



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

Poder sindical en el despido colectivo. Análisis  
econométrico.

Autor

**Arturo Quirós Gracia**

Directora

**Inmaculada García Mainar**

Facultad de Economía y Empresa

2024

## ÍNDICE

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO II. OBJETIVO DEL ANÁLISIS.....	4
1. HIPÓTESIS INICIAL: RELACIÓN ENTRE EL PODER SINDICAL Y EL DESPIDO COLECTIVO.....	4
2. MODELO DE RELACIÓN ENTRE PODER SINDICAL Y DESPIDO COLECTIVO.....	5
3. ANÁLISIS DE OTROS FACTORES.....	6
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	7
1. VARIABLES QUE INDICAN LA MAGNITUD DEL DESPIDO COLECTIVO. .	7
1.1. Formas de medir la magnitud del despido colectivo.....	7
1.2. Trabajadores afectados por un despido colectivo sobre el total de trabajadores.	8
2. VARIABLES QUE INDICAL EL PODER SINDICAL.....	11
2.1. Formas de medir el poder sindical. ....	11
2.2. Aumento salarial.....	12
2.3. Existencia de convenio de empresa.....	14
3. OTRAS VARIABLES.....	16
3.1. Tamaño del sector.....	16
3.2. Tamaño de la empresa. ....	17
3.3. Probabilidad de automatización. ....	19
CAPÍTULO IV. RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES OBJETO DE ESTUDIO....	21
1. VARIABLES EMPLEADAS EN EL MODELO. ....	21
2. MODELO PLANTEADO. MODELO DE MÍNIMOS CUADRADOS ORDINARIOS (MCO).....	22
3. COEFICIENTES OBTENIDOS.....	23
4. EXPLICACIÓN DE LOS COEFICIENTES OBTENIDOS. ....	23
CAPÍTULO V. RESULTADOS OBSERVADOS.....	24
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES.....	26
BIBLIOGRAFÍA.....	28

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.**

En el contexto de la relación de trabajo, son varias las decisiones que puede adoptar el empresario en uso de su facultad de dirección y administración empresarial, y dentro de estas decisiones, es lógico que, alguna de ellas, puedan perjudicar los intereses de los trabajadores de empresa, como apunta el experto en Derecho del Trabajo Muros Polo (2024). Partiendo de esta idea, resulta evidente que, el despido es una de las decisiones que mayores perjuicios puede causar sobre la masa de empleados, ya que este va a tener unas repercusiones que van más allá de lo estrictamente laboral y económico, afectando a toda su vida personal y familiar, según señala el psicólogo Alves Corrêa (2013).

Dicho esto, la legislación ofrece un mecanismo a través del cual la empresa puede despedir a la vez a un número considerable de trabajadores, lo que se conoce como despido colectivo. Siendo consciente el legislador de los daños que este mecanismo puede producir y de la natural oposición que va a adoptar el conjunto de empleados, la regulación incluye diferentes mecanismos de protección que tienen como objetivo minimizar los daños inherentes al despido colectivo. La mayoría de estos instrumentos protectores tienen como protagonistas a los representantes de los trabajadores, que, en su mayoría, pertenecen a las organizaciones sindicales. Por ejemplo, la legislación obliga a la empresa a llevar a cabo un periodo de consultas con estos representantes donde se deben negociar aspectos como el número de trabajadores despedidos u otras medidas sociales de acompañamiento.

Por tanto, es de esperar que en aquellas empresas y en aquellos sectores donde el poder de los sindicatos es mayor, estos van a conseguir que el despido no sea tan dañino para los trabajadores. No obstante, esto se trata de una mera presunción que es necesario contrastar. Por este motivo, en este trabajo se hará un análisis econométrico que trate de probar si realmente el poder sindical tiene influencia significativa sobre el despido colectivo.

Para efectuar este análisis, en primer lugar, se estudiará lo que establece la legislación española en relación al despido colectivo y al papel que tienen los representantes de los trabajadores en él, con el fin de saber qué instrumentos están a su disposición y porqué su función puede tener relevancia. Para ver que estos instrumentos han tenido eficacia en ciertos momentos, también se observarán casos en los que, gracias al papel de estos representantes y a los sindicatos de los que forman parte, se ha

conseguido reducir el número de trabajadores despedidos, así como otras medidas que han minimizado los daños ocasionados por el despido.

En segundo lugar, se efectuará un estudio descriptivo de aquellas variables que pueden influir en el despido colectivo. Concretamente, además de ver diferentes formas que permiten conocer el poder sindical de un sector, se analizarán otras posibles variables que pueden tener influencia, como, por ejemplo, el tamaño de la empresa, del sector, o la probabilidad de automatización.

Por último, se planteará un modelo econométrico que se estimará mediante una regresión lineal, para comprobar de manera más exacta los efectos que tiene el poder sindical en el uso del despido colectivo, así como el efecto que pueden tener el resto de las variables. De esta manera, y tras haber hecho este análisis se podrá llegar a la conclusión de cuál es la relación entre la magnitud del despido colectivo y el poder sindical.

## **CAPÍTULO II. OBJETIVO DEL ANÁLISIS.**

### **1. HIPÓTESIS INICIAL: RELACIÓN ENTRE EL PODER SINDICAL Y EL DESPIDO COLECTIVO.**

Una de las decisiones empresariales que tiene mayor impacto sobre los trabajadores es el despido colectivo. Por esta razón, la legislación española, concretamente el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, establecen un mecanismo de protección consistente en un periodo de consultas en el que los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa deben negociar los diferentes aspectos y condiciones del despido colectivo que se pretende llevar a cabo. Así, a diferencia de otros tipos de despido, la empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de llevar a cabo el despido colectivo, exponiendo en dicha comunicación aspectos como el número de trabajadores afectados y las causas por las que se lleva a cabo, momento a partir del cual, las partes están obligadas a negociar los aspectos inherentes a dicho despido, como de nuevo recuerda el laboralista Muros Polo (2024).

Por este motivo, puede suponerse que estos representantes de los trabajadores, mediante la comisión negociadora encargada de la interlocución con la dirección de la

empresa, o incluso a través de mecanismos como la convocatoria de una huelga en la empresa, van a tener la capacidad de influir en la decisión final que se tome. Este grado de influencia puede verse en el número final de trabajadores afectados, en la indemnización que se dé a los trabajadores despedidos, en los planes de recolocación externa creados a causa del despido o en otros aspectos también relevantes.

Dicho esto, se puede pensar que todos estos aspectos van a depender del poder de negociación que tengan estos representantes de los trabajadores, que, en la mayoría de los casos, pertenecen a los diferentes sindicatos existentes en España. Por tanto, se puede llegar a la hipótesis de que, en función del poder sindical que exista en una empresa, la magnitud y condiciones del despido colectivo serán diferentes. Partiendo de esto, a continuación, se analizará si dicha hipótesis se corresponde con la realidad.

## **2. MODELO DE RELACIÓN ENTRE PODER SINDICAL Y DESPIDO COLECTIVO.**

En la práctica también se pueden ver diferentes ejemplos donde los representantes de los trabajadores y los sindicatos han sido capaces de llegar a acuerdos con los que han conseguido disminuir el número de trabajadores afectados por el despido colectivo o minimizar las consecuencias del mismo.

Uno de los ejemplos más sonados en la actualidad económica es el despido colectivo llevado a cabo por Telefónica a principios del año 2024. En este supuesto, la intención inicial de la empresa era despedir a un total de 5.124 trabajadores, pero finalmente, gracias al acuerdo alcanzado con los sindicatos UGT, CCOO y Sumados-Fetico, el despido alcanzó finalmente a 3.421 trabajadores, como señala la noticia del diario digital *El Español* escrita por Muñoz Fernández (2024).

Otro de los casos recientes, es el comentado por Plaza (2014) para la prensa valenciana *Plazacerámica*, en el que se ha conseguido llegar a un acuerdo entre patronal y sindicatos en la empresa Altadía, donde el planteamiento inicial de la misma era despedir a 285 de sus trabajadores, pero finalmente despedirá a 152, según el acuerdo alcanzado con los representantes de los trabajadores tras las negociaciones.

También podemos ver ejemplos donde, no mediante un acuerdo, sino recurriendo a la vía judicial, los sindicatos han conseguido frenar o revertir despidos colectivos que incurrían en alguna causa de nulidad, como puede ser la ausencia de causa que justifique el despido. Uno de estos casos es el ocurrido en la empresa Implika, que, tras realizar un

despido colectivo, la Audiencia Nacional consideró que no había causa para ello gracias a la demanda interpuesta por el sindicato mayoritario ELA, por lo que tuvo que reincorporar a 89 de los trabajadores inicialmente despedido, según describe Aguirre (2023) para el periódico *Crónica Vasca*.

Sin embargo, también podemos ver situaciones donde los sindicatos y la empresa no son capaces de llegar a ningún acuerdo y el despido colectivo se lleva a cabo según había ideado la empresa en un primer momento. Por este motivo, es preciso tener en cuenta otros factores que también afectan al despido colectivo.

### **3. ANÁLISIS DE OTROS FACTORES.**

Como se decía, existen otras variables que pueden afectar al desarrollo del despido colectivo. Uno de estos factores puede ser el número de trabajadores de la empresa, ya que, como el despido colectivo exige un número mínimo de trabajadores afectados, va a haber empresas con una plantilla muy grande obligadas a seguir los trámites del despido colectivo en muchas ocasiones, mientras que en empresas más pequeñas es muy difícil que se produzca un despido de estas características.

También puede afectar el propio sector económico en el que se encuentre la empresa, ya que no todas las actividades tienen las mismas características ni se encuentran en la misma situación. Por ejemplo, hay sectores que se encuentran en una época de crecimiento como el sector de la restauración, según indica el periodista Arco (2023) para la agencia EFE, mientras que otros están ya en una fase de declive, como ocurre con la agricultura y la ganadería, como indican Yebra y Bolinches (2024) en *Eldiario.es*. Otra diferencia que puede ser notable es el papel del poder público en el sector, pues no se van a encontrar en la misma situación sectores donde el funcionariado es más elevado que el número de trabajadores no funcionarios, como ocurre con la educación o la sanidad. Incluso, podemos considerar que hay sectores donde tradicionalmente, ya de por sí, el poder sindical es muy elevado, como ocurre en industrias extractivas como la minería.

El tamaño del sector también puede ser relevante en este análisis, ya que, la importancia que tiene cada uno de ellos sobre la economía total no es el mismo, de manera que alguno de ellos va a estar más protegido por los poderes públicos, o va a tener un grado de influencia social mayor, lo que va a suponer que, en función del tamaño del sector, los despidos se practiquen de diferentes formas.

Por último, otra de las variables que podemos considerar relevante es el grado de automatización de cada empresa o del sector, ya que, es probable que, en aquellas, donde la probabilidad de automatización sea mayor, existan causas técnicas que justifiquen la existencia de despidos colectivos. Ahora bien, también podría ocurrir lo contrario y que aquellas empresas donde la automatización es mayor, la productividad también lo es y, por tanto, son capaces de generar más empleo.

En definitiva, son muchos los factores que pueden afectar a un despido colectivo, por ello, a continuación, se analizará si realmente, el poder sindical tiene relación con la magnitud del despido colectivo, teniendo siempre en cuenta que, hay otros factores que también pueden incidir en él.

### **CAPÍTULO III. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.**

Antes de proceder al estudio de la relación entre el poder sindical y la magnitud del despido colectivo, es necesario hacer un análisis descriptivo de aquellas variables que pueden afectar a dicha relación, así como catalogar cuál va a ser la variable dependiente e independiente del modelo.

De esta forma, lo que se pretende es analizar cada una de estas variables para cada uno de los sectores de actividad económica, según la clasificación CNAE 2009, que cuenta con veintiún sectores o ramas de actividad diferentes. El periodo de tiempo escogido para la muestra es el comprendido entre 2012 y 2022, a excepción del año 2020, ya que de la fuente de la que se extraen los datos, no ofrece los de este año. Así, cada variable se analizará para veintiún sectores y diez años diferentes.

#### **1. VARIABLES QUE INDICAN LA MAGNITUD DEL DESPIDO COLECTIVO.**

##### **1.1. Formas de medir la magnitud del despido colectivo.**

En el modelo econométrico que se pretende construir, la variable dependiente es la “magnitud del despido colectivo”, ya que la hipótesis inicial de la que se parte es que esta magnitud está relacionada directamente con el poder sindical de manera inversa. Sin embargo, existen diferentes formas de medir dicha magnitud, ya que son muchos los aspectos a tener en cuenta en un despido colectivo, como puede ser el número de trabajadores despedidos, las indemnizaciones conseguidas por los afectados o incluso el perfil de aquellos que finalmente han sido despedidos.

No obstante, parece claro que lo que mejor refleja la magnitud de un despido colectivo es el número de trabajadores despedidos, ya que, con independencia de otros factores a tener en cuenta, es el despido en sí mismo lo que genera un mayor impacto y lo que primero se trata de evitar en el seno de las negociaciones entre la empresa y los sindicatos. De hecho, en las noticias vistas anteriormente, lo primero que se destaca es el número de trabajadores despedidos.

Ahora bien, el número de trabajadores despedidos también se puede observar de diferentes maneras. Una de ellas es medir el porcentaje de trabajadores afectados por un despido colectivo sobre el número de despidos totales, pero también se puede medir como el porcentaje de trabajadores afectados por un despido colectivo sobre el total de trabajadores.

En el primero de los casos, lo que se obtendría mostraría si el instrumento del despido colectivo es usado o no para despedir, mientras que en el segundo caso se vería, en general, si a los trabajadores les ha afectado o no un despido colectivo. Por este motivo, si lo que se pretende es analizar la efectividad del poder sindical, es más conveniente emplear la segunda de las medidas, pues si se analizara de la otra forma, podría llegarse a la conclusión de que el porcentaje de despidos colectivos desciende al incrementar el poder sindical, mientras que la verdadera razón podría ser la existencia de muchos despidos individuales, de manera que la conclusión a la que se llegaría sería confusa.

Dicho esto, para medir la “magnitud del despido colectivo”, lo más adecuado es emplear el porcentaje de trabajadores afectados por un despido colectivo sobre el total de trabajadores.

## **1.2. Trabajadores afectados por un despido colectivo sobre el total de trabajadores.**

Por tanto, para analizar la “magnitud del despido colectivo”, al haber empleado el porcentaje de trabajadores afectados por un despido colectivo sobre el total de trabajadores, lo que se ha hecho para obtener los diferentes datos es lo siguiente.

En primer lugar, se ha obtenido el número de trabajadores afectados por un despido colectivo, a través de los datos anuales que ofrece el INE para el periodo 2012-2022 en las estadísticas de regulación de empleo (INE2012-2022a), donde se ofrecen los datos diferenciando entre los distintos sectores de actividad. Dicha información procede de los datos individualizados que aportan las autoridades laborales de cada Comunidad Autónoma a la Dirección General de Trabajo.

En segundo lugar, lo que se hace es obtener el número de trabajadores de cada sector de actividad a través de la Encuesta de Población Activa que también publica anualmente el INE (INE2012-2022b). Para la elaboración de dicha encuesta, el INE selecciona a un conjunto representativo de las familias españolas a las que pregunta por su situación profesional. Así, con estos dos datos, se obtiene el porcentaje deseado para medir la magnitud del despido colectivo.

Obtenidos estos datos para el periodo de tiempo comprendido entre 2012 y 2022, los resultados medios observados son los siguientes:

<b>Sector de actividad</b>	<b>% trabajadores afectados</b>	<b>Sector de actividad</b>	<b>% trabajadores afectados</b>
<b>A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	0,0375%	<b>L: Actividades inmobiliarias</b>	0,089%
<b>B: Industrias extractivas</b>	1,1604%	<b>M: Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	0,2287%
<b>C: Industria manufacturera</b>	0,4488%	<b>N: Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	0,2644%
<b>D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	0,3003%	<b>O: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	0,0167%
<b>E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	0,1176%	<b>P: Educación</b>	0,0475%
<b>F: Construcción</b>	0,2888%	<b>Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	0,04%
<b>G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	0,1995%	<b>R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	0,163%
<b>H: Transporte y almacenamiento</b>	0,2746%	<b>S: Otros servicios</b>	0,1218%
<b>I: Hostelería</b>	0,1203%	<b>T: Actividades de los hogares como personal doméstico y productores para uso propio</b>	0,0012%
<b>J: Información y comunicaciones</b>	0,5346%	<b>U: Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	0,3936%
<b>K: Actividades financieras y de seguros</b>	0,6554%		

Tabla III.1.1: Porcentaje de trabajadores afectados por despido colectivo sobre el total de trabajadores por sector. Media de datos del periodo 2012-2022

Si analizamos estos resultados podemos ver cómo hay sectores de actividad donde claramente, los despidos colectivos tienen mayor importancia, estos son las industrias extractivas, las actividades financieras y de seguros, las de información y telecomunicaciones, y la industria manufacturera. No obstante, hay que tener en cuenta que los tres primeros sectores comentados, no tienen un gran peso en la economía española. Distinto es el caso de la industria manufacturera, que, como se verá, representa en torno a un 13% de la economía en cuanto a volumen de trabajadores y tiene una tasa importante de trabajadores despedidos a través de un despido colectivo.

También podemos destacar, al ser sectores estratégicos e importantes en la economía, el sector de la construcción y el del transporte y almacenamiento, aunque no llegan a cifras tan elevadas como las de los anteriores, cuentan un porcentaje de trabajadores afectados por encima de la media.

Por el otro lado, hay sectores que apenas cuentan con trabajadores afectados por despido colectivo, como pueden ser defensa, educación o sanidad, si bien, se puede decir que la causa que explicaría esto es que son actividades donde la proporción de trabajadores en el sector público es alta.

Uno de los sectores a mencionar, por la importancia que tiene en la economía española y por tener una tasa de trabajadores despedidos mediante convenio colectivo relativamente baja, es la hostelería. En este sector es muy probable que esté presente un tamaño reducido de las empresas.

Por tanto, si nos centramos en los sectores con más trabajadores del país y no tenemos en cuenta aquellos en los que los poderes públicos tienen gran presencia, se pueden ver dos extremos. Por un lado, la construcción y el transporte, donde el instrumento del despido colectivo es muy usado. Por otro, la hostelería, donde ocurre lo contrario.

No obstante, si analizamos estos tres sectores por separado y vemos como han evolucionado a lo largo de la serie histórica, vemos como, si bien al principio existía esa gran diferencia que se veía anteriormente, conforme van avanzando los años, el porcentaje de trabajadores afectados por un despido colectivo se va asimilando en los tres sectores. De hecho, en el año 2022 apenas existen diferencias, como podemos ver en el

siguiente gráfico, lo cual, será interesante estudiar cuando lo relacionemos con el poder sindical.

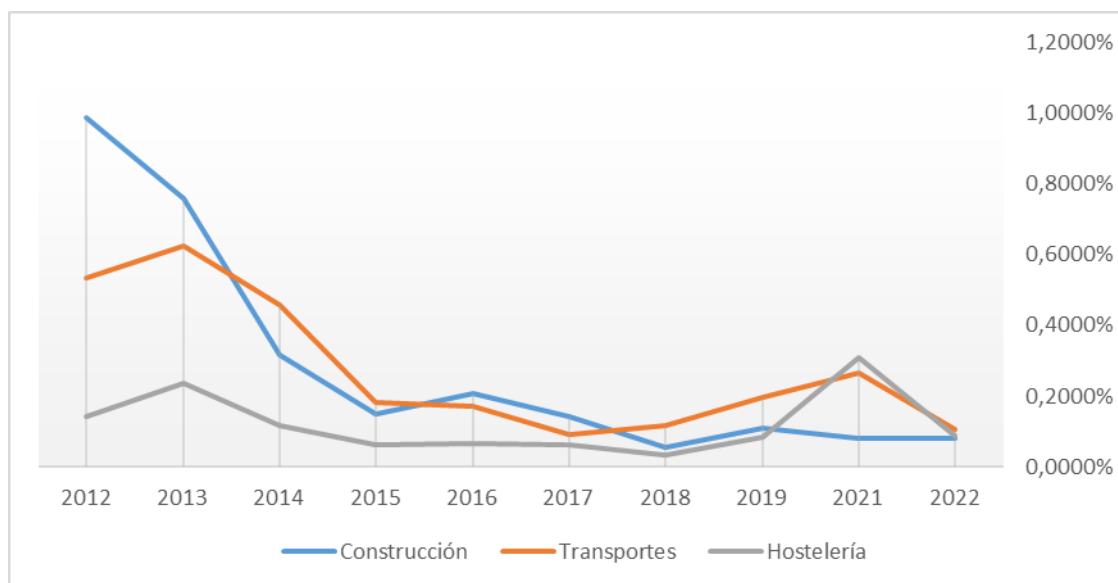


Gráfico III.1.1: Porcentaje de trabajadores afectados por un despido colectivo en los sectores de la construcción, transportes y hostelería.

## 2. VARIABLES QUE INDICAN EL PODER SINDICAL.

### 2.1. Formas de medir el poder sindical.

Habiendo determinado cuál va a ser la variable dependiente del modelo econométrico, es preciso establecer cuál será la independiente, y como se había dicho ya previamente, esta será el “poder sindical”. Igual que ocurría anteriormente, el poder sindical se puede medir de diferentes formas. Una forma sencilla, aparentemente, puede ser el número de representantes legales de los trabajadores que tiene la empresa, sin embargo, este número viene determinado por los art. 62 y 63 ET, por lo que este dato apenas puede ofrecer información.

Otro dato que puede parecer indicar el poder sindical es el número de trabajadores afiliados a sindicatos dentro de una empresa o sector. No obstante, el hecho de estar afiliado a un sindicato no implica llevar a cabo algún tipo de actividad sindical en supuestos como este, sino que en la mayoría de los casos la afiliación solamente está motivada por tener una mayor protección en caso de que haya algún problema en el seno empresarial. Además, los sindicatos no ofrecen datos de a qué empresas o sectores pertenecen sus afiliados.

Dicho esto, uno de los factores que sí puede indicar el poder sindical es el aumento salarial pactado en los convenios colectivos, tanto de sector como de empresa. Se puede decir esto porque parece lógico que en aquellos casos en los que el poder de los sindicatos sea mayor, las subidas salariales pactadas con la empresa también lo serán, ya que es una de las reivindicaciones más típicas de los sindicatos, como se puede ver en las movilizaciones que suelen convocar algunos de ellos. Uno de los ejemplos más actuales es el comentado por la agencia EFE (2024) para el diario *El Confidencial* sobre la convocatoria de huelgas en el sector de la banca con el fin de conseguir subidas salariales.

Otro de los factores que también puede mostrar el poder sindical que existe en un sector es la existencia de convenios de empresa, ya que, como norma general, estos son más beneficiosos que los convenios sectoriales. Por ello, si el porcentaje de trabajadores afectados por un convenio de empresa es elevado, es de suponer que el motivo subyacente es la existencia de sindicatos con fuerza que han presionado para pactar estos convenios y no tener porqué aplicar los sectoriales.

En definitiva, para medir la variable del “poder sindical”, se podrá analizar el aumento salarial pactado a través de los convenios colectivos y el porcentaje de trabajadores afectados por convenio de empresa.

## 2.2. Aumento salarial.

Para medir el “poder sindical” de un sector, como se decía, se puede observar el aumento salarial pactado a través de los convenios colectivos. Por tanto, para analizar esta variables, el INE ofrece una tabla estadística donde se muestra el número de trabajadores afectados por un aumento salarial vía convenio estableciendo a cuánto asciende dicho incremento, diferenciando siempre por sector de actividad (INE2012-2022c). Dicha información es obtenida por el INE a través de los Registros de Convenios Colectivos, dependientes de las autoridades laborales competentes.

Los resultados medios observados para el periodo de tiempo a analizar son los siguientes:

Sector de actividad	Aumento salarial	Sector de actividad	Aumento salarial
<b>A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	1,31%	<b>L: Actividades inmobiliarias</b>	2,26%
<b>B: Industrias extractivas</b>	1,35%	<b>M: Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	1,28%

<b>C: Industria manufacturera</b>	1,52%	<b>N: Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	1,25%
<b>D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	1,35%	<b>O: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	1,09%
<b>E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	1,35%	<b>P: Educación</b>	1,36%
<b>F: Construcción</b>	1,54%	<b>Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	1,3%
<b>G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	1,4%	<b>R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	1,82%
<b>H: Transporte y almacenamiento</b>	1,43%	<b>S: Otros servicios</b>	1,62%
<b>I: Hostelería</b>	1,34%	<b>T: Actividades de los hogares como personal doméstico y productores para uso propio</b>	1,71%
<b>J: Información y comunicaciones</b>	1,59%	<b>U: Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	0,69%
<b>K: Actividades financieras y de seguros</b>	0,91%		

Tabla III.2.1: Aumento salarial pactado por sector. Media de datos del periodo 2012-2022

Observando estos resultados podemos ver cómo hay sectores donde claramente los aumentos salariales están por encima de la media, como ocurre con las actividades inmobiliarias, artísticas o las del hogar. Sin embargo, estas actividades apenas representan un volumen de trabajadores importante en la economía española, por lo que sería más conveniente analizar casos como el de la industria manufacturera, donde el aumento salarial se encuentra por encima de la media. Curioso es que este sector es uno de los que tenía mayor volumen de trabajadores afectados por el despido colectivo, por lo que esto puede indicar que la hipótesis inicial que relaciona poder sindical y despido colectivo no sea completamente cierta. En cuanto a sectores con subidas salariales más pequeñas podemos destacar las actividades de seguros y el sector de la defensa.

Respecto a los sectores que se han comparado previamente, es decir, construcción, transporte y hostelería, se pueden observar que todos ellos cuentan con una media de aumentos salariales similares. Si atendemos a la tendencia a lo largo del periodo de tiempo, se puede ver que también es similar. Ahora bien, también se observa que la

tendencia va a la alza. Por tanto, si se relaciona con lo visto en el apartado anterior, se puede ver cómo, a la vez que los aumentos salariales son mayores, los despidos colectivos tienen menor importancia. Dicho esto, en este caso sí que podría intuirse que la hipótesis inicial se ve confirmada.

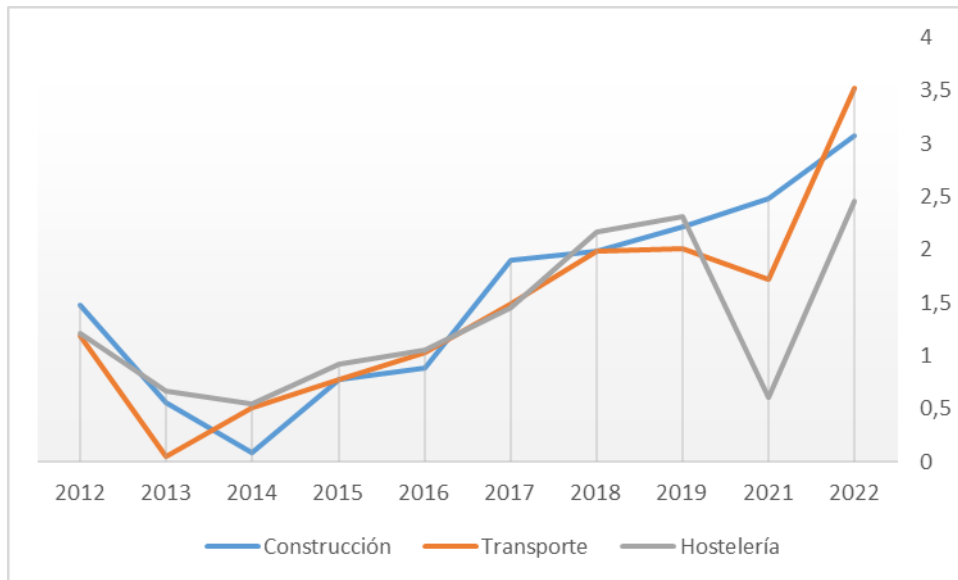


Gráfico III.2.1: Aumento salarial pactado en los sectores de la construcción, transporte y hostelería

### 2.3. Existencia de convenio de empresa.

Otra de las maneras que permite analizar el poder sindical de un sector es la existencia de convenio de empresa. Por ello, la variable que se puede emplear es el porcentaje de trabajadores afectados por convenio de empresa, para lo cual, se pueden emplear los datos que ofrece el INE sobre el número de convenios colectivos firmados distinguiendo entre convenios sectoriales y de empresa, información que también se extrae de los Registros de Convenios Colectivos (INE2012-2022d). Los resultados medios sectoriales ofrecidos son los siguientes:

Sector de actividad	% trabajadores c. empresa	Sector de actividad	% trabajadores c. empresa
<b>A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	0,23%	<b>L: Actividades inmobiliarias</b>	0,13%
<b>B: Industrias extractivas</b>	3,85%	<b>M: Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	0,71%
<b>C: Industria manufacturera</b>	3,90%	<b>N: Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	2,40%
<b>D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	1,06%	<b>O: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	1,59%

<b>E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	11,53%	<b>P: Educación</b>	0,13%
<b>F: Construcción</b>	0,32%	<b>Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	1,50%
<b>G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	1,03%	<b>R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	1,92%
<b>H: Transporte y almacenamiento</b>	3,26%	<b>S: Otros servicios</b>	0,90%
<b>I: Hostelería</b>	0,37%	<b>T: Actividades de los hogares como personal doméstico y productores para uso propio</b>	0%
<b>J: Información y comunicaciones</b>	1,49%	<b>U: Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	0,59%
<b>K: Actividades financieras y de seguros</b>	0,97%		

Tabla III.2.2: Porcentaje de trabajadores afectados por convenio de empresa por sector. Media de datos del periodo 2012-2022

Si analizamos estos datos, se puede ver cómo claramente el sector donde los convenios de empresa tienen más relevancia es el de suministro de agua. Sin embargo, se trata de un sector poco relevante en la economía, por lo que es preferible resaltar otros sectores como el de la industria manufacturera o el del transporte donde también existe un gran porcentaje relativo de trabajadores afectados por convenio de empresa. Destaca el hecho de que la industria manufacturera también se encontraba por encima de la media en aumento salarial, de manera que, al parecer, las dos variables para medir el poder sindical se encuentran relacionadas.

Si observamos los sectores con menos convenios de empresa, teniendo en cuenta aquellos que son más relevantes, aparecen la agricultura y la ganadería, la construcción, la hostelería y la educación.

De nuevo, es interesante analizar lo que ocurre con los tres sectores que ya se han comparado previamente. En el caso de la construcción, cuyo porcentaje de trabajadores afectados por despido colectivo era superior a la media, apenas existen convenios de empresa. Sin embargo, en el sector de la hostelería no se da esta relación inversa, pues existe tanto un reducido número de trabajadores con convenio de empresa como de afectados por despido colectivo. Por último, en el sector del transporte, donde los

convenios de empresa tienen gran relevancia, los despidos colectivos también la tienen. En definitiva, desde este punto de vista apenas se pueden extraer conclusiones.

Dicho todo ello, se puede concluir que, a través de un mero análisis descriptivo de los datos, no se pueden obtener resultados consistentes ni llegar a una conclusión clara, ya que, hasta ahora, solo se han obtenido resultados que parecen ser poco concisos o incluso contradictorios. Por eso, es preciso hacer un análisis más profundo de las relaciones existentes entre las variables, no sin antes, tener en cuenta el resto de los factores que pueden tener relevancia.

### 3. OTRAS VARIABLES.

#### 3.1. Tamaño del sector.

Como se decía previamente, existen otras variables que pueden afectar a la magnitud del despido colectivo, y que, por lo tanto, hay que tener en cuenta. Una de ellas es el tamaño, o peso, que tiene el sector en el conjunto de la economía.

Este tamaño se puede obtener a través de los datos anuales que ofrece el INE en la Encuesta de Población Activa, teniendo en cuenta el número de trabajadores estimado de cada sector y el número total de trabajadores de la economía española (INE2012-2022e). Dicho esto, los resultados medios obtenidos para el periodo 2012-2022 son los siguientes:

Sector de actividad	Tamaño sector	Sector de actividad	Tamaño sector
<b>A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	4,16%	<b>L: Actividades inmobiliarias</b>	0,67%
<b>B: Industrias extractivas</b>	0,17%	<b>M: Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	5,11%
<b>C: Industria manufacturera</b>	12,47%	<b>N: Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	5,14%
<b>D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	0,47%	<b>O: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	7,15%
<b>E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	0,73%	<b>P: Educación</b>	6,89%
<b>F: Construcción</b>	6,2%	<b>Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	8,43%

<b>G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	15,85%	<b>R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	1,99%
<b>H: Transporte y almacenamiento</b>	5,04%	<b>S: Otros servicios</b>	2,39%
<b>I: Hostelería</b>	8,23%	<b>T: Actividades de los hogares como personal doméstico y productores para uso propio</b>	3,34%
<b>J: Información y comunicaciones</b>	3,12%	<b>U: Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	0,02%
<b>K: Actividades financieras y de seguros</b>	2,43%		

Tabla III.3.1: Tamaño medio de cada sector de actividad en la economía española en función del número de trabajadores. Media de datos del periodo 2012-2022

Como se puede ver a simple vista, existen sectores que, en volumen de trabajadores, tienen mucha más relevancia, lo cual, va a implicar que en el análisis que se haga, haya sectores que apenas puedan aportar grandes conclusiones, como ya se ha ido mencionado a lo largo de todo el análisis descriptivo anterior.

### 3.2. Tamaño de la empresa.

Otra de las variables que también tiene influencia sobre el despido colectivo es el tamaño de la empresa, ya que, hay que tener en cuenta que en empresas muy grandes es más fácil que se produzcan despidos colectivos, pues en empresas pequeñas, es más difícil alcanzar los umbrales que implican llevar a cabo el procedimiento del despido colectivo según lo establecido en la normativa laboral.

Dicho esto, para analizar el tamaño de las empresas de cada sector, el INE ofrece una serie de datos que permiten conocer el número de empresas que hay en función del volumen de trabajadores, incluyendo también los autónomos que no cuentan con asalariados (INE2012-2022f). Sobre la procedencia de estos datos, el INE, emplea la información de los ficheros de afiliados a cada uno de los Regímenes de la Seguridad Social.

En este caso, los datos no incluyen las cifras del año 2012, ya que, hasta este año, los datos se proporcionaban de manera distinta y no es posible homogeneizarlos con el resto, por lo que, los datos medios que aparecen a continuación pertenecen al tamaño medio de las empresas entre 2013 y 2022:

Sector de actividad	aut. sin asalariado	1-2 trabajadores	3-5t	6-9t	10-49t	50-249t	250-499t	500-...t
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	63,18%	20,21%	8,68%	4,28%	3,33%	0,28%	0,03%	0,02%
B Industrias extractivas	26,84%	23,03%	15,81%	12,05%	19,36%	2,27%	0,38%	0,26%
C Industria manufacturera	40,45%	21,11%	13,50%	8,20%	13,48%	2,78%	0,31%	0,17%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	19,37%	44,37%	14,49%	7,27%	10,99%	2,09%	0,53%	0,88%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	13,64%	37,22%	16,43%	9,04%	16,57%	5,43%	1,01%	0,66%
F Construcción	60,86%	20,82%	9,18%	4,14%	4,55%	0,42%	0,02%	0,02%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	52,87%	26,52%	11,16%	4,45%	4,38%	0,53%	0,05%	0,04%
H Transporte y almacenamiento	64,77%	20,37%	6,59%	3,14%	4,33%	0,67%	0,06%	0,06%
I Hostelería	36,19%	30,56%	17,43%	7,99%	7,19%	0,54%	0,05%	0,04%
J Información y comunicaciones	62,71%	16,68%	7,70%	4,20%	6,62%	1,64%	0,24%	0,21%
K Actividades financieras y de seguros	70,71%	19,70%	5,25%	1,55%	1,99%	0,56%	0,10%	0,15%
L Actividades inmobiliarias	32,49%	52,08%	11,07%	2,72%	1,50%	0,12%	0,01%	0,01%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	61,75%	21,81%	8,68%	3,60%	3,47%	0,56%	0,07%	0,05%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	56,35%	21,59%	8,77%	4,31%	6,80%	1,67%	0,24%	0,27%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
P Educación	57,36%	16,26%	10,02%	5,30%	8,03%	2,70%	0,15%	0,18%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	52,93%	23,95%	10,20%	4,32%	6,38%	1,70%	0,24%	0,28%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	58,43%	21,06%	8,90%	4,19%	6,31%	1,00%	0,08%	0,03%
S Otros servicios	59,22%	28,55%	7,52%	2,25%	2,14%	0,28%	0,03%	0,01%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,79%	94,18%	3,94%	0,75%	0,33%	0,01%	0,00%	0,00%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	25,60%	28,46%	16,70%	12,26%	15,71%	0,98%	0,05%	0,23%

Tabla III.3.2: Tamaño medio de las empresas españolas según el volumen de trabajadores por sector. Media de datos del periodo 2012-2022

Si se observa el número de trabajadores que tienen las empresas en los diferentes sectores de la economía española se puede llegar a diferentes conclusiones. La primera de ellas es que, claramente, en casi todos los sectores lo más habitual es que la mayoría de las empresas pertenezcan a autónomos sin asalariados, aunque es cierto que en alguno

no es así, como ocurre en las industrias extractivas, las de suministros o las actividades inmobiliarias.

Ahora bien, también hay algunos sectores que se aparta en cierta medida de dicha estructura, como ocurre con los sectores ya comentados de la industria manufacturera y de la hostelería. En ambos, el porcentaje de autónomos es, en comparación, más bajo que el resto de los sectores, mientras que el número de empresas medianas, de entre 6 a 49 trabajadores, es relativamente más alto que la mayoría de los sectores. Puede ser importante hacer este apunte, ya que anteriormente se había visto que, mientras en hostelería el despido colectivo apenas tenía importancia, en la industria manufacturera ocurría lo contrario.

Por lo tanto, si inicialmente se podía pensar que el tamaño de la empresa era lo más decisivo en el uso del despido colectivo, con este ejemplo se puede comprobar cómo es posible que no sea así, pues si se trata de dos sectores con tamaños de empresa similares, pero con una importancia del despido colectivo muy dispar, es posible que la variable del tamaño de empresa no llegue a explicar del todo el uso del despido colectivo.

Cabría reseñar lo que ocurre en el caso del sector de la Administración Pública y defensa, donde se encuentran, principalmente, los trabajadores de apoyo a las instituciones públicas. Según los datos del INE, el 100% de los trabajadores del sector son autónomos sin asalariados, lo cual, puede carecer de sentido. Además, si se observa el número de trabajadores de cada año, la evolución es muy irregular, de manera que, se podría intuir que existen problemas en la recolección de los datos referentes a este sector de actividad.

### **3.3. Probabilidad de automatización.**

Por último, también se mencionaba que la probabilidad de automatización de las empresas puede tener efectos en el volumen de trabajadores despedidos, por lo tanto, es necesario tener en cuenta esta variable.

Para conocer cuál es esta probabilidad en cada uno de los sectores, se puede emplear un estudio efectuado por las profesoras García y Montuenga (2022) para el Gobierno de Aragón sobre cómo pueden evolucionar los distintos sectores de actividad de la economía. En dicho estudio, se muestra cuál es la probabilidad de automatización de cada uno de los sectores, obteniendo así los siguientes resultados:

<b>Sector de actividad</b>	<b>Probabilidad de automatización</b>	<b>Sector de actividad</b>	<b>Probabilidad de automatización</b>
<b>A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	74,64%	<b>L: Actividades inmobiliarias</b>	52,58%
<b>B: Industrias extractivas</b>	60,23%	<b>M: Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	36,06%
<b>C: Industria manufacturera</b>	62,88%	<b>N: Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	58,01%
<b>D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	45,69%	<b>O: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	45,81%
<b>E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>	60,15%	<b>P: Educación</b>	15,87%
<b>F: Construcción</b>	57,41%	<b>Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	29,63%
<b>G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	54,61%	<b>R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	46,73%
<b>H: Transporte y almacenamiento</b>	61,14%	<b>S: Otros servicios</b>	46,61%
<b>I: Hostelería</b>	72%	<b>T: Actividades de los hogares como personal doméstico y productores para uso propio</b>	59,13%
<b>J: Información y comunicaciones</b>	44,5%	<b>U: Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	11,67%
<b>K: Actividades financieras y de seguros</b>	55,86%		

Tabla III.3.3: Probabilidad de automatización de los diferentes sectores de la economía española

Según se ve en la tabla anterior, la probabilidad de automatización es diferente en función del sector que se trate, por ejemplo, aquellas actividades dedicadas a la prestación de servicios públicos como la educación o la sanidad, es menos probable que se automaticen, mientras que actividades más tradicionales cuentan con una mayor probabilidad de automatización, como ocurre en el caso de la agricultura y la ganadería.

Sin embargo, en el resto de las actividades, dicha probabilidad no varía mucho. Por ejemplo, en alguno de los sectores comentados previamente, como la industria manufacturera, la construcción, el transporte o la hostelería, las diferencias no son muy

grandes, de manera que, haciendo un simple análisis descriptivo, puede parecer que esta variable no será del todo determinante en el uso del despido colectivo.

#### **CAPÍTULO IV. RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES OBJETO DE ESTUDIO.**

Una vez hecho el análisis descriptivo de aquellos factores que pueden influir en la magnitud del despido colectivo, es posible plantear un modelo econométrico en el que se trate de analizar la relación entre el despido colectivo y el poder sindical.

##### **1. VARIABLES EMPLEADAS EN EL MODELO.**

Para comenzar a elaborar el modelo es necesario conocer cuál va a ser la variable dependiente, que como ya se ha comentado, será el porcentaje de trabajadores afectados por el despido colectivo sobre el total de trabajadores. Respecto a la variable explicativa, para observar el poder sindical utilizaremos la existencia de convenio de empresa. Es cierto que anteriormente se había analizado también el aumento salarial como medida para conocer el poder sindical, no obstante, debido a la esfera inflacionista que existe desde hace unos años, es habitual que las subidas salariales sean acordadas al margen de la negociación colectiva con los sindicatos, como viene siendo habitual en los últimos años con la subida del salario mínimo interprofesional por parte del Ministerio de Trabajo. Por tanto, aunque sea interesante su estudio desde un punto de vista descriptivo, para analizar y modelizar la relación entre la magnitud del despido colectivo y el poder sindical, es preferible emplear la existencia de convenio de empresa como variable que indica dicho poder.

Por otro lado, también es necesario la existencia de variables de control que puedan tener influencia sobre la variable dependiente. Concretamente, en el modelo se considerará el tamaño del sector, la probabilidad de automatización y el tamaño de la empresa, pues ya se ha explicado anteriormente que pueden tener efectos importantes sobre el uso del despido colectivo.

Para todas las variables mencionadas se disponen de 210 datos, ya que se ha extraído la información de un periodo de diez años para un total de veintiún sectores. No obstante, para los datos referentes al tamaño de la empresa, el número de datos es de 189, ya que no se ha empleado la información de 2012. Dicho esto, a continuación, se presenta

el valor medio de cada una de las variables, así como el valor máximo y mínimo de cada una de ellas:

<b>Variable</b>	<b>Media</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
<b>% trabajadores afectados por despido colectivo</b>	0,262%	0%	3,62%
<b>% trabajadores con convenio de empresa</b>	1,804%	0%	16,202%
<b>Aumento salarial pactado</b>	1,404%	0%	8,37%
<b>Tamaño del sector</b>	4,762%	0,013%	16,609%
<b>Probabilidad de automatización</b>	50,058%	11,67%	74,64%
<b>% empresas con 1-2 trabajadores</b>	28,026%	0%	94,357%
<b>% empresas con 3-5 trabajadores</b>	10,096%	0%	24,042%
<b>% empresas con 6-9 trabajadores</b>	5,049%	0%	14,447%
<b>% empresas con 10-49 trabajadores</b>	6,832%	0%	21,074%
<b>% empresas con 50-249 trabajadores</b>	1,249%	0%	5,932%
<b>% empresas con 250-499 trabajadores</b>	0,174%	0%	1,099%
<b>% empresas con 500 o más trabajadores</b>	1,69%	0%	1,047%

Tabla IV.1.1: Valores medios, mínimo y máximos de las variables empleadas en el modelo.

## **2. MODELO PLANTEADO. MODELO DE MÍNIMOS CUADRADOS ORDINARIOS (MCO).**

Un vez determinados las variables a emplear, es necesario determinar el modelo que va a emplearse para conocer la relación entre la variable dependiente y las explicativas.

Concretamente, el modelo empleado es el de mínimos cuadrados ordinarios, o MCO, ya que se usará una regresión lineal con el objetivo de ver cómo afecta el poder sindical a la magnitud del despido colectivo y que tendrá la siguiente forma:

$$Y_{it} = \alpha + \beta X_{it} + \Omega Z_{it} + \varepsilon_{it}$$

Dentro de esta fórmula,  $Y_{it}$  representa la magnitud del despido colectivo para el sector  $i$  en el periodo  $t$ ,  $X$  las distintas variables de control y  $Z$  el poder sindical. Por tanto,  $\beta$  y  $\Omega$  serán los coeficientes que indiquen como afectan las variables de control y el poder sindical al despido colectivo, respectivamente. Por último,  $\alpha$  representa la constante del modelo y  $\varepsilon$  el error correspondiente.

### 3. COEFICIENTES OBTENIDOS.

Teniendo ya el modelo sobre el que trabajar, se pueden estimar los coeficientes correspondientes a las variables explicativas y a las de control, con el fin de saber si son o no significativas y si, por tanto, explican la magnitud del despido colectivo.

Dicho esto, y una vez hecha la estimación, a continuación, se muestran los coeficientes de cada variable, así como el error estándar de cada variable:

<b>Variable</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>Error Estándar</b>
<b>% trabajadores con convenio propio</b>	-0,031**	0,015
<b>Tamaño del sector</b>	-0,006	0,007
<b>Probabilidad de automatización</b>	0,004**	0,002
<b>% empresas con 1-2 trabajadores</b>	-0,004**	0,001
<b>% empresas con 3-5 trabajadores</b>	0,012	0,015
<b>% empresas con 6-9 trabajadores</b>	-0,133***	0,041
<b>% empresas con 10-49 trabajadores</b>	0,120***	0,024
<b>% empresas con 50-249 trabajadores</b>	-0,244***	0,064
<b>% empresas con 250-499 trabajadores</b>	1,084***	0,334
<b>% empresas con 500 o más trabajadores</b>	-0,547***	0,215
<b>Constante</b>	0,001	0,001

Tabla IV.3.1: Coeficientes y error estándar de las variables explicativas y de control del modelo.

Vistos los coeficiente de cada una de las variables, hay que destacar que no todos ellos son significativos al mismo nivel. Concretamente, aquellos que aparecen acompañados de un asterisco (\*) son significativos al 10%, los que tienen dos (\*\*) lo son al 5%, y, por último, los que tienen tres (\*\*\*) lo son al 1%.

Por tanto, con estos datos, conociendo el valor de cada uno de los coeficientes del modelo, así como la significatividad de cada uno, es posible comentar los resultados extraídos de la estimación.

### 4. EXPLICACIÓN DE LOS COEFICIENTES OBTENIDOS.

Analizando más detenidamente los resultados obtenidos para los distintos coeficientes, son varias las conclusiones que se pueden extraer. Concretamente, destacan tres resultados, los efectos que tiene la existencia de convenio colectivo propio sobre el porcentaje de trabajadores afectados por despido colectivo, la influencia de la

automatización del sector, así como los efectos que puede tener el tamaño de la empresa en el uso del despido colectivo.

En primer lugar, como se puede ver, el efecto que tiene la existencia de convenio colectivo sobre el número de trabajadores afectados por despidos colectivos es significativo. Además, como dicho coeficiente es negativo, se puede observar una relación inversa entre dichas variables, lo que indica que, al incrementar el poder sindical, la magnitud del despido colectivo es menor, de manera que la hipótesis inicial que se quería estudiar se puede ver confirmada por este resultado una vez controlados los efectos del resto de variables.

En segundo lugar, se ve que también, la automatización que existe o puede existir en un sector tiene influencia en el uso del despido colectivo. En este caso, el efecto es positivo, es decir, a medida que la probabilidad de automatización aumenta, el uso del despido colectivo es más frecuente, lo cual indica que hay una reducción de trabajadores por dicha automatización, que supone una sustitución de trabajo humano por máquinas.

Por último, respecto a la influencia que tiene el tamaño de la empresa, se puede ver cómo, aparentemente, tiene una gran relevancia. Ahora bien, si se analizan más detenidamente los coeficientes, no se ve como crecen o decrecen a medida que aumenta el tamaño de empresa, es decir, no hay un patrón concreto que indique que, al incrementar el número de trabajadores de una empresa, el despido colectivo, es más, o menos, frecuente. Sin embargo, si atendemos al tamaño de los coeficientes, los correspondientes a los tamaños de empresa 250-499 trabajadores y 500 o más trabajadores son mucho mayores que el resto. Además, de estos dos coeficientes, el primero tiene signo positivo y el segundo negativo. Su interpretación indica que es más probable el despido colectivo en las empresas de 250 a 499 trabajadores que en el resto de los tamaños, siendo menos probable en las de 500 trabajadores o más.

Dicho todo ello, a continuación, se analizarán las consecuencias prácticas que tienen estos resultados sobre las relaciones que se pretendían observar.

## **CAPÍTULO V. RESULTADOS OBSERVADOS.**

El primero de los resultados obtenidos anteriormente demuestra que la relación entre la existencia de convenios colectivos de empresa y el número de trabajadores

afectados por despido colectivo, en efecto, es inversa. Concretamente, según se ha estimado, si incrementa en un 1% el número de convenios de empresa, el porcentaje de trabajadores afectados se reduce en un 0,031%. Aparentemente, es un porcentaje muy reducido, pero, sin embargo, si se observa que el porcentaje medio de trabajadores afectados por despido colectivos es del 0,262%, se puede considerar que la influencia es considerable.

Por tanto, si se habían considerado estas dos variables para medir el poder sindical y la magnitud del despido colectivo, se puede considerar que sí que existe una relación inversa entre ambos, es decir, a medida que incrementa el poder sindical, disminuye la magnitud del despido colectivo. En definitiva, con el modelo y las variables empleados, la hipótesis inicial de la que se partía parece que no se puede rechazar.

No obstante, el poder sindical no es el único factor que influye en el despido colectivo, pues como se ha visto, la probabilidad de automatización también influye considerablemente en el uso de este instrumento. Concretamente, se ha estimado que, a medida que dicha probabilidad aumenta en un 1%, la magnitud del despido colectivo, según se ha considerado, aumenta también en un 0,004%. Por tanto, lo que se puede considerar es que, si un sector es más proclive a incluir nuevas tecnologías, será más frecuente que emplee el instrumento del despido colectivo. Quizás, la razón que justifique esto es que las nuevas tecnologías, al simplificar el trabajo, permiten a las empresas obtener la misma producción con menos empleados, reduciendo así sus costes.

Respecto al tamaño de las empresas, como se ha visto, no existe una clara relación con el despido colectivo, pues a medida que incrementa el número de trabajadores, el uso del despido colectivo va incrementando o disminuyendo, sin seguir una pauta clara. Por tanto, aunque inicialmente se podía intuir que las empresas más grandes serían las que más emplearan el despido colectivo como mecanismo de reestructuración de la plantilla, el modelo planteado demuestra que esto no es así, aunque cabe destacar que sí aparece este efecto más grande en las empresas de 250 a 499 trabajadores, y lo contrario en las de 500 o más.

Por último, otras variables como el tamaño del sector, que también habían sido analizadas desde un punto de vista descriptivo, apenas tienen relevancia sobre el despido colectivo.

En definitiva, parece claro que el poder sindical sí que tiene relevancia en el uso del despido colectivo, de manera que, si en un sector de actividad el poder sindical es importante, esto podrá permitir que los despidos colectivos que se lleven a cabo generen menos daños en el conjunto de trabajadores. Además, también cabría destacar que los trabajadores de un sector que se está automatizando, están más expuestos a un despido colectivo, si bien, el efecto que tiene la probabilidad de automatización es menor que el del poder sindical.

## **CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES.**

En conclusión, el despido colectivo es un instrumento de reestructuración de la plantilla que puede generar graves daños en el conjunto de los trabajadores y por este motivo existen diferentes mecanismos que tienen como objetivo evitar que el empresario adopte este tipo de decisión o que, al menos, minimicen los daños del despido. La gran mayoría de estos mecanismos se basan en la acción sindical, como se puede ver en la necesidad de llevar a cabo un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores antes de efectuar el despido.

Por este motivo, sería natural que, en aquellas empresas con un fuerte poder sindical, los efectos del despido colectivo fueran menos lesivos, de manera que para poder comprobar si esta hipótesis es cierta se ha hecho un análisis estadístico. Para ello, el poder sindical se ha medido en función de la existencia de convenios colectivos de empresa, ya que estos, como regla general, son más beneficiosos y garantistas que los de ámbito superior. Por otro lado, para medir la magnitud del despido colectivo se ha tenido en cuenta el porcentaje de trabajadores afectados por un despido colectivo sobre el total de empleados.

Partiendo de esto, para comprobar si esta hipótesis es cierta, además de hacer un estudio descriptivo de todos aquellos factores que pueden tener influencia en el despido colectivo, se ha modelizado la relación entre la magnitud del despido colectivo y el poder sindical, así como con el resto de los factores. Para ello, se ha empleado el modelo de mínimo cuadrados ordinarios, con lo que se ha podido observar que las variables que más influencia tienen en el uso del despido colectivo son la probabilidad de automatización del sector de actividad y, en mayor medida, el poder sindical.

Por tanto, si el objetivo del estudio era saber si la existencia de un mayor poder sindical hace que el despido colectivo tenga una magnitud menor, esta idea ha sido refutada desde un punto de vista estadístico. Resulta también relevante el hecho de que, en aquellos sectores más proclives a la automatización, es más frecuente el uso del despido colectivo. En cambio, otros factores como el tamaño de empresa, que, aparentemente, podían explicar el uso del de esta instrumento, según se ha analizado, no tienen una relación directa con el despido colectivo.

En definitiva, es cierto que, si el poder sindical es fuerte, los trabajadores no van a verse tan perjudicados en un despido colectivo. Es importante que esta idea sea llevada a la realidad laboral de la empresa, y que los trabajadores sean conscientes de este hecho, pues, como se ha podido ver, la unión y la lucha de los trabajadores, tiene consecuencias positivas para ellos. En este caso se ha analizado lo que ocurre en el despido colectivo, pero es de esperar que, si aplicamos esto a otras decisiones importantes en la realidad laboral, la conclusión sea la misma. Por este motivo, es importante que los trabajadores se organicen y tomen conciencia del papel que ocupan en la sociedad, pues su bienestar depende de su lucha

## BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE (2023). La plantilla de Implika alcanza un acuerdo que contempla el reingreso del personal despedido. *Crónica Vasca*. Vitoria.

ALVES CORRÊA (2013), *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*. Invenio nº16, p. 146.

ARCOS (2023). La restauración despide el año 2023 con un 10% más de caja y mirando de reojo a las terrazas. *EFE*. Madrid.

EFE (2024). Los sindicatos de la banca convocan una huelga en marzo para exigir subidas salariales. *El Confidencial*. Madrid.

GARCÍA MAINAR, MONTUENGA GÓMEZ (2022): *Estructura ocupacional y desajuste en las cualificaciones en Aragón*. Consejo económico y social de Aragón. Zaragoza.

INE (2012-2022a): *Estadística de regulación de empleo. Encuesta de población activa*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid.

INE (2012-2022b): *Encuesta de población activa*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid.

INE (2012-2022c): *Estadística de convenios colectivos de trabajo*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid.

INE (2012-2022d): *Estadística de convenios colectivos de trabajo*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid.

INE (2012-2022e): *Encuesta de población activa*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid.

INE (2012-2022f): *Empresas inscritas a la Seguridad Social*. Instituto Nacional de Estadística, Madrid.

MUÑOZ FERNÁNDEZ (2024). Telefónica y los sindicatos firman el ERE y el nuevo convenio: estas son las claves del acuerdo. *El Español*. Zaragoza.

MUROS POLO (2024): *El despido colectivo en un contexto de transformación permanente*. Laborum Ediciones, Murcia. p.33/34.

MUROS POLO (2024): *El despido colectivo en un contexto de transformación permanente*. Laborum Ediciones, Murcia. p.309/310.

PLAZA (2024). Acuerdo para el ERE de Altadía: rebaja a 152 los despidos tras una negociación maratónica. *Plazacerámica*. Castellón.

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

YEBRA, BOLINCHES (2024). La agricultura de España pierde peso en Europa frente al crecimiento del Este. *Eldiario.es*. Madrid.