



Una camarera trabajaba en julio en un bar de Valencia. MÓNICA TORRES

Diferencia respecto a otros países. La principal defensa de los empresarios en los debates sobre la indemnización por despido improcedente es recordar que los 33 días con los que se compensa en España están muy por encima de la tasación de otros países. Según datos del Banco Mundial, España indemniza las rescisiones de trabajadores con 10 años de antigüedad con unas 28,6 semanas de salario, frente a las 10,8 de Francia, las 17,1 de Portugal o las 21,7 de Alemania. Los sindicatos suelen contestar indicando que el análisis debe tomar en cuenta factores como cuánto protege, el tiempo de preaviso o si hay salarios de tramitación. Una estadística a la que habitualmente aluden es la de la rigidez en la protección del empleo que difunde la OCDE. Este indicador tiene en cuenta variables como el tiempo de preaviso, la indemnización o las dificultades para ejecutar el despido. En esa clasificación España (2,43 puntos) está por debajo de República Checa (el dato más alto, 3,03), Portugal (2,87) o Francia (2,68), pero por encima de Alemania (2,33) o el Reino Unido (1,9).

● **La hostelería líder en despidos.** La hostelería es el sector que, tomando en cuenta su peso en la economía, más despide: aunque ocupa el 8% de los asalariados, concentra el 15,4% de los despidos. El desfase también es importante en la construcción: son el 6,5% de los empleados y acumulan el 13,4% de los despidos de 2022. La tercera peor posición es la del comercio, con el 14,6% de los trabajadores y el 18,5% de los despidos. Estas actividades también se caracterizan por ser más precarias que la media.

En mucha mejor situación están la educación (7,4% de los asalariados y 2,4% de los despidos) y la sanidad (9,3% y 3,4%), que apenas registran despidos. La mayoría están en el sector público.

● **Por tipo de despido y contrato.** La estadística de Trabajo recoge otras variables que permiten entender mejor cómo se producen los despidos en España. Por ejemplo, que la mayoría se enmarca en la tipología del despido por causas objetivas de la empresa, el 57,8%. Lo más común es que estos ceses se relacionen con una mala situación económica de las compañías u otras razones de carácter organizativo. Los despidos disciplinarios son el 28,4% del total. También es llamativa la diferencia en la cantidad indemnizada en función del tipo de contrato: el indefinido a tiempo completo es el más alto (12.319 euros), seguido del indefinido a tiempo parcial (2.402), del fijo discontinuo (1.570), del temporal a tiempo completo (1.422) y el temporal a tiempo parcial (655).

ciones: en promedio son de 8.830 euros, mil por encima de la media para las mujeres (7.465). La diferencia también es importante por nacionalidad: los trabajadores españoles reciben una compensación de 8.837 euros, frente a la de 2.912 de los extranjeros.

Pero el mayor desfase se registra por edades: los trabajadores de 16 a 19 años reciben una indemnización media de 244 euros. En el otro lado de la balanza están los 17.795 euros de aquellos que más tiempo suelen permanecer en la misma empresa, la franja de población de 55 años o más. El mayor grupo de despedidos, el 25,7% de 35 a 44 años, percibe una compensación promedio de 6.646 euros, por debajo de la media.

Los ceses en los sectores de la sanidad y la educación son menos comunes

Los que llevan más tiempo perciben una indemnización media de 17.795 euros

OPINIÓN

ANDREU MISSÉ

Festín de dividendos a costa de sueldos

Es difícil mirar a otro lado ante el festín de millones de euros que están repartiéndose las empresas a sus accionistas. Destacan los bancos europeos, que distribuirán un volumen de ganancias histórico: 74.000 millones de euros en dividendos y otros 47.000 millones mediante la recompra de acciones, según UBS. Las noticias se entremezclan con total normalidad con otros récords como los relativos a la pobreza infantil, los precios de los alquileres o el estancamiento de los salarios.

El extraordinario reparto de beneficios es un fenómeno generalizado. El estudio de Janus Henderson del pasado marzo, que analiza a las 1.200 mayores empresas del mundo, destaca que "los dividendos mundiales alcanzaron la cifra récord de 1,66 billones de dólares (1,54 billones de euros) en 2023, un 5% más". Europa fue uno de los motores, con un récord de distribuciones que aumentaron un 10,4% interanual. "Los bancos distribuyeron una cifra récord y a ellos se atribuye la mitad del incremento de los dividendos mundiales".

En las empresas españolas, los dividendos pagados "se dispararon un 23,4%". El estudio detalla que "el 40% del crecimiento provino de los bancos, y las eléctricas también realizaron una contribución importante". Unos resultados que "reflejan el hecho de que los mayores tipos de interés impulsaron los beneficios".



Varios paneles de la Bolsa el día 5. VEGA ALONSO DEL VALLE/EF

El contraste entre el mejor comportamiento de las ganancias del capital frente a las obtenidas por los trabajadores fue objeto de una esclarecedora investigación, *Salarios y rentas de capital en la empresa española: enseñanzas sobre la desigualdad*, de los profesores Emilio Huerta (Universidad Pública de Navarra) y Vicente Salas Fumás, (Universidad de Zaragoza), publicado en *Papeles de Economía* N.º 167, 2021. El trabajo estima que la crisis económica financiera de 2008 y la crisis sanitaria-económica de la covid-19 "refuerzan la convicción entre amplios colectivos sociales de que el aumento de la desigualdad y el deterioro del medio ambiente son consecuencia de un mal funcionamiento del capitalismo como sistema económico dominante, y por ello plantean la necesidad de reformarlo con el objetivo de conseguir una sociedad más próspera pero también más inclusiva y más sostenible".

La investigación analiza la distribución de la renta en las empresas entre trabajadores y beneficios entre 2000 y 2019. El resultado muestra la pérdida de peso de la participación de la retribución del trabajo en el valor añadido de las empresas en siete puntos porcentuales entre 2007 y 2014, estabilizándose a partir de ese último. Entre las posibles causas apuntan a "un aumento en el poder de monopolio (tipo de monopolio cuando solo hay un comprador en varios lugares) de las empresas en el mercado de trabajo y a la pérdida de poder negociador de los trabajadores". Proponen "una mayor voz y mayor capacidad negociadora de los trabajadores dentro de la empresa".

En este escenario, tiene mucho sentido la proposición no de ley de Sumar que plantea la participación de los trabajadores y sindicatos en los consejos de administración para un funcionamiento "más democrático de las empresas".