

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

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)

Autor/a: D/D^a Mario Quintana Martínez.

Tutor/a: D/D^a M^a Olga María Rodríguez Rodríguez.

Grado en ECONOMÍA
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO
Curso Académico 14/15

San Cristóbal de La Laguna, a 3 de junio de 2015

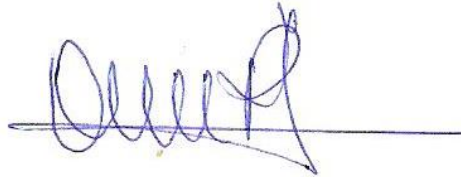
Dña. Olga María Rodríguez Rodríguez del Departamento de Economía, Contabilidad y Finanzas

CERTIFICA:

Que la presente Memoria de Trabajo Fin de Grado titulada **UN ANÁLISIS DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN ESPAÑA DURANTE LA CRISIS ECONÓMICA**, presentada por el alumno MARIO ANSELMO QUINTANA MARTÍNEZ y realizada bajo mi dirección, reúne las condiciones exigidas por la Guía Académica de la asignatura para su defensa.

Para que así conste y surta los efectos oportunos, firmo la presente en San Cristóbal de La Laguna a 1 de junio de dos mil quince.

La tutora

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Olga María Rodríguez Rodríguez', written over a horizontal line.

Fdo.: Dña. Olga María Rodríguez Rodríguez

San Cristóbal de La Laguna, a 1 de junio de 2015

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1 DEFINICIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO	6
2.2 NORMATIVA Y TIPOLOGÍA SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO	7
2.3 LAS REFORMAS LABORALES DURANTE EL PERIODO DE ESTUDIO Y SU INCIDENCIA SOBRE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO	10
3. ANÁLISIS EMPÍRICO	13
3.1 CICLO ECÓNOMICO Y MERCADO LABORAL EN ESPAÑA: 2006-2012 ..	14
3.2 EVOLUCIÓN DE LOS EREs POR TIPO Y CAUSA ALEGADA POR LA EMPRESA.....	18
3.3 EVOLUCIÓN DE LOS EREs POR SECTOR ECONÓMICO, COMUNIDAD AUTÓNOMA Y TAMAÑO DE EMPRESA.....	23
4. CONCLUSIONES	29
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	30
ANEXOS	33

ÍNDICE DE TABLAS

3.1. Trabajadores afectados según el tipo de ERE.....	19
3.2. Trabajadores afectados por acuerdos autorizados/comunicados, según causa alegada por la empresa.....	22
3.3. Porcentaje de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados, según sector de actividad	23
3.4. Porcentaje de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados, según Comunidad Autónoma.....	27
3.5. Trabajadores afectados por EREs, según tamaño de la empresa.....	28

ÍNDICE DE GRÁFICOS

3.1. PIB (en miles de millones) y tasa de ocupación total (en porcentajes).....	14
3.2. Tasa de ocupación total y tasa de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados.....	15
3.3. Tasa de ocupación y tasa de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados, por género.....	16
3.4. Tasas de actividad total y por género.....	17
3.5. Tasas de paro total y por género y tasa de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados.....	18
3.6. Trabajadores afectados por EREs, según sector de actividad.....	25
3.7. Trabajadores afectados por EREs, según Comunidad Autónoma.....	26

RESUMEN

En esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado se analizan las características y la evolución de los Expedientes de Regulación de Empleo entre 2005 y 2012, así como la influencia que ha tenido, sobre ellos, la crisis económica y las reformas laborales realizadas en España. Utilizando datos de estadísticas oficiales, los resultados muestran un aumento sustancial del número de trabajadores afectados (fundamentalmente hombres) en el sector industrial y de la construcción. Asimismo, El País Vasco, Navarra y Asturias son las regiones que más acuden a estos procedimientos, siendo las pequeñas y medianas empresas las más afectadas por estos procedimientos, sobre todo a raíz del comienzo de la gran recesión y con datos destacables en 2009 y 2012. Si bien la reforma laboral de 2010 parece haber reducido el número de EREs, la del 2012 estuvo marcada por un fuerte incremento en el número de trabajadores afectados.

Palabras clave: Expedientes de Regulación de Empleo, reforma laboral, trabajadores, crisis.

ABSTRACT

The objective of this study is analyzing the characteristics and the trend of the employment regulation procedures in Spain between 2005 and 2012. Likewise, the impact of the economic crisis and labour reforms on these procedures are also studied. Using data from official statistics, the results show a substantial increase in the number of workers (mostly men) affected in manufacturing and construction. Furthermore, Basque Country, Navarra and Asturias emerge as the most affected regions. Small and medium sized firms use these procedures to the highest extent, especially after the beginning of the “Great Recession”, with outstanding figures in 2009 and 2012. While the 2010 labour reform seems to have reduced the number of workers affected by these measures, the 2012 reform was marked by a sharp increase in the number of employees affected.

Key words: employment regulayion procedures, reform workers, crisis.

1. INTRODUCCIÓN

El mercado laboral español tiene múltiples opciones de estudio, sobre todo a raíz de los efectos tan drásticos que la actual crisis económica está teniendo sobre él. Cualquier estudio sobre las principales macromagnitudes laborales y todo lo relacionado con las mismas, se considera interesante debido a que permite conocer mejor la realidad económica de una sociedad. Particularmente, en este Trabajo de Fin de Grado se ha decidido realizar un análisis sobre la evolución en el número de trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), ya que se trata de un tema de gran repercusión social que afecta a miles de trabajadores en nuestro país.

Los Expedientes de Regulación de Empleo se han convertido, en estos últimos años marcados por la crisis económica, en un instrumento de gestión empresarial al alza, no solo por la incidencia que estos han tenido en las extinciones, suspensiones o reducciones de contrato, sino también debido a la importancia que se les han dado en las últimas reformas legislativas. Hoy vivimos en una situación compleja, en la que el expediente de regulación de empleo deja de ser el instrumento individualizado para resolver situaciones concretas de crisis o cambio y se convierte en protagonista de primera página en medios de comunicación social, nacionales y regionales.

A las dificultades sociales, se añaden otras jurídico-técnicas que podemos observar en las regulaciones de nuestro país. Para introducirnos en el concepto del ERE y conocer mejor esas dificultades, esta Memoria de Trabajo de Fin Grado consta de un segundo epígrafe en el que se define el concepto de ERE, aportando una visión general de la normativa y la tipología, y un último apartado donde se aportan datos de los cambios más sustanciales en las reformas laborales sucedidas en el periodo de estudio.

En el tercer epígrafe de esta Memoria se observa el grado de afección de los EREs sobre el mercado laboral y sobre el número de trabajadores afectados por estos procedimientos. Para ello se utilizan datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Este tercer epígrafe se divide en dos partes, en las que primero, se lleva a cabo un análisis de la situación económica en el periodo 2005-2012, para tratar de conocer la situación económica en la que se encuentra el país y, segundo, se realiza un análisis sobre la evaluación del número trabajadores afectados por EREs por tipo, causa, sector económico, Comunidad Autónoma y tamaño de empresa.

2. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se expone el concepto de Expediente de Regulación de Empleo, a la vez que se sintetiza la normativa al respecto. Además, se describe la tipología de este tipo de acuerdos y se hace una revisión de las reformas laborales que han afectado a estos procedimientos. Con ello se pretende centrar el objeto de estudio del trabajo, y así comprender el funcionamiento de estas medidas y su evolución a lo largo del periodo analizado.

2.1 DEFINICIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Los Expedientes de Regulación de Empleo son procesos administrativos que las empresas o los trabajadores utilizan, en situaciones especiales, con el objetivo de que se lleve a cabo un despido colectivo o una reducción de la jornada laboral. En el caso de que el proceso suponga la extinción de las relaciones laborales recibe el nombre de Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Cuando el procedimiento represente una suspensión temporal de contratos o una reducción de jornada, el proceso se denomina Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

La fórmula del Expediente de Regulación se utiliza para reducir, de manera notable, el número de trabajadores en las medianas y grandes empresas si éstas consideran que el coste económico de sus plantillas puede poner en riesgo la viabilidad de las mismas, ya sea en el presente o en un futuro inmediato.

Cuando la empresa solicita un ERE a la administración y lo plantea a sus empleados, se presenta un periodo de consultas de carácter obligatorio que se celebra entre empresarios, trabajadores y representantes legales de ambos. Si no se llega a un acuerdo en ese plazo, el siguiente paso consiste en levantar un acta que recoja la disconformidad de los trabajadores¹ y presentarla ante la autoridad laboral competente². Si no hay acuerdo entre las partes, pero aun así es aprobado, éste será un ERE no pactado.

Para realizar el proceso administrativo de cualquier tipo de ERE es necesario que se entregue una memoria explicativa, un documento en el que se reflejan las razones por las que se inicia el procedimiento. Cabe destacar que los Expedientes de Regulación de Empleo deben ser solicitados por los empresarios. No obstante, en aquellos casos donde los trabajadores perciban que los empresarios, por su pasividad, van a ocasionarles perjuicios de difícil o imposible reparación, el ERE puede ser solicitado por los trabajadores, siempre a través de sus representantes. Los empleados, además, deberán entregar la memoria explicativa junto con las pruebas pertinentes de dicha mala gestión por parte del empresario y, por último, la comunicación efectuada al empresario. Esta vez, la memoria deberá ir acompañada de la contestación y documentación que les haya dado el empresario. Luego, la autoridad laboral competente decidirá si es necesario algún informe adicional para la resolución del expediente.

¹ Oponerse a las condiciones que plantea la empresa, redactar este documento e incluso presentarlo, no significa que se vaya a detener el proceso; a pesar de todo, el ERE se puede aprobar.

² Se considera autoridad laboral competente al órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva, siempre que el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad en centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una Comunidad Autónoma. Cuando la empresa está presente en varias Autonomías, la autoridad será la Administración Central.

2.2 NORMATIVA Y TIPOLOGÍA SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Las normas por las que se rige cualquier tipo de Expediente de Regulación de Empleo (ERE, ERTE) se encuentran en El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se amplía el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 47 y 51. Este se ha ido renovando mediante regulaciones, dando lugar a otras leyes que también contienen normativa al respecto. Así, pueden destacarse: Ley 35/10, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; Ley 36/11, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; Ley 3/12, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; Ley 2/12, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012; R.D. 1483/12, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada; R.D.1484/12, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años y R.D.L. 5/13, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

El Real Decreto Legislativo 1/1995 establece en su artículo 51.1, por el que se regula el despido colectivo, que la empresa podrá acogerse a dichos procesos administrativos demostrando la necesidad de adopción de dichas medidas por las siguientes causas: económicas, técnicas, organizativas, producción, de fuerza mayor o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. Este decreto no establece una explicación concreta sobre qué se consideran causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor. Sin embargo, en 2010, cuando se realiza la ampliación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 10/2010, las explicaciones concretas sobre las causas quedan establecidas en su artículo 47 de la siguiente manera:

- “Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.
- Se entiende que concurren en causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Se entienden causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Se entiende que concurren causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

A continuación, se definen los tipos de EREs que existen en España y se describen los procedimientos que afectan a cada uno de ellos según la normativa al respecto.

Según el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se amplía el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se distinguen dos tipos de Expedientes de Regulación de Empleo:

➤ **Expediente de Regulación de Empleo Extintivo**

Es el Expediente de Regulación de Empleo en su modalidad más agresiva, ya que supone el cese definitivo de todos los trabajadores incluidos en el mismo y se trata de un despido colectivo para el que, según el Art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, se deben demostrar causas de fuerza mayor, económicas o tecnológicas de gran significación en la marcha de la empresa. Además, ocurre este tipo de Expediente de Regulación de Empleo cuando la extinción afecte, en un periodo de noventa días a alguno de los siguientes colectivos:

- Diez trabajadores en las empresas de menos de cien trabajadores.
- El 10 % de trabajadores en empresas que tengan entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en empresas que tengan trescientos o más trabajadores.

Para el cómputo del número total de despidos se ha de tener en cuenta cualquier despido que se haya producido en el periodo de referencia de noventa días, es decir, el ERE es de carácter retroactivo, pues tiene en cuenta despidos que se hayan llevado a cabo en los 90 días anteriores a su solicitud formal.

No serán computables los despidos disciplinarios cuando realmente el trabajador hubiera incurrido en una de las siguientes causas (estipuladas en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores): faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, indisciplina o desobediencia en el trabajo, ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, transgresión de la buena fe contractual así como abuso de confianza en el desempeño del trabajo, disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y sexo.

Por último, según el Art. 51 del Estatuto de los Trabajadores: “Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo (despidos) que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.”

El procedimiento a través del que una empresa formula un Expediente de Regulación de Empleo se inicia solicitando una autorización a la autoridad laboral competente. Simultáneamente a la solicitud, se abrirá un periodo de consultas y negociaciones con los representantes de los trabajadores, que puede extenderse entre 15 (empresas con menos de 50 trabajadores) y 30 días (empresas con más de 50 trabajadores). En la práctica este plazo se extiende algo más, dependiendo de la situación de la negociación laboral y su complejidad.

El periodo de consultas puede finalizar con acuerdo o desacuerdo entre las partes, que en cualquier caso deberá notificarse a la autoridad laboral. Cuando el periodo de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral autorizará la extinción de las relaciones laborales. Si, por el contrario, no se concluye con un acuerdo, la autoridad laboral dictará una resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud. Las resoluciones podrán ser recurridas.

Las indemnizaciones mínimas legales al trabajador afectado por un ERE de extinción son de veinte días de salario por año trabajado; los meses inferiores al año son prorrateados, con un máximo de 12 mensualidades. Las indemnizaciones podrán ser mejoradas en el proceso de negociación. La empresa que se acoge al ERE está obligada a pagar dichas indemnizaciones, pero existen algunos casos en los que el Fondo de Garantía Social se hace cargo de las mismas. El primer caso es cuando la empresa tiene menos de 25 trabajadores y aplica un despido por causas objetivas, económicas, técnicas, organizativas o productivas. En este caso, el Estatuto de los Trabajadores dispone que el 40% de la indemnización correspondiente a los trabajadores sea a cargo de dicho Fondo. Para determinar el importe de esta indemnización existen límites legales. El segundo caso se produce cuando el Fondo de Garantía Social debe abonar el importe de las indemnizaciones reconocidas a los trabajadores debido a que ha sido establecido mediante sentencias, auto-conciliación o ERE, siempre con los límites previstos.

➤ **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo**

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo son procesos administrativos laborales de carácter especial para reducir la jornada o suspender, de forma temporal, los contratos de trabajo sin necesidad de proceder a la extinción de los mismos. Este tipo de expedientes quedan regulados en el Real Decreto Legislativo 1/1995, en su artículo 47.

Al igual que con el ERE, la empresa podrá aplicar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En caso de que se solicite y se conceda, los trabajadores afectados por dicho procedimiento seguirán perteneciendo a la empresa a todos los efectos.

El ERTE se aplicará independientemente del número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión. Para su inicio, se comunica a la autoridad laboral competente y se procede a la apertura simultánea de un periodo de consultas, de duración no superior a quince días, con los representantes legales de los trabajadores. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, pero, si existen varios centros de trabajo, deben quedar circunscritas (las peticiones de los acuerdos) a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

Según el Art. 47 del Estatuto de los Trabajadores: “La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida

comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días”.

Este mismo artículo señala que: “Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración”.

Una vez se haya realizado todo el procedimiento, habiendo llegado a un acuerdo de ERTE, y los trabajadores se encuentren en suspensión o reducción de jornada laboral, estos podrán o no solicitar que el Servicio Público de Empleo (SEPE) le complemente parte del salario perdido a través de su propia prestación por desempleo. Cabe destacar, que la empresa no tiene la obligación de complementar las prestaciones del SEPE que recibe el trabajador, salvo que las partes acuerden dicho complemento.

Si, finalmente, el trabajador solicita el desempleo irá consumiendo días de paro que tenía acumulados. Para tener derecho al desempleo es necesario tener cotizados al menos 360 días en los seis años anteriores.

2.3 LAS REFORMAS LABORALES DURANTE EL PERIODO DE ESTUDIO Y SU INCIDENCIA SOBRE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

En este epígrafe se revisan las reformas laborales llevadas a cabo en el periodo de estudio (2005-2012), con el objetivo de analizar las modificaciones que pudieron introducirse en la normativa sobre los Expedientes de Regulación de Empleo. Además de los propios textos legales, en esta revisión se ha hecho uso del Informe de la Fundación 1º de Mayo sobre las reformas laborales en España.

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

La primera reforma laboral llevada a cabo durante el periodo de análisis tuvo lugar en mayo de 2006. Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, los motivos de dicha reforma fueron: la escasa ocupación y actividad de las mujeres, las elevadas tasas de paro de los jóvenes, mujeres y discapacitados y el aumento de la tasa de temporalidad. Según la página Web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, con esta reforma se pretendía mejorar el crecimiento y el empleo, para así impulsar “un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero, basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social. La mejora de la estabilidad en el empleo contribuirá a conseguirlo”.

Esta primera reforma laboral del periodo no afecta directamente a los EREs, ya que se centra en reducir la temporalidad y rebajar las cotizaciones sociales de los empresarios para fomentar la contratación.

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

La segunda reforma laboral del periodo se llevó a cabo en junio de 2010, cuando la crisis económica estaba totalmente instalada en nuestro país. El motivo principal de dicha reforma fue que entre los años 2008 y 2009 se registró la pérdida de más de dos millones de puestos de trabajo y, por tanto, el incremento de personas desempleadas. La principal causa de la pérdida de empleo fue “la caída de la actividad productiva, derivada, en un primer momento, del colapso de los cauces habituales de crédito y endeudamiento que sustentaron de forma decisiva el consumo y la inversión en la pasada etapa expansiva. Un fenómeno común a los países de nuestro entorno socioeconómico, y en particular a los integrantes de la eurozona”. (BOE n.147, p.51662.). Así queda reflejado en el Boletín Oficial del Estado que recoge dicha reforma, donde también se recoge que “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 n.147, p.51663.).

El objetivo esencial de la Reforma de 2010 fue, por tanto, reducir el desempleo e incrementar la productividad de la economía española. Para llegar a este objetivo era necesario la inclusión de medidas que llevaran a tres objetivos fundamentales: reducir la dualidad del mercado laboral, elevar las oportunidades de las personas desempleadas (con particular atención a los jóvenes) y, por último, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada. Para poder llevar a cabo este último objetivo se trató de reducir el recurso de las extinciones de contrato y se propusieron alternativas a la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas.

En el Boletín Oficial del Estado (n.147, p.51668-51673), quedan registrados los cambios en los artículos relacionados a los despidos colectivos. Las modificaciones más destacables son las siguientes:

- Se redujeron las cantidades a abonar por parte de las empresas en caso de supuestos de extinción. Para lograr dicha reducción, el Fondo de Garantía Social comenzó a participar en el proceso de indemnizaciones, liberando a la empresa de una parte de éstas. Estas medidas solo se aplicaron a las extinciones por causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores³, sean individuales o colectivas, excluyendo a los despidos de carácter disciplinario.
- Se da una nueva redacción a las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas y de producción⁴, ya que las experiencias de otros años, sobre todo los dos últimos, pusieron de manifiesto algunas deficiencias en el funcionamiento de las vías de extinción previstas.

³ Artículo 51: Despido colectivo y Artículo 52: Extinción del contrato por causas objetivas.

⁴ Ya descritas en el apartado 2.2.

- Se modificó el ámbito laboral y de protección social, que perseguía fomentar la adopción por parte del empresario de medidas de reducción del tiempo de trabajo (ya sea de suspensión de contrato o de reducción de la jornada). Se trató de un instrumento que favoreció la flexibilidad interna de la relación laboral.
- **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**

Numerosos documentos (artículos científicos, de divulgación, informes oficiales, etc.), como el de Ortega y Peñalosa (2012), dejan clara la evidencia de la precaria situación económica de España debido a la crisis que dio comienzos en el año 2008. Según estas investigaciones, la crisis azotaba con fuerza a nuestra estructura económica, sacando a la luz las deficiencias económicas estructurales más notorias de nuestro país. La mayor parte de los sectores económicos se habían visto afectados y, con ello, el tejido empresarial, de modo que gran cantidad de empresas se vieron obligadas a disolverse y a enviar a sus trabajadores al desempleo, agravándose así la situación en el mercado de trabajo.

Los datos en el momento de la aprobación de esta reforma laboral eran alarmantes: 5.273.600 personas que querían trabajar no podían hacerlo. Asimismo, el número de hogares que tenían a todos sus miembros activos en paro se situaba en 1.575.000. La tasa de paro en España alcanzaba el 22,85% y duplicaba la media de la UE, mientras que la tasa de paro juvenil rozaba el 50%. El empleo destruido en España desde el cuarto trimestre de 2007 fue de 2.669.400 empleos. En esos momentos, el porcentaje de trabajadores temporales alcanzaba el 25% y era uno de los más elevados de la UE. Con estos datos y con la situación que estaba atravesando España se justificaba la reforma laboral del 2012, con el objetivo principal de conseguir una mayor *flexiseguridad*, es decir, una mayor flexibilidad en las condiciones de trabajo y seguridad en el empleo.

La normativa incluida en esta reforma laboral modificaba los artículos del Estatuto de los Trabajadores en materia de despido colectivo, es decir, tanto el artículo 47 como el 51. Así, los aspectos esenciales de la reforma en materia de ERE fueron los siguientes: la eliminación de la autorización administrativa previa, la concreción de una definición de qué debe entenderse por causa económica⁵, el establecimiento de reglas de contenido social en el despido colectivo (dependiendo de la edad de los trabajadores y el volumen de despidos), y la posibilidad de que las Administraciones Públicas empleen el ERE⁶.

Como ya se ha mencionado, la adopción de medidas de reestructuración empresarial exige la información y consulta con los representantes de los trabajadores en tiempo hábil con vistas a llegar a un acuerdo. Este trámite sufre modificaciones tras la reforma laboral de 2012, que suprime la autorización administrativa previa de la autoridad laboral para la adopción de las medidas extintivas, suspensivas o de reducción de

⁵ En el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, por el que se amplía el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se establece en su artículo 47 que: “Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos”. La norma no modificaba el resto de causas que las empresas pueden usar para solicitar EREs.

⁶ Para la revisión de las modificaciones en materia de EREs que introducía esta reforma, ha sido de gran ayuda el Informe Anual de la Economía Canaria de 2011 de la Confederación Canaria de Empresarios.

jornada. La regulación propuesta pretende coordinar los intereses de los empresarios de agilizar el procedimiento con los derechos de los trabajadores y de sus representantes de ser informados y consultados en tiempo hábil, para lo cual se garantiza un número mínimo de reuniones separadas por determinados intervalos de tiempo.

La eliminación de la autorización administrativa para despidos colectivos y suspensión de contratos y reducción de jornada, y su sustitución por una comunicación a la autoridad laboral, supone un cambio importante ya que permite que se pierda carga administrativa pero, a su vez, contiene un conjunto de formalidades y garantías exigibles para que las empresas puedan acogerse correctamente a las medidas laborales de despido colectivo y de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. La suspensión de la autorización administrativa no elimina la intervención de la autoridad laboral en el procedimiento, la transforma, ya que esta sigue siendo necesaria para proteger los derechos de los trabajadores afectados por el procedimiento de reestructuración de plantillas.

La función principal de la autoridad laboral consistirá en garantizar el periodo de consultas. Para esto se regula una serie de actuaciones de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social, que mantendrá un papel relevante y mediador en el procedimiento. Además, el empresario deberá aportar a los representantes toda la información causante de las medidas que se pretenden tomar, para garantizar que los trabajadores estén suficientemente informados sobre la situación de la empresa y las circunstancias del despido colectivo, la suspensión de contrato o la reducción de jornada, y puedan así disponer de elementos necesarios para negociar con el empresario sobre las posibilidades de evitar o reducir los efectos o de atenuar sus consecuencias.

3. ANÁLISIS EMPÍRICO

En el análisis empírico desarrollado en este trabajo se utilizan las Estadísticas de Regulación de Empleo elaboradas por el Gobierno de España. Los datos utilizados se refieren al número de trabajadores afectados por los Expedientes de Regulación de Empleo según diferentes variables que recogen las principales características de los mismos. En concreto, se usan los datos correspondientes al número de trabajadores afectados por los EREs según tipo, causa alegada por la empresa, sector de actividad, tamaño de empresa, género de los trabajadores afectados, así como datos desagregados por Comunidades Autónomas. Además, se utilizan datos sobre el número de trabajadores asalariados, que se obtienen a partir de la página Web del Instituto Nacional de Estadística.

Para este análisis se ha elegido una muestra que comprende el periodo 2005-2012. Se hace hincapié en los años en que se realizaron reformas en el mercado laboral que pudieron haber influido en los EREs, a la vez que se incluye la mayor parte del periodo de la actual crisis económica, que también podría tener un efecto importante en cuanto al tipo de regulación laboral y sobre las medidas de reestructuración de plantilla llevadas a cabo por las empresas.

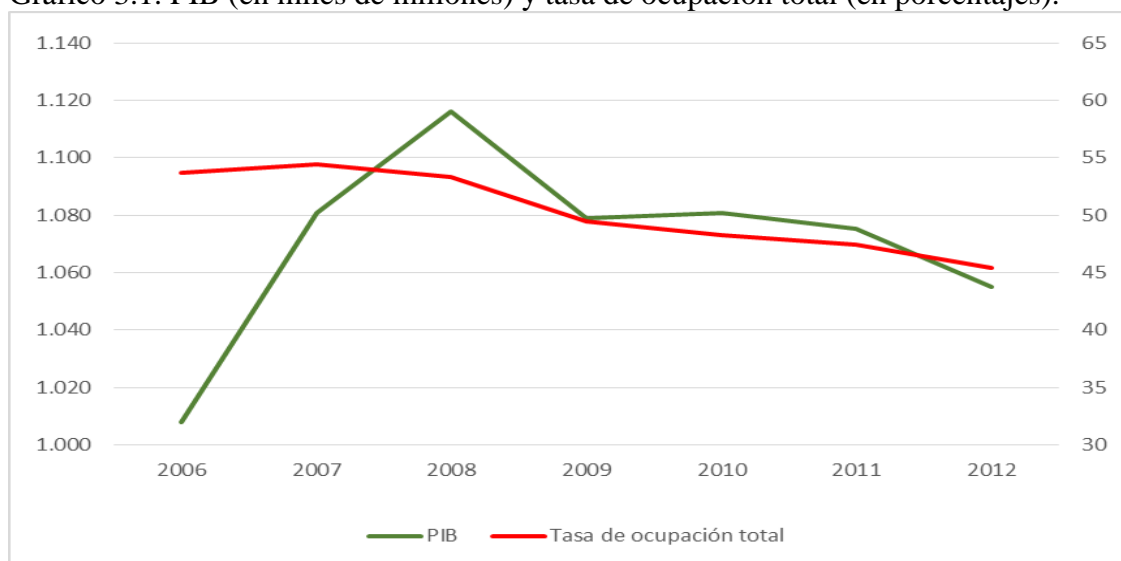
La metodología empleada consiste principalmente en un análisis descriptivo y gráfico de los datos obtenidos, de manera que pueda obtenerse una visión clara y detallada de

estos procesos, a la vez que se relaciona la evolución de los mismos con determinados aspectos económicos e institucionales que pudieran influir en la misma.

3.1 CICLO ECÓNOMICO Y MERCADO LABORAL EN ESPAÑA: 2006-2012

En este apartado se realiza un análisis de la situación general de la economía española, atendiendo fundamentalmente a la evolución del Producto Interior Bruto y de las principales variables del mercado de trabajo en el periodo de estudio. De esta manera, puede obtenerse una visión general de la situación económica del país y su relación con la evolución de los Expedientes de Regulación de Empleo en el periodo 2006-2012⁷.

Gráfico 3.1. PIB (en miles de millones) y tasa de ocupación total (en porcentajes).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

En el gráfico 3.1 se analiza la tendencia del PIB español y de la tasa de ocupación. El PIB es una magnitud macroeconómica que expresa el valor monetario de la producción de bienes y servicios de demanda final de un país (o una región) durante un periodo determinado de tiempo (normalmente un año). La tasa de ocupación se ha calculado como la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar. Este gráfico muestra el cambio de ciclo a partir de 2008. La crisis económica golpea la economía española haciendo que ésta experimente tasas de crecimiento negativas (excepto en 2010 que experimenta un ligero repunte). Paralelamente, la tasa de ocupación también cayó como consecuencia de los efectos de la recesión, aunque ya había comenzado su descenso desde el año anterior al comienzo de la crisis en nuestro país.

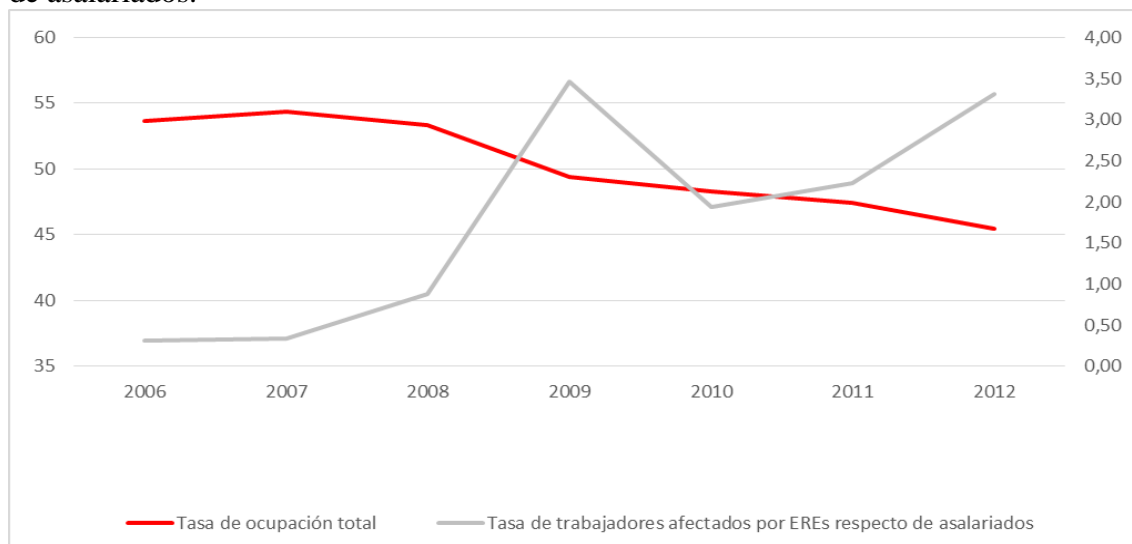
En el gráfico 3.2 se muestra la evolución de la tasa de ocupación total y de la tasa de trabajadores afectados por EREs sobre asalariados⁸. Ambas series muestran, en general, una tendencia contraria a lo largo del periodo de estudio. Esto podría venir explicado por el hecho de que en periodos de inestabilidad económica es más probable que las

⁷ En este apartado el periodo analizado va desde el año 2006 al 2012 debido a que no se disponen datos del número de asalariados para el año 2005.

⁸ En las tablas A.1, A.2 y A.3 del anexo que se recoge a final del trabajo se muestran los datos registrados de trabajadores asalariados por sector económico, CC.AA. y género, respectivamente.

empresas realicen ajustes en sus plantillas, ya sea por problemas económicos reales que estén sufriendo, o porque las empresas “aprovechan de manera oportunista” estas situaciones para justificar EREs más difíciles de llevar a cabo en épocas de bonanza económica (con el objetivo de reducir costes laborales).

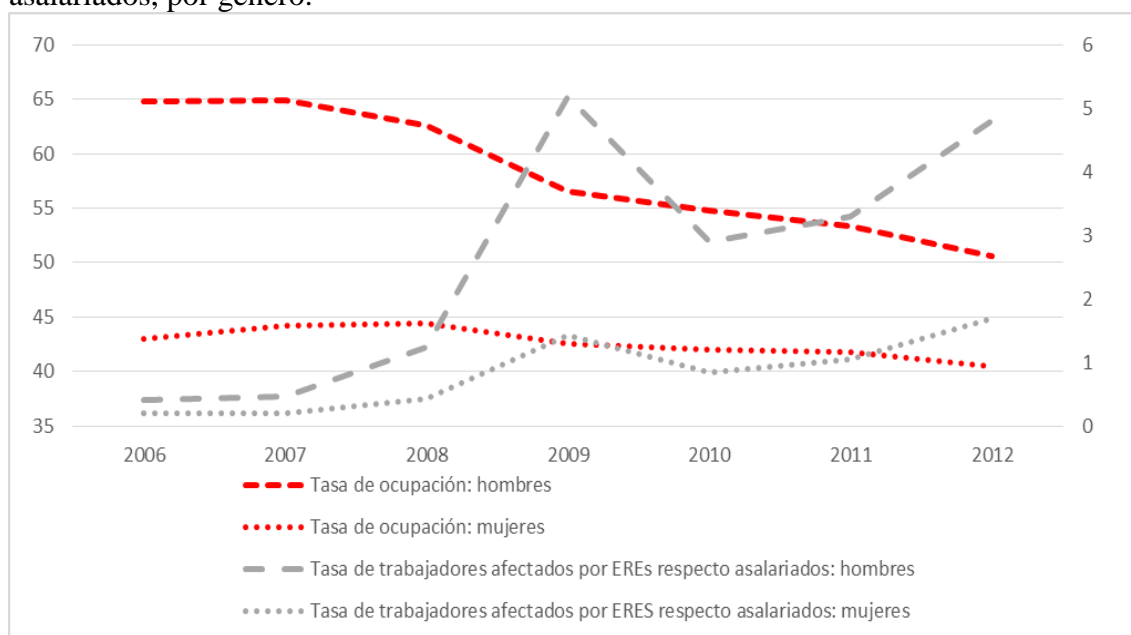
Gráfico 3.2. Tasa de ocupación total y tasa de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Regulación de Empleo del Gobierno de España y de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

En el gráfico 3.3 puede observarse una tendencia similar, tanto de las tasas de ocupación como de la ratio de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados, para hombres y mujeres, aunque estas tasas son siempre más bajas para el género femenino. Si bien al principio del periodo de análisis el diferencial de las tasas de ocupación entre hombres y mujeres era bastante considerable, esta brecha se ha ido reduciendo a lo largo de los años como consecuencia de una mayor caída en la tasa de ocupación masculina frente a una tasa de ocupación femenina más estable durante el periodo. En cuanto a los EREs, cabe destacar que al principio del periodo hombres y mujeres se veían afectados de manera muy similar por estos acuerdos; y es sobre todo a partir de 2008, con el comienzo de la recesión económica en nuestro país, cuando se observa un mayor diferencial en estas ratios. Este hecho podría justificarse debido a que los sectores que más destrucción de empleo experimentaron a raíz de la recesión económica (y que podrían ir aparejados a procedimientos de regulación de plantillas) fueron aquellos que precisamente tienen un carácter “masculino”, como la construcción y parte del sector industrial.

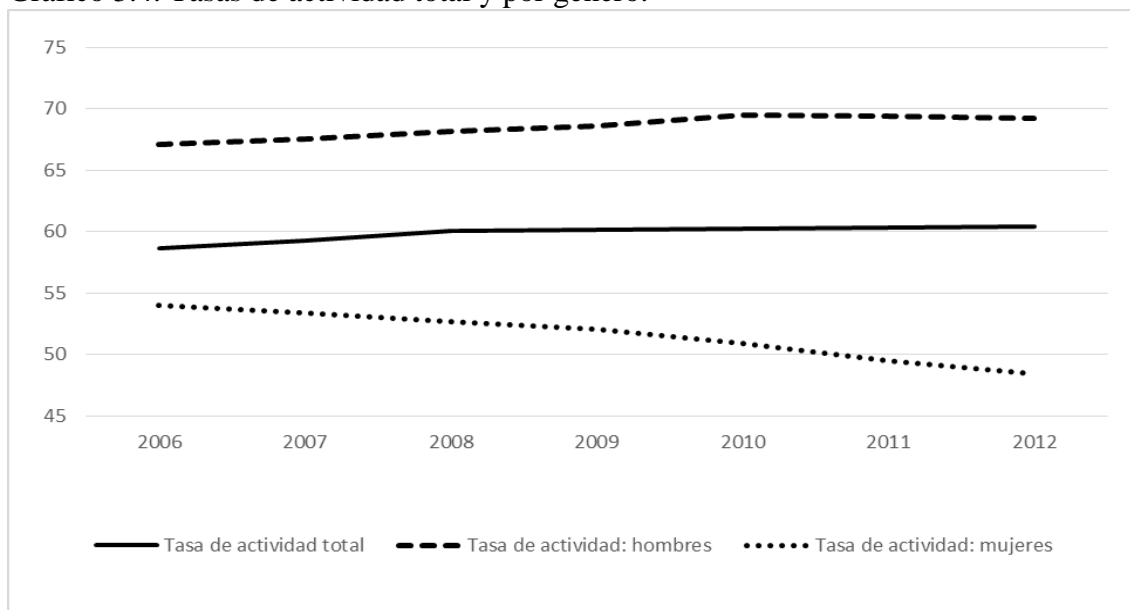
Gráfico 3.3. Tasa de ocupación y tasa de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados, por género.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Regulación de Empleo del Gobierno de España y de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Las tasas de actividad total y por género de la economía española a lo largo del periodo de análisis se muestran en el gráfico 3.4. La tasa de actividad indica qué parte de la población constituye la fuerza laboral del país y permite separar a la población en dos subconjuntos: la población activa y la población inactiva. Se trata de un indicador de la oferta de trabajo, que sintetiza un vasto conjunto de conductas socio-económicas. En este gráfico se desprende que el ritmo de crecimiento de la tasa de actividad total ha sido prácticamente nulo, sobre todo a partir de 2008. No obstante, la evolución de esta tasa no ha seguido una tendencia similar para hombres y mujeres. De esta manera, se observa que con el inicio de la recesión económica en España, la tasa de actividad femenina no ha parado de descender. Este hecho podría venir explicado por la salida del mercado laboral de este colectivo de la sociedad debido al “efecto desánimo” que generan las altas tasas de desempleo a consecuencia de la crisis económica. Además, muchas de las mujeres que han perdido su empleo en estos años han vuelto al hogar para cuidar de sus hijos y de ascendientes mayores.

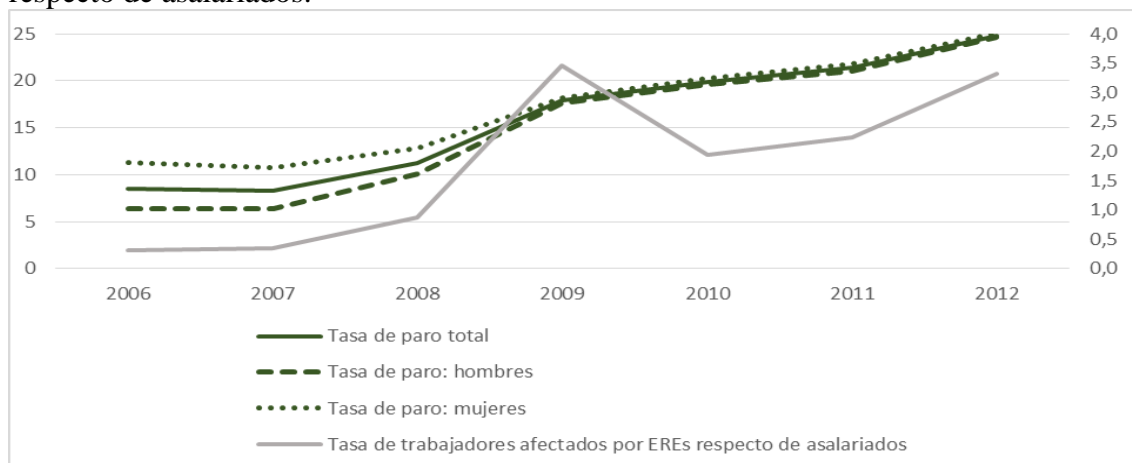
Gráfico 3.4. Tasas de actividad total y por género.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Por último, el gráfico 3.5 muestra las tasas de paro total y por género y la tasa total de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados. Se observa que todas las series relacionadas con el desempleo evolucionan en la misma dirección, recogiendo el fuerte impacto que la recesión económica ha tenido en nuestro país desde el año 2008. Esta recesión es especialmente dura, en cuanto a las tasas de paro registradas, en nuestro país. De hecho, y según Dolado (2012), España, a pesar de tener una tasa de paro (en torno al 8%) y una estructura del mercado laboral muy similares a la registrada en Francia antes de la recesión económica, experimenta un incremento en los niveles de paro mucho mayor que el registrado en Francia. Además, puede apreciarse que las tasas de paro femenino, que tradicionalmente han superado las masculinas, se han ido acercando a estas últimas, sobre todo a partir del inicio de la crisis económica, alcanzando ambas tasas cifras históricas en torno al 25%.

Gráfico 3.5. Tasas de paro total y por género y tasa de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Regulación de Empleo del Gobierno de España y de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

3.2 EVOLUCIÓN DE LOS EREs POR TIPO Y CAUSA ALEGADA POR LA EMPRESA

En este apartado se realiza un análisis de los datos correspondientes a los trabajadores afectados por EREs según el tipo de estos procedimientos (extinción, suspensión, reducción), así como la causa alegada por las empresas para llevarlos a cabo.

Los datos de la tabla 3.1 recogen el número de trabajadores afectados por los expedientes autorizados/comunicados según el tipo de ERE desde el año 2005 hasta el 2012. El año 2005 fue el último del ciclo de la Reforma Laboral de 2002, un Decreto-Ley de Reforma del Sistema de Protección por Desempleo popularmente conocido como “Decretazo”. La reforma no modificó la normativa sobre los Expedientes de Regulación de Empleo, sino que se centró más en regular la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. Además, el 2005 también supuso el último año de una etapa de fuerte crecimiento económico (desde 1995 hasta 2005). Sin embargo, la cifra de trabajadores afectados por EREs autorizados/comunicados en este año fue más elevada que en 2006 y 2007, incluso teniendo una tasa de desempleo en mínimos históricos (aproximadamente del 8,7%, según datos de la Encuesta de Población Activa –EPA-, publicada por el Instituto Nacional de Estadística –INE-). Uno de los motivos de este hecho podría tener relación con la reforma laboral del año 2006 que, aunque no afecta a los EREs directamente (continúan rigiéndose por el Real Decreto Legislativo 1/1995), podría haber conseguido más dinamismo en el mercado laboral y lograr que las empresas no necesitaran tanto de este tipo de acuerdos.

Tabla 3.1. Trabajadores afectados según el tipo de ERE.

AÑO	TOTAL				PACTADOS				NO PACTADOS			
	Total	Extinción	Suspensión	Reducción	Total	Extinción	Suspensión	Reducción	Total	Extinción	Suspensión	Reducción
2005	72.563	34.911	36.802	850	57.837	31.040	26.329	468	14.726	3.871	10.473	382
2006	51.952	27.169	24.626	157	45.429	24.940	20.346	143	6.523	2.229	4.280	14
2007	58.401	25.742	32.433	226	47.855	24.383	23.271	201	10.546	1.359	9.162	25
2008	148.088	40.572	104.841	2.675	124.404	37.949	84.022	2.433	23.684	2.623	20.819	242
2009	549.282	63.476	465.215	20.591	477.542	56.118	403.397	18.027	71.740	7.358	61.818	2.564
2010	302.746	52.534	211.942	38.270	265.384	45.161	184.023	36.200	37.362	7.373	27.919	2.070
2011	343.629	67.981	215.012	60.636	309.125	60.336	194.980	53.809	34.504	7.645	20.032	6.827
2012	483.313	82.876	300.713	99.724	425.440	64.175	273.506	87.759	57.873	18.701	27.207	11.965

Fuente: Estadísticas de Regulación de Empleo elaboradas por el Gobierno de España.

Los datos muestran que a partir de 2007 se produce un aumento considerable de los trabajadores afectados por dichos acuerdos, llegando a su máximo en 2009, año en el que gran parte de las economías mundiales están sumidas en la crisis económica. En 2007 España registró un crecimiento del PIB del 3,8%, aunque, a pesar de esto, empiezan a relucir problemas en el sistema económico global⁹. Así, comienza un período de reducción del crédito y de incertidumbre, aspectos que afectan directamente a los mercados. Por tanto, en 2007, a pesar del aumento registrado en el PIB, estos problemas a nivel internacional empiezan a repercutir en nuestro sistema económico y esto pudo traducirse en el aumento del 12,41% de trabajadores afectados por EREs en este año respecto al periodo anterior.

No es hasta un año más tarde, en 2008, cuando España se suma definitivamente a la crisis mundial. Según Ortega y Peñalosa (2012), entre otros, algunos de los motivos principales del contagio de la crisis son la caída del sector de la construcción y la explosión de la burbuja inmobiliaria, fruto de las prácticas especulativas realizadas durante los últimos años. Por tanto, el aumento del 155,14% de los trabajadores afectados por EREs que se registra en el año 2008, con respecto al 2007, podría venir explicado por la entrada de España en la crisis mundial. En esta misma línea argumental puede explicarse el dato referido al año 2009, que muestra el mayor número de trabajadores afectados de todo el periodo, recogiendo un incremento de más del 270% respecto al año anterior. Asimismo, la ratio que recoge el número de trabajadores afectados por EREs respecto al total de asalariados fue del 0,88% en 2008 y del 3,46% en 2009, lo que, en términos relativos, también permite destacar el incremento significativo de los EREs en este último año.

⁹ Aunque se considera que la etapa de fuerte crecimiento económico en España se produjo desde 1995 hasta 2005, en los años siguientes (años 2006 y 2007), también se registró un crecimiento del PIB, aunque éste fue más moderado y convergente con los datos de crecimiento europeo (según datos recogidos por el Instituto Nacional de Estadística).

Según datos de Eurostat, España se encuentra en una etapa de recesión con caídas del PIB del 3,6% y, aunque no es el país europeo con la mayor caída del valor de la producción, registra peores datos que países muy afectados por la crisis como Grecia e Italia. Además, comienza a agravarse el problema del paro en nuestro país, con una tasa de desempleo del 19%, nueve puntos más que la media de la Unión Europea.

En línea con Navas (2009), uno de los principales problemas de la crisis en 2009 fue que la economía entró en una espiral 'perversa' en la que los consumidores habían visto mermada su capacidad para comprar, porque el nivel de paro aumentaba a ritmos vertiginosos (aún a día de hoy el paro sigue en tasas elevadas y complicadas para la sociedad) y por la incertidumbre que generaba el desempleo. Esto provocó que las empresas vendieran menos y que realizaran ajustes de empleo para reducir costes, lo que llevó a que el consumo de los hogares retrocediera, cuando en los últimos ejercicios se había convertido en uno de los motores del 'milagro económico español'.

En 2010 se registra una caída considerable en el número de trabajadores afectados por EREs, pasando de 549.282 en 2009 a 302.746. Considerando la ratio número de trabajadores afectados por EREs sobre asalariados, ésta se redujo en 1,52 puntos porcentuales respecto al periodo anterior. Aunque los datos hayan disminuido, aún están muy lejos de situarse en los niveles anteriores al comienzo de la crisis económica. A pesar de la mejoría que muestran los datos descritos, España se encuentra en recesión. Es el primero, después de 15 años, en el que su economía se comporta peor que la media europea. A pesar de todo, en múltiples páginas de noticiarios como El País o El Mundo aparecían noticias alentadoras sobre la situación económica futura y sobre cómo los expertos vaticinaban una recuperación económica cercana.

Uno de los motivos por el que podría haberse registrado esta bajada considerable de los trabajadores afectados por EREs con respecto al año 2009 podría ser la reforma del mercado laboral llevada a cabo por parte del gobierno en el año 2010, ya que, como expone el Banco de España en su informe anual de ese ejercicio: en el año 2010 se introdujeron algunas reformas estructurales, entre ellas la reforma del mercado de trabajo que, principalmente, tenía entre sus objetivos la reducción de la dualidad y la rigidez salarial (que eran los principales problemas estructurales del mercado de trabajo español). En este sentido, esta reforma podría haber tenido un efecto positivo en cuanto a reducción de trabajadores afectados por estos procedimientos.

En el 2011 se registra un pequeño aumento en el número de trabajadores afectados por los EREs. No obstante, no se aprecian grandes diferencias respecto a los datos del año anterior en relación a estos procedimientos laborales. En cambio, los datos de la tabla 3.1 muestran un aumento importante en el número de trabajadores afectados por dichos acuerdos en el año 2012. Si se comparan los incrementos porcentuales respecto al periodo anterior de la ratio trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados en 2009 y 2012, se observa una diferencia de 0,14 puntos porcentuales mayor en 2009. Por tanto, sigue siendo mayor el incremento de trabajadores afectados en este año pero en menor medida de lo que los datos arrojan en términos absolutos. Debe tenerse en cuenta que en 2012 España soportaba unos niveles de paro bastante elevados y la red empresarial estaba muy afectada por la crisis en la que seguía sumida, lo que podría explicar este resultado.

Con respecto al número de trabajadores afectados según el tipo de EREs (extinción, suspensión, reducción), los datos muestran que su evolución sigue un patrón similar a los datos totales. Destaca el número de trabajadores afectados por EREs de suspensión, que a lo largo de todo el análisis son generalmente el tipo que afecta a un mayor número de trabajadores, sobre todo a partir de 2008. Otro dato que llama la atención es que el número de trabajadores afectados por EREs de reducción, aunque es relativamente pequeño en los primeros años del análisis, comienza a registrar una subida bastante pronunciada a partir del año 2008. Concretamente este tipo de ERTE registró un incremento de casi 670% en 2009 y es el tipo de regulación de empleo que crece durante todo el periodo analizado. Esto podría deberse a que las empresas, en periodos de recesión económica con baja demanda de su producción, prefieren suspender temporalmente su relación contractual o acudir a una reducción de la jornada laboral de trabajadores especializados en su producción, con la esperanza de poder contar con ellos cuando llegue la recuperación económica, en lugar de acudir a la extinción total de los contratos (Bell y Blanchflower, 2011). Además de este motivo, debe tenerse en cuenta la reforma de 2010, que amplía la posibilidad de acudir a los ERTEs de suspensión y reducción, por lo que podría haber llevado a un mayor uso de este tipo de acuerdos. En este sentido, García-Martínez y Malo (2007) defiende que las reformas laborales en el mercado de trabajo tienen efectos en el uso de los despidos individuales y colectivos, aunque estos efectos son mucho menores que los relacionados con el ciclo económico.

Según los datos, los trabajadores afectados por EREs pactan dichos acuerdos en mayor medida, lo que podría significar que existen menos conflictos entre empresas y trabajadores, pudiendo beneficiarse las dos partes rápidamente de las compensaciones que se establecen tras acogerse a dichos acuerdos.

La tabla 3.2, que recoge el número de trabajadores afectados por EREs según la causa alegada por la empresa para llevar a cabo estos procedimientos, permite aportar más cuerpo al análisis anterior, en el sentido de que proporciona información sobre los motivos económicos, técnicos, organizativos o de fuerza mayor, además de otras causas, que han llevado a las empresas a acogerse a estos procedimientos para ajustar sus plantillas.

Desde el año 2005 hasta el 2007 las causas económicas justifican el mayor número de trabajadores afectados por EREs en nuestro país. A partir del 2008 cambia esa tendencia y pasan a ser las causas organizativas o de producción las que afectan a un mayor número de trabajadores, salvo en los dos últimos años del análisis, cuando vuelven a ser las causas económicas las que más trabajadores afectados registran, más concretamente las causas de aplicación de medidas económicas para el año 2012.

Tabla 3.2. Trabajadores afectados por acuerdos autorizados/comunicados según, causa alegada por la empresa.

AÑO	TOTAL	ECONÓMICAS					TÉCNICAS			ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN	FUERZA MAYOR	OTRAS
		Problemas tesorería o financiación	Restricción de demanda y rescisión de contratos	Quiebra, suspensión de pagos, deudas	Baja productividad	Aplicación de medidas económicas	Técnicas	Reestructuración de empresas	Ruinas u obras de inmuebles y falta de materia prima			
2005	72.563	9.029	2.041	914	2.049	21.036	5.391	185	1.004	19.014	11.853	47
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	302.746	40.086	34.635	590	3.760	58.283	5.490	173	427	152.285	6.654	363
2011	343.629	55.365	27.600	1.011	12.406	81.632	5.047	153	612	154.827	4.976	-
2012	483.313	61.327	20.308	293	18.176	212.050	3.711	-	800	162.027	2.934	1.687

Fuente: Estadísticas de Regulación de Empleo elaboradas por el Gobierno de España.

Tal y como se comentó arriba, el año 2005 registró un mayor número de trabajadores afectados por EREs que los dos años siguientes. Según Vergara (2006), en el año 2005, a pesar de la etapa de crecimiento y de la baja tasa de paro en el país, se ponen de manifiesto dos desequilibrios importantes en la economía española: el saldo de la balanza comercial y la inflación. Esta última afectó especialmente debido a un encarecimiento de la energía, más concretamente del petróleo (un 40%). Este hecho podría ir en consonancia con el elevado número de trabajadores afectados por EREs por causas económicas.

En el periodo 2008-2010 se observa un cambio en la causa alegada que mayor número de trabajadores afectados registra. En este sentido, toman un mayor protagonismo las causas organizativas o de producción, que son las llevadas a cabo por las empresas cuando se producen cambios en el ámbito de sistemas y método de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. Este cambio en la causa alegada pudo haber sido consecuencia de la necesidad de las empresas para realizar ajustes que les permitieran afrontar la crisis económica que afectaba al tejido empresarial. Las empresas podrían haber utilizado el estado de la situación económica para actualizar su logística interna de producción, de manera que pudieran ahorrar en costes de despido.

En 2010, y con respecto al periodo anterior, se produce una disminución considerable en el número de trabajadores afectados por EREs, tanto en términos totales (como ya se comentó anteriormente) como los llevados a cabo alegando causas organizativas. Dicha disminución podría tener relación con la reforma laboral que se produce en este año, al suponerla efectiva para el mercado de trabajo logrando así una disminución general de trabajadores afectados por EREs. Otro motivo podría ser la disminución registrada en el número de empresas del país, sobre todo de las PYMEs, dejando más mercado para las grandes empresas que no necesitarían acudir tanto a dichas medidas reguladoras.

Además, según el INE la población de empresas, en general, pasó de 3.355.830 en 2009 a 3.291.263 en 2010; si hay menos empresas también podría haber menos EREs y, a su vez, menos trabajadores afectados por estos.

Finalmente, en el año 2012 las causas económicas alegadas por las empresas vuelven a ser las que más trabajadores afectados por EREs registran. Este incremento podría estar justificado por dos motivos. Por un lado, la reforma laboral de 2012 proporcionó mayor flexibilidad administrativa para solicitar dichos acuerdos (incluyendo la posibilidad de que las empresas públicas pudieran acudir a este tipo de medidas de regulación de empleo). Por otro lado, 2012 fue uno de los peores años de la crisis que, sin duda, afectó a miles de empresas haciendo que muchas de ellas desaparecieran del mercado. No es de extrañar, por tanto, que dentro de las causas económicas destaquen las causas de aplicación de medidas económicas como las que más han afectado a trabajadores en término de regulación de empleo.

3.3 EVOLUCIÓN DE LOS EREs POR SECTOR ECONÓMICO, COMUNIDAD AUTÓNOMA Y TAMAÑO DE EMPRESA

A continuación se analizan los cambios experimentados en la ratio que mide el número de trabajadores afectados por EREs sobre asalariados, tanto por sector económico (tabla 3.3) como por Comunidades Autónomas (tabla 3.4), con la finalidad de conocer los sectores y las regiones más afectadas por este tipo de prácticas en el mercado laboral a lo largo del periodo 2006-2012¹⁰. Además, en la tabla 3.5 se analiza la evolución del número de trabajadores afectados por EREs según el tamaño de la empresa en el periodo 2005-2012.

Tabla 3.3. Porcentaje de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados, según sector de actividad.

AÑO	Total	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
2006	0,32	0,70	1,21	0,03	0,12
2007	0,34	1,31	1,25	0,05	0,13
2008	0,88	0,83	3,99	0,38	0,20
2009	3,46	1,75	17,23	1,40	0,80
2010	1,94	1,36	8,43	2,10	0,61
2011	2,23	1,31	8,30	3,66	0,91
2012	3,32	1,00	11,48	6,20	1,58

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Regulación de Empleo del Gobierno de España y de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

Los datos de la tabla 3.3 muestran que el sector industrial presenta los mayores porcentajes de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados a lo largo del periodo analizado, a excepción del año 2007, en el que el sector agrario exhibe una ratio más elevada. Los datos más significativos del sector industrial se registran en 2009 y 2012. Si bien todos los sectores experimentan incrementos en 2009, éstos apenas llegan a 1,1 puntos porcentuales, mientras que la industria es el sector de actividad que mayor

¹⁰ Tal y como se comentó arriba, no se dispone de los datos para 2005 sobre el número de trabajadores asalariados por sector económico y por Comunidades Autónomas, por lo que en este análisis el periodo de estudio va desde 2006 hasta 2012.

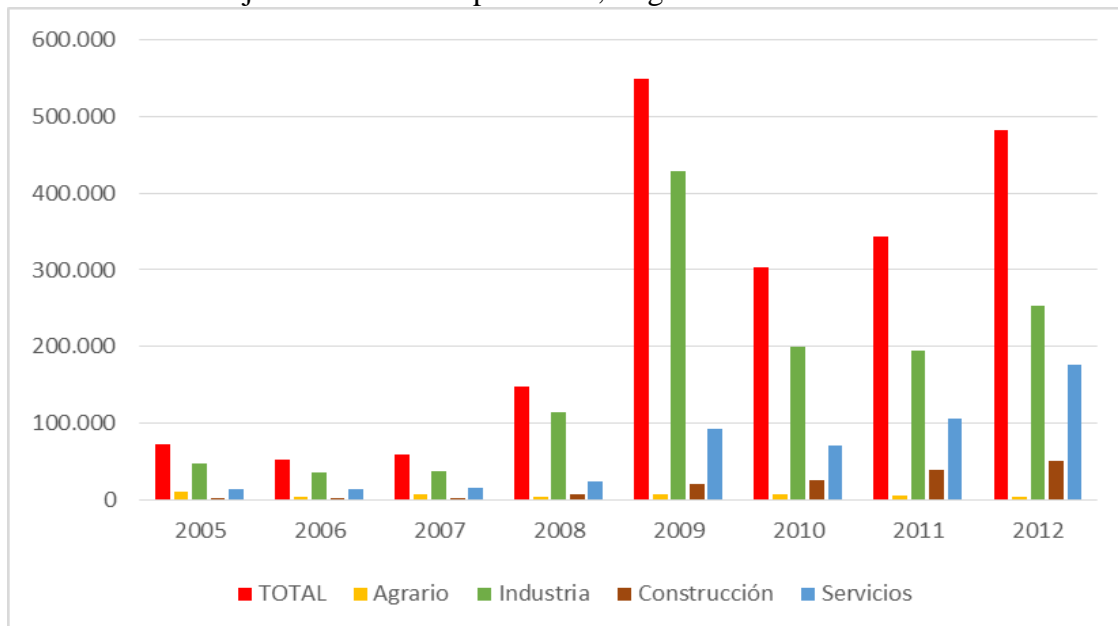
incremento registra respecto al periodo anterior, llegando a los 13,24 puntos porcentuales. Estas cifras permiten concluir que la mayor parte del aumento en el número de trabajadores afectados por EREs en el total de la economía en 2009 se encuentra en el sector industrial. Posteriormente, este sector de actividad sufre un nuevo e importante incremento de estos expedientes, pasando del 8,30% en 2011 al 11,48% en 2012. Estos cambios experimentados por el sector industrial coinciden con los incrementos en el total de EREs a nivel agregado de la economía, por lo que podrían asociarse también a los efectos de la crisis económicas (2009) y de la reforma laboral del 2012.

El sector de la construcción, aunque no se ve afectado de la misma manera que el sector industrial, muestra un comportamiento creciente, a lo largo de todo el periodo analizado, en la ratio que define el número de trabajadores afectados por EREs respecto al de asalariados en ese sector económico. En este sentido, es el único que no experimenta una reducción de la ratio en 2010 (tras el importante incremento que sufren todos los sectores durante 2009). Uno de los problemas asociados a la crisis económica en nuestro país, el “pinchazo” de la burbuja inmobiliaria, se trasladó a todo el tejido empresarial que se nutría de la actividad del sector inmobiliario y de la construcción (fundamentalmente PYMEs y autónomos). Este hecho, junto a la reducción de los créditos, tanto para la compra de vivienda como a los promotores, afectó al empleo, en el sentido de que se aceleraron los procedimientos de despido a través de los Expedientes de Regulación de Empleo.

El sector servicios, por su parte, registra los porcentajes de afectados por EREs respecto a los asalariados más bajos de todo el periodo de estudio. No obstante, muestra el mismo patrón que el resto de sectores de actividad, con 2009 y 2012 como años con ratios destacadas. Aunque estos porcentajes sean bajos, esto no quiere decir que en este sector haya un número reducido de trabajadores afectados por EREs, ya que, en términos absolutos, tal y como muestra el gráfico 3.6, ocupa el segundo puesto entre los sectores de actividad con mayor número de trabajadores afectados por acuerdos a lo largo del periodo 2005-2012.

Finalmente, los datos de la tabla 3.3 indican que tras un incremento de casi un punto porcentual en 2009, se produce un decrecimiento continuo en la ratio número de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados en el sector agrario. Además, el gráfico 3.6 permite comprobar que este sector es el que tiene menos trabajadores afectados por los acuerdos de regulación de empleo.

Gráfico 3.6. Trabajadores afectados por EREs, según sector de actividad.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Regulación de Empleo del Gobierno de España.

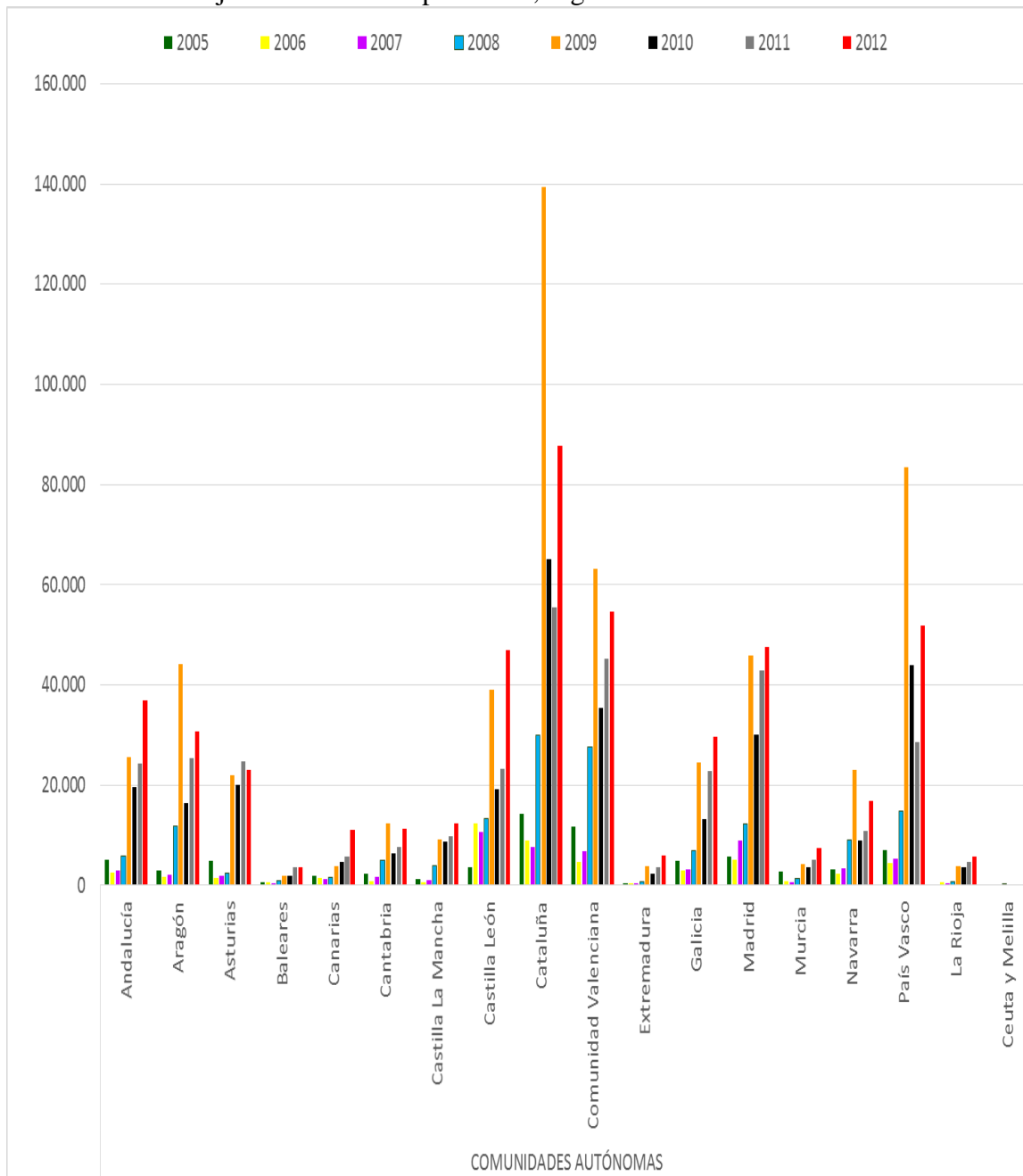
A continuación, en el gráfico 3.7 se muestra el número de trabajadores afectados por EREs según la Comunidad Autónoma en que tienen lugar. Además, para enriquecer el análisis, también se incluye la tabla 3.4, que refleja el porcentaje de trabajadores afectados por EREs sobre los asalariados según CC.AA.

El gráfico 3.7 refleja que Cataluña y el País Vasco son las Comunidades Autónomas con mayor número de trabajadores afectados por EREs, en términos absolutos, a lo largo del periodo. Además, la Comunidad Valenciana y, en menor medida, Madrid, Castilla-León y Aragón, también registran datos importantes en cuanto a trabajadores afectados por estos procedimientos.

Cuando se relativiza el número de trabajadores afectados por estos acuerdos teniendo en cuenta el número de asalariados por CC.AA. (datos de la tabla 3.4), los resultados son ligeramente distintos. Así mientras que País Vasco se mantiene como una de las Comunidades Autónomas más afectadas por los EREs a lo largo del periodo analizado, Navarra y Asturias emergen como regiones con elevados porcentajes de esta ratio, sobre todo a partir de 2009. El hecho de que en estas regiones el sector industrial tenga un peso importante en su estructura económica, sobre todo en el sector del automóvil y de maquinaria y equipo¹¹, va en concordancia con los resultados encontrados en el análisis por sectores económicos, en el que destacaba la industria como la rama más afectada por los EREs, sobre todo a partir de 2009, cuando empiezan a sentirse los efectos de la crisis económica en este país.

¹¹ Tal y como se reflejan en informes publicados en la Web del Gobierno tanto del Principado de Asturias como de Navarra.

Gráfico 3.7. Trabajadores afectados por EREs, según Comunidad Autónoma.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Regulación de Empleo del Gobierno de España.

Tabla 3.4. Porcentaje de trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados, según Comunidad Autónoma.

AÑO	COMUNIDAD AUTÓNOMA																	
	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla La Mancha	Castilla León	Cataluña	Comunidad Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	La Rioja	Ceuta y Melilla
2006	0,10	0,33	0,41	0,15	0,19	0,45	0,07	1,93	0,31	0,26	0,15	0,35	0,20	0,16	0,99	0,57	0,58	0,01
2007	0,11	0,41	0,56	0,09	0,16	0,84	0,11	1,54	0,26	0,37	0,09	0,34	0,33	0,12	1,38	0,66	0,32	0,06
2008	0,23	2,30	0,67	0,20	0,22	2,34	0,46	1,95	1,01	1,51	0,19	0,74	0,45	0,25	3,77	1,82	0,68	0,14
2009	1,07	9,38	6,37	0,48	0,56	6,10	1,13	5,97	5,06	3,81	1,26	2,72	1,73	0,89	9,84	10,51	3,25	0,12
2010	0,82	3,57	5,97	0,47	0,71	3,16	1,08	2,98	2,38	2,25	0,77	1,52	1,17	0,76	3,81	5,38	3,26	0,07
2011	1,05	5,67	7,61	0,94	0,86	3,77	1,24	3,63	2,05	2,90	1,18	2,68	1,68	1,10	4,66	3,55	4,31	0,34
2012	1,69	6,82	7,43	0,96	1,76	5,84	1,65	8,07	3,45	3,68	2,20	3,66	1,95	1,69	7,78	6,92	5,74	0,22

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Regulación de Empleo del Gobierno de España y de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Merece la pena resaltar el caso de Castilla-León. Según los datos de la tabla 3.4, es la Comunidad Autónoma con una ratio de número de trabajadores afectados respecto de asalariados mayor tanto en 2006 como en 2012 (con un porcentaje importante también en 2009, siguiendo la tónica general de todas las Autonomías). Un motivo que podría justificar estas cifras podría estar relacionado con los ajustes llevados a cabo en el sector minero y energético en esta región. En 2006 el Gobierno creó un plan nuevo para la minería que, según Taibo (2012), preveía reducir la extracción de carbón en dos fases: en una, hasta finales de 2007, se pasaría de 12 a 10,5 millones de toneladas y, en otra, de 2008 hasta finales de 2012, se reduciría hasta los 9,2 millones de toneladas. Estos ajustes a la baja en la producción pudieron afectar al número de trabajadores afectados por los despidos colectivos.

El gráfico 3.7 y la tabla 3.4 permiten comprobar que Baleares y Canarias, junto con las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, son las regiones menos afectadas por los procedimientos de regulación de empleo, tanto en términos absolutos de trabajadores vinculados a EREs como en términos relativos considerando el volumen de asalariados en esas zonas. Este hecho podría deberse a que el sector productivo con más fuerza en ambas regiones es el sector servicios, un sector que según los datos de la tabla 3.3, es el que menos trabajadores afectados por EREs registra durante el periodo de estudio.

Del análisis anterior puede concluirse que, en términos generales, se repite el patrón encontrado en el estudio de la evolución de los EREs según su tipo y la causa alegada por las empresas que solicitan estos procedimientos: 2009 y 2012 son los periodos que destacan en cuanto a trabajadores afectados por EREs respecto de asalariados. De esta manera, queda patente que los efectos de la crisis económica que empiezan a hacerse notar en 2009 y, posteriormente, las consecuencias de la reforma laboral de 2012, podrían ser los motivos principales del aumento en el número de trabajadores afectados por estos acuerdos, tanto en la economía a nivel agregado, como en los datos por sectores económicos y Comunidades Autónomas.

Los datos de la tabla 3.5 muestran, en términos generales, que las empresas de 50 a 249 trabajadores y, en menor medida las de 10 a 24 y de 25 a 49 trabajadores son las que más hacen uso de los EREs a lo largo de todo el periodo, a excepción de los años 2006 y 2007. El Círculo de Empresarios, en su documento *Las PYMES: clave para recuperar*

el crecimiento y empleo, refleja que entre 2007 y 2011 las empresas más castigadas por la crisis son las que tienen entre 10 a 24 trabajadores (26,7% de destrucción de empleo), 50 a 249 trabajadores (20,9% de destrucción de empleo) y de 25 a 49 trabajadores (20,4% de destrucción de empleo). Aunque las empresas de entre 10 a 24 trabajadores tienen un mayor porcentaje de destrucción de empleo, el hecho de que se registren más trabajadores afectados por EREs en las empresas de 50 a 249 trabajadores, puede deberse a que estas últimas, al ser más grandes, podrían contar con más recursos económicos, lo que les permitiría acogerse a más ERTEs con el objetivo de no perder definitivamente su mano de obra especializada evitando, de esta forma, la destrucción de empleo.

Tabla 3.5. Trabajadores afectados EREs, según tamaño de la empresa.

AÑO	TAMAÑO DE LA EMPRESA SEGÚN NÚMERO DE TRABAJADORES								
	TOTAL	1 a 9	10 a 24	25 a 49	50 a 249	250 a 499	500 a 999	1.000 a 4.999	Más de 5.000
2005	72.563	5.067	11.670	7.087	23.651	4.346	3.586	6.489	10.667
2006	51.952	3.749	7.189	5.073	12.497	3.669	4.632	1.902	13.241
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

Fuente: Estadística de Regulación de Empleo elaborados por el Gobierno de España.

La destrucción de empleo en este tipo de empresas (PYMEs) es mucho mayor que en aquellas con mayor número de trabajadores. En concreto, en las empresas de entre 250 a 499 empleados se ha destruido un 3,4% de empleo, en las de entre 500 a 999 un 1,9% y en las de más de 1.000 un 2,7%. Esto puede llevarnos a la conclusión de que las empresas más grandes han resistido mejor los embistes de la crisis, lo que podría venir explicado por el hecho de que estas empresas podrían haber ganado cuota de mercado tras el cierre de muchas PYMEs.

Estos resultados sobre el tamaño de empresa y su relación con los EREs deben tomarse con precaución, ya que no se dispone de información sobre el número de asalariados totales en cada grupo de empresa según su tamaño, lo que permitiría relativizar los datos y obtener conclusiones más claras sobre este aspecto.

4. CONCLUSIONES

El objetivo principal de este trabajo ha sido analizar las características, la casuística y la evolución de los Expedientes de Regulación de Empleo llevados a cabo en España durante el periodo 2005-2012. Los datos utilizados proceden de las Estadísticas de Regulación de Empleo del Gobierno de España y del Instituto Nacional de Estadística.

El análisis descriptivo y gráfico realizado permite destacar el efecto que han tenido sobre estos procesos la crisis económica y determinados aspectos institucionales, como las reformas laborales llevadas a cabo a lo largo del periodo de estudio. En este sentido, 2009 (año en el que la llamada “gran recesión” ya estaba totalmente instalada en España) y 2012 (año especialmente complicado desde el punto de vista económico y social y en el que tuvo lugar una de las reformas laborales más controvertidas y con gran impacto social en España), aparecen como los periodos con mayor volumen de trabajadores afectados por los Expedientes de Regulación de Empleo.

Los datos informan que la mayor parte de los expedientes son pactados y que a partir del inicio de la crisis económica son más frecuentes los Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión. Esto podría reflejar que en periodos de inestabilidad económica, las empresas acuden más a la suspensión temporal de contratos que a la extinción total de los mismos, con la esperanza de poder contar con los trabajadores especializados en su producción cuando se recupere la demanda.

Los resultados del estudio permiten observar que el sector industrial y, en menor medida, la construcción, constituyen las actividades económicas con más Expedientes de Regulación de Empleo (en términos relativos al considerar el número de asalariados en estos sectores). No es de extrañar, por tanto, que aquellas Comunidades Autónomas donde estos sectores tienen un peso importante (entre ellas, País Vasco, Navarra y Asturias) sean también las que presentan una mayor proporción de este tipo de acuerdos en relación al volumen de asalariados en las mismas, sobre todo a partir del inicio de la crisis económica.

Las PYMEs (en especial las empresas de entre 49 y 250 trabajadores) registran un mayor número de afectados por estos procedimientos. Además, la mayor parte de trabajadores involucrados son hombres, debido al carácter predominantemente “masculino” del trabajo en los sectores más afectados, sobre todo a partir del comienzo de la gran recesión.

Si bien los resultados del análisis exploratorio llevado a cabo permiten alcanzar el objetivo propuesto en esta Memoria de Trabajo de Fin de Grado, actualizar este estudio con datos recientes sobre el número de trabajadores afectados por EREs permitiría obtener conclusiones más contundentes sobre el efecto de la última reforma laboral llevada a cabo en España sobre estos procesos.

Por otra parte, el disponer de datos individuales de empresas permitiría llevar a cabo estudios basados en el análisis econométrico. De esta manera, podrían establecerse relaciones entre las características económicas-financieras de las empresas y su disposición a usar este tipo de expediente de regulación. Estos análisis (que incluirían también aspectos institucionales y del ciclo económico) podrían arrojar más luz sobre si las empresas realmente hacen uso de los EREs por causas justificadas o si, por el contrario, lo usan de manera oportunista para desprenderse de trabajadores a un menor coste de despido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco de España. *La Economía española* [en línea]: fuente internet. (2010). Recuperado el 15 de febrero de 2015, de: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/10/Fich/cap5.pdf>

Bell, D.N.F. y Blanchflower, D.G. (2011). Youth Underemployment in the UK in the great recession. *National Institute Economic Review*, no. 215, R1-R11.

Círculo de Empresarios. *Las PYMES: clave para recuperar el crecimiento y empleo* [en línea]: fuente internet. (2011). Recuperado el 28 de abril de 2015, de: http://circulodeempresarios.org/sites/default/files/publicaciones/2012/09/12-09-2011_documento_sobre_pymes.pdf

Confederación Canaria de Empresarios. *Informe Anual. Expedientes de regulación de empleo* [en línea]: fuente internet. (2011). Recuperado el 20 de noviembre del 2014, de: <http://www.ccelpa.org/informe-anual/IA2013/2011/05-2011.pdf>

Dolado, J. (2012). Two-tier labour markets in the great recession: France versus Spain. *The Economics Journal*, 122, pp.155-165.

Eurostat Database [en línea]. (s.f.). Luxemburgo. Recuperado el 10 de enero de 2015, de: <http://ec.europa.eu/eurostat>

García-Martínez, P. y Malo, M. A. (2007). The strategic use of dismissal legislation: an empirical analysis using Spanish data. *European Journal of Law and Economics*, 23, pp. 151-167.

Gobierno de Navarra. *Sectores productivos* [en línea]: fuente internet. (s.f.). Recuperado el 14 de abril de 2015, de: https://www.navarra.es/home_es/Navarra/Asi+es+Navarra/Economia+y+servicios/Sectores+productivos.htm

Gobierno de Principado de Asturias. *Información General de Asturias* [en línea]: fuente internet. (s.f.). Recuperado el 20 de marzo de 2015, de: <http://www.idepa.es/sites/web/idepaweb/productos/cifras/empresarial/index.jsp?cseccion=§ion=3>

INE Base: Operaciones estadísticas [en línea]. (s.f.). España. Recuperado el 26 de octubre de 2014, de: <http://www.ine.es/inebmenu/indice.htm>

Informe fundación 1º de Mayo. *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo* [en línea]: fuente internet. 2012. Recuperado el 7 de noviembre de 2014, de: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Preguntas y respuestas sobre la Reforma Laboral de 2006*. (s.f.). Recuperado el 10 de diciembre, de:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/reforma2006/contenidos/preguntas_reforma2006.htm

Navas, J. (2009). *¿Por qué ha sufrido la economía española su mayor caída?* Periódico El Mundo. Recuperado el 28 de enero de 2015, de: <http://www.elmundo.es/mundodinero/2009/04/29/economia/1241010587.html>

Ortega, E. y Peñalosa, J. (2012). *Claves de la crisis económica y retos para crecer en la UEM* [en línea]: fuente internet. Recuperado el 20 de noviembre de 2014, de: <http://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/12/Fich/do1201.pdf>

Regulación de empleo (datos) [en línea]. (s.f). España. Recuperado el 26 de octubre de 2014, de: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/REG/>

Taibo, A. (2012). *Lo que todo el mundo debería saber a cerca del conflicto de la minería del carbón en España.* [en línea]: fuente internet. Recuperado el 4 de marzo de 2015, de: <http://www.desdeexilio.com/2012/07/02/lo-que-todo-el-mundo-deberia-saber-acerca-del-conflicto-de-la-mineria-del-carbon-en-espana/>

Vergara, D. (2006). *La orientación de la política económica española* [en línea]: internet. Recuperado el 24 de febrero de 2015, de fuente: http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu_gasto_publico/42_Orientacion.pdf

Referencias Legales

Ley 35/10 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, España. 17 de septiembre, núm 227.

Ley 36/11 reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, España. 10 de octubre, núm 245.

Ley 3/12 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, España. 10 de febrero, núm 36.

Ley 2/12 de Presupuestos Generales del Estado. Boletín Oficial del Estado, España. 29 de junio, núm 156.

Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se amplía el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [en línea] Boletín oficial del estado, 29 de marzo de 1995, núm. 75, pp. 9654-9688. Recuperado el 26 de Octubre de 2014, de: <http://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/pdfs/A09654-09688.pdf>

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. [en línea]: fuente internet Boletín Oficial del Estado, 11 de febrero de 2012, núm 36, pp. 12483-12548. Recuperado el 18 de Diciembre de 2014, de: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 14 de junio de 2006, núm. 141, pp. 22670-22682. Recuperado el 20 de mayo de 2015, de: <http://www.boe.es/boe/dias/2006/06/14/pdfs/A22670-22682.pdf>

Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 16 de marzo de 2013, núm. 65, pp. 21441-21474. Recuperado el 20 de mayo de 2015, de: <http://www.boe.es/boe/dias/2013/03/16/pdfs/BOE-A-2013-2874.pdf>

Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 17 de junio de 2010, núm. 147, pp. 51662-51699. Recuperado el 10 de diciembre de 2014, de: <http://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>

Real Decreto- Ley 1483/12, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 30 de octubre de 2012, núm. 261, pp. 76292-76322. Recuperado el 20 de mayo de 2015, de: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/10/30/pdfs/BOE-A-2012-13419.pdf>

Real Decreto-Ley 1484/12, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. [en línea] Boletín Oficial del Estado, 30 de octubre de 2012, núm. 261, pp. 76292-76322. Recuperado el 20 de mayo de 2015, de: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/10/30/pdfs/BOE-A-2012-13419.pdf>

ANEXO

Tabla A.1. Asalariados por sector económico.

AÑO	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2006	16.390,60	488,50	2.924,30	2.031,00	10.946,80
2007	16.968,10	496,90	2.902,10	2.172,80	11.396,20
2008	16.861,23	425,55	2.867,83	1.930,23	11.637,65
2009	15.881,13	421,60	2.493,93	1.444,83	11.520,78
2010	15.592,33	438,75	2.372,73	1.231,95	11.548,88
2011	15.394,18	426,53	2.334,25	1.047,13	11.586,30
2012	14.573,40	415,68	2.204,08	813,00	11.140,68

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Tabla A.2. Asalariados por Comunidad Autónoma.

AÑO	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla La Mancha	Cataluña
2006	2.569,40	482,70	332,90	402,00	734,50	204,00	821,00	643,70	2.890,60
2007	2.664,70	510,60	347,80	417,90	769,50	210,70	843,00	689,00	2.995,30
2008	2.593,15	513,10	363,53	417,15	728,08	211,68	832,95	681,70	2.988,45
2009	2.397,33	471,60	343,85	402,28	667,63	202,95	805,78	654,85	2.755,98
2010	2.379,45	457,38	336,65	395,30	641,75	199,25	804,43	640,70	2.732,80
2011	2.327,30	447,85	325,03	378,15	662,48	201,43	794,18	641,90	2.705,43
2012	2.177,80	449,43	308,70	375,58	632,80	193,48	754,70	581,58	2.540,65

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Tabla A.2. Asalariados por Comunidad Autónoma (continuación).

AÑO	C. Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	Rioja	Ceuta	Melilla
2006	1.786,20	311,10	887,20	2.643,30	508,30	228,20	791,30	114,30	20,70	19,00
2007	1.833,20	325,70	921,30	2.709,20	529,10	239,30	802,10	116,30	21,90	21,40
2008	1.824,80	324,23	920,93	2.731,08	515,38	239,88	813,85	118,00	22,65	20,75
2009	1.655,18	309,28	898,00	2.652,90	476,75	234,30	792,90	115,38	24,55	19,63
2010	1.574,65	307,98	865,38	2.583,15	467,98	232,10	816,15	113,20	23,75	20,33
2011	1.562,95	298,28	852,30	2.554,15	452,25	233,78	802,65	108,13	24,15	21,90
2012	1.484,05	271,48	810,13	2.445,33	435,63	217,30	750,43	100,78	21,90	21,73

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Tabla A.3. Asalariados por género.

AÑO	Total	Varones	Mujeres
2006	16.390,60	9.373,40	7.017,10
2007	16.968,10	9.591,90	7.376,20
2008	16.861,20	9.339,80	7.521,40
2009	15.881,10	8.565,80	7.315,40
2010	15.592,30	8.312,70	7.279,60
2011	15.394,20	8.136,00	7.258,20
2012	14.573,40	7.574,40	6.999,00

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.