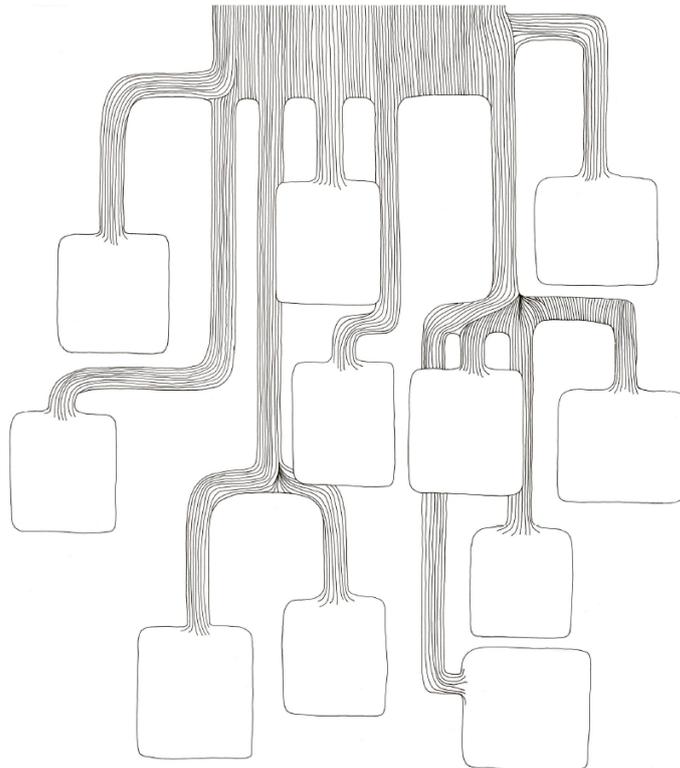


***“Para crear empleo hay que abaratar el despido.  
Hay una protección excesiva del empleo fijo”***



## Mito 5. “Para crear empleo hay que abaratar el despido. Hay una protección excesiva del empleo fijo”

---

El beneficio es, en todos los modelos capitalistas, incluido éste, el motor de la economía. Y en su versión más reduccionista, el beneficio económico. A partir de esta simplificación, machaconamente repetida, se nos ha convencido de que todo lo hacemos por dinero, convirtiendo así el dinero en el eje vital.

Para el común de los mortales, la forma de conseguir dinero es el trabajo. Un buen trabajo, que equivale a un buen salario, es la aspiración máxima de buena parte de la población, al igual que el desempleo es el mayor temor. De esta forma, salarios y tasa de ganancia son componentes económicos muy importantes del capitalismo. Si bien la inversión es el principal motor del sistema, la tasa de ganancia también resulta un elemento muy importante dentro de éste, los salarios son la gasolina, por ser el estimulante del consumo y elemento principal que hace que las ventas puedan realizarse.

Precisamente por el papel que juega en la economía el debate sobre el salario está casi siempre contaminado. Mientras que la percepción generalizada de la gente es que los salarios son cada vez más insuficientes para llevar un nivel de vida digno, un vistazo a los artículos y noticias convencionales sobre economía nos daría la impresión de que los salarios son un lastre para una economía como la española.

Partiendo de que,

Los costes laborales totales (incluidas las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social) por trabajador se han incrementado en un 42,83% entre 2000 y 2010, así que con estas cifras en la mano los empresarios alegan unas desmesuradas cargas para responsabilizar directamente a los asalariados de sus pérdidas, tanto contables como en competitividad.<sup>1</sup>

Los más recientes ataques al salario se han concentrado en el coste del despido. Para el pensamiento neoliberal abaratar el despido equivale, entre otras cosas, a crear empleo (no hay un solo ejemplo de esta causalidad en la literatura académica) y empleo de calidad pues, entre otras cosas, su alto coste fuerza al empresariado a crear empleo precario,

El elevado coste del despido improcedente es otro de los principales obstáculos para un funcionamiento más ágil del mercado de trabajo, ya que provoca que los empresarios opten de forma mayoritaria por la contratación temporal frente a la indefinida. Más del

---

<sup>1</sup> Blog de Pere Escobar Solsona, *Costes laborales por trabajador en España y en Europa*. 22 de junio de 2011. Disponible en: <http://opinionesinexpertas.blogspot.com.es/2011/06/costes-laborales-por-trabajador-en.html>

90% de los nuevos contratos son temporales, ya que la indemnización por despido es de 8 días, mientras que en el caso de los contratos fijos se eleva a 45 días por año trabajado, muy por encima de la media europea.<sup>2</sup>

La indemnización de 45 días por año trabajado actúa como una barrera de entrada a la contratación laboral,

Que exista una gran barrera para prescindir de un trabajador es un problema con el que tiene que contar el empresario en el momento de la contratación, por lo que obviamente actúa como freno para contratarlo.... Imagínese que para darse de baja en Vodafone tuvieran que venir unos técnicos de la citada empresa a partirle una pierna.<sup>3</sup>

No faltan en esta argumentación las comparaciones con el resto de países europeos. Para Miguel Boyer, abaratar el despido,

Crea empleo indefinido. Ahora estamos indemnizando con más días que la media europea. Se ha visto que, inevitablemente, tenía que haber un abaratamiento de la indemnización, porque de otro modo los empresarios tienden a utilizar el contrato temporal.<sup>4</sup>



Aunque se reconoce que sus consecuencias "*en el corto plazo*" son nefastas, el abaratamiento del despido, mediante una menor indemnización por año trabajado (20 días) y por menor tiempo (12 meses máximo) y "*otra serie de contrataciones para jóvenes*" (sin concretar), es justificado por el vicepresidente primero de la CEOE y presidente de la patronal madrileña CEIM, Arturo Fernández, aduciendo que "*es necesario modernizarse, aunque esto no vaya a crear empleo de la noche a la mañana*".<sup>5</sup>

Para Eduardo Navarro (Expansión),

En el corto plazo va a generar una destrucción más rápida de empleo porque las empresas se van a redimensionar con más velocidad. De esta manera, se llegará rápidamente durante los próximos meses a cifras realmente alarmantes de paro, pero es la única manera para que, a partir de ahí, se genere empleo de calidad con empresas realmente competitivas.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Molina, C., [España, el país con la normativa más rígida de la Unión Europea](#). Cinco días, 11/02/2012.

<sup>3</sup> [La reforma laboral y el despido libre](#), Navarra confidencial, 14/02/2012.

<sup>4</sup> [Hay que abaratar el despido para crear empleo indefinido](#), Público.es, 22/06/2010

<sup>5</sup> [CEIM insiste en abaratar el despido para promover el empleo](#), Madridiario.es, 26/12/2011

<sup>6</sup> Navarro, E., [¿Por qué el despido de 20 días genera empleo?](#), Expansión.com, 14/02/2012

Otro argumento a favor del abaratamiento del despido es que influye en la disminución de los costes laborales, que están afectando a la competitividad de nuestros productos (y en consecuencia a la temida inflación) y dejan poco margen de beneficio, con lo que el empresariado encuentra pocos incentivos para arriesgarse.

Se dice constantemente que los costes laborales por persona empleada han crecido más que la inflación. En este argumento se supone que los costes laborales por trabajador son resultado de dividir los salarios por la productividad. Basándose en esta interpretación errónea, se concluye que si los salarios suben más que la productividad aumentará la inflación. Y de ahí se asume que la elevada inflación en España se debe a que los salarios han crecido más que la productividad y que, por lo tanto, hay que reducir los salarios para reducir la inflación.

Pero el Coste Laboral Unitario (Unit Labour Cost, ULC) no es eso. El ULC es el porcentaje que los salarios representan sobre todo el producto, es decir, sobre la unidad de producción. Y en el precio final del producto influyen otras variables como el margen de beneficios. Pues bien, mirando los datos, resulta que en la mayoría de los años el porcentaje que los salarios representan sobre el coste del producto ha ido descendiendo, en lugar de ir aumentando, mientras que el porcentaje que los beneficios representan sobre todo el producto ha ido creciendo. Parecería lógico, por lo tanto, que se indicara que este porcentaje hay que reducirlo, pues su crecimiento (y no el crecimiento de los salarios) contribuiría a la inflación. Pero nunca se dice en la literatura económica española que hay que reducir los beneficios para disminuir la inflación y/o aumentar la competitividad. Y a esto se le llama el sesgo ideológico de la cultura mediática y económica del país que siempre promueve soluciones que benefician al mundo empresarial a costa del mundo del trabajo.<sup>7</sup>

Como señala Alberto Garzón Espinosa, en España, mientras que el porcentaje que las empresas pagan en concepto de impuestos se mantiene por debajo del 20%, el 50% de los beneficios se destina a dividendos, lo que da una señal de lo que se está haciendo con los beneficios en este país. Desde luego no invertir y generar empleo, sino más bien enriquecer a los dueños últimos de las empresas<sup>8</sup> y sus consejos de administración.

Recientemente, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) envió una carta a las empresas cotizadas en Bolsa en la que recuerda la importancia de la "transparencia" de la política de remuneración al accionista y recordando que las unidades de atención al inversor deben poner "*especial cuidado*" para asegurar que "*no explican de forma selectiva*" la política de remuneración al accionista que sigue o que tiene previsto seguir la compañía.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Navarro, V., [El sesgo ideológico en el cálculo de los costes laborales y en el conocimiento económico en España.](#)

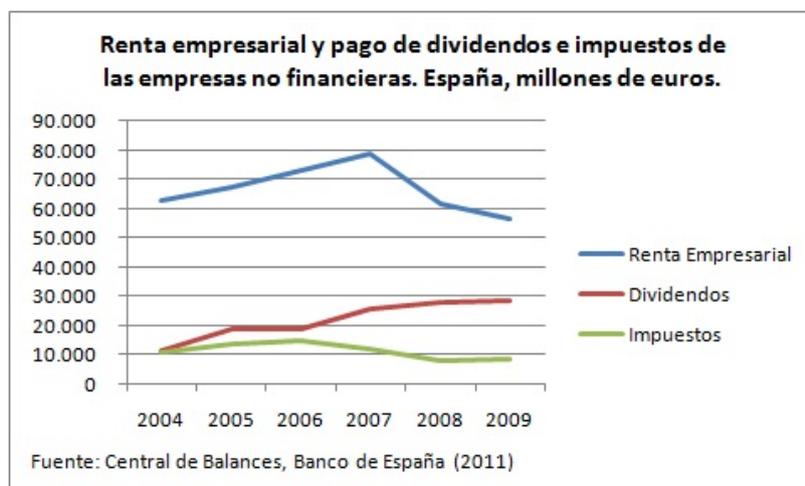
<sup>8</sup> Garzón Espinosa, A., [¿Por qué incrementar el beneficio empresarial?](#) Pijus economicus 20/06/2011

<sup>9</sup> Fernández, D., [CNMV exige a las empresas cotizadas transparencia en su política de dividendos.](#) El País, 5/7/2012

Por otro lado, según el *Informe anual de gobierno corporativo 2011 de las empresas del IBEX-35 de la CNMV*<sup>10</sup> encontramos que,

- “La retribución media por consejo se situó en 7,5 millones de euros, un 5% más que el año anterior, pese a la caída generalizada de resultados.”
- “La retribución media por consejero se situó en 522.000 euros anuales, lo que supone un incremento del 4,4% respecto a 2010.”
- “En el ejercicio 2011, el número de miembros de la alta dirección de las compañías del Ibex ascendía a 482 (513 en 2010) y su retribución media se situó en 777.000 euros, lo que representa un incremento de 3,1% sobre el año anterior.”
- “El promedio de las retribuciones de la alta dirección representa el 2,6% de los resultados del ejercicio, porcentaje similar al registrado en 2010.”

Además, las recomendaciones de la Comisión Europea sobre sistemas retributivos recomienda que los pagos por la resolución del contrato no superen el importe de su remuneración fija anual durante dos años y no se abonen cuando el despido esté motivado a causas imputables al consejero, pero la CNMV destaca que “la mayoría de las sociedades del Ibex no indican en sus informes de retribuciones que han establecido los límites a las indemnizaciones de sus consejeros que recomienda la Comisión Europea.”<sup>11</sup>



A ello se añade que según el Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda, “El 72% del fraude fiscal de este país lo hacen las grandes empresas y las grandes fortunas”, lo que supone que “el Estado pierda 90.000 millones de euros al año”, pese a estos datos “el 80% de los trabajadores se dedican a investigar a ciudadanos medios y pequeñas empresas.”<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), *Informe anual de gobierno corporativo 2011 de las empresas del IBEX-35*, 11 de julio de 2012. Disponible en: <http://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/PublicacionesGN.aspx?id=22>

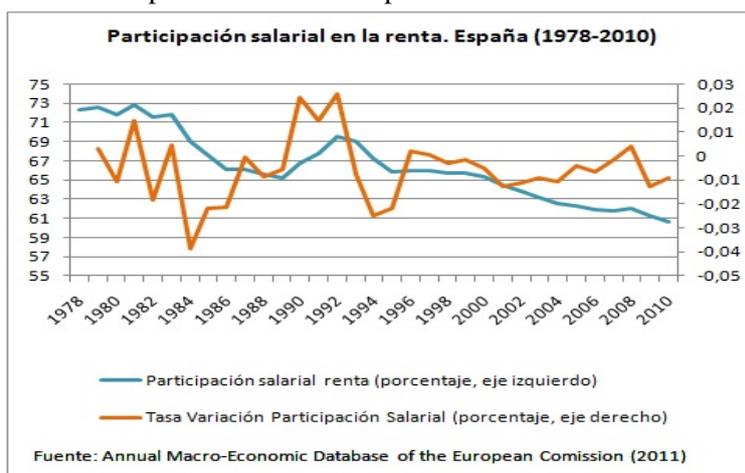
<sup>11</sup> *Ibíd.*, p. 37.

<sup>12</sup> Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda (GESTHA), *El 72% del fraude fiscal lo hacen grandes empresas*. Actualidad GESTHA, 02/12/2011

Los precios no sólo suben por la subida de salarios sino que esto también se puede producir por la subida de los beneficios empresariales, por lo que si un país tiene que ser competitivo en precios no sólo debe concentrarse en los costes laborales sino también en los beneficios empresariales.<sup>13</sup> Como señala Garzón Espinosa, “*la falta de competitividad de la economía española no viene marcada por la subida de salarios sino, entre otros factores, por la subida de los beneficios empresariales, algo que se explica al ver los costes labores unitarios reales.*”<sup>14</sup>

Esto se hace más evidente aún si consideramos el reparto de la renta, entendida como la parte destinada a beneficios empresariales y a salarios. La participación salarial en la renta ha caído desde 1992 de forma ininterrumpida. A principios de los ochenta los asalariados recibían el 73% de la renta, en 1992 el 69% y en 2010 sólo el 61%. La conclusión obvia es que los asalariados se están empobreciendo continuamente en beneficio de los capitalistas.<sup>15</sup> Si echamos un vistazo al siguiente gráfico,

Observando la línea naranja, que mide la tasa de variación, vemos que casi siempre está por debajo del 0% lo que es un indicativo del empobrecimiento. Sólo en momentos de crisis la participación salarial sube ligeramente, pero como consecuencia del descenso en los beneficios empresariales causado por la crisis misma.<sup>16</sup>



El hecho de que la compensación salarial (que incluye los salarios y otras formas de remuneración al trabajador, como cotizaciones sociales y seguros) haya crecido por encima de la productividad laboral para todos los países, entre ellos España, contrasta con la percepción general de que la gente cada vez es más pobre, además de que choca de lleno con las gráficas de participación salarial en la renta. Como se sabe, la participación de los salarios en la renta ha caído mucho en prácticamente todos los países desarrollados, entre ellos España (donde ha sido más brutal la caída). En el siguiente gráfico podemos comprobar cómo, en el caso de España, a los salarios les ha

<sup>13</sup> Garzón Espinosa, A., [Competitividad, salarios y productividad \(II\)](#) *Pijus economicus*, 20/06/2011

<sup>14</sup> *Ibíd.*

<sup>15</sup> *Ibíd.*

<sup>16</sup> *Ibíd.*

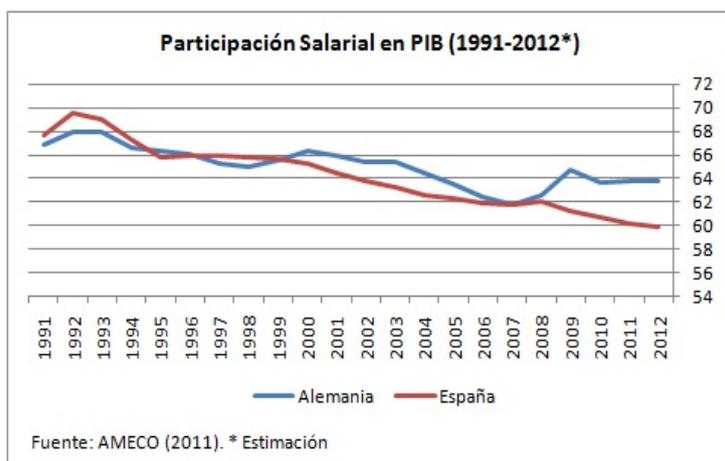
correspondido cada vez menos parte de la producción total del país y, por el contrario, a los beneficios empresariales cada vez más.

Los costes laborales en España son los más bajos de los principales países de la zona euro, ya que en el 2011 se situaron de media en 20,6 euros por hora (incluidas las cotizaciones sociales), según revela el estudio comparativo elaborado por Eurostat, el organismo de estadísticas de la Unión Europea (UE).

Los costes laborales españoles por hora son sustancialmente inferiores a la media de la zona euro (23,1 euros) y de la UE (27,6 euros), según los datos de Eurostat. Además, suponen cerca de la mitad de los belgas (39,3 euros) y son un tercio inferiores a los de Alemania (30,1 euros), el principal exportador europeo. Los costes laborales calculados por Eurostat incluyen el coste salarial por hora, más los costes no laborales, como las cotizaciones a la Seguridad Social de los empresarios.

El coste laboral español por hora es también significativamente inferior a los de Francia (34,2 euros), Holanda (31,1 euros), Finlandia (29,7 euros), Austria (29,2 euros) e Italia (26,8 euros). Si se compara con los países escandinavos que no pertenecen a la zona euro, se sitúa alrededor de la mitad de los de Suecia (39,1 euros) y Dinamarca (38,6 euros).

Los datos de Eurostat muestran que el problema de las empresas españolas no son los costes salariales de sus empleados, sino que hay que buscarlos en la propia gestión de los empresarios.<sup>17</sup>



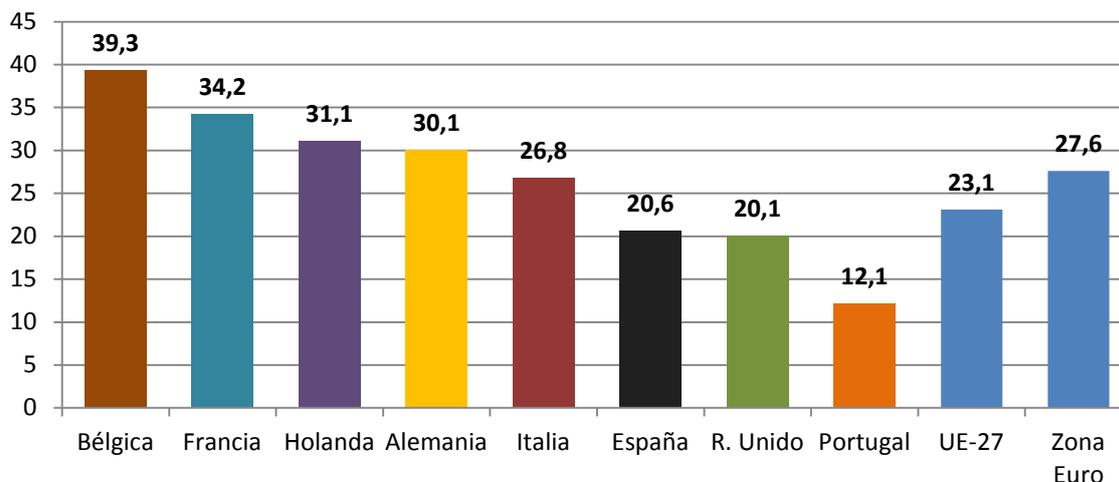
En torno a la distancia salarial existente en España Navarro y Tur señalan,

Otro dato digno de mención es que mientras no hay mucha distancia entre la media salarial y los bajos salarios en España, si que hay una gran distancia entre los salarios altos y los salarios bajos [...]. España también es el país en el que existe mayor diferencia entre los salarios altos y la media salarial [...]. Lo que caracteriza pues la situación en España es una media salarial muy baja con una dispersión salarial muy elevada, lo cual contrasta con los países nórdicos, cuya media salarial es más elevada que en España y cuya dispersión salarial es mucho más reducida. Es importante subrayar este dato, pues parte del dogma neoliberal es que la dispersión salarial es una condición necesaria de

<sup>17</sup> Oliveras, E., *España tiene los costes laborales más bajos de los principales países del euro*. El Periódico, 24/04/2012. Disponible en: [www.elperiodico.com/es/noticias/economia/espana-tiene-los-costes-laborales-mas-bajos-los-principales-paises-del-euro-1702881](http://www.elperiodico.com/es/noticias/economia/espana-tiene-los-costes-laborales-mas-bajos-los-principales-paises-del-euro-1702881)

eficiencia económica y elevada productividad.<sup>18</sup>

### Costes laborales en 2011 (euros/hora)



Fuente: Eurostat, [Labour costs in the EU27 in 2011](#)

Continuando con estos autores,

Este excesivo número de salarios bajos en España se debe en parte a unos salarios mínimos muy bajos (junto con Grecia y Portugal). El salario mínimo de España es menos de la mitad que en países como Francia, Bélgica, Holanda o Reino Unido. Los países nórdicos, por cierto, no tienen salarios mínimos regulados por el estado como aquellos países, incluida España. El nivel salarial viene definido por los convenios colectivos, que son obligatorios para toda la fuerza laboral.

En España, economistas conservadores y neoliberales se han opuesto a la elevación del salario mínimo, proponiendo incluso su eliminación. Argumentan que la elevación de tal salario mínimo destruiría empleo. Los datos muestran, sin embargo, que Grecia, España y Portugal, cuyos salarios mínimos (en 2008, era en Grecia 4.86 euros estandarizados por hora, Portugal 3.31 y España 4.07 euros por hora), son los más bajos de la UE-15, tiene también el mayor nivel de desempleo. Por otra parte Francia, Bélgica, Holanda y Gran Bretaña, tienen salarios mínimos que son más del doble de los de España (Francia 8.70, Bélgica 8.23, Holanda 8.22 y Gran Bretaña 8.06 euros estandarizados por hora) y sin embargo tienen un desempleo mucho menor que España.

En realidad, el crecimiento del salario mínimo tiene impacto en el nivel salarial de la mayoría de la población empleada, aumentando la capacidad adquisitiva de la población, creciendo la demanda, y el estímulo económico, el crecimiento económico y la producción de empleo [...].

La consecuencia de tener estos bajos salarios es un enorme endeudamiento de las familias.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Navarro, V., y Tur, M., *Salarios y beneficios empresariales en España*. Le Monde Diplomatique, edición española, junio 2011, pp. 3-4. Disponible en: <http://www.vnavarro.org/wp-content/uploads/2011/06/salarios-y-beneficios-empresariales-en-espaaa-def.pdf>

<sup>19</sup> *Ibíd.*, pp. 4-5.

Desde otra perspectiva, la de las empresas, cabe destacar que,

Mirando las empresas del IBEX-35, vemos que durante el periodo de la crisis (2007-2010), periodo durante el cual el número de desempleados ha pasado de 1.800.000 en 2007 a más de 4.000.000 en 2010), sólo 3 empresas que componen el IBEX-35 han tenido pérdidas, lo cual supone sólo un 8.5% de las grandes empresas. Todas las demás, reportaron beneficios.<sup>20</sup>

En consecuencia, vemos como a diferencia del mundo empresarial, son los trabajadores y trabajadoras quienes están sufriendo las consecuencias de la crisis,

De ahí que, la mera exigencia de justicia, debería impedir que una empresa que está con beneficios no pudiera disminuir la plantilla, añadiendo además que cualquier ventaja fiscal que recibieran (y todas ellas obtener desgravaciones y subsidios fiscales) debieran estar condicionadas a la creación de empleo y al mejoramiento salarial de sus empleados o al establecimiento de un fondo en la empresa conjuntamente gestionado por los empleados de la empresa y la dirección, con el fin crear empleo.<sup>21</sup>

Como señalan Navarro y Tur,

Es importante para analizar tales rentas mirar la evaluación de los beneficios empresariales incluyendo los años de la crisis. En realidad, durante estos años se han exigido cambios muy sustanciales tanto en el mercado de trabajo como en la financiación del estado del bienestar que han implicado recortes muy considerables tanto de los beneficios laborales como de los sociales. El gobierno y las Cortes españolas han adoptado tales medidas indicando que eran necesarias para salir de la crisis. Pero, tales sacrificios no se han exigido al mundo de las grandes empresas. En realidad, aquellos sacrificios de la población laboral han repercutido favorablemente en los beneficios a los grupos empresariales más importantes de España y que marcan la pauta de desarrollo económico.<sup>22</sup>

Algunas de las propuestas de Michel Husson para vencer esta situación son,

**Hay que revertir la relación entre actividad económica y empleo.** [...] El objetivo es emplear a todo el mundo de la forma más eficaz posible midiendo esta eficacia en función de la utilidad social y no por la rentabilidad que se logre. Para ello es imprescindible la intervención pública ya que se deben adecuar los recursos de mano de obra a las necesidades: salud, dependencia, servicios a las personas, inversiones ecológicas, etc.

**Sin cuestionarse el reparto de beneficios es imposible mejorar el empleo.** [...] Toda política ambiciosa que pretenda crear empleo debe apoyarse en medidas encaminadas a “desinflar” las rentas financieras y revisar las tasas de los ingresos del capital.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> *Ibíd.*, pp. 6-7.

<sup>21</sup> *Ibíd.*, pp. 7-8.

<sup>22</sup> *Ibíd.*, p. 6.

<sup>23</sup> Michel Husson, *Trabajar menos, solucionar problemas*. ladyverd.com 15/02/2012. Disponible en: [http://www.ladyverd.com/articulo/1962/trabajar\\_menos\\_solucionar\\_problemas.htm](http://www.ladyverd.com/articulo/1962/trabajar_menos_solucionar_problemas.htm)

## Bibliografía consultada:

- Eurostat, [\*Labour costs in the EU27 in 2011\*](#) Newsrelease 63/2012 24/abril/2012
- Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea), [\*Reforma laboral 2010: una primera evaluación y propuestas de mejora\*](#). Colección Estudios Económicos 01/2011, enero 2010.
- Garzón Espinosa, A., [\*Por qué bajar salarios sería un grave error para España y subirlos un acierto\*](#).
- Garzón Espinosa, A., [\*Algunas notas sobre el post de “Equilibrio Social” sobre salarios en crisis\*](#)
- Garzón Espinosa, A., [\*Empresas transnacionales españolas: a más beneficios, menos salarios\*](#)
- Garzón Espinosa, A., [\*Competitividad, salarios y productividad \(I\)\*](#)
- Garzón Espinosa, A., [\*Competitividad, salarios y productividad \(II\)\*](#)
- Garzón Espinosa, A., [\*¿Por qué incrementar el beneficio empresarial?\*](#)
- Garzón Espinosa, A., [\*Sobre Mercado Laboral, Modelo Productivo y Economía Liberal en España\*](#)
- Navarro, V., [\*El sesgo ideológico en el cálculo de los costes laborales y en el conocimiento económico en España\*](#).
- Navarro, V., y Tur, M., [\*Salarios y beneficios empresariales en España\*](#). Le Monde Diplomatique, edición española, junio de 2011.

## Para saber más:

- Navarro, V. (2006), *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Editorial Anagrama, Barcelona.
- Navarro, V., Torres, J. y Garzón, A. (2011), *Hay Alternativas. Propuestas para crear empleo y bienestar social en España*. Ed. Sequitur, ATTAC España. Madrid.

---

Para ampliar información puedes consultar: [www.uva.es/cooperacion](http://www.uva.es/cooperacion)

## Proyecto realizado por:



## Con el apoyo de:

