

PRE-JUBILACIONS I PROGRÉS, un absurd del nostre temps?

Joaquim Vergés-Jaime
Universitat Autònoma de Barcelona
Dep. Economia & Empresa

El sentit comú ens diu que si una persona que està treballant, és a dir, produint, deixa de fer-ho en ser pre-jubilada, posem als 52 anys, la societat a la que pertany disminueix el seu potencial productiu. No obstant això la pràctica empresarial de les pre-jubilacions es defensa normalment com una necessitat per a que l'empresa en qüestió sigui més competitiva i que, per tant (segons aquesta defensa), el país sigui així més competitiu. L'absurd a que es refereix el títol està, clar, en aquest argument de 'reduir el potencial productiu del país per a fer el país més competitiu'. Com d'altres absurds similars, te, clar, la seva 'explicació' social-política. De fet els economistes tendim a mirar amb certa condescendència als qui posen de manifest un absurd d'aquests tipus, perquè deduïm que qui ho fa no és capaç d'adonar-se'n que aquestes qüestions econòmiques no són tan senzilles.

O, en el fons si que ho són?

Permeteu-me un cert meandre previ. Fa uns quans anys a les pàgines d'ofertes de treball a 'La Vanguardia', per exemple, era freqüent trobar anuncis que demanaven (oferien una feina de) cronometrador. Un cronometrador era/és una persona (normalment un home, llavors) que amb un cronòmetre a la mà mesura el temps que triga un/a operari/a en, posem per cas, soldar 10 peces que després passaran a formar part d'una rentadora. Actualment aquesta feina ha desaparegut pràcticament; si més no dels anuncis d'oferta de llocs de treball als diaris. Es tracta, però, d'una falsa aparença: La funció de mesurar continua, sols que han canviat les paraules i la forma de mesurar. Ara es mesura el nombre de peces soldades per un/a operari/a al llarg de la jornada laboral; i al quocient entre el nombre de peces y les hores de la jornada laboral se li anomena productivitat (de la persona en qüestió). Aquesta és ara la paraula clau: Productivitat. Com també ho són els lemes que s'encadenen en base a ella: "Cal incrementar la productivitat (de cada treballador) per a que l'empresa sigui competitiva". "Cal que les empreses (les que fabriquen material elèctric, per exemple) augmentin la seva productivitat per tal que l'indústria (la de material elèctric, seguint amb l'exemple) sigui competitiva enfront la competència exterior". I "cal que totes les indústries augmentin la seva productivitat per tal que l'economia del país sigui competitiva en front a la competència d'altres països". De fet els dos darrers lemes respondrien millor a l'idea que de fet es vol transmetre amb ells si substituïssim l'expressió 'incrementar la productivitat' per la de 'reduir els costos' (dels productes finals de cada empresa d'una indústria, i de cada indústria de l'economia).

I aquí entren les operacions de prejubiliació. Perquè va prejubilar, per exemple, Telefònica -en 2003-04- (o La Caixa, o Seat; o Michelin, o Agfa, o Sidenor, ...) empleats/des de 51 a 55 anys? Una primera resposta (ja veurem que sols parcialment vàlida) seria que li sobrava personal; i que, en reduir-ho, incrementaria la seva productivitat. O, vist d'una altra manera: disminuirien els seus costos. En qualsevol cas, la productivitat-competitivitat acostuma a ser l'argument principal d'una empresa en justificar públicament el seu

programa de prejubilacions¹. Acompanyat, de vegades, amb l'argument de que la plantilla de l'empresa està envellida, el que fa que part del personal no estigui preparat per a adaptar-se a les noves tècniques de treball; i que per tant cal substituir aquest personal per treballadors joves. El fet que aquest personal antic, a prejubilar, cobri uns sous superiors als que cobraran els nous treballadors joves que els substituïran, és quelcom que –malgrat ser normalment evident- no acostuma a aparèixer entre les raons exposades per l'empresa en justificar el seu programa de prejubilacions.

Però, i els costos de les prejubilacions?

D'entrada hem de suposar que si una empresa prejubila és que això li beneficia, en el sentit que li farà reduir els seus costos (o, si es prefereix, incrementar la seva productivitat), millorant així la seva competitivitat. Però prejubilar implica que la persona prejubilada passa a cobrar com a pensió una xifra poc inferior al sou que cobrava; de l'ordre del 70-75%. Import que és cobert majoritàriament per la pròpia empresa, i la resta per la Seguretat Social. (Normalment la SS paga el subsidi d'atur durant els dos primers anys, que l'empresa complementa fins a arribar al 70-75% pactat amb els treballadors. I després, dels 61 als 65 anys, la SS paga als prejubilats aproximadament la meitat de la pensió pactada; fins que la persona prejubilada arriba als 65 anys, moment en que passarà a cobrar de la SS la pensió que li correspongui, i l'empresa queda lliure de pagaments).

Tenint en compte, doncs, que durant bastants anys l'empresa ha de continuar pagant com a pensions un import poc inferior al que abans pagava com a sous més cotitzacions socials per les persones que ha prejubilat, dir que els seus costos es reduiran substancialment després de prejubilar –i que això és el que li farà guanyar en competitivitat- no sembla una cosa tan clara o automàtica. Fins i tot és perfectament possible que passi tot el contrari. Sobre tot si el programa de prejubilacions ve acompanyat de contractació de personal jove, o de subcontractació d'activitats amb empreses externes Llavors?

Mirem la qüestió una mica més d'a prop. Dur a terme prejubilacions normalment significa: 1) substituir el personal prejubilat per un altra de més jove, amb un cost per hora efectiva menor; 2) subcontractar amb una empresa externa la feina que fa el personal a prejubilar (en aquests cas és perquè el preu que cobra l'empresa externa és inferior al que costa el personal propi a prejubilar); o be, 3) sense cap altra moviment, com a pura reducció de plantilla, perquè l'hi ha baixat la demanda a l'empesa, o perquè ha incrementat un esglaió més la mecanització o automatització dels seus processos.

Certament, la variant '2)' en molts casos és simplement una forma diferent, externa, de la '1)': les empreses que es fan càrrec d'aquestes subcontractes tendeixen a utilitzar personal pitjor pagat per hora, i generalment menys qualificat. Moltes empreses de 'treball temporal' respondrien a aquests patró. En aquesta línia, no és un tema menor que quan una part de l'activitat d'una empresa (per exemple, el servei d'atenció al client) es subcontracta amb una empresa externa es freqüent que el nivell de qualitat del servei vingui afectat negativament. L'estalvi de costos gràcies a la subcontractació te en aquests casos aquesta contrapartida negativa per als seus clients/usuaris.

Ara be, en qualsevol dels casos el suposat estalvi de costos per a l'empresa que prejubila pot ser que no existeix realment, si no sols comptablement: Considerem la següent situació: l'empresa que prejubila ha de pagar el 75% de l'antic sou i cotitzacions

¹ Exemple: "Vamos a producir más con menos gente, con más automatización y una mayor optimización" declarava a l'Octubre de 2006 Michel Rollier, el nou president de Michelin, en anunciar que prejubilarien 10.000 treballadors a tota Europa per a "acelerar el ritmo de crecimiento de la productividad y aumentar la reducción de costos" (ADNmundo, 1-10-2006).

socials pel personal prejubilat (incloent les indemnitzacions pactades). Això pot representar fàcilment una xifra mensual més alta que la reducció de costos que –sigui contractant personal més barat, sigui subcontractant, o sigui incrementant la mecanització/ automatització- aconsegueix l'empresa. Llavors, a on està el guany, l'estalvi, per a l'empresa? No hi és realment, clar. Més aviat al contrari. Però formalment pot figurar que sí, que millora els seus resultats; i això gràcies a un mecanisme comptable (legal): Resulta que la suma del que l'empresa haurà de pagar com a conseqüència de les prejubilacions (indemnitzacions, pensions pròpiament dites, més les corresponents cotitzacions socials) en tots els anys futurs (fins que les persones prejubilades passin a cobrar íntegrament del sistema de la Seguretat Social) es pot considerar formalment com un cost de l'any en que es fan les prejubilacions. Un cost extraordinari que es pagarà com a terminis, en els anys següents; com si fos un deute. Això significa que en els anys següents al de la operació de prejubilació el pagament de les pensions als prejubilats figurarà com pagament d'aquest deute, no com a costos pel que fa a calcular el benefici anual de l'empresa, que és el que miraran els accionistes, les borses, i els analistes financers: El compte de resultats de l'empesa haurà millorat doncs substancialment perquè uns costos de personal no apareixeran com a tals.

Certament, aquests recurs comptable fa que, en contrapartida, en l'any mateix en que l'empresa prejubilat el seu benefici sigui molt més baix del que venia tenint, o que probablement presenti pèrdues, degut a registrar com un cost extraordinari la suma de tots els pagaments que haurà de fer com a conseqüència de les prejubilacions. Una altra cosa és que aquestes pèrdues puguin quedar dissimulades, en els comptes de l'any de les prejubilacions, si es que són formalment compensades per l'empresa, a base de comptabilitzar simultàniament, en el mateix any, beneficis extraordinaris per uns imports similars, en concepte de revalorització de part dels seus actius. Una pràctica més viable del que pot semblar, doncs és freqüent que les grans empreses tinguin immobles o terrenys que s'han revaloritzat considerablement en el mercat des que els van adquirir o construir. (El món de les finances –tot i la seva escassa tendència a la ironia- anomena a aquests tipus de pràctiques 'comptabilitat creativa').

Tornem a mirar ara la operació de prejubilació a vol d'ocell, en el seu conjunt: Unes persones passen a estar desocupades –prejubilades- amb el que es disminueix el potencial productiu del país. Continuen cobrant de l'empresa una part substancial del que abans cobraven, amb la qual cosa l'empresa no s'ha estalviat més enllà de la quarta part dels costos que aquest personal prejubilat l'ocasionava. I en molts casos aquest estalvi és inferior al increment de costos que per altra banda té l'empres, en passar a contractar personal més jove/ més barat, o bé a subcontractar amb empreses externes les funcions que cobrien les persones prejubilades. I això durant 7, 8, ..10 anys o més; fins que els/les prejubilats/des arribin a l'edat de la jubilació oficial. Però no obstant això, la imatge que presenta l'empresa els anys següents a la operació –segons els seus comptes- és que ara és més rendible; ha reduït els seus costos; i és doncs com més competitiva. I, com a conseqüència les estadístiques mostraran, i els analistes externs dictaminaran, que el sector al que pertany l'empresa ha guanyat en competitivitat. I per tant, l'economia del país. Miracle? transmutació? prestidigitació?

L'absurd està servit: Hem reduït el nostre potencial productiu com a col·lectivitat, però analistes i responsables polítics ens diuen satisfets que l'empresa tal, el sector qual, i com a conseqüència el país, hem passat a ser més competitius! No és fantàstic que tots plegats fem com si no veiéssim la contradicció?

Bellaterra-Cerdanyola (Barcelona), Abril 2009