



GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
2017

LOS ERE'S VISTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES

THE ERE'S SEEN FROM THE PERSPECTIVE OF THE WORKERS

NURIA PINTO LIÑÁN

DIRECTOR: ANTONIO MARTÍN HERNÁNDEZ

Santander, 14 de septiembre de 2017

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	2
2. ABSTRACT	2
3. INTRODUCCIÓN.....	3
4. LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	3
4.1 REGULACIÓN Y FUNDAMENTO DOGMÁTICO DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	4
4.2 CAUSAS OBJETIVAS	5
4.2.1 De índole económica.....	5
4.2.2 De índole técnica	5
4.2.3 De índole productiva	5
4.3 PROCEDIMIENTO FORMAL.....	6
5. LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA Y AFECCIÓN EN LOS ERES	7
5.1 Reforma Laboral de 2006: Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo	7
5.2 Reforma Laboral de 2010: Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.....	7
5.3 Reforma Laboral de 2012: Real Decreto-Ley 3/2012 y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.....	8
6. ANÁLISIS CASO REAL	9
5.1. Puesta en antecedentes e introducción	9
5.2. Puesta en marcha, particularidades e información complementaria	12
5.3. Análisis del recurso humano.....	15
5.4. Análisis cualitativo a través de encuesta personal.....	16
7. CONCLUSIONES.....	18
8. BIBLIOGRAFÍA.....	20
9. ANEXOS.....	21
9.1 Tablas.....	21
9.2 Encuestas.....	23

1. RESUMEN

A través del presente trabajo expondré el concepto de ERE y desde el sentido más teórico analizaré su proceso ejecutivo y formal.

Sin embargo, el objetivo del mismo es descubrir y extrapolar este procedimiento administrativo de todo lo teórico, al punto de vista de trabajadores reales afectados por un ERE de suspensión en una PYME de Cantabria durante el año 2015 que yo misma viví.

Con ello se pretende tomar conciencia del deterioro del recurso humano en las empresas a través del uso generalizado de los ERES en los últimos años. La indefensión y desinformación a las que nos vemos expuestos los trabajadores ante tales medidas.

En definitiva, se busca invitar a la reflexión ante esta problemática tan presente en nuestra sociedad y tratar de poner medidas que minimicen el sentimiento de daño colateral que está presente en todos y cada uno de los trabajadores afectados por esta situación.

2. ABSTRACT

Through the present work I will expose the concept of ERE and from the most theoretical sense I will analyse its executive and formal process.

However, the objective of the project is to discover and extrapolate this administrative procedure, from everything theoretical, to the point of view of real workers affected by an ERE of suspension in an SME of Cantabria during the year 2015 that I lived.

This is intended to be aware of the deterioration of human resources in companies through the widespread use of ERES in recent years. Helplessness and misinformation to which we are exposed workers against such measures.

In short, it seeks to invite reflection to this problem so prevalent in our society and try to put measures to minimize the feeling of collateral damage that is present in every one of the workers affected by this situation.

3. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, las relaciones contractuales de carácter laboral entre personas han experimentado grandes cambios. En la época antigua, las relaciones laborales, prescindían, en su gran mayoría de legitimidad por parte del trabajador de poder rescindir esta o modificar las cláusulas que lo comprendían a favor de más derechos para este último. Se trataba de relaciones basadas en el intercambio de bienes o en la venta de fuerza de trabajo a cambio de tierras, alimento o bienes de subsistencia. Siempre bajo una relación de subordinación y no basada en el mero intercambio entre partes iguales. Todo esto hizo que, durante muchos años, la contraprestación que recibían los trabajadores no llegase a cubrir las necesidades básicas de su núcleo familiar y el elevado número de horas que comprendían la jornada calificase la situación de la clase obrera como precaria, inhumana y degradante.

Desde la revolución industrial y el consecuente éxodo rural, se fue dando forma al contrato de trabajo, en el que un trabajador por cuenta ajena presta sus servicios a un empresario a cambio de un salario. En este momento es cuando cobra mayor relevancia el sector industrial, las organizaciones de trabajadores, las leyes que salvaguardan sus intereses y derechos, así como el reclamo del bienestar general del colectivo obrero. Las penurias, denigraciones e indefensión de los trabajadores a lo largo de la historia han contribuido a que el derecho laboral cobre una importancia notable. La revelación por parte de la clase obrera en búsqueda de unas condiciones laborales dignas y unos derechos que los amparen nos ha llevado a un punto en el que el trabajador es capaz de decidir, impugnar y denunciar cualquier situación laboral precaria o no beneficiosa que atente contra los derechos fundamentales de las personas. Y es que, el derecho al trabajo es la base para cualquier vida digna.

A lo largo de este trabajo, intentaré dar a conocer el procedimiento administrativo del expediente de regulación de empleo, más concretamente, centraré mis esfuerzos en explicar exhaustivamente qué es un expediente de regulación de empleo de suspensión y/o reducción de jornada; las causas que los suscitan, sus procedimientos formales y las consecuencias a nivel cualitativo y cuantitativo que provocan en los propios trabajadores, en las empresas y en la sociedad en general.

4. LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Un expediente de regulación de empleo (ERE) se define como “un procedimiento de carácter administrativo-laboral especial dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores”

Todos conocemos y tenemos a nuestro alrededor personas que han sido víctimas de un expediente de regulación de empleo, cualquiera que sea su índole. Hemos leído en prensa y visto en televisión cómo grandes empresas despedían a sus trabajadores en masa o suspendían sus relaciones contractuales debido a causas económicas, organizativas, productivas...

Los ERES han estado a la orden del día durante los años de crisis económica más profunda; y no es para menos, ha sido el término de moda durante mucho tiempo, punto de mira para empresarios, sindicatos, trabajadores y medios de comunicación. Si bien, este término era ya antes de la crisis económica de nuestro país una figura jurídica pendiente de revisión, en cuanto tratándose de una materia plenamente laboral, su regulación y control no se encontraba atribuido al orden social.

En el preámbulo del Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE. Real Decreto-Ley 3, 2012) se llama al objetivo de la publicación ministerial a través del término "flexiseguridad", que pretende combinar la flexibilidad en las condiciones de trabajo con la seguridad en el empleo. En esta publicación se materializa el concepto y se da forma su ejecución, planteando requerimientos y añadiendo la figura de periodo de consultas de la que hablaré más adelante.

Dada la situación laboral en la que se encontraba nuestro país en ese momento, para algunos, esta reforma suponía más flexibilidad que seguridad.

Es a partir de este momento es cuando el término ERE en cualquiera de sus variantes (extinción, suspensión o reducción) cobra mayor protagonismo social y sus ejecuciones acaparan gran parte del entramado empresarial de nuestro país, siendo su principal precursora la pequeña y mediana empresa.

4.1 REGULACIÓN Y FUNDAMENTO DOGMÁTICO DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el Real Decreto-Ley por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE: Real Decreto-Ley 2, 2015) en su sección 3ª se regula la suspensión del contrato y sus causas y efectos citando:

<< 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes para rescindirlo.*
- b) Contrato de duración determinada que esté consignado en el mismo.*
- c) Que el trabajador sufra una incapacidad temporal.*
- d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.*
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.*
- f) Ejercicio de cargo público representativo.*
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.*
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.*
- i) Fuerza mayor temporal.*
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*
- k) Excedencia forzosa.*
- l) Ejercicio del derecho de huelga.*
- m) Cierre legal de la empresa.*
- n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. >>*

A continuación, en lo que concierne al estudio de este trabajo, en el artículo 47 de ET (BOE: Real Decreto-Ley 2, 2015) se profundiza en la Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor alegando que:

<< 1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.>>

La razón de ser de las suspensiones de contratos queda supeditada a la capacidad de toma de decisión de la gerencia de la empresa, que es quien normalmente inicia la petición de suspensión; siempre y cuando se cumplan unos requisitos y se den las causas pertinentes.

4.2 CAUSAS OBJETIVAS

4.2.1 De índole económica

Se entiende que concurren causas de carácter económico cuando de las cuentas anuales de la empresa se extraigan resultados negativos o exista previsión de los mismos. También se entenderá que son causas económicas la disminución persistente y continuada de los ingresos ordinarios y/o ventas de la empresa cuando éstos sean plausibles durante, al menos, dos trimestres consecutivos y sean menores que los del mismo periodo del año inmediatamente anterior.

4.2.2 De índole técnica

Las causas técnicas se fundamental, principalmente, en los cambios sufridos en los medios de producción (maquinaria principalmente). En el mundo competitivo en el que vivimos hoy en día, las empresas cada vez más deben ajustar sus márgenes para seguir vivas en un mercado cada vez más voraz. Prescindir de la mano de obra, factor más costoso para la empresa e invertir en maquinaria; más eficiente y barata. La competencia internacional y las inversiones extranjeras directas dificultan el hecho de mantener la misma mano de obra que hace 30 años.

4.2.3 De índole productiva

Éstas se centran principalmente en la demanda de productos y servicios que ofrece la empresa haciendo que se produzcan desfases y sea necesario ajustar la producción a los eventos del mercado.

Todas y cada una de las causas que se han reflejado en los párrafos superiores deben ser contrastadas y verificadas por la autoridad laboral competente a través de la presentación de documentos contables e informes que respalden la veracidad de dichas causas (Ministerio de Empleo, s.f.).

Durante los años de crisis más arraigada, podría casi asegurarse que la causa que más calado ha tenido entre las empresas sometidas a ERE en nuestro país ha sido la de índole económica. Empezando por el sector de la construcción, quien primero sufrió las consecuencias del estallido de la burbuja inmobiliaria, seguido por el resto de sectores como son la industria y el sector servicios.

Según podemos extrapolar del siguiente estudio (Callao-Gastón, 2011) la caída de la demanda causada por la crisis ha hecho que muchas empresas se endeuden considerablemente, viéndose afectada su autonomía y rentabilidad financiera. Las empresas más castigadas y que han optado por la vía de escape de ejecutar un ERE son, en su mayoría, empresas en las que la importancia relativa de sus gastos de personal es notable y poseen gran peso en sus cuentas de resultados. El sector de la construcción y el industrial han sido los más castigados en los años de crisis más profunda.

4.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

El procedimiento formal para solicitar o iniciar un ERE de suspensión es siempre el mismo, sea cual sea el número de trabajadores que comprendan la empresa o el número de afectados en el ERE. Normalmente, el procedimiento se inicia por la solicitud de inicio llevada a cabo por la empresa; aunque, en ocasiones, pueden ser los trabajadores quienes inicien el procedimiento.

Se entiende que se ha producido suspensión en el contrato de trabajo de un trabajador cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el susodicho afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo según establece el artículo 16 del Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (BOE: Real Decreto 1483, 2012).

Asimismo, se entenderá por reducción de jornada, aquella que afecte al menos al 10% de la jornada hasta el 70% de la misma; computada ésta sobre la base de jornada diaria, mensual o anual.

Las medidas que se tomen contra la situación coyuntural que se pretende paliar no darán lugar a indemnización alguna para el trabajador y el alcance que éstas tomen se adecuará siempre a la problemática que se desee solventar.

El proceso se inicia, en primer lugar, comunicando la decisión a la autoridad laboral competente y la apertura, de forma simultánea, del periodo de consultas entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Dicho periodo de consultas no podrá superar los quince días naturales.

En segundo lugar, será la autoridad laboral competente quien traslade la petición de ERE a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe reglamentario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el alcance de la comunicación de petición de ERE y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe recabado deberá ser evacuado en el plazo de 15 días desde que la autoridad laboral dé notificación sobre la finalización del periodo de consultas entre empresa y trabajadores. Este informe quedará, así, incorporado al archivo del proceso.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos tendrán derecho a representación bajo una comisión designada, tal y como detalla el artículo 41.4 (BOE: Real Decreto-Ley 2, 2015).

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo entre representantes y empresa se presumirá que las causas alegadas por la empresa al inicio del procedimiento y recabadas en informe por la Inspección de Trabajo están justificadas y son conformes para ambas partes. Entonces y sólo entonces el proceso de ERE podrá ser impugnado por la jurisdicción competente bajo la existencia de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho. También podrá ser impugnado por la autoridad laboral competente si ésta recibe información de que, a través del acuerdo pactado entre empresa y trabajadores, éstos últimos están percibiendo de forma indebida prestaciones por parte de la entidad gestora de las mismas.

Una vez finalizado el periodo de consultas, la empresa dará a conocer la decisión sobre la suspensión a la autoridad competente y a los trabajadores. De forma análoga, la autoridad competente notificará a la entidad gestora de prestaciones por desempleo la decisión tomada por la empresa y será, a partir de esa fecha, cuando surta efecto la suspensión de los contratos de todos los trabajadores afectados.

5. LAS REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA Y AFECCIÓN EN LOS ERES

En este apartado intentaré dar a conocer las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo en nuestro país desde 2006, año previo al inicio de la crisis económica, hasta 2012, y su consecuente afección en temas de regulación de empleo.

5.1 Reforma Laboral de 2006: Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo

Esta primera reforma no se centró en los ERES, si no, más bien en reducir la temporalidad y reducir las cotizaciones sociales para que las empresas optasen por aumentar su contratación.

Lo que motivó esta reforma fue la escasa empleabilidad de la población más joven, mujeres y personas discapacitadas. A través de una mayor empleabilidad de estos sectores más estancados y la creación de un empleo más estable, se fomentaría un modelo de crecimiento que fomentaría un crecimiento equilibrado y duradero.

5.2 Reforma Laboral de 2010: Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Esta segunda reforma laboral se llevó a cabo durante 2010, año en el que la crisis económica provocó más calado en nuestro país. El principal motivo que llevó al Gobierno para llevarla a cabo fue la pérdida de más de dos millones de puestos de trabajo entre los años 2008 y 2009. Esta monstruosa caída del empleo fue la consecuencia de una gran disminución de la actividad productiva, producida, a su vez, por un colapso de los cauces de crédito en los bancos. Todo esto perjudicó al entramado empresarial y a las familias, menguando el endeudamiento y el consumo; lo que favoreció, aún más el descenso de la actividad productiva.

Y así lo refleja el Boletín Oficial del Estado que recoge esta reforma de 2010 y señala con palabras textuales: *“la velocidad a la que la crisis económica ha evolucionado ha obligado a responder con idéntico ritmo para paliar o revertir sus efectos más dañinos, priorizando en cada momento la puesta en práctica de actuaciones laborales con el objetivo de reforzar la protección social, incentivar la contratación y mejorar la empleabilidad de los colectivos más perjudicados, o favorecer el mantenimiento del empleo en las empresas. Todo ello ha derivado en una larga lista de medidas que, aunque adoptadas en diferentes momentos temporales, han ido respondiendo a la misma lógica y de la que también participan las que ahora se aprueban”*. (BOE. Real Decreto-Ley 10. Pág 51663, 2010)

Por tanto, como se ha hablado anteriormente, el objetivo principal de esta reforma laboral fue aumentar la productividad de la economía y reducir el desempleo. Los instrumentos principales para la consecución de estos objetivos eran, principalmente: reducir la dualidad del mercado laboral, favorecer la empleabilidad de los sectores más afectados por el desempleo (jóvenes y mujeres); así como aumentar la flexibilidad en cuestiones de reducciones temporales de jornada. Para ello, se buscó reducir las extinciones de contrato y se buscaron medidas que favoreciesen la contratación temporal y la mayor adaptabilidad de las empresas a la coyuntura laboral.

En lo que respecta a los ERE'S, en esta reforma se tratan algunos temas referentes a las extinciones de contrato y despidos colectivos. (BOE. Real Decreto-Ley 10. Pág 51668-51673, 2010)

Los más destacables fueron:

- Reducción de las cuantías a abonar por parte de las empresas en casos de extinciones de contratos. Para ello, el Fondo de Garantía Salarial será quien participe en el proceso liberando a la empresa de parte de esta carga. Esta medida se llevó a cabo en las extinciones previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores. (BOE. Real Decreto Legislativo 2, 2015)
- Se modificaron los ámbitos de protección social y laboral para fomentar, por parte de las empresas, el uso de medidas con la finalidad de reducir el tiempo de trabajo (suspensión de contratos o reducción de jornada). Todo esto añadió una gran flexibilidad a las relaciones contractuales y laborales.

5.3 Reforma Laboral de 2012: Real Decreto-Ley 3/2012 y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Esta reforma de 2012 se llevó a cabo en el momento en el que la crisis económica atacaba más poderosamente al entramado laboral y social de nuestro país. Concretamente, los datos que se extraen de ese momento fueron alarmantes: la cifra de paro se situaba en 5.273.600 personas. Del mismo modo, el número de hogares españoles que contaba con todos sus miembros activos en situación de desempleo era de 1.575.000. La tasa de paro alcanzaba el 22'85%, duplicando la media de la UE.

La tasa de desempleo juvenil llegaba casi al 50%. Las dificultades a la hora de encontrar el primer empleo, los bajos salarios y la situación económica en general incentivan a muchos jóvenes bien formados a abandonar el país en busca de mejores oportunidades.

En materia de ERE, esta reforma laboral modificaba los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores. (BOE. Real Decreto Legislativo 2, 2015) Se eliminó la autorización administrativa previa a la autoridad laboral competente para su implantación; se concretó qué debe entenderse por causas económicas y se establecieron reglas de índole social en los despidos colectivos (en función de la edad de los trabajadores y el volumen de despidos). La supresión de la autorización administrativa previa sirvió para agilizar trámites administrativos y los intereses de los empresarios salvaguardando las formalidades que garanticen los derechos de los trabajadores afectados.

En esta reforma también se concretó la posibilidad de que las Administraciones Públicas pudieran emplear el ERE.

6. ANÁLISIS CASO REAL

5.1. Puesta en antecedentes e introducción

Una vez puesto en conocimiento qué es un ERE en términos jurídicos y en el marco más teórico, me gustaría centrar la atención de este trabajo en la realidad a pie de calle. La situación en la que se han visto y se ven miles de trabajadores en todo el país. Vivir un ERE no es cosa fácil. A través de datos extraídos se tomará conciencia de que la implantación de ERE ha sido comodín en todo nuestro tejido empresarial. Se cuestiona, pues, la viabilidad a largo plazo que esto tiene, así como las repercusiones a nivel de recurso humano.

Asimismo, a lo largo del capítulo, centraré mis esfuerzos en representar un caso real vivido en una PYME perteneciente al sector industrial. Contrastaré las opiniones y vivencias personales de los trabajadores que han sufrido un ERE de suspensión al mismo tiempo que corroboraré o desmentiré este caso real con las estadísticas y generalidades extraídas del Instituto Nacional de Estadística.

Concretamente este estudio se centra en un ERE vivido en 2015, ERE que pude vivir en primera persona en esa PYME industrial para la que trabajé durante casi cuatro años. He de añadir que no fue el primero por el que pasó la empresa, si no que ya había pasado por uno en 2010 y otro el 2012.

El trato diario con clientes y proveedores traía consigo noticias constantes de ERES en muchos de ellos; y es que el sector industrial ha sido uno de los más castigados; concretamente, durante ese año 2015, el nº de ERES ejecutados en este sector superaba con creces al resto:

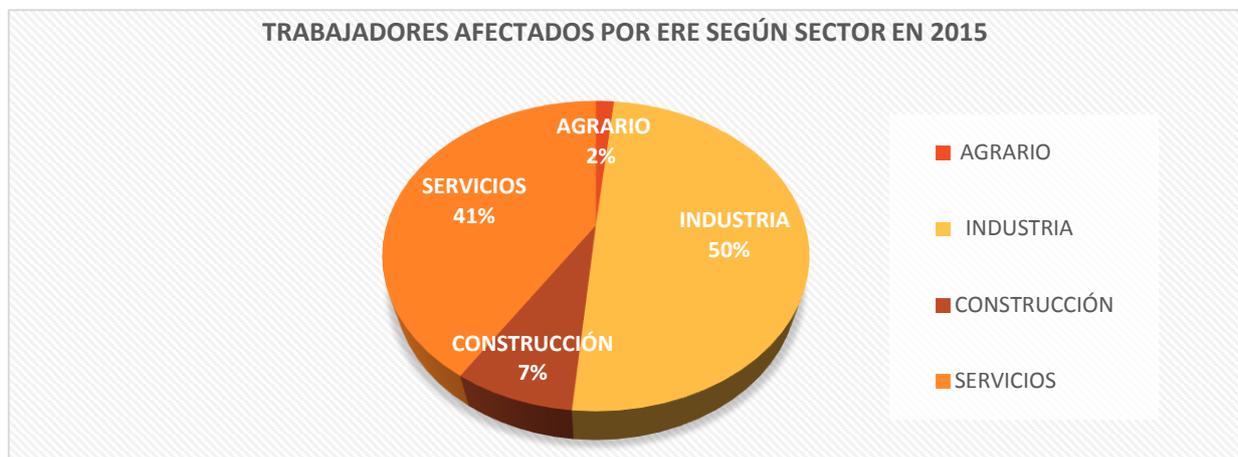
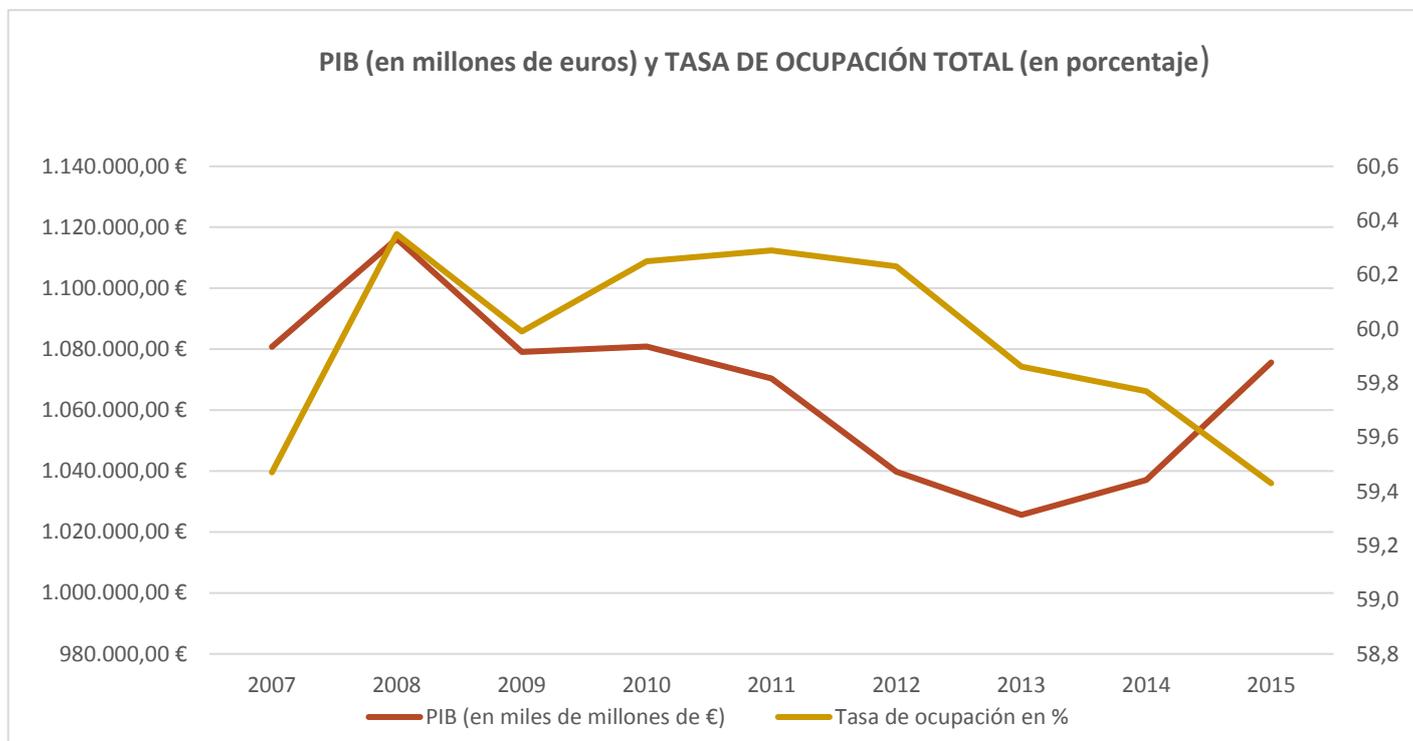


Gráfico 5.1. Trabajadores afectados por ERE según sector en 2015

Fuente: Elaboración propia a través de datos extraídos de INE

La situación de la economía general en nuestro país continuaba en un ciclo de recesión. He recogido algunos datos y elaborado este gráfico en el que se puede observar, por un lado la evolución del PIB y, por otro, la tasa de ocupación.



*Gráfico 5.2. PIB (en millones de euros) y tasa ocupación total (en porcentaje).
Fuente: Elaboración propia a través de datos extraídos de INE*

En este gráfico se observa como, a partir de 2008 se produce un cambio de ciclo en la economía. Podemos decir que la tasa de ocupación posee un comportamiento tardío en respuesta a políticas económicas, siendo la consecuencia y resultado de las mismas. En el año 2015, la tasa de ocupación había alcanzado un mínimo imponente si tenemos en cuenta el periodo de estudio que nos ocupa. El periodo de cambio parecía empezar a ver la luz, el PIB, en términos absolutos, se recuperaba, mientras la tasa de ocupación permanecía aún aletargada. El aumento de las personas desocupadas produjo un desorden en la oferta y demanda de trabajo teniendo como consecuencia una resignación en los trabajadores activos y en aquellos que buscaban incesantemente un puesto de trabajo. Lucha constante contra el empobrecimiento de la clase obrera, que, ante el aumento del precio de bienes de consumo e impuestos, menguaban notablemente su capacidad de consumo.

Pues bien, la empresa particular de este caso, a la que a partir de ahora denominaremos "Lambda" para poder preservar su anonimato, poseía como áreas de negocio dos divisiones: una era la fabricación de productos "artesanales" de tipo metálico y férreo para la que se contaba con mano de obra muy especializada; y otra apostaba por la producción en serie de productos plásticos para, principalmente, obras civiles.

Sus principales nichos de mercado eran la industria aeronáutica, automovilística, armamentística y, para la división de plásticos, principalmente la industria civil como se ha comentado anteriormente.

Lambda contaba con 15 trabajadores en un pequeño taller con maquinaria muy tradicional y para la que el capital humano era su mayor fuerza de trabajo. En su función de producción, el peso del recurso humano superaba con creces a la fuerza del capital o maquinaria.

La competencia era feroz, los clientes trasladaban sus trabajos a otros países con mano de obra más barata como Asia o Europa del este y resultaba imposible conseguir los objetivos de precio que fijaban las grandes industrias civiles.

Y así empieza el círculo vicioso de la competencia más voraz: se intentan recortar los salarios, los derechos de los propios trabajadores y se intensifica la mano de obra a base de infinidad de horas extras muchas veces no remuneradas para llegar a los objetivos que se imponen desde las grandes clientelas.

Se pierde competitividad respecto a países emergentes donde los derechos laborales son más que cuestionables y se pretende perseguir objetivos que no se equiparan y se alejan de cualquier realidad existente; las tres B's que llaman: *"lo bueno, bonito y barato"*.

Los empresarios españoles ansiosos de perseguir esos objetivos olvidan la inviabilidad de los contratos con esos "gigantes", embarcándose en negocios turbulentos e insostenibles.

Después de dos años inmersos en proyectos imposibles, reduciendo costes y jornadas interminables, Lambda decide ampliar sus vías de financiación externa y solicitar créditos a los bancos para seguir llevando a cabo su actividad y poder, al menos, costear materiales y salarios.

Llegado a este punto, se sabe que, durante los años de crisis más profunda, los bancos congelaron todos sus flujos de crédito, tanto profesionales como personales. La financiación externa quedaba fuera de la ecuación y las PYMES españolas sufrían de mínimos índices de liquidez. Esto perjudicaba sus negociaciones con proveedores, renegociaciones de deudas con las entidades bancarias, y las posicionaba en un lugar de indefensión que esos "gigantes" conocían y utilizaban a su antojo en la pelea de adjudicaciones y el establecimiento de condiciones contractuales con los pequeños empresarios que abocaban a una situación de empobrecimiento incesante.

Y por ello, fueron las PYMES quienes más se acogieron a esta medida que tuvo gran calado y repercusión mediática en los últimos años. Y así se recoge en esta estadística:

Nº DE TRABAJADORES AFECTADOS POR ERE SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

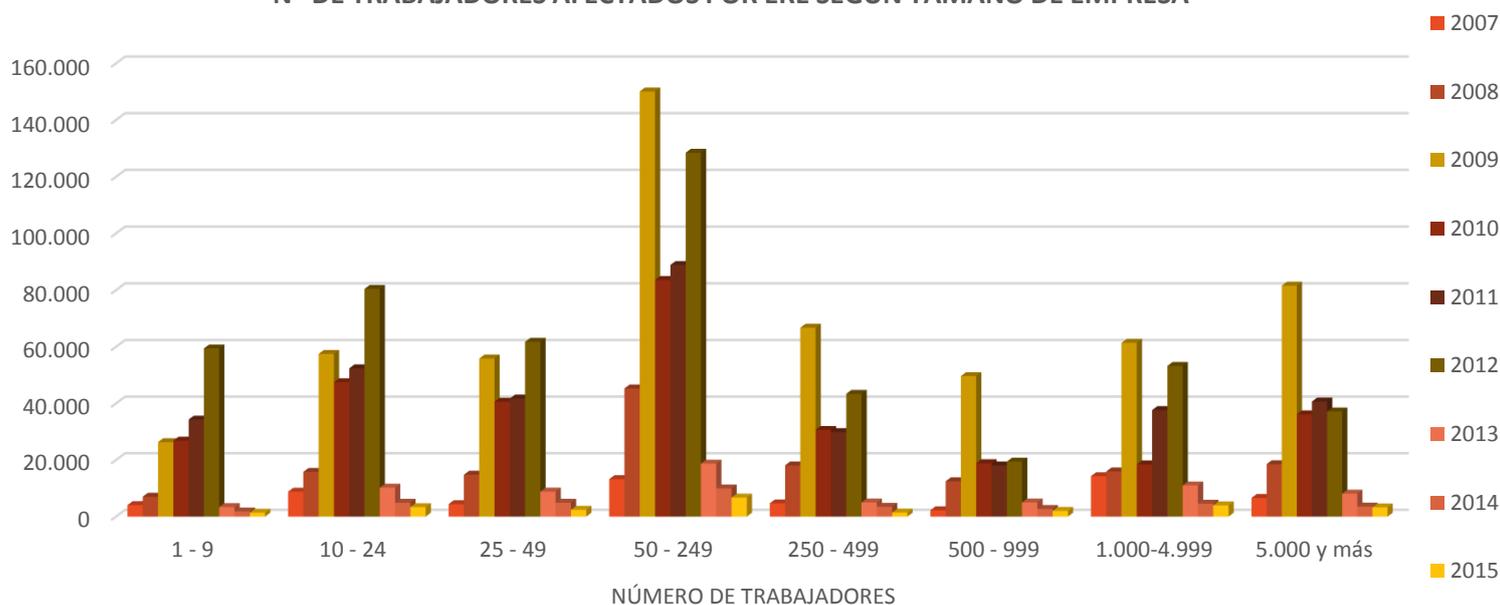


Gráfico 5.3. Nº de trabajadores afectados por ERE según tamaño de empresa
Fuente: Elaboración propia a través de datos extraídos de INE

5.2. Puesta en marcha, particularidades e información complementaria

Llegado un punto en el que la situación se tornó insostenible y ante el temor y perplejidad de toda la plantilla de trabajadores, la empresa comunicó la implantación de un ERE para la totalidad de ellos.

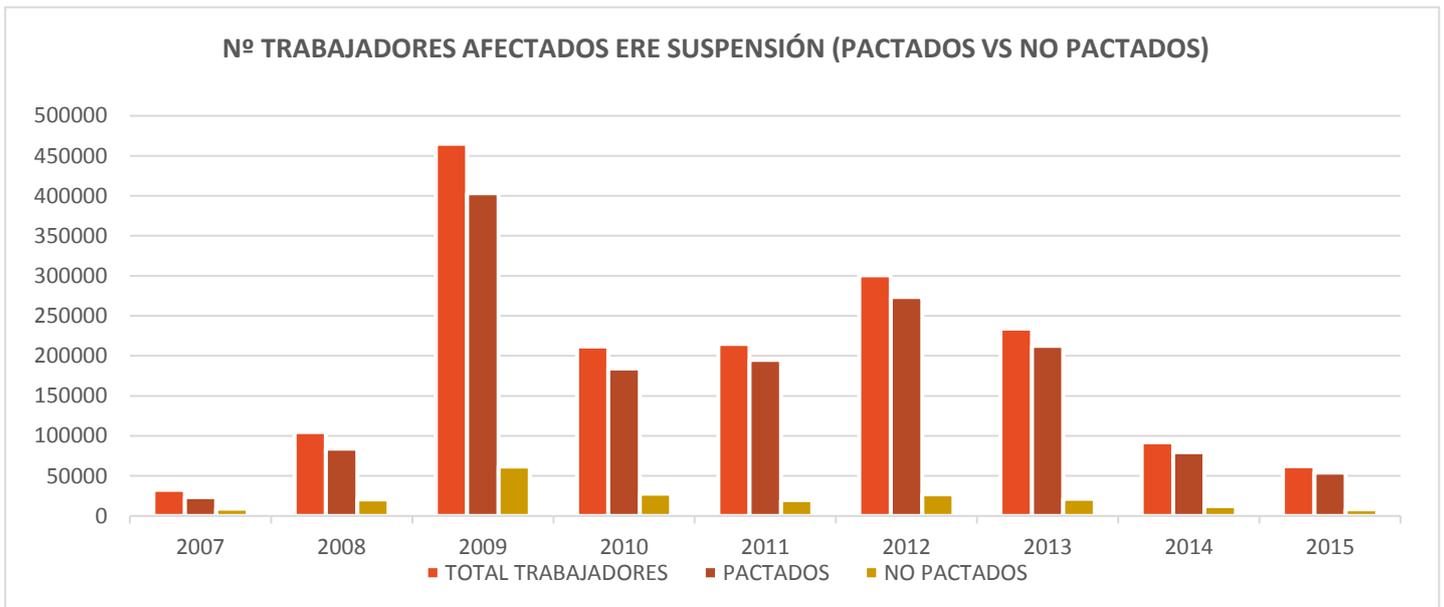
Para algunos, ya veteranos en cuestiones de ERE no resultó una noticia demasiado desoladora; para el resto de compañeros de los departamentos de administración que conocíamos de primera mano la situación económica de la empresa y las negociaciones que se habían llevado a cabo con las grandes clientelas sí lo fue.

Una vez comunicada la intención de la empresa de implantar un ERE de suspensión, el delegado de trabajadores acompañado de un representante sindical, reunió a toda la plantilla para explicar la situación y buscar un acuerdo que apoyase la decisión de la empresa. Este es el primer paso descrito en el apartado 3.3 de este trabajo: “apertura del periodo de consultas”. En ningún momento la gerencia de la empresa explicó de forma detallada qué estaba ocurriendo ni qué alternativas había a la resolución de aquel problema. Únicamente se nos comunicó la decisión exponiendo que iba a implantarse un ERE de suspensión que duraría nueve meses y que todos nos veríamos afectados en mayor o menor medida. Las causas alegadas por la empresa fueron de índole económica, habiendo presentado informes a la autoridad laboral competente de disminución de beneficios durante varios trimestres consecutivos.

Ante el temor de los trabajadores por un despido o cualquier otra repercusión laboral dentro de la empresa, la decisión fue unánime con un “sí al ERE”.

Es un tema del que no se suele hablar demasiado, pero, ¿realmente los trabajadores pueden estar a favor de un ERE aun cuando la empresa, en la inmensa mayoría de las ocasiones, no explica ni hace partícipes a sus trabajadores de las causas que lo suscitan y la situación real?

En la realidad que vivimos todos mis compañeros y yo, la prohibición de cuestionarse cualquier decisión que gerencia tomase era indiscutible. Lambda había dejado de pagar los salarios de forma regular, llegando a acumular 5 meses de impagos en las nóminas, y la situación personal y laboral de todos y cada uno de nosotros era muy delicada. Por miedo a represalias y atemorizados por ser despedidos, ningún trabajador cuestionó la viabilidad de la implantación del ERE que pretendía llevarse a cabo. No es la primera empresa en la que los trabajadores aceptan pactar un ERE por coacción o miedo a futuras represalias, y así lo reflejan las estadísticas que me he tomado la libertad de recopilar:



*Gráfico 5.4. Nº de trabajadores afectados por ERE de suspensión (Pactados Vs No Pactados)
Fuente: Elaboración propia a través de datos extraídos de INE*

Casi la totalidad de trabajadores afectados por un ERE de suspensión en el periodo de estudio prefirió pactar el ERE y no impugnar la decisión de la empresa. Obviamente, la coacción no está descrita en estas estadísticas pero es una variable a tener en cuenta viendo la desproporción existente entre pactados y no pactados.

Volviendo al tema que nos ocupa, la información facilitada por la empresa respecto a qué pasos debíamos seguir fue nula. Muchos de nosotros no habíamos vivido un ERE y nos vimos de un día para otro en la oficina del INEM solicitando la prestación por desempleo.

En los casos en los que el trabajador por cuenta ajena se ve perjudicado por un ERE, éste sigue perteneciendo a la empresa a todos los efectos, con el inconveniente de que se abre la bolsa de desempleo que el propio trabajador ha ido generando, consumiendo los días por los que esté suspendido su contrato de trabajo. Para solicitar la prestación en la Oficina de Empleo se disponen de 15 días hábiles una vez comienza el periodo de suspensión; si se solicita más tarde, es posible que se pierda el derecho a días de cobro.

El trabajador, por su parte, puede decidir si solicitar o no esta prestación, teniendo como requisito necesario la cotización de 360 días en los seis años inmediatamente anteriores a la aprobación del ERE. Ante la situación de que el trabajador no haya cotizado durante esos 360 días, cabe la posibilidad de solicitar el llamado subsidio por insuficiencia de cotización si al menos se ha cotizado durante 180 días o durante 90 si se tienen hijos o cónyuge a su cargo.

En el caso de que el trabajador se encuentre regulado por la totalidad del periodo de suspensión, la base para el cálculo de su prestación será la obtenida del 70% del cociente resultante de dividir por 180 la suma de los salarios obtenidos de los 180 días anteriores; entendiéndose por salario la base reguladora de cotización que incluye también la prorrata de las pagas extras. Este porcentaje se aplica durante los seis primeros meses (180 días); a partir de ese momento, ese 70% pasa a ser el 50%. Añadir que antes de la reforma laboral llevada a cabo en Julio de 2012 (BOE. Real Decreto-Ley 3, 2012) ese porcentaje era del 60%. En este caso particular, todos los trabajadores de Lambda solicitamos la prestación por desempleo.

Durante la duración de la suspensión, quedan congeladas tanto la generación de vacaciones como la generación de la parte proporcional de las pagas extras en la nómina del trabajador. Además, la empresa no tiene la obligación de complementar la prestación del trabajador para igualarla al importe a percibir de la nómina mensual, salvo que ambas partes lleguen a un acuerdo. Debido a la situación económica que atravesaba la empresa, vimos trasladada esa insuficiencia económica a nuestras nóminas, que dejaron de ingresarse durante meses. Se intentó llegar a un acuerdo para, al menos cubrir el 90% del salario que se estaba percibiendo, pero nunca llegó a buen puerto.

Por otro lado, se ha comentado anteriormente que, a todos los efectos, el trabajador sigue perteneciendo a la empresa y cotiza por la misma base, abonando esta última sólo el 50% de las cargas por cotizaciones de contingencias comunes, de la otra mitad se hace cargo la propia Seguridad Social durante, como máximo 240 días.

Durante el periodo de suspensión del contrato, el trabajador puede ejercer otros trabajos por cuenta ajena en otras empresas, siempre y cuando sea comunicado a la empresa de origen y al SEPE.

Así bien, en el segundo caso en el que el trabajador esté regulado por "días sueltos" es decir, desde la empresa se le den instrucciones de acudir a su puesto de trabajo tres días a la semana, la base del cálculo sería diferente a la utilizada para la regulación "continua". El INEM computaría cada día de la semana por 1,25 y si el decimal resultante es 0,50 o superior, se pasaría al siguiente número entero, es decir; para este caso, el trabajador estaría regulado tres días a la semana ($3 \times 1,25 = 3,75$) el equivalente a 4 días consumidos de paro, puesto que el resultado decimal supera el 0,50.

Algunos de mis compañeros se vieron en esta situación. Lambda pretendía seguir llevando a cabo sus actividades, sacando adelante los trabajos que ya tenía cerrados. Para ello, necesitaba que algunos de los trabajadores acudieran algunos días al centro de trabajo. La totalidad de los que se encontraban en esta situación se vieron altamente perjudicados, pues en términos de bolsa de desempleo, veían menguados sus días acumulados por 1,25 días más.

Aquellos que veíamos peligrar más el agotamiento del tiempo de nuestras prestaciones, solicitamos información al SEPE sobre las mismas. Si la empresa decidía poner fin a la relación contractual una vez finalizado el ERE, no recuperaríamos el tiempo que ya habíamos consumido y debíamos acogernos a otro tipo de prestaciones.

Haciendo alusión de nuevo a la reforma laboral llevada a cabo en julio de 2012, (BOE. Real Decreto-Ley 3, 2012) los trabajadores tendrían derecho a la reposición de días consumidos por prestación por desempleo hasta un máximo de 180 días siempre y cuando los ERES se hubieran llevado a cabo entre el 01 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive, y el despido de produjese entre el 12 de febrero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014.

Como se ha comentado, este ERE de suspensión tuvo lugar en 2015, así que ninguno de nosotros pudo acogerse a tal medida, que dio carpetazo en 2014.

El cobro de la prestación por desempleo no se percibe de forma inmediata, sino mes y medio tras haberse hecho efectiva la inscripción en el INEM, por lo que sumado a los retrasos en los pagos de salarios, la acumulación de deuda se hizo insostenible.

Muchas de las empresas que toman la decisión de implantar un ERE en sus plantillas carecen de liquidez y, en muchos casos, no se está al corriente del pago de los salarios. La dirección tradicional no aporta valor al personal de la empresa como el recurso humano que es y ese fue el motivo por el que varios de mis compañeros abandonaron sus puestos antes de finalizar la regulación apostando en nuevas empresas que proyectasen sus carreras y, sobre todo, que estuviesen al corriente en los pagos de las nóminas.

Los que allí permanecieron, vivieron lo que era más que evidente; la empresa entró en concurso de acreedores y fue el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) quien liquidó un porcentaje de sus salarios dejando el resto en saco roto.

5.3. Análisis del recurso humano

Tal y como menciona el Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en su punto 4. (BOE. Real Decreto Legislativo 2, 2015) <<*Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.*>>. Pues bien, esto nunca se produjo ni se mencionó en ninguno de los ERES que llevó a cabo la empresa. Cabe mencionar que indagamos respecto a ello y llegamos a la conclusión de que en la totalidad de los casos que conocíamos ninguna empresa había implementado medidas de formación ni enseñanzas que aumentasen la polivalencia de los trabajadores afectados. En mi opinión, creo que únicamente se materializa el proceso, se “cosifica” como un sinfín de impresos y documentación formal que debe presentarse ante la Autoridad Laboral con el objeto de conseguir su aprobación. La única misión de la empresa en ese momento es prescindir de todo aquella que le genera un mayor gasto e intentar sobrevivir a la coyuntura que se presente. Todos y cada uno de nosotros hubiésemos aceptado una reestructuración de puestos y funciones si el fin era permanecer en nuestro puesto de trabajo.

Un mes antes de la finalización del ERE y complementando nuestras prestaciones con pequeñas cuantías ingresadas de salarios anteriores impagados, muchos de los trabajadores de la plantilla veían como el desánimo y la falta de confianza en la empresa hacían mella en su desempeño laboral.

Los indicadores de desánimo, frustración, falta de interés, ilusión y confianza... no se miden en ningún estudio, puesto que son variables que contribuyen al fin y al resultado, pero difícilmente medibles dentro de la rentabilidad empresarial. Lo que está claro es que son factores que juegan un papel muy crucial y determinante dentro de la productividad de la empresa, dentro de la buena ejecución de los trabajos y de la imagen de la corporación en su conjunto.

El hecho de que Lambda hubiera sometido a sus trabajadores a dos ERES más en años anteriores generaba un estado generalizado de frustración que era palpable para todo el mundo. Los indicadores de errores humanos, absentismo y rotaciones de personal no habían hecho más que incrementarse en los últimos años.

El coste que todos ellos suponen para la empresa una cifra altamente peligrosa y difícilmente recuperable.

En el siguiente punto, a través del análisis llevado a cabo a través de encuestas personales, trataré de descifrar esos parámetros e intentaré medir, de alguna manera, cómo ha podido influir en el desempeño laboral de los trabajadores de Lambda.

5.4. Análisis cualitativo a través de encuesta personal

A lo largo de este capítulo expondré las respuestas recibidas a la encuesta que realicé a mis antiguos compañeros de trabajo en Lambda. Como inciso, he de decir, que, pese a todo, aquella situación nos unió como más allá del entorno laboral. Aclarar primeramente la metodología empleada, pues las encuestas se llevaron a cabo a través de una plataforma online y se realizaron de manera anónima. La muestra obtenida de estudio fue de 11 encuestas que, aunque es significativa, por motivos ajenos no se ha podido llevar a cabo en la totalidad de los trabajadores que, en aquel momento, eran 15.

De los 11 encuestados, 3 eran mujeres (27,3%) y 8 eran hombres (72,7%). 9 encuestados (81,8%) se encontraban en el rango de edad de entre 30 y 50 años, 1 entre los 18 y los 30 y 1 >50 años. La muestra tomada y su perfil se corresponde claramente con una empresa de industria tradicional en la que la rotación de empleados en el pasado fue prácticamente nula.



Gráfico 5.5. Sexo de los encuestados
Fuente: Elaboración propia



Gráfico 5.5. Sexo de los encuestados

Fuente: Elaboración propia

En relación con los motivos por los cuales creen que la empresa tomó la decisión de implantar un ERE de suspensión/reducción, 4 hacían referencia a la mala gestión empresarial, 4 a la caída en el volumen de trabajo, 2 a la mala situación económica y 2 a los problemas de liquidez.

Sobre la claridad de la información recibida respecto al ERE que iba a llevarse a cabo y las razones que llevaron al mismo, 6 de los encuestados consideran que la empresa fue clara, 3 No, 1 cree que se le informó del motivo, pero no de las consecuencias de la decisión y 1 prefiere no contestar.

Cuando preguntamos sobre las consecuencias en el desempeño laboral, rendimiento y entusiasmo en el puesto de trabajo todos respondieron de forma negativa. Se recogen a continuación algunos extractos de las respuestas: *“A mí me afectó mucho...”*, *“...iba a trabajar sin ganas.”*

Al preguntar sobre si la empresa velaba por los intereses de los trabajadores en todo momento; 9 respondieron negativamente, 1 considera que parcialmente y 1 NS/NC.

Relacionado con la formación recibida durante el ERE 9 respondieron negativamente y 2 positivamente, alegando posteriormente que la formación se llevó a cabo en puestos de trabajo que debían cubrirse imperativamente debido al absentismo laboral producido.

Sobre la efectividad de la decisión de implantar un ERE 4 respondieron que no fue efectivo, 2 desconocían el resultado, 4 respondieron Sí aunque no por sí mismo, sino por haber encontrado otro nicho de negocio; y 1 considera que sería efectivo para la empresa, pero no para los trabajadores.

Respecto a las medidas que habrían adoptado en vez de la implantación del ERE, los encuestados propusieron reducir costes de otros aspectos, mejorar la gestión de los equipos de trabajo, financiación sostenible, manejo y optimización en la realización de presupuestos, mejora en el trato con los clientes, formación de los trabajadores, mejoras en las condiciones laborales y cambios en la dirección y política de la empresa.

7. CONCLUSIONES

A priori, las conclusiones que se extraen del estudio a través de encuesta personal es el descontento de los trabajadores con las medidas adoptadas por la empresa. La totalidad de los encuestados admitió haberse sentido afectado y haber empeorado su desempeño laboral durante la suspensión.

Asimismo, nueve de las once personas encuestadas no sintieron salvaguardados que la empresa salvaguardase sus intereses y sus derechos durante ese periodo.

A la hora de decidirme por elaborar este trabajo dándole una vuelta de tuerca a lo que ya se sabe, me he encontrado con serias dificultades. He consultado libros, informes y publicaciones que me han servido para ampliar las miras legales en cuanto a normativa laboral, tratamiento fiscal de los expedientes de regulación de empleo y su evolución a lo largo de los años de crisis económica; sin embargo, donde me he sentido más identificada y comprendida ha sido en la multitud de noticias en medios de prensa referentes a huelgas y ERES en los que los trabajadores perdieron gran cantidad de sus derechos. En los últimos diez años, los expedientes de regulación de empleo han estado a la orden del día en los medios de comunicación y en nuestro día a día. El objetivo de este trabajo, no es más que poder acercar la realidad de algo que ya de sobra conocemos.

Todo esto me llevó a plantearme el primer interrogante de todos: ¿Cuánto ha supuesto en términos económicos para mi empresa la implantación de tres ERES en sólo cinco años? Las consecuencias eran palpables, pero nunca se llegó a la conclusión de que el aumento de absentismo laboral, la pérdida de recurso humano y la disminución de la productividad en su conjunto fuesen consecuencia de un estado de desánimo y frustración. En términos de rentabilidad económica, todas estas circunstancias supusieron grandes pérdidas para Lambda.

Una vez pude estudiar y analizar el mundo de los ERES, es grande el volumen de foros y sitios web con preguntas que plantean miles de trabajadores de todo el país en cuanto a su situación y las opciones ante la coyuntura de regulación de empleo. Esto hizo que me planteara una segunda pregunta: ¿las empresas ofrecen a sus trabajadores toda la información necesaria cuando deciden implantar un ERE? La respuesta es no, puesto que tanto mis compañeros y yo como miles de personas afectadas por esta situación en nuestro país nos hemos visto faltos de información por parte de nuestras empresas. Debe ser ley y deber de la empresa cumplir con toda la normativa legal, conociendo de antemano cuál es el alcance de las consecuencias y saber tomar conciencia de la repercusión social que tiene la utilización tan generalizada de estas medidas.

Desde el Gobierno siempre se planteó la medida como una vía de escape a la crisis económica, como un salvavidas para los trabajadores y empresas que atravesasen momentos difíciles. En mi opinión, la normativa de los expedientes de regulación de empleo favorece en un 90% a las empresas y sólo en un 10% a los trabajadores. No cabe duda de que brinda la flexibilidad de la que tanto se habla, no siempre tan equitativa como la presentan.

A través de las encuestas que pude realizar, he podido extrapolar mis sensaciones al resto de mis compañeros. Casi todos ellos vieron venir el primero de los ERES y la dirección de la empresa parecía no ser consciente de lo que se avecinaba. Quizá fuese porque la repercusión no supondría tanto para ella como para los empleados.

En definitiva, con este trabajo pretendía demostrar que, aun tratándose de un solo caso estudiado, la implantación de ERES en las empresas de forma indiscriminada aboca a un proceso de deterioro y empobrecimiento del motor de la empresa, de su Recurso Humano.

8. BIBLIOGRAFÍA

Antonio Martín Hernández, M. T. I. S. M. R. M. M. A. I. A. M., 2011. *Administración y gestión de personal*. 2ª ed. Santander: Ediciones TGD.

BOE. Real Decreto Legislativo 2, 2015. *BOE. Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores..* [En línea] Available at: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

BOE. Real Decreto-Ley 10. Pág 51663, 2010. *Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.* [En línea] Available at: <https://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>

BOE. Real Decreto-Ley 10. Pág 51668-51673, 2010. *Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.* [En línea] Available at: <https://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>

BOE. Real Decreto-Ley 3, 2012. *Real Decreto-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.* [En línea] Available at: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

BOE: Real Decreto 1483, 2012. *Real Decreto 1483/2012 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.* [En línea] Available at: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-13419

BOE: Real Decreto-Ley 2, 2015. *Real Decreto-Ley 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* [En línea] Available at: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Callao-Gastón, S., 2011. ¿Justifican las variables económico-financieras la presentación de expedientes de regulación de empleo en España?. *Revista Globalización, competitividad y gobernabilidad*, 5(2), p. 62.

España, M. d. T. y. A. S. d. G. d., s.f. *SEPE*. [En línea] Available at: https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/quiero_cobrar_paro/afectadoERE.html [Último acceso: 01 septiembre 2017].

Estadística, I. N. d., 2017. *INE*. [En línea] Available at: <http://www.ine.es/dyngs/IOE/es/operacion.htm?numinv=58006> [Último acceso: 30 Junio 2017].

Juan Bataller Grau, J. L. d. B. J. P. P. M. S. y. S. d. T., 2008. *Curso de Derecho Privado*. 10ª ed. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Martínez, M. Q., 2015. *UN ANÁLISIS DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN ESPAÑA DURANTE LA CRISIS ECONÓMICA - (AN ANALYSIS OF THE EMPLOYMENT REGULATIONS PROCEDURES IN SPAIN DURING THE ECONOMIC CRISIS)*. Universidad de La Laguna : s.n.

Ministerio de Empleo, s.f. *Guía Laboral - La regulación de empleo*. [En línea] Available at: http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_18_1.htm

9. ANEXOS

9.1 Tablas

Tabla asociada al gráfico 5.1. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

AÑO	AGRARIO	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
2012	4.152	253.013	50.442	175.706
2013	2.682	189.140	35.067	153.083
2014	2.062	77.192	14.792	65.520
2015	1.663	50.070	7.655	41.134

Tabla asociada al gráfico 5.2. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PIB (en miles de millones de €)	1.080.807,0	1.116.207,0	1.079.034,0	1.080.913,0	1.070.413,0	1.039.758,0	1.025.634,0	1.037.025,0	1.075.639,0
Tasa de ocupación en %	59,5	60,4	60,0	60,3	60,3	60,2	59,9	59,8	59,4

Tabla asociada al gráfico 5.3. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

AÑO	NÚMERO DE TRABAJADORES								
	TOTAL	1 - 9	10 - 24	25 - 49	50 - 249	250 - 499	500 - 999	1.000- 4.999	5.000 y más
2007	58.401	4.079	8.827	4.409	13.258	4.674	2.250	14.293	6.611
2008	148.088	7.038	15.826	14.825	45.311	18.102	12.495	15.968	18.523
2009	549.282	26.323	57.505	55.887	150.096	66.765	49.684	61.429	81.593
2010	302.746	26.866	47.527	40.619	83.588	30.638	18.890	18.463	36.155
2011	343.629	34.306	52.415	41.744	88.861	29.870	18.084	37.657	40.692
2012	483.313	59.422	80.405	61.773	128.469	43.389	19.451	53.254	37.150
2013	70.351	3.377	10.237	8.859	18.720	4.998	5.005	11.034	8.121
2014	35.875	1.800	4.919	4.895	9.961	3.490	2.713	4.556	3.541
2015	24.572	1.368	3.365	2.418	6.732	1.425	2.016	3.974	3.274

Tabla asociada al gráfico 5.4. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

AÑO	TOTAL			
	EXTINCION	SUSPENSION	REDUCCION	TOTAL
2007	25742	32433	226	58401
2008	40572	104841	2675	148088
2009	63476	465215	20591	549282
2010	52534	211942	38270	302746
2011	67981	215012	60636	343629
2012	82876	300713	99724	483313
2013	70351	234116	75505	379972
2014	35875	92234	31457	159566
2015	24572	62298	13652	100522

AÑO	PACTADOS			
	EXTINCION	SUSPENSION	REDUCCION	TOTAL
2007	24383	23271	201	47855
2008	37949	84022	2433	124404
2009	56118	403397	18027	477542
2010	45161	184023	36200	265384
2011	60336	194980	53809	309125
2012	64175	273506	87759	425440
2013	54735	212550	67859	335144
2014	28498	79823	29959	138280
2015	20972	54010	13142	88124

AÑO	NO PACTADOS			
	EXTINCION	SUSPENSION	REDUCCION	TOTAL
2007	1359	9162	25	10456
2008	2623	20819	242	23684
2009	7358	61818	2564	71740
2010	7373	27919	2070	37362
2011	7645	20032	6827	34504
2012	18701	27207	11965	57873
2013	15616	21566	7646	44828
2014	7377	12411	1498	21286
2015	3600	8288	510	12398

9.2 Encuestas

Estudio a través de encuesta en plataforma online a trabajadores afectados por un ERE (caso real)

ENCUESTA

1. ¿Hombre o mujer?
2. Rango de edad
3. ¿Qué cree que llevó a la empresa a tomar la decisión de implantar un ERE de suspensión/reducción?
4. ¿La empresa le informó de forma clara en qué consistía y qué razones le llevaron a tomar esa decisión?
5. ¿Cómo cree que afectó esa situación a su desempeño laboral, rendimiento y entusiasmo en su puesto de trabajo?
6. ¿Consideró que la empresa, con su decisión, velaba por los intereses de sus trabajadores en todo momento?
7. Tal y como cita el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en su apdo. 4, ¿se han promovido en la empresa acciones formativas a la actividad profesional para aumentar la polivalencia o incrementar la empleabilidad durante el periodo de ERE?
8. ¿Cree que fue efectiva para la empresa tomar la decisión de implantar un ERE de suspensión?
9. ¿Cree que la empresa debiese haber adoptado otro tipo de medidas? ¿En su opinión, ¿cuáles?