

## Prejubilar o despedir, ésa es la cuestión

**En el 66% de los casos una prejubilación es más cara que un despido.**

En estos momentos, 'hay que tomar decisiones no traumáticas sobre el empleo'. Con este eufemismo recomendaba recientemente un sindicato a sus negociadores que recurran a las prejubilaciones antes que a los despidos en caso de tener que capear con una crisis en su empresa.

Cuando llega esa situación y las cuentas de una compañía se tiñen de rojo o simplemente son menos rentables, surge, más tarde o más temprano, el ajuste de plantilla como parte de la solución. ¿Cómo se diseña con éxito un recorte de empleo?

'Si se pregunta a los financieros de la compañía lo tienen claro: un proceso de prejubilaciones es más costoso pero elimina la conflictividad, y la empresa también se tiene que plantear el coste de una negociación larga y conflictiva', asegura José Urquiza, consultor de Mercer.

Así, si sólo se hiciera caso a los números y siempre que se amorticen los puestos que se eliminan, en seis de cada diez casos prejubilación a un empleado sale algo más costoso que despedirlo, según un cálculo elaborado por la consultora Mercer.

Un caso concreto

Este estudio indica que prejubilación a un trabajador de 56 años con 35 años de antigüedad en la empresa, con un salario bruto de 29.000 euros; y pagándole el 85% del salario neto hasta los 63 años de edad le costaría a la compañía 140.000 euros. Sin embargo, si se despidiera a este trabajador individualmente y se le abonara la indemnización legal de 45 días por año, sin aplicarle el máximo de 42 mensualidades, este coste se elevaría a 125.137 euros.

Si se tiene en cuenta que el coste de mantener a este empleado en activo hasta los 65 años ascendería a 229.700 euros, en el caso de que la empresa opte por la prejubilación, se ahorraría 89.200 euros; mientras que si decide despedir al trabajador, el ahorro sería de 104.563.

Dicho esto, Urquiza insiste en que la empresa no se debe quedar sólo con que el ahorro de costes es algo mayor con el despido, sino con que un proceso de despidos exige que el personal de dirección y los representantes de los trabajadores destinan numerosas horas a negociar las condiciones y esas horas también suponen un coste para la compañía. A esto se debe sumar una evidente erosión en el ánimo de la plantilla. Y en el caso de las empresas cotizadas, en ocasiones, el castigo del mercado.

Además, en las negociaciones de los despidos, los sindicatos suelen arrancar indemnizaciones superiores a los 45 días, lo que también encarece estos procesos.

Asimismo, hay que tener en cuenta que, en los últimos años, los procesos de prejubilaciones están cambiando. Son cada vez menos protectores con los trabajadores y, por tanto, menos costosos para la empresa. Para empezar, tras analizar las prejubilaciones llevadas a cabo por 30 empresas, Mercer asegura que aunque hasta ahora en el 43% de los casos la empresa abona al prejubilado el 90% del sueldo neto, la tendencia está cambiando y ahora lo normal es abonar cerca del 85% del salario neto.

Igualmente ha ido disminuyendo el porcentaje de empresas que pagaban el complemento salarial al prejubilado después de que éste acceda a la jubilación. Ahora sólo reciben este complemento de forma vitalicia en el 17% de los casos, mientras que el 83% restante deja de cobrarlo cuando empieza a cobrar su pensión.

La comunicación, clave del éxito en los ajustes

Hacer un plan de prejubilaciones en lugar de recurrir a despidos puede ayudar a que el ajuste de plantilla sea un éxito, ya que es una solución menos traumática para los trabajadores en general.

Sin embargo, según los expertos, hay otro factor clave para que un recorte de empleo sirva para reflotar a la compañía: una buena comunicación a la hora de poner en conocimiento de los trabajadores el recorte de empleo.

'No sirve de nada hacer prejubilaciones o despidos y no explicar a los trabajadores por qué se ha recurrido a una u otra fórmula, porque sin explicaciones claras los empleados se ponen muy nerviosos y pierden la confianza en el proyecto. Y se trata precisamente de dejar una plantilla fuerte para salir de la crisis', asegura Nekane Rodríguez, directora general de Creade (del Grupo Adecco).

En su opinión, para que un proceso de ajuste de plantilla sea exitoso hay que explicar a los trabajadores 'que se ha intentado reducir costes por otros medios como la flexibilidad en los empleos; por qué se ha elegido a las personas que van a salir de la empresa y, sobre todo, cuál es la estrategia de continuidad de la compañía'.

Para el consultor de Mercer José Urquiza, lo más importante es que la empresa adopte el recurso a la prejubilación como 'cultura de la compañía'. Según explica, 'es el caso de Telefónica', que cuantas más prejubilaciones hace menos se le cuestiona.

En cualquier caso, independientemente de la fórmula de ajuste de plantilla que elija la compañía, sus responsables deberán decidir primero si el recorte lo diseña su departamento de recursos humanos o una consultora externa.

En este último caso, los honorarios de éstos profesionales suelen oscilar entre el 2% y el 5% del coste del ajuste.

Raquel Pascual

[Cinco Dias](#)

Fecha artículo: lun 01 dic 2008 06:30:00 CET

Cristino Martos, 4  
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10  
comfia@comfia.ccoo.es