

El justo despido y el mercado laboral: Una aplicación para España

Jhon James Mora*

RESUMEN

Este artículo analiza inicialmente el efecto de la legislación sobre los despidos en el mercado laboral. En segundo lugar, se muestra como la existencia de una legislación más amplia en materia de despidos, como es el caso de España, no ha implicado que el número de casos fallados en contra de los trabajadores haya aumentado, ya que éste resultado ha dependido en gran medida de la evolución de la tasa de desempleo. De esta forma, los resultados muestran que un 1% de la tasa de paro, aumenta en un 14% el número de casos de despido ganados por los trabajadores para el caso español.

PALABRAS CLAVE:

Salarios de eficiencia, despidos laborales por justa causa, datos de panel

ABSTRACT

This article analyzes, in the first place, the effect of legislation on dismissals in labor market. In a second place, it shows how the existence of a wider dismissal legislation such as the case in Spain, has not implied that the number of cases against workers have increased, because this result has greatly depended on the evolution of unemployment rate. In this way, the results show that 1% of strike rate increases in 14% the number of dismissals won by workers for the Spanish case.

work market analysis based on population stoci statistics (population in an age to work employed, unemployed, and inactive population) and (unemployment, participation, or occupation) rate which are usually carried out.

Introducción

Una de las características de la protección al empleo en los países es la creación de legislación relacionada con el despido por justa causa. La legislación influye tanto en la conducta de trabajadores como en la de los empleadores con respecto al trabajo y, ha sido analizada por la teoría económica en el contexto de los salarios de eficiencia por Rosen (1984), la selección adversa de trabajadores y fallos de mercado por Buechtemann (1993) y, por teoría institucional ha sido analizada por Malo (2000), entre otros.

La legislación sobre el despido podría favorecer a los trabajadores, debido a que sería difícil despedir a trabajadores indisciplinados, lo cual reduciría la credibilidad de una amenaza de destitución forzando a los empleadores a pagar sueldos más altos con el fin de desanimar el comportamiento oportunista de los trabajadores [Jimeno y Boeri (2003)]. De igual forma, la legislación sobre el despido reduciría la conducta oportunista de los empleadores en el caso de que el salario de eficiencia fuese mayor que la contribución marginal del trabajador y despidieran sin justa causa al trabajador [James y Johnson (2000)]

Sin embargo, el comportamiento de empleadores y trabajadores se ve afectado por la existencia de leyes que reglamenten el despido justo y la inclinación que tengan los jueces a la hora del fallo a favor de uno u otro grupo. Por ejemplo, Bertola, Boeri y Cazes (1999) muestran que el porcentaje de casos por despidos ganados diverge sustancialmente entre España y Reino Unido (por mencionar los casos más extremos), mientras que en 1995 el 72% de los casos fueron ganados por los trabajadores en España, en ese mismo año, en el Reino Unido el porcentaje fue del 32%. De esta forma, podría presentarse que en periodos con alta tasa de desempleo los jueces tiendan a fallar más casos a favor de los trabajadores lo que mostraría una relación positiva entre la tasa de desempleo y los despidos, afectando, por lo tanto el comportamiento de ambos grupos.

Este artículo se encuentra organizado de la siguiente forma: en la primera sección, se discute el efecto del despido justo en el mercado laboral, en la segunda sección se presentan las reformas a la legislación laboral en el caso de los despidos en España en los noventas, en la tercera sección, se discute como han evolucionado los despidos entre 1997 y el 2001 por comunidades autónomas en España; además, se presenta un modelo de datos de panel para las comunidades autónomas y finalmente se presentan las conclusiones.

1. El efecto del despido en el mercado laboral

Rosen (1984) plantea que la eficiencia en el mercado laboral se alcanza cuando el empleador puede despedir voluntariamente al trabajador, de tal forma, que el contrato se pueda terminar en cualquier momento del tiempo, "por una buena causa, por una mala causa o incluso por una causa moral".

Para Levine (1991), la justificación del efecto negativo en el mercado laboral de una política de despido por justa causa requiere que los agentes sean infinitamente racionales, que las normas de justicia acerca de los salarios no jueguen ningún papel en la economía, que los costes de contratación sean bajos, que no existan efectos de una política de despidos sobre las otras firmas, que no existan externalidades en términos del bienestar para el resto de la sociedad y que la injusticia de los despidos erróneos no ponderen en la función de bienestar social. Levine (1991) plantea que un trabajador podría llegar a una firma que tiene una política de despido voluntario y ofrecer trabajar a un menor salario a cambio de una protección de despido por justa causa, de tal forma, que a la empresa le sea más difícil despedirle. Esta oferta podría ser una señal de que el trabajador realizaría un esfuerzo bajo sin que provea evidencia suficiente para que sea despedido en el contexto del despido por justa causa. Como muestra Levine (1991) incluso si la proporción de trabajadores poco productivos es muy baja, esto podría llevar a las empresas a establecer una política de despido por justa causa. Cada firma que cambie a una política de justa causa podría reducir el

número de éste tipo de trabajadores que las otras firmas podrían contratar, por lo cual, existe un externalidad correspondiente a la política de empleo de cada firma. Ante esta situación, las políticas del gobierno podrían tener efectos positivos, de tal forma, que una legislación de despido por justa causa incrementaría la eficiencia.

Para Jimeno y Boeri (2003) el efecto de una política de protección al empleo es ambiguo. Por un lado, la EPL reduce la probabilidad de despidos económicos exógenos al reducir el salario de eficiencia que limita el desánimo. Por otro lado, la EPL hace difícil despedir a los trabajadores indisciplinados, y esto reduce la credibilidad de la amenaza de despido de los "perezosos", forzando a los empleadores a pagar sueldos más altos para desanimar el comportamiento oportunístico de los trabajadores. El primer efecto, tiende a dominar en empresas grandes, mientras el segundo, domina en empresas pequeñas en las cuales se puede supervisar mejor el desempeño de los trabajadores. De esta forma, desde la perspectiva de la economía política, la EPL sólo es efectiva en grandes empresas.

2. La legislación sobre el despido en España en la década de los noventa

Entre los cambios más relevantes a la legislación a la protección al empleo durante la década de los noventa en España, se encuentran, la reforma del estatuto de trabajo en 1994 y, el acuerdo entre las cúpulas sindicales y patronales para reformar la negociación colectiva en 1997. [Malo (1998), Malo (2002), Jimeno y Masagúe (2003)].

La reforma al estatuto de trabajo de 1994 establece que el contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de la Ley, con excepción de las indemnizaciones. Por su parte, el artículo 51 establece el despido colectivo cuando, en un período de noventa días,

la extinción afecte al menos a diez trabajadores en empresas que ocupen menos de cien trabajadores, al 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores, o la extinción afecte a treinta trabajadores en empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Los causales de despido se vuelven justificables siempre y cuando la adopción de las medidas propuestas, contribuya en el caso de las económicas a superar una situación económica negativa de la empresa, bien sean técnicas, organizativas o de producción, de garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una adecuada organización de los recursos. Los trabajadores, cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en ley tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.³

La reforma de 1994 también establece la calificación del despido como procedente, improcedente o nulo sin la necesidad de la tramitación de un expediente de regulación de empleo y, que antes de la reforma de 1994, no era posible ya que el despido originado por causa objetiva, en empresas menores de 50 trabajadores, debía demostrarse a partir de la necesidad de amortizar un puesto de trabajo que pasaba por el inicio del expediente de regulación o acudir al despido disciplinario [Jimeno (1996), Malo (1998)].

La reforma al estatuto de trabajo de 1994 también establece que en caso que el despido sea declarado improcedente, el empresario, en un plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia, que declara improcedente el despido o hasta que el trabajador hubiese encontrado empleo, si la colocación fue anterior a la sentencia, o con una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un

máximo de cuarenta y dos mensualidades a lo cual se añaden los salarios de tramitación.⁴

Con respecto al acuerdo de 1997, del 9 de mayo de 1996, se reunieron las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal en España y en comunicación conjunta dirigida al Gobierno reconocen que se ha alcanzado un Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo, de tal forma, que se adopta una disposición legislativa, bajo la forma de Real Decreto-ley. El Real Decreto-ley 8/1997 fue aprobado como la ley 63 de 1997.

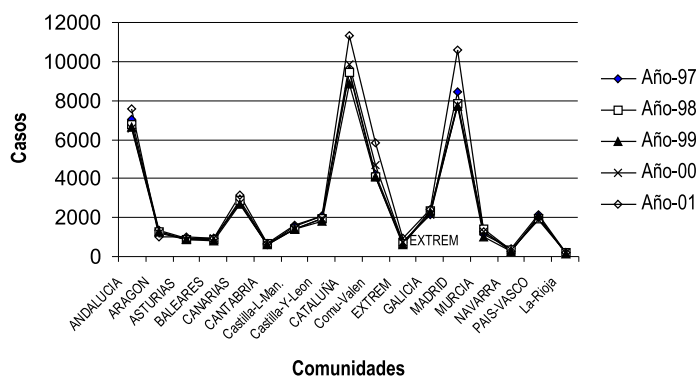
Así, la reforma de 1997 extiende el causal de despido por justa causa a la posición competitiva de la empresa en el mercado y a las exigencias de la demanda. De igual forma, esta reforma introduce un nuevo contrato indefinido "*Contrato para el fomento de la contratación indefinida*", con el objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997. El nuevo tipo de contrato indefinido podrá realizarse con trabajadores desempleados (Jóvenes entre dieciocho y veintinueve años de edad, parados de larga duración que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo, mayores de cuarenta y cinco años de edad y minusválidos) o con trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos estos contratos formativos existentes en la fecha de entrada en

vigor de la reforma o que se suscriba hasta transcurrido un año desde la misma. Transcurrido el plazo de un año, la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se articulará a través de la negociación colectiva. Y, en el caso de que el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. De esta forma, la reforma de 1997 implica una disminución de los costes de despido con respecto a la reforma de 1994.

3. La evolución de los despidos en España entre 1997 y 2001

Con el fin de analizar la evolución de los despidos en España, se tomaron los datos sobre los asuntos resueltos en despidos en los juzgados (Sala de lo Social) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, M.T.A.S. El número total de casos registrados de despidos laborales en España fue 46329 en 1997 mientras que en el 2001 se presentaron 53037 casos de despidos laborales.⁵ A continuación, se analizará como han evolucionado los despidos laborales en las comunidades autónomas españolas con excepción de Ceuta y Melilla.

Gráfico 1. Despidos laborales por comunidades en España, 1997-2002.



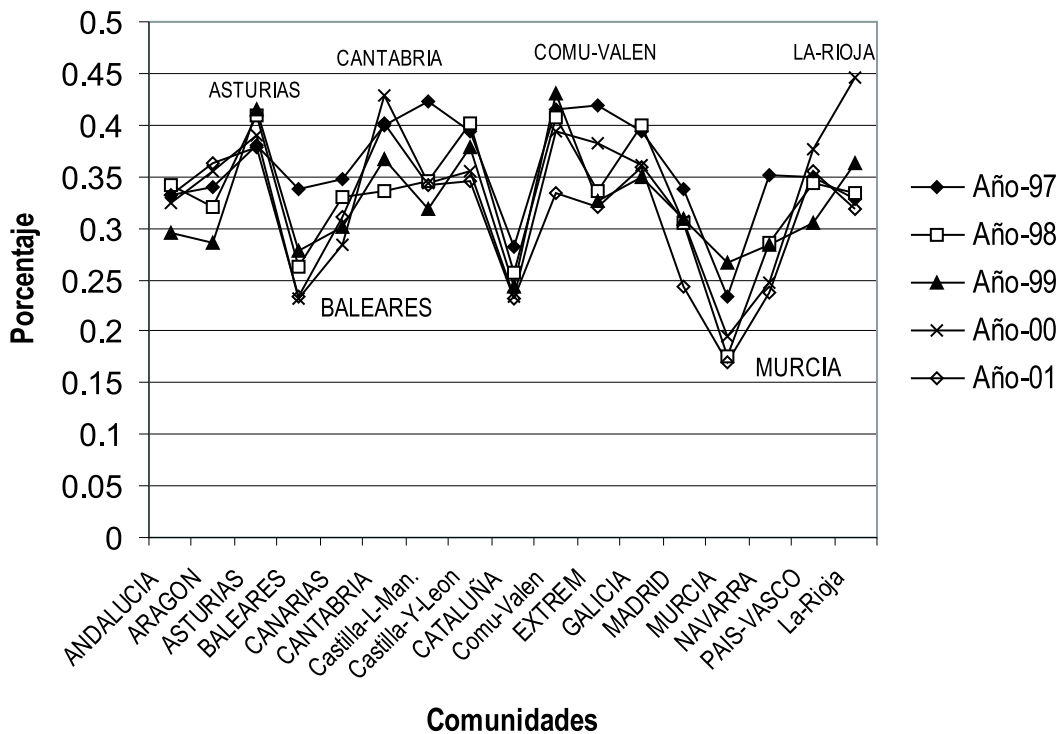
Fuente: M.T.A.S. Cálculo del autor.

El gráfico (1) muestra que el número de casos de despidos laborales en las comunidades autónomas no varía sustancialmente entre 1997 y el 2001. Por otro lado, también se puede observar como las comunidades autónomas de Asturias, Cataluña y Madrid presentan, de forma sistemática, el mayor número de despidos mientras que La Rioja,

Navarra, Extremadura y Cantabria presentan el menor número de despidos entre 1997 y el 2002.

Con respecto a los casos de despidos ganados por los trabajadores, se calculo el porcentaje sobre el total de despidos en cada comunidad autónoma, observándose lo siguiente:

Gráfico 2. Casos de despidos laborales ganados por los trabajadores.



Fuente: M.T.A.S. Cálculo del autor.

El gráfico (2) muestra una gran variación, entre un 16% y un 44%, del número de casos ganados por los trabajadores en las comunidades autónomas. La comunidad autónoma de Murcia registró, en el periodo analizado, el menor porcentaje de casos ganados por los trabajadores, un 16% en el 2001, mientras que la comunidad autónoma de La Rioja registró el mayor porcentaje de casos ganados por los trabajadores, un 44% en el 2000. También puede observarse que comunidades como Cataluña, Madrid y Navarra muestran una tendencia decreciente en el porcentaje de casos ganados por los trabajadores.

Jimeno y Masagué (2003) plantean que la dificultad de justificar ante las Magistraturas de Trabajo los causales de despido ha llevado a que las sentencias resulten en su mayoría favorables a los empleados. La grafica (2) corrobora el planteamiento de Jimeno y Masagué (2003). De hecho, mientras que el porcentaje total de casos ganados por los trabajadores oscila entre el 29% y el 30%, en el periodo analizado, el porcentaje de casos ganados por los empleadores oscila entre el 11% y el 15% en ése mismo periodo.

Sin embargo, estas probabilidades podrían estar condicionadas por el efecto del ciclo económico, de tal forma, que en épocas en las cuales el desempleo aumenta los juicios podrían ser más favorables a los trabajadores.⁶

Con el fin de analizar cual es la relación entre los

despidos y la tasa de paro se realizó una estimación por OLS y datos de panel [Baltagi (2000)] entre el porcentaje de los casos de despidos ganados por los trabajadores sobre el total de despidos y la tasa de desempleo. Con el fin de calcular las elasticidades las regresiones se realizaron con logaritmos, los resultados encontrados fueron:

Tabla 1. Relación entre despidos y desempleo. (Errores estándar entre paréntesis)

Variable / estimación	OLS	Efectos fijos	Efectos aleatorios
Ln desempleo	0.1512273 (0.0480043)	0.1451891 (0.0390363)	0.1460381 (0.0371644)
Constante	- 0.8204377 (0.0992431)	- 0.8326426 (0.0796505)	- 0.8309265 (0.08657)
F	9.92 [1,83]	13.83 F(1,67)	
F _{pool}	14.83 F(16, 67)		
Wald			15.44 Chi2(1)
$\hat{\rho}$		0.74794624	0.74772437
N	85	85	85
		Min: 5, Max 5, AVG =5	Min: 5, Max 5, AVG =5
Breush-Pagan			89.29 [Chi2(1)]
Hausman			0.01 [Chi2(1)]

La tabla (1) nos muestra una relación positiva y significativa ente los casos de despidos ganados por los trabajadores y la tasa de paro, sin embargo el contraste F_{pool} rechaza la hipótesis de que los datos se puedan estimar consistentemente por OLS (poolability). La primera estimación no tiene en cuenta la existencia de heterogeneidad individual observable. La significancia estadística del contraste de Breush – Pagan (1980) muestra que evidencia a favor del modelo de efectos aleatorios. El contraste de Hausman muestra que la estimación por efectos aleatorios es consistente y eficiente y, por lo tanto, que el paro y la heterogeneidad individual no observable no están correlacionados. Los resultados también muestran que un 1% de la tasa de paro aumenta en un 14% el número de casos de despido ganados por los trabajadores. Es decir, cuando aumenta el paro – recesión económica- los trabajadores ganan más casos de despido en los juzgados.

Conclusiones

Son muchas las condiciones que se deben imponer con el fin de mostrar un efecto negativo de la legislación sobre el despido justo en los salarios de los trabajadores. Por el contrario, una legislación sobre el despido podría favorecer a los trabajadores ya que sería difícil despedir a trabajadores indisciplinados forzando a los empleadores a pagar sueldos más altos con el fin de desanimar el comportamiento oportunista de los mismos. Sin embargo, el efecto va a depender como bien lo plantean Jimeno y Boeri (2003) de la capacidad de supervisión y monitoreo al interior de las empresas.

No obstante, aun cuando el trabajador fuese despedido existiendo causal de despido por justa causa, por ejemplo la holgazanería, las decisiones de los fallos en un país pueden verse influenciadas por la tasa de desempleo, de tal forma que a mayor

tasa de desempleo las cortes fallan en un mayor porcentaje a favor de los trabajadores.

En el contexto de la economía española, las reformas laborales, realizadas en 1994 y 1997, en materia de despidos permitieron ampliar la gama de causales de despido por justa causa. Sin embargo, la existencia de una legislación más amplia en materia de despidos no ha implicado que

el número de casos fallados en contra de los trabajadores haya aumentado ya que éste resultado ha dependido en gran medida de la evolución de la tasa de desempleo. De esta forma, los resultados muestran que un 1% de la tasa de paro aumenta en un 14% el número de casos de despido ganados por los trabajadores. Es decir, cuando aumenta el paro – recesión económica – los trabajadores ganan más casos por despido en los juzgados.

BIBLIOGRAFIA

- Baltagi, B.H. (2001). *Econometric Analysis of Panel Data*. Jhon Wiley & Sons (Eds).
- Buechtemann, C. (1993). "Employment security in Germany: An economic Analysis" Informe para Consiglio Nazionale dell'Économia e del Lavoro, Roma.
- Bertola, G., Boeri, T. y Cazes, S. (1999). "Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement", *Employment and Training Papers*, 48.
- Epstein, R.A. (1984). "In Defence of the Contract at Will", *University of Chicago Law Review*, 51:947-982.
- James, H.S. y Johnson, D.M. (2000). "Just-Cause Provisions, Severance Pay, and the Efficiency Wage Hypothesis", *Managerial and Decision Economics*, 21:83-88.
- Jimeno, J.F. (1996). "Los efectos visibles de la reforma laboral de 1994". *Cuadernos de Información Económica*, No. 108.
- ———y Masagué, A.C. (2003). "Veinticinco años de mercado de trabajo en España", *Economía Industrial*, 349-350: 103-110.
- ———y Boeri, T. (2003). "The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement". FEDEA, W.P. 12.
- Levine, D.I. (1991). "Just-Cause Employment Policies in the Presence of Worker Adverse Selection", *Journal of Labour Economics*, 9 (3): 294-305.
- Rosen, S. (1984). "Commentary on 'In Defence of the Contract at Will'", *University of Chicago Law Review*, 51:943-987.
- Malo, M.A. (2002). "La regulación del despido disciplinario: Un análisis económico", *Estudios sobre la economía Española*, FEDEA, W.P. 150.
- ———, (1998). *Las indemnizaciones por despido, un problema de negociación*. ACARL (Eds).
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, M.T.A.S, (2004) en <http://www.mtas.es/welcome.htm>

- Toharia, L. y Malo M.A. (1994): "Los costes del despido en España", Revista de Economía y Sociología del Trabajo, 25-26: 180-192.

CITAS

- *. Jhon James Mora. Departamento de economía, Universidad ICESI, Cali (Colombia), Correo electrónico. jjmora@icesi.edu.co

Fecha de recepción: Agosto 5 de 2005. Fecha de aprobación Octubre 14 de 2005.

- 1. La sentencia en el caso Payne v. Western & Atlantic RR a finales del siglo XIX en Estados Unidos estableció que la empresa podía despedir al trabajador por buena cusa, sin causa e incluso por causas morales. El despido por justa causa se presenta cuando el empleador tiene evidencia verificable de que el trabajador holgazanea antes de que se produzca el despido
- 2. Malo (2002) presenta una excelente revisión de las leyes y normas en torno al despido que se establecieron durante el siglo pasado en España.
- 3. Otras causas objetivas que justifican el despido individual son la ineptitud del trabajador tanto si es sobrevenida como si era desconocida por la empresa en el momento del contrato, la inadaptación del trabajador a modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo y las faltas (incluso justificadas) de asistencia reiteradas e intermitentes (Artículo 52, ET).
- 4. Los cuales, son los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta que tiene lugar la resolución. Y, cuando este tiempo supera los 60 días, la empresa puede reclamar al estado el abono de los salarios de tramitación correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.
- 5. Aun cuando existe información sobre el 2002 esta no se uso debido a que en dicho año también se reformo el estatuto de los trabajadores.
- 6. Toharia y Malo (1994) encuentran que los despidos disciplinarios mantienen una relación con el ciclo económico, de tal forma, que aumentan en las fases recesivas y disminuyen en las expansiones.