
Medidas para el ahorro de costes laborales: un análisis comparativo

José M. Domínguez Martínez, Beatriz Fernández Vilchez y Adolfo Pedrosa Cruzado

Resumen: En este trabajo se lleva a cabo un análisis comparativo de las distintas medidas potencialmente utilizables por las empresas para la disminución de costes laborales. Partiendo de un inventario de tales medidas, se exponen sus rasgos básicos y se realiza una aproximación cuantitativa de las repercusiones económicas para empleados y empleadores, así como para los presupuestos públicos.

Palabras clave: costes de explotación, ahorro de costes laborales, medidas, impacto económico.

Códigos JEL: D24, J30, J50, L21.

1. Introducción

La crisis económica y financiera internacional desatada en 2007 ha tenido, de manera particular en España, devastadores efectos inmediatos sobre el empleo en algunos sectores, como en el de la construcción. En otros, como el bancario, si bien no ha tenido un impacto temporal tan drástico, ha espoleado un proceso de reconversión que llevará a adecuar las estructuras empresariales a una dimensión más ajustada con arreglo a un volumen de negocio muy alejado del prevaleciente en la fase más alta del reciente ciclo económico. Incluso aquellas entidades que, por haber seguido unas políticas más conservadoras durante la etapa de expansión, han logrado preservar su solvencia, se han visto impelidas a mejorar sus niveles de eficiencia. La disminución del peso relativo de los gastos de explotación aparece como la palanca más efectiva para contener la caída de la rentabilidad y garantizar la viabilidad futura.

Analizar el elenco de medidas potenciales para lograr una disminución de los costes laborales, como principal componente de los gastos de explotación, es el objeto de este artículo, que está estructurado de la forma que se indica a continuación. Inicialmente se realiza un inventario amplio de las referidas medidas con arreglo a una serie de criterios básicos.

Posteriormente se lleva a cabo una aproximación cuantitativa a fin de calibrar las posibles repercusiones económicas para las dos partes implicadas, empleados y empleadores, a las que hay que añadir la de las arcas públicas, merced a la incidencia en la fiscalidad (impuesto sobre la renta y cotizaciones sociales) y en la vertiente prestacional. El trabajo finaliza con una reseña de las principales conclusiones obtenidas.

Antes de poner término a esta introducción, y aunque pueda parecer innecesario, se considera oportuno señalar que la pretensión que inspira la realización de este artículo es meramente de índole técnica, sin que quepa entender que del mismo pueda desprenderse un apoyo incondicionado a las medidas estudiadas, que lo son en tanto líneas de actuación que pueden darse en la realidad. Cada empresa está sujeta a un conjunto de condicionantes propios y a otros de mercado. De la adecuación entre unos y otros dependerá la capacidad de actuación a medio plazo. Aquí se analizan medidas para disminuir los costes laborales, pero ello no prejuzga que necesariamente hayan de ser la receta más adecuada. Cada empresa es ella misma y sus circunstancias.

Por otro lado, aunque el Derecho laboral juega un papel fundamental en relación con el objeto de estudio, no se pretende un examen exhaustivo desde el



punto de vista jurídico. A partir de una identificación básica de los aspectos legales se quiere poner el énfasis en las claves que marcan la adopción de las decisiones económicas.

2. Cuadro de medidas potenciales para el ahorro de costes laborales

El cuadro 1 ofrece un inventario de las medidas potenciales para lograr una disminución de los costes laborales en una empresa. La clasificación se basa en los siguientes criterios: carácter voluntario o no de las medidas, incidencia directa en los costes o en el empleo, naturaleza transitoria o permanente del ajuste...

El inventario propuesto refleja un repertorio variado de medidas con implicaciones muy distintas. Ante la necesidad de alcanzar un objetivo determinado de disminución de costes, las opciones son múltiples, aunque no siempre excluyentes entre sí. Una primera disyuntiva se plantea en la posible dicotomía empleo-retribución. El carácter del ajuste, transitorio o permanente, es, evidentemente, determinante a la hora de considerar las medidas aplicables.

A continuación se ofrece, con fines eminentemente identificativos, una definición sucinta de las diferentes medidas, sin pretender abordarlas desde una perspectiva jurídica detallada:

— Reducción de retribuciones: simplemente como opciones teóricas pueden señalarse las siguientes medidas: reducción de partidas salariales por encima de las establecidas en el convenio colectivo aplicable; revisión de determinadas condiciones laborales con impacto económico que no sean salario en sentido estricto; conversión de una parte de la retribución fija en variable, ligada a la consecución de determinados objetivos.

— Cierre de oficinas en período vacacional: supondría el cierre de determinadas oficinas en períodos vacacionales, manteniendo el servicio de atención al cliente en las oficinas más próximas.

— Despidos objetivos por causa económica, técnica, organizativa o de producción, se trate o no de despidos colectivos: amortización de contratos de trabajo en aplicación de criterios objetivos de carácter económico, técnico, organizativo o de producción.

— Baja incentivada: comprende supuestos de extinción de contrato de trabajo de mutuo acuerdo, con derecho a percibir por parte del trabajador una indemnización determinada.

— Prejubilación: consiste en supuestos de extinción de contratos de trabajos, de mutuo acuerdo, de empleados que están en condiciones de acceder a la pensión de jubilación (ordinaria o anticipada) en un horizonte temporal relativamente cercano, en el que la empresa garantiza un determinado nivel de renta y puede asumir el coste del convenio especial a suscribir por el empleado con la Seguridad Social.

— Jubilación anticipada: modalidad de jubilación prevista legalmente, en virtud de la cual pueden acceder a la jubilación, en determinadas condiciones, aquellos trabajadores que cumplan ciertas circunstancias de edad (61 años, como regla general, o 60, en caso de haber cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967) y de cotización (mínimo 30 años cotizados, considerando toda la vida laboral del trabajador). Adicionalmente hay que tener en cuenta que se exigen como requisitos estar inscrito como demandante de empleo durante un plazo de al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la solicitud de la jubilación, y que el cese en el trabajo no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. No obstante, estos dos últimos requisitos no son exigibles en los supuestos en que la empresa haya abonado al trabajador el importe establecido en el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social (una cantidad que, en cómputo global, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado en concepto de convenio especial con la Seguridad Social).

En los casos de acceso a la jubilación anticipada, la pensión es objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los coeficientes mostrados en el cuadro 2.

Cuadro 1: Taxonomía de las medidas de ahorro de costes

		Costes	Empleo	Movilidad	Tiempo de trabajo	Aspectos Organizativos		
Naturaleza de las medidas	Voluntarias o pactadas		Excedencias voluntarias				Transitorias	Efectos temporales
			Concesión de años sabáticos					
			Suspensión de contrato de trabajo con pacto predeterminado de las condiciones de extinción, si ésta se produce					
			Suspensiones de contrato				Definitivas	
		Reducción de retribuciones	Desvinculaciones pactadas	Movilidad geográfica y funcional	Conversión a contratos a tiempo parcial			
		Sustitución de retribuciones fijas por variables	Jubilaciones anticipadas					
	Contención de costes futuros	Prejubilaciones						
	No voluntarias		Suspensiones de contrato			Cierre de oficinas en periodo vacacional	Transitorias	
		Extinciones de contrato				Definitivas		

Fuente: Elaboración propia.

Cabe la posibilidad de que la empresa complemente el importe de la pensión pública en un porcentaje de éste, por ejemplo, con el tope del 100 por ciento de la pensión pública que le correspondiera de no haberse acogido a la jubilación anticipada.

— Excedencia voluntaria con reserva de puesto: como su propio nombre indica, se trata de excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, con incorporación automática tras la finalización del plazo que se pacte.

— Año sabático: concesión de un año sabático, combinando la exoneración de obligaciones profesionales con la percepción de un porcentaje prefijado del salario anual bruto.

— Suspensión de contrato con pacto predeterminado de extinción: medida consistente en la suspensión de contratos de trabajo, durante un período de varios años, durante el cual la empresa satisface un porcentaje prefijado de la indemnización que correspondería en el caso de que se produjera la extinción del contrato a la finalización del plazo. Al vencimiento del plazo, la empresa podrá optar por la reincorporación del trabajador o por la extinción definitiva del contrato, mediante el pago de la indemnización predeterminada, con reducción de los importes ya abonados.

— Suspensión de contrato con reserva de puesto: Consiste en la suspensión del contrato de trabajo durante un plazo comprendido entre una duración mínima y una duración máxima, con reserva de puesto de trabajo.

— Movilidad geográfica: esta línea de actuación busca el objetivo de una movilidad geográfica por encima de los límites establecidos en convenio colectivo, a cambio de una compensación a tanto alzado y por una sola vez.

— Conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial: esta medida comprende la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial circunscritos a la prestación de servicios en horas concretas de la jornada diaria o en fechas específicas de la semana, del mes o del año, con la correspondiente adaptación de las retribuciones, y en función de las necesidades organizativas y productivas.

3. Análisis cuantitativo: el cálculo de la brecha fiscal

Puede que, en ocasiones, no haya muchos grados de libertad para la parte empresarial ni para la laboral, que se ven obligadas a transitar por el único camino disponible. En otras, sin embargo, existen posibilidades de elección. Con objeto de poder apreciar el impacto económico de las distintas opciones, en este apartado se lleva a cabo una cuantificación del coste de las principales medidas aplicadas en la práctica (despidos objetivos y prejubilaciones), desde la perspectiva del empleador, así como de la relativa al empleado, atendiendo a la repercusión en sus ingresos netos. Una comparación adecuada requiere computar el coste total soportado por el empleador, incluyendo las compensaciones dinerarias, las contribuciones sociales, así como otras contraprestaciones a que hubiere lugar. Por lo que respecta al empleado, la variable relevante es la retribución neta percibida, teniendo en cuenta la tributación efectiva por el IRPF, las cotizaciones sociales y, asimismo, las prestaciones sociales a las que tuviese derecho, todo ello dentro del marco temporal relevante en cada caso.

El análisis realizado se ciñe a las referidas magnitudes, sin entrar a evaluar, en el ámbito empresarial, la relación entre los costes incurridos en el ajuste y los ahorros de gastos de personal futuros ni, en el del empleado, la existente entre la compensación neta obtenida y la renuncia, voluntaria o forzada, al co-

Cuadro 2: Jubilación anticipada: coeficientes de reducción

Años cotización acreditados	% reductor por años hasta 65	% reductor total por edades			
		61 años	62 años	63 años	64 años
Entre 30 y 34	7,5%	30%	22,5%	15%	7,5%
Entre 35 y 37	7%	28%	21%	14%	7%
Entre 38 y 39	6,5%	26%	19,5%	13%	6,5%
Con 40 o más años	6%	24%	18%	12%	6%

Fuente: Elaboración propia.

rrespondiente puesto de trabajo y las rentas asociadas, como tampoco otras opciones sustitutorias en la nueva situación.

Dada la enorme casuística de las situaciones que pueden presentarse, a efectos de ilustrar las consecuencias de las distintas medidas se fijan las siguientes hipótesis de referencia:

— Consideraciones generales:

- Edad del empleado: 55, 57, 60 y 62 años.
- Antigüedad en la empresa: 30 años.
- Retribución anual íntegra: 50.000 euros.
- Prestaciones contributivas por desempleo: percepción del importe máximo establecido para el supuesto de inexistencia de cargas familiares durante el período máximo previsto legalmente.
- Situación familiar a efectos fiscales: tipo aplicable a solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 €/año excluidas las exentas, progenitores solteros que convivan con hijos mayores de 18 años no incapacitados, etc.

— Despidos objetivos:

- Indemnización en caso de extinción del contrato: mínimo establecido por el Estatuto de los Trabajadores de 20 días por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades, que, de acuerdo con la legislación fiscal vigente, queda exenta de tributación en su totalidad.
- Impacto presupuestario para el erario público: a efectos de disponer de una cifra de referencia de la incidencia para los presupuestos públicos, se toma el importe acumulado hasta los 65 años de los abonos que el erario público percibiría en caso de que el empleado se mantuviera en activo (IRPF y cotización a la Seguridad Social, tanto del empleado como del empleador) más la prestación neta de desempleo. Sin embargo, no se tiene en cuenta el efecto derivado de la deducibilidad de los gastos empresariales en el Impuesto sobre Sociedades. Su consideración minoraría tales gastos, en términos generales, en un 30 por ciento.
- El análisis del supuesto de despidos objetivos se efectúa con el mero propósito de servir de término de comparación, sin perjuicio de que, de alcanzarse los umbrales establecidos en la legislación, deban instrumentarse a través de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

— Prejubilaciones:

- Porcentaje de compensación (a percibir de una sola vez al inicio, hasta cumplir 65 años): 80 por ciento de la retribución neta a la fecha de cálculo hasta cumplir 60 años, momento a partir del cual se percibirá el 85 por ciento de la citada retribución neta, que se calcula deduciendo a la indemnización bruta, tanto el efecto fiscal como, si corresponde, la prestación por desempleo.

- Abono del importe equivalente al Convenio Especial de Seguridad Social (CESS), incluido como parte de la indemnización. Su efecto es neutro para el empleado, ya que deberá utilizar el importe percibido por este concepto para sufragar el coste de CESS que suscriba; por ello, el citado importe se incluye en el coste del empleador, pero no en la percepción del empleado.

- Instrumentación (con y sin ERE): la utilización de este instrumento conlleva que quede exenta de tributación la parte de la indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio por el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente (20 días por año de servicio con el tope de 12 mensualidades), sin perjuicio de la exención parcial por rendimientos irregulares. Asimismo, el empleado desvinculado percibirá la prestación por desempleo únicamente si la prejubilación se instrumenta mediante un ERE.

- Coste del erario público:

- o En caso de instrumentación sin ERE: Diferencia entre el importe acumulado hasta los 65 años de los abonos que el erario público percibiría en caso de que el empleado se mantuviera en activo (IRPF y cotización a la Seguridad Social, tanto del empleado como del empleador) y el importe a ingresar en las arcas públicas con motivo de la prejubilación (IRPF y CESS).

- o En caso de instrumentación con ERE: Diferencia entre el importe acumulado hasta los 65 años de los abonos que el erario público percibiría en caso de que el empleado se mantuviera en activo (IRPF y cotización a la Seguridad Social, tanto del empleado como del empleador) y el importe a ingresar en las arcas públicas con motivo de la prejubilación (IRPF y CESS), más la prestación neta por desempleo percibida por el desvinculado. En línea con lo antes señalado, no se tiene en cuenta el efecto de los gastos deducibles en el Impuesto sobre Sociedades.

El cuadro 3 recoge la comparación entre el despido objetivo y la prejubilación, en este caso con y

sin instrumentación mediante ERE, tanto desde el punto de vista del empleador y del empleado como del erario público.

Por su parte, en el gráfico 1 se representan las cuñas fiscales correspondientes a cada una de las medidas, ordenadas de mayor a menor. Por cuña fiscal se entiende la diferencia entre el coste total del empleador y la retribución neta obtenida por el empleado, expresada como porcentaje del referido coste total.

Por último, el gráfico 2 recoge la comparativa de las percepciones netas anuales que el empleado percibiría hasta los 65 años, tomando como punto de referencia la retribución neta anual como activo.

4. Conclusiones

El trabajo realizado permite poner de relieve los siguientes aspectos:

1. Como primera impresión superficial, es fácilmente constatable que los despidos objetivos conllevan, tanto en coste para el empleador como en percepción para el empleado, importes claramente inferiores a los alcanzados en el caso de la prejubilación en los términos definidos (en el ejemplo de 55 años sin ERE, la prejubilación supone un coste superior en más del 900 por ciento al del despido objetivo, mientras que la percepción del empleado se incrementa en casi el 300 por ciento).

2. Al entrar a valorar los resultados obtenidos para los despidos objetivos, encontramos que, en los casos considerados, es indiferente la edad de la persona desvinculada, tanto con respecto al coste del empleador y del erario público como a la percepción neta del empleado.

3. Mucho más compleja se vuelve la situación al analizar las prejubilaciones:

- Por una parte, como era de esperar, tanto los costes totales como las percepciones acumuladas van disminuyendo a medida que aumenta la edad de la persona desvinculada.

- Debido al modo en que se ha definido la medida de la prejubilación, en términos de percepciones netas, la forma de instrumentación no afecta a la remuneración total neta del empleado asociada a cada edad.

- La utilización del ERE, para una percepción neta predeterminada, implica una disminución de la aportación necesaria por parte del empleador, asumiendo el erario público la diferencia íntegra. De este modo, al emplearse este instrumento, y para los ejemplos considerados, el coste del empleador disminuye entre un 19 por ciento (para la prejubilación a los 55 años) y un 45 por ciento (a los 62 años), permaneciendo inalterables las percepciones del empleado.

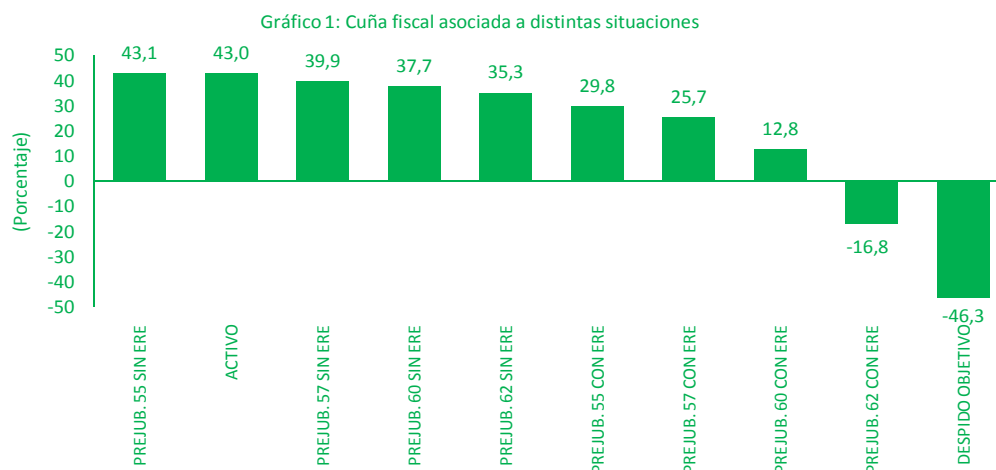
4. Si analizamos las cuñas fiscales correspondientes a las distintas medidas, advertimos, por una parte, que las brechas derivadas de las prejubilaciones para una misma edad son menores en caso de ERE, llegando incluso a ser negativa en el caso de los 62 años (ya que la prestación por desempleo cubriría dos de los tres años que restarían hasta que el empleado cumpliera la edad de 65 años).

Por otro lado, la cuña fiscal correspondiente al despido objetivo es prácticamente equivalente a la de la situación en activo pero en sentido negativo, de modo que, con los datos utilizados, el erario público soporta una parte de los costes en caso de despido casi en la misma cuantía en que los disminuye cuando el empleado está en activo, con la salvedad de que el despido se produce en un momento determinado del tiempo y la brecha fiscal de activo se repite anualmente a lo largo de toda la vida laboral del empleado.

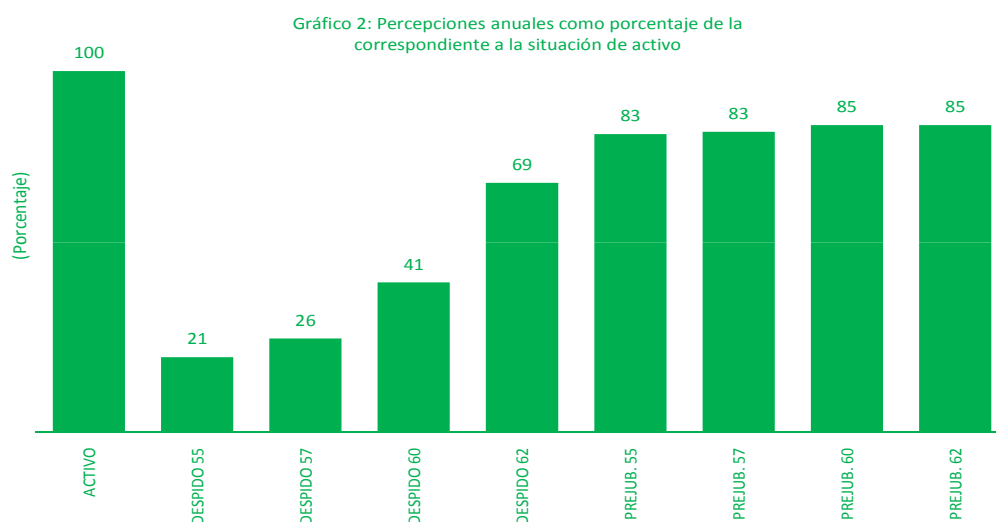
Cuadro 3: Comparación de medidas de desvinculación
(Importes en euros)

Medidas		Coste/Percepción	Edad (años)			
			55	57	60	62
Despido objetivo		Coste empleador	50.000	50.000	50.000	50.000
		Percepción empleado	73.170	73.170	73.170	73.170
		Coste erario público	289.693	236.388	156.431	103.127
Prejubilaciones	Sin ERE	Coste empleador	512.554	390.764	241.083	139.155
		Percepción empleado	291.431	234.911	150.131	90.079
		Coste erario público	45.399	57.365	42.309	30.880
	Con ERE	Coste empleador	415.126	315.988	172.246	77.117
		Percepción empleado	291.431	234.911	150.131	90.079
		Coste erario público	142.828	132.141	111.146	92.918
	Incidencia del ERE en coste erario público			97.429	74.776	68.837

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Referencias bibliográficas

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

www.seg-social.es.