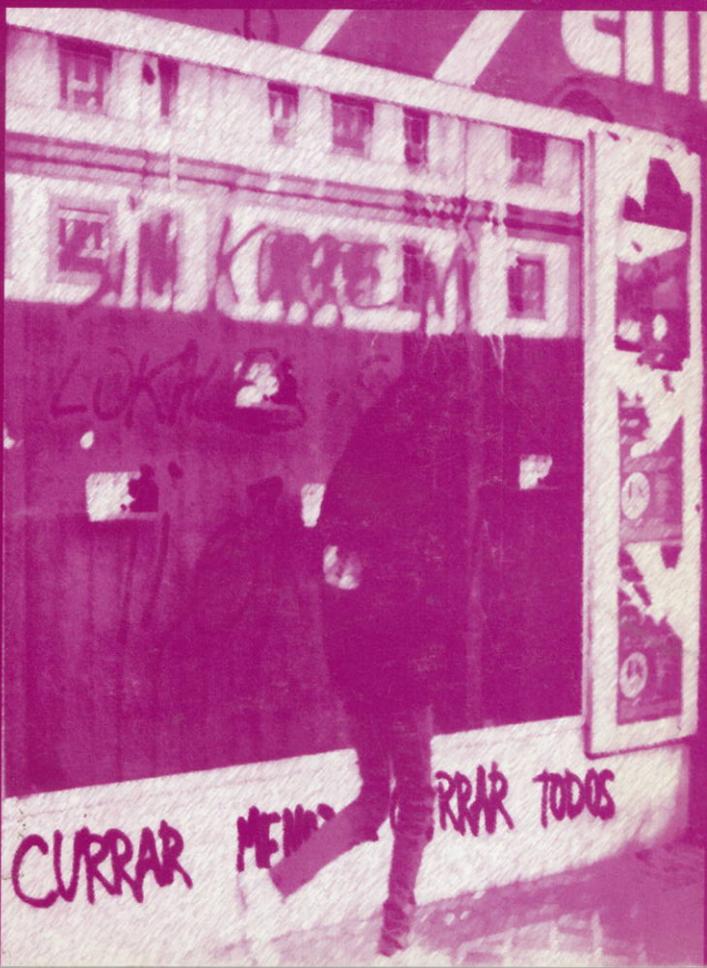


Estudio elaborado por el
Gabinete Técnico Confederado

Los despidos en España: Legislación, Evolución y Coste



COO
DE
ACION

2748

Edita:

Confederación Sindical de CC.OO.
Secretaría de Información y Publicaciones
Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid

Realización y Producción:

Paralelo Edición, S.A.

Madrid, enero 1993

INDICE

INTRODUCCION	7
1. MARCO LEGAL DE LOS DESPIDOS	9
1.1. DESPIDO INDIVIDUAL	10
1.1.1. El despido individual en otros países comunitarios.	12
1.2. DESPIDOS COLECTIVOS (EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO).	13
1.2.1. Los despidos colectivos en otros países comunitarios	15
2. LA EVOLUCION DE LOS DESPIDOS POR LAS VIAS INSTITUCIONALES	19
2.1. DESPIDOS TRAMITADOS EN EL SERVICIO DE MEDIACION, ARBITRAJE Y CONCILIACION (SMAC).	21
2.2. JUZGADOS DE LO SOCIAL (ANTIGUAS MAGISTRATURAS DE TRABAJO)	25
2.3. EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO (ERE)	26
2.3.1. Expedientes de suspensión de contratos	28
2.3.2. Expedientes de reducción de jornada.	30
2.3.3. Expedientes de extinción de contratos: despidos	31
3. EL COSTE ECONOMICO DE LOS DESPIDOS	34
3.1. Indemnizaciones medias	34
3.2. Aportaciones del Fondo de Garantía Salarial	35
4. CONSIDERACIONES FINALES	38
ANEXO LEGISLATIVO	43
ANEXO ESTADISTICO	59

La flexibilización del mercado de trabajo se ha obtenido mediante cambios legislativos que han modificado la vía de entrada y de salida al empleo. Las primeras medidas aprobadas a partir de 1977 y en los siguientes años han abaratado y facilitado los despidos.

El paso más importante tiene lugar en 1984 con la ampliación de las posibilidades de contratación temporal, que aunque existía desde 1977 sólo era posible cuando las tareas que habían de realizarse tenían un carácter temporal probado. En la actualidad 2,7 millones de trabajadores tienen contrato temporal en el sector privado, lo que significa el 38% de los asalariados, pero en buena parte de los casos, el trabajo desarrollado no tiene la consideración de temporal.

Desde 1984, más del 90% de las contrataciones anuales han sido de carácter temporal. Según la encuesta que realiza el INEM sobre las contrataciones de Fomento de Empleo (contratos en prácticas, formación, temporal, a tiempo parcial y otros), en 1991, el 80% de todos los contratos de este tipo tenían una duración igual o inferior a seis meses¹. Otra prueba de la corta duración de los contratos temporales es que el 60% de las contrataciones registrados en el INEM en 1991 correspondían a las modalidades de obra o servicio y eventuales, las cuales no tienen una duración legal mínima.

Las 14 variedades de contratos temporales (algunos de ellos subvencionados) permiten a los empleadores contratar a un trabajador por el tiempo que deseen. La inestabilidad en la relación laboral lleva a los trabajadores a enfrentarse diariamente con la posible rescisión de su contrato en términos unilaterales. Para evitarlo han de aceptar jornadas de duración indeterminada, sueldos inferiores y condiciones laborales mínimas. El trabajador temporal percibe remuneraciones inferiores entre un 11% y un 40% a las de los trabajadores fijos². Se trata de un

¹ Información basada en el informe "La actividad económica de la población española durante 1987-1988-1989 y las políticas de empleo desarrolladas". Gabinete Técnico Confederal. Madrid, 14 de abril de 1990.

² Aragón, J.; Gutiérrez, E. y Blanco, J.: "Los efectos de la precarización del empleo sobre los salarios", Documento del Gabinete Técnico Confederal n.º 6, septiembre 1991.

trabajador más dócil y con una actitud distante hacia los sindicatos, su implicación en la mejora de las condiciones laborales puede ser motivo para la pérdida del puesto de trabajo.

Simultáneamente, el empeoramiento de las condiciones de trabajo y de estabilidad, genera una dinámica precarizadora que afecta a todos los trabajadores. Los trabajadores con contrato indefinido han de implicarse en igual medida: “es la forma de compensar a la empresa por el privilegio concedido”³, la cultura popular lo recoge ingeniosamente en el refrán “cuando veas las barbas de tu prójimo cortar, pon las tuyas a remojar”.

Estas dos características de la contratación temporal, extinción de la relación laboral en un período corto de tiempo y sin coste alguno para el empresario⁴, han provocado el desarrollo del efecto sustitución. Los empleadores tienen la posibilidad de despedir trabajadores fijos y reemplazarlos por temporales.

El contrato temporal se extingue cuando finaliza el tiempo convenido o se realiza la obra o servicio objeto del contrato. La salida del mercado de trabajo es automática y, a diferencia del trabajador despedido, no existe un acto de conciliación o de sentencia judicial para sancionar la extinción del contrato.

Una medida del creciente protagonismo, no sólo en el nivel de empleo medio utilizado, sino en el volumen de rescisión de los contratos no estables se encuentra en los datos de 1991 sobre motivos por situación de desempleo (Cuadro 1). Del total de parados que cobran prestaciones por desempleo, el 69% es debido a finalización del contrato y el 29% a despido por vías institucionales (expediente de extinción de contratos, despidos judiciales y despidos en el SMAC). La finali-

Aunque en términos globales la diferencia salarial entre los trabajadores fijos y temporales se sitúa en torno al 40 por 100, es importante señalar que intervienen diferentes factores explicativos con implicaciones muy distintas, como la menor cualificación media de los temporales frente a los fijos, la percepción de complementos salariales por antigüedad, etcétera. Por ello, es interesante tener en cuenta que en condiciones de estricta igualdad entre un trabajador fijo y uno temporal en edad, sexo, antigüedad, ocupación, actividad, nivel de estudios, etcétera, la diferencia salarial se sitúa en torno al 11 por 100.

Desde el punto de vista de las rentas salariales y la segmentación del mercado de trabajo, la diferencia del 40 por 100 es la más significativa para analizar los efectos de la precarización del empleo en los salarios. Sin embargo, desde la perspectiva de la igualdad jurídica de condiciones, la cifra relevante sería el 11 por 100.

³ Carlos Prieto. “Políticas de mano de obra en las empresas españolas”. Sociología del Trabajo 6. Primavera 1989.

⁴ Los únicos contratos de duración determinada con derecho a indemnización son los “contratos temporales de fomento de empleo” cuya duración mínima legal antes del “decretazo” era de seis meses. La indemnización es de 12 días de salario por año trabajado siempre que el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido. De acuerdo con los datos del INEM, estos contratos suponen el 21 por 100 del total de contratos registrados; entre los contratos de este tipo, el 87 por 100 tiene una duración de seis meses, con lo que la exigua indemnización se reducirá en la mayoría de los casos a la mitad.

zación del contrato ha ido cobrando más importancia, desde el 51% en 1987 al 69% en 1991. Simultáneamente, los despidos por vías institucionales son cada vez menos numerosos entre el total de desempleados.

A pesar del elevado nivel de contratación temporal, de la creciente importancia de la finalización de los contratos temporales y de la menor incidencia de los despidos institucionales entre las causas de situación por desempleo, de 1985 a 1991 han sido despedidos 1,8 millones de trabajadores a través del SMAC, Juzgados de lo Social y expedientes de regulación de empleo (ERE). Esto ha sucedido en un contexto en el que el empleo ha aumentado en 2 millones de asalariados.

CUADRO 1. MOTIVOS POR SITUACIONES DE DESEMPLEO
(% sobre el total de los que cobran prestaciones al desempleo)

	1987	1990	1991
Fin de contrato	51,1	66,6	69,1
Despidos por E.R.E.	10,5	6,5	6,5
Despido Judicial (*)	6,3	2,6	2,4
Despido SMAC	26,5	20,5	19,6
Suspensión E.R.E.	3,5	1,8	1,0
Otros	2,1	2,0	1,5

Fuente: D. General de Informática y Estadística. SIPRE.
(*): se entiende por despidos judiciales los tramitados en los Juzgados de lo Social

En este trabajo se analiza la evolución de lo que se denominan despidos institucionales en los últimos años. Se entiende por despidos institucionales los tramitados a través del SMAC, Juzgados de lo social y Expedientes de regulación de empleo. Se examina el coste, la intensidad y los sectores afectados por los mismos. Previamente, se expone el marco legislativo de los despidos individuales y colectivos en España y en otros países comunitarios.

1. MARCO LEGAL DE LOS DESPIDOS

La legislación relativa a los despidos ha sido considerada por las corrientes conservadoras un lastre excesivo que provoca rigidez en el funcionamiento del aparato económico al no permitir el ajuste automático de las plantillas. La reforma del marco legislativo de las relaciones laborales españolas, ha seguido esta

orientación aprobándose, desde 1977, una serie de medidas destinadas a facilitar el despido individual y los despidos colectivos.

1.1. DESPIDO INDIVIDUAL

Además de la profunda flexibilización que han conllevado las numerosas modalidades de contratación temporal, anteriormente se dieron otro tipo de actuaciones destinadas a facilitar el despido individual. Las principales han sido:

— En 1979 se crea el IMAC (posteriormente SMAC: servicio de mediación, arbitraje y conciliación), con carácter obligatorio previo al Juzgado de lo Social (antigua Magistratura de Trabajo). Su función es conciliar los intereses entre trabajador y empresa en el proceso de despido individual, otorgándole un carácter legal a cualquier acuerdo ante el SMAC. Se facilita y acorta el proceso en los casos de despido individual: trabajador y empresario tienen la obligación de intentar alcanzar un acuerdo y pactar una indemnización sin necesidad de acudir a los tribunales, si no hay acuerdo el asunto se traslada al Juzgado de lo Social. Además, todo trabajador fijo despedido ha de pasar por el SMAC para poder acceder a las prestaciones por desempleo.

— Abaratamiento legal de los despidos individuales en caso de despido improcedente (art. 56 del ET: 45 días por año de antigüedad, con un máximo de 42 mensualidades). El trabajador tiene derecho a prestación por desempleo. Anteriormente el RDL de 4 de marzo de 1977 establecía que la indemnización por despido improcedente no podría ser inferior a 60 días de salario ni exceder las 60 mensualidades⁵.

— Protección a la pequeña empresa: el antiguo artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores establecía que el Estado, a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)⁶, abonaba el 40% de la indemnización por despido improcedente para las empresas de menos de 25 trabajadores. Este artículo fue suprimido en agosto de 1984.

Si bien legalmente podría argumentarse que todos los despidos han de justificarse, en la práctica el empresario puede despedir libremente aunque no gratuita-

⁵ La indemnización la fijaba el magistrado teniendo en cuenta: la antigüedad del trabajador en la empresa, las condiciones del contrato de trabajo que se extingue, las posibilidades de encontrar nueva colocación adecuada, la dimensión y características de la empresa y las circunstancias personales y familiares del trabajador, especialmente las de ser titular de familia numerosa, mayor de cuarenta años o minusválido.

⁶ Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

mente. Así lo confirma la existencia del despido improcedente sin reinicio obligatorio y su sustitución por una indemnización de 45 días por año de servicio. El trabajador despedido acude al SMAC que, como trámite previo a los tribunales, permite al empresario reconocer la improcedencia del despido y acordar una indemnización con el trabajador. Si no hay acuerdo, se acude al Juzgado de lo Social, donde el despido puede ser declarado: procedente, nulo o improcedente.

— **El despido es procedente** si se cumple la forma y se prueba el motivo alegado por el empresario; si es un despido disciplinario no se paga indemnización ni salarios de tramitación, sólo se abona cuando las causas se consideran objetivas (20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades).

— **El despido es nulo:** - cuando no se cumplen los requisitos de entrega de carta o ésta no reúne las formalidades legalmente establecidas; - cuando se produce con omisión o con defectos en el procedimiento disciplinario legal o convencionalmente establecido; - cuando se despide a trabajadores afiliados a un sindicato sin la previa audiencia a los delegados sindicales; - el despido discriminatorio o el que viole derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador; - el de trabajadores con contrato suspendido, para el caso de que no se declare su procedencia. En estos casos, el empresario ha de readmitir al trabajador y puede volverle a despedir en siete días.

— **El despido es radicalmente nulo** cuando la empresa “se inventa hechos ficticios e irreales con la finalidad de castigar injustificadamente a un trabajador despidiéndole”⁷. La empresa ha de readmitir al trabajador.

— **El despido es improcedente** cuando, aun formalmente válido, no se prueban las causas alegadas. El empresario opta por readmitirle o pagarle la indemnización (45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades). La opción corresponde al trabajador cuando es delegado sindical o miembro del comité de empresa.

En el caso de despido procedente el trabajador ve rescindido su contrato de trabajo; en el caso de despido nulo el trabajador es admitido pero el empresario puede volver a despedirlo pero esta vez cumpliendo las formas legales; si el despido es radicalmente nulo el trabajador ha de ser readmitido; y en el caso de despido improcedente es el empresario el que opta por la readmisión. Opción poco probable, dado que su intención es desprenderse de ese trabajador, aun teniendo que pagar la indemnización correspondiente.

Por tanto, una vez que recibe la notificación de despido el trabajador sólo recupera su puesto de trabajo cuando el despido es declarado radicalmente nulo,

⁷ González Zamora, M. y otros autores. “Despidos y sanciones”. Colección Asamblea.

cuando se trata de un despido improcedente de un delegado sindical o miembro del comité o cuando el empresario decide readmitir al trabajador despedido improcedentemente. En el resto de las ocasiones se extingue el contrato de trabajo.

1.1.1. El despido individual en otros países comunitarios⁸

En todos los países comunitarios, a excepción de Bélgica⁹, la rescisión del contrato indefinido por voluntad unilateral del empresario ha de ser justificada: el empresario ha de mostrar las causas del despido. Se suelen establecer indemnizaciones para los despidos por causas objetivas y para los despidos improcedentes en función de la antigüedad, el salario, la edad o la categoría profesional del trabajador; en algunos casos las indemnizaciones no tienen límite legal máximo ni mínimo o bien dependen de la jurisprudencia existente.

La indemnización española de despido procedente por causas objetivas (20 días de salario por año de antigüedad hasta un máximo de un año de salario) puede ser considerada similar a la de otros países, con los datos aportados por el estudio comunitario; en ciertos países no existe límite legal y en otros éste es superior al de la legislación española.

Las compensaciones por despido improcedente suelen ser en la mayoría de los países la indemnización o la readmisión. En ocho de ellos existe la posibilidad de readmisión: la decisión corresponde al juez en Dinamarca, Francia¹⁰, Alemania, Italia, Holanda y Reino Unido; y al trabajador en Grecia e Italia. Mientras que en España el empresario es el que decide. Las indemnizaciones, en este caso, varían en los límites máximo y mínimos, y en los conceptos considerados. De todas formas en los países que fijan un máximo legal, este es inferior al español en Alemania (máximo entre 12 y 18 meses de salario), Irlanda (no puede exceder del salario de 104 semanas) y Dinamarca (máximo de 39 semanas de salario).

En materia de despidos individuales, cada país comunitario tiene sus propias normas y resulta muy difícil clasificarlos en grupos homogéneos. Por ejemplo,

⁸ Información obtenida de informe Análisis comparativo de la reglamentación laboral de los Estados Miembros. Comisión de las Comunidades Europeas. 28 de abril de 1989.

⁹ "Pero los trabajadores manuales pueden solicitar al empresario que les justifique el despido por razones de aptitud o conducta del trabajador o por necesidades económicas o tecnológicas de la empresa". Análisis comparativo de la reglamentación laboral de los Estados Miembros. Comisión de las Comunidades Europeas. 28 de abril de 1989.

¹⁰ Tanto el trabajador como la empresa pueden rechazar la decisión del tribunal de readmitir al trabajador.

en Holanda el Director de la Oficina de Empleo ha de autorizar los despidos individuales, en Francia y Grecia las autoridades han de ser informadas; en Dinamarca, Alemania, Italia y Portugal los representantes de los trabajadores tienen un papel en el procedimiento de despido; y, en algunos países, los preavisos de despido se fijan o se aumentan mediante la negociación colectiva. Cualquier comparación precisa de un análisis exhaustivo de otros factores que influyen en el proceso de despido, como el papel del Gobierno, de los representantes de los trabajadores o de la negociación colectiva, y de la situación laboral con la que se encuentra el trabajador despedido: tasa de temporalidad y de paro, protección al desempleo, etc.

Por tanto, podemos considerar que en despidos individuales tenemos una legislación equiparable en algunos aspectos al resto de los países comunitarios. Las indemnizaciones son similares y en el caso del despido improcedente las fijadas legalmente en España son superiores a las establecidas por otros países; pero sólo en España, el empresario puede “comprar” el incumplimiento de una sentencia judicial que le obliga a la readmisión del despido improcedentemente.

Cabe recordar que los trabajadores españoles despididos no sólo se encuentran con las tasas más elevadas de contratación temporal y de desempleo en el entorno comunitario; sino que también con una proporción muy alta de paro de larga duración y una cobertura al desempleo que ni siquiera alcanza a la mitad de los desempleados.

1.2. DESPIDOS COLECTIVOS (EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO)

A diferencia de otros países, la legislación española no incluye una definición de despido colectivo, que quedaría incluido en la noción de “extinción de las relaciones laborales por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor”, siendo necesario la tramitación de un expediente de regulación de empleo.

En el ajuste de plantillas, los expedientes de regulación de empleo (ERE) son una vía importante por tres razones: en primer lugar, afectan a un colectivo de trabajadores; en segundo lugar, han de existir causas que los justifiquen y, por último, los trabajadores intervienen en el proceso a través de sus representantes legales¹¹.

¹¹ Aragón, J. y Gutiérrez, E.: “Evolución de los despidos, indemnizaciones y flexibilidad laboral”. Gabinete Técnico. 1986.

El expediente sirve para constatar la presencia de las causas justificativas de la suspensión o la extinción de las relaciones laborales. Las causas pueden ser económicas, tecnológicas, de fuerza mayor o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

La primera fase del expediente es el período de consultas, durante el cual los trabajadores y la empresa intentan llegar a un acuerdo. La empresa está obligada a entregar a los trabajadores la información que justifique el expediente. El expediente se puede presentar ante la autoridad laboral pactado, es decir, cuando la empresa y los representantes de los trabajadores han llegado a un acuerdo previo; o no pactado.

La segunda fase es la tramitación del expediente y la última, la resolución del expediente. La autoridad laboral puede aprobar el expediente o denegarlo; también puede proponer otras medidas distintas a las solicitadas aun no habiendo sido propuestas por las partes.

Los efectos de la resolución administrativa pueden ser:

— **Expediente de extinción de contratos:** se autorizan los despidos. Las indemnizaciones legales (20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades) son menores que en el caso de los despidos individuales improcedentes. Se protege a las empresas de menos de 25 trabajadores: el Estado abona, a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) el 40% de la indemnización, independientemente de la solvencia de la empresa.

— **Expediente de suspensión de contratos.** No se pagan indemnizaciones. El trabajador queda en situación de desempleo.

— **Expediente de reducción de jornada de trabajo.** El trabajador tiene derecho a prestaciones parciales por desempleo.

Las reformas introducidas durante los últimos 15 años en este aspecto han sido:

— Agilización administrativa en la resolución de los mismos. Se establecen unos plazos de tramitación y la necesidad de presentar la documentación justificativa del expediente; los plazos se reducen a la mitad y la documentación justificativa “será la estrictamente necesaria” en los casos de fuerza mayor y cuando se trata de empresas de menos de 50 trabajadores.

— Desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, gradual aumento de los expedientes autorizados por la autoridad laboral.

— Protección a la pequeña empresa: desde agosto de 1984, el Estado -a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)- abona el 40% de las indemnizaciones por expediente de despido en empresas de menos de 25 trabajadores, independientemente de la solvencia de la empresa (artículo 33.8 del ET). Simultáneamente, se suprime el artículo 56.4 por el que el FOGASA abonaba el

40% de las indemnizaciones por despido individual improcedente en empresas de menos de 25 trabajadores.

— Requisitos más blandos para las empresas acogidas a planes de reconversión industrial (ley 27/1984).

La aprobación previa de la Autoridad Laboral en los expedientes de regulación de empleo es considerada por la patronal como una rigidez institucional que dificulta el ajuste de plantillas. De forma que su objetivo se centra en conseguir que sea el empresario unilateralmente el que decida despedir a un colectivo de trabajadores. O, en el mejor de los casos, que empresa y trabajadores lleguen a un acuerdo, y si existiera abuso, decide la autoridad administrativa.

Es posible afirmar que la intervención formal del Estado es reducida. Parece que la autorización administrativa no es un impedimento para que los expedientes se lleven a cabo y que se trata más de una garantía jurídica del proceso que de una intervención directa. Según los datos estadísticos, en 1991 la Autoridad Laboral aprobó el 95% de los expedientes solicitados -de despido, de suspensión de contrato o de regulación de jornada. Además, el 85% de los expedientes de despidos se pactaron durante el período de consultas entre trabajadores y empresa antes de llegar a la instancia laboral.

Según expertos en derecho del trabajo, la necesidad de autorización administrativa y el período de consultas “facilitan el acercamiento de posiciones de las partes y propician la posibilidad de un acuerdo debido a la incertidumbre que finalmente adopte la Autoridad Laboral”(Durán, 1989, y López, 1985)¹².

1.2.1. Los despidos colectivos en otros países comunitarios

En este apartado se aborda la directiva comunitaria relativa a los despidos colectivos y el informe que la Comisión de las Comunidades Europeas ha emitido sobre la adaptación de la legislación española de despidos colectivos a la citada directiva.

En primer lugar, no son ciertas las afirmaciones que señalan a España como el único país comunitario que exige autorización administrativa para los despidos colectivos, en Grecia los despidos colectivos deben ser autorizados por las autoridades laborales locales y en Holanda por la oficina regional de empleo¹³. En

¹² Pérez Amorós y Rojo. “La política laboral en España: repercusiones del mercado único europeo”. Revista Internacional del Trabajo, vol. 110, 1991, n.º 2.

¹³ “Finalización del contrato en Europa” (versión en inglés). European Industrial Relations Review. 1989. Por tratarse de un área en la que se producen muchos cambios legislativos, conviene considerar la fecha de publicación de este documento.

Francia, desde 1987 ya no es necesaria la autorización administrativa para los despidos colectivos, sin embargo, la autoridad laboral sigue jugando un papel importante en el proceso: ha de ser informada de todos los despidos colectivos, recibe la misma información que los representantes de los trabajadores, recibe también las actas de las reuniones entre las partes y asegura que se cumpla el procedimiento de información y consulta.

En el ámbito comunitario los despidos colectivos están regulados por la **Directiva 75/129/CEE del 17 de febrero de 1975**. Esta directiva establece una serie de condiciones y garantías mínimas en el proceso de despido colectivo a las que deberán adaptarse las legislaciones nacionales.

Si bien todos los países comunitarios se aproximan a la directiva, las diferencias legislativas entre ellos son numerosas debido a la falta de homogeneidad. Las comparaciones requieren de un análisis completo de todos los factores que intervienen, como la cantidad y calidad de información que reciben los trabajadores, el papel de los Gobiernos, de la negociación colectiva, de la jurisprudencia existente; y de las tasas de temporalidad, paro y cobertura al desempleo.

En esta Directiva se consideran despidos colectivos "los efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estado miembros:

— para un período de 30 días:

1. Al menos igual a 10 despedidos en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores;

2. Al menos el 10 por ciento de despedidos sobre el número total de trabajadores, en los centros de trabajo que emplean habitualmente como mínimo 1000 y menos de 300 trabajadores;

3. Al menos igual a 30 despedidos en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

— o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20 despedidos, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados;"

Como se ha mencionado en el derecho español no existe una definición de despido colectivo; se consideran despidos colectivos los expedientes de extinción de contrato por razones económicas, tecnológicas o fuerza mayor. Esto implica que, de acuerdo con la legislación comunitaria, un determinado número de bajas incentivadas o de jubilaciones anticipadas sería considerado despido colectivo. Por el contrario, en España se tramitarán como despidos individuales a través del

SMAC, con lo que no es obligatorio que la empresa aporte información justificativa ni la consulta a los representantes de los trabajadores.

La Directiva faculta a los Estados miembros para introducir disposiciones más favorables para los trabajadores o “permitir la aplicación de convenios colectivos más favorables para los trabajadores”. Se señala también que deberán existir “procedimientos judiciales que permitan declarar nulos aquellos despidos colectivos que incumplan las obligaciones” mencionadas en la directiva.

Es fácil sospechar que en numerosos expedientes de despidos colectivos que se presentan en España, no se cumple con la información imprescindible y, de aplicarse con seriedad la directiva, serían declarados nulos, tal y como se muestra más adelante.

Esta Directiva ha sido objeto de una propuesta de modificación por parte de la Comisión¹⁴, incluyendo, entre otras cuestiones, la posibilidad de que los representantes de los trabajadores obtengan recursos para solicitar la ayuda de expertos durante el período de consultas “dada la dificultad técnica de las materias a las que se refiere la información” (artículo 2) y se amplía la información que los empresarios han de trasladar a los representantes de los trabajadores (artículo 3).

El redactado propuesto para el artículo 3 de la Directiva citada señala que “A fin de permitir que los representantes de los trabajadores presenten propuestas constructivas, el empresario deberá, con la antelación suficiente a lo largo de las consultas:

- a) proporcionarles toda la información pertinente
- b) en todo caso, comunicarles por escrito:
 - los motivos de los despidos previstos; el número y las categorías de los trabajadores que se va a despedir;
 - el número y las categorías de los trabajadores habitualmente empleados;
 - los criterios propuestos para seleccionar a los trabajadores que van a ser despedidos; el período en que está previsto efectuar los despidos;
 - el método de cálculo de cualquier indemnización de despido;
 - las medidas sociales de acompañamiento para contribuir a la reclasificación, la reconversión y la reinserción social y profesional de los trabajadores objeto de despido”.

El artículo 3 que se propone modificar, no incluye en la actual redacción vi-

¹⁴ Publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas n.º C 177/10, del 8 de mayo de 1992.

gente información sobre las categorías de los trabajadores ni las medidas sociales encaminadas a reclasificar y reconvertir a los despedidos.

Por último, el informe que la Comisión de las Comunidades Europeas ha emitido¹⁵ iguala la legislación española en materia de despidos colectivos a la existente en el resto de países comunitarios, de acuerdo con su directiva 75/129/CEE. En el mismo se critica la legislación española por las deficiencias en la consulta a los trabajadores. El citado informe dice textualmente que en el proceso de extinción de los contratos por motivos económicos o tecnológicos (páginas 67, 68 y 69):

“3. Existe una zona en la que la correspondencia con la Directiva es muy dudosa. Se trata del contenido de las consultas con los representantes de los trabajadores, incluida la información exigida por la ley española: esta última se limita a mencionar, de manera muy imprecisa, “la información y documentación acreditativa del expediente (artículo 51.3 del ET) o bien “ en la documentación justificativa de los hechos que determinan la necesidad de extinción” (artículo 10 del Real Decreto 696/1980).

No se hace referencia al objetivo o a la finalidad, o bien de las consultas, bien de la transmisión de información a los representantes de los trabajadores. Teniendo en cuenta la importancia que se concede, en el sistema de la Directiva, a la fase de consulta/negociación en el marco del proceso de despido colectivo, parece detectarse allí un incumplimiento significativo.

(.....)

5. ...en algunos aspectos bastante importantes, la adecuación legislativa parece mejorable, sobre todo los que se refieren a la comunicación de los representantes de los trabajadores de la solicitud de autorización y el plazo mínimo para que el despido se haga efectivo.

6. Además, hay que subrayar que la falta de regla específica sobre la salvaguardia del plazo de preaviso (prevista por la Directiva) parece permitir al empresario la posibilidad de elegir según su conveniencia el momento de la ruptura de los contratos.”

Se desprende de este informe que la información trasladada por la empresa a los trabajadores españoles es más reducida que la aconsejada por las Comunidades Europeas.

¹⁵ Informe de la Comisión al Consejo sobre el grado de aplicación de la Directiva relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Bruselas, 13 de septiembre de 1991.

2. LA EVOLUCION DE LOS DESPIDOS POR LAS VIAS INSTITUCIONALES.

Los datos estadísticos existentes permiten analizar los despidos tramitados mediante el SMAC (servicio de mediación, arbitraje y conciliación), los Juzgados de lo Social y los expedientes de regulación de empleo; que a partir de ahora denominaremos despidos institucionales. No están incluidos ni los trabajadores que pierden su puesto de trabajo cuando ven finalizado su contrato de carácter temporal, ni los trabajadores que se jubilan, cuyo número se sitúa en torno a los 150.000 trabajadores al año. Quedan excluidos también los trabajadores que se despiden voluntariamente¹⁶.

En 1991 fueron despedidos 305.000 trabajadores por estas vías, lo que supone un aumento del 16% con respecto al año anterior y una cifra que no se alcanzaba desde 1982.

Los datos acumulados desde 1985 a 1991 muestran que en ese período han sido despedidos por las vías institucionales 1,8 millones de trabajadores. Por lo tanto, no parece que existan muchas dificultades a la hora de despedir a un trabajador. Si tenemos en cuenta que durante los siete años anteriores, de 1978 a 1984 (cuando no existía un uso tan fácil de la contratación temporal), fueron despedidos 2,1 millones de trabajadores, se puede afirmar que el marco institucional ha aportado un grado de flexibilidad creciente a las relaciones laborales del país.

La flexibilidad ofrecida por la contratación temporal y su generalización podría haber supuesto un descenso significativo de los despidos desde 1984, ya no era necesario ajustar plantillas mediante despidos, sino que era suficiente con renovar los contratos temporales. Sin embargo, a partir de 1986, año en que empieza a incrementarse la creación de empleo, los despidos han disminuido ligeramente algunos años y han aumentado en 1988, 1990 y 1991. Esta escasa disminución en el número de despidos es debida, por un lado, al efecto sustitución de trabajadores fijos por temporales, y por otro, a los procesos de ajuste sectorial que se vive en numerosos sectores.

En el Cuadro 2 se puede observar la evolución del número de despidos con respecto al total de asalariados.

¹⁶ Aragón, J. y Gutiérrez, E. "Evolución de los despidos, indemnizaciones y flexibilidad laboral". Gabinete Técnico. 1986.

CUADRO 2. DESPEDIDOS INSTITUCIONALES SOBRE EL TOTAL DE ASALARIADOS
(En miles de trabajadores)

Años	Asalariados (1)	% de evolución sobre año anterior	Despedidos institucionales (2)	% de evolución sobre año anterior	% de asalariados despedidos (3)
1978	8.404,6	-1,6	218,0	53,8	2,6
1979	8.200,7	-2,4	269,9	23,8	3,3
1980	7.917,8	-3,4	345,9	28,2	4,4
1981	7.783,6	-1,7	349,1	0,9	4,5
1982	7.733,8	-0,6	310,6	-11,0	4,0
1983	7.635,0	-1,3	295,8	-4,8	3,9
1984	7.310,0	-4,3	304,0	2,8	4,2
1985	7.309,0	0,0	278,4	-8,4	3,8
1986	7.653,9	4,7	247,8	-11,0	3,2
1987	7.973,0	4,2	234,0	-5,6	2,9
1988	8.351,5	4,7	255,4	9,2	3,1
1989	8.879,5	6,3	247,6	-3,0	2,8
1990	9.273,4	4,4	262,6	6,0	2,8
1991	9.372,8	1,1	305,8	16,3	3,3

(1): Fuente EPA. Media de asalariados en los cuatro trimestres del año.

(2): Fuente BEL. Despidos tramitados en el SMAC (conciliaciones con avenencia), en los Juzgados de lo Social (despidos por sentencia y por conciliación) y por Expedientes de extinción de contratos.

(3): Despedidos por vías institucionales sobre el total de asalariados.

Para analizar en su justa medida la evolución numérica de los despidos, es necesario considerar que el volumen de empleo fijo es cada vez menor, es decir, hay menos trabajadores fijos a los que despedir. Al trabajador temporal, por regla general, no hace falta despedirle sino que basta con no renovar el contrato.

CUADRO 3. NUMERO DE DESPIDOS Y VIAS UTILIZADAS (*)

Años	TOTAL		E.R.E.		SMAC		MAGISTRATURA	
	N.º desped.	% s/año anterior	N.º desped.	% s/año anterior	N.º desped.	% s/año anterior	N.º desped.	% s/año anterior
1985	278.478		74.776		148.814		54.888	
%	100	-8,4	26,9	8,4	53,4	-4,9	19,7	-30,2
1986	247.860		56.272		141.469		50.119	
%	100	-11,0	22,7	-24,7	57,1	-4,9	20,2	-8,7
1987	234.042		48.166		143.594		42.282	
%	100	-5,6	20,6	-14,4	61,4	1,5	18,1	-15,6
1988	255.473		56.038		153.007		46.428	
%	100	9,2	21,9	16,3	59,9	6,6	18,2	9,8
1989	247.689		46.332		163.027		38.340	
%	100	-3,0	18,7	-17,3	65,8	6,5	15,5	-17,4
1990	262.622		48.591		174.605		39.426	
%	100	6,0	18,5	4,9	66,5	7,1	15,0	2,8
1991	305.499		68.032		193.829		43.638	
%	100	16,3	22,3	40,0	63,4	11,0	14,3	10,7

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Despidos tramitados en el SMAC (conciliaciones con avenencia), en los Juzgados de lo Social (despidos por sentencia y por conciliación) y por Expedientes de extinción de contratos.

2.1. DESPIDOS TRAMITADOS EN EL SERVICIO DE MEDIACION, ARBITRAJE Y CONCILIACION (SMAC)

De 1985 a 1991 se tramitaron 1,1 millones de despidos en el SMAC¹⁷, que representan el 61% del total de despidos producidos por vías institucionales en ese período y muestran la importancia de esta vía de despidos.

En 1991, los 193.000 despidos tramitados por esta vía suponen el 63% de los despidos analizados. Las cifras de despedidos en el SMAC en 1990 y 1991 sólo fueron superadas en 1980 y 1981. Tal como se observa en el cuadro 4 del apartado anterior, el número de despedidos por esta vía no ha dejado de aumentar desde 1987.

El 70% de los despidos tramitados en el SMAC en 1990 corresponden a empresas de menos de 25 trabajadores. Esta presencia de la pequeña empresa no es un reflejo de su volumen de empleo ya que las empresas de 1 a 25 trabajadores agrupan al 42% de los trabajadores españoles. Entonces, ¿por qué la pequeña empresa recurre mayoritariamente a tramitar los despidos en el SMAC cuando mediante expediente de regulación de empleo la indemnización legal mínima es menor -20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades- y el FOGASA abona el 40% de la indemnización?

Desde 1985 el empleo ha aumentado en las empresas de 1 a 25 trabajadores (Cuadro 4), mientras que en las empresas de mayor tamaño ha disminuido o ha mantenido su porcentaje sobre el total de trabajadores.

Dado que los datos existentes confirman que el empleo fijo ha disminuido y que el creado ha sido de carácter temporal, y que las pequeñas empresas han sido las que han creado empleo, este será de carácter temporal. Estos hechos mostrarían que la pequeña empresa está despidiendo a trabajadores fijos para sustituirlos por temporales. Y no hace uso de los expedientes de extinción de contratos porque no tiene motivos económicos, tecnológicos o de fuerza mayor que los justifiquen. Pero si puede acceder, a través de la contratación temporal, a una mano de obra dócil y más barata, que percibe remuneraciones entre un 11% y un 40% por debajo de la media del trabajador fijo¹⁸.

¹⁷ "Se entiende por Conciliación el intento obligatorio de acuerdo entre los intereses en conflicto de las empresas y trabajadores, con participación de la Administración en materias derivadas del contrato de trabajo. Está encaminada a obtener un acuerdo libre y pactado de las partes y a evitar, por tanto, las demandas ante los Juzgados de lo Social". Fuente: Notas explicativas del Boletín de Estadísticas Laborales.

¹⁸ Estudios como "Los trabajadores de las PYMES", Gabinete Técnico Confederal 1990, confirman que los convenios colectivos no se aplican en la pequeña empresa.

CUADRO 4. TRABAJADORES SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% sobre el total de trabajadores)

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985 (*)	100		48,5	9,7	20,2	21,6
1988 (*)	100		52,1	9,6	19,5	18,7
1989	100	40,8	11,8	9,8	19,1	18,4
1990	100	42,0	11,5	9,3	18,9	18,4
1991	100	42,6	11,3	9,1	18,6	18,4

Fuente: M.º de Trabajo y S. Social. Por empresas se entiende Centro de cotización a la S. Social. () Para 1985 y 1988 el intervalo de empresas de 1-25 y 26-50 trabajadores aparece agrupado.*

Los datos estadísticos disponibles relativos a los sectores y a las ramas de actividad de los despedidos en el SMAC corresponden a “conciliaciones terminadas en materia de despido”¹⁹; todas ellas no son despidos en sentido estricto, sino que pueden terminar con acuerdo de las partes que son los despidos efectivos, o bien sin acuerdo o terminadas sin efecto. Algunas de estas dos últimas categorías posteriormente pasan a los Juzgados de lo Social (antiguas Magistraturas de Trabajo). Por tanto, **todos los datos sectoriales del SMAC se refieren al total de asuntos sobre despidos, pero no a despidos en sentido estricto. En 1991, de 274.079 conciliaciones de despido terminadas, 193.829 (71%) terminaron con acuerdo de las partes, es decir, fueron despidos efectivos.**

La industria y los servicios concentran el mayor número de conciliaciones por despido. Hasta 1984 la industria seguida de los servicios era la que más trabajadores despedía mediante el SMAC. En 1985 esta tendencia se invierte pasando a ser los servicios los que agrupan la mayor parte de las conciliaciones por despido, de forma que en 1991, el 50% de los asuntos sobre despido tramitados en 1991 pertenecen a los servicios y el 35% a la industria.

Sin embargo, si se compara el volumen de asuntos de despido con el número de asalariados en cada sector (Cuadro 5), se observa:

¹⁹ “Los actos de conciliación terminados en materia de despidos comprenden, entre otros, los siguientes tipos de resolución:

- Con avenencia, cuando se dé acuerdo entre las partes.
- Sin avenencia, cuando no exista acuerdo entre las partes.
- Intentadas sin efecto, cuando no comparezca la parte o partes demandadas.

Las conciliaciones individuales sin avenencia y las intentadas sin efecto, constituyen el principal conjunto de procedencia de las posteriores demandas en la vía de los Juzgados de lo Social. La práctica totalidad de las conciliaciones individuales en materia de despidos resueltas con avenencia suponen despidos efectivos.” Fuente: Notas explicativas del Boletín de Estadísticas Laborales.

- Que en 1991 el porcentaje de afectados ha aumentado en todos los sectores.
- Que los trabajadores de la industria son los más afectados.
- Que en el sector agrícola, en los últimos tres años se produce un incremento progresivo de los trabajadores con conciliaciones de despido.

Habría que matizar que el porcentaje de afectados en los servicios sería mayor, si descontáramos a los funcionarios que nunca se verían afectados por medidas de este tipo.

CUADRO 5. PROPORCION SOBRE EL TOTAL DE ASALARIADOS MEDIOS AFECTADOS POR CONCILIACIONES DE DESPIDO EN EL SMAC SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD

Años	Industria	Servicios	Agrícola	Construcción	Todos los Sectores
1985	4,1%	2,5%	2,1%	6,7%	2,0%
1986	3,5%	2,4%	2,1%	4,3%	1,8%
1987	3,2%	2,5%	2,1%	3,1%	1,8%
1988	3,4%	2,4%	2,2%	2,8%	1,8%
1989	3,3%	2,3%	2,5%	2,1%	1,8%
1990	3,3%	2,3%	2,9%	2,4%	1,9%
1991	3,8%	2,5%	2,9%	2,7%	2,1%

Las ramas de actividad más afectadas por conciliaciones de despido (Cuadro 6) en 1990 y 1991 son, por orden decreciente, comercio al por menor, construcción, hostelería y transformados metálicos, que juntas agrupan el 38% del total de conciliaciones para ambos años. En 1985 y 1987 las ramas de actividad más afectadas eran las mismas. Se trata de ramas en las que la mitad de los asalariados trabaja en empresas de menos de 25 trabajadores²⁰ y con tasas de contratación temporal superiores a la media estatal, en los tres primeros casos²¹.

Una posible explicación a este mayor presencia de estas ramas de actividad en las conciliaciones por despido podría ser en el caso del comercio al por menor, las transformaciones que viene sufriendo al intentar adaptar unas estructuras obsoletas a las nuevas demandas del consumidor y a la incontrolada implantación de grandes superficies, en su mayoría de capital extranjero, que terminan agotando el negocio de la pequeña tienda.

²⁰ Porcentaje de trabajadores en empresas de menos de 25 trabajadores en 1990: Comercio al por menor, 64 por 100; construcción, 51 por 100; hostelería, 64 por 100 y transformados metálicos, 47 por 100. Fuente: Centros de cotización en alta en la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo.

²¹ Tasas de temporalidad, IV trimestre 1991: comercio al por menor, 41 por 100; construcción, 57,2 por 100; hostelería, 64 por 100, y transformados metálicos, 30 por 100. La tasa nacional es del 38 por 100 para el sector privado. Fuente: EPA.

La contrucción es un sector peculiar con tasas muy altas de temporalidad. Existe una contratación irregular mediante los contratos por obra, de tal manera que muchos trabajadores al finalizar el contrato no acceden directamente al desempleo y han de acudir al SMAC para poder acceder a estas prestaciones.

La hostelería se caracteriza por ser, en alguno de los casos, una actividad estacional. Parte de estas demandas de conciliación pueden ser debidas a contratados fijo-discontinuos que no han entrado a trabajar en la temporada correspondiente y, al tener preferencia, demandan a la empresa para poder conseguir los salarios atrasados.

El sector de transformados metálicos agrupa a los subsectores de envases y recipientes metálicos, calderería y estructuras metálicas, forja y fundición. Durante el período 1980 y 1989, ha disminuido el empleo en 50.000 trabajadores y la producción en un 12%. Se trata de un sector muy atomizado, donde el 63% de los trabajadores pertenecen a empresas de menos de 50 trabajadores, y que va a seguir sufriendo grandes cambios para poder competir en el mercado único europeo. Como se verá más adelante, un elevado número de sus trabajadores están regulados por algún tipo de expediente de empleo.

CUADRO 6. SMAC: CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN MATERIA DE DESPIDOS SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD
(Datos en miles de trabajadores)

RAMAS DE ACTIVIDAD	1985		1987		1990		1991	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Producción agrícola	6,2	3	5,2	2	6,2	3	5,7	2
Pesca	3,6	1	3,8	2	5,3	2	5,4	2
Industria química	5,6	2	5,5	3	7,4	3	8,0	3
Transformados metálicos	21,8	9	15,8	7	18,8	8	19,4	7
Ind. aliment. bebida y tabaco	13,6	6	12,7	6	12,8	5	14,4	5
Ind. textil	11,0	5	9,3	4	10,5	4	9,8	4
Calz. vest. y otras confec.	11,0	5	11,8	5	8,6	3	8,8	3
Madera y corcho	9,2	4	6,2	3	6,5	3	7,0	3
Papel artes gráficas	7,2	3	5,2	2	5,8	2	7,5	3
Construcción	36,8	15	21,8	10	23,0	9	27,0	10
Comercio al por menor	23,5	10	26,8	12	32,1	13	35,9	13
Resto comercio y recuper.	6,7	3	7,5	3	9,9	4	11,4	4
Hostelería	20,0	8	21,1	10	22,5	9	23,0	8
Reparaciones	4,3	2	4,1	2	4,5	2	4,7	2
Otros transportes terrestres.	7,4	3	6,9	3	8,4	3	9,3	3
Financieras seguros inmobiliarios	3,8	2	4,1	2	5,5	2	6,4	2
Servicios a las empresas	9,5	4	9,6	4	12,7	5	17,3	6
Servicios limpieza, saneamientos	3,1	1	3,4	2	4,8	2	4,9	2
Educación e investigación	3,7	2	3,4	2	3,0	1	3,3	1
Serv. soc. recreativos y cult.	5,9	2	10,0	5	6,3	3	6,7	2
Servicios personales	3,2	1	3,5	2	3,7	1	3,9	1
Resto	21,9	9	20,7	9	27,0	11	34,3	13
TOTAL	239,3	100	218,4	100	245,3	100	274,1	100

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales.

El SMAC además de ser la vía de despido más utilizada -el 61% de todos los despidos institucionales entre 1985 y 1991- es la vía donde se fijan las indemnizaciones más altas, siendo la indemnización media reconocida por despido en 1991 de 1.457.350 pesetas. Por un lado, el empresario prefiere despedir rápidamente a un coste determinado antes que tener que justificar las causas en el Juzgado de lo Social y por otro, el trabajador desea cobrar cuanto antes la indemnización al conocer de antemano que la cuantía no va a ser muy superior en el Juzgado de lo Social.

CUADRO 7. DESPIDOS CONCILIADOS EN EL SMAC Y CANTIDADES PAGADAS

Años	Despidos conciliados		Cantidades reconocidas		
	N.º de despidos (en miles)	% sobre año anterior	Millones pesetas	Por despido	% sobre año anterior
1985	148,8	-4,9	113.887,5	765.216	29,2
1986	141,5	-4,9	110.463,6	780.832	2,0
1987	143,6	1,5	124.712,3	868.506	11,2
1988	153,0	6,6	151.842,1	992.386	14,2
1989	163,0	6,5	179.250,8	1.099.951	10,8
1990	174,6	7,1	211.221,2	1.209.708	9,9
1991	193,8	11,0	282.476,8	1.457.350	20,5

2.2. JUZGADOS DE LO SOCIAL (ANTIGUAS MAGISTRATURAS DE TRABAJO)

En 1991, se tramitaron 43.638 despidos en los Juzgados de lo Social, lo que significa un aumento del 11% sobre el año anterior. Este volumen supone el 14% del total de despidos institucionales efectuados en 1991²². Desde la creación del SMAC cada vez llegan menos despidos a los Juzgados de lo Social.

La mayor parte de estos despidos pasan previamente por el SMAC, por tanto están incluidos en los datos sectoriales de conciliaciones en materia de despido que se han visto al tratar del SMAC.

Los despidos se intentan conciliar en el SMAC y los que llegan a los Juzgados

²² Esta cifra podría ser ligeramente mayor ya que los asuntos resueltos en despidos en Magistratura de Trabajo no se corresponden todos con despidos individuales, sino que pueden incluir despidos colectivos. El porcentaje de conflictos colectivos sobre el total de asuntos resueltos en Magistratura es del 0,4 por 100.

de lo Social suele ser debido a que el trabajador espera conseguir más de lo que ofrece el empresario. En los Juzgados se produce un segundo intento de conciliación entre las partes. Se levanta un acta en la que el empresario declara la improcedencia del despido y se acuerda una indemnización. Si no se produce acuerdo, se dicta sentencia.

En 1991, el 73% de los despidos fueron con sentencia (favorable al trabajador, favorable en parte al trabajador y desfavorable al trabajador) mientras que los conciliados previamente sólo son el 27%. La indemnización media de los despidos con conciliación alcanza 721.400 pesetas y la de los despidos con sentencia 897.400 pesetas²³. Esta diferencia en las cuantías medias pudiera ser debida a que el trabajador no llega a un acuerdo con el empresario cuando sabe que los jueces van a fijar una indemnización mayor.

2.3. EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO (ERE)

Los trabajadores afectados por algún tipo de expediente de regulación de empleo (Cuadro 8) aumentaron un 55% en 1990 -rompiendo la tendencia al descenso que venía dándose desde 1985- y disminuyeron en 1991. Ahora bien, si analizamos los efectos de estos ERE, en 1990 los que más se incrementan con respecto al año anterior son los expedientes de suspensión de contratos (75% de incremento sobre el año anterior) y de reducción de jornada (25% de incremento), mientras que en 1991 son los despidos. Proceso que podría deberse a una primera constatación tras la guerra del Golfo de la desfavorable coyuntura económica, ante la cual se suspenden los contratos y se reducen las jornadas, una vez confirmada la recesión en la economía española se utilizan los expedientes de despidos.

²³ Se consideran sólo los despidos con sentencia favorable al trabajador y favorable en parte al trabajador. No se tienen en cuenta los casos con sentencia desfavorable al trabajador, con desestimación y otras causas, pues en ellos no se cobra indemnización.

CUADRO 8. TRABAJADORES AFECTADOS POR ERE SEGUN LA FORMA DE TERMINACION
(Datos en miles)

AÑO	TOTAL trabajad. por E.R.E.	% sobre año anterior	DESPIDOS	% sobre año anterior	REDUCC. JORNADA	% sobre año anterior	SUSPEN. CONTRAT.	% sobre año anterior
1985	593,4	-14,6	74,8	8,4	156,3	-28,4	362,4	-11,1
1986	404,4	-31,9	56,9	-23,9	87,6	-44,0	260,0	-28,3
1987	326,7	-19,2	48,2	-15,3	47,8	-45,5	230,8	-11,2
1988	300,6	-8,0	56,0	16,3	34,6	-27,5	210,0	-9,0
1989	215,9	-28,2	46,3	-17,3	23,1	-33,3	146,5	-30,2
1990	334,5	54,9	48,6	4,9	28,8	25,0	257,0	75,4
1991	319,3	-4,5	68,0	40,0	37,6	30,2	213,7	-16,8

La industria con el 10% de sus trabajadores regulados por algún tipo de expediente (Cuadro 9) es el sector más afectado. Los datos de la construcción han de ser interpretados teniendo en cuenta el alto porcentaje de temporalidad existente.

CUADRO 9. PORCENTAJE DE ASALARIADOS AFECTADOS POR ALGUN TIPO DE EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO

Años	Industria	Servicios	Agrícola	Construcción	Todos los Sectores
1985	21,7%	4,8%	1,5%	2,1%	8,1%
1986	14,3%	4,6%	0,9%	1,1%	5,3%
1987	10,9%	3,7%	0,9%	0,6%	4,1%
1988	9,7%	4,8%	0,8%	0,4%	3,7%
1989	6,5%	5,4%	0,4%	0,2%	2,4%
1990	10,8%	4,9%	0,5%	0,4%	3,6%
1991	9,9%	5,3%	0,8%	0,3%	3,4%

El total de expedientes de regulación (Cuadro 10), independientemente del tipo, tienen una mayor incidencia en la gran empresa (más de 500), en 1991. Sin embargo, al diferenciar por tipo de expediente se constata que:

- Los expedientes de suspensión si bien afectan más a los trabajadores de la gran empresa, la pequeña y mediana empresa también recurren a ellos.
- Los expedientes de reducción se utilizan mayoritariamente en la gran empresa (59%), con escasa influencia para los trabajadores de la pequeña empresa.
- Los trabajadores despedidos mediante expediente de extinción pertenecen

en un 44% de los casos a empresas de hasta 50 trabajadores, el 37% a empresas de 51 a 500 trabajadores, y tan sólo el 22% a empresas de más de 500 trabajadores.

CUADRO 10. TRABAJADORES AFECTADOS POR E.R.E. SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA EN 1991						
(En %)						
Tipo de expediente	TAMAÑO DE EMPRESA					
	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	más de 500
Suspensión	100	15	7	8	27	44
Reducción	100	5	3	4	30	59
Despidos	100	31	11	14	23	22
Total E.R.E.	100	17	7	8	27	41

Fuente: BEL.

Los subsectores de vehículos automóviles y de transformados metálicos destacan por el número de trabajadores con expedientes de suspensión y de reducción. Vehículos automóviles concentró en 1991 el 49% del total de trabajadores con reducción de jornada y el 14% con suspensión de contrato. Transformados metálicos agrupó al 18% del total de trabajadores con reducción y al 9% de suspensión.

En 1991, de cada diez trabajadores afectados por expedientes de regulación, a siete se les suspendió el contrato, dos fueron despedidos y a uno se le redujo la jornada.

2.3.1. Expedientes de suspensión de contratos

Se trata de una modalidad en el ajuste de plantillas mediante la cual las empresas recurren al INEM para pagar sus costos, ya que los trabajadores quedan en situación de desempleo.

El Real Decreto de 3 de abril de 1992 ("decretazo") ha derogado el antiguo artículo 8.3 de la Ley 31/84. En este artículo se establecía que los trabajadores afectados por un expediente de reducción de jornada o suspensión de contratos durante un tiempo inferior a seis meses (que fuera seguida de extinción de contratos por resolución administrativa) tenían derecho a cobrar prestación por desempleo. Este tiempo no se descontaba de la duración máxima de la prestación

por desempleo (siempre que no mediara un plazo superior a un año desde que finalizó la suspensión o reducción). A partir de ahora, estos períodos de prestación cobrados durante la suspensión o la reducción si se descontarán²⁴. Parece lógico deducir que ante medidas como esta los trabajadores y sus sindicatos aumentarán su rechazo a los expedientes de suspensión y de reducción, disminuyendo por tanto la flexibilidad laboral.

La elevada utilización de los expedientes de suspensión de contratos y de reducción de jornada que muestran las grandes empresas en determinados sectores como el automóvil, está acompañada de la posibilidad de que gestionen las prestaciones de los trabajadores afectados por el expediente. Ambos factores señalan la importancia de analizar específicamente el sentido de los expedientes de regulación de empleo en estos sectores, su relación con la actividad productiva -dado que suponen una aportación del Estado de 67.184 millones de pesetas²⁵- y la existencia de prácticas irregulares en la gestión de las prestaciones.

Los 213.744 trabajadores afectados por expedientes de suspensión de contratos son el 67% de todos los regulados por algún expediente en 1991.

Para el 73% de los trabajadores con el contrato suspendido, el expediente se pactó con la empresa y para el 27% no se pactó.

En 1991, el 74% de los ERE de suspensión se produce en la industria, sobre todo en vehículos automóviles, transformados metálicos y construcción naval/otro material de transporte (Cuadro 11). La agricultura ocupa el segundo lugar con el 11% de los trabajadores en suspensión de contrato, fundamentalmente en la pesca.

El 44% de los trabajadores afectados por expedientes de suspensión de contratos pertenecen a empresas de más de 500 trabajadores, el 27% a empresas de 101 a 500 trabajadores y el 22% a empresas de 1 a 50 trabajadores (Cuadro 10).

²⁴ Valoración del RD 1/1992 de 3 de abril de medidas urgentes sobre fomento de empleo y protección por desempleo. Secretaría Confederal de Empleo. CC.OO. Madrid, 14 de abril de 1992.

²⁵ Cantidad obtenida convirtiendo en meses los días de suspensión (22.687.212) y las horas de reducción de jornada (18.0009.319) empleadas por las empresas españolas en 1991 y multiplicándolo luego por la cuantía de la prestación básica de desempleo en diciembre de 1991 (80.820 pesetas).

CUADRO 11. TRABAJADORES CON EXPEDIENTE DE SUSPENSION DE CONTRATO SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD

(Datos en miles de trabajadores)

RAMAS DE ACTIVIDAD	1985		1987		1990		1991	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Transformados metálicos	27,5	8	47,6	21	29,1	11	40,7	9
Construcción	4,8	1	2,3	1	3,2	1	1,0	0
Industria textil	11,1	3	3,1	1	7,6	3	5,5	3
Vehículos automóviles	42,8	12	3,7	2	102,5	40	29,0	14
Construc. naval/otro mater.	100,9	28	43,8	19	16,7	6	19,9	9
Comercio por menor	0,8	0	1,5	1	3,4	1	1,1	1
Resto comerio y recup.	33,2	9	5,1	2	2,0	1	4,0	2
Metálicas básicas	6,3	2	3,0	1	3,6	1	1,9	1
Calz. Vest. y otras confecc.	16,7	5	21,1	9	5,2	2	7,1	3
Prod. minera no metálicos	5,8	2	3,4	1	2,6	1	2,7	1
Maquin. y mat. eléctrico	24,0	7	12,2	5	8,9	3	3,8	2
Madera y corcho	5,2	1	1,8	1	1,4	1	1,6	1
Ind. aliment. bebidas tabaco	23,7	7	6,4	3	5,9	2	3,8	2
Maquin. y equipos mecan.	8,0	2	6,6	3	6,1	2	10,9	5
Papel artes gráficas	2,9	1	2,0	1	5,1	2	4,3	2
Industria química	1,8	0	0,7	0	2,4	1	2,7	1
Mater. electron. maq. ofici.	4,5	1	7,7	3	3,7	1	4,8	2
Transfor. caucho plástico	2,3	1	2,0	1	5,5	2	9,0	4
Otros transportes terrestres	1,2	0	0,9	0	1,5	1	0,3	0
Reparaciones	1,1	0	0,6	0	0,6	0	0,3	0
Minas de carbón	1,8	0	8,8	4	6,9	3	11,9	6
Serv. soc. recreat. y cultu.	0,9	0	0,8	0	0,6	0	0,5	0
Pesca	24,0	7	18,7	8	22,1	9	23,4	11
Resto ramas	11,2	3	27,0	12	10,7	4	23,3	11
TOTAL	239,3	100	218,4	100	245,3	100	274,1	100

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. M.º de Trabajo.

2.3.2. Expedientes de reducción de jornada

Los 37.500 trabajadores con reducción de jornada suponen el 12% de todos los afectados por algún tipo de expediente de regulación de empleo en 1991. Uno de cada diez trabajadores afectados por expedientes de regulación tiene reducción de jornada. Han aumentado un 30% con respecto a 1990. Se incrementan en 1990 y 1991 rompiendo la tendencia al descenso que se daba desde 1985.

En 1991, el 98% de los trabajadores afectados por reducción de jornada pertenece a la industria. Una gran proporción de los trabajadores afectados se concen-

tra en dos ramas de actividad (Cuadro 12): Vehículos automóviles (49%) y Transformados metálicos (18%).

Por tamaño de empresa, el 59% de los trabajadores pertenece a empresas de más de 500 trabajadores y el 30% a empresas de 101 a 500 trabajadores (Cuadro 10).

CUADRO 12. TRABAJADORES CON EXPEDIENTES DE REDUCCION DE JORNADA SEGUN LAS RAMAS DE ACTIVIDAD
(Datos en miles de trabajadores)

RAMAS DE ACTIVIDAD	1985		1987		1990		1991	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Transformados metálicos	25,6	16	9,7	20	4,0	14	6,8	18
Industria textil	6,6	4	1,3	3	2,4	8	1,6	4
Vehículos automóviles	50,3	32	5,4	11	14,4	50	18,3	49
Construc. naval/otro mater.	17,3	11	5,7	12	0,0	0	0,0	0
Metálicas básicas	5,9	4	0,3	1	2,8	10	2,6	7
Calz. Vest. y otras confecc.	2,5	2	0,7	1	0,7	2	0,8	2
Maquin. y mat. eléctrico	24,4	16	15,5	33	0,8	3	1,2	3
Madera y corcho	2,2	1	0,2	0	0,3	1	0,2	0
Ind. aliment. bebidas tabaco	1,0	1	0,6	1	0,4	1	1,0	3
Maquin. y equipos mecan.	11,6	7	3,7	8	0,7	2	2,4	6
Papel artes gráficas	1,2	1	0,2	0	0,1	0	0,1	0
Transfor. caucho plástico	1,5	1	0,6	1	0,2	1	0,5	1
Resto ramas	6,2	4	5,0	10	2,2	8	2,3	6
TOTAL	156,3	100	47,8	100	28,8	100	37,6	100

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. M.º de Trabajo.

2.3.3. Expedientes de extinción de contratos: despidos

Los despidos por esta vía suponen el 22% de los despidos institucionales. En 1991, de cada diez trabajadores con expediente de regulación de empleo dos han sido despedidos. En el 85% de estos despidos trabajadores y empresa alcanzan un acuerdo y un 15% sin acuerdo. En 1991, han aumentado un 40% el número de despedidos por expediente con respecto a 1990.

Por sectores, en 1991 la mayoría de los despidos se produce en la industria (77%) seguido por los servicios (12%). Aunque de 1988 a 1990 el segundo lugar en número de afectados era ocupado por el sector agrícola. Los despedidos se reparten entre varias ramas de actividad (Cuadro 13), destacando en 1991:

Industria textil (12%); Transformados metálicos (10%); Maquinaria y equipos mecánicos (6%); Calzados, vestidos y otras confecciones (5%); Industria alimenticia, bebidas y tabaco (5%); Material electrónico y maquinas de oficinas (5%); y Minas de carbón (5%).

El 30% de los despedidos por expedientes se concentra en las empresas de menos de 25 trabajadores debido a las subvenciones estatales (en las empresas de menos de 25 trabajadores, el 40% de la indemnización la abona el Fondo de Garantía Salarial, independientemente de la solvencia de la empresa). El 23% de los trabajadores pertenecen a empresas de 101 a 500 trabajadores y el 23% a empresas de más de 500 trabajadores (Cuadro 10).

Dada la elevada presencia de las empresas de hasta 25 trabajadores (el 74% de las empresas en 1991) en la dimensión empresarial española y del número de trabajadores que agrupan (en 1991 el 43% de los trabajadores españoles pertenece a estas empresas) unido al incentivo de la subvención del 40% de la indemnización por extinción de contratos para estas empresas, sorprende que tan sólo el 30% de los despedidos por ERE pertenezcan a las mismas. Parece que la pequeña empresa no recurre con más frecuencia a los expedientes de despido porque no tiene motivos económicos ni tecnológicos ni de fuerza mayor que los justifiquen. Como se ha analizado anteriormente, la pequeña empresa agrupa el 70% de los despidos en el SMAC y es además la que ha creado empleo en los últimos años, aunque este ha sido de carácter temporal.

En líneas generales, puede establecerse una tipología por vías de tramitación de los despidos: la empresa grande recurre a los expedientes de regulación de empleo para el ajuste de plantillas y la pequeña empresa tramita los despidos individualmente en el SMAC y hace un mayor uso de la contratación temporal.

**CUADRO 13. TRABAJADORES DESPIDIDOS POR EXPEDIENTE
SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD
(Datos en miles)**

RAMAS DE ACTIVIDAD	1985		1987		1990		1991	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Transformados metálicos	9,7	13	6,0	12	4,8	10	6,9	10
Construcción	6,4	9	1,9	4	4,1	2	2,1	3
Industria textil	6,3	8	3,9	8	5,9	12	8,3	12
Vehículos automóviles	3,7	5	2,0	4	2,3	5	3,0	4
Construc. naval/otro mater.	3,7	5	2,1	4	0,5	1	1,6	2
Comercio por menor	3,5	5	2,0	4	1,7	3	2,8	4
Resto comercio y recup.	3,5	5	1,1	2	1,2	2	1,9	3
Metálicas básicas	3,2	4	1,3	3	1,1	2	0,5	1
Calz. Vest. y otras confecc.	3,1	4	2,9	6	2,8	6	3,2	5
Prod. minera no metálicos	3,0	4	1,4	3	1,7	3	1,5	2
Maquin. y mat. eléctrico	3,0	4	2,7	6	5,9	12	0,9	1
Madera y corcho	2,9	4	2,0	4	1,5	3	1,9	3
Ind. aliment. bebidas tabaco	2,8	4	2,0	4	2,4	5	3,5	5
Maquin. y equipos mecan.	2,8	4	3,1	6	3,2	7	3,9	6
Papel artes gráficas	2,6	3	1,7	4	1,5	3	2,3	3
Industria química	1,5	2	1,2	3	1,3	3	3,0	4
Mater. electron. maq. ofici.	1,5	2	1,3	3	1,3	3	3,1	5
Transfor. caucho plástico	1,2	2	1,1	2	0,3	1	0,8	1
Otros transportes terrestres	1,2	2	0,2	0	0,6	1	1,4	2
Reparaciones	1,0	1	0,6	1	0,5	1	0,7	1
Minas de carbón	0,2	0	0,5	1	0,3	1	3,3	5
Serv. soc. recreat. y cultu.	0,9	1	0,5	1	0,4	1	2,4	4
Pesca	0,8	1	0,7	2	0,5	1	0,9	1
Resto ramas	6,7	9	6,0	12	5,8	12	8,1	12
TOTAL	74,8	100	48,2	100	49,0	100	68,0	100

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. M.º de Trabajo.

Las indemnizaciones legales por esta vía son las más bajas (20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades). Con los datos existentes sólo conocemos las aportaciones del Estado, a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), correspondientes al 40% de la indemnización en los despidos colectivos de empresas de menos de 25 trabajadores. En 1991, el FOGASA aportó 264.400 pesetas por trabajador en esos casos, que de corresponder al 40% aportado, significa una indemnización media de 661.000 pesetas.

3. EL COSTE ECONOMICO DE LOS DESPIDOS

Las indemnizaciones son consideradas, por la patronal y sus asociados, como un mayor coste salarial que desincentiva la creación de empleo. Del análisis de las indemnizaciones pagadas por despido, el empresario -en un 63% de los despidos producidos en 1991- opta por tramitarlo en el SMAC, que es la vía de despido más rápida, sin presencia sindical y en la que no tiene que justificar la rescisión del contrato, aunque suponga mayores indemnizaciones. Parece a la vista de este uso reiterado de la vía más cara que el coste de los despidos, no es un impedimento para su ejecución.

3.1. Indemnizaciones medias

Al comparar el conjunto de indemnizaciones (Cuadro 14) se aprecia la existencia de un amplio abanico de posibilidades. El SMAC es la vía de despido más utilizada y donde se fijan las indemnizaciones más elevadas. La cuantía más alta corresponde a las indemnizaciones por bajas incentivadas que por regla general se refieren a trabajadores con muchos años en la empresa y que se suelen tramitar en el SMAC. La indemnización más baja es la abonada por el FOGASA en las empresas en insolvencia.

Las comparaciones entre diferentes indemnizaciones deben hacerse con cautela. Se trata de procesos diferentes a los que se llega por vías diferentes. Las cifras estadísticas incluyen unas veces salarios de tramitación y otras no. De todas formas, valga de aproximación este cuadro. La única afirmación que se pueda hacer es con respecto a la evolución sobre 1985.

CUADRO 14. CANTIDADES PAGADAS EN 1985 Y 1991
(En miles de pesetas)

		1985	1991	% incremento sobre 1985
SMAC		765,2	1.473,3	90,4
JUZ. SOCIAL	Conciliacion	444,5	721,4	62,3
	Sentencia	667,3	897,4	34,5
FOGASA	E.R.E. en emp. de menos de 25 trab.	661,5	662,9	0,21
	Empresas en insolvencia	410,9	463,6	12,8
Bajas incentivadas en grandes empresas (datos 1985 y 1990)*		2.590,0	5.559,0	114,6

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales.

(*): Negociación colectiva en grandes empresas 1990. Las cifras no son totalmente comparables porque cambia la muestra de empresas cada año.

3.2. Aportaciones del Fondo de Garantía Salarial

Del análisis de las subvenciones del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) cabe deducir que una parte importante del coste del total de los despidos lo abona el Estado. Sus aportaciones son de dos tipos²⁶:

1) **Por regulación de empleo:** en las empresas de menos de 25 trabajadores, el FOGASA abona el 40% de las indemnizaciones en los expedientes de despido, independientemente de la solvencia de la empresa (artículo 33.8 del ET). El 40% se calcula a partir de la indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo del salario de un año; pero con la particularidad de que el salario diario para calcular la indemnización no podrá superar el doble del salario mínimo interprofesional diario.

En 1991, la aportación del FOGASA por este concepto (Cuadro 15) significa el 17% del total de empresas en las que intervino, el 14% del total de trabajadores a los que se atendió y el 9% del total de dinero pagado.

La subvención media a cada trabajador se situó en 264.000 pesetas, que si corresponde al 40% de la indemnización, situaría a ésta en 661.000 pesetas.

CUADRO 15. APORTACIONES DEL FOGASA EN 1991
(N.º de empresas, de trabajadores y cantidades pagadas)

	TOTAL	%	Por regulación (Art. 33.8 ET)	%	Por insolvencia	%
N.º de empresas	18.470	100	3.082	17	15.388	83
N.º de trabajadores	98.752	100	14.141	14	84.611	86
Millones de pesetas	42.962,6	100	3.738,8	9	39.223,8	91
Cantidad media por trabajador			264.440		463.580	

Fuente: BEL y Boletín del FOGASA.

2) **Por insolvencia:** otra de las actividades del FOGASA es el pago de prestaciones en las empresas declaradas en insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o

²⁶ El FOGASA no asume las indemnizaciones reconocidas en conciliación, ni las de 12 días de salario por año de servicio a causa de la extinción del contrato temporal de fomento de empleo cuando finaliza el tiempo convenido, tampoco asume las indemnizaciones del 4,5 por 100 por terminación de obras recogidas en los distintos convenios del sector de la construcción.

fuerza mayor²⁷ -circunstancias que han de estar todas ellas reconocidas por Magistratura (en general, denominaremos insolvencia). En 1990, el 90% de las empresas que recurrieron a esta subvención del FOGASA estaban afectadas por insolvencia. Se abona la totalidad de:

- Salarios devengados y no percibidos.
- Salarios de tramitación (los devengados desde el momento en que se produce el despido hasta la extinción efectiva de la relación laboral).
- Indemnizaciones derivadas de despidos por expediente de regulación de empleo.
- Indemnizaciones en los casos de despido nulo y despido improcedente.
- Indemnizaciones derivadas de rescisión de contrato por voluntad del trabajador cuando el empresario incumple sus obligaciones contractuales (artículo 50 del ET).

Las subvenciones del FOGASA en estos casos supone la práctica totalidad de sus actuaciones (Cuadro 15). En 1991, el 83% de las empresas que recurrieron al FOGASA, el 86% de los trabajadores y el 91% de sus aportaciones correspondieron a empresas en insolvencia.

Dentro de los pagos a estas empresas, el 68% corresponde a indemnizaciones y el 32% a salarios (Cuadro 16). Los salarios incluyen los de tramitación y los devengados y no percibidos. La cuantía media de la indemnización por trabajador es de 593.000 pesetas. El salario medio alcanza las 226.800 pesetas, que dividiéndolo por el salario diario mínimo interprofesional, correspondería a 120 días de salario - la prestación máxima que abona el FOGASA. Si se calcula sobre el doble del salario diario mínimo interprofesional, serían 60 días de salario abonados.

**CUADRO 16. APORTACIONES DEL FOGASA EN 1991 POR INSOLVENCIA
(Indemnizaciones y salarios)**

	TOTAL	%	Indemnizaciones	%	Salarios	%
Millones de pesetas	42.962,6	100	26.614,7	68	12.609,7	32
N.º de trabajadores (*)			44.873		55.600	
Cantidades medias por trabajador			593.000		226.000	

Fuente: Boletín del FOGASA.

() La suma de este número de trabajadores es superior al total de trabajadores que reciben aportaciones por insolvencia. Este hecho es debido a que un mismo trabajador puede cobrar en concepto de salario y de indemnización.*

²⁷ Se entiende por fuerza mayor los acontecimientos imprevistos tales como incendio, inundación o ruina.

Las aportaciones del FOGASA en la pequeña empresa en 1991 (Cuadro 17) se dividen entre los casos de regulación y de insolvencia. Las prestaciones por regulación en la pequeña empresa son bastante inferiores a los casos de insolvencia. Las actuaciones por insolvencia se reparten en un porcentaje alto entre la pequeña y mediana empresa. Así, el 78% de las empresas tenían menos de 50 trabajadores, el 58% de los trabajadores pertenecía a ese tamaño de empresa y el 51% de las aportaciones se destinaron a las mismas.

CUADRO 17. APORTACIONES DEL FOGASA POR TAMAÑO DE EMPRESA EN 1991

	1-24 (*)						
	TOTAL	Insolv.	Regul.	25-49	5-249	250-999	+ de 1.000
N.º de empresas	100%	57%	16%	21%	4%	1%	1%
N.º de trabajadores	100%	37%	14%	21%	18%	8%	1%
Cantidades pagadas	100%	31%	9%	20%	24%	14%	1%

Fuente: BEL. Porcentajes calculados sobre el total de empresas, n.º de trabajadores y cantidades pagadas en el FOGASA.
 (*): En las empresas de menos de 25 trabajadores las aportaciones del FOGASA pueden ser en concepto de insolvencia o de regulación (art. 33.8 ET), en el resto de tamaños sólo pueden ser por insolvencia.

El FOGASA ha de intervenir como acreedor en las empresas en insolvencia para recuperar las cantidades abonadas. Las cantidades recuperadas son reducidas, en 1990 recuperó 3.677 millones que supone el 9% de las prestaciones por insolvencia en 1989. Ante estos datos, puede asignarse al FOGASA una función subvencionadora del sector privado y, en concreto, de la pequeña y mediana empresa.

Una característica importante de la intervención del FOGASA es la reducción de las indemnizaciones legales. En concepto de salarios paga un máximo de 120 días, sin que el salario diario -base del cálculo- puede superar el duplo del salario mínimo interprofesional. En las indemnizaciones el salario diario se calcula según el mismo límite. La indemnización por despido improcedente es muy inferior a la fijada por el artículo 56.1 del ET: el FOGASA la establece en 25 días por año de servicio con un máximo de una anualidad mientras que en el ET es de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

En conclusión, el FOGASA reduce las indemnizaciones fijadas en el ET, abona parte del coste de los despidos colectivos en la pequeña empresa y paga el coste total de los despidos en empresas declaradas en insolvencia. Aunque esta última subvención debería de ser recuperada por el FOGASA, la propia memoria anual de este organismo reconoce que recuperan una cantidad muy reducida.

4. CONSIDERACIONES FINALES.

1.- Desde la reforma del Estatuto de los trabajadores en 1984, la contratación temporal no causal²⁸ permite emplear trabajadores por períodos cortos de tiempo. Con las 14 variedades de contratos temporales, algunos de ellos subvencionados y otros sin duración mínima legal, los empleadores pueden ajustar sus plantillas cuando lo deseen.

Entre otras facilidades, la contratación temporal incorpora una salida del mercado laboral fácil y sin coste para el empleador, peores condiciones de trabajo y una precarización que afecta a la totalidad del empleo independientemente del tipo de contrato.

Al mismo tiempo, los sindicatos pierden influencia: la renovación del contrato es facultad exclusiva de la empresa; la implicación sindical del trabajador puede ser vista por aquella como una insuficiente predisposición laboral. El precario laboral es un trabajador más barato, más dócil y más preocupado por conseguir la renovación del contrato que por mejorar o exigir unas condiciones de trabajo dignas.

En el IV trimestre de 1991 más de tres millones de asalariados tienen una relación laboral de carácter temporal, que en porcentajes supone el 33% del total de asalariados y el 38% en el sector privado. Estas cifras nos sitúan a la cabeza de Europa en contratación temporal, muy alejados de la media comunitaria (9%) y del país que ocupa la segunda posición, Portugal (13%).

Este elevado nivel de contratación temporal no se ha traducido en un descenso significativo de los despidos, sino que parece haber potenciado su aumento al ser posible sustituir un trabajador fijo por uno temporal, más dócil y más barato. De 1985 a 1991 han sido despedidos 1,8 millones de trabajadores a través del SMAC, Juzgados de lo Social y expedientes de regulación de empleo (ERE).

2.- La legislación española sobre despidos individuales apenas permite al trabajador despedido recuperar su puesto de trabajo en caso de que los tribunales declaren el despido nulo o improcedente. Si el despido es improcedente la opción de la readmisión corresponde al trabajador cuando se trata de un delegado sindical o miembro del comité de empresa, y al empresario en el resto de los casos. El trabajador es readmitido si el despido es radicalmente nulo, siendo este un ejemplo claro de abuso grave por parte de la empresa al inventarse hechos ficticios.

²⁸ Previamente la contratación temporal sólo estaba permitida para puestos de trabajo cuya actividad tuviera un carácter temporal.

Nuestra legislación sobre despidos individuales es similar a la existente en los países de nuestro entorno. En todos ellos ha de justificarse el despido, se protege a los representantes de los trabajadores y se abonan indemnizaciones. La indemnización española legal por despido improcedente es más elevada que la fijada por otros países en la legislación. Ahora bien, hay países que no establecen una cuantía mínima o que lo hacen en la negociación colectiva. Los países con indemnizaciones legales mínimas inferiores a la española para el despido improcedente cuentan con mayor participación sindical en el proceso de despido o la posibilidad de que el juez o el mismo trabajador decida su readmisión en caso de despido improcedente.

3.- La legislación española en despidos colectivos, tal como recoge el informe de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre este tema, cuenta con aspectos que incumplen la directiva comunitaria sobre despidos colectivos; directiva a la que tienen que adaptarse las legislaciones de cada país miembro. Los incumplimientos se dan en la información y la comunicación que la empresa ha de trasladar a los representantes de los trabajadores en los expedientes de regulación de empleo "a fin de permitir que estos presenten propuestas constructivas". El citado informe no ha considerado que la autorización administrativa previa exigida por la legislación española suponga un incumplimiento de la directiva, tal como defendía la patronal. No son ciertas las afirmaciones de que España es el único país que exige la aprobación administrativa, también en Holanda y en Grecia los despidos colectivos han de ser autorizados. Dado que el 95% de los expedientes presentados son aprobados por la autoridad laboral, podemos afirmar que la autorización es más una garantía de la entrega la documentación y de respeto al procedimiento establecido que una injerencia en el mismo.

Las comparaciones entre países comunitarios tanto en despidos colectivos como en individuales, requieren un análisis completo de todos los factores que intervienen en su regulación: cantidad y calidad de información que reciben los trabajadores, el papel de los gobiernos y la administración, de la negociación colectiva, de la jurisprudencia existente y de las oportunidades laborales que ha de afrontar el trabajador despedido.

El trabajador español despedido se enfrenta a una realidad laboral caracterizada por las tasas más elevadas de contratación temporal y de desempleo dentro de la CEE; con una de las proporciones más altas de paro de larga duración y con una cobertura al desempleo que ni siquiera alcanza a la mitad de los desempleados.

4.- Los 300.000 despidos tramitados en 1991 en el SMAC, Juzgados de lo Social y en expedientes de regulación de empleo han aumentado un 16% con

respecto al año anterior. Este volumen de despidos no se había alcanzado desde 1982. En el conjunto del empleo asalariado significa que en 1991 el 3,3% de los trabajadores han sido despedidos.

5.- El Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SMAC) es la vía de despido más utilizada. En 1991 han tramitado 194.000 despidos, lo que supone el 63% de todos los despidos por vías institucionales. El 50% de los asuntos individuales de despido tramitados (con independencia de su forma de terminación: despidos, traslado a los Juzgados de lo Social o sin efectos) pertenecen al sector servicios y el 35% a la industria. Por ramas de actividad, destacan por orden de importancia numérica sobre el total de asuntos de despido: Comercio al por menor (13%), Construcción (10%), Hostelería (8%), Transformados metálicos (7%) y Servicios a las empresas (6%). En el SMAC la indemnización media se sitúan en 1.457.000 pesetas en 1991.

6.- En 1991, los Juzgados de lo Social (antiguas Magistraturas de Trabajo) tramitaron 43.600 despidos, que significan el 14% de los despidos institucionales. La indemnización media reconocida en los casos de conciliación judicial alcanza 721.000 pesetas y la fijada por sentencia 836.000 pesetas. A pesar de ser un proceso más largo no supone mayores indemnizaciones. Ante la falta de datos sectoriales y de tamaño de empresa, podrían aplicarse con cautela la distribución sectorial de asuntos sobre despidos tramitados en el SMAC, independientemente de su terminación, y que parte de ellos se trasladan posteriormente a los Juzgados de lo Social.

7.- Mediante expediente de regulación de empleo en 1991 han sido despedidos 68.000 trabajadores, que significan el 22% de los despidos institucionales y un aumento del 40% con respecto al año anterior. Durante 1990 las empresas recurrieron sobre todo a expedientes de suspensión de contratos y de reducción de jornada, mientras que en 1991, una vez confirmada la recesión de la economía española, hacen uso de los expedientes de extinción de contratos. El 77% de los despidos por expediente se produce en la industria. Su incidencia se reparte entre diversas ramas de actividad, destacando por su importancia numérica sobre el total de despidos por expediente: Industria textil (12%); Transformados metálicos (10%); Maquinaria y equipos mecánicos (6%); Calzados, vestidos y otras confecciones (5%); Industria alimenticia, bebidas y tabaco (5%); y Minas de carbón (5%).

El 45% de los despidos por expediente se produce en empresas de más de 100 trabajadores, el 24% en empresas de 26 a 100 trabajadores y un reducido 30% en empresas de menos de 25 trabajadores. Este reducido porcentaje llama la atención si tenemos en cuenta que el FOGASA abona el 40% de la indemnización en

pequeñas empresas. Parece que los expedientes de regulación son la vía más usada por las empresas grandes y que la pequeña empresa no recurre a ellos con tanta frecuencia porque carece de causas justificativas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor.

Con los datos existentes sobre indemnizaciones en despidos por expediente, sólo es posible calcular la indemnización que reciben los trabajadores de las pequeñas empresas. En 1991 el Fondo de Garantía Salarial aportó 264.000 pesetas por trabajador, que de corresponder al 40% de la indemnización sitúa a esta en 660.000 pesetas.

Los expedientes de suspensión y de reducción son interesantes para nuestro análisis al suponer, en algunos casos, el paso previo para el despido y porque parte de su coste recae sobre el presupuesto público del INEM.

En 1991, se suspendió el contrato a 214.000 trabajadores. El 44% de los mismos trabaja en empresas de más de 500 trabajadores y el 74% pertenece a la industria. Por ramas de actividad destacan por su mayor proporción de trabajadores con suspensión de contratos: Transformados metálicos (19%); Vehículos automóviles (14%); Pesca (11%); Construcción naval y otro material de transporte (9%); Minas de carbón (6%); y Maquinaria y equipos mecánicos (5%).

Los trabajadores afectados por expedientes de reducción de jornada (38.000) en 1991, pertenecen en un 59% de los casos a grandes empresas (más de 500 trabajadores). La práctica totalidad (98%) pertenecen a la industria. Y se concentran en pocas ramas de actividad: Vehículos automóviles (49%), Transformados metálicos (18%), Metálicas básicas (7%) y Maquinarias y equipos mecánicos (6%).

La mayor parte de los trabajadores regulados por un expediente están afectados de suspensión de empleo. De cada diez trabajadores regulados, siete están en suspensión de empleo, dos son despedidos y uno tiene reducción de jornada.

8.- Los empleadores cuentan con una amplia gama de indemnizaciones. Sin embargo, el 63% de los despidos se tramitan en el SMAC que es donde se fijan indemnizaciones medias más elevadas. Por tanto no parece ser el coste del despido un elemento desincentivador. Además parte del coste total de los despidos se abona con los fondos públicos del Fondo de Garantía Salarial. Organismo que reduciendo las indemnizaciones fijadas en el Estatuto de los Trabajadores, abona parte del coste de los despidos en pequeña empresa y paga el coste total de los despidos en las empresas declaradas en insolvencia. El 91% de sus aportaciones se dirigen a empresas en insolvencia. Aunque esta última subvención debería ser recuperada por el FOGASA a partir de los bienes de las empresas, los datos muestran que recupera cantidades insignificantes, con lo cual se trata de un orga-

nismo subvencionador del sector privado y, en concreto, de la pequeña y mediana empresa.

9.- Por último, ante las demandas de abaratamiento del coste de los despidos cabe recordar que el informe sobre la contratación temporal realizada por varios expertos dice textualmente en sus conclusiones: “Reducir los costes de despido en un momento en que el ajuste a la baja está garantizado por el fondo de contratos temporales, no tendría efecto positivo alguno. Incluso cabe sostener que, en ausencia de medidas que estimulen la demanda agregada de la economía, una reducción aislada de los costes de despido podría incluso conducir a la desaparición del equilibrio de alto empleo y, como mínimo, a que aumente el nivel de paro asociado al mismo”²⁹.

²⁹ J. Segura y otros. “Análisis de la contratación temporal en España”. ABril, 1991. Página 117.

— Extracto de la información referida a España del Informe de la Comisión de las Comunidades Europeas al Consejo sobre el grado de aplicación de la Directiva relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Bruselas, 13 de septiembre de 1991.

— RD 696/1890 de 14 de abril, para la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de suspensión y extinción de las relaciones de trabajo.

— Directiva Comunitaria 75/129/CEE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

— Propuesta modificada de Directiva del Consejo por la que se modifica la Directiva 75/129/CEE. (DOCE 8.5.92)

INFORME DE LA COMISION AL CONSEJO sobre el grado de aplicación de la Directiva relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

(Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975).

COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Bruselas, 13 de septiembre de 1991. SEC(91)1639 final.

España (páginas 67, 68 y 69).

1. Se observa una amplísima conformidad de la legislación española con la intención general e incluso la mayor parte de las soluciones específicas de la Directiva.

2. No se encuentra una definición particularizada del despido colectivo en el de-

recho español. Ello no significa, de por sí, que no se aplique la Directiva: la noción de extinción de los contratos por motivo económico o tecnológico permite la ampliación del mismo grado de protección a cualquier dimensión del fenómeno.

No se debe olvidar que la legislación española mantiene el dispositivo de autorización administrativa para el despido económico o tecnológico.

3. Existe, sin embargo, una zona en la que la correspondencia con la Directiva es muy dudosa. Se trata del contenido de las consultas con los representantes de los trabajadores, incluida la información exigida por la ley española: esta última se limita a mencionar, de manera muy imprecisa, “la información y documentación acreditativa del expediente (artículo 51, apartado 3 del ET) o bien “en la documentación justificativa de los hechos que determinan la necesidad de extinción” (artículo 10 del Real Decreto 696/1980).

No se hace referencia al objetivo o a la finalidad, o bien de las consultas, bien de la transmisión de información a los representantes de los trabajadores. Teniendo en cuenta la importancia que se concede, en el sistema de la Directiva, a la fase de consulta/negociación en el marco del proceso de despido colectivo, parece detectarse allí un incumplimiento significativo.

Para apreciar este punto, hay que tener en cuenta que, para la obtención de la autorización administrativa la ley formula exigencias muy precisas y numerosas en materia de documentación (artículo 13 del Real Decreto 696/1980) y que, según la legislación española, debe obtenerse una autorización administrativa antes de proceder a un despido colectivo.

4. Conviene observar además que la ley nacional no impone al empresario la obligación de comunicar a los representantes de los trabajadores la notificación (más exactamente la solicitud de autorización) enviada a la autoridad pública competente. No hay plazo mínimo para que el despido se haga efectivo; por lo tanto, no están previstas las posibilidades de reducción o prolongación de este plazo.

5. Todos estos aspectos del régimen jurídico español del despido económico y tecnológico aparecen como consecuencias lógicas del protagonismo de la administración de trabajo en el marco procesal al que el fenómeno está sujeto.

Sin embargo, en algunos aspectos bastante importantes, la adecuación legislativa parece mejorable, sobre todo los que se refieren a la comunicación de los representantes de los trabajadores de la solicitud de autorización y el plazo mínimo para que el despido se haga efectivo.

6. Además, hay que subrayar que la falta de regla específica sobre la salvaguardia del plazo de preaviso (prevista por la Directiva) parece permitir al empresario la posibilidad de elegir según su conveniencia el momento de la ruptura de los contratos.

**REAL DECRETO 696/1980,
DE 14 DE ABRIL, PARA
LA APLICACION DEL ES-
TATUTO DE LOS TRABA-
JADORES A LOS EXPE-
DIENTES DE MODIFICA-
CIONES SUSTANCIALES
DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO Y DE SUS-
PENSION Y EXTINCION
DE LAS RELACIONES DE
TRABAJO**

(BOE de 17 de abril de 1980)

CAPITULO PRIMERO

**Modificaciones sustanciales
de las condiciones de trabajo**

1.- Autoridad Laboral competente.- 1. La autorización para llevar a efecto modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cuando existan probadas razones técnicas que así lo requieran, en defecto de aceptación del acuerdo del empresario por los representantes legales de los trabajadores, es de competencia del Delegado de Trabajo de la provincia en que radique el centro de trabajo o, en su caso, de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 8º del presente Real Decreto.

2.- En el caso de Comunidades Autónomas a las que se hayan transferido competencias en la resolución de expedientes de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, resolverán las que se produzcan dentro de los límites de su competencia territorial, a través de los órganos laborales correspondientes.

2.- Acuerdo y autorización

DIRECTIVA 75/129/CEE

SECCION I

Artículo 1

1. A efectos de la aplicación de la presente Directiva:

a) Se entenderá por despidos colectivos, los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

- para un período de 30 días:

1. al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores;

2. al menos el 10 por ciento del número de los trabajadores en los centros de trabajo que emplean habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores;

3. al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

- o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente

**MODIFICACIONES PRO-
PUUESTAS**

**PROPUESTA MODIFICA-
DA DE DIRECTIVA DEL
CONSEJO POR LA QUE
SE MODIFICA LA DIREC-
TIVA 75/129/CEE, RELA-
TIVA A LA APROXIMA-
CION DE LAS LEGSILA-
CIONES DE LOS ESTA-
DOS MIEMBROS QUE SE
REFIEREN A LOS DESPI-
DOS COLECTIVOS**

a) Se entenderá por despidos colectivos toda rescisión del contrato de trabajo realizada por iniciativa del empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando su número sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

Sin modificar.

REAL DECRETO 696/1980

de la modificación.- 1. En los casos de aceptación por los representantes legales de los trabajadores, el empresario dará traslado del acuerdo, que deberá constar por escrito, dentro de los cinco días siguientes a su aceptación a la autoridad laboral, a los sólo efectos de su conofimiento.

2.- En el caso de no producirse la aceptación a que se refiere el artículo anterior, el empresario habrá de formular la solicitud de autorización por escrito, con expresión de los hechos en que se fundamenta; a dicho escrito se acompañará acta suscrita por el empresario y por los representantes legales de los trabajadores en la que se refleje el acuerdo que hubiese adoptado la empresa para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y los motivos por los que los representantes legales del personal no hubiesen estado conformes con el aludido acuerdo.

3.- El Delegado de Trabajo, previo informe de la Inspección de Trabajo, resolverá en el plazo de quince días, desde el siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud por el empresario.

4.- En los convenios colectivos podrán establecerse pactos de movilidad funcional, cuya aplicación no requerirá incoar expediente al efecto.

5.- No procederá abono de indemnizaciones por las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

3.- Movilidad geográfica.- Es

DIRECTIVA 75/12/CEE

empleados en los centros de trabajo afectados;

b) se entenderá por representantes de los trabajadores, los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros;

c) se entenderá por "empresario" toda persona física o jurídica vinculada al trabajador por una relación laboral.

2. La presente Directiva no se aplicará:

a) a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos;

b) a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho Público (o las entidades equivalentes en los Estados miembros en que no conozcan esta noción);

c) a las tripulaciones de buques marítimos siempre que el régimen especial de estos trabajadores prevea una protección equivalente a la que resulta de la presente Directiva.

3. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el artículo 4 a los despidos colectivos debidos al cese de las actividades de un centro de trabajo por resolución judicial.

**MODIFICACIONES
PROPUESTAS**

competente para la autorización del traslado de residencia de los trabajadores, por razones técnicas, organizativas o productivas, a que se refiere el art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, el Delegado de Trabajo de la provincia en la que tengan su residencia los trabajadores afectados.

CAPITULO II

Suspensión de relaciones de trabajo

4.- Fuerza mayor.- Lo establecido en los artículos 6º y 7º de este Real Decreto, a los efectos de la extinción de relaciones de trabajo por fuerza mayor, es de aplicación a la suspensión de relaciones de trabajo por dicha causa, prevista en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, si bien la autorización no comporta la obligación de satisfacer indemnización alguna.

5.- Causas económicas y tecnológicas.- Es de aplicación lo prevenido en los artículos 8º y 15º de este Real Decreto a la suspensión de relaciones de trabajo por causas económicas o tecnológicas, a que hace referencia el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo que concierne a los plazos para las distintas actuaciones en estos expedientes, que se reducen a la mitad, computándose las fracciones por exceso, y en cuanto a la documentación, que ha de ser aportada de conformidad con lo que prescribe el artículo 13 del presente Real Decreto, exceptuándose el apartado 6, y

SECCION II

Información y consulta

Artículo 2

1. Cuando un empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá iniciar consultas con los trabajadores con la antelación suficiente para llegar a un acuerdo.

2. Las consultas tratarán al menos el modo de evitar los despidos colectivos o de reducir al mínimo el número de trabajadores afectados y de atenuar las repercusiones de dichos despidos.

3. A fin de permitir que los representantes de los trabajadores presenten propuestas constructivas, el empresario les proporcionará con antelación suficiente toda la información pertinente y, en todo caso, expondrá por escrito los motivos de los despidos previstos, el número de trabajadores empleados normalmente, sus propuestas en cuanto al número y categoría de los trabajadores que se va a despedir, los criterios propuestos para seleccionar a los trabajadores que van a ser despedidos, el cálculo de cualquier indemnización por despido y el período en que se prevé efectuar los despidos.

2. Las consultas tratarán al menos el modo de evitar los despidos colectivos o de reducir al mínimo el número de trabajadores afectados y de atenuar las repercusiones de dichos despidos. Los representantes de los trabajadores podrán recurrir a la ayuda de expertos técnicos.

3.- A fin de permitir que los representantes de los trabajadores presenten propuestas constructivas, el empresario deberá, con la antelación suficiente a lo largo de las consultas:

a) proporcionarles toda la información pertinente, y

b) en todo caso, comunicarles por escrito:

- los motivos de los despidos previstos;
- el número y las categorías de los trabajadores que se va a despedir;
- el número y las categorías de los trabajadores habitualmente empleados;
- los criterios propuestos para seleccionar a los trabajadores que van a ser despedidos;

REAL DECRETO 696/1980

referida a la medida que se solicite, sin que, de ser autorizada la suspensión, proceda abono de indemnización a los trabajadores.

CAPITULO III**Extinción de relaciones de trabajo por fuerza mayor.****6.- Autoridad laboral competente.-**

1. A los efectos que establece el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, es autoridad competente para constatar la existencia de fuerza mayor, con virtualidad para extinguir las relaciones de trabajo, el Delegado de Trabajo de la provincia donde se hubiesen producido el hecho o los hechos constitutivos de fuerza mayor, que imposibiliten definitivamente la prestación de trabajo, y si se hubiesen originado en dos o más provincias, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo.

2.- La petición en tal sentido será deducida por el empresario ante la autoridad laboral, a que se refiere el párrafo anterior, y se formulará por escrito, con arreglo a los requisitos que previene el artículo 69 de la Ley de Procedimiento Administrativo; dicha autoridad resolverá sobre la petición, previas las diligencias indispensables que fuesen precisas, en el plazo de cinco días; resolución que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de fuerza mayor.

3.- Contra la resolución acordada en este expediente de

DIRECTIVA 75/12/CEE

El empresario enviará a la autoridad pública competente una copia de todas las comunicaciones escritas mencionadas en el párrafo primero.

4. Las obligaciones establecidas en los apartados 1, 2, 3 y 5 se aplicarán independientemente de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea adoptada por el empresario o por una empresa que ejerce su control sobre el mismo.

Al examinar cualquier supuesto incumplimiento de las obligaciones de información, consulta y notificación establecidas en la presente Directiva, no se tendrá en cuenta el hecho de que la empresa que adopte la decisión relativa a los despidos no haya facilitado la información necesaria.

5. A efectos de aplicación de la presente Directiva, los Estados miembros no estarán obligados a prever la existencia de representantes de los trabajadores en aquellos centros de trabajo que empleen normalmente a menos de 50 trabajadores. En tal caso, los Estados miembros velarán por que los empresarios estén obli-

**MODIFICACIONES
PROPUESTAS**

- el período en que está previsto efectuar los despidos;
- el método de cálculo de cualquier indemnización de despido;
- las medidas sociales de acompañamiento para contribuir a la reclasificación, la reconversión y la reinserción social y profesional de los trabajadores objeto del despido.

Sin modificar.

constatación de la mencionada fuerza mayor puede interponerse recurso de alzada ante el órgano administrativo inmediato superior al que la dictó en instancia.

7.- Indemnizaciones y prestaciones de desempleo.- En la resolución del expediente, la autoridad laboral podrá exonerar o reducir la indemnización a favor de los trabajadores afectados por la extinción de sus relaciones de trabajo, según lo que dispone el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores, y declara el derecho de dichos trabajadores a percibir el subsidio de desempleo, siempre que reúnan los requisitos precisos, con arreglo a la legislación vigente.

CAPITULO IV

Extinción de relaciones de trabajo por causas económicas o tecnológicas

8.- Autoridad laboral competente.- La autorización para extinguir las relaciones de trabajo, fundada en causas económicas o tecnológicas, a que se refiere el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, corresponde:

a) En las empresas de hasta quinientos trabajadores, siempre que la medida no afecte a más de doscientos, al Delegado del Ministerio de Trabajo, dentro del ámbito de su provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) de este artículo.

gados a facilitar con antelación suficiente a los trabajadores afectados por los despidos colectivos previstos la misma información que ha de proporcionarse a los representantes de los trabajadores con arreglo al apartado 3.

SECCION III

Procedimiento de despido colectivo

Artículo 3

1. El empresario estará obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente.

La notificación deberá contener todos los informes útiles referentes al proyecto de despido colectivo y a las consultas con los representantes de los trabajadores previstas en el artículo 2, especialmente los motivos de despido, el número de trabajadores habitualmente empleados y el período en el que se prevé que se van a efectuar los despidos.

2. El empresario estará obligado a transmitir a los representantes de los trabajadores una copia de la notificación prevista en el apartado 1.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigir sus eventuales observaciones a la autoridad pública competente.

Artículo 4

1. Los despidos colectivos cu-

REAL DECRETO 696/1980

b) Si la empresa tuviera varios centros de trabajo, en distintas provincias, afectados por el expediente, conocerá del mismo la dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, salvo delegación expresa en una de las Delegaciones de Trabajo competente por razón del lugar.

c) Cuando la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de doscientos trabajadores, se trate de empresa de ámbito nacional o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el expediente.

9.- Consultas previas.- Los períodos de treinta días y de quince días respectivamente, a que se refieren los números 3 y 13 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores se entenderán máximos, y dentro de los mismos, las partes podrán darlos por terminados antes de expirado el plazo, por acuerdo entre ellas, o por desacuerdo expreso, reflejados en el acta correspondiente.

10.- Comunicación del período consultivo.- El empresario que pretenda la extinción de relaciones de trabajo por causas económicas o por motivos tecnológicos, comunicará simultáneamente por escrito a los representantes legales de los trabajadores afectados y a la autoridad laboral, la fecha en que comienza el período de consultas, acompañando a cada comunicación la documen-

DIRECTIVA 75/12/CEE

yo proyecto haya sido notificado a la autoridad pública competente surtirán efecto no antes de 30 días después de la notificación prevista en el apartado 1 del artículo 3, sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso.

Los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente la facultad de reducir el plazo contemplado en el primer párrafo.

2. La autoridad pública competente aprovechará el plazo señalado en el apartado 1 para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados.

3. En la medida en que el plazo inicial previsto en el apartado 1 sea inferior a 60 días, los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente la facultad de prorrogar el plazo inicial hasta 60 días después de la notificación, cuando los problemas planteados por los despidos colectivos considerados corran el riesgo de no encontrar solución en el plazo inicial.

Los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente facultades de prórroga más amplias.

El empresario deberá ser informado de la prórroga y de sus motivos antes de la expiración del plazo inicial previsto en el apartado 1.

MODIFICACIONES
PROPUESTAS

tación justificativa de los hechos que determinan la necesidad de extinción.

11.- Actas de las consultas.-

Las consultas con las representaciones legales de los trabajadores y la posición de las partes en las mismas, deberán reflejarse en una o más actas, y si fuesen varias, en un acta final, suscrita por el empresario y los representantes intervinientes, actas que expresarán las fechas en las que hubiesen tenido lugar las reuniones a que en las mismas se haga referencia, con reseña suficiente de la documentación o de los informes que hubiesen sido examinados, de conformidad con el artículo 51.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si en las consultas se hubiese llegado a un acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, dicho acuerdo constará en documento escrito, suscrito por las partes, en el que consten, con claridad y precisión, los términos en que se hubiesen producido.

12.- Acuerdo en el período de consultas.-

De conformidad con lo prevenido en el artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período consultivo termine con acuerdo de las partes, se remitirá el texto del mismo a la autoridad laboral competente de conformidad con el artículo 8 de este Real Decreto, la cual, en el plazo de quince días, procederá con arreglo a lo que establece el mencionado artículo del Estatuto, determinando la

SECCION IV

Disposiciones finales

Artículo 5

La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos más favorables para los trabajadores.

Artículo 5 bis

Los Estados miembros deberán garantizar la existencia de procedimientos judiciales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en la presente Directiva a instancia de los representantes de los trabajadores y los propios trabajadores y, en particular, la existencia de procedimientos que permitan declarar nulos los despidos colectivos de que se trate, sin perjuicio del posible recurso a otros procedimientos.

Artículo 6

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva, a más tardar el 31 de diciembre de 1992, o velarán por que los interlocutores sociales adopten de mutuo acuerdo las medidas necesarias, sin perjuicio de la obligación de los Estados miembros de adoptar todas las medidas necesarias

extinción o remiténdolo a la autoridad judicial.

No obstante lo anterior, la autoridad laboral podrá acordar, motivadamente, a los sólo efectos de determinar la procedencia o improcedencia de las prestaciones de desempleo, que se tramite el expediente previsto en el artículo 13 y siguientes del presente Real Decreto; en ningún caso, las indemnizaciones establecidas en el acuerdo podrán ser abonadas con cargo al Fondo de Garantía Salarial.

13.- Desacuerdo en el período de consultas. Iniciación del expediente. Documentación.-

En caso de que en el período de consultas no hubiese habido acuerdo entre las partes, la solicitud de autorización para extinguir las relaciones de trabajo por causas económicas o tecnológicas se promoverá ante la autoridad laboral competente, por el empresario o por los representantes legales de los trabajadores, en el supuesto mencionado del artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores, mediante escrito, en el que se concretarán de modo claro y preciso los hechos en los que se fundamente la petición. A dicho escrito se adjuntará, si es promovido por el empresario, además del acta o de las actas relativas al período de consultas, los documentos siguientes:

Primero. Relación de la totalidad de los trabajadores del centro o centros afectados por el expediente, con expresión del nombre y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, especia-

para garantizar en todo momento el cumplimiento de las disposiciones de la presente Directiva.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones a que se refiere el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en el momento de su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

3. Los Estados miembros informarán inmediatamente a la Comisión acerca de las medidas que adopten en cumplimiento de la presente Directiva.

Artículo 7

En un plazo de dos años a partir de la expiración del período de dos años previsto en el artículo 6, los Estados miembros transmitirán a la Comisión todos los datos útiles para que pueda emitir un informe que se someterá al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva.

Artículo 8

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

lidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la empresa, sueldo mensual y si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores.

Segundo. Relación separada del resto del personal de la empresa con indicación de los mismos datos, en el caso de que no afecte a la totalidad de la plantilla, si la autoridad laboral lo estimase necesario.

Tercero. Memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente.

Cuarto. Documentación económica, que consistirá en los balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años; la declaración a efectos del Impuesto de Sociedades, en su caso, también relativa a los tres últimos años; informe relativo a los aspectos financiero, productivo, comercial y organizativo de la empresa.

Quinto. Informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal. En el supuesto de no acompañarse el mencionado informe, se entenderá que desisten del derecho que les otorga el artículo 64, apartado 1, punto tres, a), b), del Estatuto de los Trabajadores, previa justificación de que se ha solicitado por parte del empresario.

Sexto. Informe del Censor Jurado de Cuentas en los términos solicitados por quien inste el expediente, pudiendo la autoridad laboral, dentro de los plazos de la resolución, pe-

dir ampliación del mismo para mejor resolver.

Séptimo. Informe de la entidad gestora de la prestación de desempleo.

No obstante, lo anterior, no será necesario presentar, en los casos que a continuación se hace referencia, los documentos que se expresan:

a) Cuando el expediente afecte a empresas con menos de cincuenta trabajadores, o cuando la causa alegada sea tecnológica, no será necesario acompañar informe del Censor Jurado de Cuentas y, en cuanto a la documentación económica, se adjuntarán solamente los balances y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.

b) Cuando el expediente sea promovido por los trabajadores sólo se requiere que acompañen la memoria explicativa de las razones por las que se inicia el expediente y las pruebas que se estimen oportunas para demostrar los perjuicios de imposible o difícil reparación que pudiera ocasionarles la no adopción de la medida de regulación de empleo pretendida y, en su caso, la contestación y documentación que en tal sentido les haya trasladado el empresario.

14.- Subsanación de defectos formales.- A los efectos del artículo 51.6 del Estatuto de los Trabajadores, si el expediente de autorización para extinguir relaciones de trabajo por causas económicas o tec-

nológicas no cumplierse los requisitos exigidos, la autoridad laboral en el término de diez días, se dirigirá al peticionario para que subsane el defecto observado, en el término de otros diez días, a partir de cuyo plazo comenzará a correr el de treinta días, o de quince días, según los casos, para resolver el expediente, de conformidad con el citado artículo.

15.- Resolución del expediente.

La resolución, previo informe motivado de la Inspección de Trabajo y, en su caso, de los organismos públicos que se estimen precisos, decidirá todas las actuaciones planteadas por los interesados y aquellas otras que pudieran derivarse del expediente, con la salvedad de las que se contemplan en el artículo 20 de este Real Decreto.

La autoridad laboral podrá proponer o acordar otro tipo de medidas distintas a las solicitadas, aún no habiendo sido propuestas por las partes.

16.- Quiebra de la empresa y venta judicial.

Cuando el expediente de autorización para extinguir relaciones de trabajo por causas económicas o tecnológicas se fundamente en declaración de quiebra de la empresa, si los índices no hubiesen acordado continuar su actividad, y en el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de sus bienes, se estará a lo que establece el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO V

Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante

17.- Extinción de la personalidad jurídica del contratante.- Según lo previsto en el artículo 49, apartado 7, del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por lo que establece el presente Real Decreto.

CAPITULO VI

Disposicions comunes

18.1. En los expedientes a que se refiere el presente Real Decreto, las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores, comprendiendo las de las resoluciones que recaigan, se practicarán con los representantes legales de los mismos.

2. En la sustanciación de los expedientes a que se refiere este Real Decreto, tanto en instancia como en alzada, en lo no previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la presente disposición, se estará a lo que establece la Ley de Procedimiento Administrativo.

19.1. En el supuesto de que las indemnizacions recaídas en los procedimientos que regula el presente Real Decreto hubieran de ser abonadas por el Fondo de Garantía Salarial, en ningún caso podrán exceder

aquéllas de la cuantía prevista para cada caso en el Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con las normas de dicho Fondo.

2. Las resoluciones administrativas serán de ejecutividad inmediata, y en el supuesto de que se interponga por los trabajadores afectados recurso en la vía contencioso-administrativa no procederá el abono de salarios de tramitación.

20.- Indemnizaciones.- 1. El Empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a la que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que establece el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que en virtud de pacto individual o colectivo, se haya fijado una cuantía superior.

2. En el caso de que el empresario no abonara la referida indemnización o existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4º, punto 2, g), del Estatuto de los Trabajadores, determinar ante la Magistratura de Trabajo, el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir, mediante acción cuyo ejercicio seguirá las normas del procedimiento laboral ordinario, y en el que las afirmaciones de hecho de la resolución de la autoridad administrativa gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

CAPITULO V

Extinción de relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante

17.- Extinción de la personalidad jurídica del contratante.- Según lo previsto en el artículo 49, apartado 7, del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por lo que establece el presente Real Decreto.

CAPITULO VI

Disposicions comunes

18.1. En los expedientes a que se refiere el presente Real Decreto, las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores, comprendiendo las de las resoluciones que recaigan, se practicarán con los representantes legales de los mismos.

2. En la sustanciación de los expedientes a que se refiere este Real Decreto, tanto en instancia como en alzada, en lo no previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la presente disposición, se estará a lo que establece la Ley de Procedimiento Administrativo.

19.1. En el supuesto de que las indemnizacions recaídas en los procedimientos que regula el presente Real Decreto hubieran de ser abonadas por el Fondo de Garantía Salarial, en ningún caso podrán exceder

aquéllas de la cuantía prevista para cada caso en el Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con las normas de dicho Fondo.

2. Las resoluciones administrativas serán de ejecutividad inmediata, y en el supuesto de que se interponga por los trabajadores afectados recurso en la vía contencioso-administrativa no procederá el abono de salarios de tramitación.

20.- Indemnizaciones.- 1. El Empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a la que le autorice la resolución administrativa, deberá abonar a los trabajadores afectados la indemnización que establece el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que en virtud de pacto individual o colectivo, se haya fijado una cuantía superior.

2. En el caso de que el empresario no abonara la referida indemnización o existiese disconformidad respecto de su cuantía, el trabajador podrá, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4º, punto 2, g), del Estatuto de los Trabajadores, determinar ante la Magistratura de Trabajo, el pago de la misma o, en su caso, el abono de las diferencias que a su juicio pudieran existir, mediante acción cuyo ejercicio seguirá las normas del procedimiento laboral ordinario, y en el que las afirmaciones de hecho de la resolución de la autoridad administrativa gozarán de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- A partir de la fecha de la entrada en vigor de este Real Decreto, quedan derogados el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, sobre Política de Empleo, y el 248/1974, de 20 de julio, que modificó parcialmente el citado Decreto 3090/72. Igualmente, quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en la presente.

Segunda.- Se autoriza al Ministerio de Trabajo para dictar las disposiciones necesarias para la aplicación y desarrollo del presente Real Decreto, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

ANEXO ESTADISTICO

- N° de despidos según vías institucionales.
- SMAC
- Trabajadores afectados por conciliaciones terminadas de despido por sectores.
- Despidos en el SMAC según tamaño de empresa y según el n° de trabajadores nacionales de cada tamaño de empresa.

— EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO (ERE)

- Total de trabajadores afectados por algún tipo de expediente según tipo de acuerdos (autorizados, no autorizados/pactados, no pactados).
- Trabajadores afectados por expedientes de extinción, de suspensión y reducción según tipo de acuerdos.
- N° de despidos por ERE según sectores.
- Total trabajadores afectados por algún tipo de ERE según tamaño de empresa y según el número de trabajadores nacionales de cada tamaño de empresa.
- Trabajadores despedidos por ERE según tamaño de empresa y según el número de trabajadores nacionales de cada tamaño de empresa.
- Trabajadores con suspensión de contrato según tamaño de empresa y según el número de trabajadores nacionales de cada tamaño de empresa.
- Trabajadores con reducción de jornada según tamaño de empresa y según el número de trabajadores nacionales de cada tamaño de empresa.
- Estimación del gasto por expedientes de suspensión de empleo y reducción de jornada.

— PORCENTAJE DE ASALARIADOS DESPEDIDOS:

- Asalariados despedidos según la vía de despido.
- Asalariados afectados por conciliaciones del SMAC según sector de actividad.
- Asalariados afectados por algún tipo de expediente de regulación de empleo según sector de actividad.

— INDEMNIZACIONES:

- En los Juzgados de lo Social.- Prestaciones por regulación del FOGASA.
- Prestaciones por insolvencia del FOGASA.

NUMERO DE DESPIDOS
(segun vías institucionales)

AÑOS	ERE	IMAC ⁽¹⁾	MAGISTR.	TOTAL
1977	51.786		90.000	141.786
1978	66.207		151.828	218.035
1979	75.055		194.806	269.861
1980	60.222	195.422	90.285	345.929
1981	57.454	206.865	84.788	349.107
1982	61.805	164.940	83.841	310.586
1983	59.984	151.411	84.361	295.756
1984	68.990	156.441	78.581	304.012
1985	74.776	148.814	54.888	278.478
1986	56.272	141.469	50.119	247.860
1987	48.166	143.594	42.282	234.042
1988	56.038	153.007	46.428	255.473
1989	46.322	163.027	38.340	247.689
1990	48.591	174.605	39.426	262.622
1991	68.032	193.829	43.638	305.499

FUENTE: Boletín de Estadísticas laborales. M. Trabajo y elaboración propia

(1) Se recogen conciliaciones de despido con avenencia.

NUMERO DE DESPIDOS
(% sobre total)

AÑOS	ERE	IMAC	MAGISTR.	TOTAL
1977	36,5	0,0	63,5	100,0
1978	30,4	0,0	69,6	100,0
1979	27,8	0,0	72,2	100,0
1980	17,4	56,5	26,1	100,0
1981	16,5	59,3	24,3	100,0
1982	19,9	53,1	27,0	100,0
1983	20,3	51,2	28,5	100,0
1984	22,7	51,5	25,8	100,0
1985	26,9	53,4	19,7	100,0
1986	22,7	57,1	20,2	100,0
1987	20,6	61,4	18,1	100,0
1988	21,9	59,9	18,2	100,0
1989	18,7	65,8	15,5	100,0
1990	18,5	66,5	15,0	100,0
1991	22,3	63,4	14,3	100,0

IMAC. CONCILIACIONES TERMINADAS DE DESPIDO POR SECTORES
 (número de personas)

AÑOS	TOTAL	AGRIC.	NO AGRIC.	INDUST.	CONSTRU.	SERVIC.
1980	317.252	8.626	308.626	124.553	72.847	111.226
1981	333.024	9.482	323.542	132.768	71.041	119.733
1982	294.030	10.279	283.751	120.441	54.038	109.272
1983	283.543	11.093	272.450	118.383	47.613	106.454
1984	278.135	11.398	266.737	116.305	47.629	102.803
1985	239.674	12.170	227.504	94.103	36.817	96.584
1986	221.597	11.585	210.012	82.202	26.346	101.464
1987	218.369	11.596	206.773	78.087	21.837	106.849
1988	229.030	11.974	217.056	83.653	21.574	111.829
1989	230.759	12.382	218.377	83.690	18.913	115.774
1990	245.335	13.656	231.679	86.967	23.039	121.673
1991	274.079	13.694	260.385	96.793	26.985	136.607

FUENTE: B.E.L. del M.º de Trabajo. Recoge el total de conciliaciones, independientemente del caracter de su finalizacion (avenencia, no avenencia, desistimiento...).

IMAC. CONCILIACIONES NUMERO DE DESPIDOS
 (% sobre el total)

AÑOS	TOTAL	AGRIC.	NO AGRIC.	INDUST.	CONSTRU.	SERVIC.
1980	100,0	2,7	97,3	39,3	23,0	35,1
1981	100,0	2,8	97,2	39,9	21,3	36,0
1982	100,0	3,5	96,5	41,0	18,4	37,2
1983	100,0	3,9	96,1	41,8	16,8	37,5
1984	100,0	4,1	95,9	41,8	17,1	37,0
1985	100,0	5,1	94,9	39,3	15,4	40,3
1986	100,0	5,2	94,8	37,1	11,9	45,8
1987	100,0	5,3	94,7	35,8	10,0	48,9
1988	100,0	5,2	94,8	36,5	9,4	48,8
1989	100,0	5,4	94,6	36,3	8,2	50,2
1990	100,0	5,6	94,4	35,4	9,4	49,6
1991	100,0	5,0	95,0	35,3	9,8	49,8

TRABAJADORES DESPIDIDOS EN EL SMAC, SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
 (Número de trabajadores)

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1989	163.027	108.429	19.563	11.917	14.640	8.494
1990	174.605	121.944	19.975	10.721	14.545	7.421

FUENTE: Datos obtenidos multiplicando el porcentaje de despedidos en cada tamaño de empresa por el número total de despedidos. Proceden de la estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación. No incluye los datos de Cataluña, Valencia y Las Palmas.

TRABAJADORES DESPEDIDOS EN EL SMAC, SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% sobre total de Trabajadores)

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1989	100	67	12	7	9	5
1990	100	70	11	6	8	4

FUENTE: Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

TRABAJADORES DESPEDIDOS EN EL SMAC, SEGUN LOS TRABAJADORES DE CADA TAMAÑO DE EMPRESA
(% de trabajadores despedidos en el SMAC sobre trabajadores de cada tamaño de empresa)

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1989	2,0	3,2	2,0	1,5	0,9	0,6
1990	2,0	3,4	2,0	1,3	0,9	0,5

EXPED.REGULACION EMPLEO
(Trabajadores afectados)

AÑOS	Despidos	Red. Jorn.	Suspens.	TOTAL
1977	51.786	28.233	76.161	156.180
1978	66.207	95.759	114.135	276.101
1979	75.055	105.343	152.471	332.869
1980	60.222	171.389	256.675	488.286
1981	57.454	179.250	240.894	477.598
1982	61.805	153.918	239.473	455.196
1983	59.984	178.990	369.815	608.789
1984	68.990	218.240	407.453	694.683
1985	74.776	156.267	362.351	593.394
1986	56.882	87.562	259.919	404.363
1987	48.166	47.763	230.786	326.715
1988	56.038	34.605	209.985	300.628
1989	46.322	23.065	146.517	215.904
1990	48.591	28.837	257.033	334.461
1991	68.032	37.558	213.744	319.334

FUENTE: Boletín de Estadísticas laborales. M. Trabajo y elaboración propia).

EXPED.REGULACION EMPLEO
(% sobre el total)

AÑOS	Despidos	Red. Jorn.	Suspens.	TOTAL
1977	33,2	18,1	48,8	100,0
1978	24,0	34,7	41,3	100,0
1979	22,5	31,6	45,8	100,0
1980	12,3	35,1	52,6	100,0
1981	12,0	37,5	50,4	100,0
1982	13,6	33,8	52,6	100,0
1983	9,9	29,4	60,7	100,0
1984	9,9	31,4	58,7	100,0
1985	12,6	26,3	61,1	100,0
1986	14,1	21,7	64,3	100,0
1987	14,7	14,6	70,6	100,0
1988	18,6	11,5	69,8	100,0
1989	21,5	10,7	67,9	100,0
1990	14,5	8,6	76,8	100,0
1991	21,3	11,8	66,9	100,0

TOTAL E.R.E. SEGUN TIPOS DE ACUERDOS
(Trabajadores afectados)

AÑOS	I. AUTORIZADOS		II. NO AUTORIZADOS	TOTAL I+II	DESISTIDOS
	PACTADOS	NO PACTADOS			
1982	318.424	136.772	27.840	483.036	10.602
1983	428.396	180.399	27.344	636.139	8.431
1984	557.183	137.500	21.835	716.518	7.333
1985	415.342	178.052	27.017	620.411	6.766
1986	258.347	146.016	18.978	423.341	4.386
1987	202.400	124.315	11.093	337.808	3.750
1988	202.246	103.483	8.040	313.769	4.003
1989	153.374	62.530	6.415	222.319	2.265
1990	206.900	127.561	11.672	346.133	2.964
1991	245.025	74.309	15.081	334.415	5.208

FUENTE: Boletín de Estadísticas laborales. M. Trabajo.

TOTAL E.R.E. SEGUN TIPOS DE ACUERDOS (Trabajadores afectados. % s/total no desasistidos)					
AÑOS	I. AUTORIZADOS		II. NO AUTORIZADOS	TOTAL I+II	DESISTIDOS
	PACTADOS	NO PACTADOS			
1982	65,9	28,3	5,8	100,0	2,2
1983	67,3	28,4	4,3	100,0	1,3
1984	77,8	19,2	3,0	100,0	1,0
1985	66,9	28,7	4,4	100,0	1,1
1986	61,0	34,5	4,5	100,0	1,0
1987	59,9	36,8	3,3	100,0	1,1
1988	64,5	33,0	2,6	100,0	1,3
1989	69,0	28,1	2,9	100,0	1,0
1990	59,8	36,9	3,4	100,0	0,9
1991	73,3	22,2	4,5	100,0	1,6

FUENTE: B.E.L. del M. Trabajo.

E.R.E. DE EXTINCION DE CONTRATOS (Trabajadores afectados)			
AÑOS	I. AUTORIZADOS		TOTAL I+II
	PACTADOS	NO PACTADOS	
1982	39.856	21.949	61.805
1983	41.669	18.315	59.984
1984	52.254	16.736	68.990
1985	58.275	16.501	74.776
1986	44.840	12.042	56.882
1987	41.022	7.144	48.166
1988	36.190	20.563	56.753
1989	39.503	6.819	46.322
1990	39.017	9.574	48.591
1991	57.549	10.483	68.032

FUENTE: B.E.L. del M. Trabajo.

E.R.E. DE EXTINCION DE CONTRATOS
(Trabajadores afectados. % s/total)

AÑOS	I. AUTORIZADOS		TOTAL I+II
	PACTADOS	NO PACTADOS	
1982	64,5	35,5	100,0
1983	69,5	30,5	100,0
1984	75,7	24,3	100,0
1985	77,9	22,1	100,0
1986	78,8	21,2	100,0
1987	85,2	14,8	100,0
1988	63,8	36,2	100,0
1989	85,3	14,7	100,0
1990	80,3	19,7	100,0
1991	84,6	15,4	100,0

FUENTE: B.E.L. del M. Trabajo.

E.R.E. DE SUSPENSION DE CONTRATOS
(Trabajadores afectados)

AÑOS	I. AUTORIZADOS		TOTAL I+II
	PACTADOS	NO PACTADOS	
1982	163.732	75.741	239.473
1983	233.852	135.963	369.815
1984	314.898	92.555	407.453
1985	247.108	115.243	362.351
1986	161.845	98.074	259.919
1987	129.226	101.560	230.786
1988	140.666	73.455	214.121
1989	93.577	52.940	146.517
1990	146.232	110.801	257.033
1991	156.283	57.461	213.744

FUENTE: B.E.L. del M. Trabajo.

E.R.E. DE SUSPENSION DE CONTRATOS (Trabajadores afectados. % s/total)			
AÑOS	I. AUTORIZADOS		TOTAL
	PACTADOS	NO PACTADOS	I+II
1982	68,4	31,6	100,0
1983	63,2	36,8	100,0
1984	77,3	22,7	100,0
1985	68,2	31,8	100,0
1986	62,3	37,7	100,0
1987	56,0	44,0	100,0
1988	65,7	34,3	100,0
1989	63,9	36,1	100,0
1990	56,9	43,1	100,0
1991	73,1	26,9	100,0

FUENTE: B.E.L. del M. Trabajo.

E.R.E. DE REDUCCION DE JORNADA (Trabajadores afectados)			
AÑOS	I. AUTORIZADOS		TOTAL
	PACTADOS	NO PACTADOS	I+II
1982	114.836	39.082	153.918
1983	152.875	26.115	178.990
1984	190.031	28.209	218.240
1985	109.959	46.308	156.267
1986	51.662	35.900	87.562
1987	32.152	15.611	47.763
1988	25.390	9.465	34.855
1989	20.294	2.771	23.065
1990	21.651	7.186	28.837
1991	31.193	6.365	37.558

FUENTE: B.E.L. del M. Trabajo.

E.R.E. DE REDUCCION DE JORNADA (Trabajadores afectados. % s/total)			
AÑOS	I. AUTORIZADOS		TOTAL
	PACTADOS	NO PACTADOS	I+II
1982	74,6	25,4	100,0
1983	85,4	14,6	100,0
1984	87,1	12,9	100,0
1985	70,4	29,6	100,0
1986	59,0	41,0	100,0
1987	67,3	32,7	100,0
1988	72,8	27,2	100,0
1989	88,0	12,0	100,0
1990	75,1	24,9	100,0
1991	83,1	16,9	100,0

FUENTE: B.E.L. del M. Trabajo.

NUMERO DE DESPIDIDOS POR E.R.E. SEGUN SECTORES						
AÑOS	TOTAL	AGRIC.	NO AGRIC.	INDUST.	CONSTRU.	SERVIC.
1977	51.786	1.667	50.119	33.641	8.689	7.789
1978	66.207	1.240	64.967	45.917	9.811	9.239
1979	75.055	670	74.385	52.345	12.706	9.334
1980	60.222	843	59.379	41.055	9.335	8.989
1981	57.454	1.001	56.453	40.410	8.301	7.742
1982	61.805	1.079	60.726	43.532	7.795	9.399
1983	59.984	1.141	58.843	43.516	6.641	8.686
1984	68.990	1.263	67.727	51.425	6.720	9.582
1985	74.776	1.303	73.473	53.383	6.421	13.669
1986	56.882	864	56.018	40.549	3.880	11.589
1987	48.166	949	47.217	37.406	1.893	7.918
1988	56.038	832	55.912	38.708	1.634	15.570
1989	46.322	840	45.482	35.720	740	9.022
1990	48.591	785	47.806	38.947	1.109	7.750
1991	68.032	1.183	66.849	50.442	2.074	14.333

FUENTE: B.E.L. del M. Trabajo y elaboracion propia.

NUMERO DE DESPEDIDOS POR E.R.E. SEGUN SECTORES
(% sobre total)

AÑOS	TOTAL	AGRIC.	NO AGRIC.	INDUST.	CONSTRU.	SERVIC.
1977	100,0	3,2	96,8	65,0	16,8	15,0
1978	100,0	1,9	98,1	69,4	14,8	14,0
1979	100,0	0,9	99,1	69,7	16,9	12,4
1980	100,0	1,4	98,6	68,2	15,5	14,9
1981	100,0	1,7	98,3	70,3	14,4	13,5
1982	100,0	1,7	98,3	70,4	12,6	15,2
1983	100,0	1,9	98,1	72,5	11,1	14,5
1984	100,0	1,8	98,2	74,5	9,7	13,9
1985	100,0	1,7	98,3	71,4	8,6	18,3
1986	100,0	1,5	98,5	71,3	6,8	20,4
1987	100,0	2,0	98,0	77,7	3,9	16,4
1988	100,0	1,5	99,8	69,1	2,9	27,8
1989	100,0	1,8	98,2	77,1	1,6	19,5
1990	100,0	1,6	98,4	80,2	2,3	15,9
1991	100,0	1,7	98,3	74,1	3,0	21,1

TRABAJADORES AFECTADOS POR E.R.E. AUTORIZADOS,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(Número de trabajadores)

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	501-1000	1001-5000	+5000	No consta
1979	322.869	68.037	45.351	47.338	107.724	23.825	39.597	997	*
1980	488.286	73.177	62.854	70.666	152.500	35.477	60.657	32.995	
1981	477.598	62.550	51.975	55.943	148.440	53.736	75.334	29.620	
1982	455.196	49.629	39.239	48.859	138.074	51.558	88.109	37.904	1824
1983	608.789	63.909	44.109	61.423	161.990	66.921	119.977	89.585	875
1984	694.683	62.542	40.979	52.230	140.861	66.599	113.969	215.160	22343
1985	593.394	68.801	40.896	46.712	125.994	56.819	89.649	162.714	1809
1986	404.363	64.746	29.265	25.791	87.608	51.069	70.261	75.623	
1987	326.715	49.626	22.923	21.168	70.825	54.554	75.118	32.501	
1988	300.628	48.925	19.005	19.802	62.962	31.023	71.015	52.997	
1989	215.904	44.288	15.397	14.360	46.140	26.776	52.131	16.812	
1990	334.461	45.756	18.321	20.985	63.934	30.560	50.021	104.884	
1991	319.334	53.426	22.439	26.896	85.033	28.151	38.497	64.892	

**TRABAJADORES AFECTADOS POR E.R.E. AUTORIZADOS,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA**
(% sobre total de trabajadores)

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	501-1000	1001-5000	+5000	No consta
1979	100,0	21,1	14,0	14,7	33,4	7,4	12,3	0,3	0,0
1980	100,0	15,0	12,9	14,5	31,2	7,3	12,4	6,8	0,0
1981	100,0	13,1	10,9	11,7	31,1	11,3	15,8	6,2	0,0
1982	100,0	10,9	8,6	10,7	30,3	11,3	19,4	8,3	0,4
1983	100,0	10,5	7,2	10,1	26,6	11,0	19,7	14,7	0,1
1984	100,0	9,0	5,9	7,5	20,3	9,6	16,4	31,0	3,2
1985	100,0	11,6	6,9	7,9	21,2	9,6	15,1	27,4	0,3
1986	100,0	16,0	7,2	6,4	21,7	12,6	17,4	18,7	0,0
1987	100,0	15,2	7,0	6,5	21,7	16,7	23,0	9,9	0,0
1988	100,0	16,3	6,3	6,6	20,9	10,3	23,6	17,6	0,0
1989	100,0	20,5	7,1	6,7	21,4	12,4	24,1	7,8	0,0
1990	100,0	13,7	5,5	6,3	19,1	9,1	15,0	31,4	0,0
1991	100,0	16,7	7,0	8,4	26,6	8,8	12,1	20,3	

TRABAJADORES AFECTADOS POR E.R.E. AUTORIZADOS, SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(Número de trabajadores)

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985	593.394	68.801	40.896	46.712	125.994	309.182
1988	300.628	48.925	19.005	19.802	62.962	155.035
1989	215.904	44.288	15.397	14.360	46.140	95.719
1990	334.461	45.756	18.321	20.985	63.934	185.465
1991	319.334	53.426	22.439	26.896	85.033	131.540

TRABAJADORES AFECTADOS POR E.R.E. AUTORIZADOS, SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% sobre total de trabajadores)

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985	100	12	7	8	21	52
1988	100	16	6	7	21	52
1989	100	21	7	7	21	44
1990	100	14	5	6	19	55
1991	100	17	7	8	27	41

TRABAJADORES SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(Número de trabajadores)

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985(*)	6.436.099	3.119.526		625.101	1.302.667	1.388.805
1988(*)	7.656.223	3.989.181		738.325	1.494.690	1.434.027
1989	8.261.933	3.372.086	972.149	813.786	1.580.265	1.523.647
1990	8.626.811	3.623.019	990.788	798.175	1.627.876	1.586.953
1991	8.772.109	3.735.373	989.009	796.009	1.633.877	1.617.841

FUENTE: M.º de Trabajo y S. Social. Por empresas se entiende Centro de cotización" a la S. Social, dado de alta en el R.Gral. S. Social y en el Reg. Especial de la Minería del Carbón. Datos de 1985 y 1988 obtenidos del "Plan de Lucha contra el Paro Juvenil y de Larga Duración 1990-1992". M.º de Trabajo y S. Social del 22 de junio de 1989, y Explotaciones especiales para 1989 y 1990.

() Para 1985 y 1988 el intervalo de empresas de 1-25 trabajadores incluye también las empresas de 26-50 trabajadores.*

TRABAJADORES SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% sobre el total de trabajadores)

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985 (*)	100	48,5		9,7	20,2	21,6
1988 (*)	100	52,1		9,6	19,5	18,7
1989	100	40,8	11,8	9,8	19,1	18,4
1990	100	42,0	11,5	9,3	18,9	18,4
1991	100	42,6	11,3	9,1	18,6	18,4

() Para 1985 y 1988 el intervalo de empresas de 1-25 trabajadores incluye también las empresas de 26-50 trabajadores.*

TRABAJADORES AFECTADOS POR E.R.E. AUTORIZADOS, SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% de trabajadores afectados por E.R.E. sobre trabajadores según tamaño de empresa)

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985(*)	9,2	3,5		7,5	9,7	22,3
1988(*)	3,9	1,7		2,7	4,2	10,8
1989	2,6	1,3	1,6	1,8	2,9	6,3
1990	3,9	1,3	1,8	2,6	3,9	11,7
1991	3,6	1,4	2,3	3,4	5,2	8,1

() Para 1985 y 1988 el intervalo de empresas de 1-25 trabajadores incluye también las empresas de 26-50 trabajadores.*

Intervalo de 1-50 para 1989 y 1990 es 1,4% para los dos años.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR EXTINCION DE CONTRATOS EN E.R.E. ,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(Número de trabajadores)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	501-1000	1001-5000	+5000	No consta
1979	75.055	26.971	12.987	11.519	17.971	2.733	2.251	623	
1980	60.222	18.265	11.551	10.927	16.172	1.462	1.422	424	
1981	57.454	15.826	11.167	10.856	16.434	1.441	1.412	318	
1982	61.805	14.296	8.293	8.881	18.411	3.290	4.804	3.695	135
1983	59.984	15.126	7.987	9.215	14.046	5.860	5.064	2.571	115
1984	68.990	18.381	9.353	9.318	16.717	4.417	5.740	4.915	149
1985	74.776	21.164	9.384	8.597	17.114	4.185	8.421	5.874	37
1986	56.882	17.995	6.434	6.421	13.997	3.640	2.384	6.011	
1987	48.166	13.928	5.283	5.723	12.245	3.252	3.650	4.085	
1988	56.753	13.083	4.662	5.764	9.651	2.979	5.207	15.407	
1989	46.322	13.878	4.143	4.466	10.579	2.619	3.839	6.798	
1990	48.591	15.300	5.447	5.161	9.728	1.703	8.557	2.695	
1991	65.752	20.408	6.896	8.897	15.304	2.682	4.588	6.977	

**TRABAJADORES AFECTADOS POR E.R.E. AUTORIZADOS,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% sobre total de trabajadores)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	501-1000	1001-5000	+5000	No consta
1979	100,0	35,9	17,3	15,3	23,9	3,6	3,0	0,8	0,0
1980	100,0	30,3	19,2	18,1	26,9	2,4	2,4	0,7	0,0
1981	100,0	27,5	19,4	18,9	28,6	2,5	2,5	0,6	0,0
1982	100,0	23,1	13,4	14,4	29,8	5,3	7,8	6,0	0,2
1983	100,0	25,2	13,3	15,4	23,4	9,8	8,4	4,3	0,2
1984	100,0	26,6	13,6	13,5	24,2	6,4	8,3	7,1	0,2
1985	100,0	28,3	12,5	11,5	22,9	5,6	11,3	7,9	0,0
1986	100,0	31,6	11,3	11,3	24,6	6,4	4,2	10,6	0,0
1987	100,0	28,9	11,0	11,9	25,4	6,8	7,6	8,5	0,0
1988	100,0	23,1	8,2	10,2	17,0	5,2	9,2	27,1	0,0
1989	100,0	30,0	8,9	9,6	22,8	5,7	8,3	14,7	0,0
1990	100,0	31,5	11,2	10,6	20,0	3,5	17,6	5,5	0,0
1991	100,0	31,0	10,5	13,5	23,3	4,1	7,0	10,6	

**TRABAJADORES AFECTADOS POR EXTINCION DE CONTRATOS EN E.R.E,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(Número de trabajadores)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985	74.776	21.164	9.384	8.597	17.114	18.480
1988	56.753	13.083	4.662	5.764	9.651	23.593
1989	46.322	13.878	4.143	4.466	10.579	13.256
1990	48.591	15.300	5.447	5.161	9.728	12.955
1991	65.752	20.408	6.896	8.897	15.304	14.247

**TRABAJADORES AFECTADOS POR EXTINCION DE CONTRATOS EN E.R.E,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% sobre total de trabajadores)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985	100	28	13	11	23	25
1988	100	23	8	10	17	42
1989	100	30	9	10	23	29
1990	100	31	11	11	20	27
1991	100	31	10	14	23	22

**TRABAJADORES AFECTADOS POR E.R.E DE EXTINCION,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% sobre total de trabajadores)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985(*)	1,2	1,0		1,4	1,3	1,3
1988(*)	0,7	0,4		0,8	0,6	1,6
1989	0,6	0,4	0,4	0,5	0,7	0,9
1990	0,6	0,4	0,5	0,6	0,6	0,8
1991	0,7	0,5	0,7	1,1	0,9	0,9

(*) Para 1985 y 1988 el intervalo de empresas de 1-25 trabajadores incluye también las empresas de 26-50 trabajadores.

Intervalo de 1-50 para 1989 y 1990 es 0,4% para los dos años.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR E.R.E. AUTORIZADOS,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(Número de trabajadores)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	501-1000	1001-5000	+5000	No consta
1979	152.471	33.882	25.182	23.705	50.205	7.004	12.123	370	
1980	256.675	41.824	39.892	39.477	74.326	15.965	25.990	19.201	
1981	240.894	36.828	31.234	31.690	73.435	28.392	23.275	16.040	
1982	239.473	28.308	24.071	28.457	74.476	31.563	45.085	6.011	1.502
1983	369.815	43.086	29.978	41.728	102.709	45.696	65.092	40.877	649
1984	407.453	38.439	27.062	31.750	75.748	39.269	53.214	140.210	1.761
1985	362.351	43.110	27.310	31.915	79.067	33.728	47.370	98.102	1.749
1986	259.919	44.250	21.462	17.015	57.407	38.177	39.012	42.596	
1987	230.786	34.113	16.192	13.451	47.988	47.847	46.438	24.757	
1988	214.121	34.591	13.499	12.395	43.722	25.477	49.166	35.271	
1989	146.517	29.677	10.822	8.942	29.627	23.830	34.154	9.465	
1990	257.033	29.374	11.850	13.765	48.900	28.161	33.887	91.096	
1991	213.744	31.126	14.311	16.672	58.600	20.730	29.318	42.987	

**TRABAJADORES AFECTADOS POR SUSPENSIÓN DE CONTRATOS EN E.R.E.,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% sobre total de trabajadores)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	501-1000	1001-5000	+5000	No consta
1979	100,0	22,2	16,5	15,5	32,9	4,6	8,0	0,2	0,0
1980	100,0	16,3	15,5	15,4	29,0	6,2	10,1	7,5	0,0
1981	100,0	15,3	13,0	13,2	30,5	11,8	9,7	6,7	0,0
1982	100,0	11,8	10,1	11,9	31,1	13,2	18,8	2,5	0,6
1983	100,0	11,7	8,1	11,3	27,8	12,4	17,6	11,1	0,2
1984	100,0	9,4	6,6	7,8	18,6	9,6	13,1	34,4	0,4
1985	100,0	11,9	7,5	8,8	21,8	9,3	13,1	27,1	0,5
1986	100,0	17,0	8,3	6,5	22,1	14,7	15,0	16,4	0,0
1987	100,0	14,8	7,0	5,8	20,8	20,7	20,1	10,7	0,0
1988	100,0	16,2	6,3	5,8	20,4	11,9	23,0	16,5	0,0
1989	100,0	20,3	7,4	6,1	20,2	16,3	23,3	6,5	0,0
1990	100,0	11,4	4,6	5,4	19,0	11,0	13,2	35,4	0,0
1991	100,0	14,6	6,7	7,8	27,4	9,7	13,7	20,1	0,0

**TRABAJADORES AFECTADOS POR SUSPENSION DE CONTRATOS EN E.R.E,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(Número de trabajadores)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985	362.351	43.110	27.310	31.915	79.067	179.200
1988	214.121	34.591	13.499	12.395	43.722	109.914
1989	146.517	29.677	10.822	8.942	29.627	67.449
1990	257.033	29.374	11.850	13.765	48.900	153.144
1991	213.744	31.126	14.311	16.672	58.600	93.035

**TRABAJADORES AFECTADOS POR SUSPENSION DE CONTRATOS EN E.R.E,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% sobre total de trabajadores)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985	100	12	8	9	22	49
1988	100	16	6	6	20	51
1989	100	20	7	6	20	46
1990	100	11	5	5	19	60
1991	100	15	7	8	27	44

**TRABAJADORES AFECTADOS POR E.R.E. DE SUSPENSION DE CONTRATO,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% de trabajadores afectados por E.R.E. sobre trabajadores de empresa)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985(*)	5,6	2,3		5,1	6,1	12,9
1988(*)	2,8	1,2		1,7	2,9	7,7
1989	1,8	0,9	1,1	1,1	1,9	4,4
1990	3,0	0,8	1,2	1,7	3,0	9,7
1991	2,4	0,8	1,4	2,1	3,6	5,8

(*) Para 1985 y 1988 el intervalo de empresas de 1-25 trabajadores incluye también las empresas de 26-50 trabajadores.

Intervalo de 1-50 para 1989 y 1990 es 0,9% para los dos años.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR REDUCCION DE JORNADA EN E.R.E., SEGUN
TAMAÑO DE EMPRESA
(Número de trabajadores)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	501-1000	1001-5000	+5000	No consta
1979	105.343	7.184	7.182	12.114	39.548	14.088	25.223	4	
1980	171.389	13.088	11.412	20.262	62.002	18.050	33.245	13.330	
1981	179.250	9.896	9.574	13.397	58.571	23.903	50.647	13.262	
1982	153.918	7.025	6.875	11.521	45.187	16.705	38.220	28.198	187
1983	178.990	5.697	6.144	10.480	45.235	15.365	49.821	46.137	111
1984	218.240	5.722	4.564	11.162	48.396	22.913	55.015	70.035	433
1985	156.267	4.527	4.202	6.200	29.813	18.906	33.858	58.738	23
1986	87.562	2.501	1.369	2.355	16.204	9.252	28.865	27.016	
1987	47.763	1.585	1.448	1.994	10.592	3.455	25.030	3.659	
1988	34.855	1.251	844	1.643	9.589	2.567	16.642	2.319	
1989	23.065	733	432	952	5.934	327	14.138	549	
1990	28.837	1.082	1.024	2.059	5.306	696	7.577	11.093	
1991	37.558	1.892	1.232	1.327	11.129	2.459	4.591	14.928	0

**TRABAJADORES AFECTADOS POR SUSPENSION DE CONTRATOS EN E.R.E.,
SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA
(% sobre total de trabajadores)**

AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	501-1000	1001-5000	+5000	No consta
1979	100,0	6,8	6,8	11,5	37,5	13,4	23,9	0,0	0,0
1980	100,0	7,6	6,7	11,8	36,2	10,5	19,4	7,8	0,0
1981	100,0	5,5	5,3	7,5	32,7	13,3	28,3	7,4	0,0
1982	100,0	4,6	4,5	7,5	29,4	10,9	24,8	18,3	0,1
1983	100,0	3,2	3,4	5,9	25,3	8,6	27,8	25,8	0,1
1984	100,0	2,6	2,1	5,1	22,2	10,5	25,2	32,1	0,2
1985	100,0	2,9	2,7	4,0	19,1	12,1	21,7	37,6	0,0
1986	100,0	2,9	1,6	2,7	18,5	10,6	33,0	30,9	0,0
1987	100,0	3,3	3,3	3,0	4,2	22,2	7,2	52,4	0,0
1988	100,0	3,6	3,6	2,4	4,7	27,5	7,4	47,7	0,0
1989	100,0	3,2	3,2	1,9	4,1	25,7	1,4	61,3	0,0
1990	100,0	3,8	3,8	3,6	7,1	18,4	2,4	26,3	0,0
1991	100,0	5,0	5,0	3,3	3,5	29,6	6,5	12,2	0,0

TRABAJADORES AFECTADOS POR REDUCCION DE JORNADA EN E.R.E, SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA (Número de trabajadores)						
AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985	156.244	4.527	4.202	6.200	29.813	111.502
1988	34.855	1.251	844	1.643	9.589	21.528
1989	23.065	733	432	952	5.934	15.014
1990	28.837	1.082	1.024	2.059	5.306	19.366
1991	37.558	1.892	1.232	1.327	11.129	21.978

TRABAJADORES AFECTADOS POR REDUCCION DE JORNADA EN E.R.E, SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA (% sobre total de trabajadores)						
AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985	100	3	3	4	19	71
1988	100	4	2	5	28	62
1989	100	3	2	4	26	65
1990	100	4	4	7	18	67
1991	100	5	3	4	30	59

TRABAJADORES AFECTADOS POR E.R.E. DE REDUCCION DE JORNADA, SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA (% de trabajadores afectados por E.R.E. sobre trabajadores de empresa)						
AÑOS	TOTAL	1-25	26-50	51-100	101-500	+500
1985(*)	2,4	0,3		1,0	2,3	8,0
1988(*)	0,5	0,1		0,2	0,6	1,5
1989	0,3	0,0	0,0	0,1	0,4	1,0
1990	0,3	0,0	0,1	0,3	0,3	1,2
1991	0,4	0,1	0,1	0,2	0,7	1,4

(*) Para 1985 y 1988 el intervalo de empresas de 1-25 trabajadores incluye también las empresas de 26-50 trabajadores.
Intervalo de 1-50 para 1989 y 1990 es 0,0 % para los dos años.

ESTIMACION DEL COSTE ECONOMICO DE E.R.E. DE SUSPENSION TEMPORAL Y DE REDUCCION DE JORNADA

Años	N.º días suspensión	Reducción		Total días suspendidos	Meses prestaciones	Prestación media mensual (ptas.)	Estimación fondos dedicados a E.R.E. (Mill. ptas.)
		N.º horas	En días				
1984	34.083.907	78.203.239	9.775.405	43.859.312	1.461.977	n.d.	n.d.
1985	29.220.472	51.050.715	6.381.339	35.601.811	1.186.727	n.d.	n.d.
1986	27.017.725	43.788.875	5.473.609	32.491.334	1.083.044	51.450	55.723
1987	23.686.045	23.619.322	2.952.415	26.638.460	887.949	54.570	48.455
1988	23.062.778	13.434.444	1.679.306	24.742.084	824.736	56.430	46.540
1989	17.789.578	11.448.025	1.431.003	19.220.581	640.686	69.390	44.457
1990	23.149.295	13.696.826	1.712.103	24.861.398	828.713	76.230	63.173
1991	22.687.212	18.009.319	2.251.165	24.938.377	831.279	80.820	67.184

FUENTE: Datos de ERE del Bol. Estadística Laborales del M.º de Trabajo y cuantías medias mensuales de prestaciones básicas del Sistema Informático Prestaciones (SIPRE).

ASALARIADOS DESPEDIDOS EN TODOS LOS SECTORES SEGUN LA VIA DE DESPIDO (Datos en miles de trabajadores)

Años	TODOS LOS SECTORES			TODOS LOS SECTORES			TODOS LOS SECTORES			TODOS LOS SECTORES		
	Asalaria.	Despedid. E.R.E.	% (2)	Asalaria.	Despedid. SMAC (4)	% (2)	Asalaria.	Despedid. JS (3)	% (2)	Asalaria.	Despedid. (5)	% (2)
1981	7.783,5	57,4	0,7	7.783,5	206,8	2,7	7.783,5	84,7	1,1	7.783,5	349,1	4,5
1982	7.733,8	61,8	0,8	7.733,8	164,9	2,1	7.733,8	83,8	1,1	7.733,8	310,5	4,0
1983	7.635,0	59,9	0,8	7.635,0	151,4	2,0	7.635,0	84,3	1,1	7.635,0	295,7	3,9
1984	7.310,0	68,9	0,9	7.310,0	156,4	2,1	7.310,0	78,5	1,1	7.310,0	304,0	4,2
1985	7.309,2	74,7	1,0	7.309,2	148,8	2,0	7.309,2	54,8	0,7	7.309,2	278,4	3,8
1986	7.653,9	56,2	0,7	7.653,9	141,4	1,8	7.653,9	50,1	0,7	7.653,9	247,8	3,2
1987	7.973,0	48,1	0,6	7.973,0	143,5	1,8	7.973,0	42,2	0,5	7.973,0	234,0	2,9
1988	8.351,5	56,0	0,7	8.351,5	153,0	1,8	8.351,5	46,4	0,6	8.351,5	255,4	3,1
1989	8.879,5	46,3	0,5	8.879,5	163,0	1,8	8.879,5	38,3	0,4	8.879,5	247,6	2,8
1990	9.273,4	48,5	0,5	9.273,4	174,6	1,9	9.273,4	39,4	0,4	9.273,4	262,6	2,8
1991	9.372,8	68,0	0,7	9.372,8	193,8	2,1	9.372,8	43,6	0,5	9.372,8	305,5	3,3

FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales. M.º de Trabajo y elaboración propia.

(2): Porcentaje de despedidos sobre asalariados.

(3): JS=Juzgados de lo social.

(4): Se recogen conciliaciones de despido con avenencia, que son las que se traducen en despidos efectivos.

(5): E.R.E.+SAMC+JS.

ASALARIADOS AFECTADOS POR CONCILIACIONES EN MATERIA DE DESPIDOS TERMINADAS EN EL SMAC POR SECTORES (*)

Años	AGRICOLA			INDUSTRIA			SERVICIOS			CONSTRUCCION			TODOS LOS SECTORES		
	Asalaria.	Despidid. SMAC	% (2)	Asalaria.	Despidid. SMAC	% (2)	Asalaria.	Despidid. SMAC	% (2)	Asalaria.	Despidid. SMAC	% (2)	Asalaria.	Despidid. SMAC	% (2)
1981	584,4	9,4	1,6	2.665,6	132,7	5,0	3.762,8	119,7	3,2	770,8	71,0	9,2	7.783,5	206,8	2,7
1982	584,5	10,2	1,7	2.525,7	120,4	4,8	3.862,5	109,2	2,8	761,0	54,0	7,1	7.733,8	164,9	2,1
1983	583,5	11,0	1,9	2.443,7	118,3	4,8	3.882,5	106,4	2,7	725,4	47,6	6,6	7.635,0	151,4	2,0
1984	534,0	11,3	2,1	2.360,1	116,3	4,9	3.815,7	102,8	2,7	600,1	47,6	7,9	7.310,0	156,4	2,1
1985	575,4	12,1	2,1	2.287,2	94,1	4,1	3.895,1	96,5	2,5	551,5	36,8	6,7	7.309,2	148,8	2,0
1986	546,4	11,5	2,1	2.330,3	82,2	3,5	4.167,1	101,4	2,4	610,0	26,3	4,3	7.653,9	141,4	1,8
1987	538,7	11,5	2,1	2.404,4	78,0	3,2	4.336,4	106,8	2,5	693,5	21,8	3,1	7.973,0	143,5	1,8
1988	541,4	11,9	2,2	2.458,0	83,6	3,4	4.577,8	111,8	2,4	774,2	21,5	2,8	8.351,5	153,0	1,8
1989	487,8	12,3	2,5	2.553,4	83,6	3,3	4.948,5	115,7	2,3	889,7	18,9	2,1	8.879,5	163,0	1,8
1990	472,1	13,6	2,9	2.628,3	86,9	3,3	5.209,9	121,6	2,3	963,1	23,0	2,4	9.273,4	174,6	1,9
1991	464,5	13,6	2,9	2.542,1	96,7	3,8	5.371,7	136,6	2,5	994,5	26,9	2,7	9.372,8	193,8	2,1

FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales. M.º de Trabajo y elaboración propia.

(*): Recoge el total de trabajadores afectados por conciliaciones individuales por despido terminadas, independientemente del tipo de resolución; por lo que no todas ellas son despidos efectivos.

(2): Porcentaje de afectados por conciliaciones individuales de despido sobre asalariados.

ASALARIADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD AFECTADOS POR ALGUN TIPO DE E.R.E. AUTORIZADO
(Datos en miles de trabajadores)

Años	AGRICOLA			INDUSTRIA			SERVICIOS			CONSTRUCCION			TODOS LOS SECTORES		
	Asalaria.	Despedid. E.R.E.	% (2)	Asalaria.	Despedid. E.R.E.	% (2)	Asalaria.	Despedid. E.R.E.	% (2)	Asalaria.	Despedid. E.R.E.	% (2)	Asalaria.	Despedid. E.R.E.	% (2)
1981...	584,4	29,7	5,1	2.665,6	381,5	14,3	3.762,8	41,8	1,1	770,8	24,4	3,2	7.783,5	477,5	6,1
1982...	584,5	18,6	3,2	2.525,7	340,9	13,5	3.862,5	69,3	1,8	761,0	26,2	3,4	7.733,8	455,1	5,9
1983...	583,5	23,1	4,0	2.443,7	490,4	20,1	3.882,5	78,9	2,0	725,4	16,2	2,2	7.635,0	608,7	8,0
1984...	534,0	23,2	4,3	2.360,1	608,1	25,8	3.815,7	48,2	1,3	600,1	14,9	2,5	7.310,0	694,6	9,5
1985...	575,4	27,5	4,8	2.287,2	496,3	21,7	3.895,1	57,9	1,5	551,5	11,5	2,1	7.309,2	593,3	8,1
1986...	546,4	25,4	4,6	2.330,3	333,5	14,3	4.167,1	38,7	0,9	610,0	6,5	1,1	7.653,9	404,3	5,3
1987...	538,7	20,0	3,7	2.404,4	261,8	10,9	4.336,4	40,6	0,9	693,5	4,2	0,6	7.973,0	326,7	4,1
1988...	541,4	26,2	4,8	2.458,0	238,6	9,7	4.577,8	37,4	0,8	774,2	3,4	0,4	8.351,5	305,7	3,7
1989...	487,8	26,4	5,4	2.553,4	165,7	6,5	4.948,5	21,8	0,4	889,7	1,8	0,2	8.879,5	215,9	2,4
1990...	472,1	22,9	4,9	2.628,3	283,0	10,8	5.209,9	24,1	0,5	963,1	4,3	0,4	9.273,4	334,4	3,6
1991...	464,5	24,8	5,3	2.542,1	250,9	9,9	5.371,7	40,4	0,8	994,5	3,0	0,3	9.372,8	319,3	3,4

FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales. M.º de Trabajo y elaboración propia.
(2): Porcentaje de afectados por algún tipo de ERE sobre asalariados.

PRESTACIONES POR REGULACION DEL FOGASA

Año	EMPRESAS		TRABAJADOR		IMPORTE			
	Número	% (2)	Número	% (2)	Mill. ptas.	% (2)	Importe por trabaj (3)	% (2)
1980	1.395		2.779		432,8		155,7	
1981	12.409	789,5	22.893	723,8	4.625,9	968,8	202,1	29,7
1982	15.131	21,9	26.120	14,1	6.611,8	42,9	253,1	25,3
1983	15.070	-0,4	24.430	-6,5	7.166,0	8,4	293,3	15,9
1984	12.968	-13,9	19.726	-19,3	6.500,5	-9,3	329,5	12,3
1985	5.910	-54,4	15.005	-23,9	3.968,8	-38,9	264,5	-19,7
1986	4.799	-18,8	20.582	37,2	4.078,8	2,8	198,2	-25,1
1987	2.605	-45,7	11.887	-42,2	2.640,6	-35,3	222,1	12,1
1988	2.499	-4,1	18.564	56,2	2.638,4	-0,1	142,1	-36,0
1989	2.575	3,0	11.826	-36,3	2.620,7	-0,7	221,6	55,9
1990	2.677	4,0	12.124	2,5	3.049,1	16,3	251,5	13,5
1991	3.082	15,1	14.141	16,6	3.738,8	22,6	264,4	5,1

FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

(2): Evolución en porcentaje sobre año anterior.

(3): En miles de pesetas.

PRESTACIONES POR INSOLVENCIA DEL FOGASA

Año	EMPRESAS		TRABAJADOR		IMPORTE			
	Número	% (2)	Número	% (2)	Mill. ptas.	% (2)	Importe por trabaj (3)	% (2)
1977	438		8.433,0		1.370,6		162,5	
1978	3.943	800,2	48.330,0	473,1	8.162,6	495,5	168,9	3,9
1979	5.060	28,3	58.678,0	21,4	12.878,3	57,8	219,5	29,9
1980	3.558	-29,7	38.783,0	-33,9	9.110,6	-29,3	234,9	7,0
1981	8.667	143,6	86.948,0	124,2	24.084,4	164,4	277,0	17,9
1982	13.149	51,7	110.325,0	26,9	36.186,6	50,2	328,0	18,4
1983	16.726	27,2	119.503,0	8,3	46.322,8	28,0	387,6	18,2
1984	17.510	4,7	126.861,0	6,2	59.204,0	27,8	466,7	20,4
1985	17.223	-1,6	106.914,0	-15,7	43.936,3	-25,8	410,9	-11,9
1986	19.625	13,9	118.542,0	10,9	48.386,8	10,1	408,2	-0,7
1987	28.504	45,2	174.381,0	47,1	68.218,1	41,0	391,2	-4,2
1988	24.193	-15,1	148.350,0	-14,9	50.044,2	-26,6	337,3	-13,8
1989	20.775	-14,1	128.737,0	-13,2	41.008,7	-18,1	318,5	-5,6
1990	17.673	-14,9	100.024,0	-22,3	36.796,8	-10,3	367,9	15,5
1991	15.388	-12,9	84.611,0	-15,4	39.223,8	6,6	463,6	26,0

FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales y elaboración propia.

(2): Evolución en porcentaje sobre año anterior.

(3): En miles de pesetas.

PRESTACIONES POR INSOLVENCIA DEL FOGASA

EMPRESAS			TRABAJADORES AFECTADOS (1)						IMPORTE				IMPORTE MEDIO POR TRABAJADOR					
Años	Número	% (2)	I. núm. Indemniz.	% (2)	II. Núm con salarios	% (2)	TOTAL	% (2)	Millones ptas.				Miles de pesetas					
									III. Indem.	% (2)	VI. Salarios	% (2)	TOTAL (III+IV)	% (2)	Indemniz.	% (2)	Salarios	% (2)
1988	24.193		89.681		104.865		148.350,0		32.960,0		17.084,0		50.044,2		367,5		162,9	
1989	20.775	-14,1	76.354	-14,9	90.910	-13,3	128.737,0	-13,2	26.704,0	-19,0	14.305,0	-16,3	41.008,7	-18,1	349,7	-4,8	157,4	-3,4
1990	17.673	-14,9	53.759	-29,6	69.061	-24,0	100.024,0	-22,3	23.752,0	-11,1	13.045,0	-8,8	36.796,8	-10,3	441,8	26,3	188,9	20,0
1991	15.388	-12,9	44.873	-16,5	55.600	-19,5	84.611,0	-15,4	26.614,7	12,1	12.609,7	-3,3	39.223,8	6,6	593,1	34,2	226,8	20,1

FUENTE: Boletín del FOGASA y memorias anuales.

(1): En este caso el total no corresponde a la suma de los trabajadores que cobran indemnización y salarios, ya que un trabajador puede cobrar por ambos conceptos.

(2): Evolución en porcentaje sobre año anterior.

ASUNTOS DE DESPIDO E INDEMNIZACIONES RECONOCIDOS EN JUZGADOS DE LO SOCIAL POR CONCILIACION Y SENTENCIA (*)

Años	DESPIDOS					INDEMNIZACIONES				INDEMNIZACION MEDIA POR TRABAJADOR				
	Miles de trabajadores					Millones de pesetas				Miles de pesetas				
	I. Sentencia	II. Concilia.	TOTAL (I+II)	% (1)		III. Conciliac.	IV. Conciliac.	TOTAL (III+IV)	% (1)		Sentencia	Conciliación	TOTAL	% (1)
1981	46.088	20.100	66.188			18.911,5	4.654,0	23.565,5			410,3	231,5	356,0	
1982	52.241	15.000	67.241	1,6		20.777,8	4.831,4	25.609,2	8,7		397,7	322,1	380,9	7,0
1983	55.303	13.226	68.529	1,9		27.181,8	4.642,6	31.824,4	24,3		491,5	351,0	464,4	21,9
1984	49.888	12.398	62.286	-9,1		25.815,3	4.594,2	30.409,5	-4,4		517,5	370,6	488,2	5,1
1985	29.941	11.344	41.285	-33,7		19.978,8	5.042,0	25.020,8	-17,7		667,3	444,5	606,1	24,1
1986	25.611	11.020	36.631	-11,3		20.974,2	5.373,9	26.348,1	5,3		819,0	487,6	719,3	18,7
1987	19.414	9.944	29.358	-19,9		14.156,3	5.044,8	19.201,1	-27,1		729,2	507,3	654,0	-9,1
1988	19.260	9.924	29.184	-0,6		15.026,0	5.527,0	20.553,0	7,0		780,2	556,9	704,3	7,7
1989	16.304	9.241	25.545	-12,5		13.026,7	5.310,4	18.337,1	-10,8		799,0	574,7	717,8	1,9
1990	16.830	9.056	25.886	1,3		12.163,7	6.503,5	18.667,2	1,8		722,7	718,1	721,1	0,5
1991	18.004	9.440	27.444	6,0		16.156,0	6.810,3	22.966,3	23,0		897,4	721,4	836,8	16,0

FUENTE: Boletín de Estadísticas Laborales.

(*): se consideran los despidos con conciliación, con sentencia favorable al trabajador y con sentencia favorable en parte al trabajador, por ser en los que se cobra indemnización. No se tienen en cuenta los despidos con sentencia desfavorable al trabajador, con desestimiento y por otras causas, ya que no se cobra indemnización.

(1): Evolución en porcentaje sobre año anterior.

ESTE DOCUMENTO ES EL NUMERO 11 DE LA COLECCION DE DOCUMENTOS PUBLICADOS POR EL GABINETE TECNICO CONFEDERAL. LOS NUMEROS ANTERIORES SON:

1. La situación de la economía española en 1990. Setiembre 1990.
2. Comentarios al problema de la vivienda y diferentes propuestas para su solución. Mayo 1990
3. Los fondos de inversión de asalariados. Octubre 1990.
4. Reflexiones sobre el sistema fiscal y repercusiones de la nueva Ley del IRPF. Marzo 1991
5. Reflexiones sobre la competitividad de la economía española. Junio 1991
6. Los efectos de la precarización del empleo sobre los salarios. Septiembre 1991
7. Situación económica y Presupuestos del Estado para 1992. Octubre 1991
8. Modificaciones en la tributación de las retribuciones en especie en el IRPF. Marzo 1992
9. Los Acuerdos de Maastricht: Los riesgos de la convergencia monetaria sin cohesión económica y social
10. RD LEY 5/1992: Repercusiones en el sistema tributario español por la aplicación de las medidas presupuestarias urgentes. Agosto 1992