

15.000 despedidos sin trauma

Joaquín Arriola

La empresa Telefónica anuncia el despido de 15.000 trabajadores. Y los sindicatos mayoritarios responden que les parece bien, siempre y cuando la empresa cumpla lo que ha dicho, esto es, que los despidos serán presentados a los trabajadores que la empresa quiere despedir como una opción voluntaria, algo así como esto: "¿quiere usted seguir dedicando 50 horas a la semana –incluido el tiempo de preparación y transporte– a su trabajo en la empresa, y probablemente algunas más, porque no nos va a gustar nada que quiera quedarse en la empresa, o prefiere excluirse del mercado de trabajo con un boleto de lotería premiado en el bolsillo?".

De este modo, la operación que ya intentara la empresa hace unos meses, y que fuera abortada en primera instancia por el gobierno, es presentada de nuevo, ahora con unos cuantos millones para 'compensar' a los despedidos y para cubrir las cargas a la Seguridad Social hasta que los despedidos alcancen la edad de jubilación. Así se obtiene la bendición previa de los sindicatos, que denominan este tipo de operaciones "despidos no traumáticos", se elimina el escándalo social y el gobierno no se siente obligado a intervenir.

Pero examinemos las cosas con un poco de perspectiva sociopolítica. Primero, adoptemos el enfoque individualista propio del 'pensamiento único'. ¿Qué significa para un persona, de entre 45 y 55 años, abandonar el mercado de trabajo? Pensemos que se trata de personas que no han sido educadas para controlar todo su tiempo vital. Primero los padres, después la escuela, y finalmente el capital, han modulado a lo largo de toda su vida la distribución de tiempos: trabajar, descansar, reproducirse... La formación recibida y su cultura han contribuido a atrofiar su capacidad de reflexión, de contemplación y de relación, de modo que el tiempo de ocio sólo saben dedicarlo al consumo.

Por lo tanto, no van a ser personas 'liberadas' del trabajo, sino 'excluidas' del mismo. Algunos pocos afortunados serán capaces de recuperar saberes tradicionales, y se dedicarán a la horticultura, generalmente regresando a sus pueblos de origen. Otros pocos, que han podido preservar y cultivar algún espacio de autonomía personal, dedicarán parte de su nuevo tiempo de no trabajo a tareas sociales, desde la política hasta el voluntariado. Otros se incorporarán a la economía sumergida para completar sus ingresos y mantener e incluso mejorar un poco su nivel de consumo familiar.

Pero una gran parte, incapaces de organizar su ocio, caerán presos de la molicie y la ociosidad. El alcoholismo y los conflictos conyugales van a aumentar en el colectivo de los 15.000 despedidos. Confrontados a la perspectiva de 20 a 30 años de vida útil sin 'nada que hacer' –ni siquiera disfrutar de su ocio, porque la pensión no alcanza para consumir tanto

tiempo de ocio–, alguno que otro entrará en procesos de depresión profunda, y probablemente el suicidio acorte la exposición a una larga existencia sin sentido aparente.

Sin embargo, desde un enfoque economicista, la reflexión anterior carece de interés: de hecho, la oferta de Telefónica (“sigue trabajando o prejubilate”) no altera ningún equilibrio de Pareto, porque algunos despedidos mejorarán su nivel de satisfacción, independientemente de lo que les pase a los otros. Por lo tanto, la oferta es positiva, y así lo entienden ejecutivos y dirigentes sindicales. Por supuesto, no se paran a reflexionar ni unos ni otros en que las curvas de bienestar social no se construyen por simple agregación individual de niveles de satisfacción, pues el aumento de bienestar de unos no ‘compensa’ el empeoramiento de otros. Un solo caso de depresión o de suicidio significa que incluso la posibilidad utópica de que 14.999 mejoren su situación –desde una posición previa que tampoco es mala– no debería ser socialmente aceptable.

Ahora vamos a alejar un poco el foco, y vamos a fijarnos en el colectivo en su conjunto. El objetivo de Telefónica es doble: por un lado, desprenderse de las actividades más generadoras de empleo, en particular las tareas de operación telefónica, y trasladarlas a subcontratas o, como ya es el caso con algunos servicios, a países del tercer mundo. Y por otra parte, renovar el personal altamente cualificado, reduciendo su coste de dos formas: evitando el gasto de la formación requerida para lograr la recualificación del personal actual, y sustituyendo trabajadores de altos salarios y altas prestaciones por jóvenes titulados superiores de salarios mucho menores.

Ahora analicemos el impacto de la medida en una perspectiva más global, enfocando a la sociedad española en su conjunto. Van a desaparecer 15.000 puestos de trabajo estables, de calidad, y van a ser sustituidos por unos pocos miles de empleos basura, incluso previendo una recomposición de tareas para los que sigan trabajando en Telefónica.

Desde el punto de vista de los consumidores, lo que podemos esperar es un empeoramiento del servicio de telefonía fija, y un encarecimiento del mismo, en particular en lo referido a los servicios de atención al cliente: reparaciones, información, ampliaciones, etc.

Desde el punto de vista del patrimonio financiero común (los ingresos y el gasto público), varios miles de trabajadores no sólo van a reducir durante más o menos una década su aportación a las cargas sociales, sino que desde el momento del despido estarán beneficiándose en forma de subsidios públicos por despido de las aportaciones que realizan los trabajadores en activo con el pago de impuestos y cargas sociales.

En el momento en que lleguen a la edad de jubilación van a beneficiarse de las aportaciones de quienes en ese momento sigan trabajado, recibiendo lo que les correspondería como si hubieran trabajado hasta el día anterior a su jubilación. Aumenta por tanto, aunque sea muy ligeramente, la desigualdad en la distribución de cargas y beneficios sociales, hurtando al debate social las razones que puedan explicar por qué debe el conjunto de los ciudadanos pagar con sus impuestos, vía subsidio de desempleo y prestaciones de jubilación, una operación de incremento de beneficios de una empresa privada.

Desde el punto de vista del mercado de trabajo, los sindicatos van a perder protagonismo en una empresa central en la actividad productiva española. Casi todos los despedidos serán probablemente afiliados a los mismos sindicatos que aprueban esta operación. La mayor parte de los nuevos contratados –titulados superiores recién licenciados– son y permanecerán ajenos a la cultura sindical. Y los puestos de trabajo creados en las contratas y en el extranjero carecen por definición de implantación sindical digna de mención. El resultado será una empresa más flexible, menos sindicalizada, más rentable para sus accionistas y ejecutivos, y menos rentable para la sociedad española.

Telefónica era una empresa propiedad de todos los españoles, cuyos activos fueron pagados durante muchos años por los usuarios de teléfono, mediante unas tarifas superiores a los costes. Esta empresa fue expropiada y vendida a bajo precio al capital privado articulado políticamente con el Partido Popular, convirtiéndose en un nuevo centro de acumulación del capitalismo hispano.

En su momento, los mismos sindicatos que hoy contemplan con satisfacción su capacidad de negociar los despidos, se opusieron a la desamortización/privatización de Telefónica, porque intuían que sus condiciones de trabajo se iban a modificar cualitativamente. En efecto, una empresa pública no hubiera podido despedir a 15.000 trabajadores de más de 45 años, porque tendría que tomar en consideración su responsabilidad social. Por el contrario, una empresa privada sólo atiende a su responsabilidad privada, es decir, a su rentabilidad financiera.

Por lo tanto, en este caso se puede ver la diferencia cualitativa que hay entre la propiedad privada y la propiedad pública: sólo ésta es capaz de tener en cuenta, a la hora de tomar decisiones, el interés general, el bienestar social. Al margen de otras consideraciones sobre eficiencia o rentabilidad, este caso ilustra con claridad cómo los procesos de privatización reducen necesariamente el bienestar general de la población.

En definitiva, un nuevo golpe a la calidad del empleo en España, una nueva demostración del carácter depredador de las grandes corporaciones españolas, sin que al parecer los ciudadanos se den por enterados. Y los sindicatos, tampoco.

Joaquín Arriola es profesor de Economía de la UPV/EHU e investigador de Bakeaz.

© Joaquín Arriola, 2003; © Bakeaz, 2003.
Publicado en *El Correo*, 18 de agosto de 2003.