de referencia para la incorporación al Plan será la del 31 de mayo de 2006, sin perjuicio de que al personal que cause baja en ese momento y aún no haya cumplido la edad de 54 años, pero lo haga antes del 31 de diciembre, se le apliquen desde un inicio las condiciones previstas para los trabajadores con esta edad.

Como sistema indemnizatorio, se establece la percepción por parte de dichos trabajadores de una indemnización fraccionada de cuantía variable, que ha sido calculada previamente para establecer unos cobros mensuales que complementen las prestaciones contributivas de desempleo y el subsidio de desempleo de acuerdo con las reglas establecidas a continuación:

Durante el periodo de Prestación contributiva por Desempleo: percibirán mensualmente un complemento que, sumado a la prestación neta por desempleo estimada, alcance el porcentaje sobre el salario regulador que se define en el Anexo 2 del Acuerdo, y cuya cuantía inicial se incrementará en un 2,5 % el 1 de enero de cada año.

Al establecerse las garantías del Plan de Prejubilaciones en un complemento referenciado al salario neto actual, es indiferente que los trabajadores hayan estado o no sujetos al Expediente de Regulación Temporal de Empleo que tuvo lugar conforme al Acuerdo Marco entre los Ministerios de Trabajo y Asunto Sociales y el de Ciencia y Tecnología y el Observatorio Industrial Textil (Pacto de Albaida), para la reposición de prestaciones; en este sentido, la empresa adelantará a estos prejubilados las prestaciones que, conforme a dicho Acuerdo Marco, podrían reclamar a la Administración. Como consecuencia de ello, los trabajadores afectados se comprometen a otorgar las autorizaciones y documentos precisos para que la Empresa recupere de la Administración las prestaciones anticipadas.

Durante el periodo de Subsidio de desempleo y hasta la jubilación anticipada (se extiende desde el agotamiento de la prestación contributiva, hasta la edad de jubilación anticipada señalada para cada caso en el Anexo 2): percibirán mensualmente un complemento de carácter indemnizatorio que, sumado a la prestación estimada de subsidio de desempleo, alcance el porcentaje sobre el salario regulador que se define en el Anexo 2 del Acuerdo, y cuya cuantía inicial se habrá venido incrementando en un 2,5% el 1 de enero de cada año.

En el supuesto de que al trabajador se le deniegue la prestación de subsidio de desempleo, y siempre que esta denegación sea motivada exclusivamente por la percepción de las rentas derivadas de este Plan o por causas no imputables al trabajador o a su situación económica y familiar, la Empresa le garantizará igualmente el mismo porcentaje del salario con cargo a la póliza establecida en el Anexo 2, obligándose los trabajadores afectados a

facilitar a la Empresa previamente a su inclusión en el Plan de Prejubilaciones, declaración de sus datos personales, de rentas y patrimonio, condicionantes de la percepción del subsidio de desempleo, no asumiendo la Empresa los costes derivados del presente compromiso en el supuesto de que la denegación del subsidio de desempleo sea como consecuencia de la variación de los datos personales, de renta y patrimonio facilitados con carácter previo a la prejubilación, o se revoque la percepción de dicha prestación por incumplimientos administrativos del beneficiario.

Las anteriores coberturas y prestaciones tendrán como límite máximo en cada momento el de la pensión máxima de jubilación de la Seguridad Social

La Empresa asumirá el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social, para aquellos trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores en los términos establecidos en la Disposición Adicional Trigésimo primera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Además, para el supuesto de que la edad prevista de jubilación para tales trabajadores sea superior a los 61 años o para aquellos trabajadores no incluidos en el ámbito de aplicación del referido precepto, los trabajadores percibirán el coste estimado del Convenio Especial de la Seguridad Social, cuantificado utilizando la bases de cotización que correspondan hasta la edad de jubilación, incrementadas dichas bases en el 2,5% anual, cada uno de enero, desde el año siguiente a la suscripción del primer Convenio Especial.

Para garantizar las cantidades señaladas en los puntos II y III de este ordinal, la Empresa suscribirá una póliza de rentas con una compañía aseguradora, abonando al contado las primas resultantes en el momento de la baja del trabajador. Será esta compañía la que haga efectivos los pagos mensuales a la cuenta bancaria que indique cada trabajador.

Anexo III

Director de Recursos Humanos
Xxxxx S.A

Madrid, 20 de septiembre de xxxx

Muy señor/a mío/a:

Como ud. conoce en estos momentos nos encontramos en la fase final del Expediente de Regulación de Empleo que fue negociado y acordado con los Representantes de los Trabajadores, y aprobado por la autoridad laboral.

Este proceso se articula sobre la base de la voluntariedad, universalidad y no discriminación, teniendo como finalidad la reducción de plantilla así como su redistribución tanto desde el punto de vista geográfico como funcional, con objeto de adaptarnos al entorno actual del mercado y del Sector de las xxxxxx como único medio de mantener nuestro liderazgo y asegurar la viabilidad de esta Empresa.

El citado proceso de bajas iniciado con el ERE desde el año xxxx, que ha provocado la extinción de un elevado número de contratos de trabajo, conlleva necesariamente la puesta en marcha de diferentes procesos de reestructuraciones organizativas acordes con el actual número de empleados. El proceso de transformación que estamos viviendo ha desencadenado la reestructuración de actividades que permitan la concentración de funciones y recursos en las distintas Direcciones.

Dentro de este proceso la Dirección donde se encuentra acoplado será objeto de una reestructuración organizativa, que seguramente le podría afectar a la actividad desarrollada por su Unidad lo que repercutiría en las funciones actualmente desempeñadas pudiendo ser necesaria la reubicación de los recursos disponibles, hacia puestos que aporten mayor valor a la Empresa.

En este contexto, aprovecho para informarle de que en la última Comisión de Seguimiento del ERE (celebrada el pasado xx de septiembre de xxxx), se ha aprobado, con la conformidad de la Representación de los Trabajadores, la apertura de un plazo extraordinario para la presentación de solicitudes de adhesión, dirigida a quienes pudieran estar interesados en estos momentos en acogerse a las medidas previstas en el Plan Social del ERE.

Como Vd. conoce, a través de los diferentes programas de desvinculación se posibilita la percepción de una renta razonable, asegurando la continuidad en las cotizaciones a la Seguridad Social, mediante la suscripción del correspondiente Convenio Especial con la Seguridad Social a cargo de la Empresa, con el fin de garantizar sus prestaciones, y en todo caso, a la pensión de jubilación en las mismas condiciones que tendría de continuar en activo.

Por último recordarle que la posibilidad de adhesión que ahora se concede, así como la fecha de efectividad para la extinción de su contrato de trabajo, estará vigente hasta el 31 de diciembre de xxxx, fecha de finalización de la autorización administrativa del Expediente de Regulación de Empleo, no siendo posible la prórroga del mismo, ni la continuidad de este tipo de medidas de adecuación de plantilla.

Al objeto de aclararle cuantas dudas pueda Vd. plantearse, le anticipo que la Unidad de Recursos Humanos de su provincia o los responsables de RR HH de su Área, están a su disposición para facilitarle cuanta información les sea solicitada.

Atentamente le saluda,

Madrid, 18 de diciembre de 2003

Muy Sr. Mío:

Como ya conoce, durante los últimos meses la Empresa está inmersa en un proceso de transformación, con acento en la orientación comercial, y centrando los esfuerzos en conseguir una Compañía más ágil, más flexible y con mejora de su rendimiento económico. Este proceso ha desencadenado un gran cambio organizativo que conlleva una reducción en la estructura, de forma global, en todas las Áreas de la Empresa que necesitan adaptarse a esta nueva realidad.

Consecuencia de todo ello ha sido la reestructuración de actividades y de organización que se ha producido en la Dirección General de Marketing, donde se encuentra acoplado actualmente, en virtud de lo cual el puesto de trabajo que venía ocupando ya no existe, y en consecuencia, ya no realiza las funciones que venía desempeñando en el ejercicio del mismo, pasando a desarrollar las funciones acordes con su categoría profesional.

Dada su condición de personal Fuera de Convenio le será de aplicación el Marco Laboral para empleados Fuera de Convenio de 14 de mayo de 2002 y, por tanto, en el supuesto de no poder resolverse su situación de acuerdo con lo previsto en el mismo, cesará en su condición de Fuera de Convenio y se procederá a regularizar sus condiciones retributivas según su categoría laboral con efectividad de 1-6-2004.

Somos conscientes del difícil momento que la adopción de esta medida puede suponer para Ud., pero confiamos en que, su dedicación y la aptitud demostrada a lo largo de su trayectoria profesional, le permitan seguir cumpliendo con gran profesionalidad los trabajos que se le encomienden.

Atentamente le saluda,

Anexo IV



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Dirección General de
Trabajo
Subdirección General de
Relaciones Laborales

Hoja nº1

O F I C I O

SREF

NREF: Regulación de Empleo.-

Expte.: 14/03

ASUNTO
DESTINATARIO:



En contestación a su escrito, en el que formula preguntas relativas a la ejecución del expediente o del Plan Social por parte, de la empresa y solicita además la intervención de la Administración -ahora no cabe esa intervención pues no se trata de un recurso-, procede señalarle, en primer término, que la resolución administrativa, tal como se deriva del propio procedimiento de regulación de empleo que se regula en el Estatuto de los Trabajadores, únicamente dispone, con valor declarativo de derechos, la extinción de los contratos de trabajo y la declaración legal del desempleo del trabajador o trabajadores afectados, siendo facultad de la empresa la aplicación del expediente, esto es de la medida de despido colectivo que se autoriza en el acto administrativo; por otra parte, todo el aspecto de la resolución que se refiere a los acuerdos alcanzados incluidos los términos del Plan Social, se trata de cuestión cuya interpretación -la de sus cláusulas- es ajena a la Administración, dado que corresponde solamente a las partes que pactaron ("los efectos de los contratos vinculan sólo a los que lo otorgan", nos dice el Código Civil), en el presente supuesto el Comité Intercentros y la representación legal de la empresa

En lo referente a ese último respecto, le informamos que se ha constituido la denominada Comisión de Seguimiento del expediente, formada por representantes de los trabajadores y de la Empresa, que es a quién debe dirigirse previamente a los efectos de la interpretación que precisa.

Procede asimismo informarle que, en último término, en caso de controversia laboral a

CORREO ELECTRONICO

C/ Pío Baroja, 6
28071 MADRID
Tfno.: 91 496 96 41



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Dirección General de
Trabajo
Subdirección General de
Relaciones Laborales

Hoja nº2

cerca del marco de aplicación e interpretación de los acuerdos de los que forma parte esencial el Plan Social, podrá demandar ante el Juzgado de lo Social, órgano competente por razón de la materia.

Lo que se le informa a los efectos oportunos.

CORREO ELECTRÓNICO

mailto:mpo@trb.mtas.es

C/ Pío Baroja, 6
28071 MADRID
TEL: 91 499 19 41
FAX: 91 574 91 01

EVOLUCION PLANTILLA Escenario 2

Año 2.003

Año 2004

Año 2005

SITUACION INICIAL	Año 2.003			Año 2004			Año 2005					
	E.C.	Hombres	Mujeres	TOTAL	E.C.	Hombres	Mujeres	TOTAL	E.C.	Hombres	Mujeres	TOTAL
ALTAS	5.169	25.939	9.547	40.652	4.549	23.064	8.387	36.000	4.217	21.605	7.778	33.800
Reingresos de Excedencia	27	32	39	98	19	31	36	86	39	50	33	122
Recuperaciones de Invalidez	0	38	4	49	0	33	1	34	0	31	0	31
Nuevo Ingreso	8	0	0	8	8	120	105	233	12	155	125	292
Total	35	68	43	148	27	184	142	353	51	238	158	445
BAJAS	0	4	3	8	0	6	2	8	0	6	2	8
Desvinculación 59	0	9	4	13	0	10	3	13	1	12	4	17
Desvinculación 58	1	18	7	26	1	20	7	28	2	13	5	20
Desvinculación 57	3	32	11	46	2	20	7	29	10	42	16	68
Desvinculación 56	4	29	11	44	16	66	25	107	10	40	15	65
Desvinculación 55	108	432	161	701	46	216	80	342	20	68	29	117
Desvinculación 54	173	754	279	1.206	48	224	93	365	48	151	56	255
Desvinculación 53	229	1.036	427	1.692	203	771	368	1.340	183	576	347	1.116
Desvinculación 52	0	6	2	8	0	6	3	9	0	1	1	2
Jubilac. Anticipada 64	0	7	2	9	0	3	3	6	0	2	1	3
Jubilac. Anticipada 63	0	4	5	9	0	4	3	7	0	2	1	3
Jubilac. Anticipada 62	0	4	5	9	0	4	2	6	1	9	6	16
Jubilac. Anticipada 61	0	4	5	9	0	4	2	6	1	1	8	24
Jubilac. Anticipada 60	1	5	2	8	1	13	9	23	0	16	8	24
Jubilac. Forzosa	2	7	9	18	0	8	10	18	0	5	6	11
Desvinculaciones 51	47	275	137	459	27	85	51	163	55	189	110	354
Desvinculaciones 50	14	45	27	86	4	0	2	6	36	113	50	199
Desvinculaciones 49	0	0	0	0	0	0	0	0	13	43	17	73
Desvinculaciones 48	0	0	0	0	0	0	0	0	13	45	20	78
Excedencia	0	45	48	91	0	45	48	91	0	44	45	89
Bajas Incompletadas	8	69	24	101	8	63	26	97	14	63	23	109
Fines a Negocios	61	89	28	178	3	9	0	12	8	9	0	17
Incapacidades	0	52	14	66	0	51	13	64	0	69	12	81
Otros Naturales	0	21	1	22	0	19	0	19	0	16	0	16
Total	652	2.943	1.203	4.798	309	1.643	751	2.753	424	1.536	774	2.734
SITUACION FINAL	4.549	23.064	8.387	36.000	4.217	21.605	7.778	33.600	3.844	20.305	7.162	31.311

Edad	Riesgo muerte por 1000*	Personas afectadas por el ERE	Año 1º	Año 2º	Año 3º	Año 4º	Año 5º	Año 6º	Año 7º	Año 8º	Año 9º	Total fallecidas antes de la jubilación
51	3,396											
52	3,668	4148	15	16	17	19	20	21	23	25	27	184
53	3,903	1826	7	8	8	9	9	10	11	12		75
54	4,179	1240	5	6	6	6	7	8	8			46
55	4,574	216	1									
56	4,952	143										
57	5,275	74										
58	5,697	43										
59	6,247	67										
60	6,791											
61	7,308											
62	7,637											
63	8,521											
64	9,403											
65	10,288											
Total		7757	29	29	32	34	37	39	42	37	27	305

* Fuente: Instituto Nacional de Estadística

(2004-2005)

Anexo VI

Autocálculo de la Pensión de Jubilación

Nombre	F. Nacimiento	F. Jubilación	Edad
Empleado	01/12/1948	01/12/2009	61 años

Periodos de cotización

	Necesita	Acredita (según datos aportados)	¿Cumple requisito?
Periodo de carencia genérica (durante toda la vida laboral)	4.931	15280	Si
Periodo de carencia específica (en los últimos 15 años)	730	5480	Si

Cálculo de la Base Reguladora

Periodo de bases de cotización	¿Se integraron 'lagunas'?	Base Reguladora
Desde 12/1994 hasta 11/2009	No	2.663,72

Cálculo del porcentaje.

Por años cotizados

Días cotizados desde 1/1/1960	15280	Porc. aplicable por años cotiz.
Bonificación por cotiz. anteriores a 1/1/1967		
Días por pensidad		
Total años cotizados	41,86	
		100% A

Por edad

Edad al jubilarse	Porc. aplicable por edad
61 años	76 % B

% Total

Por cotiz. [A]	100%
Por edad [B]	76%
% Total ([A] x [B])	76%

Cálculo final de la Pensión de Jubilación anticipada sin condición de mutualista con pacto colectivo

Régimen	Base reguladora	Porcentaje	Pensión	Complemento hasta mínimo	Complemento exceso PM	Total pensión (*)
General	2.663,72	76%	2.024,43	0,00	0,00	2.024,43 €

(*) Si tuviera derecho a otras pensiones, la suma de todas ellas no puede superar el tope legalmente establecido.

Observaciones

Los datos reflejados son meramente informativos y calculados de acuerdo a la información introducida en el programa informático por el propio usuario, por lo que no pueden originar derechos ni expectativas de derechos a su favor ni a favor de terceros.

Asimismo, se ha tenido en cuenta para el cálculo, la legislación aplicable a 1 de enero de 2009, fecha de finalización de la aplicación informática.

Impreso el día 25/01/2010