

# AJUSTES DE PLANTILLA

EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD



Con la financiación de





**AJUSTES  
DE PLANTILLA,  
EXPOSICIÓN  
A RIESGOS  
PSICOSOCIALES  
Y SALUD**

Octubre 2011

**Edita:** Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

**Informe elaborado por:**

Salvador Moncada, Neus Moreno y Clara Llorens, del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Vicente López, David Llacer y Luis Jurado, del Gabinet Tècnic de Comissions Obreres del País Valencià

**Producción:** Paralelo Edición, SA

**Déposito legal:** M-49139-2011

Impreso en papel reciclado 

Esta publicación está realizada en el marco de la Acción “Conocer y actuar: asistencia técnica, información y difusión y promoción del cumplimiento de la Ley para la Prevención de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales (AD0004/2011)”, con la financiación de la Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales.

## ÍNDICE

1. Presentación	05
2. Resumen	07
3. Introducción	11
4. Ajustes de plantilla, ejercicio de derechos, riesgos psicosociales y salud mental en la Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2010	15
5. Impacto y evolución de los PAP en España	25
6. Propuestas para la acción	29
Referencias	33

## ANEXOS

1. Metodología de la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010	39
2. Resumen de la definición de las exposiciones a riesgos psicosociales utilizadas en el estudio	45
3. Información complementaria de los resultados de la encuesta de riesgos psicosociales de 2010	48
4. Evolución de los expedientes de regulación de empleo (ERE): características del mercado de trabajo e impacto sindical	55



# 01 PRESENTACIÓN

La crisis económica está golpeando a amplios sectores de la población trabajadora: las personas que se quedan sin empleo, los jóvenes que no pueden conseguir su primer trabajo, las mujeres que no pueden reincorporarse al mercado de trabajo tras su salida para realizar trabajos de cuidados familiares, las personas ocupadas en la economía sumergida o en los nuevos trabajos asalariados que se caracterizan por su precarización, los periodos de paro cada vez más largos... Sin embargo, hasta ahora se ha analizado poco qué pasa en el colectivo de los trabajadores y las trabajadoras que permanecen en las empresas en las que han existido ajustes de plantillas, ya sea a través de despidos individuales, no renovación de contratos o procesos co-

lectivos de expedientes de regulación de empleo, y que llamamos “supervivientes”.

El documento que tienes en tus manos analiza cómo empeoran las condiciones de trabajo, la exposición a riesgos psicosociales, la salud y el ejercicio de derechos de trabajadores y trabajadoras “supervivientes”. Es una muestra de la concepción empresarial, y la permisividad administrativa, que ante la situación de crisis todo vale, incluso no aplicar las leyes básicas que regulan las relaciones laborales y el derecho a la salud en el trabajo.

En nuestra sociedad, el derecho a la salud en el trabajo y cómo conseguirlo se plasmó, tras una importante y larga reivindicación sindical, fundamentalmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en

1995. Es una norma relativamente joven, fundamental para la democracia y la justicia de las relaciones laborales, ya que el derecho a la salud en el trabajo es irrenunciable, pero que no se aplica en todo su potencial. Se trata de conseguir que trabajemos para vivir y que no por ello tengamos que enfermar o morir.

La crisis no puede ser una excusa para reducir la prevención de los riesgos laborales en las empresas, tampoco en las que están sometidas a procesos de ajustes de plantillas, sea cual sea su causa. Comisiones Obreras tenemos propuestas. Para salir de la crisis de una forma más justa y equitativa hemos propuesto un “gran pacto por el empleo” que recoge, entre otras, la necesaria incentivación de las políticas económicas que conlleven un cambio de modelo productivo que genere empleo de calidad y que no reproduzca los errores del modelo, actualmente en crisis, de generación de puestos de trabajo en condiciones de precariedad y bajos salarios, así como la protección de las personas desempleadas y de las que mantienen el empleo tras

un proceso de ajuste de plantilla. Las evidencias de que los procesos de ajustes de plantilla suponen un agravamiento en las exposiciones a los riesgos psicosociales y un mayor riesgo de pérdida de salud exigen que las prácticas de prevención en las empresas se intensifiquen, principalmente en lo que se refiere a la evaluación y actividad preventiva de los riesgos psicosociales, y así lo exige la normativa, y frente a las obligaciones empresariales, las Administraciones Públicas deben ejercer sus funciones de vigilancia y control.

Por todo ello, desde Comisiones Obreras impulsamos y nos sumamos a la campaña europea de la Confederación Europea de Sindicatos para que no se produzcan retrocesos normativos en las estrategias de intervención para implementar y desarrollar políticas y prácticas preventivas en todas las empresas.

**Pedro J. Linares Rodríguez**  
Secretario Confederal de Salud Laboral  
de CCOO

## 02 RESUMEN

Este documento persigue dos objetivos. El primero es presentar los resultados de un análisis de los datos de la Encuesta de Riesgos Psicosociales realizada en 2010 en España por ISTAS-CCOO que muestra cómo las reestructuraciones empresariales que conllevan ajustes de plantillas (Procesos de Ajustes de Plantilla<sup>a</sup>, a partir de ahora PAP) se traducen no sólo en pérdida de empleo, sino también en peores

condiciones de trabajo, de exposición a riesgos psicosociales<sup>b</sup> y de salud entre la población “superviviente”<sup>c</sup>. El segundo es ofrecer elementos para la reflexión y las acciones preventivas específicas dirigidas a proteger la salud de este colectivo. Todo ello en un contexto en el que el volumen de paro y la destrucción y no generación de empleo tienen una gran magnitud y dramáticas consecuencias sociales.

---

<sup>a</sup> Como Procesos de Ajustes de Plantilla (PAP) nos referimos a aquellas reestructuraciones empresariales que suponen pérdidas de empleo, ya sea a partir de despidos individuales, expedientes de regulación de empleo o no renovaciones de contratos temporales.

<sup>b</sup> Los riesgos psicosociales: Son aquellas condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo con efectos nocivos sobre la salud, demostrados científicamente.

<sup>c</sup> Como población “superviviente” (*survivors*, en la literatura científica publicada en lengua inglesa) nos referimos a las personas asalariadas que trabajan en empresas en las que se ha producido un PAP y no perdieron el empleo.

Los resultados de la Encuesta de Riesgos Psicosociales en España, realizada por ISTAS-CCOO en 2010 (N=5.100, representativa de la población trabajadora por cuenta ajena), evidencian que las reestructuraciones empresariales que comportan ajustes de plantilla, que denominamos Procesos de Ajuste de Plantilla (PAP), se relacionan con una mayor dificultad para el ejercicio de derechos, el empeoramiento de las exposiciones a riesgos psicosociales y un nivel más bajo de salud mental entre aquellas personas asalariadas que no perdieron el empleo, y que denominamos "supervivientes". Estos resultados son coherentes con las conclusiones publicadas en la literatura científica.

Uno de los efectos más notables de los PAP tiene que ver con el menor ejercicio efectivo de derechos de los supervivientes: disfrutar de los días de descanso semanal, los días de vacaciones, coger un día de permiso por motivos familiares o por motivos personales, la baja por enfermedad o ir al médico en caso de necesidad, fueron menos frecuentes entre los trabajadores que habían pasado por un PAP, y menor aún entre la población superviviente que no contaba con representación legal de los trabajadores en las empresas. No coger la baja en caso de enfermedad o no ir al médico cuando fue necesario afectó al 18,4 y 16,1%, respectivamente, en los casos de PAP e inexistencia de RLT, y al 7 y 6,4% en los casos que no hubo PAP y había RLT.

La exposición a los niveles más desfavorables para la salud de riesgos psicosociales fue mayor entre los "supervivientes" a un PAP para 12 de las 23 dimensiones analizadas. Los resultados más relevantes muestran entre un 40 y un 50% de mayor probabilidad de estar en el nivel más desfavorable para la salud en 6 de ellas (ritmo de trabajo, reconocimiento, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, confianza vertical y justicia) y un aumento entre un 20 y un 39% en 6 de ellas (control sobre los tiempos a disposición, compromiso, previsibilidad, conflicto de rol, calidad de liderazgo y apoyo social de superiores).

La mayor exposición en ritmo de trabajo entre las personas que pasaron por un PAP se podría relacionar con la falta de personal (43,4% PAP frente a 25,6% no PAP) y la planificación no realista (28,1% PAP frente a 21,2% de no PAP) más frecuente entre las condiciones de trabajo de los "supervivientes". La mayor exposición a inseguridad sobre el empleo y sobre las condiciones de trabajo se podría relacionar con una continuidad en el empleo amenazada y los cambios en las condiciones de trabajo básicas que van aparejadas a los PAP, observándose entre las personas que pasaron un PAP una mayor movilidad funcional, sobre todo horizontal (24% para PAP frente a 16,4% no PAP). Los peores resultados de exposición para la población trabajadora que pasó por un PAP en reconocimiento,

apoyo social de superiores, confianza vertical, calidad de liderazgo y justicia tendrían que ver con el deterioro del trato recibido por los y las trabajadoras de la jerarquía de la empresa durante un PAP. Finalmente, la mayor exposición en control sobre los tiempos a disposición entre las personas “supervivientes” se puede relacionar con dos aspectos mencionados anteriormente: el aumento del ritmo de trabajo y sus orígenes, así como la mayor dificultad para el ejercicio de derechos relacionados con los tiempos de trabajo (hacer los días de fiesta semanal, hacer los días de vacaciones, coger un día de permiso por motivos personales y/o familiares). En síntesis, se observa un ambiente psicosocial de trabajo más nocivo consecuente con el deterioro de condiciones de trabajo.

El menor ejercicio efectivo de derechos y el empeoramiento de la exposición a riesgos psicosociales de las personas “supervivientes” podría guardar relación con el menor nivel de salud mental observado entre la población trabajadora por cuenta ajena que pasó por un PAP. Después de ajustar (eliminar el efecto de) el sexo, la edad, la categoría profesional y la relación laboral, la probabilidad de tener peor salud mental es un 15% mayor entre la población asalariada afectada por PAP comparando con la que no vivió ajustes.

Los ajustes de plantillas en España, a través de los diferentes mecanismos de no renovación de contratos, despidos in-

dividuales o expedientes de regulación de empleo, tienen una magnitud importante. En 2010, casi 2 millones de trabajadores y trabajadoras se incorporaron como beneficiarios de prestaciones por desempleo, número que nos aproxima a la cantidad de personas trabajadoras que se vieron involucradas en un PAP. Sin embargo, infravalora los PAP ya que no tiene en cuenta a aquellos que habiendo pasado por un PAP no tenían derecho a las prestaciones por desempleo. Esta realidad requiere políticas públicas y empresariales para proteger socialmente no sólo a las personas paradas, sino también para garantizar que las trabajadoras y trabajadores que continúan en la actividad laboral no vean deterioradas sus condiciones de trabajo y se implementen las acciones de prevención de riesgos laborales necesarias para garantizar la salud de la población “superviviente”.

Para salir de la crisis de una forma más justa y equitativa, CCOO ha propuesto un “gran pacto por el empleo” que recoge, entre otras, la necesaria protección de las “víctimas” de los PAP, las personas desempleadas, y de “supervivientes”, las que mantienen el empleo tras un PAP. Las evidencias de que los procesos de ajustes de plantilla suponen un empeoramiento de las exposiciones a los riesgos psicosociales y un mayor riesgo de pérdida de salud exigen que las prácticas de prevención en las empresas se intensifiquen, principalmente en lo que se refiere a la evaluación

y actividad preventiva de los riesgos psicosociales, y así lo exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Una acción preventiva que se debe producir a lo largo de todo el proceso de implantación de los PAP. Las empresas que presentan expedientes de regulación de empleo y están obligadas a realizar un plan de acompañamiento, éste

debe contemplar las medidas específicas encaminadas a controlar o eliminar los riesgos psicosociales. Frente a las obligaciones empresariales, las Administraciones Públicas deben ejercer sus funciones de vigilancia y control, por ello proponemos la creación de un programa específico de la Inspección de Trabajo.

## 03 INTRODUCCIÓN

Una de las características del modelo productivo español es la intensa utilización de los ajustes de plantilla en los procesos de reestructuración empresarial. Desde una óptica empresarial, estos procesos pueden tener una naturaleza adaptativa, también denominada reactiva, caracterizada porque los PAP se producen como respuesta a cambios externos, como pueden ser la disminución de las ventas, las dificultades de liquidez, etc., o proactiva, encaminados a reforzar la competitividad de la empresa en el mercado a través de procesos de innovación tecnológica (cambios en el producto o servicio, o en el proceso productivo)<sup>1</sup>. En España, los PAP se caracterizan por ser mayoritariamente adaptativos, como lo puede corroborar el bajo esfuerzo inversor que muestran las

empresas españolas en investigación y desarrollo respecto a la media europea<sup>2</sup>, o como puede desprenderse del hecho de que la causa técnica sea la menos utilizada en los expedientes de regulación de empleo (sólo un 1,8% de los afectados en 2010)<sup>3</sup>.

La permanente búsqueda empresarial de una mayor flexibilidad como respuesta adaptativa de las empresas a los vaivenes del mercado mediante la conjunción de distintas formas de organización de la producción y maximización de recursos humanos (como el justo a tiempo o la flexibilidad funcional...), de flexibilización de las condiciones de empleo (como la contratación temporal o la mercantilización de la relación laboral), de “ajuste” de plantillas (despidos, expedientes de regulación

de empleo, no renovación de contratos temporales), y subcontrataciones, externalizaciones..., tienen efectos en el empeoramiento de las condiciones de trabajo, la salud y el bienestar de la población trabajadora<sup>4-5-6</sup>. En el caso de los PAP, conducen a la intensificación del trabajo y al aumento de la fatiga y de la inseguridad sobre futuro entre las personas que no perdieron el empleo<sup>7</sup>.

Por otro lado, un contexto de alto desempleo, ajustes de plantillas y despidos y, en general, de políticas de flexibilización del empleo debilitan al sujeto social individual y colectivamente, limitando el poder de negociación colectiva de los trabajadores y su capacidad para el ejercicio efectivo de sus derechos mediante la amenaza sobre la seguridad en el futuro de los "supervivientes" que, en consecuencia, pueden aceptar el empeoramiento de sus condiciones de trabajo y empleo a fin de mantener el trabajo asalariado<sup>8-9</sup>.

Las prácticas de flexibilización basadas en la contratación temporal tienen un efecto parecido. Las personas con empleo temporal soportan peores condiciones de trabajo que las que tienen empleo fijo<sup>10-11</sup>, mayores exposiciones a riesgos psicosociales<sup>12-13</sup> y menos medidas de protección de la salud y de seguridad en el trabajo<sup>14</sup>. La temporalidad se asocia a un peor estado de salud mental, mayor frecuencia de accidentes de trabajo y a un mayor presentismo<sup>15-16</sup>.

El marco normativo español permite diferentes mecanismos para el ajuste de plantilla dependiendo fundamentalmente: 1) del tipo de contrato, dando lugar a finalizaciones de contrato cuando son temporales, o a despidos cuando el contrato es fijo o indefinido; 2) del número de personas afectadas por el ajuste, dándose o bien despidos objetivos individuales o finalizaciones de contrato cuando son ajustes individuales o plurales, o expediente de regulación de empleo (a partir de ahora ERE) cuando la necesidad del ajuste es colectivo; y 3) de la causa que motiva el ajuste, dando lugar a medidas extintivas cuando son causas estructurales o medidas suspensivas o de reducción de jornada cuando las causas son coyunturales.

Las medidas de ajuste de plantilla que acontecen en una misma empresa en un determinado periodo no se circunscriben a una única modalidad, sino que normalmente suelen combinar finalizaciones de contrato, despidos individuales, suspensiones temporales o extinciones colectivas. El ERE es el procedimiento colectivo a través del cual se tramita el despido, la suspensión de contratos o la reducción de jornada y, a pesar de ser un mecanismo minoritario en el caso de extinción de los contratos de trabajo, no cabe duda que marca el punto álgido en los procesos de reestructuración empresarial<sup>d</sup>.

El que se haya producido o no una reestructuración empresarial, que esta rees-

tructuración suponga un ajuste de plantilla, el tipo de procedimiento de ajuste utilizado y sobre la realidad empresarial instaurada, tienen un efecto evidente sobre las condiciones laborales. Las diferentes reestructuraciones empresariales que suponen un ajuste de plantilla permiten no sólo un mecanismo rápido y barato ante variaciones del mercado o de la demanda, sino que además ofrecen una posibilidad de control laboral para *"conseguir de los trabajadores la conducta laboral deseada"*<sup>17</sup>. De hecho, los cambios en las condiciones de trabajo no se producen sólo sobre las personas que se ven afectadas directamente por el ajuste de plantilla, que pueden quedar desvinculadas total, parcial o temporalmente de la empresa, sino también sobre las personas asalariadas que permanecen una vez concluido el ajuste que las sitúa en una posición más vulnerable<sup>10-14</sup>.

Las reducciones de plantilla deterioran la salud de las personas afectadas y de las comunidades en las que viven, y contribuyen al mantenimiento de las desigualdades sociales en salud (impacto en colectivos con alteraciones de la salud, clase social, género, edad...)<sup>10</sup>. Por un lado producen "víctimas" que, expulsadas de su empleo, ven menoscabadas sus posibilidades de sustento y de participación social, excluidas de los beneficios que ésta aporta y abocadas a un entramado de deterioro de condiciones materiales de existencia y de exposiciones psicosociales que deterioran su salud general y mental<sup>18</sup>, mostrando mayores tasas de morbilidad y mortalidad, mayor prevalencia de conductas de riesgo<sup>19</sup> y más altas tasas de suicidio<sup>20</sup>, efectos que se traducen en un deterioro de la salud general y un aumento de la mortalidad en comunidades con altas tasas de paro e inseguridad<sup>21-22</sup>.

---

<sup>d</sup> Se define por el Estatuto de los Trabajadores (artículo 51) como el procedimiento que por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción afecte en 90 días, al menos a 10 trabajadores/as en empresas de menos de 100 trabajadores; 10% de la plantilla en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, y 30 trabajadores/as en empresas que cuenten con una plantilla de 300 o más. Desde la Ley 35/2010, la suspensión de contrato o la reducción de jornada se articula mediante un ERE cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados. Los umbrales establecidos siguen siendo válidos en el caso de ERE de extinción. Se trata de un procedimiento tutelado por la autoridad laboral desde su inicio, que resuelve en el caso de que no se alcance un acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. En las empresas con plantillas superiores a las 50 personas el empresario debe realizar un plan de acompañamiento social (medida incorporada en art. 2 de la Ley 35/2010 y art. 9 del RD 801/2011 que reglamentariamente no contempla actuaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales).

Por otro lado, las reducciones de plantilla deterioran las condiciones de trabajo de las personas “supervivientes”, aquellas que mantienen su empleo tras la reestructuración, y conllevan mayores exposiciones a riesgos psicosociales con un impacto negativo en su salud. Así, se ha referido como la “enfermedad del superviviente”<sup>23</sup> al conjunto de inseguridad, culpa, pérdida de confianza y ambigüedad de rol experimentado con frecuencia por personas que han sobrevivido a despidos y para las que las condiciones de trabajo se han modificado sustancialmente<sup>24-25</sup>. Los efectos sobre la salud de las personas

“supervivientes” a reducciones de plantillas incluyen un aumento de las muertes por enfermedad cardiovascular<sup>26-27</sup>, el deterioro de la salud mental<sup>28-29</sup> y de la salud autopercebida<sup>22-25</sup>. También se ha documentado el aumento de las bajas por enfermedad entre los trabajadores con contrato indefinido y mayor tendencia a asistir al trabajo a pesar de encontrarse enfermos entre los trabajadores y las trabajadoras con contrato temporal<sup>30</sup>. En consecuencia, los PAP pueden contribuir al mantenimiento e incluso al aumento de las desigualdades sociales en salud.

## 04

## AJUSTES DE PLANTILLA, EJERCICIO DE DERECHOS, RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL EN LA ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE 2010

Nos preguntamos si en España podemos observar, como hemos visto en la literatura científica, que las reestructuraciones empresariales que conllevan ajustes de plantilla se traducen en peores exposiciones a riesgos psicosociales y de la salud de la población “superviviente”. Para ello hemos analizado la Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2010 (su contenido y metodología se describen en el Anexo 1).

La población de estudio de la Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2010, con una muestra de 5.100 personas, es representativa de la población trabajadora por cuenta

ajena e incluye tanto personas asalariadas que vivieron procesos de ajuste de plantillas (PAP) de cualquier tipo (ERE, despidos individuales o no renovaciones de contratos temporales) y que no perdieron el empleo (“supervivientes”: 791 personas, el 15,5% del total) como personas que trabajaron en empresas en las que no hubo PAP (4.319, el 84,5%) durante el año anterior a la encuesta (siempre refiriéndose a la empresa en la que trabajaban en el momento de realizarse la entrevista). De las 791 personas que estuvieron expuestas a un PAP, 504 (63,7%) eran hombres y 287 (36,3%) mujeres. Entre

la población de estudio de la encuesta, los PAP afectaron más a las empresas subcontratadas y al sector privado y a las industrias manufactureras y de la construcción<sup>e</sup>.

### MÁS DIFICULTADES PARA EL EJERCICIO DE DERECHOS ENTRE LA POBLACIÓN ASALARIADA QUE HA PASADO POR PROCESOS DE AJUSTE DE PLANTILLAS

El gráfico 1<sup>f</sup> muestra que el ejercicio efectivo de derechos fue más dificultoso entre las personas que estuvieron expuestas a PAP. Disfrutar de los días de descanso semanal, de los días de vacaciones, coger un día de permiso por motivos familiares, coger la baja por enfermedad e ir al médico cuando se necesitó, fue menos frecuente cuando se pasó por un PAP.

Las dificultades en el ejercicio de derechos son una dimensión de la precariedad en el empleo<sup>31-32</sup>, pudiendo ser el producto de la vulnerabilidad de la población trabajadora que siente amenazadas otras condiciones básicas como el empleo o el

salario y fruto de los inadecuados recursos administrativos para hacerlos cumplir<sup>33</sup>.

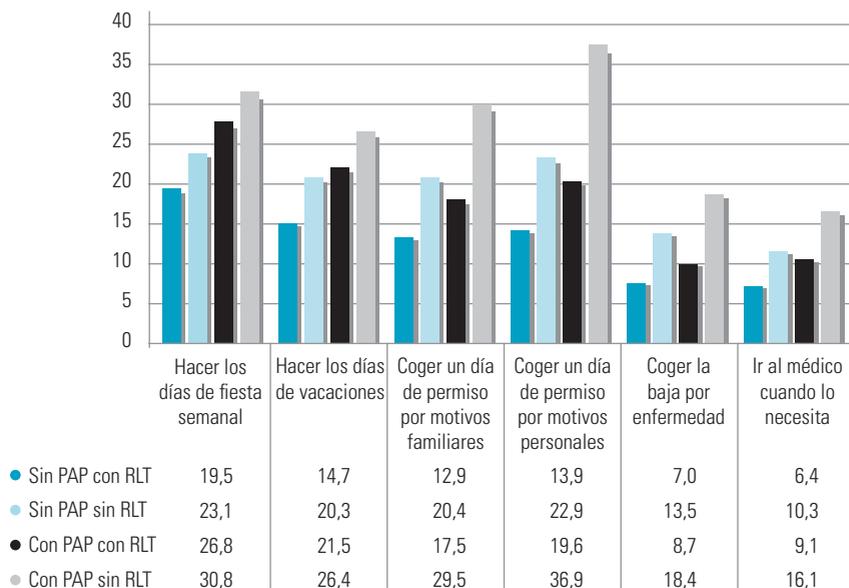
Atendiendo a los resultados mostrados en el gráfico 1, entre las personas trabajadoras que no contaron con representación legal en sus empresas (RLT, a partir de ahora) el ejercicio de estos derechos fue todavía menor. El trabajo es más precario cuanto menos controla el trabajador de forma individual o colectiva las condiciones de trabajo<sup>8</sup>. En los ámbitos donde no existe actuación sindical son los que la precariedad y las peores condiciones de trabajo resultan más frecuentes. El desarrollo efectivo de derechos, ya sean de origen legal o fruto de la negociación colectiva, resulta poco fructífero si no se acompaña de la vigilancia y exigencia de su cumplimiento en las empresas, más factible allí donde se cuenta con estructuras de representación de los trabajadores y trabajadoras. En este contexto es un reto importante la ruptura del círculo vicioso formado por la creciente precariedad y el aumento de las trabas que hallan las organizaciones sindicales en el acceso a las empresas<sup>34</sup>.

---

<sup>e</sup> Otras características de la población de estudio y de las empresas se pueden consultar en las tablas 2 y 3 del Anexo 3.

<sup>f</sup> Se pueden consultar la totalidad de los datos en la tabla 4 del Anexo 3.

**Gráfico 1.** Porcentaje de personas asalariadas que no pudieron ejercer algunos derechos en su empresa según si en ésta hubo procesos de ajuste de plantilla (PAP) y representación legal de los/las trabajadores/as (RLT) durante el año anterior a la entrevista



Es importante destacar que no coger la baja en caso de enfermedad o no ir al médico en caso de necesidad afectó al 18,4 y al 16,1% de la población, respectivamente, de los trabajadores que pasaron por PAP y no tenían RLT; y al 7 y al 6,4%, res-

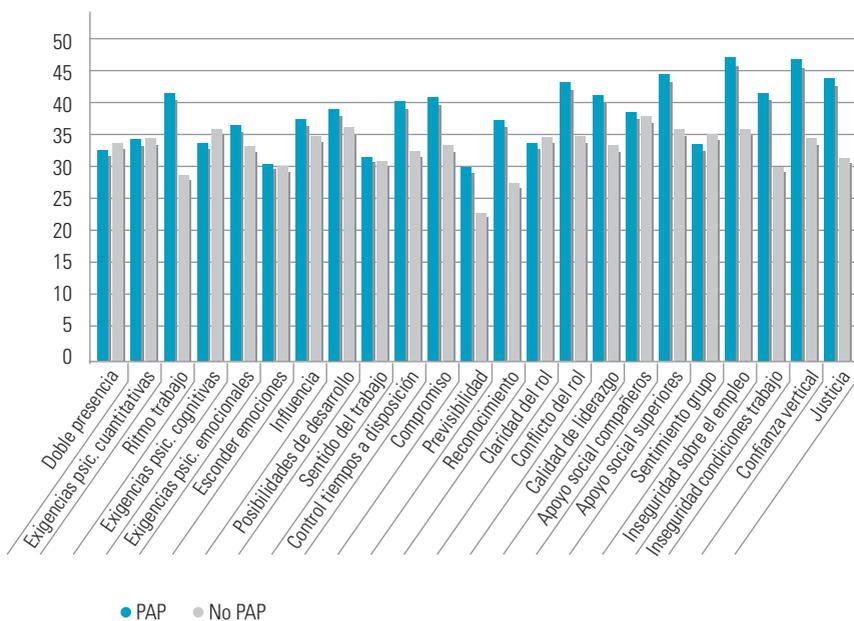
pectivamente, en los casos que no pasaron por PAP y contaban con RLT. Estos datos contradicen claramente la tesis del supuesto fraude en la incapacidad temporal aducida demagógicamente por la patronal española.

## EXPOSICIONES PSICOSOCIALES MÁS DESFAVORABLES ENTRE LAS PERSONAS EXPUESTAS A AJUSTES DE PLANTILLAS

para las personas que habían pasado por procesos de ajuste de plantillas, 13 de ellas con significación en la diferencia estadística, tal como se observa en el gráfico 2 y en la tabla 1<sup>h</sup>.

De las 23 exposiciones psicosociales comparadas<sup>g</sup>, 18 fueron más desfavorables

**Gráfico 2.** Porcentaje de personas asalariadas en España en el nivel de exposición más desfavorable a riesgos psicosociales en el trabajo según si han pasado por un Proceso de Ajuste de Plantilla (PAP) o no durante el año anterior a la entrevista



<sup>g</sup> En el Anexo 2 se describen las 23 dimensiones de riesgos psicosociales evaluadas en la encuesta.

<sup>h</sup> Se pueden consultar los porcentajes de población asalariada en cada nivel de exposición a riesgos psicosociales según se haya estado expuesto o no a un PAP en la tabla 5 del Anexo 3.

**Tabla 1.** Porcentaje de personas asalariadas en España en el nivel de exposición más desfavorable a riesgos psicosociales en el trabajo según si han pasado por un Proceso de Ajuste de Plantilla (PAP) o no durante el año anterior a la entrevista

EXPOSICIÓN PSICOSOCIAL	HAN PASADO POR UN PAP	NO HAN PASADO POR UN PAP	(p)
Doble presencia	32,5	33,6	ns
Exigencias psic. cuantitativas	34,1	34,3	*
Ritmo trabajo	41,1	29,1	**
Exigencias psic. cognitivas	33,3	36,0	*
Exigencias psic. emocionales	36,0	33,2	ns
Esconder emociones	30,3	29,9	ns
Influencia	37,4	34,7	**
Posibilidades de desarrollo	39,1	36,1	ns
Sentido del trabajo	31,6	30,9	ns
Control sobre los tiempos a disposición	39,9	32,3	**
Compromiso	40,7	33,4	**
Previsibilidad	29,7	23,0	**
Reconocimiento	37,2	27,7	**
Claridad de rol	33,8	34,5	**
Conflicto de rol	43,1	34,8	**
Calidad de liderazgo	41,2	33,3	**
Apoyo social compañeros	38,2	37,9	ns
Apoyo social superiores	44,5	35,7	**
Sentimiento de grupo	33,4	34,9	ns
Inseguridad sobre el empleo	46,8	35,9	**
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	41,3	30,0	**
Confianza vertical	46,5	34,6	**
Justicia	43,7	31,5	**

(p): Significación estadística diferencias "Personas expuestas a PAP" vs "Personas no expuestas a PAP".

\*  $p < 0,005$ ; \*\*  $p < 0,001$ ; ns: no significativa.

Comparando las personas que pasaron por un PAP con las que no, las proporciones de exposición a los niveles más desfavorables para la salud mostraron más de diez puntos de diferencia en las dimensiones de *ritmo de trabajo*, *inseguridad sobre el empleo*, *inseguridad sobre las condiciones de trabajo*, *confianza vertical* y *justicia*.

De entre las dimensiones relacionadas con el trato recibido por los trabajadores de sus superiores *reconocimiento*, *apoyo social de superiores*, *calidad de liderazgo*, *conflicto de rol*, *previsibilidad* y *compromiso* presentaron diferencias de exposición de entre diez y seis puntos, estando en peor situación aquellas personas asalariadas que pasaron por un PAP. También se distingue *control sobre los tiempos* con más de 7 puntos de diferencia.

En las dimensiones de *apoyo social de compañeros de trabajo*, *doble presencia*, en la mayoría de *exigencias psicológicas* (con la excepción del ritmo de trabajo) y en la mayoría de las dimensiones relacionadas con el control en el trabajo (*influencia*, *posibilidades de desarrollo* y *sentido del trabajo*) no se mostraron diferencias significativas o éstas fueron muy pequeñas.

En el gráfico 3 estas diferencias de proporciones (*o prevalencias*) se muestran expresadas en términos de asociación (*o razones de prevalencia, PR*)<sup>i</sup>. Globalmente, de las 23 dimensiones psicosociales analizadas, el hecho de haber pasado por un PAP aumenta la probabilidad de exposición a riesgos psicosociales en el nivel más desfavorable para 12 de ellas de manera estadísticamente significativa, comparando con las personas que no experimentaron un proceso de ajuste de plantilla. Los resultados mostraron un aumento de entre un 40 y un 50% la probabilidad de estar en el nivel más desfavorable para la salud en 6 de ellas (*ritmo de trabajo*, *reconocimiento*, *inseguridad sobre el empleo*, *inseguridad sobre las condiciones de trabajo*, *confianza vertical* y *justicia*) y un aumento entre un 20 y un 39% en 6 de ellas (*control sobre los tiempos a disposición*, *compromiso*, *previsibilidad*, *conflicto de rol*, *calidad de liderazgo* y *apoyo social de superiores*). En 11 dimensiones no se observó una mayor probabilidad de exposición, o bien esta mayor probabilidad no fue significativa, entre los trabajadores y trabajadoras que pasaron por un PAP (*doble presencia*, *exigencias psicológicas*

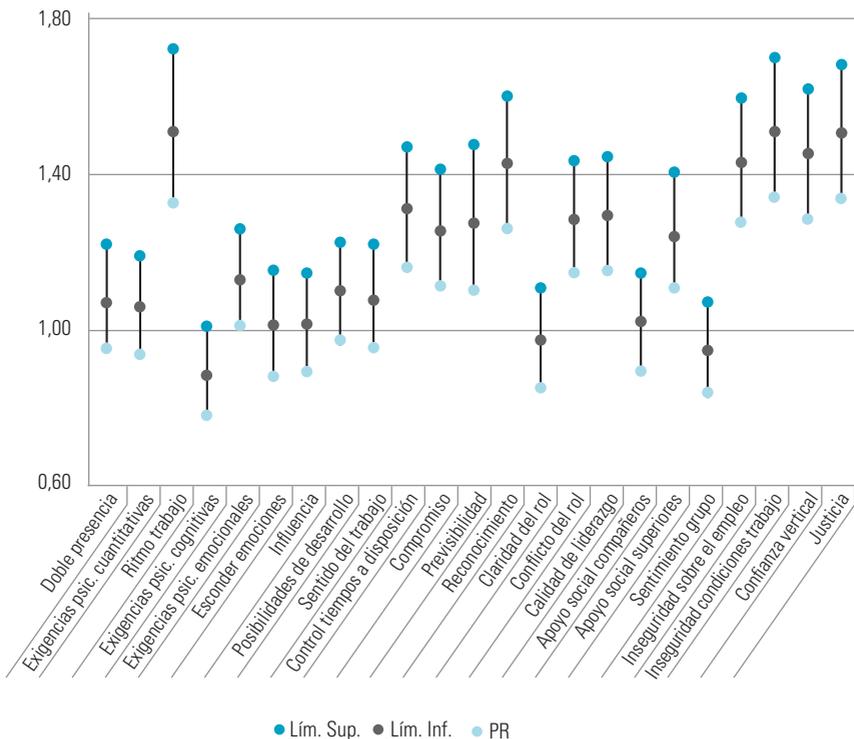
<sup>i</sup> Las PR se interpretan como el número de veces que es más probable que las personas que han pasado por un PAP tengan los peores niveles de exposición a riesgos psicosociales comparando con las que no han pasado por un PAP.

<sup>j</sup> En la tabla 6 del Anexo 3 se puede consultar este resultado en valores numéricos.

cuantitativas, exigencias psicológicas cognitivas, exigencias psicológicas emocionales, esconder emociones, influencia,

posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, claridad de rol, apoyo social de compañeros y sentimiento de grupo).

**Gráfico 3.** Asociación entre ajuste de plantilla y exposición a niveles más desfavorables para la salud de riesgos psicosociales entre las personas que no perdieron el empleo. Razones de prevalencia ajustadas por edad y sexo e intervalos de confianza del 95%



En definitiva, ambos análisis mostraron resultados similares.

El origen de un ritmo de trabajo elevado entre los que pasaron por un PAP podría relacionarse con la falta de personal (43,4%

PAP frente a 25,6 no PAP) y una planificación de la producción no realista (28,1% PAP frente a 21,2 no PAP), condiciones de trabajo mucho más frecuentes entre la población que pasó por PAP que entre la que

no, siendo las condiciones de trabajo que más diferenciaron una y otra población. Estos resultados estarían relacionados, como se muestra en el epígrafe siguiente "Impacto y evolución de los PAP en España" y en el Anexo 4, con el tipo de PAP mayoritario en España que tiene como objetivo económico la mejora de resultados tanto a corto plazo, a partir del ahorro de costes que supone la propia reducción del volumen de empleo, como a medio y largo plazo, por el aumento de productividad de los trabajadores "supervivientes". Precisamente, el deterioro de las condiciones de trabajo que se produce entre los trabajadores y trabajadoras "supervivientes" es el mecanismo empleado por las empresas para asegurar los incrementos de productividad del trabajo, especialmente, en empresas con estrategias adaptativas<sup>k</sup>.

Los resultados en relación con *inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo* tienen que ver con las amenazas de continuidad en el empleo y de cambios en condiciones de trabajo básicas, que van aparejadas a los PAP. La falta de personal fruto del exceso de recortes en el volumen de plantilla se

convertiría en movilidad funcional para parte de los supervivientes. Entre los que pasaron por un PAP, existió algo más de movilidad funcional ascendente (10,6% PAP frente a 8,3% no PAP), pero sobre todo más movilidad horizontal (24% PAP frente a 16,4% no PAP), que supone que se hacen más tareas pero de la misma complejidad. Conviene aclarar que la movilidad funcional horizontal puede suponer una disminución relativa de la monotonía (en trabajos de bajo contenido, muy estandarizados y pautados), pero no parece aportar mejoras sustanciales de las exposiciones psicosociales. Es más, puede suponer un empeoramiento si la movilidad funcional horizontal implicara mayores exigencias (de cantidad de trabajo, calidad, ritmo...) o desequilibrio entre éstas y las compensaciones obtenidas por asumirlas (en términos de salario o de mejora de condiciones de trabajo)<sup>35</sup>. Por otra parte, la amenaza de continuidad en el empleo podría estar en la base de los resultados relativos a *previsibilidad* (relacionada con la información sobre el futuro) y *compromiso* (relacionado con las circunstancias en las que el trabajador desarrolla su actividad laboral).

---

<sup>k</sup> Los efectos sobre la productividad y las condiciones de trabajo son muy distintos en su origen si la reducción de plantilla está producida por un proceso de innovación tecnológica o como resultado de un simple proceso de adaptación cuantitativa a la evolución del mercado. El Anexo 4 nos muestra cómo la causa técnica es la menos utilizada por las empresas españolas, lo que vendría a corroborar el mayor peso de la estrategias adaptativas frente a la proactivas.

Los peores resultados de exposición para la población trabajadora que pasó por un PAP en *reconocimiento, apoyo social de superiores, confianza vertical, calidad de liderazgo y justicia* tendrían que ver con el deterioro en el trato de la jerarquía de la empresa durante un PAP<sup>7-36</sup>.

La mayor exposición a la dimensión control sobre los tiempos a disposición entre las personas trabajadoras que han pasado por un PAP se puede relacionar con dos aspectos mencionados anteriormente: el aumento del ritmo de trabajo y sus orígenes, así como la mayor dificultad para el ejercicio de derechos relacionados con los tiempos de trabajo (días de descanso semanal, días de vacaciones, coger un día de permiso por motivos personales y/o familiares).

Así, estos resultados relativos a las exposiciones son congruentes con las estrategias empresariales adaptativas que buscan la mejora de la productividad y rentabilidad empresarial en base a la reducción de plantillas y a la amenaza de continuidad en el empleo y la exigencia de disponibilidad de la población trabajadora para cambiar condiciones de trabajo básicas de los "supervivientes" y que tienen su traducción en la intensificación del trabajo y el deterioro de las condiciones de trabajo y las mayores dificultades para el ejercicio efectivo de derechos.

La *doble presencia* mostró una distribución independiente de los procesos de ajuste de plantilla, probablemente por ser, de entre todas las dimensiones psicosociales, la única que tiene relación con factores extralaborales y, en concreto, con la división sexual del trabajo doméstico familiar y las desigualdades de género aparejadas<sup>37</sup>.

Las *exigencias emocionales y de esconder emociones* también se muestran independientes de los PAP, probablemente por ser las dimensiones psicosociales que menos tienen que ver con la organización del trabajo y más con la naturaleza de la tarea.

Las dimensiones de *influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo y exigencias psicológicas cognitivas*, estrechamente relacionadas con los métodos de trabajo<sup>13</sup>, no observaron diferencias significativas probablemente porque los métodos de trabajo y producción de las empresas con PAP adaptativos, que son los mayoritarios en España, no sufren cambios importantes.

Tampoco se observaron diferencias significativas en las exposiciones a *apoyo social de compañeros* y *sentimiento de grupo*, lo que pone de manifiesto que el apoyo y solidaridad entre compañeros no se deteriora en las empresas que han pasado por un PAP.



# 05

## IMPACTO Y EVOLUCIÓN DE LOS PAP EN ESPAÑA

Los datos del primer trimestre de 2011 de la EPA sitúan una vez más la magnitud del desempleo en España y la desigualdad social que crece. Con casi cinco millones de personas en paro y una tasa de desempleo del 21,3%, más del doble de la de la Unión Europea, que afecta a más del 65% de las personas entre 16 y 19 años, a más del 41% de las de entre 20 y 24 y al 32% de las inmigrantes. En cuanto a la desigualdad de género, ante similares tasas de paro se contraponen 14 puntos de diferencia de la tasa de actividad de hombres y mujeres.

El Boletín de Estadísticas Laborales (BEL), dependiente del Ministerio de Tra-

bajo e Inmigración, ofrece información acerca de las "altas iniciales de beneficiarios de prestaciones contributivas según causa de derecho". Esta base de datos nos permite ponderar cuál es el impacto de las diferentes medidas de ajuste de plantilla. Hemos de ser conscientes que esta fuente estadística deja fuera todos aquellos despidos o finalizaciones de contrato que no hayan generado el periodo contributivo suficiente para ser beneficiario de una prestación. Sin embargo, como advierten en Malo y Toharia<sup>38</sup>, "*los datos de las prestaciones pueden considerarse una buena aproximación del número de despedidos*".

**Tabla 4.** Altas iniciales de beneficiarios de prestaciones contributivas según causa de derecho

AÑOS	TOTAL	CESE POR DESPIDO				ERE		Fin contrato temporal	Otras causas
		Sentencia juzgado	Despido por Ley 45/2002	Causas objetivas	SMAC(1) y finalización prueba	Extinción	Suspensión y desempleo parcial		
2006	1.431.499	8.353	352.769	41.770	39.245	27.788	8.244	944.537	8.793
2007	1.561.767	6.795	410.785	40.006	36.588	28.709	16.259	1.013.043	9.582
2008	2.236.753	9.466	627.645	85.718	45.454	37.781	40.405	1.379.358	10.926
2009	2.557.901	17.778	676.596	144.508	36.135	75.610	379.062	1.213.536	14.676
2010	1.935.370	18.949	505.898	139.177	24.989	70.373	180.409	980.607	14.968

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de Estadísticas Laborales (BEL).  
(1 SMAC= Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación).

A la vista de los datos que arroja la tabla 4, podemos establecer una serie de conclusiones. Primero, que el número de despidos es abultado en todo el periodo, también en época de “bonanza económica”, pese a su importante comportamiento procíclico. Este importante volumen de despidos en momentos económicos expansivos mostraría cómo su uso no sólo responde a necesidades objetivas de reestructuración

empresarial, sino también a la voluntad de utilizar la extinción como mecanismo de control, consiguiendo así una amplia precarización de la población trabajadora y no una consolidación de privilegios del segmento estable<sup>39</sup>. En segundo lugar, la finalización de contrato es el mecanismo de extinción más utilizado, seguido del despido por Ley 45/2002<sup>1</sup>, lo que en palabras de Malo y Toharia<sup>21</sup> implica “*que se haya*

<sup>1</sup> Esta ley propició lo que se ha dado en llamar despido exprés: se da la posibilidad a la empresa de reconocer la improcedencia del despido disciplinario, consignando en el plazo de cuarenta y ocho horas en el Juzgado de lo Social el importe de la indemnización que corresponda por el despido improcedente.

*descausalizado del todo el despido*", lo que muestra cómo la agilidad del procedimiento y la ausencia de tutela de un tercero en la decisión de la extinción son los dos elementos que determinan la preferencia empresarial por el tipo de ajuste finalmente utilizado. Y tercero, los procedimientos de ajuste se dan fundamentalmente sirviéndose de procedimientos individuales, teniendo los ERE una proporción relativamente pequeña como mecanismo de ajuste, si bien los trabajadores afectados por ERE se incrementan de forma sustancial con la llegada de la crisis económica, pasando de representar el 3% del total del ajuste de empleo en 2007 a un 18% durante 2009.

La razón del aumento en la utilización del ERE como ajuste de plantilla en esta última etapa de crisis económica tenemos que buscarla en la necesidad de las empresas de acometer ajustes importantes en el número de trabajadores, que sólo es posible realizar mediante el procedimiento colectivo por superar los umbrales previstos en el periodo que se establece por ley. Sin embargo, pese al importante

aumento, sorprende que el ajuste vía ERE no haya tenido un mayor protagonismo. Las razones pueden ser tres. En primer lugar, las propias características de la estructura empresarial en el Estado español donde predomina la microempresa con unos volúmenes de plantilla pequeños que les exime de la necesidad de articular un despido mediante este procedimiento. En segundo lugar, el importante colchón de temporalidad ha permitido disminuir las plantillas de forma importante sin recurrir al despido<sup>m</sup>. Por último, es posible que se realice una práctica fraudulenta al despedir de forma individual a volúmenes de trabajadores que deberían despedirse mediante el despido colectivo por superar los umbrales previstos dentro de los 90 días que marca la ley<sup>n</sup>. El uso del ERE como mecanismo de ajuste es menor en aquellas empresas en las que no existe representación sindical y donde mayores son las tasas de temporalidad. En el Anexo 3 se recogen los datos de evolución de los ERE que sustentan estas afirmaciones.

---

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

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



# 06

## PROPUESTAS PARA LA ACCIÓN

Cuando nos referimos a los PAP, identificamos de forma clara a dos colectivos: las “víctimas” que pierden el empleo, y los “superviviente”, las que mantienen el empleo. Las propuestas y acciones de CCOO abarcan la defensa de ambos colectivos, que necesariamente se deben contemplar de forma conjunta. Para hacer frente al grave problema del desempleo es necesario la protección económica y social de las personas afectadas, acompañadas de políticas activas de empleo, incentivando principalmente las políticas económicas que conlleven un cambio de modelo productivo generador de empleo de calidad que no reproduzca los errores del modelo actualmente en crisis de generación de

puestos de trabajo en condiciones de precariedad y bajos salarios. Y en relación a las personas “supervivientes” garantizar que las condiciones de trabajo no se deterioren y que no existan retrocesos en el ejercicio de derechos. Con el objetivo de alcanzar una salida “más justa y equitativa de la crisis”, CCOO ha propuesto un GRAN PACTO POR EL EMPLEO.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, los datos de este documento evidencian la necesidad de acciones preventivas específicas para proteger la salud de trabajadores y trabajadoras que no pierden su empleo, pero pueden perder su salud tras un proceso de ajuste de plantilla.

De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>o</sup> (LPRL), el empresario tiene la obligación de garantizar la salud de los trabajadores y trabajadoras y, como hemos señalado anteriormente, los PAP pueden suponer un empeoramiento de las condiciones de trabajo y una mayor exposición a riesgos psicosociales, de manera que existe la obligación empresarial de establecer un plan de acción preventiva, con la participación de los delegados y delegadas de prevención. Y, en todo caso, la situación de un PAP no puede exonerar de la aplicación de la LPRL.

Partimos de un incumplimiento empresarial importante en relación a la LPRL<sup>o</sup>, de manera que es probable que las empresas con procesos de ajustes de plantilla no dispongan de dicha evaluación, por lo que será imprescindible su realización. En todo caso resaltar que el art. 16.2.a de la LPRL señala que “la evaluación de riesgos laborales será actualizada cuando cambien las

condiciones de trabajo”, de manera que ante la aplicación de un PAP se debe exigir una nueva evaluación de riesgos y su consecuente planificación de la acción preventiva.

Una fase importante del proceso de un PAP es su implantación progresiva en el tiempo, y en relación a la exposición a riesgos psicosociales, su relación con exposiciones como la inseguridad sobre el empleo y la inseguridad sobre las condiciones de trabajo, de manera que se debe garantizar la información y transparencia durante todo el proceso, con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La obligación empresarial de prevención, legal y socialmente ineludible, supone a su vez la obligación de las Administraciones Públicas de hacer cumplir las leyes también en este aspecto. Esta obligación incluye desde la exigencia de la evaluación de riesgos psicosociales ante la previsión de cambios sustanciales

---

<sup>o</sup> Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

<sup>p</sup> Debe tenerse en cuenta que los riesgos psicosociales en España son los menos controlados. Según la ENGE (Encuesta Nacional de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas), realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en 2009, el 58,5% de los centros de trabajo no ha realizado la evaluación de riesgos psicosociales o cree no necesitar aplicar ninguna medida al respecto.

de la organización y las condiciones de trabajo, y la consiguiente planificación de la actividad preventiva, hasta el requerimiento de tales planes para la concesión de la autorización administrativa de un expediente de regulación de empleo y, por supuesto, de sus diversas implicaciones de promoción, inspección y sanción de incumplimientos.

Una mención específica requiere el plan de acompañamiento social, que es un documento obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores/as con procesos de despidos colectivos, tal y como viene marcado en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, y el RD 801/2011, de 10 de junio, y que tiene como objetivo definir las medidas adoptadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de dichos procesos. En esta nueva normativa no aparece de forma explícita el deber de evaluar y prevenir los riesgos sobre la salud, pero, como hemos visto, sí que se recoge en la

LPRL. Por lo tanto, sería conveniente que la representación legal de los trabajadores en la empresa y la Administración exigiesen que el plan de acompañamiento social, documento que es básico para la aceptación o no de un expediente de regulación de empleo, contemplase las actuaciones previstas en materia de prevención de riesgos laborales.

Proponemos la creación de un programa específico de vigilancia y control de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social. La vigilancia se debe aplicar a las empresas con ERE (a través del plan de acompañamiento social), pero en todo caso también en las empresas con procesos de reducción de plantillas individuales, ya sea a través del mecanismo de no renovación de contratos o de despidos. Proponemos que en dicho programa se incluyan las empresas con ERE, así como las empresas que acumulen un 5% de no renovación de contratos y/o despidos individuales.



## REFERENCIAS

- 
- <sup>1</sup> Romero G. "Esquema conceptual para las reducciones de plantilla en las empresas españolas". *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de Empresa*, 2003, 9(3): 95-110.
  - <sup>2</sup> "Tecnología e innovación en España. Informe Cotec 2011". Fundación Cotec para la Innovación Tecnológica.
  - <sup>3</sup> *Boletín de Estadísticas Laborales*. "Regulación de empleo". Disponible en: <http://www.mtin.es/estadisticas/bel/REG/index.htm>
  - <sup>4</sup> Landsbergis PA, Cahill J, Schnall P. "The impact of lean production and related new systems of work organization on worker health". *Journal of Occupational Health Psychology* 1999; 4(2):108-130.
  - <sup>5</sup> Landsbergis P. "The changing organization of work and the health and safety of working people: A commentary". *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2003; 45(1):61-72.
  - <sup>6</sup> Parker SK. "Longitudinal Effects of Lean Production on Employee Outcomes and the Mediating Role of Work Characteristics". *Journal of Applied Psychology* 2003, 88(4): 620-634.
  - <sup>7</sup> Kieselbach T (Coord). *Health in restructuring: Innovative approaches and policy recommendations* (HIRES). Munich: Rainer Hampp Verlag 2009.

- <sup>8</sup> Miguélez F, Prieto C. "Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa". *Política y Sociedad*, 2009, 46 (1-2): 275-287.
- <sup>9</sup> Cano E. "La extensión de la precariedad laboral como norma social. Sociedad y utopía". *Revista de Ciencias Sociales*, 2007, 29: 117-137.
- <sup>10</sup> Benach J, Muntaner C, eds. *Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una perspectiva global*. Barcelona: Icaria. 2010.
- <sup>11</sup> Letourneau V. *Precarious employment and working conditions in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 1998.
- <sup>12</sup> Moncada S, Llorens C, Gimeno X, Font, A. "Exposición laboral a riesgos psicosociales en población asalariada española". En: Moncada S, Llorens C (Ed). *Organización del trabajo, factores psicosociales y salud. Experiencias de prevención*. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. 2007.
- <sup>13</sup> Llorens C, Alós R, Cano E, Font A, Jódar P, López V, Navarro A, Sánchez A, Utzet M, Moncada S. "Psychosocial risks exposures and labour management practices. An exploratory approach". *Scan J Public Health* 2010; 38 (Suppl 3): 125-136.
- <sup>14</sup> Quinlan M, Bohle P, Mayhew C. "The global expansion of precarious employment, work disorganisation and occupational health: Placing the debate in a comparative historical context". *Int J Health Serv*, 2001; 31(3): 507-536.
- <sup>15</sup> Ferrie JE, Westerlund H, Virtanen M, Vahtera J, Kivimäki M. "Flexible labor markets and employee health". *Scandinavian Journal of Work, Environment Health*, 2008; (Suppl 6): 98-110.
- <sup>16</sup> Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M, Vahtera J. "Temporary employment and health: a review". *Int J Epidemiol*, 2005; 34(3): 610-622.
- <sup>17</sup> Edwards, R. "Conflicto y control en el lugar de trabajo", en Toharia, L. (ed.): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza. 1983.
- <sup>18</sup> Paul KI, Moser K. "Unemployment impairs mental health: meta-analyses". *J Vocat Behav*. 2009; 74: 264-82.
- <sup>19</sup> Kieselbach T (ed). *Social convoy in enterprise restructuring in Europe*. Munich: Rainer Hampp Verlag 2006.
- <sup>20</sup> Eliason M, Storrie D. Does Job. *Loss Shorten Life? Göteborg University, Working Papers in Economics*, 153, 2007.
- <sup>21</sup> Hammarstrom A, Janlert U. "An agenda for unemployment research: a challenge for public health". *Int J Health Serv*. 2005; 35(4): 765-77.

- <sup>22</sup> Rugulies, R., Aust, B., Burr, H., & Bültmann, U. "Job insecurity on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the Danish workforce". *Journal of Epidemiology and Community Health*, 2008, 62: 250-8.
- <sup>23</sup> Noer DM. "Layoff Survivor Sickness: What it is and what to do about it". In M. K. Gowing et al. (eds.), *The new organisational reality? Downsizing, restructuring and revitalization*. Washington D.C.: American Psychological Association 1997.
- <sup>24</sup> Lee, G. & Teo, A. "Organizational Restructuring: Impact on trust and work satisfaction". *Asia Pacific Journal of Management* 2005, 22: 23-39.
- <sup>25</sup> Kivimäki M, Vahtera J, Pentti J, Thomson, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2001). "Downsizing, changes in work and self-rated health of employees: A 7-year 3-wave panel study". *Anxiety, Stress and Coping* 2001, 14: 59-73.
- <sup>26</sup> Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J. "Effects of organisational downsizing on health of employees". *The Lancet*, 1997; 350: 1124-28.
- <sup>27</sup> Vahtera J, Kivimäki M, Pentti J, Linna A, Virtanen M, Virtanen P, Ferrie JE. "Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study". *BMJ*, doi:10.1136/bmj.37972.496262.0D (published 23 February 2004).
- <sup>28</sup> Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. No security: "A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences". *Journal of Occupational Health Psychology* 2002, 7: 242-264.
- <sup>29</sup> Ferrie JE, Shipley M J, Marmot MG, Martikainen P, Stansfeld S. "Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of associations with health". *Journal of Occupational Health Psychology* 2001, 6: 26-42.
- <sup>30</sup> Kivimaki M, Vahtera J, Elovainio M, Pentti J, Virtanen M. "Human costs of organizational downsizing: Comparing health trends between leavers and stayers". *American Journal of Community Psychology*, 2003; 32(1-2): 57-67.
- <sup>31</sup> Amable, M. "La precariedad laboral y su impacto sobre la salud. Un estudio en trabajadores asalariados en España". Tesis doctoral. UPF, 2006.
- <sup>32</sup> Vives, A. "A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce". Tesis doctoral. UPF 2010.
- <sup>33</sup> Vogel, L. "Derecho del trabajo y precarización de derechos en los Estados de la Unión Europea" en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1996; n 9, Madrid.
- <sup>34</sup> Pitxer J.V. y Sánchez A.: "Estrategias sindicales y modelo económico español" en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2008; n 26, Madrid.

- <sup>35</sup> Bambra C, Egan M, Thomas S, Petticrew M, Whitehead M. "The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. 2. A systematic review of task restructuring interventions". *J Epidemiol Community Health*, 2007; 61: 1028-1037.
- <sup>6</sup> Ostry A S, Hershler R, Kelly S, Demers P, Teschke K, Herrtzman C. "Effects of de-industrialization on unemployment, re-employment, and work conditions in a manufacturing workplace". *BMC Public Health*, 2001: 1-15.
- <sup>37</sup> Moreno N, Moncada S, Llorens C, Carrasquer P. "Double presence, paid work, and domestic-family work". *New Solutions*, 2010; 20 (4): 511-526.
- <sup>38</sup> Malo M A, Toharia L. "La reforma de los despidos de 2002". *Revista Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2008, 76: 111-127.
- <sup>39</sup> Cano E. "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 1998; 13: 207-227.

# ANEXOS

**Anexo 1.** Metodología de la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010

**Anexo 2.** Resumen de la definición de las exposiciones a riesgos psicosociales utilizadas en el estudio

**Anexo 3.** Información complementaria de los resultados de la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010

**Anexo 4.** Evolución de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE): Características del mercado de trabajo e impacto sindical



ANEXO  
**01**

## METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2010

### POBLACIÓN DE ESTUDIO

La Encuesta de Riesgos Psicosociales (ERP) se realizó en 2010 a una muestra representativa de la población asalariada en España. Los criterios de inclusión fueron: personas de entre 16 y 65 años, residentes en territorio español, que durante la semana anterior a la entrevista hubieran estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución, incluyendo personas trabajadoras en el marco de las relaciones laborales y de la función pública y trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE). En adelante nos referiremos a esta población como “asalariada”, aunque normativamente incluye personas que no lo son. Se incluyeron aquellas personas que teniendo empleo hubieran estado temporalmente ausentes del mismo.

Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional al doble nivel por comunidad autónoma y tamaño de hábitat. Se establecieron cuotas por sexo y edad, utilizando los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre

de 2009. El método de muestreo fue polietápico, siendo las unidades muestrales en cada etapa: municipios (estratificados por comunidad autónoma y tamaño), secciones censales, viviendas familiares e individuos. La selección de la vivienda se realizó mediante rutas aleatorias y la de la persona a entrevistar dentro de cada vivienda por tabla de números aleatorios y de acuerdo a cuotas de sexo y edad.

El tamaño muestral se fijó en 5.100 individuos, con un error muestral del  $\pm 1,98$  en condiciones de máxima incertidumbre y para poblaciones infinitas ( $p = q = 0,5$ ) y nivel de confianza del 95,5%  $2\sigma$ . La tasa de respuesta (antes de sustituciones) fue del 53%.

## MEDIDAS

La tabla 1 resume las medidas realizadas. En los apartados de factores psicosociales, precariedad laboral, salud y bienestar se emplearon escalas de 3 a 6 preguntas tipo Likert de 5 o 6 categorías de respuesta. En los otros casos se usaron preguntas cerradas con varias categorías de respuesta excluyente. En algunos casos se usó la respuesta múltiple (tipo de expediente de regulación de empleo -ERE-) o continua (promociones, quantum tiempo de trabajo, horarios asociales, tamaño hogar, menores y dependientes, edad), y tres preguntas fueron abiertas (ocupación y tareas que requiere la ocupación, actividad principal de la empresa) y codificadas posteriormente.

**Tabla 1.** Resumen de las medidas realizadas en la Encuesta de Riesgos Psicosociales

<b>GRANDES APARTADOS</b>	Dimensiones y número de preguntas (en paréntesis) en cada una
<b>FACTORES PSICOSOCIALES</b>	Doble presencia (4); exigencias psicológicas cuantitativas (4); ritmo de trabajo (3); exigencias psicológicas cognitivas (6); exigencias psicológicas emocionales (5); esconder emociones (5); influencia (5); posibilidades de desarrollo (4); sentido del trabajo (3); control sobre los tiempos a disposición (3); compromiso (4); previsibilidad (2); reconocimiento (4); claridad de rol (4); conflicto de rol (4); calidad de liderazgo (6); apoyo social compañeros (3); apoyo social superiores (3); sentimiento de grupo (3); inseguridad sobre el empleo (2); inseguridad sobre las condiciones de trabajo (4); confianza vertical (4); justicia (4).
<b>CARACTERIZACIÓN SOCIAL</b>	Edad (1); sexo (1); nivel de instrucción (1); origen geográfico (1); tamaño del hogar (1); menores de 12 años y personas dependientes (2); trabajo doméstico y familiar (1).
<b>OCUPACIÓN ACTUAL</b>	Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) al cuarto nivel.
<b>PRÁCTICAS DE GESTIÓN DE LA MANO DE OBRA</b>	Relación laboral: tipo de contrato (3), antigüedad (1), ajustes de plantilla (2); promoción (2); mejora condiciones de trabajo (7); jornada (jornada ordinaria, extraordinaria, distribución diaria y semanal, exigencias de disponibilidad y posibilidad de adaptabilidad, tiempo de desplazamiento) (9); retribución (quantum, estructura salarial, criterios variables) (13); diseño del proceso de trabajo: contenido del trabajo (3), participación directa (consultiva y delegativa) (4), trabajo en equipo (3), movilidad funcional (1), intensificación del trabajo (5).
<b>PRECARIEDAD LABORAL*</b>	Temporalidad (2); empoderamiento (3); vulnerabilidad (abuso de poder) (6); nivel salarial (3); derechos laborales (7); ejercicio efectivo de derechos (festivos, vacaciones, permisos, visitas médicas, incapacidad transitoria) (6).
<b>CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA</b>	Titularidad (pública, privada, mixta) (1); tamaño (1); posición en cadena de valor (subcontrata, ett, actividad económica de la empresa -CNAE) (4); existencia de representación de los trabajadores (1).
<b>SALUD Y BIENESTAR</b>	Salud general (1); salud mental (4); estrés (4); burn out personal (4); satisfacción en el trabajo (1).

\* Items de la Escala de Precariedad Laboral (EPRES)<sup>1</sup>, algunos de los cuales coinciden con otros de prácticas de gestión de la mano de obra.

## RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información fue recogida mediante la administración de un cuestionario estandarizado por entrevista personal CAPI (*Computer Assisted Personal Interview*) en el domicilio de las personas seleccionadas. La entrevista no excedió, en general, los 40 minutos.

Se realizó una entrevista por hogar y portal. Las sustituciones se realizaron en dos situaciones: cuando en el hogar se encontró una persona que cualificaba pero rechazó realizar la encuesta, o bien si en el hogar había una persona que cualificaba pero no se pudo contactar después de dos visitas en distinto horario. En ambos casos se substituyó por otra persona de características similares. Las entrevistas se realizaron en dos oleadas, junio-julio y octubre de 2010.

42

## DEFINICIÓN DE VARIABLES

Para las variables de exposición psicosocial, estrés, salud, bienestar y satisfacción se tomaron las definiciones descritas en los respectivos manuales de referencia de sus instrumentos de procedencia<sup>2-3</sup>. Las variables de condiciones de trabajo y de prácticas de gestión de la mano de obra fueron definidas de acuerdo a la conceptualización establecida en los análisis con la encuesta de riesgos psicosociales de 2005<sup>4</sup> y adaptada en 2010<sup>5</sup>. Haber pasado por procesos de ajuste de plantilla (PAP) fue definida como la existencia, o no, durante el año anterior a la entrevista de algún expediente de regulación de empleo, despidos o no renovaciones de contratos de personal temporal.

---

<sup>1</sup> Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, et al. The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *OEM* 2010 67(8):548-55.

<sup>2</sup> Moncada S, Llorens C, Kristensen T. *ISTAS21 COPSQ*. Versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen. Barcelona, ISTAS 2002.

<sup>3</sup> Alonso J, Prieto L, Antó JM. La versión española del "SF-36 Health Survey" (Cuestionario de Salud SF-36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos. *Medicina Clínica* 1995; 104(20):771-776.

<sup>4</sup> Llorens C, Alós R, Cano E, Font A, Jódar P, López V, Navarro A, Sánchez A, Utzet M, Moncada S. Psychosocial risks exposures and labour management practices. An exploratory approach. *Scan J Public Health* 2010; 38 (Suppl 3):125-136.

<sup>5</sup> Grupo de Trabajo de la ERP 2010. Condiciones de trabajo y prácticas de gestión de la mano de obra en la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010. Barcelona: ISTAS 2010. Documento interno.

## ANÁLISIS

Después de un primer análisis descriptivo univariado se construyeron todas las escalas (psicosociales, salud y bienestar, precariedad...) mediante los procedimientos habituales (análisis factorial y de consistencia interna) y se estandarizaron para que su recorrido oscilara entre 0 y 100.

Las dimensiones psicosociales fueron posteriormente categorizadas en tres niveles de puntuación conforme a una distribución teórica en terciles y definidos, en el caso de las psicosociales como "más favorable para la salud" (*o verde*), "intermedio" (*o amarillo*) y "más desfavorable para la salud" (*o rojo*). Las dimensiones de burn out, estrés y satisfacción fueron tratadas de la misma forma descrita, pero etiquetadas específicamente. La dimensión de salud mental fue categorizada en dos tramos de puntuación superior e inferior a la mediana.

El análisis de la relación entre las condiciones de trabajo y las exposiciones psicosociales, la salud mental y los procesos de ajuste de plantilla fue abordado en varias fases. En una primera se estudiaron las distribuciones de frecuencias de las exposiciones psicosociales y las condiciones de trabajo entre las personas que habían estado expuestas a procesos de ajuste de plantillas (PAP) y las que no, tratadas como variables categóricas, y se compararon en tablas de contingencia.

Entre las exposiciones a riesgos psicosociales se consideraron las 23 dimensiones procedentes del COPSQ II que se incluyeron en la encuesta para la producción de la versión 2 del instrumento COPSQ Iistas21 de evaluación y prevención de riesgos psicosociales. Estas dimensiones son: doble presencia, exigencias psicológicas cuantitativas, ritmo de trabajo, exigencias psicológicas cognitivas, exigencias psicológicas emocionales, esconder emociones, influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo, control sobre los tiempos a disposición, compromiso, previsibilidad, reconocimiento, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, apoyo social compañeros, apoyo social superiores, sentimiento de grupo, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, confianza vertical y justicia.

Posteriormente se abordó un análisis multivariable en el que se ajustaron modelos de regresión multinominal o logística binaria, de acuerdo con el número de categorías de la variable dependiente en cada caso (exposiciones psicosociales, condiciones de trabajo, salud mental), y en los que las variables independientes fueron: la exposición a procesos de ajuste de plantillas (PAP, 2 categorías), la edad (3 categorías), el sexo (2 categorías), la ocupación (7 categorías), la relación laboral (8 categorías) y la existencia de represen-

tación de los trabajadores (2 categorías). Como medidas de asociación se calcularon las razones de prevalencia (PR) e intervalos de confianza al 95% a partir de las estimaciones de las razones de Odds proporcionadas por los modelos logísticos. Las PR se interpretan como el número de veces que es más probable que las personas expuestas (en nuestro caso, aquellas que pasaron por un PAP) presenten una determinada condición (una enfermedad, por ejemplo; en nuestro caso que presenten peores condiciones de trabajo, peores niveles de exposición a riesgos psicosociales, y el nivel más bajo de salud mental) comparando con las personas no expuestas (en nuestro caso, aquellas que no pasaron por un PAP durante el año anterior a la entrevista).

ANEXO  
02

## RESUMEN DE LA DEFINICIÓN DE LAS EXPOSICIONES A RIESGOS PSICOSOCIALES UTILIZADAS EN EL ESTUDIO

**Doble presencia:** Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares y cuanto mayor es la exigencia de estar presente en ambos ámbitos a la vez.

**Exigencias cuantitativas:** Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo en relación al tiempo disponible para realizarlo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado, o bien éste se acumula o retrasa.

**Ritmo de trabajo:** Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo. Como las exigencias cuantitativas también tiene que ver con cantidad de trabajo y el tiempo disponible.

**Exigencias psicológicas cognitivas:** Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas, sino que deben valorarse conjuntamente con las posibilidades de desarrollo, pudiendo suponer la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades cuando son altas, lo que favorece la salud, o bien el estancamiento y pasividad del trabajo, favoreciendo la pérdida de la salud.

**Exigencias psicológicas emocionales:** Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en las que se prestan servicios a las personas.

**Esconder emociones:** Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios y clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas.

**Influencia:** Es el margen de autonomía en el día a día en el trabajo; en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

**Posibilidades de desarrollo:** Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

**Sentido del trabajo:** Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

**Control sobre los tiempos a disposición:** Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración...).

**Compromiso:** Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerando como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla.

**Previsibilidad:** Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos...).

**Reconocimiento:** Se refiere al nivel de reconocimiento, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

**Claridad de rol:** Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

**Conflicto de rol:** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y que pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético.

**Calidad de liderazgo:** Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos intermedios. Está muy relacionada con el apoyo social de superiores.

**Apoyo social de compañeros:** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

**Apoyo social de superiores:** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

**Sentimiento de grupo:** Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo.

**Inseguridad sobre el empleo:** Es la preocupación por el futuro en relación al empleo.

**Inseguridad sobre las condiciones de trabajo:** Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas y salario...).

**Confianza vertical:** Se refiere la opinión favorable de que dirección y trabajadores serán capaces y desearán actuar de manera adecuada o competente. El grado en que una de las partes confía en la otra es también una medida de la creencia en la honestidad y la equidad, y se verá más o menos reforzada en función de las acciones y experiencias previas.

**Justicia:** La justicia organizacional se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo, y se distinguen tres componentes: de procedimientos, distributiva y relacional. El primero refiere hasta qué punto los procesos de toma de decisiones incluyen las aportaciones de las partes afectadas y si se aplican sistemáticamente, el segundo refiere al nivel de justicia de las propias decisiones en sí mismas, y el tercero al trato de los supervisores para con las personas subordinadas.

ANEXO  
**03**

## INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE 2010

En este anexo se presenta información complementaria referente al apartado “Ajustes de plantilla, ejercicio de derechos, riesgos psicosociales y salud mental en la Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2010”.

### CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO

Las tablas 2 y 3 muestran las características de la población de estudio según si pasó o no por un PAP, y las características de las empresas en las que estas personas trabajaban en el momento de la entrevista.

**Tabla 2.** Características de población de estudio (en porcentajes) según han pasado o no por procesos de ajuste de plantillas (PAP) en el año anterior a la entrevista

		PAP		
		SÍ	NO	
SEXO	Hombres	63,7	53,9	
	Mujeres	36,3	46,1	
EDAD	-30	18,0	25,1	
	31-45	48,3	42,6	
	+45	33,8	32,3	
OCUPACIÓN	Mandos y directivos asalariados	0,6	1,0	ns
	Trabajadores técnicos superiores	1,1	2,6	
	Trabajadores técnicos medios	8,0	11,1	
	Supervisores de trabajadores de ejecución	6,2	2,6	
	Trabajadores de ejecución cualificados	39,5	31,9	
	Trabajadores de ejecución semicualificados	25,9	31,2	
	Trabajadores de ejecución no cualificados	18,7	19,7	
RELACIÓN LABORAL	Contrato indefinido de fijo discontinuo	11,8	6,3	
	Contrato indefinido	64,7	58,8	
	Funcionario de carrera	1,0	4,5	
	Funcionario interino	1,0	1,8	
	Temporal formativo (de aprendizaje, formación, en prácticas, becario)	0,9	2,5	
	Temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, interinidad)	18,2	18,6	ns
	Autónomo dependiente	1,3	2,5	
	Trabajo sin ningún tipo de contrato	1,1	5,0	
ANTIGÜEDAD	Menos de 6 meses	6,6	11,9	
	Entre 6 meses y 2 años	15,3	19,5	
	Entre 2 y 5 años	24,3	22,8	ns
	Entre 5 y 10 años	22,1	19,7	
	Más de 10 años	31,7	26,1	
SALARIO	450 euros o menos	2,7	3,6	ns
	Entre 451 y 600 euros	3,0	5,3	ns
	Entre 601 y 750 euros	3,5	6,7	
	Entre 751 y 999 euros	17,4	20,5	
	Entre 1.000 y 1.200 euros	26,7	24,7	ns
	Entre 1.201 y 1.500 euros	23,5	17,7	
	Entre 1.501 y 1.800 euros	11,6	9,7	
	Entre 1.801 y 2.100 euros	4,4	5,5	ns
	Entre 2.101 y 2.400 euros	3,7	3,2	ns
	Más de 2.401 euros	3,5	2,0	

Todas las diferencias ("PAP Sí" vs "PAP No") son estadísticamente significativas ( $p < 0,001$ , excepto ns).

**Tabla 3.** Características de la empresa en la que trabajaba la población incluida en la Encuesta de Riesgos Psicosociales según han pasado o no por procesos de ajustes de plantilla (PAP) en el año anterior a la entrevista

		PAP	
		SÍ	NO
TIPO DE EMPRESA	Subcontrata	32,0	18,1
	Sector público	9,4	18,9
	Sector privado	85,7	76,9
	Mixta, de capital privado y público	2,9	2,2 ns
ACTIVIDAD (CNAE)	A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1,3	2,4
	B: Industrias extractivas	0	0,1 ns
	C: Industria manufacturera	24,9	9,4
	D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,8	0,8
	E: Suministro de agua, actividades de saneamiento...	0,6	0,7
	F: Construcción	14,2	8,5
	G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos...	14,4	16,9 ns
	H: Transporte y almacenamiento	4,8	4,2 ns
	I: Hostelería	9,2	8,7 ns
	J: Información y comunicaciones	2,8	2,7 ns
	K: Actividades financieras y de seguros	1,1	2,4 ns
	L: Actividades inmobiliarias	0	0,1 ns
	M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,0	3,6 ns
	N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	10,7	10,1 ns
	O: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1,4	6,2
	P: Educación	2,0	6,2
	Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,4	7,4
	R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,8	2,8 ns
	S: Otros servicios	2,5	4,5
T: Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico...	0	2,3	
U: Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0 ns	
TAMAÑO	De 1 a 5 trabajadores	8,0	28,4
	Entre 6 y 10 trabajadores	13,3	14,3 ns
	Entre 11 y 30 trabajadores	18,4	15,5
	Entre 31 y 49 trabajadores	8,6	4,8
	Entre 50 y 100 trabajadores	10,5	8,0
	Entre 101 y 250 trabajadores	9,1	3,7
	Entre 251 y 500 trabajadores	8,0	4,0
501 y más trabajadores	19,1	14,6	
EXISTENCIA DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	Sí	60,4	38,1
	No	32,2	52,2
	No lo sabe	7,3	9,6

Todas las diferencias ("PAP Sí" vs "PAP No") son estadísticamente significativas ( $p < 0,001$ , excepto ns).

La tabla 4 muestra el porcentaje de personas asalariadas que no pudieron ejercer sus derechos según si en su empresa hubo un ajuste de plantilla o no, así como si existía representación legal de los trabajadores/as (RLT).

**Tabla 4.** Porcentaje de personas asalariadas que no pudieron ejercer algunos derechos en su empresa según si en ésta hubo un ajuste de plantilla (PAP) y representación legal de los/las trabajadores/as (RLT) en el año anterior a la entrevista

Derechos	Proceso de Ajuste de Plantilla (PAP)			PAP		No PAP	
	SÍ	NO		Con RLT	Sin RLT	Con RLT	Sin RLT
Días de descanso semanal	28,4	21,7		26,8	30,8	19,5	23,1
Días de vacaciones	23,4	18,3		21,5	26,4	14,7	20,3
Coger un día de permiso por motivos familiares	22,2	17,8		17,5	29,5	12,9	20,4
Coger un día de permiso por motivos personales	26,4	19,5		19,6	36,9	13,9	22,9
Coger la baja por enfermedad	12,5	11,0	ns	8,7	18,4	7,0	13,5
Ir al médico cuando lo necesita	11,9	8,8		9,1	16,1	6,4	10,3

.....  
 Todas las diferencias ("PAP Sí" vs "PAP No"; "Con RLT" vs "Sin RLT") son estadísticamente significativas ( $p < 0,001$ , excepto ns).

La tabla 5 muestra el porcentaje de personas expuestas a cada uno de los niveles de exposición a riesgos psicosociales, según han pasado o no por PAP, y la tabla 6 la asociación (razones de prevalencia) entre PAP y exposición más desfavorable para la salud.

**Tabla 5.** Porcentaje de personas asalariadas en España en cada uno de los niveles de exposición a riesgos psicosociales en el trabajo según han estado expuestas o no a Proceso de Ajuste de Plantilla (PAP) durante el año anterior a la entrevista

Exposición psicosocial	Porcentaje personas asalariadas en cada nivel de exposición						(p)
	Personas con PAP			Personas sin PAP			
	Más favorable	Inter-medio	Más desfavorable	Más favorable	Inter-medio	Más desfavorable	
Doble presencia	37,0	30,5	32,5	38,1	28,2	33,6	ns
Exigencias psic. cuantitativas	29,9	36,1	34,1	33,7	32,0	34,3	*
Ritmo trabajo	20,6	38,2	41,1	28,0	42,9	29,1	**
Exigencias psic. cognitivas	38,7	28,0	33,3	32,8	31,2	36,0	*
Exigencias psic. emocionales	33,8	30,2	36,0	37,0	29,8	33,2	ns
Esconder emociones	38,2	31,5	30,3	36,1	34,0	29,9	ns
Influencia	32,4	30,2	37,4	29,2	36,1	34,7	**
Posibilidades de desarrollo	30,6	30,3	39,1	31,4	32,5	36,1	ns
Sentido del trabajo	38,5	29,9	31,6	40,3	28,8	30,9	ns
Control sobre los tiempos a disposición	26,6	33,5	39,9	31,4	36,3	32,3	**
Compromiso	31,0	28,3	40,7	35,2	31,4	33,4	**
Previsibilidad	34,7	35,6	29,7	37,0	40,0	23,0	**
Reconocimiento	31,8	31,0	37,2	39,5	32,8	27,7	**
Claridad de rol	31,2	35,0	33,8	30,1	35,4	34,5	**
Conflicto de rol	28,9	28,0	43,1	36,2	29,0	34,8	**
Calidad de liderazgo	32,5	26,4	41,2	40,1	26,6	33,3	**
Apoyo social compañeros	23,1	38,7	38,2	23,7	38,4	37,9	ns
Apoyo social superiores	24,2	31,4	44,5	28,3	36,0	35,7	**
Sentimiento de grupo	36,9	29,7	33,4	35,6	29,5	34,9	ns
Inseguridad sobre empleo	22,7	30,5	46,8	31,7	32,4	35,9	**
Inseguridad sobre condiciones de trabajo	25,9	32,8	41,3	36,4	33,6	30,0	**
Confianza vertical	22,3	31,2	46,5	32,0	33,4	34,6	**
Justicia	26,2	30,0	43,7	36,8	31,7	31,5	**

(p): Significación estadística diferencias "Personas expuestas a PAP" vs "Personas no expuestas a PAP".  
\*p<0,005; \*\* p< 0,001; ns: no significativa.

**Tabla 6.** Asociación entre ajustes de plantilla y exposición a niveles más desfavorables para la salud de riesgos psicosociales entre las personas asalariadas que no perdieron el empleo

Razones de Prevalencia (PR) ajustadas por edad y sexo e intervalos de confianza (95%)	
Doble presencia	1,07 (0,95-1,21)
Exigencias psicológicas cuantitativas	1,06 (0,93-1,20)
Ritmo trabajo	1,51 (1,32-1,72)
Exigencias psicológicas cognitivas	0,89 (0,79-1,01)
Exigencias psicológicas emocionales	1,13 (1,00-1,27)
Esconder emociones	1,01 (0,88-1,15)
Influencia	1,01 (0,90-1,14)
Posibilidades de desarrollo	1,09 (0,97-1,23)
Variedad	1,09 (0,95-1,25)
Sentido del trabajo	1,08 (0,95-1,22)
Control sobre los tiempos a disposición	1,31 (1,16-1,48)
Compromiso	1,25 (1,12-1,40)
Previsibilidad	1,28 (1,10-1,48)
Reconocimiento	1,42 (1,26-1,61)
Claridad de rol	0,97 (0,86-1,10)
Conflicto de rol	1,29 (1,15-1,44)
Calidad de liderazgo	1,29 (1,15-1,44)
Apoyo social compañeros	1,01 (0,89-1,15)
Apoyo social superiores	1,24 (1,11-1,40)
Sentimiento de grupo	0,94 (0,83-1,07)
Inseguridad sobre el empleo	1,42 (1,28-1,59)
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	1,51 (1,34-1,70)
Confianza vertical	1,44 (1,29-1,62)
Justicia	1,50 (1,34-1,68)

.....  
 Razones de prevalencia ajustadas por edad y sexo. Cálculo a partir de las razones de Odds ajustadas por edad y sexo (modelos de regresión logística multinomial). Variable dependiente: exposición psicosocial en la categoría: "Más desfavorable para la salud".

Globalmente, de las 23 dimensiones psicosociales analizadas, el hecho de haber pasado por un PAP aumenta la probabilidad de exposición a los peores niveles de riesgos psicosociales para 12 de ellas de manera estadísticamente significativa (en la tabla 6, aquellas dimensiones con una PR<sup>6</sup> (razón de prevalencia) superior a 1 y para las que el intervalo de confianza de, entre paréntesis, no incluye el 1).

---

<sup>6</sup> Las PR mostradas en esta tabla han sido ajustadas por edad y sexo, eso es, en ellas se ha corregido la influencia que las diferencias en la distribución de edades y sexos entre los distintos grupos comparados tienen en las prevalencias de exposiciones psicosociales, pues es sobradamente conocido que las desigualdades no sólo de clase sino también de género y de grupo de edad son una de las características de las relaciones laborales en general y el de las exposiciones psicosociales en particular.

ANEXO  
**04**

## EVOLUCIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERE): CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO E IMPACTO SINDICAL

El Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) aporta información detallada sobre los ERE, sirviéndose de la ficha estadística con información relativa a cada expediente que es cumplimentada por la autoridad laboral competente de su resolución<sup>7</sup>. Como vemos en la tabla 7, según el BEL, en el Estado español en todo 2010 se autorizaron 17.149 expedientes que afectaron a 300.352 trabajadores/as. En 2009, año más duro en términos de destrucción de empleo, el número de expedientes ascendió a 19.434 y los trabajadores afectados fueron 549.282.

En cuanto a la modalidad de ERE, los ajustes de plantilla a través de un expediente pueden ser de extinción, de suspensión de empleo o de reducción de jornada, dependiendo fundamentalmente del carácter estructural o coyuntural de las causas que motivan el

---

<sup>7</sup> Los datos no coinciden con los de la tabla 4 del informe porque ésta tan sólo contemplaba aquellos despidos o suspensiones que generaban una prestación contributiva.

expediente. Así, mientras el expediente de extinción supone el final de la relación contractual con la empresa ante una necesidad estructural de ajuste, la suspensión temporal o la reducción de jornada son dos modalidades que no suponen una extinción de la relación contractual, por considerar que el shock que acontece tiene una naturaleza coyuntural. Entre las diferentes modalidades de ERE, el más utilizado es el de suspensión de contratos. De hecho, en 2010 el 70% de los trabajadores afectados por un expediente tuvieron una suspensión del contrato, tan sólo el 17% de extinción, siendo el restante 13% de reducción de jornada.

**Tabla 7.** Número de expedientes autorizados y trabajadores afectados según efecto

	EXPEDIENTES				TRABAJADORES/AS			
	Total	Extinción	Suspensión	Reducción	Total	Extinción	Suspensión	Reducción
2006	3.481	2.276	1.164	41	51.952	27.169	24.626	157
2007	3.794	2.319	1.444	31	58.401	25.742	32.433	226
2008	6.249	2.914	3.060	275	148.088	40.572	104.841	2.675
2009	19.434	3.985	13.318	2.131	549.282	63.476	465.215	20.591
2010	17.149	3.457	10.532	3.160	300.352	51.880	210.359	38.113

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

Las causas que motivan un ERE pueden ser económicas, técnicas y organizativas o de producción. En numerosas ocasiones los expedientes están motivados formalmente por más de una causa, si bien, como queda reflejado en la tabla 8, las causas organizativas o productivas son las que afectan a un mayor número de trabajadores en todo el periodo observado, seguido de las económicas y las técnicas.

**Tabla 8.** Trabajadores afectados por expedientes autorizados según causa

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

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

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

Dependiendo de que la causa sea una u otra, existen algunas diferencias en el procedimiento. Aunque normalmente las causas suelen aparecer entremezcladas, es cuando formalmente existen causas económicas cuando la documentación que se debe presentar está tasada: documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de la situación económica, financiera y patrimonial de la empresa en los tres últimos años. Sin embargo, cuando el despido colectivo se motiva por alguna, o algunas, de las otras causas sin que concurra la económica, la documentación a presentar es mucho más ambigua, y en muchas ocasiones responde a información interna de la empresa difícilmente contrastable (caída de pedidos, pérdida de cliente...).

En cuanto a la distribución de los trabajadores afectados por ERE según el tamaño de la empresa, como se observa en la tabla 9, entre 2009 y 2010 el 70% de los trabajadores afectados por ERE lo fueron en empresas con una plantilla de 50 o más trabajadores. Sin embargo, según la Encuesta de Coyuntura Laboral, el volumen de trabajadores adscritos a empresas de este tamaño era sensiblemente menor, de hecho no llegaba a representar ni siquiera a la mitad de los trabajadores, ya que sólo el 48% del total de efectivos laborales trabajaban en empresas de más de 50 trabajadores. Además, pese a que un 70% de los trabajadores afectados por ERE están adscritos en empresas de más de 50 trabajadores, tan sólo el 17% del ajuste de efectivos laborales se ha producido en empresas de este tamaño.

**Tabla 9.** Trabajadores afectados por ERE autorizados, según tamaño de empresa

	Total	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 249	De 250 o más
2006	51.952	3.749	12.262	12.497	23.444
2007	58.401	4.079	13.236	13.258	27.828
2008	148.088	7.038	30.651	45.311	65.088
2009	549.282	26.323	113.392	150.096	259.471
2010	300.352	26.857	87.326	82.673	103.496

Efectivos laborales según tamaño del centro					
	Total	De 1 a 10	De 11 a 50	De 51 a 250	Más de 250
2006	12.990,50	3.467,00	3.656,20	2.794,90	3.072,50
2007	13.607,50	3.543,40	3.751,80	2.933,10	3.379,10
2008	13.212,10	3.497,40	3.531,30	2.766,50	3.417,00
2009	12.192,60	3.274,80	3.108,30	2.579,10	3.230,40
2010	11.898,90	3.179,80	2.959,60	2.569,70	3.189,90
2010-2009	-293,70	-95,00	-148,70	-9,40	-40,50
2006-2010	100%	32%	51%	3%	14%

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

En cuanto a la distribución de los trabajadores afectados por ERE según rama de actividad, la tabla 10 muestra cómo el mayor volumen de trabajadores afectados está adscrito a la industria manufacturera, hasta un 73% del total, aunque sólo emplea al 17% de los asalariados del sector privado, y supuso el 32,6% de la caída de los asalariados. Le sigue a mucha distancia el comercio al por mayor y al por menor y la reparación de vehículos, que representa el 7% del total de los trabajadores afectados por ERE. Y la construcción, que tan sólo representa el 5% de los trabajadores afectados por ERE, supone casi el 50% de la caída en el número de asalariados.

**Tabla 10.** Trabajadores/as afectados por ERE autorizados, según sector

	TRABAJADORES AFECTADOS POR ERE 2009 Y 2010		ASALARIADOS DEL SECTOR PRIVA- DO (1)		DIF. ASALAR. SECT. PRIVADO IVT2010 – IT2009	
Agricultura, ganadería, selvicultura y pesca	13.324	2%	427,4	3%	-12,9	1,9%
Industrias extractivas	6.155	1%	41,3	0%	0,3	0,0%
Industria manufacturera	618.366	73%	2.149,0	17%	-217,9	32,6%
Suministro de energía eléctrica, gas y aire acond.	1.971	0%	76,3	1%	1,0	-0,1%
Suministro de agua y actividades saneamiento	1.725	0%	101,6	1%	-14,6	2,2%
Construcción	45.755	5%	1.328,3	11%	-330,8	49,5%
Comercio por mayor y menor; reparación vehículos	57.493	7%	2.174,8	18%	-43	6,4%
Transporte y almacenamiento	28.786	3%	606,7	5%	-8	1,2%
Hostelería	14.793	2%	1.054,2	8%	-25,3	3,8%
Información y comunicaciones	10.357	1%	429,1	3%	-33,7	5,0%
Actividades financieras y de seguros	3.535	0%	429,5	3%	-25,1	3,8%
Actividades inmobiliarias	715	0%	51,5	0%	-13,3	2,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	19.980	2%	531,9	4%	-13,4	2,0%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	15.560	2%	810,7	7%	5,3	-0,8%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social	231	0%	36,7	0%	5,9	-0,9%
Educación	1.705	0%	358,6	3%	1,8	-0,3%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.531	0%	595,8	5%	37,0	-5,5%
Actividades artísticas, recreativas entretenimiento	2.088	0%	222,1	2%	24,3	-3,6%
Otros servicios	4.513	1%	256,5	2%	-25,0	3,7%
Actividades como personal doméstico	7	0%	736,1	6%	19,8	-3,0%
<b>TOTAL</b>	<b>849.634</b>	<b>100%</b>	<b>12.417,90</b>	<b>100%</b>	<b>-667,8</b>	<b>100,0%</b>

(1) Media de los trimestres de 2009 y 2010 expresada en miles.

Fuente: Elaboración propia a partir del BEL y la EPA.

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

Como ya comentamos con anterioridad, la propia normativa impone unos umbrales de afectación del despido para que éste deba ser articulado a través de un ERE. La normativa excluye así una parte importante del tejido empresarial: aquellas empresas de menos de 11 trabajadores donde el ERE no pretenda el cierre, en cuyo caso se articulará a través de ERE cuando la plantilla sea superior a 5 trabajadores y se pretenda la extinción de la totalidad de la plantilla. Por tanto, este requerimiento legal por sí solo deja fuera a una parte muy sustancial del tejido empresarial de la posibilidad de usar el ERE como mecanismo de ajuste de plantilla.

En cuanto a las dos variables indicadas, en primer lugar la mayor o menor temporalidad determina el uso de los mecanismos de ajuste de plantilla. En las ramas de actividad donde el ajuste de asalariados ha sido importante pero disponían de un amplio colchón de temporalidad el uso del ERE ha sido menor. De hecho ya en la tabla 4 del informe analizábamos cómo la finalización de contrato ha supuesto alrededor del 50% del ajuste. Así, como hemos visto, pese a que la construcción ha sido la rama responsable de prácticamente la mitad de la caída en el número de asalariados, tan sólo supone el 5% del total de los trabajadores afectados por un ERE, debido a que antes del ajuste (IVT2008) su tasa de temporalidad ascendía a casi el 46%, lo que le ha permitido hacer un uso más intensivo de la finalización de contrato para alcanzar el ajuste deseado. Mientras, la industria manufacturera, que representa el 73% de los trabajadores afectados por ERE, con una tasa de temporalidad antes del ajuste del 18,8%, necesita de otras medidas de ajuste además a la finalización de contratos.

Sin embargo, la mayor o menor tasa de temporalidad por sí sola no explica las diferencias en la distribución constatadas con anterioridad. De hecho, si bien la tasa de temporalidad se reduce entre el IVT2008-IIIT2010 con mayor intensidad en la construcción (pasando del 46% al 42,3%) que en la industria manufacturera (18,8% al 16,4%), la reduc-

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

**Tabla 11.** Porcentaje de asalariados en empresas con representantes de trabajadores, España (2006)

	De 1 a 10 personas	De 11 a 50 personas	De 51 a 250 personas	Más de 250 personas	TOTAL
Agricultura y construcción	16,0	20,6	55,5	56,2	29,8
Industria manufacturera	14,3	45,8	73,5	82,8	58,4
Servicios cualificados e INM	21,0	48,0	68,7	74,9	64,8
Otros servicios	9,2	31,9	59,7	66,2	36,3
<b>TOTAL</b>	<b>13,0</b>	<b>36,7</b>	<b>65,3</b>	<b>73,0</b>	<b>49,3</b>

Notas: INM (Industrias no manufactureras). Fuente: Pitxer y Sánchez (2008).

En el Estado español existe una parte importante del tejido productivo, y del colectivo de los trabajadores a él adscrito, al que no llega, o lo hace con muy poca intensidad, la actividad de las organizaciones sindicales<sup>8</sup>. Las dos variables que determinan la presencia sindical son el tamaño empresarial y la rama de actividad. La parte de tejido productivo con menor presencia de representantes de los trabajadores está compuesta por las empresas

<sup>8</sup> Lope A, Alós R. "La acción sindical en la empresa. Entre el desconcierto y la reacción", en Miguélez, F. y Prieto, C. (coords.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI. 1999.

con una plantilla no superior a los diez trabajadores, independientemente de su actividad productiva, y aquellas con una plantilla entre 11 y 50 trabajadores cuya actividad es la agricultura, la construcción y las actividades recogidas en otros servicios<sup>9</sup>. Como vemos, esta parte del tejido empresarial donde tiene menor impacto el uso del expediente como mecanismo de ajuste es, a su vez, donde menor es la presencia sindical y donde mayores son las tasas de temporalidad.

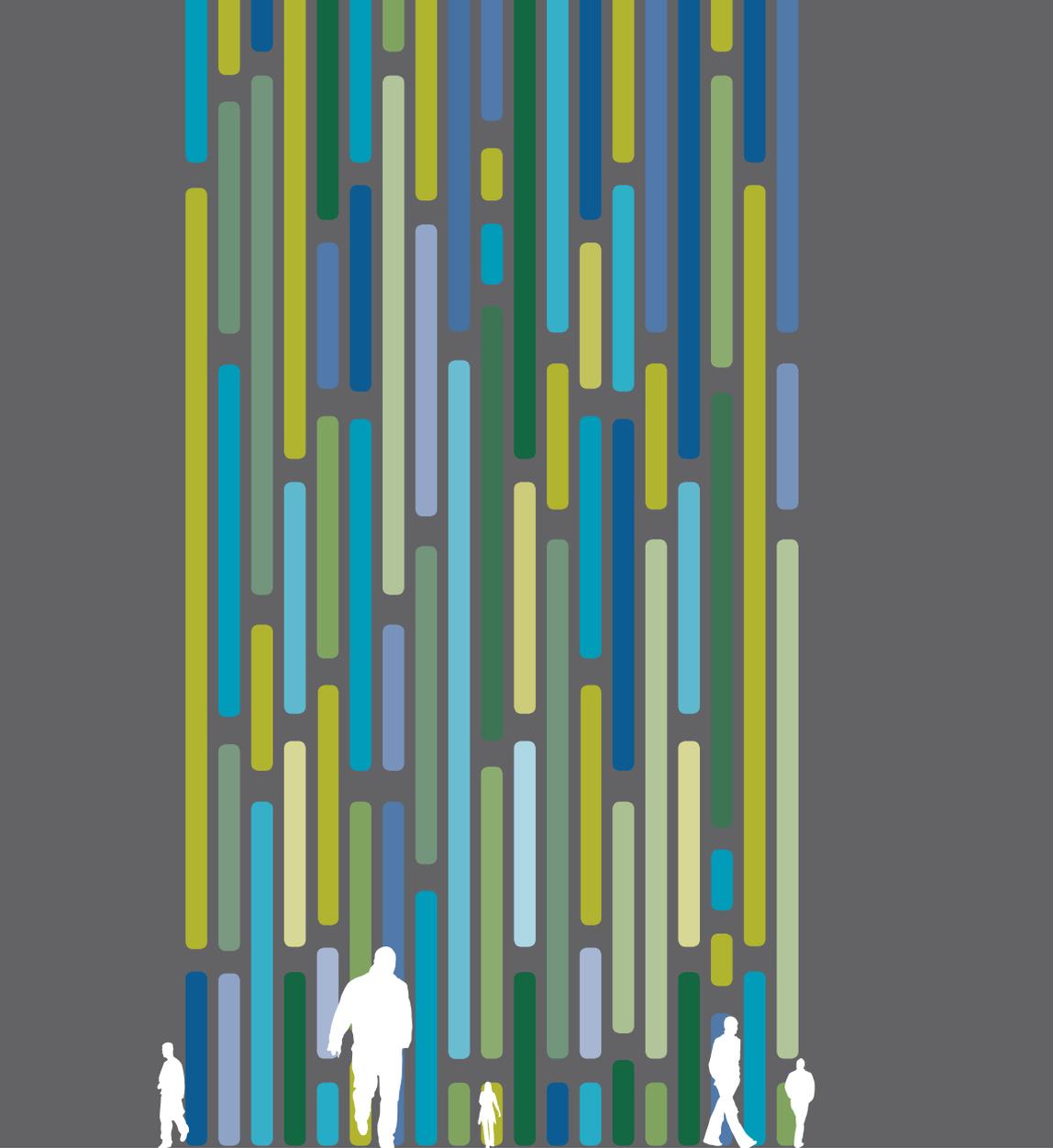
**Tabla 12.** Trabajadores/as afectados por expediente autorizado, según finalidad

	Total	EXTINCIÓN ACTIVIDAD	SUSPENSIÓN ACTIVIDAD	REDUCCIÓN PLANTILLA	VARIACIÓN JORNADA
2006	51.952	10.039	24.575	17.138	200
2007	58.401	8.483	32.563	17.145	210
2008	148.088	12.996	104.777	27.654	2.661
2009	549.282	17.254	465.659	46.995	19.374
2010	300.352	15.577	208.996	37.122	38.657

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

En conclusión, si bien el expediente de regulación de empleo es un mecanismo de ajuste de plantilla minoritario, marca el punto álgido de la reestructuración empresarial para dar continuidad al proyecto empresarial y da pie, como muestran los resultados de la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010 expuestos en este informe, a importantes cambios en las condiciones de trabajo. Más aún si tenemos en cuenta, como vemos en la tabla 12, que la gran mayoría de los despidos a través de ERE pretenden reducir la plantilla dentro de un proceso de reestructuración empresarial que procura la continuidad de la actividad, mientras que sólo alrededor de un 30% tenía como finalidad el cierre empresarial.

<sup>9</sup> Pitxer JV, Sánchez A. "Estrategias sindicales y modelo económico español". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2008; 26: 89-122.



Con la financiación de

