

Una caracterización de los Expedientes de Regulación de Empleo como reestructuración empresarial.

David Llàcer Córcoles

Vicente López Martínez

(Economistas del Gabinet Tècnic de CCOO-PV)

No toda reestructuración empresarial tiene como consecuencia un ajuste de plantilla y no todo ajuste de plantilla se realiza a través de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). En el siguiente artículo pretendemos cuantificar cuál ha sido la incidencia de los ERE como vía de ajuste de plantilla en los últimos ejercicios así como caracterizar qué circunstancias explican su mayor o menor incidencia. Nos serviremos para ello de las estadísticas disponibles tanto en el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) del Ministerio de Trabajo e Inmigración así como de la Encuesta de Población Activa (EPA).

A la hora de caracterizar las reestructuraciones empresariales, Boeman y Sing (1993) consideran que se pueden clasificar en tres tipos: la financiera, donde se producen cambios en la estructura del capital de la empresa; la corporativa, cuando se producen cambios en la configuración de la cartera de negocio; y la organizativa, cuando se producen cambios en la estructura organizativa. En la práctica las reestructuraciones no suelen circunscribirse a un solo ámbito sino que atienden a problemas multicausales que en mayor o menor medida necesitan de una actuación simultánea en los tres ámbitos expuestos con anterioridad. Tanto la reestructuración empresarial por motivos financieros, corporativos u organizativos pueden acarrear ajustes de plantilla. En todo caso, aquellas que tienen como objetivo atender necesidades de carácter organizativo son las que frecuentemente se ven acompañadas por mayores ajustes en la plantilla.

Para Freeman y Cameron (1993) las causas que explicarían esta reestructuración mediante una estrategia de ajuste son dos. Una reactiva que pretende una acción defensiva frente por ejemplo a una pérdida de cuota de mercado; u ofensiva que se vincula a una voluntad de aumento de la competitividad. Las repercusiones de una u otra estrategia sobre el empleo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, son muy diferentes. Las respuestas proactivas, ofensivas, buscan ganancias de competitividad generalmente mediante procesos de innovación tecnológica, mientras

las estrategias defensivas, reactivas, buscan en términos generales, el mantenimiento de sus cuotas de mercado mediante la depresión de los costes laborales. De esta forma, las diferentes reestructuraciones empresariales que suponen un ajuste de plantilla permiten no tan sólo un mecanismo de redimensionamiento para ajustar la oferta a la demanda, sino que además ofrecen una posibilidad, sobre todo en aquellas de corte defensivo, de control laboral para “extraer trabajo de los trabajadores que no tienen ningún interés directo en los beneficios (...) y conseguir de los trabajadores la conducta laboral deseada” (Edwards, 1983). Por tanto, los cambios en las condiciones de trabajo no se producen sólo sobre las personas que se ven afectadas directamente por el ajuste de plantilla que pueden quedar desvinculados total, parcial o temporalmente de la empresa, sino esencialmente sobre aquellos asalariados que permanecen una vez concluido el ajuste: los *supervivientes*.

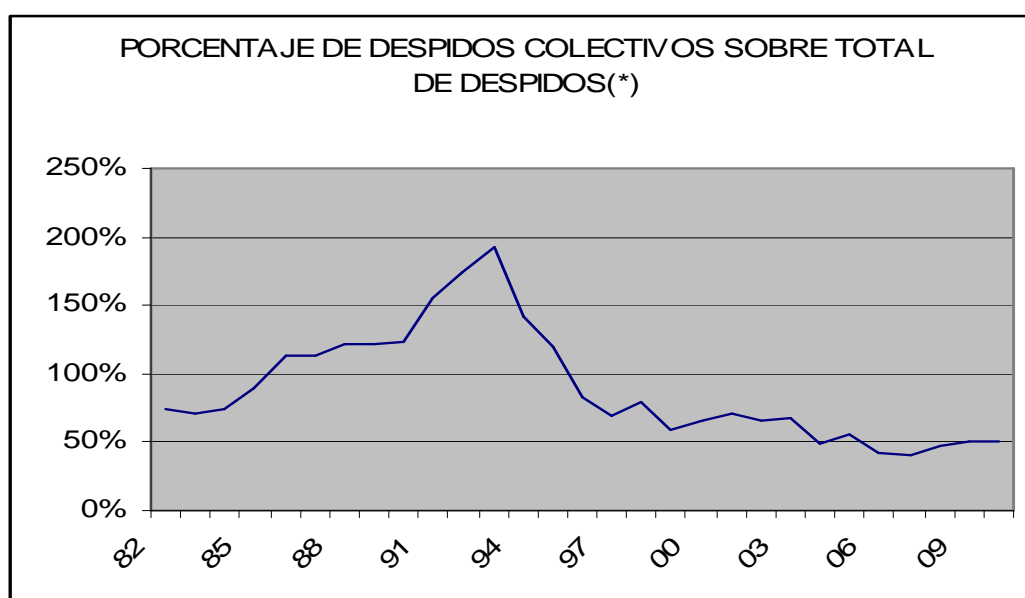
Un ajuste de plantilla no siempre tiene que significar despidos, sino que se puede articular mediante finalizaciones de contrato, bajas incentivadas, jubilaciones sin nuevas contrataciones... El marco normativo español permite diferentes mecanismos para el ajuste de plantilla dependiendo fundamentalmente: 1) del tipo de contrato, dando lugar a finalizaciones de contrato cuando son temporales, o a despidos cuando el contrato es fijo o indefinido; 2) del número de personas afectadas por el ajuste, dándose o bien despidos objetivos individuales o finalizaciones de contrato cuando son ajustes individuales o plurales, o ERE cuando la necesidad del ajuste es colectivo; y 3) de la causa que motiva el ajuste, dando lugar a medidas extintivas cuando son causas estructurales o medidas suspensivas o de reducción de jornada cuando las causas son coyunturales.

Las medidas de ajuste de plantilla que acontecen en una misma empresa en un determinado periodo no se circunscriben a una única modalidad, sino que normalmente se suelen adoptar en diferentes momentos finalizaciones de contrato, despidos individuales, suspensiones temporales o extinciones colectivas. Partiremos de la premisa de que el ERE es la última medida llevada a cabo por la empresa cuando pretende ajustar su plantilla.

El ERE es una medida utilizada en el caso de que la cancelación del empleo temporal o las vías de despido individual no sean suficientes para el ajuste que se pretende. Será por tanto cuando estas medidas de carácter individual no dan el resultado esperado, cuando se articula un procedimiento colectivo a través de un ERE. En conclusión, no todos los procesos de reestructuración empresarial presentan un ajuste

de plantilla, tampoco todos los ajuste de plantilla se tramitan a través mediante ERE, pero si todos los ERE se utilizan como procedimiento de reestructuración empresarial.

El ERE es el procedimiento colectivo a través del cual se tramita el despido, la suspensión de contratos o la reducción de jornada. Éste se define por el Estatuto de los trabajadores como el procedimiento que por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción afecte en 90 días, al menos a los siguientes umbrales: 10 trabajadores/as en empresas de menos de 100 trabajadores; 10% de la plantilla en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; y 30 trabajadores/as en empresas que cuenten con una plantilla de 300 o más¹. Se trata de un procedimiento tutelado por la Autoridad Laboral competente desde su inicio, que resuelve, en el caso de que no se alcance un acuerdo durante el periodo de consultas preceptivo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. La reforma de 1994 limitó no sólo la aplicación del ERE sino que facilitó la utilización del despido individual por causas objetivas. Estos dos elementos son básicos para explicar, como se muestra en el gráfico siguiente, la reducción de los ERE como fórmula de ajuste de plantillas en las empresas.



Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)

(*) El total se aproxima por los asuntos judiciales que acaban en despido y despidos colectivos

¹ Desde la Ley 35/2010 la suspensión de contrato o la reducción de jornada se articula mediante un ERE cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados. Los umbrales establecidos siguen siendo válidos en el caso de ERE de extinción.

El número de afectados por ERE es relativamente pequeño. El Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración ofrece información acerca de las “altas iniciales de beneficiarios de prestaciones contributivas según causa de derecho”. Esta base de datos nos permite ponderar cuál es el impacto de las diferentes medidas de ajuste de plantilla. Hemos de ser conscientes que esta fuente estadística deja fuera todos aquellos despidos o finalizaciones de contrato, que no hayan generado el periodo contributivo suficiente para ser beneficiario de una prestación. Sin embargo como advierten en Malo y Toharia (2008): “los datos de las prestaciones pueden considerarse una buena aproximación del número de despidos”.

Cuadro 1. Altas iniciales de beneficiarios de prestaciones contributivas según causa de derecho, España

AÑOS	TOTAL	CESE POR DESPIDO				ERE		FIN CONTRATO TEMPORAL	OTRAS CAUSAS
		Sentencia Juzgado lo Social	Despido por Ley 45/2002	Causas objetivas	SMAC y finalización prueba	Extinción	Suspensión y Desempleo Parcial		
2006.....	1.431.499	8.353	352.769	41.770	39.245	27.788	8.244	944.537	8.793
2007.....	1.561.767	6.795	410.785	40.006	36.588	28.709	16.259	1.013.043	9.582
2008.....	2.236.753	9.466	627.645	85.718	45.454	37.781	40.405	1.379.358	10.926
2009.....	2.557.901	17.778	676.596	144.508	36.135	75.610	379.062	1.213.536	14.676
2010.....	1.935.370	18.949	505.898	139.177	24.989	70.373	180.409	980.607	14.968

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)

A la vista de los datos que arroja el Cuadro 1 podemos establecer una serie de conclusiones. Primero, que el número de despidos es abultado en todo el periodo, también en época de “bonanza económica”, pese al importante comportamiento procíclico de los despidos. Este importante volumen de despidos en momentos económicos expansivos mostraría como su uso no sólo responde a necesidades objetivas de reestructuración empresarial, sino también a la voluntad de utilizar la extinción como mecanismo de control, consiguiendo así una amplia precarización de la población trabajadora y no una consolidación de *privilegios* del segmento estable (Cano, 1998). En segundo lugar, la finalización de contrato es el mecanismo de extinción más utilizado, seguido del despido por Ley 45/2002², lo que muestra como la agilidad del procedimiento y la ausencia de tutela de un tercero en la decisión de la extinción son los dos elementos que determinan la preferencia empresarial por el tipo de ajuste finalmente utilizado. Y tercero, los procedimientos de ajuste se dan

² Esta Ley propició lo que se ha dado en llamar *despido exprés*: se da la posibilidad a la empresa de reconocer la improcedencia del despido disciplinario, consignando en el plazo de cuarenta y ocho horas en el juzgado de lo social, el importe de la indemnización que corresponda por el despido improcedente. El *despido exprés* ha significado en palabras de Malo y Toharia (2008) “que se haya descausalizado del todo el despido”.

fundamentalmente sirviéndose de procedimientos individuales, teniendo los ERE una participación relativamente pequeña como mecanismo de ajuste, si bien los trabajadores afectados por ERE se incrementan de forma sustancial con la llegada de la crisis económica, pasando de representar el 3% del total del ajuste de empleo en 2007 a un 18% durante 2009.

La razón del aumento en la utilización del ERE como ajuste de plantilla en esta última etapa de crisis económica tenemos que buscarla en la necesidad de las empresas de acometer ajustes importantes en el número de trabajadores, que sólo es posible acometer mediante el procedimiento colectivo por superar los umbrales previstos en el periodo que se establece por Ley. Sin embargo pese al importante aumento, sorprende que el ajuste vía ERE no haya tenido un mayor protagonismo. Las razones pueden ser tres. En primer lugar las propias características de la estructura empresarial en el Estado español donde predomina la microempresa con unos volúmenes de plantilla pequeños que les exime de la necesidad de articular un despido mediante este procedimiento. En segundo lugar el importante colchón de temporalidad que ha permitido disminuir las plantillas de forma importante sin recurrir al despido³. Por último, es posible que se realice una práctica fraudulenta al despedir de forma individual a volúmenes de trabajadores que deberían despedirse mediante el despido colectivo por superar los umbrales previstos dentro de los 90 días que marca la Ley⁴.

Se corrobora que las diferentes reformas laborales han propiciado un cambio radical en los mecanismos que las empresas utilizan para ajustar sus plantillas. Así mientras en la crisis de los ochenta la vía colectiva era el principal mecanismo de ajuste, en la crisis actual los mecanismos de ajuste son esencialmente individuales, concretamente por finalización de contrato de trabajo, o por despido individual, esencialmente, el llamado despido exprés, relegando el despido colectivo a un plano residual, cuando el resto de medidas no han sido suficientes. Este cambio normativo debilita la capacidad de negociación o oposición de los trabajadores a estos procesos de ajuste. Ésta puede ser, sin lugar a dudas, una de las causas de una menor conflictividad social.

³ Entre el cuarto trimestre 2007 y de 2010 la tasa de temporalidad ha disminuido pasando del 30,9 al 24,8%, si bien continúa en valores muy elevados.

⁴ Los despidos colectivos que se tramitan de forma individual en fraude de Ley para "ahorrarse" el procedimiento y las posibles mejoras indemnizatorias suponen una mínima penalización. Vulnerar la ley, conlleva la improcedencia del despido pero sólo para el trabajador que demande.

El Boletín de Estadísticas Laborales aporta información detallada sobre los ERE que se han sido tramitados por vía administrativa⁵, sirviéndose de la ficha estadística con información relativa a cada expediente que es cumplimentada por la autoridad laboral competente de su resolución⁶. Como vemos en el Cuadro 2, según el BEL, en el Estado español en todo 2010 se autorizaron 17.149 expedientes que afectaron a 300.352 trabajadores/as. En 2009, año más duro en términos de destrucción de empleo de lo que llevamos de crisis, el número de expedientes ascendió a 19.434 y los trabajadores afectados fueron 549.282.

Cuadro 2. Número de expedientes autorizados y trabajadores afectados según efecto, España.								
	EXPEDIENTES				TRABAJADORES			
	Total	Extinción	Suspensión	Reducción	Total	Extinción	Suspensión	Reducción
2006.....	3.481	2.276	1.164	41	51.952	27.169	24.626	157
2007.....	3.794	2.319	1.444	31	58.401	25.742	32.433	226
2008.....	6.249	2.914	3.060	275	148.088	40.572	104.841	2.675
2009.....	19.434	3.985	13.318	2.131	549.282	63.476	465.215	20.591
2010.....	17.149	3.457	10.532	3.160	300.352	51.880	210.359	38.113

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)

En cuanto a la modalidad de ERE los ajustes de plantilla a través de un expediente pueden ser de extinción, de suspensión de empleo o de reducción de jornada, dependiendo fundamentalmente del carácter estructural o coyuntural de las causas que motivan el expediente. Así mientras el expediente de extinción supone el final de la relación contractual con la empresa ante una necesidad estructural de ajuste, la suspensión temporal o la reducción de jornada son dos modalidades que no suponen una extinción de la relación contractual, por considerar que el shock que acontece tiene una naturaleza coyuntural. Entre las diferentes modalidades de ERE, el más utilizado es el de suspensión de contratos. De hecho en 2010 el 70% de los trabajadores afectados por un expediente tuvieron una suspensión del contrato, tan sólo el 17% de extinción, siendo el restante 13% de reducción de jornada. En todo caso, muchos de los expedientes que en primera instancia son formulados como de suspensión o de reducción de jornada acaban formulándose como extintivos, en el caso de que las razones coyunturales se tornen estructurales, es decir, el shock exógeno tiene continuidad y no queda resuelto con la suspensión o reducción planteada en el inicio.

⁵ No se contemplan los ERE que han sido tramitados por los juzgados de lo mercantil dentro de los Procesos Concursales.

⁶ Los datos no coinciden con los del cuadro 1 porque éste tan sólo contemplaba aquellos despidos o suspensiones que generaban una prestación contributiva.

Las causas que pueden motivar un ERE pueden ser económicas, técnicas, y organizativas o de producción. En numerosas ocasiones los Expedientes están motivados formalmente por más de una causa, si bien como queda reflejado en el Cuadro 3, las causas organizativas o productivas son las que afectan a un mayor número de trabajadores en todo el periodo observado, seguido de las económicas y las técnicas.

Cuadro 3. Trabajadores afectados por expedientes autorizados según causa, España.												
AÑOS	TOTAL	ECONOMICAS					TECNICAS			ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION.	FUERZA MAYOR	OTRAS
		Problemas financiación	Restricción demanda	Quiebra, Concurso acreedores	Baja Productividad	Aplicación medidas económicas	Técnicas	Reestructuración empresas	Falta de materia prima			
2006...	51.952	6.490	2.336	469	1.970	12.944	2.256	116	617	20.576	3.891	287
2007...	58.401	6.377	2.774	570	1.098	12.767	4.958	138	705	20.760	8.163	91
2008...	148.088	21.120	10.401	830	5.834	22.122	5.586	328	1.096	74.969	5.044	758
2009...	549.282	48.346	48.980	606	39.769	58.325	5.765	234	3.508	333.441	8.676	1.632
2010...	300.352	40.041	34.786	590	3.699	57.375	5.412	161	427	150.863	6.635	363

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)

En 2009 coincidiendo con el año más grave de la crisis, el número relativo de expedientes por causas organizativas o productivas se dispara en detrimento de las causas económicas. Esta situación sería incongruente con un ejercicio como 2009 donde la situación económica estaba tan deteriorada que debería haber empujado a que la gran mayoría de despidos colectivos planteados fueran por pérdidas o una mala situación financiera. Sin embargo la posibilidad de presentar un ERE por causas productivas, organizativas o técnicas, donde no es necesario la existencia de dichas pérdidas, ha podido servir para ajustar la plantilla de muchas empresas, independientemente de la existencia de crisis en las mismas, sirviéndose para ello del monopolio de la información a la hora de motivar las causas organizativas o de producción, en tal de conseguir un cambio en las condiciones de trabajo más favorable para los intereses empresariales.

Dependiendo de que la causa sea una u otra existen algunas diferencias en el procedimiento. Aunque normalmente las causas suelen aparecer entremezcladas, es cuando formalmente existen causas económicas cuando la documentación que se debe presentar está tasada: documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de la situación económica, financiera y patrimonial de la empresa en los tres últimos años. Sin embargo cuando el ERE se motiva por alguna, o

algunas, de las otras causas sin que concurra la económica, la documentación a presentar es mucho más ambigua, y en muchas ocasiones responde a información interna de la empresa difícilmente contrastable (caída de pedidos, pérdida de cliente...).

En cuanto a la distribución de los trabajadores afectados por ERE según el tamaño de la empresa, como podemos deducir del cuadro 4, entre 2009 y 2010 el 70% de los trabajadores afectados por ERE lo fueron en empresas con una plantilla de 50 o más trabajadores. Sin embargo según la Encuesta de Coyuntura Laboral, el volumen de trabajadores adscritos a empresas de este tamaño era sensiblemente menor, de hecho no llegaba a representar ni siquiera a la mitad de los trabajadores, ya que solo el 48% del total de efectivos laborales trabajaban en empresas de más de 50 trabajadores. Además pese a que un 70% de los trabajadores afectados por ERE están adscritos a empresas de más de 50 trabajadores, solo el 17% del ajuste de efectivos laborales se ha producido en empresas de este tamaño.

Cuadro 4. Trabajadores afectados por ERE autorizados según tamaño de empresa, España					
	Total	De 1 a 9	Da 10 a 49	De 50 a 249	De 250 a más
2006.....	51.952	3.749	12.262	12.497	23.444
2007.....	58.401	4.079	13.236	13.258	27.828
2008.....	148.088	7.038	30.651	45.311	65.088
2009.....	549.282	26.323	113.392	150.096	259.471
2010.....	300.352	26.857	87.326	82.673	103.496
Efectivos laborales según tamaño del centro, España.					
	Total	De 1 a 10	De 11 a 50	De 51 a 250	Más de 250
2006.....	12.990,50	3.467,00	3.656,20	2.794,90	3.072,50
2007.....	13.607,50	3.543,40	3.751,80	2.933,10	3.379,10
2008.....	13.212,10	3.497,40	3.531,30	2.766,50	3.417,00
2009.....	12.192,60	3.274,80	3.108,30	2.579,10	3.230,40
2010.....	11.898,90	3.179,80	2.959,60	2.569,70	3.189,90
2010-2009	-293,70	-95,00	-148,70	-9,40	-40,50
2010-200	100%	32%	51%	3%	14%

Fuente: Elaboración propia a partir del BEL y la Encuesta de Coyuntura Laboral

En cuanto a la distribución de los trabajadores afectados por ERE según rama de actividad, el cuadro 5 muestra como el mayor volumen de trabajadores afectados está adscrito a la industria manufacturera, hasta un 73% del total, aunque sólo emplea al 17% de los asalariados del sector privado, y supuso el 32,6% de la caída de los asalariados. Le sigue a mucha distancia el comercio al por mayor y al por menor y la reparación de vehículos que representa el 7% del total de los trabajadores afectados

por ERE. Y la construcción, que tan solo representa el 5% de los trabajadores afectados por ERE, pero supone casi el 50% de la caída en el número de asalariados.

Cuadro 5	Trabajadores afectados		Asalariados del		Dif. Asalar. Sect. Privado	
	por ERE 2009 y 2010		sector privado (1)		IVT2010 – IT2009	
Agricultura, ganadería, selvicultura y pesca	13.324	2%	427,4	3%	-12,9	1,9%
Industrias extractivas	6.155	1%	41,3	0%	0,3	0,0%
Industria manufacturera	618.366	73%	2.149,00	17%	-217,9	32,6%
Suministro de energía eléctrica, gas y aire acond.	1.971	0%	76,3	1%	1	-0,1%
Suministro de agua y actividades saneamiento	1.725	0%	101,6	1%	-14,6	2,2%
Construcción	45.755	5%	1.328,30	11%	-330,8	49,5%
Comerc. por mayor y menor; reparación vehículos	57.493	7%	2.174,80	18%	-43	6,4%
Transporte y almacenamiento	28.786	3%	606,7	5%	-8	1,2%
Hostelería	14.793	2%	1.054,20	8%	-25,3	3,8%
Información y comunicaciones	10.357	1%	429,1	3%	-33,7	5,0%
Actividades financieras y de seguros	3.535	0%	429,5	3%	-25,1	3,8%
Actividades inmobiliarias	715	0%	51,5	0%	-13,3	2,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	19.980	2%	531,9	4%	-13,4	2,0%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	15.560	2%	810,7	7%	5,3	-0,8%
Administración Pública y defensa; Seg. Social	231	0%	36,7	0%	5,9	-0,9%
Educación	1.705	0%	358,6	3%	1,8	-0,3%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.531	0%	595,8	5%	37	-5,5%
Actividades artísticas, recreativas entretenimiento	2.088	0%	222,1	2%	24,3	-3,6%
Otros servicios	4.513	1%	256,5	2%	-25	3,7%
Actividades como personal doméstico	7	0%	736,1	6%	19,8	-3,0%
TOTAL	849.634	100%	12.417,90	100%	-667,8	100,0%

(1) Media de los trimestres de 2009 y 2010 expresado en miles.
Fuente: Elaboración propia a partir del BEL y la EPA

Por tanto, en términos generales podemos caracterizar a los trabajadores afectados por ERE como aquellos que desempeñan su actividad fundamentalmente en la industria manufacturera y en empresas de más de 50 trabajadores. Sin embargo el ERE es prácticamente testimonial en empresas de menos de 50 trabajadores y dedicadas a la construcción así como a la mayor parte del sector servicios. ¿Por qué no hay una mayor correlación entre la distribución del ajuste por tamaño y rama, y los trabajadores afectados por ERE distribuidos en estas dos magnitudes? Sin lugar a dudas la explicación la encontramos en el uso de otros mecanismos de ajuste de plantilla, otros procedimientos de reestructuración, cuyo uso estratégico viene determinado por un requerimiento normativo y por dos variables fundamentales: la mayor o menor temporalidad y la presencia sindical.

Como ya comentamos con anterioridad, la propia normativa impone unos umbrales de afectación del despido para que éste deba ser articulado a través de un ERE. La normativa excluye así una parte importante del tejido empresarial: aquellas empresas

de menos de 11 trabajadores donde el ERE no pretenda el cierre, en cuyo caso se articulará a través de ERE cuando la plantilla sea superior a 5 trabajadores y se pretenda la extinción de la totalidad de la plantilla. Por tanto este requerimiento legal por si sólo deja fuera a una parte muy sustancial del tejido empresarial de la posibilidad de usar el ERE como mecanismo de ajuste de plantilla.

En cuanto a los dos variables indicadas, en primer lugar la mayor o menor temporalidad determina el uso de los mecanismos de ajuste de plantilla. En las ramas de actividad donde el ajuste de asalariados ha sido importante pero disponían de un amplio colchón de temporalidad el uso del ERE ha sido menor. De hecho ya en el cuadro 1 analizábamos como la finalización de contrato ha supuesto alrededor del 50% del ajuste. Así, como hemos visto, pese a que la construcción ha sido la rama responsable de prácticamente la mitad de la caída en el número de asalariados, tan sólo supone el 5% del total de los trabajadores afectados por un ERE, debido a que antes del ajuste (IVT2008) su tasa de temporalidad ascendía a un 45,7% lo que le ha permitido hacer un uso más intensivo de la finalización de contrato para alcanzar el ajuste deseado. Mientras la industria manufacturera, que representa el 73% de los trabajadores afectados por ERE, con una tasa de temporalidad antes del ajuste del 18,8%, necesita de otras medidas de ajuste además a la finalización de contratos.

Sin embargo, la mayor o menor tasa de temporalidad por si sola no explica las diferencias en la distribución constatadas con anterioridad. De hecho si bien la tasa de temporalidad se reduce entre el IVT2008-IVT2010 con mayor intensidad en la construcción (pasando de 45,7% al 40,9%) que en la industria manufacturera (18,8% al 17,4%), la reducción no es tan significativa como sería previsible. Por tanto es necesario establecer otra variable significativa.

El otro elemento que en nuestra opinión también determina el mayor o menor uso de los ERE como método de ajuste de plantilla es la presencia sindical. Como ya advertimos con anterioridad, la penalización que supone incumplir el procedimiento de un despido colectivo a través de un ERE tramitándolo mediante despidos individuales es relativamente menor. Por ello la presencia y actividad sindical se convierten en elemento clave a la hora de fiscalizar el cumplimiento o no del procedimiento acorde.

Cuadro 6. Porcentaje de asalariados en empresas con representantes de trabajadores, España (2006)					
	De 1 a 10	De 11 a 50	De 51 a 250	Más de 250	

	personas	personas	personas	personas	TOTAL
Agricultura y construcción	16,0	20,6	55,5	56,2	29,8
Industria manufacturera	14,3	45,8	73,5	82,8	58,4
Servicios cualificados e INM	21,0	48,0	68,7	74,9	64,8
Otros servicios	9,2	31,9	59,7	66,2	36,3
TOTAL	13,0	36,7	65,3	73,0	49,3

Notas: INM (Industrias No Manufactureras)
Fuente: Pitxer y Sánchez (2008)

En el Estado español existe una parte importante del tejido productivo, y del colectivo de los trabajadores a él adscrito, al que no llega, o lo hace con muy poca intensidad, la actividad de las organizaciones sindicales (Lope y Alós, 1999). Las dos variables que determinan la presencia sindical son el tamaño empresarial y la rama de actividad. Como queda reflejado en el cuadro 6, la parte de tejido productivo con menor presencia de representantes de los trabajadores está compuesto por las empresas con una plantilla no superior a los diez trabajadores, independientemente de su actividad productiva, y aquellas con una plantilla entre 11 y 50 trabajadores cuya actividad es la agricultura, la construcción y las actividades recogidas en otros servicios (Pitxer y Sánchez, 2008). Como vemos, esta parte del tejido empresarial donde tiene menor impacto el uso del Expediente como mecanismo de ajuste, es a su vez donde menor es la presencia sindical y donde mayores son las tasas de temporalidad.

Cuadro 7. Trabajadores afectados por expediente autorizado según finalidad, España.					
	TOTAL	EXTINCION ACTIVIDAD	SUSPENSION ACTIVIDAD	REDUCCION PLANTILLA	VARIACION JORNADA
2006.....	51.952	10.039	24.575	17.138	200
2007.....	58.401	8.483	32.563	17.145	210
2008.....	148.088	12.996	104.777	27.654	2.661
2009.....	549.282	17.254	465.659	46.995	19.374
2010.....	300.352	15.577	208.996	37.122	38.657

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)

El Expediente de Regulación de Empleo se ha relegado por las diferentes reformas como mecanismo de ajuste de plantilla en términos cuantitativos si bien marca el punto álgido de la reestructuración empresarial para dar continuidad al proyecto empresarial. Más aún si tenemos en cuenta que, como vemos en el cuadro 7, la gran mayoría de los despidos a través de ERE pretenden reducir la plantilla dentro de un proceso de reestructuración empresarial que procura la continuidad de la actividad, mientras que sólo alrededor de un 30% tenían como finalidad el cierre empresarial.

En conclusión las empresas realizan reestructuraciones empresariales que conllevan ajustes de plantilla apoyándose en un uso estratégico de las diferentes modalidades

de ajuste que les permite la legislación, utilizando el ERE cuando otros mecanismos individualizados no son suficientes y el propio tamaño empresarial y la presencia sindical obligan a su uso. Ese uso estratégico, que busca una mayor individualización en los ajustes de plantilla, condiciona sus resultados al deteriorar la capacidad de oposición y contestación colectiva de los trabajadores y trabajadoras.

Baker&McKenzie Abogados (2008): *Expediente de Regulación de Empleo. Guía Práctica*, Madrid, Ediciones Francis Lefebvre.

Boeman, E.H.; Singh, H. (1993): "Corporate Restructuring: Reconfiguring the Firm", *Strategic Management Journal*, vol.14, núm. 5, pp. 5-14.

Cano, E. (1998): "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble", en *Cuadernos de relaciones laborales*, nº 13, págs. 207-227.

Edwards, R. (1983): "Conflicto y control en el lugar de trabajo", en Toharia, L., (ed.): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza.

Freeman, S. y Cameron, K. (1993): "Organizational downsizing: A convergence and reorientation framework", *Organization Science*, Vol. 13, Nº2, pp, 241-254.

Malo, M.A. y Toharia, L. (2008): "La reforma de los despidos de 2002", *Revista Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 76, págs. 111-127.

Lope, A. y Alós, R. (1999): "La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción", en Miguélez, F. y Prieto, C. (coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.

Pitxer, J.V. y Sánchez, A. (2008): "Estrategias sindicales y modelo económico español", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Núm. 26, pp. 89-122.