

EL AJUSTE DE LAS PLANTILLAS DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS: EL PAPEL
DE LOS DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS

El ajuste de las plantillas de las empresas españolas: el papel de los despidos por causas objetivas

Este artículo ha sido elaborado por Laura Hospido y Juan Francisco Jimeno, de la Dirección General del Servicio de Estudios.

Introducción

Las condiciones tecnológicas y de mercado en las que operan las empresas están sujetas a cambios, transitorios o permanentes, que modifican también su nivel óptimo de empleo. La manera en que ajustan sus plantillas ante estas fluctuaciones está condicionada por la legislación laboral, que establece las condiciones básicas tanto para los procesos de nueva contratación como para la extinción de los contratos de trabajo. A este respecto, en el caso español la regulación sobre las extinciones de los contratos de trabajo se articula alrededor de tres principios fundamentales. En primer lugar, el contrato de trabajo se presupone de duración indeterminada, aunque se contempla un conjunto de excepciones: los contratos formativos; las contrataciones relativas a la realización de una obra o servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa; las derivadas de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; o cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo¹. En segundo lugar, en los casos de despido, han de existir causas subjetivas (incumplimiento grave y culpable del trabajador) u objetivas (económicas, técnicas, o ineptitud o absentismo del trabajador)². Finalmente, el procedimiento y el control judicial del despido dependen de las causas alegadas por el empleador³. La reciente reforma laboral (Ley 35/2010, de 17 de septiembre) ha modificado las definiciones de las causas de los despidos y algunos aspectos de sus procedimientos, sin alterar estos tres principios fundamentales.

En principio, cabría esperar que los puestos de trabajo de duración determinada tuvieran un peso reducido en el empleo total, que los despidos por causas económicas o tecnológicas constituyeran el mecanismo prioritario para el ajuste de las plantillas de las empresas en los casos en los que los cambios antes comentados requiriesen una reducción del número de empleados, que el volumen de dichos despidos presentara un claro perfil cíclico, aumentando en los períodos recesivos y disminuyendo en las expansiones, y que dichos despidos fueran más frecuentes en las empresas que por su sector de actividad u otras características —tales como, por ejemplo, su tamaño— se enfrentaran a condiciones de demanda y tecnológicas más volátiles. Sin embargo, ninguna de estas condiciones concurre en el caso de la economía española: a finales del tercer trimestre de 2010, los asalariados con contrato temporal eran alrededor de 3,95 millones (el 25,6% del empleo asalariado total, porcentaje que ha superado el 30% durante casi todo el período 1990-2010); el número de despidos por causas objetivas ha representado, con pocas variaciones entre empresas de distinto sector y tamaño, un porcentaje muy pequeño de las extinciones de contratos de trabajo, incluso durante la actual crisis económica, y es la rotación de trabajadores temporales la manera prioritaria en la que las empresas españolas han ajustado la dimensión de sus plantillas.

Si bien existen numerosos trabajos que han documentado la incidencia y la distribución sectorial del empleo temporal⁴, no hay mucha información acerca de la evolución temporal de los

1. Artículos 11 y 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 2. En relación con los despidos disciplinarios, véase el artículo 53 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las causas de los despidos objetivos están definidas en los artículos 51 y 52 de dicha Ley. 3. Artículos 55 y 56 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 4. Véanse, por ejemplo, Amuedo-Dorantes (2000), Bentolila y Dolado (1994), De la Rica (2004), Dolado et ál. (2002), Dolado y Stucchi (2009), García-Pérez y Muñoz-Bullón (2011) y Güell y Petrongolo (2007).

despidos por causas objetivas ni de su distribución sectorial y por tipos de empresa. En este artículo se utilizan los datos disponibles de la Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) y la información sobre prestaciones de desempleo incluida en el Anuario de Estadísticas Laborales, ambas del Ministerio de Trabajo e Inmigración, para tratar de ofrecer una panorámica de la manera en que las empresas utilizan este instrumento para ajustar sus plantillas. En primer lugar, se presentan los datos disponibles sobre las bajas laborales en función de sus causas. En segundo lugar, se desagrega dicha información por tipo de sector y empresa para analizar si existen algunas pautas diferenciales en dichos ámbitos en lo que se refiere al ajuste de plantillas por tipos de despido. Finalmente, se resumen algunas conclusiones que pueden obtenerse de esta información en relación con la regulación legal del despido en nuestro país.

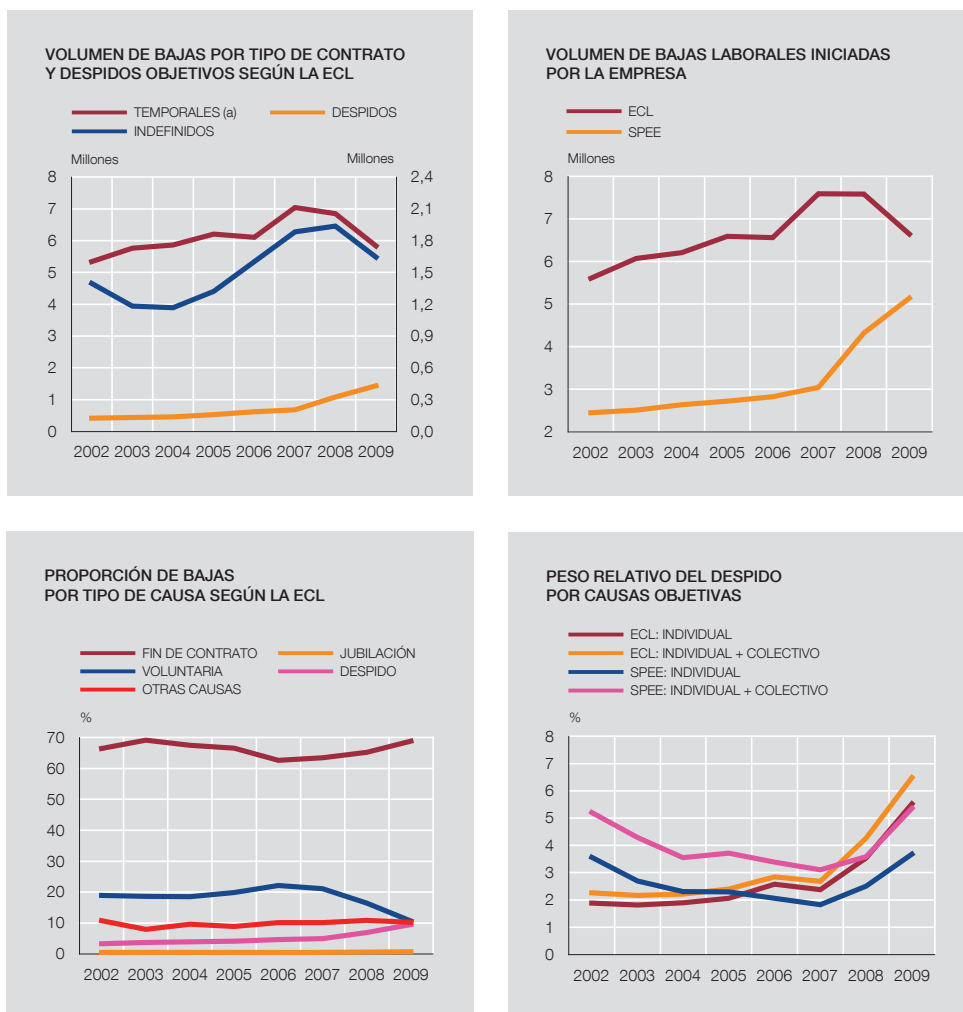
Una panorámica de las causas de las bajas laborales

Hay dos fuentes estadísticas que, con una frecuencia regular, ofrecen información sobre el volumen y las causas de las bajas laborales ocurridas en las empresas españolas. En primer lugar, la ECL, elaborada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración con periodicidad trimestral, proporciona información sobre los efectivos laborales, su composición y su movilidad, sobre la jornada laboral efectivamente realizada, determinados aspectos de las relaciones laborales y las opiniones de los empresarios respecto a la evolución de sus plantillas. Su ámbito poblacional queda delimitado por los trabajadores asalariados afiliados al Régimen General de la Seguridad Social y al Régimen Especial de la Minería del Carbón, y el ámbito sectorial se circunscribe a las actividades económicas de la industria, la construcción y los servicios (excluyendo la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, organismos extraterritoriales y organizaciones religiosas)⁵. En segundo lugar, el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) ofrece datos sobre las causas de la baja laboral de los trabajadores que acceden a prestaciones por desempleo⁶.

La ECL proporciona información sobre todo tipo de bajas: en concreto, las bajas iniciadas por la empresa [finalización de contratos temporales o de duración determinada, bajas de trabajadores fijos discontinuos, despidos individuales disciplinarios o por causas objetivas, despidos colectivos por extinciones de contrato mediante expedientes de regulación de empleo⁷ (ERE)], las bajas por jubilación (ya sean ordinarias o anticipadas) y las bajas por otras causas (voluntarias⁸, por no superar el período de prueba, traslado de cuenta de cotización dentro de la misma empresa, defunción o incapacidad del trabajador, etc.). Sin embargo, la información suministrada por el SPEE se refiere únicamente a las bajas laborales iniciadas por la empresa, ya que en las restantes bajas no se genera derecho a percibir prestación por desempleo y, por tanto, no quedan registradas.

En cuanto al volumen de bajas laborales, según la ECL entre 2002 y 2009 en España se produjeron una media de 9,28 millones por año, de las cuales el 71,37% fue iniciado por la empresa (66,22% por finalización de contrato y 5,15% por despido), el 0,52% lo fue por jubilaciones,

5. En este artículo utilizamos los microdatos de la ECL para el período comprendido entre el primer trimestre de 1999 y el tercer trimestre de 2010, empleando factores de elevación para obtener los valores agregados. 6. En este artículo se utiliza la información agregada disponible para los años 2002-2009. 7. En la rúbrica *despido disciplinario* se incluyen las extinciones de contratos producidas por decisión del empresario, basadas en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador y, de forma específica, por alguna de las causas establecidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Dentro de *despido individual por causas objetivas* se incluyen las extinciones motivadas por alguno de los supuestos establecidos en los artículos 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores; en concreto, ineptitud del trabajador, falta de adaptación, amortización de puestos de trabajo o faltas de asistencia. En ambos casos se consignará el número de despidos, siempre que se produzca la baja efectiva del trabajador e independientemente de que dichos despidos sean declarados procedentes o improcedentes. Por último, las *extinciones de contratos por ERE* incluyen los despidos colectivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y las extinciones de la relación laboral por fuerza mayor o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. 8. Las bajas voluntarias incluyen las bajas por excedencia, las dimisiones del trabajador, las extinciones de contratos producidas por voluntad del trabajador con causa justificada y las producidas por mutuo acuerdo de las partes, siempre y cuando no puedan ser clasificadas en otro epígrafe.



FUENTES: Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL) y datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

a. El eje izquierdo corresponde al volumen de bajas temporales.

un 18,30% fue voluntaria, y el restante 9,81%, por otras causas (véase gráfico 1). Así, los despidos representan solo un 7,22% de las bajas iniciadas por las empresas (unos 478.000, aproximadamente, en media anual durante este período). Los despidos por causas objetivas fueron, en media anual, 181.698 bajas individuales y 30.682 despidos colectivos por ERE, lo que significa que representaron un 3,17% del conjunto de bajas iniciadas por la empresa.

Los datos del SPEE confirman el escaso peso relativo que tienen los despidos objetivos en el conjunto de las bajas iniciadas por las empresas. Según este registro, en el período 2002-2009 se produjeron una media de 2,52 millones de entradas anuales al sistema de prestaciones por desempleo debidas a la terminación de empleos de carácter temporal y 0,68 millones como resultado de todo tipo de despidos⁹, de los cuales 86.171 fueron individuales por causas objetivas y 45.150 fueron colectivos mediante ERE. Por tanto, las entradas en el sistema de prestaciones por desempleo debidas a despidos objetivos representarían el 4,05% del total.

9. Comparando estas cifras con las bajas iniciadas por las empresas según la ECL (según la cual se produjeron 6,13 millones de finalizaciones de contratos y 0,48 millones de despidos, tanto individuales como colectivos), resultaría que un 48,29% de quienes pierden su empleo entra en el sistema de prestaciones por desempleo.

Es importante señalar, sin embargo, que el peso relativo de los despidos objetivos ha aumentado considerablemente con la crisis. Según la ECL, han pasado de suponer el 2,43% del conjunto de bajas iniciadas por las empresas hasta finales de 2007, al 5,38% en el período a partir del año 2008 (en números absolutos, serían más de 377.000 despidos anuales desde 2008, frente a los aproximadamente 157.000 despidos del período anterior). Sin embargo, de acuerdo con los datos del SPEE, el incremento habría sido menor: de un 3,88% hasta 2007 a un 4,47% desde 2008 del total de entradas anuales al sistema de prestaciones por desempleo debidas a la terminación de empleos de carácter temporal y a todo tipo de despidos.

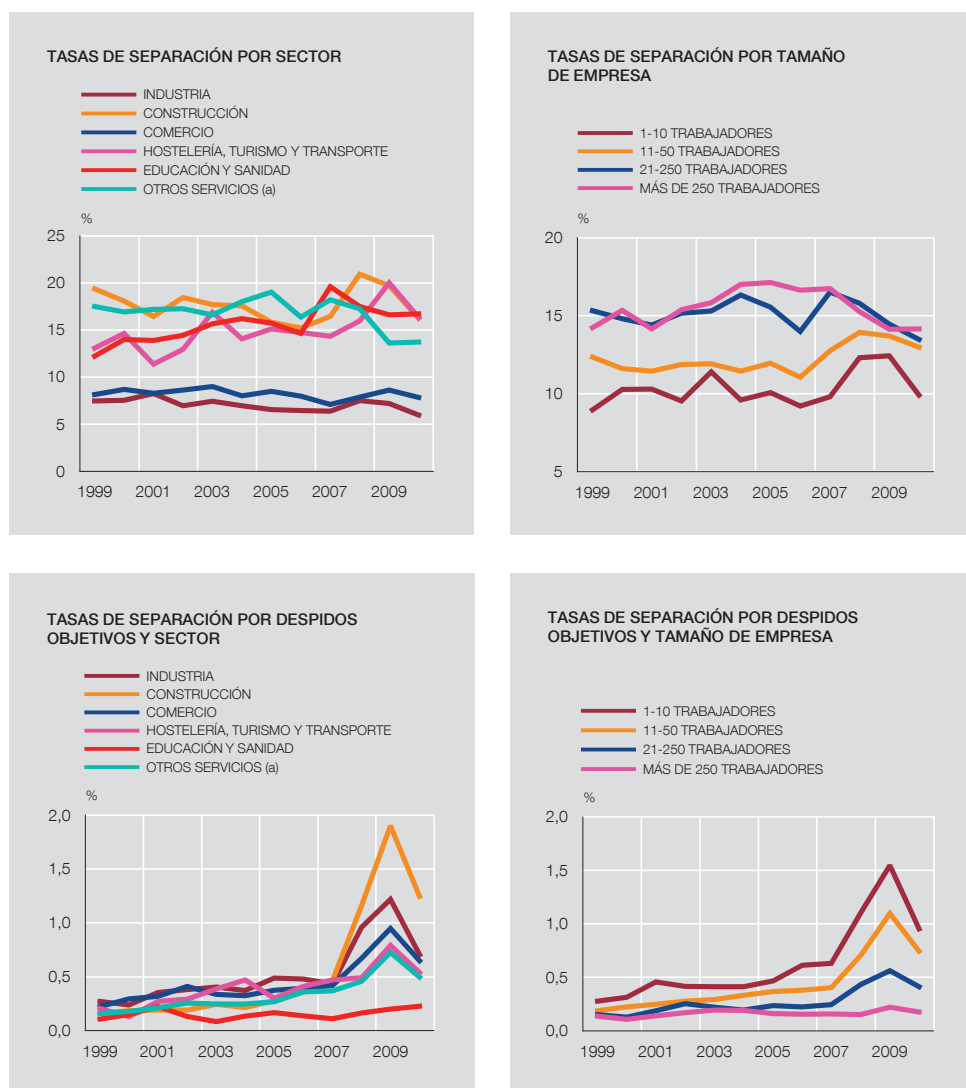
Las bajas laborales según su incidencia sectorial y por tamaño de empresa

Los datos de la ECL también permiten documentar las diferencias entre distintos sectores y empresas a la hora de ajustar sus plantillas. Para proceder a este tipo de comparaciones, es útil comenzar calculando una tasa media de «separación laboral», definida como la ratio entre el número de bajas iniciadas por las empresas por cualquier razón y el total de sus efectivos laborales, y complementarla después con una tasa media de «separación laboral por causa económica», equivalente a la ratio entre el número de despidos objetivos y el total de efectivos laborales.

Entre 1999 y 2010, la tasa trimestral de separación laboral agregada fue del 13,06%. La tasa de separación por causa económica se situó, sin embargo, en el 0,39% en ese mismo período, si bien pasó de un 0,29% en 2007 a un 0,70% a partir de 2008 (véase gráfico 2). Por ramas de actividad económica, la construcción es el sector con la mayor tasa media de separación laboral a lo largo del período, seguida por algunos segmentos del sector servicios (tales como la intermediación financiera, las actividades inmobiliarias y de alquiler, profesionales, científicas, técnicas, de almacenamiento, comunicaciones y servicios personales; servicios sociales, como la educación y la sanidad; la hostelería, el turismo, el transporte y el comercio) y, por último, por la industria. En el caso de la separación por despidos objetivos, es la construcción de nuevo el sector con la mayor tasa, seguido ahora por la industria y el comercio. Estos mismos sectores son los que han experimentado mayores incrementos en estas tasas de separación durante la crisis. Por tamaño de empresa, se observa una relación positiva entre la tasa de separación laboral y el número de empleados, mientras que, en lo que se refiere a la tasa media de separación por despidos objetivos, la relación con el tamaño de la empresa es justo la contraria, de manera que el valor medio de dicha tasa disminuye con el tamaño de la empresa, si bien su importancia ha aumentado con la crisis en todos los segmentos.

En las tasas de separación anteriores, el volumen de bajas se compara con el empleo total de las empresas del mismo sector o del mismo tamaño, de manera que las comparaciones entre ratios no tienen en cuenta que, en cada sector o tamaño, el número de empresas que efectivamente tienen bajas laborales puede representar un porcentaje muy distinto del total. Para incorporar esas diferencias, es útil construir dos variables adicionales: la probabilidad de separación de un trabajador para las empresas de un sector o tamaño dados y el valor (mediano) de la tasa de separación entre las empresas que efectivamente han llevado a cabo separaciones.

Como muestra el gráfico 3, a pesar de que probablemente la volatilidad de las condiciones de mercado y tecnológicas es muy diferente entre sectores, las diferencias sectoriales, en lo que se refiere a la probabilidad de separación económica y a la tasa mediana de separación económica, no son tan acusadas. También es conveniente resaltar que, aunque la crisis ha provocado variaciones de la actividad de intensidad muy diferentes por ramas de ocupación (del -6,3% en ramas energéticas, del -13,6% en ramas industriales, del -6,2% en construcción y del 1% en el sector servicios en 2009), los cambios registrados en ese período en las pro-

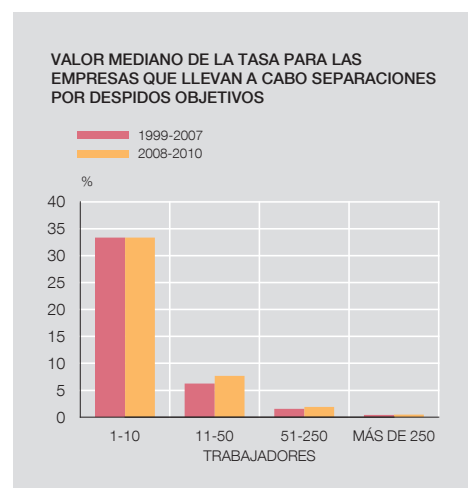
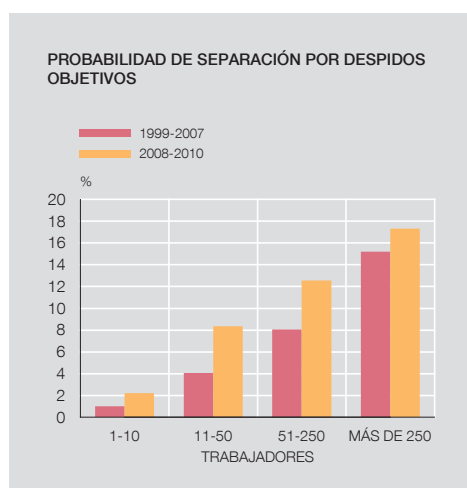
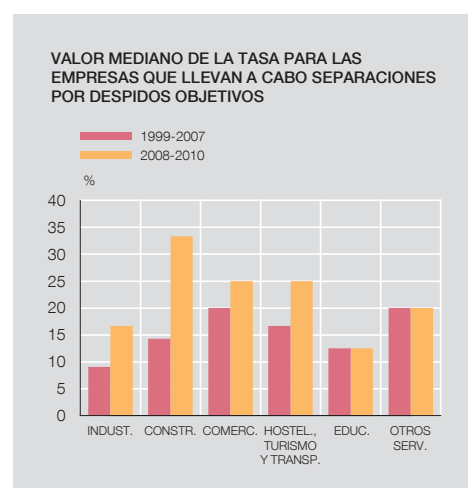
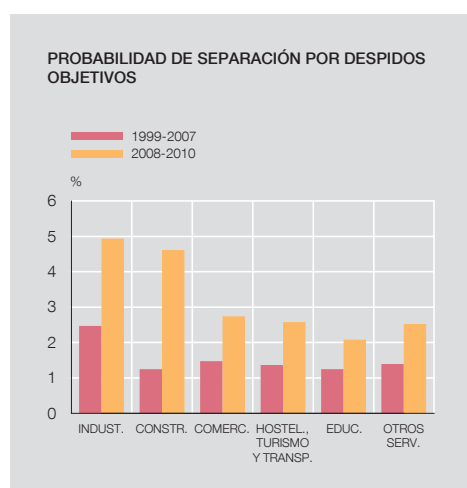


FUENTE: Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL).

a. «Otros servicios» incluye intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, actividades profesionales, científicas, técnicas, de almacenamiento, comunicaciones y servicios personales.

babilidades de separación y las tasas medianas de separación económica no muestran una correspondencia clara con dichas variaciones sectoriales de actividad.

Sin embargo, por tamaño de la empresa las diferencias son más llamativas. Así, se observa que la probabilidad trimestral de separación laboral en una empresa de más de 250 trabajadores es del 86% y del 16% en el caso de separación por despidos objetivos (frente a una probabilidad del 14% y del 1%, respectivamente, para las más pequeñas), lo que se explica porque los ERE facilitan las extinciones de contrato por causas objetivas sobre todo en las empresas grandes y son mucho más costosos y problemáticos de realizar para las pequeñas empresas. No obstante, el valor mediano de las tasas de separación para las empresas grandes que realizan el ajuste es del 5,61% (0,45% cuando el ajuste es por despidos objetivos), mientras que para las más pequeñas es un 40% (33% para las tasas de separación por despidos objetivos). Esto es claramente el resultado de un efecto escala derivado del hecho de que en las empresas pequeñas cualquier ajuste de plantilla, incluso un despido individual, representa un porcentaje elevado de dicha plantilla.



FUENTE: Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL).

a. «Otros servicios» incluye intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, actividades profesionales, científicas, técnicas, de almacenamiento, comunicaciones y servicios personales.

Comentarios finales

En este artículo se ha llevado a cabo un análisis descriptivo de la información disponible sobre bajas laborales, distinguiendo entre tipos de bajas, en las empresas españolas. De esta descripción se pueden extraer dos conclusiones fundamentales. Por un lado, las empresas españolas tienen un elevado grado de rotación laboral, como muestra el hecho de que la tasa media de separación laboral ha estado alrededor del 13% en frecuencia trimestral durante el período 1999-2010. Por otro, sin embargo, entre las diferentes modalidades de rotación, los despidos objetivos desempeñan un papel minoritario que, aunque ha aumentado algo durante la crisis, no se ajusta a los patrones cíclicos y sectoriales estándar. Este papel residual que desempeña esta forma de ajuste, su limitada sensibilidad cíclica y las escasas diferencias que se detectan cuando se distingue entre sectores y entre empresas de distinto tamaño apuntan a que la legislación laboral que regula estos despidos no ofrece un grado suficiente de flexibilidad para permitir cambios de plantilla ante fluctuaciones en la demanda o cambios tecnológicos que, desde una perspectiva económica, justificarían tales modificaciones. Una consecuencia indeseada de esta regulación es que los ajustes de plantilla se realizan fundamentalmente a través de la elección de una determinada modalidad de contratación laboral, los contratos temporales, lo que tiene consecuencias negativas sobre la organización

del trabajo dentro de las empresas, sobre los incentivos a invertir en formación y, en consecuencia, sobre el crecimiento de la productividad, que han sido señaladas en múltiples ocasiones. En este contexto, es importante recordar que uno de los objetivos de la reforma laboral aprobada en septiembre de 2010, ahora en proceso de desarrollo, fue precisamente clarificar las causas de los despidos objetivos y simplificar sus procedimientos. Los datos de la ECL y del SPEE que se han utilizado para la elaboración de este artículo podrían ser útiles, en un futuro próximo, para evaluar hasta qué punto se han alcanzado estos objetivos.

15.2.2011.

BIBLIOGRAFÍA

- AMUEDO-DORANTES, C. (2000). «Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain», *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (2), pp. 309-325.
- BENTOLILA, S., y J. J. DOLADO (1994). «Labor flexibility and wages, lessons from Spain», *Economic Policy*, 18, pp. 54-99.
- DE LA RICA, S. (2004). «Wage gaps between workers with indefinite and fixed-term contracts: The impact of firm and occupational segregation», *Moneda y Crédito*, 219, pp. 43-69.
- DOLADO J. J., C. GARCÍA-SERRANO y J. F. JIMENO (2002). «Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain», *Economic Journal*, 112, pp. F270-F295.
- DOLADO, J. J., y R. STUCCHI (2009). *Do temporary contracts affect TFP?: Evidence from Spanish Manufacturing firms*, mimeo.
- GARCÍA-PÉREZ, J. I., y F. MUÑOZ-BULLÓN (2011). «Transitions into permanent employment in Spain: An empirical analysis for young workers», *The British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, pp 103-143.
- GÜELL, M., y B. PETRONGOLO (2007). «How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain», *Labour Economics*, 14, pp. 153-183.