

Los procesos de reducción de plantilla en el ámbito español: motivos y modalidades utilizadas¹

María José Sánchez Bueno • Isabel Suárez González
Universidad de Salamanca

RECIBIDO: 9 de diciembre de 2003

ACEPTADO: 15 de septiembre de 2004

Resumen: El presente trabajo analiza la importancia y evolución temporal del downsizing o recorte de plantilla en la economía española, las características de las empresas que llevan a cabo estas prácticas y los motivos y modalidades empleadas, así como la influencia de todo ello en la magnitud de esa reducción de personal. Para ello se ha utilizado una muestra de 354 anuncios de prensa y se ha abarcado el intervalo de tiempo comprendido entre 1995-2001. Los resultados muestran que se emplean otros mecanismos distintos al despido, aunque éste es el más frecuente. De igual modo, reflejan que aunque también las empresas saneadas optan por disminuir su plantilla, son las que atraviesan por una situación de crisis interna las más proclives a implementar esta medida.

Palabras clave: Downsizing / Recorte de plantilla / Reestructuración / Despido / Jubilación anticipada.

The Phenomenon of Downsizing in the Spanish Economy: Causes and Modalities

Abstract: This study analyses the importance and evolution of downsizing in the Spanish economy, the characteristics associated with the firms that implement downsizing, and the causes and modalities of this strategy. Furthermore, this paper explores the influence of these aspects on the volume of employees who lose their jobs. In order to develop this research, we have used 354 advertisements for the period 1995-2001. Findings show that (1) although firms use different alternatives downsizing, layoffs are the most common modality; and (2) the main cause of the phenomenon of downsizing is a negative financial performance in the company.

Key Words: Downsizing / Workforce reduction / Restructuring / Layoff / Early retirement.

INTRODUCCIÓN

El patrón de actuación de las grandes corporaciones americanas hasta la década de los ochenta vino marcado por los postulados de Chandler (1962), los cuales recogían la idea de la orientación de las empresas hacia la diversificación de productos y mercados. Especialmente desde los años noventa, dicha trayectoria se vio reemplazada por una tendencia hacia el “adelgazamiento”. Se produce así la aparición de un nuevo fenómeno conocido como “reestructuración”, que se ha ido afianzando a lo largo del tiempo como una práctica habitual en las grandes empresas. A principios de la década de los noventa, Bowman y Singh (1993) contribuyeron notablemente a la comprensión de esta innovadora forma de operar, al desarrollar una clasificación de las reestructuraciones en la que diferenciaban entre *reestructuración de la cartera* (cambios significativos en la configuración de las líneas de negocio de la empresa mediante operaciones de adquisición y desinversión), *reestructuración financiera* (cambios en la estructura de capital de la empresa a través de la inyección de altos niveles de deuda: LBOs, MBOs, deuda para el intercambio de acciones) y *reestructuración organizativa* (cambios en la estructura organizativa: reorganizaciones de las unida-

des divisionales, reducción del número de niveles jerárquicos, etc, frecuentemente acompañados por reducciones de la fuerza de trabajo o *downsizing*). Tomando como punto de partida esta clasificación, el presente trabajo se centra exclusivamente en la práctica de *downsizing* o de las reducciones de plantilla.

Es éste un fenómeno recurrente que se ha expandido progresivamente no sólo dentro del continente americano (Morris, Cascio y Young, 1999), sino también en países europeos (Dahl y Nesheim, 1998; Filatotchev, Buck y Zukov, 2000) y asiáticos (Ahmadjian y Robinson, 2001)². Asimismo, en España estudios recientes ofrecen evidencia de la importancia de estas prácticas entre nuestras grandes empresas al inicio de los noventa (Suárez y Vicente, 2000). En esta línea, el objetivo inicial del presente trabajo es determinar la trascendencia y evolución temporal que la reducción de personal ha experimentado en la economía española durante el periodo 1995-2001, identificar los rasgos distintivos de las compañías que lo han puesto en práctica, y explorar las posibles relaciones entre estas características y la magnitud de los recortes de plantilla.

Tradicionalmente, se ha supuesto que las compañías deciden disminuir voluntariamente su

tamaño con el fin de reducir sus costes y conseguir mejoras en la rentabilidad y la productividad. Sin embargo, lo cierto es que los resultados empíricos, en la mayoría de los casos, no han corroborado esta asunción. Casi la totalidad de los estudios que han investigado las consecuencias de los recortes de plantilla han mostrado que éstos no han producido los efectos deseados ni en términos económicos (Cascio, Young y Morris, 1997; Worrel, Davidson y Sharma, 1991), ni desde el punto de vista humano (Brockner *et al.*, 1993; Kets de Vries y Balazs, 1997). Así pues, y con el fin de encontrar una respuesta al porqué de la reducción de personal, este trabajo analiza, de forma exploratoria, los motivos que aducen las propias organizaciones para poner en marcha esta medida. Es importante esta consideración puesto que distintos motivos pueden conducir a distintos resultados para esta estrategia.

Además, existen políticas diferentes para llevar a cabo los ajustes de plantilla. Los empleos eliminados no sólo se traducen en despidos masivos, modalidad recogida en la mayoría de los estudios (Budros, 1999, 2000), sino también en recolocaciones, jubilaciones anticipadas, bajas incentivadas o congelación de contrataciones, alternativas tradicionalmente poco investigadas (Greenhalgh, Lawrence y Sutton, 1988). El contexto normativo e institucional en el que están inmersas las empresas puede favorecer la elección de prácticas más o menos drásticas (Dahl y Nesheim, 1998), pero también el peso de otros factores organizativos y económicos promotores de la reducción de personal puede diferir entre estas variadas opciones. El análisis de las modalidades empleadas en las empresas españolas es otro aspecto central en este trabajo. De este modo, se sigue la línea de investigaciones actuales (Budros, 2002).

El valor añadido de este estudio radica en que proporciona información nueva y reciente no sólo sobre la importancia y trayectoria de las reducciones de personal y sobre las características de las empresas que implementan esta práctica; sino también sobre los motivos y las modalidades escogidas, facetas clave en el análisis de este fenómeno. Además, la mayor parte de estas características organizativas han sido examinadas en trabajos previos como posibles factores expli-

cativos o antecedentes del ajuste de personal, es decir, como variables que influyen en la probabilidad de que una determinada empresa decida recortar su plantilla; sin embargo, en el presente estudio se pretende explorar la influencia de estas mismas variables en la magnitud o cuantía de las reducciones efectuadas.

El análisis de estos procesos se ha realizado partiendo de una muestra de 354 anuncios de planes de reducción de plantilla de empresas españolas entre los años 1995 y 2001. La identificación de estas prácticas a partir de los anuncios en prensa es una metodología frecuentemente utilizada en estudios previos sobre el tema (Budros, 1999; Lee, 1997). Además, esta metodología proporciona datos desagregados a nivel de cada empresa y permite identificar reducciones significativas y planificadas por la dirección.

Acorde con los objetivos planteados, el presente estudio se estructura en cinco partes. En la segunda parte se establece el marco teórico, centrado en la definición de *downsizing* y en una revisión de la literatura que ha abordado el tema sobre las causas de las disminuciones de personal. Seguidamente, se explica la metodología utilizada. En cuarto lugar se desarrolla el trabajo empírico, mostrando los principales resultados obtenidos, con especial énfasis sobre los motivos aducidos y modalidades utilizadas. Finalmente, se señalan las principales conclusiones, las limitaciones encontradas y posibles líneas de investigación futura.

MARCO TEÓRICO

DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LAS REDUCCIONES DE PLANTILLA

Numerosos estudiosos han ofrecido definiciones contrapuestas para un término que puede considerarse como multidimensional. De este modo, se encuentran en la literatura acepciones más o menos amplias del *downsizing*. La definición más amplia de este término es la postulada por DeWitt (1998, p.60)³, "*reducción selectiva de los recursos de la empresa*", que hace referencia no sólo a una disminución de los recursos humanos sino también de los recursos materiales y de los sistemas organizativos. Simultáneamente, se

han utilizado definiciones mucho más restringidas que consideran que el recorte de personal es sinónimo de despidos masivos (Brockner *et al.*, 1993). Acorde con una gran parte de la literatura previa, en este trabajo se utilizará una acepción intermedia, por la que se define la reducción de plantilla como “una práctica de reducción planificada y permanente de la fuerza de trabajo, que puede implementarse mediante diversas modalidades y que está dirigida a incrementar la eficiencia o competitividad de la empresa”.

Bajo esta perspectiva, y de acuerdo con los planteamientos de Freeman y Cameron (1993; p.12), *downsizing* y declive son fenómenos distintos que no pueden confundirse. Mientras que el primero es voluntario o intencionado, el declive es algo no deliberado que le ocurre a una organización. Además, Freeman y Cameron (1993) señalaron otra serie de atributos que van a ser considerados en el presente estudio: 1) *downsizing* no es sinónimo de despido⁴: aunque la mayor parte de las veces el recorte de plantilla se materializa en despidos, esta práctica engloba otra serie de políticas operativas como traslados, bajas incentivadas, bajas naturales sin nuevas contrataciones, etc.; y 2) la reducción de personal afecta a los procesos de trabajo de forma deliberada o no: por una parte, supone la supresión de personal de forma que menos trabajadores realizarán la misma cantidad de tareas, lo que influirá en la manera de ejecutarlas, y por otra parte, puede ir acompañado de otras formas de reestructuración (eliminación de niveles jerárquicos, fusión de unidades) y esto supondrá cambios en el diseño organizativo. Por último, *downsizing* implica una reducción permanente y significativa de la plantilla de la empresa, lo que diferencia esta práctica de meros ajustes temporales. Como se señaló en la introducción, la utilización de anuncios en prensa en este trabajo nos permite identificar reducciones significativas y planeadas deliberadamente por la dirección de la empresa.

CAUSAS Y MODALIDADES DE LAS REDUCCIONES DE PLANTILLA

La mayoría de las investigaciones que han abordado el tema de la reducción de personal han dirigido su atención a explicar los efectos

que este fenómeno produce sobre el resultado financiero (Cascio, Young y Morris, 1997), el diseño organizativo (DeWitt, 1993), la motivación y productividad de los “supervivientes” (Brockner *et al.*, 1992), descuidando inicialmente el estudio de las causas que llevan a adoptar esta práctica. No obstante, el creciente uso de la misma, a pesar de su impacto negativo sobre la empresa y los grupos de interés, ha originado también un interés cada vez mayor dentro del mundo académico por conocer el porqué. Trabajos como los de Grenhalgh, Lawrence y Sutton (1988) y Budros (1999) ofrecen modelos integradores acerca de los factores explicativos del recorte de plantilla y numerosos trabajos empíricos han explorado esas propuestas en diferentes contextos. El cuadro 1 recoge un resumen de los principales estudios empíricos que se han dirigido a analizar los antecedentes de las decisiones de recorte de plantilla. En general, esta línea de investigación ha utilizado un enfoque contingente extrayendo diferentes factores, internos y externos a la empresa, que pueden favorecer o inhibir estas prácticas. Se han analizado factores externos o medioambientales (ciclo económico, desregulación de sectores, fusiones y adquisiciones, etc.) y la existencia de resultados insatisfactorios que presionan a la dirección para reducir costes con rapidez y, por tanto, tomar estas decisiones, así como factores internos o características organizativas (tamaño, edad, características de los recursos humanos o estructura de propiedad) que, por el contrario, son factores que restringen la capacidad de la empresa para poner en marcha políticas de reducción de plantilla.

Además de la distinción entre factores internos y externos, el conjunto de trabajos de Budros (1997, 1999, 2000, 2002) pone de manifiesto que el análisis de los antecedentes del ajuste de personal no ha de abordarse desde una perspectiva sólo de racionalidad económica, ya que factores institucionales o miméticos, basados en una racionalidad social, pueden también fomentar o restringir estas prácticas. Una línea de investigación reciente basada en el institucionalismo organizativo (DiMaggio y Powell, 1983) trata de examinar la incidencia de estos factores en el fenómeno de la reducción de la fuerza de trabajo (Dahl y Nesheim, 1998; McKinley, Mone y Bar-

ker III, 1998; McKinley, Sánchez y Schick, 1995).

Una cuestión relacionada con las causas del recorte de plantilla, pero que introduce nuevos matices, es el análisis de los motivos que las empresas aducen para justificar estas decisiones ante la opinión pública. En especial, es importante distinguir entre justificaciones reactivas, cuando las decisiones de recorte de plantilla se presentan como una respuesta defensiva ante una situación de declive organizativo (Freeman y Cameron, 1993) y proactivas, cuando éstas forman parte de una estrategia más amplia con el fin general de mejorar la competitividad. Algunos estudios parecen indicar que los recortes proactivos han tenido mejores resultados que los recortes reactivos⁵.

Por último, los trabajos sobre los antecedentes de la reducción de personal se han centrado en anuncios de despidos masivos o no han indagado acerca de la forma elegida por la empresa para reducir su tamaño. Sin embargo, no sólo son posibles los despidos sino también otras mo-

dalidades, más o menos traumáticas, tales como despidos con recolocación, planes de jubilación anticipada, bajas incentivadas o congelación de nuevas contrataciones. La consideración de la modalidad o modalidades elegidas por la empresa para llevar a cabo un recorte de plantilla tiene implicaciones tanto en los antecedentes como en las consecuencias de esta práctica. Respecto a esto último, los estudios que utilizan muestras con planes de jubilación anticipada asocian éstos a resultados positivos (Davidson, Worrell y Fox, 1996), en comparación con la gran mayoría de trabajos centrados en despidos que muestran un efecto negativo en los resultados empresariales (Lee, 1997; Worrel, Davidson y Sharma, 1991). Sin embargo, los programas de bajas o jubilaciones voluntarias se han catalogado por los propios directivos con experiencia en programas de reducción de personal como prácticas inefectivas, ya que a menudo el resultado es la pérdida de los mejores empleados que poseen habilidades valiosas para la empresa (Hitt *et al.*, 1994).

Cuadro 1.- Estudios empíricos sobre los antecedentes de la reducción de plantilla

ESTUDIOS	MUESTRA Y METODOLOGÍA	MEDIDA	ANTECEDENTES
Budros (1997)	100 empresas del ranking <i>Fortune</i> desde 1979 a 1994. Análisis de eventos	Reducción de empleo en un año	Crisis y eventos decisivos (valor de los accionistas, adquisiciones extranjeras, valor de mercado, productividad, compensaciones, desregulación y épocas de auge del negocio), fuerzas institucionales y características de la empresa (propiedad y tamaño de la empresa)
DeWitt (1998)	Panel de las 21 mayores empresas americanas en la industria de bienes de equipo agrícola desde 1957 a 1987. ANOVA	Reducción selectiva de los recursos	Características de la empresa, la industria y la estrategia
Dahl y Nesheim (1998)	23 empresas noruegas en 1990-95. Análisis cualitativo basado en documentos legales y entrevistas personales	Reducción de la fuerza de trabajo	Elementos regulativos (ley de los estatutos, acuerdos colectivos y disposiciones de bienestar social) y elementos normativos (normas contra despidos)
Budros (2000)	Las mayores empresas industriales y no industriales de EEUU en 1979. Regresión logística	Uso deliberado y permanente de recortes de personal	Orientación a la eficiencia y orientación institucional
Filatotchev, Buck y Zuckov (2000)	Tres muestras de empresas manufactureras de Rusia, Ucrania y Bielorrusia	Cambios en el empleo	Influencias específicas de la industria y el país y variables de gobierno
Love (2000)	100 empresas del ranking <i>Fortune</i> desde 1977 a 1995. Análisis de eventos	Anuncios de reducción de plantilla	Resultado organizativo, adopciones anteriores y resultado de recortes previos
Ahmadjian y Robinson (2001)	1638 compañías que cotizan en Bolsa en Japón entre 1990-97. Análisis de eventos	Reducción anual del empleo de un 5 por ciento o más	Presiones económicas (bajo resultado) y restricciones institucionales y sociales (tamaño, edad, reputación, nivel de capital humano, propiedad extranjera)
Budros (2002)	100 empresas de la revista <i>Fortune</i> entre 1979 y 1995. Análisis de eventos	Reducción de empleo en un año	Presiones económicas (declive del beneficio, ser una empresa industrial, fusiones, desregulación, empresa pública o privada, recesión económica) y presiones institucionales (mimetismo, educación CEO, edad CEO, permanencia CEO)

FUENTE: Elaboración propia.

El trabajo de Budros (2002) es el único que indaga la conexión entre modalidades o prácticas elegidas para poner en marcha los planes de recorte de plantilla y los antecedentes o factores explicativos de estos planes. Se distingue entre estrategias de reducción de plantilla involuntarias (despido) y voluntarias (jubilaciones anticipadas, bajas naturales). Los malos resultados, las fusiones y adquisiciones, la desregulación del sector, el carácter industrial y las características de los directivos parecen ser factores con más peso en el caso del recorte de personal involuntario, mientras que la reducción de plantilla voluntaria es implementada con más frecuencia por compañías privadas, reguladas y no industriales y los procesos de mimetismo ejercen una mayor presión.

METODOLOGÍA

Con el fin de analizar los procesos de reducción de la fuerza de trabajo que han tenido lugar en el ámbito español en los últimos años, se construyó una muestra, formada por los anuncios de recortes de plantilla en el intervalo 1995-2001, efectuando una búsqueda bibliométrica de noticias de prensa. La fuente de información utilizada fue la base de datos BARATZ desde el año 1995 hasta el año 2001. Esta información fue complementada con un examen exhaustivo de los anuncios sobre recortes de plantilla que aparecieron en los periódicos *Expansión* y *Cinco Días* en los años 2000 y 2001⁶. El análisis de estas fuentes dio como resultado una muestra inicial de 709 anuncios de empresas que habían realizado prácticas de recorte de plantilla durante el periodo anteriormente citado. No obstante, se aplicaron distintos filtros a esta muestra inicial. En primer lugar, se eliminaron los anuncios que, aunque aparecieron en diferentes momentos, abordaban el mismo plan de recorte de plantilla, considerando únicamente el último de todos ellos; en segundo término, se excluyeron los expedientes de regulación de empleo rechazados por el Ministerio de Trabajo o que finalmente no se materializaron; en tercer lugar, se suprimieron los artículos que hacían referencia a planes de reducción de personal para más de un periodo de tiempo, al desconocerse cuál era el volumen de reducción fijado para cada año; y finalmente,

fueron eliminadas todas las noticias que recogían la modalidad de expediente temporal, ya que se buscaba que la reducción de la fuerza de trabajo fuera permanente. Asimismo, y puesto que la investigación se centra únicamente en las prácticas de reducción de personal realizadas dentro del territorio español, se excluyeron los recortes de plantilla llevados a cabo por empresas nacionales en otros países distintos a España, y los de empresas multinacionales que no afectaban a filiales españolas. Teniendo en cuenta las premisas anteriores, la muestra final está formada por 354 anuncios de prensa que corresponden a 281 empresas distintas. Para completar la información obtenida de los anuncios de prensa (fecha, compañía que implementa la reducción de plantilla, volumen de afectados, motivo y tipo de práctica), se han utilizado los directorios de empresas *DUN & BRADSTREET* (concretamente, en este estudio, se ha empleado *DUN & BRADSTREET* 1996-2002), a través de los cuales se ha podido caracterizar a la empresa que recorta su plantilla (el sector de actividad al que pertenece, su estructura de propiedad y su dimensión).

RESULTADOS

IMPORTANCIA Y EVOLUCIÓN TEMPORAL DE LA PRÁCTICA DE REDUCCIÓN DE PLANTILLA EN LA ECONOMÍA ESPAÑOLA DURANTE 1995-2001

Para obtener alguna evidencia empírica de la trascendencia y evolución temporal del fenómeno de la reducción de personal en la economía española en los últimos años, se ha realizado un análisis descriptivo de la muestra.

El número de anuncios de recortes de personal (354) y el volumen de empresas afectadas (281) son indicativos del frecuente uso de esta práctica en el ámbito español y corrobora la idea de la importancia de este fenómeno, no sólo en EEUU, sino también en España, con empresas de menor dimensión y menos diversificadas. Además, de estas 281 compañías, 45 han recortado su plantilla en más de una ocasión a lo largo del periodo de tiempo seleccionado (Telefónica, Banesto, BSCH, Astilleros Españoles, Endesa, Ericsson España, Iberia, entre otras).

Pero, para calibrar la trascendencia de esta práctica empresarial es relevante analizar no sólo la frecuencia con que las empresas españolas deciden llevar a cabo recortes de plantilla, sino también su magnitud o volumen de trabajadores afectados. Según los datos de la tabla 1, como media, el volumen de empleados afectados por la decisión de ajuste de personal alcanza la cifra de 450 personas y el porcentaje de recorte en relación a la plantilla es de un 25%, en función de los anuncios que recoge la muestra. Es decir, no sólo es elevada la frecuencia sino también la magnitud de estas reducciones de la fuerza de trabajo, que han afectado por término medio a uno de cada cuatro trabajadores de las empresas implicadas⁷.

Ciertamente, los resultados obtenidos se ven afectados por la existencia de valores extremos, como es el caso de Telefónica. Esta empresa de telecomunicaciones ha sido la que más veces ha recortado su plantilla a lo largo del periodo estudiado y, además, en más de una ocasión la cuantía del recorte ha superado las 5000 personas. De esta forma, el porcentaje de empleados afectados por esta medida, en los siete años examinados, se sitúa en un 28% de la plantilla que la empresa tenía en 1995.

La tabla 1 muestra también que la tendencia de las compañías a realizar reducciones de la fuerza de trabajo es superior al inicio y al final del período estudiado, especialmente en los últimos meses del año 2001, disminuyendo en los años intermedios. Por otro lado, la última columna de la tabla 1 refleja que, aunque el porcentaje de trabajadores que sufren un recorte de plantilla no varía de forma significativa año a año, las mayores cifras de afectados se

producen también al inicio y al final del período.

Durante 1995 la economía española siguió el proceso de recuperación iniciado años antes e impulsado por la favorable evolución del sector industrial. Sin embargo, aunque el PIB alcanzó una buena tasa media de crecimiento el índice de desempleo aún era muy elevado. Los primeros meses del año 1996 tampoco fueron excesivamente favorables, pero hacia mediados de ese año se produjo un giro significativo y la economía española empezó a experimentar un crecimiento notable, que se mantuvo hasta el año 2000. A comienzos del siglo XXI, a nivel nacional había sectores inmersos en una difícil situación como el sector del automóvil, del transporte aéreo o de la publicidad, mientras que a nivel internacional Estados Unidos estaba sumido en una fase de recesión económica. Estos primeros indicios de recesión se vieron agravados por los trágicos atentados ocurridos la mañana del 11 de septiembre en Nueva York y Washington, que afectaron principalmente al sector servicios y de turismo.

Este análisis histórico y los resultados obtenidos en el presente estudio permiten señalar que, en general, la evolución del fenómeno de reducción de plantilla coincide con la evolución de la economía española. Como consecuencia, en épocas menos favorables (en nuestro caso, el año 1995, el primer semestre de 1996, finales del 2000 y el año 2001) la probabilidad de poner en marcha una disminución de personal es mayor. Estas conclusiones son acordes con los estudios empíricos españoles previos (Suárez y Vicente, 2000) y con los trabajos que plantean una relación entre ciclo económico y probabilidad de recortar la plantilla (Budros, 1999).

Tabla 1.- Número de anuncios y ajuste medio

AÑO	EVOLUCIÓN REDUCCIÓN DE PLANTILLA (Nº ANUNCIOS)	EVOLUCIÓN REDUCCIÓN DE PLANTILLA (% ANUNCIOS)	MEDIA DEL VOLUMEN DE EMPLEADOS AFECTADOS	MEDIA DEL PORCENTAJE DE EMPLEADOS AFECTADOS
1995	55	15,54	644	27,24
1996	51	14,41	177	25,98
1997	33	9,32	276	26,06
1998	34	9,60	550	21,32
1999	35	9,89	547	18,22
2000	59	16,67	428	23,09
2001	87	24,58	484	28,39
1995-2001	354	100	450	24,93

FUENTE: Elaboración propia.

RASGOS DISTINTIVOS DE LAS EMPRESAS QUE LLEVAN A CABO UN RECORTE DE PLANTILLA Y SU RELACIÓN CON LA MAGNITUD DEL MISMO

En esta sección se van a analizar tres aspectos que permitirán perfilar las características de las empresas que llevan a cabo un recorte de plantilla: a) tamaño, b) estructura de propiedad, y c) sector de actividad. Las tres son variables ya contempladas en los estudios previos sobre los antecedentes de esta práctica (Budros, 1997; DeWitt, 1998). En esos trabajos se ha contrastado que la probabilidad de efectuar un recorte de plantilla es mayor entre las empresas grandes, las filiales de empresas extranjeras (en comparación con las de propiedad nacional) y entre las de los sectores manufactureros (véase cuadro 1, en el cual se recogen dichos trabajos previos). Se ha analizado, por tanto, la relación entre estos factores organizativos y la probabilidad de reducir personal, pero apenas se ha indagado su potencial efecto en la magnitud o la cuantía de las reducciones efectuadas. Así pues, el objetivo de este apartado será doble:

- a) En primer lugar, se describirán las características principales de las empresas españolas que han reducido sus plantillas entre 1995 y 2001, a partir del análisis de la composición de la muestra que se recoge en la tabla 2.
- b) En segundo lugar, se analizará de forma exploratoria la relación entre estas características y el volumen de empleados afectados por la reducción de la plantilla. Para ello, mediante un contraste de medias (véase tabla 3) se examinó la existencia de diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje, respecto a la plantilla, que supusieron los empleos eliminados para las empresas de las distintas categorías analizadas (grandes/pequeñas y medianas; filiales de empresas extranjeras/no filiales; empresas industriales/otros sectores o sector servicios).

Respecto a la primera característica examinada, el tamaño, se utilizaron dos indicadores para medirlo, la cifra de ventas y el número de empleados (la media de la cifra de ventas es de 980 millones de euros [163.000 millones de pesetas]

y la media de la plantilla es de 3.960 personas). Según ambos criterios⁸, por término medio, en cada uno de los siete años examinados es notablemente más elevado el número de grandes empresas que utilizan la práctica de reducción de personal que el de PYMES. Asimismo, en función de esos dos criterios, de los anuncios de prensa que aparecieron a lo largo de todo el período, un 75,4% corresponden a grandes empresas y un 24,6% a PYMES (véase tabla 2).

En relación a la estructura de propiedad, los resultados contenidos en la tabla 2 muestran que la proporción de empresas filiales de empresas extranjeras que llevan a cabo recortes de plantilla es superior a la proporción de firmas que no lo son (63,2% frente a un 36,8%). Esta conclusión se mantiene a lo largo del período estudiado excepto en los años 1996 y 1999, en los que el porcentaje de no filiales que llevan a cabo esta práctica es más elevado que el porcentaje de empresas filiales.

Por último, para el análisis del sector de actividad, la definición de esta variable se efectuó tomando como base la clasificación SIC (*Standard Industrial Classification*) de un dígito, que se adjunta en el apéndice 1. Con base en esta clasificación, los datos recogidos en la tabla 2 reflejan que es en los sectores industriales donde las empresas ponen en marcha con más frecuencia un recorte de plantilla, seguidos por el sector financiero y por el sector de transportes y comunicaciones. Contrariamente, la relevancia de esta práctica es mucho menor en el resto de los sectores. Es de destacar, sin embargo, que en los años 1998 y 1999 es el sector financiero el que está a la cabeza respecto a la implantación de esta medida.

También estos resultados son congruentes con los obtenidos en trabajos anteriores sobre la práctica de disminución de personal tanto con muestras de empresas españolas (Suárez, 1999) como americanas (Cascio, Young y Morris, 1997), y en donde se obtiene que los ajustes de plantilla son más frecuentes entre las empresas manufactureras.

La influencia de estas variables organizativas en la magnitud de la reducción de personal (en términos de porcentaje de plantilla afectada) se explora en la tabla 3 a partir del análisis de dife-

Tabla 2.- Análisis de la composición de la muestra

CARACTERÍSTICAS ORGANIZATIVAS	PORCENTAJE DE ANUNCIOS EN PRENSA							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	1995-01
<i>Tamaño</i>								
Grande	72,5	58,5	82,1	70,0	87,9	78,8	78,1	75,4
PYME	27,5	41,5	17,9	30,0	12,1	21,2	21,9	24,6
<i>Estructura propiedad</i>								
Filial empresa extranjera	69,8	48,8	76,7	72,7	44,1	58,2	69,9	63,2
No filial empresa extranjera	30,2	51,2	23,3	27,3	55,9	41,8	30,1	36,8
<i>Sector actividad</i>								
Agricultura	0	0	0	0	0	0	1,2	0,3
Minería y construcción	5,7	4,1	0	15,2	2,9	5,2	7,1	5,8
Industria	32,1	38,8	29,0	12,1	22,9	36,2	27,4	29,4
Otra industria	26,4	28,6	25,8	18,2	20,0	20,7	20,2	22,7
Tptes. y comunicaciones	15,1	10,2	22,6	12,1	8,6	6,9	14,3	12,5
Distribución	7,5	2,0	6,5	6,1	0	8,6	11,9	7,0
Finanzas	5,7	6,1	16,1	33,3	45,7	17,2	11,9	16,9
Servicios	7,6	10,2	0	3,0	0	5,1	6,0	5,3

FUENTE: Elaboración propia.

Tabla 3.- Relación entre características organizativas-magnitud ajuste

PRUEBA T (TAMAÑO Y ESTRUCTURA DE PROPIEDAD)		
Tamaño	Media	Diferencia de medias
<i>Magnitud (%)</i>		
Grande	0,17	
PYME	0,48	-0,30*
<i>Estructura propiedad</i>	Media	Diferencia de medias
<i>Magnitud (%)</i>		
Filial	0,25	
No filial	0,24	0,01
ANOVA (SECTOR ACTIVIDAD)		
Sector actividad	Media	Sig.
<i>Magnitud (%)</i> Agricultura	0,17	
Minería y construcción	0,22	
Industria	0,24	
Otra industria	0,23	
Tptes. y comunicaciones	0,35	
Distribución	0,39	
Finanzas	0,18	
Servicios	0,48	0,022*

*p-valor < 0,05.

FUENTE: Elaboración propia.

rencia de medias, en el caso del tamaño y la estructura de propiedad, y del análisis de la varianza, para el sector de actividad. Así se observa que, aunque en términos absolutos las empresas grandes han recortado más puestos de trabajo, el porcentaje de afectados por el recorte es mayor en las PYMES y esta diferencia es estadísticamente significativa. Estos resultados apuntan en la misma dirección que los numerosos trabajos que, tanto a nivel nacional como internacional, analizan la relación entre tamaño empresarial y creación y destrucción de empleo, concluyendo que las pequeñas empresas son más flexibles en sus decisiones de empleo: son las que más favorecen la creación neta de empleo, pero también tienden a destruirlo de manera más intensa que las grandes (Ruano, 2001).

Se obtiene que también existen diferencias en la magnitud del ajuste dependiendo del sector al que pertenece la empresa. Concretamente, los sectores en los que el porcentaje de afectados por una reducción de personal es superior son el sector de transportes y comunicaciones, el de la distribución y el de servicios. Es decir, parece que las empresas del sector terciario son menos proclives a llevar a cabo planes de reducción de plantilla, pero aquellas que finalmente optan por ello, lo hacen con mayor cuantía. Sin embargo, no se pueden confirmar diferencias estadísticamente significativas entre el comportamiento en este sentido de las empresas que son filiales de multinacionales y el resto.

MOTIVO Y MODALIDAD

Como se señaló anteriormente, estos dos aspectos de las prácticas de reducción de la fuerza de trabajo han sido poco tratados en la investigación sobre el campo de estudio que nos ocupa. De este modo, y al igual que en el apartado previo, el objetivo aquí será doble. Primeramente, se describirán estos procesos mediante el análisis de la composición de nuestra muestra. En segundo lugar, se examinarán las posibles interrelaciones entre estas nuevas variables y el porcentaje de empleados afectados por los recortes, a través de un análisis ANOVA (motivo) y de un análisis de diferencia de medias (modalidad), y las interrelaciones entre estas nuevas variables con las características organizativas previamente mencionadas, vía tablas de contingencia.

Motivos argumentados por las propias empresas

Aunque en un primer momento muchas investigaciones centraron su interés en explicar los antecedentes de la reducción de plantilla en organizaciones que estaban atravesando una situación de crisis (Greenhalgh, Lawrence y Sutton, 1988; Requejo, 1996), a la postre se ha demostrado que empresas que gozan de una buena salud financiera también han sido proclives a una disminución voluntaria de personal. En conclusión, una situación de crisis puede desencadenar una reducción de la fuerza de trabajo (en este caso se trataría de una reacción defensiva al declive); pero no siempre la disminución de personal se adopta en estas empresas que han sufrido un deterioro y éste no es el único factor determinante de esta medida, sino que también existen los factores proactivos (dirigidos a fortalecer la competitividad de la firma).

Teniendo en cuenta ambos tipos de factores, y basándonos en la información proporcionada en los anuncios de prensa, la presente investigación sugiere ocho causas de la reducción de personal, que en su conjunto ofrecen una visión de los motivos aducidos por las propias empresas para poner en marcha esta práctica:

- 1) Fusiones y adquisiciones
- 2) Ahorro de costes y rejuvenecimiento de la plantilla: en este bloque se incluyeron tam-

bién las causas de incremento de la productividad y mejora de la competitividad

- 3) Situación de crisis en la empresa: este apartado hace referencia a varias circunstancias tales como resultados adversos, suspensión de pagos, quiebra y caída de la demanda o periodo de sub-actividad en la empresa, es decir, se recogen los dos principales indicadores de una situación de crisis: los problemas financieros y los problemas competitivos
- 4) Adopción de tecnologías más avanzadas que suponen ahorro de trabajo
- 5) Situación de crisis en el sector de actividad: en este caso la caída de la demanda o la parada de los mercados nacionales e internacionales es general para todo el sector y no específica de una empresa
- 6) Cambios regulativos: en este apartado se recogen aspectos tales como la liberalización del sector de actividad, procesos de privatización, o el establecimiento de la norma por el Banco de España por la cual el importe destinado a planes de jubilaciones anticipadas ya no puede cargarse contra reservas sino que debe ir necesariamente contra resultados
- 7) Centralización de la producción: esta causa hace referencia al traslado de la producción a otras plantas propiedad de la compañía, a la unificación de varias fábricas y al aprovechamiento de sinergias
- 8) Otras causas: dentro de este bloque se han incluido motivos como la disolución de una sociedad, el abandono de una línea de negocio, y las causas expuestas en los expedientes presentados ante el Ministerio de Trabajo (artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores)

Los resultados del estudio reflejan que el principal motivo argumentado por las empresas para realizar una reducción de plantilla es una situación de crisis interna (véase tabla 4). No obstante, el ahorro de costes y el rejuvenecimiento de la plantilla es otra razón relevante para disminuir el número de empleados. Tras estos dos motivos, las empresas también justifican estas decisiones porque atraviesan un período de crisis en su sector de actividad o como un mal necesario debido a las duplicidades en las operaciones de fusiones y adquisiciones. Sin embargo, factores tales como la adopción de tecnologías más avan-

zadas, la centralización de la producción o los cambios regulativos no son tan influyentes como los demás en nuestra muestra de estudio. Por tanto, como se señaló en el apartado del marco teórico de este trabajo, las presiones económicas (bajo resultado) o factores medioambientales tales como la situación específica de la industria en la que opera la empresa u operaciones de fusión o adquisición favorecen la implantación de un ajuste de personal.

El análisis dinámico también muestra como la situación de crisis en la empresa es el principal factor desencadenante de la adopción de un recorte de personal durante todo el periodo estudiado, excepto en 1998 y 1999, años en los que el primer motor de esta práctica es el ahorro de costes y el rejuvenecimiento de la plantilla. Además, la situación de crisis en el sector de actividad cobra bastante importancia como causa del ajuste de personal en el año 2001, un factor poco llamativo en los años anteriores (véase tabla 4).

Asimismo, según los resultados contenidos en la tabla 5, cual sea el justificante para la decisión de la disminución del personal, también se asocia a variabilidad en el volumen de afectados. Fundamentalmente, si el motivo por el que una compañía decide recortar su plantilla es una situación de crisis interna el porcentaje de afectados será significativamente mayor que en el resto de los casos.

De otra parte, se puede hablar de una asociación entre el motivo del recorte de plantilla y el sector de actividad (véase tabla 6)⁹. Una situación de crisis interna es la causa principal para poner en marcha una reducción del número de empleados en las empresas pertenecientes al sector denominado “otra industria”, correspondiente a los códigos SIC 30-39 (este vínculo es inexistente en el caso del sector denominado “indus-

tria”, correspondiente a los códigos SIC 20-29), mientras que el ahorro de costes y el rejuvenecimiento de la plantilla lo es en las empresas del sector financiero. También se observa que una situación de crisis en el sector de actividad es la principal motivación para recortar la plantilla en las firmas del sector de transportes y comunicaciones.

Tabla 5.- Relación entre motivo-magnitud de la reducción de personal

ANOVA (MOTIVO)			
Motivo	Media	Sig.	
Magnitud (%) Fusiones y adquisiciones	0,27		
Ahorro costes y rejuvenecimiento plantilla	0,14		
Situación de crisis en la empresa	0,34		
Adopción de tecnologías más avanzadas	0,06		
Situación de crisis en el sector de actividad	0,24		
Aspectos normativos	0,17		
Centralización de la producción	0,22		
Otras causas	0,26	0,000*	

*p-valor<0,05. La prueba *post-hoc* de Bonferroni permite concluir que todas las causas no son iguales.

FUENTE: Elaboración propia.

Tabla 6.- Interrelación entre motivo-sector

TABLAS DE CONTINGENCIA (MOTIVO-SECTOR)			
	Otra industria	Transportes y comunicaciones	Financiero
Crisis en la empresa	33 (92,246)*	11 (92,246)	10 (92,246)
Ahorro costes y rejuvenecimiento de la plantilla	10 (92,246)	10 (92,246)*	31 (92,246)*
Crisis en el sector	11 (92,246)*	7 (92,246)*	0 (92,246)

Los números que aparecen entre paréntesis representan el valor de la Chi-cuadrado
*p-valor<0,05.

FUENTE: Elaboración propia.

Modalidad utilizada

El interés de considerar esta información subyace en la idea de que los recortes de plantilla no se materializan sólo en despidos sino también en otro tipo de políticas operativas (Freeman y Ca-

Tabla 4.- Análisis de los motivos aducidos para el recorte de plantilla

MOTIVOS ADUCIDOS	PORCENTAJE DE ANUNCIOS EN PRENSA							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	1995-01
Fusiones y adquisiciones	9,1	9,1	0	10,7	12,1	19,2	9,0	10,4
Ahorro de costes y rejuvenecimiento de plantilla	29,5	15,9	26,7	42,9	42,4	17,3	14,1	23,9
Situación de crisis en la empresa	50,0	54,5	33,3	21,4	33,3	44,2	30,8	38,8
Adopción de tecnologías más avanzadas	0	0	0	0	0	1,9	0	0,3
Situación de crisis en el sector de actividad	2,3	6,8	10,0	3,6	6,1	1,9	29,5	11,0
Aspectos normativos	2,3	0	20,0	7,1	3,0	1,9	3,8	4,5
Centralización de la producción	2,3	2,3	3,3	7,1	3,0	7,7	3,8	4,2
Otras causas	4,5	11,4	6,7	7,1	0	5,8	9,0	6,8

FUENTE: Elaboración propia.

meron, 1993; Greenhalg, Lawrence y Sutton, 1988), a las que no se ha prestado tanta atención dentro del mundo académico. Bajo esta premisa, el presente estudio considera cuatro modalidades diferentes, que suponen distintas opciones de reducir empleo de forma más o menos drástica: despido, despido con recolocación, jubilación anticipada y baja incentivada.

La modalidad del despido masivo es la más traumática para el empleado y de efectos más rápidos y contundentes para la empresa. Una opción menos severa mediante la cual la empresa recoloca al trabajador en otra planta de su propiedad sería el despido con recolocación. Las otras dos alternativas restantes son aún menos drásticas y, aunque a veces pueden confundirse, poseen ciertos matices diferenciadores. Mientras que la jubilación anticipada es consecuencia de un convenio entre Gobierno, sindicatos y empresa al que pueden adherirse sólo los trabajadores mayores de 52 años, en las bajas incentivadas no se establece un límite de edad sino que las indemnizaciones ofrecidas por la compañía van dirigidas a todos los empleados. Una última opción también muy utilizada por las empresas es la congelación de nuevas contrataciones y la reducción de plantilla como consecuencia de las sucesivas jubilaciones. Aunque esta modalidad no se recoge en el presente estudio, dada la fuente de información empleada, sería relevante considerarla en investigaciones posteriores.

Todas las modalidades conllevan una reducción de costes laborales, ya que el fin último siempre es el logro de la eficiencia. La diferencia estriba en el periodo de tiempo necesario para lograr esa reducción.

Estas variables fueron definidas de forma dicotómica, ya que algunas empresas combinan varias de estas alternativas a la hora de emprender un recorte de personal. Partiendo de estos supuestos, el examen de la muestra total evidencia que el despido es la forma de actuación preferida por las compañías, siendo la opción del despido con recolocación la menos empleada (véase tabla 7). Sin embargo, es relevante que en un 43,6% de los casos la modalidad elegida es distinta a la del despido, lo cual justifica el análisis de esta cuestión.

En un análisis temporal, en la mayoría de los años considerados predomina la modalidad del despido, excepto en los años 1998 y 1999 en los que más de la mitad de las corporaciones se inclinan hacia la jubilación anticipada.

Asimismo, se ha analizado la relación de la modalidad del recorte de personal empleada con la magnitud de los recortes (véase tabla 8), hallándose que por término medio, las empresas que optan por la modalidad del despido muestran un porcentaje de afectados superior al de las empresas que eligen cualquier otra alternativa. Más específicamente, cuando una firma se decanta por la forma de jubilación anticipada para reducir su plantilla, el porcentaje de afectados es más pequeño que en el resto de modalidades. Estos resultados se explican por lo señalado anteriormente de que el despido masivo es la única opción que permite una reducción importante en la fuerza de trabajo a corto plazo, mientras que en las otras opciones su implantación requiere un periodo de tiempo más prolongado. El trabajo de Greenhalg, Lawrence y Sutton (1988) ya apuntaba esta posible relación.

Tabla 7.- Análisis de las modalidades utilizadas para la reducción de personal

MOTIVOS ADUCIDOS	PORCENTAJE DE ANUNCIOS EN PRENSA							
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	1995-01
Despido	56,8	66,7	55,2	17,4	51,6	56,0	65,0	56,4
Despido con recolocación	9,1	12,8	6,9	13,0	3,2	24,0	12,5	12,5
Jubilación anticipada	34,1	28,2	37,9	78,3	51,6	30,0	26,3	36,1
Baja incentivada	20,5	17,9	24,1	17,4	9,7	12,0	18,8	17,2

FUENTE: Elaboración propia.

Tabla 8.- Relación entre modalidad-magnitud del recorte de plantilla

PRUEBA T (MODALIDAD)		
Modalidad	Media	Diferencia de medias
Magnitud (%) Despido	0,30	0,1114*
Despido con recolocación	0,26	(despido frente resto de modalidades)
Jubilación anticipada	0,17	
Baja incentivada	0,29	

*p-valor<0,05.

FUENTE: Elaboración propia.

Finalmente, también se han explorado las interrelaciones entre estas diferentes prácticas de ajuste de personal y las características organizativas del punto anterior, cuyos resultados más significativos se resumen en la tabla 9. Destaca la existencia de una asociación entre la modalidad del recorte de plantilla y el sector de actividad en el que opera la empresa. Concretamente, las compañías del sector denominado "industria" parecen elegir preferentemente la modalidad del despido, mientras que las firmas pertenecientes al sector financiero optan en su mayoría por la jubilación anticipada. Del mismo modo, la tabla 9 muestra que cuando el motivo de la reducción de la fuerza de trabajo es una situación de crisis interna, mayor es la probabilidad de que las empresas prefieran emplear la forma del despido. En cambio, cuando la razón para la disminución de personal es el ahorro de costes y el rejuvenecimiento de la plantilla, la opción elegida preferentemente es la jubilación anticipada. Todo ello evidencia la existencia de importantes interrelaciones entre las motivaciones y las modalidades empleadas para la reducción de la fuerza de trabajo.

Tabla 9.- Interrelación modalidad-sector y modalidad-motivo

	TABLA CONTINGENCIA (MODALIDAD-SECTOR)		TABLA CONTINGENCIA (MODALIDAD-MOTIVO)	
	Industria	Financ.	Crisis en la empresa	Ahorro de costes y rejuvenecim. plantilla
Despido	60 (49,578)*	8 (49,578)	78 (51,411)*	15 (51,411)
Jubilación anticipada	23 (61,457)	41 (61,457)*	14 (66,030)	47 (66,030)*

Los números que aparecen entre paréntesis representan el valor de la Chi-cuadrado.
*p-valor < 0,05.

FUENTE: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

La presente investigación se ha centrado en cuatro cuestiones: a) importancia y evolución temporal del fenómeno de las reducciones de plantilla en la economía española; b) rasgos distintivos de las empresas españolas que ponen en marcha estas reducciones voluntarias de la fuerza de trabajo; c) motivos y modalidades de la

adopción de este tipo de práctica; y (d) influencia de los aspectos anteriores en la magnitud de la reducción.

El estudio empírico realizado muestra la trascendencia del fenómeno de reducción de personal en el ámbito español durante los últimos tiempos, al haber sido implementado por 281 compañías y haber alcanzado una cifra media de empleados afectados por esta medida de un 25% de las plantillas.

Asimismo, se desprenden las siguientes conclusiones en lo relativo a las características distintivas de las empresas que han puesto en marcha alguna vez recortes de plantilla durante el período 1995-2001: 1) son las grandes empresas las más proclives a llevar a cabo reducciones de personal; 2) la práctica del recorte de plantilla es más habitual en las empresas filiales de compañías multinacionales que en las que tienen en el territorio español su sede central; 3) el fenómeno es más importante dentro del sector industrial; 4) son las empresas que están atravesando problemas competitivos o dificultades financieras las más proclives a implementar esta práctica, siendo el motivo más frecuente para justificar el anuncio de ajuste de plantillas el estar atravesando una situación de crisis en la empresa. No obstante, en el presente estudio también se verifica que las empresas saneadas realizan disminuciones en el número de empleados, aunque evidentemente con menor frecuencia y, en este caso, el determinante más importante es el ahorro de costes y el rejuvenecimiento de la plantilla; y 5) la modalidad de despido es la forma más frecuentemente elegida para materializar las reducciones de plantilla, pero prácticas como las jubilaciones anticipadas o las bajas incentivadas llegan a sumar más del 40% de los anuncios analizados.

Los resultados del trabajo muestran también que el porcentaje de trabajadores afectados en cada decisión varía significativamente en función del tamaño de las empresas, el sector de actividad al que pertenecen y el motivo y modalidad elegida. Así, cuando las empresas pequeñas, las del sector terciario, las que están inmersas en una situación de crisis y las que eligen la opción de despidos deciden reducir su plantilla, lo hacen significativamente con mayor intensidad.

En general, el análisis de la muestra de anuncios de recortes de plantilla deja entrever dos comportamientos diferentes dentro de esta estrategia: por un lado, las empresas del sector industrial que deciden recortar sus plantillas como forma de enfrentarse a sus problemas competitivos y financieros y que lo hacen preferentemente mediante despidos masivos que incluyen a un porcentaje importante de la plantilla; por otro lado, las empresas del sector financiero, que pretenden mayoritariamente mejorar su eficiencia y rejuvenecer las plantillas, optando por programas de jubilaciones anticipadas que suponen una reducción más suave y gradual de sus empleados.

El presente trabajo no está exento de limitaciones. En concreto, la construcción de una base de datos a partir de noticias de prensa es fuente de diversos problemas: a) falta de datos relevantes que no permite disponer de una muestra sin valores ausentes; b) son las reducciones más importantes y las que afectan a grandes empresas las que tienen más probabilidad de aparecer en prensa; y c) modalidades de reducción de plantillas habituales como la congelación de nuevas contrataciones o la mayor eventualidad de los contratos no son objeto de anuncios en prensa normalmente. Por ello, nuestros esfuerzos futuros pretenden dirigirse a profundizar sobre las cuatro cuestiones aquí planteadas recurriendo a otras fuentes de datos complementarias.

Finalmente, cabe indicar que este estudio tiene un carácter descriptivo, sin una estructura que incluya un planteamiento de hipótesis explícitas y el contraste de las mismas. Por lo tanto, en futuros trabajos se puede seguir investigando sobre las reducciones de plantilla desde otra configuración.

APÉNDICE

CÓDIGOS SIC

0 Agricultura, Silvicultura, Ganadería y Pesca

- 01 Agricultura
- 02 Ganadería
- 07 Servicios para agricultura
- 08 Silvicultura
- 09 Caza y pesca

1 Minería, Construcción y Contratas

- 10 Minerales metálicos
- 11 Antracita
- 12 Carbón (Lignito y hulla)
- 13 Petróleo y gas natural
- 14 Minería y explotación de yacimientos minerales no metálicos
- 15 Construcción de obras y contratas
- 16 Construcciones pesadas y contratas
- 17 Contratistas especializados

2 Fabricantes

- 20 Industria alimentaria
- 21 Fabricantes de tabaco
- 22 Industria textil
- 23 Prendas confeccionadas
- 24 Industria de la madera
- 25 Mueble y mobiliario
- 26 Papel y derivados
- 27 Editorial – Artes gráficas
- 28 Productos químicos
- 29 Petróleo y sus derivados

3 Fabricantes

- 30 Productos de goma y plástico
- 31 Cuero y derivados
- 32 Productos de piedra, arcilla, vidrio y hormigón
- 33 Siderurgia
- 34 Fabricación de metal excepto maquinaria y equipos de transporte
- 35 Maquinaria
- 36 Maquinaria eléctrica y electrónica
- 37 Equipos de transporte
- 38 Instrumentos de medida, análisis, control, fotografía, óptica y relojes
- 39 Fabricantes diversos

4 Transportes, Comunicaciones y Serv. Públicos

- 40 Transportes ferroviarios
- 41 Transportes de pasajeros
- 42 Transportes de mercancías por carretera y almacenamiento
- 43 Servicio postal
- 44 Transportes marítimos
- 45 Transportes aéreos
- 46 Oleoductos
- 47 Servicios para el transporte
- 48 Comunicaciones
- 49 Servicios de agua, electricidad, gas y sanitarios

5 Mayoristas y Detallistas

- 50 Mayoristas de mercancías no perecederas
- 51 Mayoristas de mercancías perecederas

- 52 Detallistas de materiales para la construcción y ferretería
- 53 Almacenes y bazares
- 54 Detallistas de alimentación
- 55 Concesionarios de automóviles, gasolineras y estaciones de servicio
- 56 Detallistas de prendas de vestir
- 57 Detallistas de muebles, utensilios y artículos para el hogar
- 58 Bares y restaurantes
- 59 Detallistas de artículos diversos

6 Finanzas, Seguros y Bienes Raíces

- 60 Bancos – Cajas de Ahorros
- 61 Financieras
- 62 Agencias de cambio y bolsa
- 63 Seguros y reaseguros
- 64 Agencias de seguros
- 65 Bienes raíces
- 66 Empresas mixtas
- 67 Sociedades de cartera (Holdings)

7 Servicios

- 70 Hostelería
- 72 Servicios profesionales
- 73 Servicios comerciales
- 75 Reparaciones y servicios relacionados con el automóvil
- 76 Servicios de reparaciones e instalaciones diversas
- 78 Cinematografía y servicios
- 79 Servicios para el entretenimiento y ocio

8 Servicios

- 80 Servicios sanitarios individuales
- 81 Servicios legales
- 82 Servicios educativos
- 83 Servicios sociales
- 84 Museos, galerías de arte, jardines botánicos y zoológicos
- 86 Organizaciones mutualistas
- 88 Servicios domésticos para el hogar
- 89 Servicios diversos

9 Organismos Oficiales y Varios

- 91 Organismos oficiales estatales, autonómicos y locales
- 92 Organismos oficiales de justicia, orden público y seguridad
- 97 Seguridad nacional y asuntos internacionales
- 99 Varios

NOTAS

1. Versiones anteriores de este trabajo se han presentado en formato póster en el *XIII Congreso*

Nacional ACEDE, celebrado en Salamanca entre los días 21-23 de septiembre de 2003.

El desarrollo de la presente investigación no hubiera sido posible sin la participación de diversos agentes. Los autores agradecen la concesión de una Beca de Investigación a la Consejería de Educación y Cultura de la Junta de Castilla y León y al Fondo Social Europeo, y el apoyo financiero del Ministerio de Ciencia y Tecnología a través del proyecto de investigación SEC2001-1756.

2. Examinando los periódicos se observa que en el año 2001 ha habido un número significativo de noticias sobre disminuciones de la fuerza de trabajo en Europa y Asia. Por ejemplo, “Las dos aerolíneas niponas despedirán a 5000 empleados” (*El País*, 2/11/01), “KPN recortará 4800 empleos, el 10,6% de la plantilla, para reducir costes” (*Cinco Días*, 26/10/01).
3. Más concretamente, DeWitt (1998, p. 60) planteó tres enfoques sobre downsizing: 1) Retrenchment o recorte de gastos: mantiene y refuerza potencialmente la posición de una empresa en una industria, al conservar o incluso aumentar el nivel de output sin sacrificar la gama o alcance; 2) *Downscaling* o redimensionamiento: uso de recortes permanentes en recursos humanos y físicos para mantener la línea de productos y el alcance del mercado aunque se reduce el output (es decir, se sacrifican las economías de escala). Amplios cierres por vacaciones o permisos temporales para los empleados no deben confundirse con downscaling; 3) *Downscoping* o racionalización de la cartera de negocios: reducciones en la variedad de recursos subyacentes en las actividades de una empresa, es decir, generalmente se combinan reducciones en recursos humanos y físicos con una simplificación de los sistemas organizativos. El producto total puede disminuir.
4. Esta idea se recoge también en el trabajo de Greenhalgh, Lawrence y Sutton (1988), en el cual se consideran cinco alternativas distintas de reducción de la fuerza de trabajo, y en investigaciones más recientes como la llevada a cabo por Budros (2002).
5. Worrel, Davidson y Sharma (1991) obtienen que los mercados financieros reaccionan en general negativamente ante anuncios de reducción de personal atribuibles a problemas financieros; sin embargo, excepciones a este resultado se comprueban en los casos de anuncios de reducciones de plantilla dentro de un programa más amplio de reestructuración corporativa y cuando estas reducciones se llevan a cabo mediante programas de

- jubilación anticipada. Asimismo, en el estudio de Cascio, Young y Morris (1997) aquellas empresas en las que las reducciones de plantilla se producían en combinación con reestructuraciones de activos eran las únicas cuyos resultados eran finalmente superiores a la media de su sector. Por último, Lee (1997) también confirma que los recortes proactivos se asocian con resultados de mercado menos negativos que los de naturaleza reactiva.
6. Para los años 1995-1999, los únicos datos empleados fueron los procedentes de la base de datos BARATZ, ya que fue imposible disponer de los diarios Expansión y Cinco Días.
 7. Si comparamos este estudio con otros trabajos previos efectuados en el ámbito nacional podremos observar que el recorte de plantilla es una estrategia frecuente y de importante magnitud en España. Por ejemplo, el estudio de Suárez (1999) encontró que 141 grandes empresas españolas habían reducido su plantilla en más de un 5% entre 1989 y 1994, con una disminución medial del 31% del volumen de empleados. No obstante, estas cifras distan notablemente de la trascendencia de este fenómeno en EEUU, un mercado en el cual entre 1987 y 1991 el 85% de las 1000 firmas de Fortune habían llevado a cabo un recorte en su personal administrativo. Además, durante los siete primeros meses de 1993, más de 350.000 trabajadores americanos se enfrentaron a la pérdida de empleo (McKinley, Sánchez y Schick, 1995).
 8. Siguiendo la Cuarta Directiva de Sociedades de la Comunidad Europea, se han considerado grandes empresas aquellas con una cifra de ventas mayor a 11 millones de euros (1900 millones de pesetas) y una plantilla superior a 250 trabajadores.
 9. Budros (2000) también examinó la relación entre sector de actividad y causas del recorte de plantilla. Concretamente, en su trabajo obtuvo que los factores de eficiencia eran muy importantes en las empresas industriales y las empresas financieras, mientras que las causas institucionales eran especialmente relevantes en las empresas del sector financiero y las empresas de servicios públicos.
- BIBLIOGRAFÍA**
- AHMADJIAN, C.L.; ROBINSON, P. (2001): "Safety in Numbers: Downsizing and the Deinstitutionalization of Permanent Employment in Japan", *Administrative Science Quarterly*, vol. 46, núm. 4, pp. 622-654.
- BOWMAN, E.H.; SINGH, H. (1993): "Corporate Restructuring: Reconfiguring the Firm", *Strategic Management Journal*, vol. 14, núm. 5, pp. 5-14.
- BROCKNER, J.; GROVER, S.; REED, T.F.; DEWITT, R.L. (1992): "Layoffs, Job Insecurity, and Survivors' Work Effort: Evidence of an Inverted-U Relationship", *Academy of Management Journal*, vol. 35, núm. 2, pp. 413-425.
- BROCKNER, J.; GROVER, S.; O'MALLEY, M.N.; REED, T.F.; GLYNN, M.A. (1993): "Threat of Future Layoffs, Self-esteem, and Survivors' Reaction: Evidence from the Laboratory and the field", *Strategic Management Journal*, vol. 14, núm. 4, (Special Issue), pp. 153-166.
- BUDROS, A. (1997): "The New Capitalism and Organizational Rationality: The Adoption of Downsizing Programs 1979-1984", *Social Forces*, vol. 76, núm. 1, pp. 229-245.
- BUDROS, A. (1999): "A Conceptual Framework for Analyzing why Organizations Downsize", *Organization Science*, vol. 10, núm. 1, pp. 69-82.
- BUDROS, A. (2000): "Organizational Types and Organizational Innovation: Downsizing among Industrial, Financial, and Utility Firms", *Sociological Forum*, vol. 15, núm. 2, pp. 273-306.
- BUDROS, A. (2002): "The Mean and Lean Firm and Downsizing: Causes of Involuntary and Voluntary Downsizing Strategies", *Sociological Forum*, vol. 17, núm. 2, pp. 307-342.
- CASCIO, W.F.; YOUNG, C.E.; MORRIS, J.R. (1997): "Financial Consequences of Employment-change Decisions in Major U.S. Corporations", *Academy of Management Journal*, vol. 40, núm. 5, pp. 1175-1189.
- CHANDLER, A.D. (1962): *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge: MIT Press.
- DAHL, S.A.; NESHEIM, T. (1998): "Downsizing Strategies and Institutional Environments", *Scandinavian Journal Management*, vol. 14, núm. 3, pp. 239-257.
- DAVIDSON III, W.N.; WORRELL, D.L.; FOX, J.B. (1996): "Early Retirement Programs and Firm Performance", *Academy of Management Journal*, vol. 39, núm. 4, pp. 970-984.
- DEWITT, R.L. (1993): "The Structural Consequences of Downsizing", *Organization Science*, vol. 4, núm. 1, pp. 30-40.
- DEWITT, R.L. (1998): "Firm, Industry, and Strategy Influences on Choice of Downsizing Approach", *Strategic Management Journal*, vol. 19, núm. 1, pp. 59-79.
- DI MAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. (1983): "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Co-

- llective Rationality in Organizational Fields”, *American Sociological Review*, vol. 48, pp. 147-160.
- FILATOTCHEV, I.; BUCK, T.; ZUCKOV, V. (2000): “Downsizing in Privatized Firms in Russia, Ukraine, and Belarus”, *Academy of Management Journal*, vol. 43, núm. 3, pp. 286-304.
- FREEMAN, S.J.; CAMERON, K.S. (1993): “Organizational Downsizing: A Convergence and Reorientation Framework”, *Organization Science*, vol. 4, núm. 1, pp. 10-29.
- GREENHALGH, L.; LAWRENCE, A.T.; SUTTON, R.I. (1988): “Determinants of Work Force Reduction Strategies in Declining Organizations”, *Academy of Management Review*, vol. 13, núm. 2, pp. 241-254.
- HITT, M.A.; KEATS, B.W.; HARBACK, H.F.; NIXON, R.D. (1994): “Rightsizing: Building and Maintaining Strategic Leadership and Long-term Competitiveness”, *Organizational Dynamics*, vol. 23, núm. 2, pp. 18-32.
- KETS DE VRIES, M.; BALAZS, K. (1997): “The Downside of Downsizing”, *Human Relations*, vol. 50, núm. 1, pp.11-50.
- LEE, P.M. (1997): “A Comparative Analysis of Layoff Announcements and Stock Price Reactions in the United States and Japan”, *Strategic Management Journal*, vol. 18, núm. 11, pp. 879-894.
- LOVE, E.G. (2000): “Changing Technical and Institutional Influences on Adoption of an Administrative Practice: Downsizing at Large U.S. Firms, 1977-1995”, *Academy of Management Proceedings*, OMT, pp. 1-6.
- MCKINLEY, W.; MONE, M.A.; BARKER III, V.L. (1998): “Some Ideological Foundations of Organizational Downsizing”, *Journal of Management Inquiry*, vol. 7, núm. 13, pp. 198-212.
- MCKINLEY, W.; SÁNCHEZ, C.M.; SCHICK, A.G. (1995): “Organizational downsizing: Constraining, Cloning, Learning”, *Academy of Management Executive*, vol. 9, núm. 3, pp. 32-42.
- MORRIS, J.R.; CASCIO, W.F.; YOUNG, C.E. (1999): “Downsizing After all These Years: Questions and Answers about who Did it, how Many Did it, and who Benefited From it”, *Organizational Dynamics*, vol. 27, núm. 3, pp. 78-87
- REQUEJO, A. (1996): “Reducción de plantilla y problemas de viabilidad financiera: El papel de la estructura de capital”, *Investigaciones Económicas*, vol. 20, núm. 1, pp. 43-70.
- RUANO, S. (2001): “PYME y grandes empresas: características diferenciales frente a la creación y destrucción de empleo”, *Papeles de Economía Española*, vol. 89-90, pp. 364-384.
- SUÁREZ, I. (1999): “Decisiones de reducción de la plantilla en la gran empresa española”, *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 5, núm. 1, pp. 79-100.
- SUÁREZ, I.; VICENTE, J.D. (2000): *Decisiones de reestructuración organizativa en la gran empresa española durante la década de los noventa*. (Documento de Trabajo 07/00 Nuevas Tendencias en Dirección de Empresas).
- WORREL, D.L.; DAVIDSON III, W.N.; SHARMA, V.M. (1991): “Layoff Announcements and Stockholder Wealth”, *Academy of Management Journal*, vol. 34, núm. 3, pp. 662-678.