CincoDías

ESTUDIO DE COMUNICACIÓN

LA COMUNICACIÓN DE LAS EMPRESAS EN LOS ERE Y EN SITUACIONES DE CRISIS LABORAL

Estudio Conjunto

Enero 2009

ESTUDIO DE COMUNICACIÓN

Compañía líder en Comunicación empresarial en España, fue fundada en 1983. Integrada por 115 profesionales, la Firma ha trabajado a lo largo de estos años para más de 1.500 clientes, tanto empresas como instituciones. Además de en España, tiene despachos en Argentina, Portugal y Chile. La Firma está igualmente presente en Alemania, Bélgica, Brasil, Colombia, Costa Rica, EEUU, Francia, Gran Bretaña, Italia, Marruecos, México, Perú y Uruguay. Presta servicios integrales de Comunicación Corporativa e Institucional: Comunicación de Crisis, Comunicación Interna, Relación con Inversores, Relaciones Públicas, Relaciones con los Medios, Comunicación Financiera e Identidad Corporativa, entre otros.

ESTUDIO DE COMUNICACIÓN tiene una alta especialización en la Comunicación de Crisis y asuntos laborales. En los primeros años participó en las grandes reconversiones industriales y cierres como altos Hornos del Mediterráneo, Euskalduna, la Maquinista Terrestre y Marítima, Alcatel, etc. Desde entonces, ha desarrollado proyectos de Comunicación en situaciones de crisis laboral como ERES, reestructuraciones, concentraciones de producción, deslocalizaciones, etc. para más de cuatrocientas empresas.

CINCO DÍAS

Es el decano de los diarios de información económica en España. Pertenece al Grupo PRISA: el primer grupo español de comunicación, educación, cultura y entretenimiento, presente en 22 países de Europa y América.

ÍNDICE

PRINCIPALES CONCLUSIONES **4**

Comunicación Interna
Percepción del receptor (trabajador)

ANTECEDENTES **7**

DATOS TÉCNICOS **9**

Introducción
Detalles de forma
Estadística Obtenida
Zonas geográficas
Empresas

ANÁLISIS **12**

Situación del entrevistado
Fuente de información sobre el ERE
El trato con los directivos tras el ERE
Percepción del trabajador: forma
Percepción del trabajador: contenido
Los agentes mediadores
Estrategia de Comunicación Interna
Situación tras el ERE:

- Ambiente de trabajo
- Comentarios de pasillo
- Desempeño del trabajo

Anexo 1: cuestionario **25**

Anexo 2: tablas **30**

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Comunicación Interna.

- Dos de cada tres trabajadores de empresas que están inmersas en procesos de regulación de empleo no perciben que se hayan utilizado las adecuadas herramientas de Comunicación Interna.

- Los rumores y la prensa son fuente de información sobre el ERE de su empresa para un 23 por ciento de los trabajadores.

- Sólo un 32 por ciento de los entrevistados recibió información de sus directores sobre la existencia de un ERE.

- Cuando se produce una filtración, lo habitual es que las explicaciones *a posteriori* a los trabajadores se den por correo -electrónico o convencional- y otros métodos, pero no directamente.

- La reunión informativa es el método más utilizado por las empresas que sí se sirven de la Comunicación Interna para informar de la situación a sus trabajadores.

Percepción del receptor (el trabajador).

- Sólo el 10 por ciento de los trabajadores se sienten parte de la empresa cuando se ha anunciado un ERE. Lo expresan manifestando que "se sienten apreciados a pesar de todo".

- Los trabajadores escuchan y entienden mayoritariamente lo que se les dice sobre las razones del ERE, pero son pocos los que están de acuerdo con las explicaciones que les proporciona la empresa.

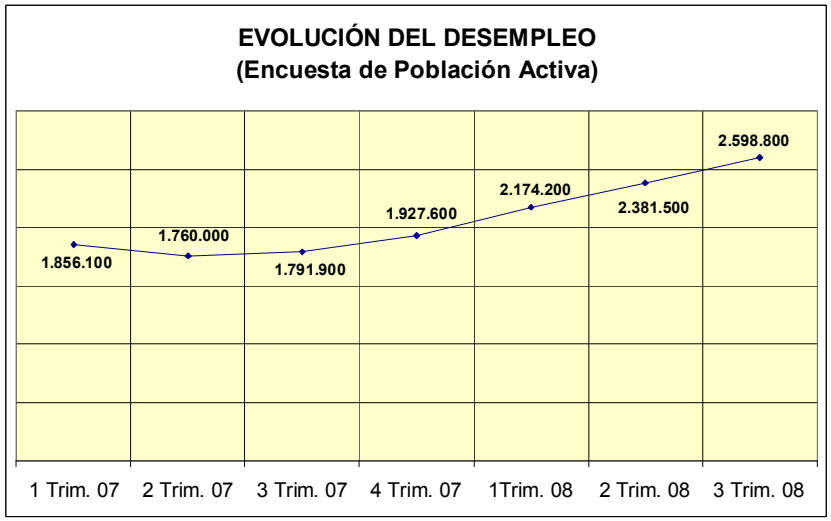
- Los departamentos de Recursos Humanos y los abogados que asesoran a la empresa en procesos de regulación de empleo no consiguen "conectar" con el receptor: un 42 por ciento de los trabajadores no entienden o no conocen la labor de dichos agentes. Suelen ser los trabajadores de empresas que, según los indicios, utilizan la Comunicación Interna los que mejor comprenden a RR. HH. y abogados.

- Tras el ERE, la gran mayoría de los trabajadores se sien desmotivados. Además, se enrarece notablemente el ambiente de trabajo de los que permanecen (o están aún sin saber si serán o no incluidos en el Expediente), se incrementa la rumorología de pasillo y la mayoría piensa que no tardará en llegar otro ERE. Son otros síntomas evidentes de desmotivación.

ANTECEDENTES

Nadie ignora, aunque no lo haya vivido en su propia carne, que perder el empleo es un duro golpe para cualquier persona.

Las cifras de desempleo registradas durante 2008 en España dibujan una situación muy dura en cifras de paro: "Los registros del conjunto de Servicios de Empleo correspondientes al mes de diciembre recogen un incremento de 139.694 personas (4,6%) respecto al mes anterior y sitúan la **cifra total en 3.128.963 desempleados**". (Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 9 Enero 2009).



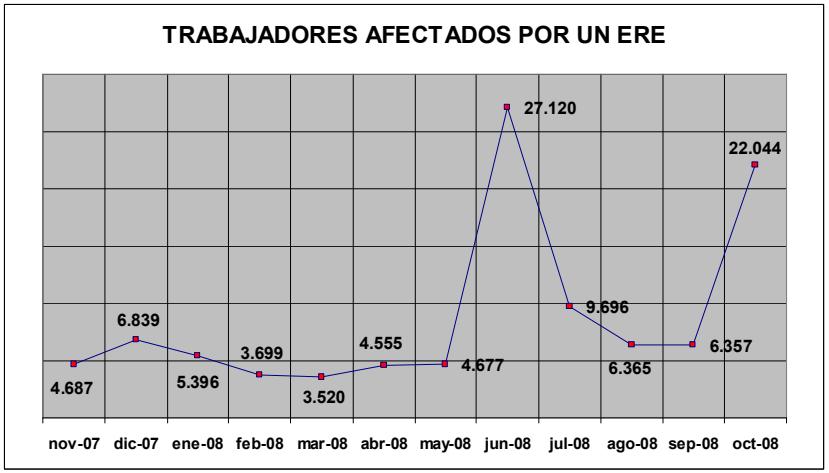
También sabemos todos, y ahí sí que las experiencias son más generalizadas, que el ánimo con que recibamos una mala noticia influye notablemente en nuestra capacidad de recuperación. Afrontar los problemas convencidos de que "lo pasado, 'pisado' está", dicen los sicólogos, es el mejor principio para la recuperación.

Las preguntas que dan origen a este Estudio son: ¿cómo debe contar una empresa a sus trabajadores que va a acometer un proceso de despidos?, ¿cómo lo cuenta hoy? y ¿qué cosas debe mejoraren la Comunicación? ESTUDIO DE COMUNICACIÓN y CINCO DÍAS han afrontado este trabajo pensando en informar sobre la realidad actual y en ayudar a las empresas a mejorar su Comunicación Interna en el futuro.

Como dato, en el periodo comprendido entre noviembre de 2007 y oc-

tubre de 2008 (última cifra oficial disponible a 01/01/09), se autorizaron en España 4.481 ERE que afectaron a 104.955 trabajadores. Una mínima parte de estos expedientes fue de reducción de empleo (149 de ellos); el resto de extinción o de suspensión.

Con estas consideraciones, y a la vista de estos datos, ESTUDIO DE COMUNICACIÓN y CINCO DÍAS han querido profundizar sobre cómo se comunica un ERE, tanto a los trabajadores afectados como a los que no lo son.



La mayor dificultad, a la hora de preparar este análisis periodístico, estaba en localizar a esos grupos de trabajadores en torno a los cuales, afectados o no directamente, se estuviera planteando un ERE o una extinción de empleo. Y esta es la razón por la que se han tenido en cuenta, principalmente, trabajadores de empresas que están inmersas en un ERE: era la única forma de conseguir hablar con personas que, con seguridad y basados en información que llegaba a la redacción de CINCO DÍAS, tenían o podían tener un problema de empleo.

DATOS TÉCNICOS

Introducción

Conviene aclarar, desde un primer instante, que este análisis sobre la utilización de la Comunicación tiene un **carácter básicamente periodístico**. Representa el conjunto de sentimientos de un grupo de trabajadores en circunstancias similares, pero no tiene valor demoscópico. La muestra de trabajadores seleccionada es absolutamente aleatoria, cierto –y, por tanto, no dirigida-, pero no puede considerarse representativa del total de los trabajadores afectados en toda España, ni refleja una proporción sociológica de sexo, zona geográfica, tipo de trabajo o sector industrial al que pertenecen los trabajadores.

Se refleja, en resumen, la opinión de un grupo de trabajadores en cuyas empresas se acaba de producir, se está produciendo o hay noticias de que se va a producir una crisis laboral, principalmente un ERE. Se representan a sí mismos, no al conjunto de los trabajadores españoles en las mismas circunstancias (o del mismo sector, área geográfica, sexo, etcétera), aunque el volumen de entrevistas, creemos, permite sacar conclusiones serias y rigurosas.

Detalles de forma

Se han realizado un total de **211 entrevistas** personales y presenciales, durante los últimos días de 2008, siguiendo el cuestionario que se adjunta a este Estudio como Anexo 1. El procedimiento fue el siguiente:

- Se identificaron empresas con crisis laboral, según informaciones que llegaban a la redacción de CINDO DÍAS.
- Igualmente se identificaron oficinas del INEM en zonas geográficas donde había mayor concentración de trabajadores afectados.

- Cuatro consultores del equipo de Estudio de Comunicación iban a las puertas de las empresas o de las oficinas del INEM con el cuestionario.
- Se explicaba a personas aleatoriamente seleccionadas (tras comprobar que eran de las empresas afectadas) que se estaba haciendo un estudio sobre Comunicación y crisis.
- Se formulaban las preguntas del cuestionario y se anotaban los resultados de las respuestas.

Estadística obtenida.

Cada entrevista está encabezada por una breve ficha en la que el consultor anotaba el sexo de la persona entrevistada, la sección de su empresa en la que desempeña o desempeñaba su trabajo, el sector al que pertenece la empresa (en el caso de los trabajadores entrevistados en las oficinas del INEM se preguntaba por el sector) y la zona geográfica en la que el trabajador tiene o tenía su puesto de trabajo.

SEXO	Total entrevistas	Porcentajes
Hombre	119	66,5 %
Mujer	60	33,5 %

SECTOR	Total entrevistas	Porcentajes
Inmobiliario	32	15,2 %
Construcción	26	12,3 %
Automóvil	39	18,5 %
Servicios	31	14,7 %
TIC	62	29,4 %
Otros	21	10,0 %

DEPARTAMENTO	Total entrevistas	Porcentajes
Gestión	59	28,0 %
Administración	10	4,7 %
Producción	23	10,9 %
Ventas	10	4,7 %
Otros	109	51,7 %

Zonas geográficas.

Tras la identificación de las empresas, el equipo de ESTUDIO DE COMUNICACIÓN que realizó las entrevistas eligió las provincias o zonas donde había mayores posibilidades de encontrar variedad de opiniones. Las provincias en las que se realizó este trabajo son:

- **Tercio Norte:** Barcelona, Valladolid, Zaragoza.
- **Tercio central:** Madrid y Valencia.
- **Tercio Sur:** Sevilla y Cádiz.

ZONA GEOGRÁFICA	Total entrevistas	Porcentajes
Tercio Norte	68	32,2 %
Tercio central	92	42,6 %
Tercio Sur	51	24,2 %

Empresas.

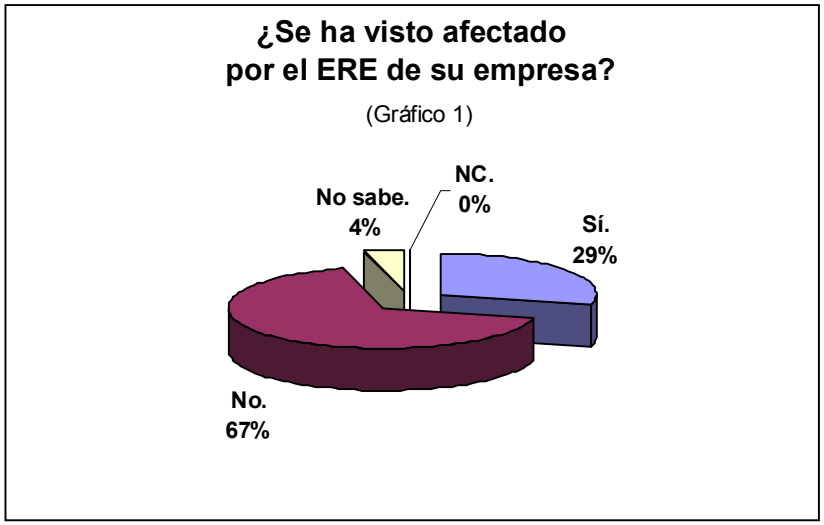
Los **211 trabajadores entrevistados** pertenecen a **36 empresas distintas**, tanto de gran como de mediano y pequeño tamaño, entre las que se encuentran Barcons (Cádiz), Ford, General Motors, Martinsa Fadesa, Nissan, Ono, Pedralbes, Qualytel (Madrid), Renault, Roca, Selma (Sevilla), Telefónica y T-Systems (Barcelona).

ANÁLISIS

Situación del entrevistado.

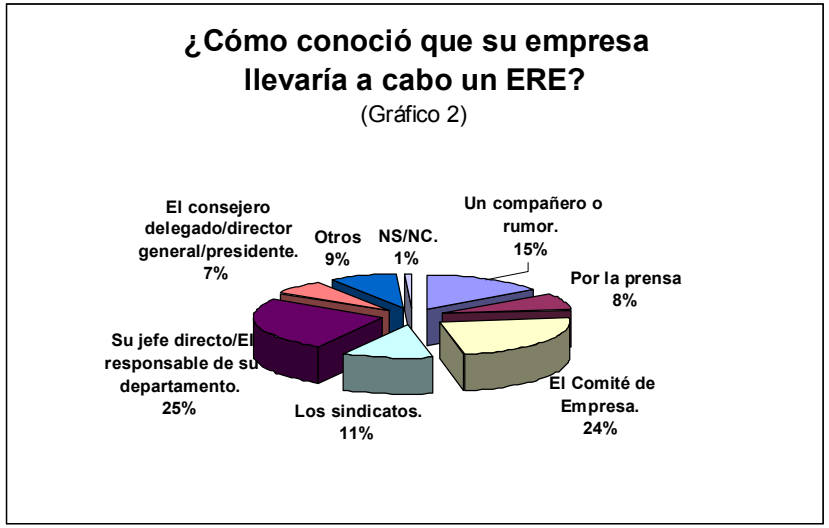
Las entrevistas se realizaron a la puerta de las empresas cuando ya había conocimiento público de que se iba a producir un ERE o regulación laboral.

Como muestra la figura (Gráfico 1), todos los entrevistados han contestado a esta pregunta. Y hay **un 4 por ciento** de los que respondieron que **'no saben'** si ellos están o no incluidos en la regulación laboral correspondiente (ERE hecho público pero no definido aún).



Fuente de información sobre el ERE.

Una primera manera de conocer cómo actúan las empresas en Comunicación Interna, siempre hablando de aquéllas en las que se había producido la crisis laboral, era averiguando qué fuente había tenido el trabajador entrevistado para conocer la situación a la que se abocaba su empresa.

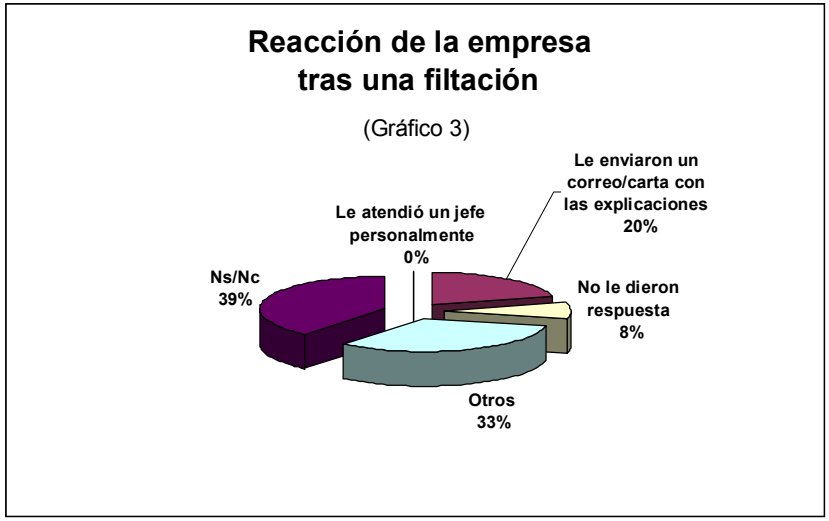


El primer dato a tener en cuenta es que **sólo un 32 por ciento** de los entrevistados (Gráfico 2) recibió información directa por parte de su empresa, tanto de primeros ejecutivos como de mandos intermedios. El resto, salvo un 1 por ciento que no contestó esta cuestión, tuvo noticia del conflicto por diversas fuentes distintas a quién debía haber sido el origen primero de la Comunicación.

Los comités de empresa y los sindicatos son más activos que las propias empresas a la hora de hacer llegar la 'mala noticia' a los trabajadores que respondieron a las preguntas: 35 por ciento.

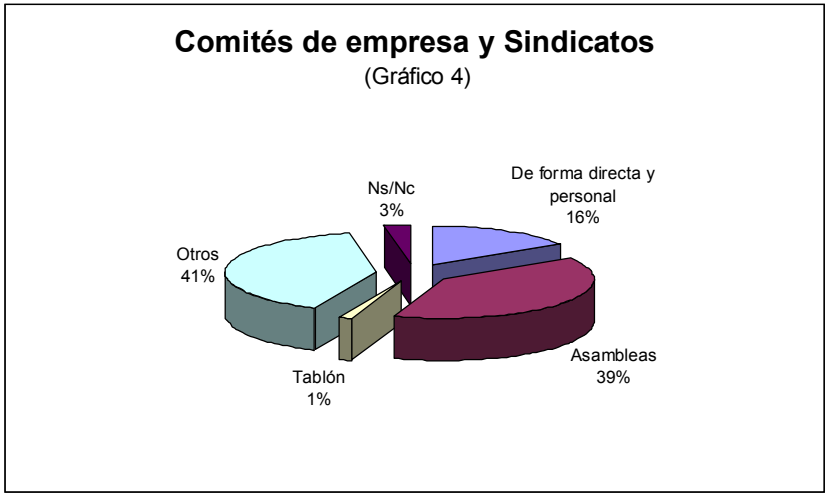
Fuentes ajenas a la empresa y a los sindicatos, desde el típico "rumor" a los propios Medios de Comunicación, se alzan con **un 23 por ciento** de las respuestas. El **8 por ciento,** quienes se enteraron por los Medios, han añadido a su 'mal trago' el efecto de sentir que han sido "los últimos en enterarse".

Cabía preguntarse a continuación, tras recibir la información por un compañero, un rumor o, incluso, un Medio, cómo había sido la reacción de la empresa. El resultado, sobre 49 trabajadores en esta situación, se muestra en el Gráfico 3:



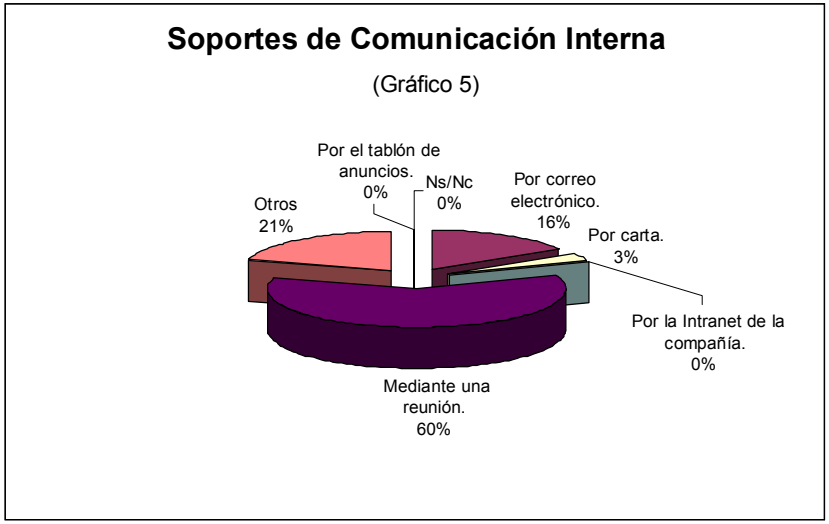
El primer dato sorprendente es que **ni uno sólo de los trabajadores** entrevistados que se vio en esta circunstancia **fue atendido personalmente por un superior**. Pero hay más: **un 8 por ciento** de los entrevistados **no obtuvo respuesta** por parte de la empresa a sus preguntas. Los que mayor 'suerte' tuvieron, recibieron un correo (electrónico o convencional) en el que se daba respuesta a sus preguntas. Reuniones convocadas urgentemente, hojas informativas a disposición de los trabajadores a la puerta del trabajo y tabón de anuncios configuran el conjunto de **'otros'** que responden un **33 por ciento** de aquellos trabajadores.

De quienes tuvieron conocimiento de los hechos por medio de comités de empresa o, directamente, los Sindicatos, 74 entrevistados se enteraron mediante asambleas informativas un 39 por ciento (Gráfi-



co 4), sólo superado por un complejo ‘otros’ en el que se incluyen octavillas, páginas Web, correos electrónicos, etcétera.

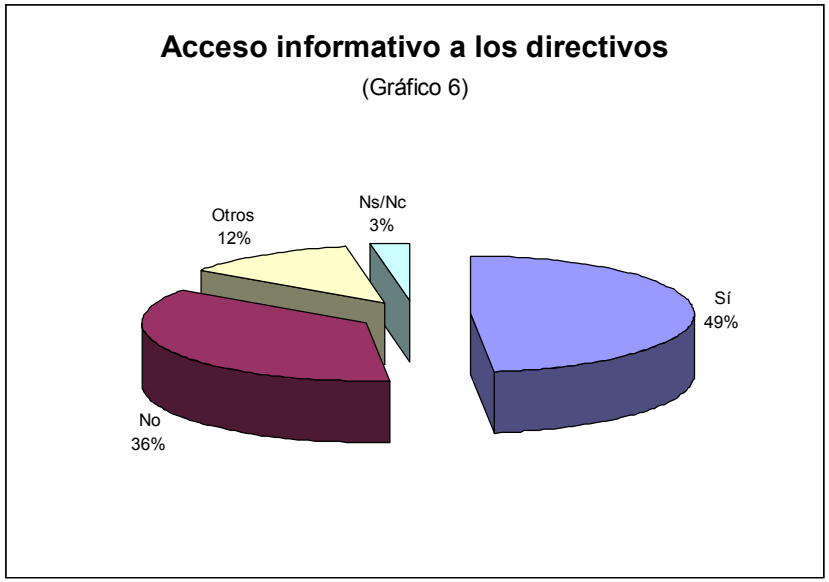
Los 68 trabajadores que respondieron a las preguntas y que manifestaron haber conocido el ERE o conflicto laboral mediante las vías de comunicación oficial de la empresa -los sistemas de Comunicación Interna- recibieron información mayoritariamente, **un 60 por ciento** (Gráfico 5), **en una reunión.**



Destaca en este conjunto de respuestas el hecho de que ningún entrevistado ignoraba cómo su empresa le había comunicado la existencia del ERE y que no se había utilizado en ningún caso ni el tablón de anuncios ni la Intranet de la Compañía, aunque sí fue relativamente activo el correo electrónico, que se utilizó como vía de comunicación en un 16 por ciento de los casos, relegando la carta por correo ordinario a un 3 por ciento.

El trato con los directivos tras el ERE.

La siguiente pregunta trataba de averiguar la disponibilidad de los directivos de la empresa frente a los trabajadores. El **49 por ciento** de los trabajadores entrevistados **tuvieron acceso a sus inmediatos superiores** tras conocerse la situación (Gráfico 6).



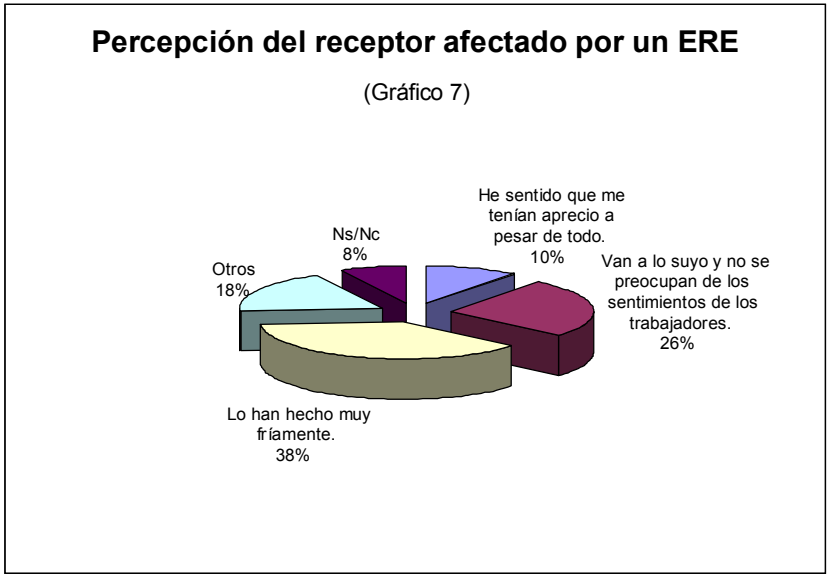
Cabe, asimismo, valorar las respuestas conociendo la pregunta que se realizaba: "¿Tuvo acceso para hablar con directivos con el fin de aclarar sus dudas?" (obviamente, tras la comunicación de la crisis laboral). El 12 por ciento que se incluye en 'otros' engloba a los que ellos mismos (los trabajadores afectados) son directivos y a quienes afirman que "ya no les quedaban directivos para preguntar" (textual).

Hay **un 36 por ciento** de trabajadores que **no encontraron en los directivos o jefes de su empresa respuesta a sus preguntas**.

Percepción del trabajador: forma.

Al margen de la fuente de información primera y del acceso más o menos sencillo de los trabajadores a los directivos, que se ha visto en respuestas anteriores, es evidente que en uno u otro momento la empresa afectada tiene que comunicar a los trabajadores el alcance de la crisis laboral, el número y nombre de los trabajadores afectados, si va a haber o no bajas incentivadas, etcétera. Conocer qué sucede entonces entre el receptor y el emisor del mensaje era el objetivo de la siguiente cuestión.

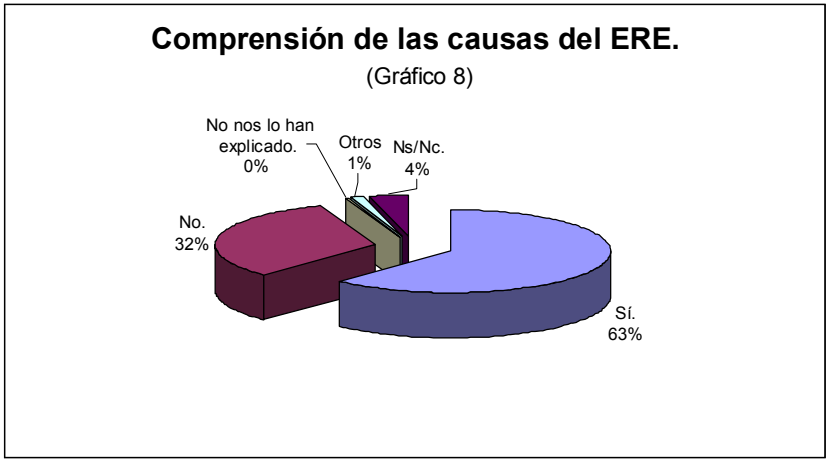
Preguntar por sensaciones es complejo y cabe asumir que nadie que trabaje en una empresa afectada por un ERE va a expresar satisfacción. Es por eso que el equipo de periodistas consultores que hizo las entrevistas agrupó en diversas expresiones las posibles percepciones. El resultado es que casi todas las respuestas van en una misma dirección –eran críticas, como cabía esperar- salvo las de un **10 por ciento de los entrevistados que siente "que le tienen aprecio a pesar de todo"** (Gráfico 7).



Quizás el dato curioso esté en cómo se dividen los no satisfechos: un 38 por ciento cree que su empresa les ha expuesto la situación "muy fríamente" y un 26 por ciento sostiene la opinión de que la empresa "va a lo suyo y no se preocupa por los sentimientos de los trabajadores".

Percepción del trabajador: contenido.

Se partía en esta cuestión de una pregunta simple que no diera lugar a interpretaciones: "¿Entendió las causas por las que le dijeron que se presentaba el ERE?".



Un mayoritario 63 por ciento contestó que sí (Gráfico 8), que entendía la explicación que se le había dado sobre las causas o la necesidad de la empresa de plantear el expediente. Sin embargo, el 82 por ciento de este grupo (los que sí entendieron) manifestaron que no estaban de acuerdo con las explicaciones. Valga la frase que, con alguna variante, se repitió en muchas respuestas: **"una cosa es que entienda y otra muy distinta que esté de acuerdo con lo que me contaron"**.

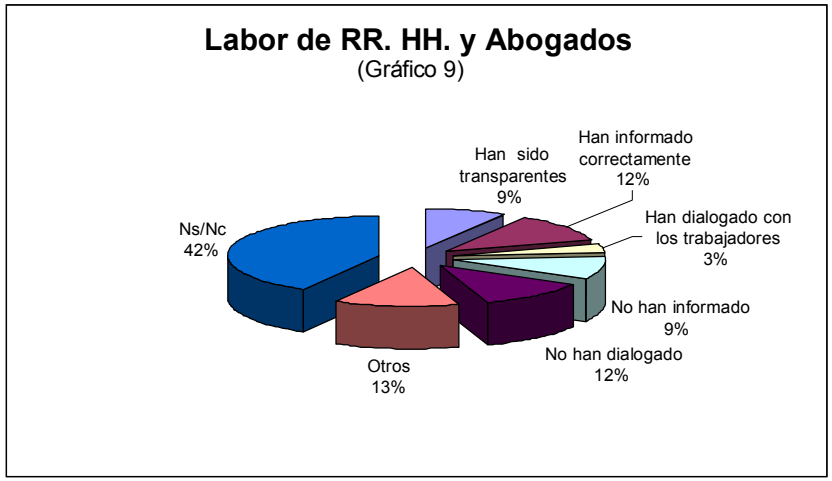
Volviendo al grado de comprensión de lo explicado, el **32 por ciento de los trabajadores no entendieron las causas del ERE expuestas**.

Los agentes mediadores.

En gran parte de las empresas son los departamentos de RR.HH. o de asesoría jurídica (propia o miembros de los despachos de abogados contratados para asesorar en el ERE) quienes se encargan mayoritariamente de gestionar la Comunicación hacia los trabajadores en casos de crisis laboral. Es la razón de que en el cuestionario se estableciese una pregunta directa sobre la percepción del trabajador acerca de la labor de estos "mediadores profesionales".

Es significativo que el **42 por ciento** de los entrevistados **no conteste** a la pregunta **o no sepa** de qué se le está hablando (Gráfico 9).

Por último un 21 por ciento de los trabajadores responde con contundencia que el departamento de RR. HH. o los abogados no han informado o no han dialogado con ellos.

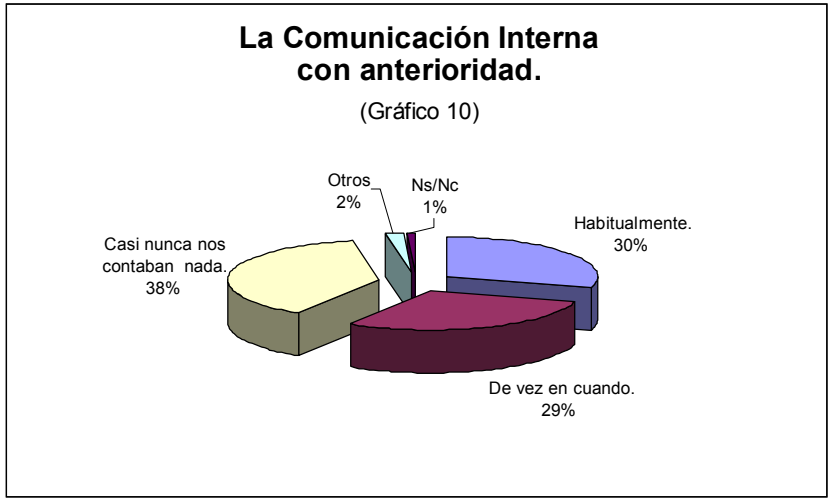


Estrategia de Comunicación Interna.

Para valorar los resultados de la gestión de Comunicación Interna durante una crisis laboral, era conveniente saber cómo las empresas utilizaban esta herramienta con anterioridad.

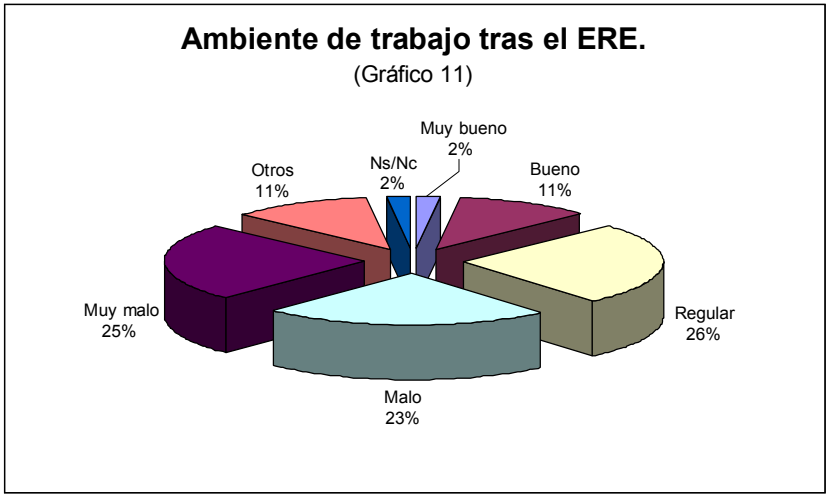
Una manera de detectar la tendencia, más que conocerlo aún superficialmente (dada la dispersión enorme de tipos de empresa, sectores, zonas geográficas, etcétera), era preguntar por algún detalle de Comunicación Descendente. Por ejemplo, si al trabajador se le informaba habitualmente sobre la marcha de la empresa.

El conjunto de quienes expresan que "casi nunca les contaban nada" más quienes manifestaron que "sólo de vez en cuando", suma un 67 por ciento de las entrevistas (Gráfico 10). **Sólo un 30 por ciento comenta que su empresa les mantenía informados** de la marcha, los planes y la evolución de la misma.



Esta respuesta también establece una relación con un dato que se veía en un gráfico anterior (Gráfico 2), según el cual sólo el 32 por ciento de los entrevistados recibieron información del ERE por parte de su empresa (jefes directos más primeros ejecutivos).

Situación tras el ERE.

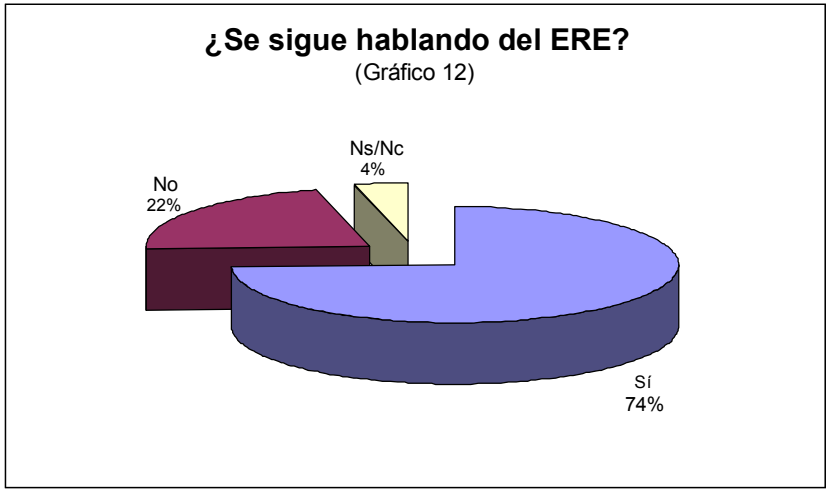


Ambiente de trabajo.

De nuevo en este punto se estableció una pregunta directa con todo el abanico posible de respuestas para reseñar: "¿Cómo es el ambiente de trabajo tras haberles comunicado el ERE?".

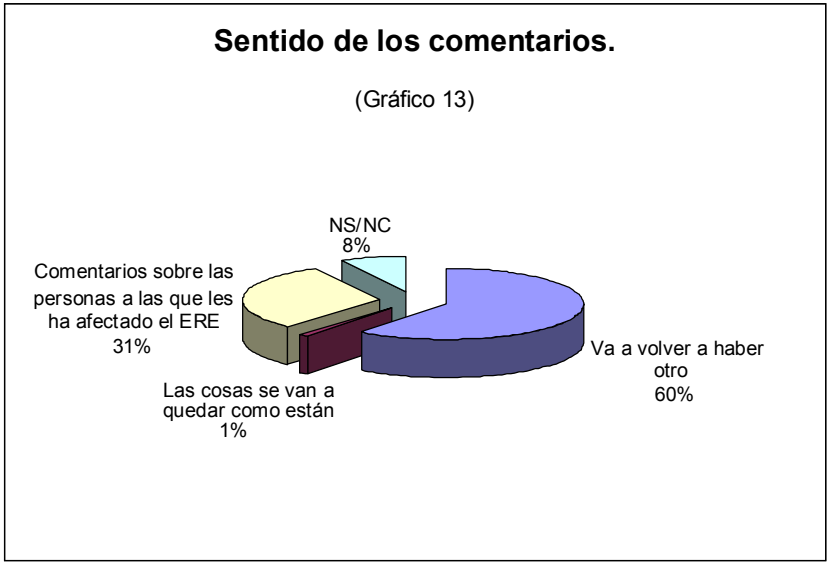
Un **58 por ciento** de los entrevistados señaló que el ambiente era **"malo" o "muy malo"**, otro 26 por ciento que era **"regular"**. Sólo un 13 por ciento dijo que era **"bueno"** o **"muy bueno"** (Gráfico 11).

Comentarios de pasillo.



Un 74 por ciento de los trabajadores mantiene la inquietud por las consecuencias del ERE y habla de él en los "pasillos" (Gráfico 12).

Dicho porcentaje supone un total de 157 entrevistados. A estos trabajadores se les preguntó a continuación sobre el sentido de lo que se hablaba en los lugares comunes de la empresa.



La opinión mayoritaria, con un 60 por ciento de las respuestas (Gráfico 13), es que seguramente se produciría otro ERE.

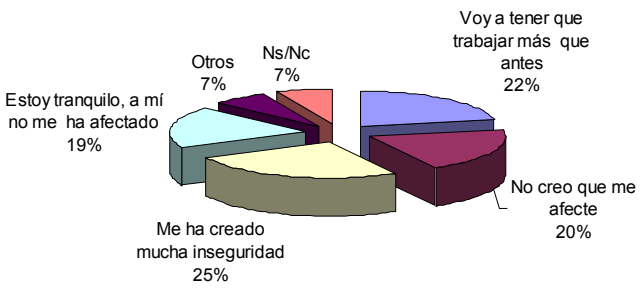
El resultado es indicativo de un desánimo generalizado entre los trabajadores, que es seguramente el que provoca ese ambiente de trabajo "malo" o "muy malo" comentado con anterioridad.

Desempeño del trabajo.

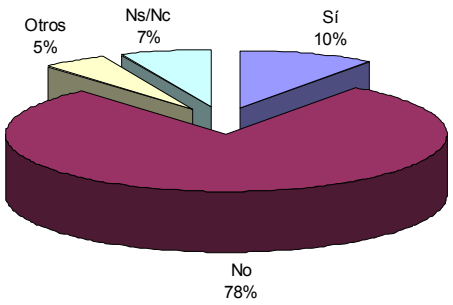
En las respuestas a la primera pregunta quedó expresado que un 71 por ciento de los trabajadores entrevistados no estaban afectados por el ERE de su empresa o no sabían si lo iban a estar o no. Sólo a este grupo (150 entrevistados) se le preguntó después si creía que el ERE afectaría a su labor, dando por hecho que una disminución de efectivos en los puestos de trabajo tendría que repercutir en el desempeño de su función, la estructura de mandos, etcétera.

En una pregunta cerrada se pidió a los trabajadores que señalasen, de cuatro respuestas posibles, aquella que más se adecuaba a lo que se les venía a la mente al hablar del ERE. Según puede verse en el Gráfico 14, **una cuarta parte de los trabajadores expresaron que el asunto les había creado mucha inseguridad**.

Cómo va a afectar el ERE a los que se quedan.
(Gráfico 14)



¿Se siente motivado tras un ERE?
(Gráfico 15)



Sin embargo, y de nuevo respecto a los 150 trabajadores que no están o no saben si van a estar afectados, una pregunta siguiente relativa a su criterio sobre si su empresa les motiva o no después del ERE, arroja **un contundente 78 por ciento** (Gráfico 15) de entrevistados que **no se sienten motivados** por su empresa tras o durante el proceso de la crisis laboral.

Anexo 1: cuestionario

FICHA TRABAJADORES ERE

Sector: _____
Empresa: _____
Departamento para el que trabaja: _____
Hombre:___ Mujer: ____

1. ¿Se ha visto afectado por el ERE que ha llevado a cabo su empresa?

a. Sí.
b. No.
c. No sabe.
d. NC.

2. ¿Quién le comunicó la decisión de la empresa de llevar a cabo el ERE?

i. Un compañero o rumor.
ii. Por la prensa
iii. El Comité de Empresa.
iv. Los sindicatos.
v. Su jefe directo/El responsable de su departamento.
vi. El consejero delegado/director general/presidente.
vii. Otros_____
viii. NS/NC.

1) (A, B) Si se enteró del ERE por una "filtración" y pidió usted información a su empresa y ¿como le atendieron?

I. Le atendió un jefe personalmente
II. Le enviaron un correo/carta con las explicaciones
III. No le dieron respuesta
IV. Otros
V. Ns/Nc

2) (C,D) Si los supo por el Comité de Empresa o los Sindicatos, ¿cómo les han informado durante del proceso de negociación?

VI. De forma directa y personal
VII. Asambleas
VIII. Tablón
IX. Otros
X. No han informado
XI. Ns/Nc

3) (E, F) Si se lo comunicacó la dirección de la empresa, ¿qué método utilizó para informarle del ERE?

XII. Por el tablón de anuncios.
XIII. Por correo electrónico.
XIV. Por carta.
XV. Por la Intranet de la compañía.
XVI. Mediante una reunión.
XVII. Otros_____
XVIII. Ns/Nc

3. ¿Tuvo acceso para hablar con directivos/responsables para que le aclararan sus dudas?

a. Sí
b. No
c. Otros_____
d. Ns/Nc

4. ¿Cómo calificaría la forma de comunicar el ERE por parte de la empresa?

a. He sentido que me tenían aprecio a pesar de todo.
b. Van a lo suyo y no se preocupan de los sentimientos de los trabajadores.
c. Lo han hecho muy fríamente.
d. Otros_____
e. Ns/Nc

5. Desde su punto de vista: ¿cómo ha realizado su labor el departamento de personal y el equipo de abogados que has gestionado el ERE?

i. Han sido transparentes
ii. Han informado correctamente
iii. Han dialogadocon los trabajadores
iv. No han informado
v. No han dialogado
vi. Otros
vii. Ns/Nc

6. ¿Entendió las causas por las que le dijeron que se presentaba el ERE?

a. Sí.
b. No.
c. No nos lo han explicado.
d. Otros_____
e. Ns7Nc.

7. Antes de comunicarle ERE, ¿recibía información de la marcha, los planes y la evolución de la empresa?

a. Habitualmente.
b. De vez en cuando.
a. Casi nunca nos contaban nada.
c. Otros_____
d. Ns/Nc

8. ¿Cómo está el ambiente de trabajo tras la comunicación del ERE?

a. Muy bueno
b. Bueno
c. Regular
d. Malo
e. Muy malo
f. Otros_____
g. Ns/Nc

1) ¿Se siguen oyendo cosas sobre el ERE por los pasillos?

a. Sí
b. No

I. Si es que sí, ¿en qué sentido?

a. Va a volver a haber otro
b. Las cosas se van a quedar como están
c. Comentarios sobre las personas a las que les ha afectado el ERE
d. NS/NC

(SOLO PARA LOS QUE SE QUEDAN EN LA EMPRERSA)

9. ¿Cómo cree que le va a afectar el ERE?

a. Voy a tener que trabajar más que antes
b. No creo que me afecte
c. Me ha creado mucha inseguridad
d. Estoy tranquilo, a mí no me ha afectado
e. Otros_____
f. Ns/Nc

10. ¿Cree que tras el ERE la empresa está motivando a sus trabajadores?

a. Sí
b. No
c. Otros_____
d. Ns/Nc

11. ¿Qué está haciendo la empresa para mejorar la motivación de sus trabajadores?

Nos escuchan más cuando hablamos
b. Nos cuentan más cosas que antes
c. Nos preguntan qué tal va todo
d. Nos mandan noticias que son positivas sobre la empresa
f. Otros
g. Ns/Nc

Anexo 2: tablas

	Total	%
Nº Entrevista		
Sexo	**211**	
Mujer	71	33,6
Hombre	140	66,4
Sector	**211**	
Inmobiliario	32	15,2
Construcción	26	12,3
Automóvil	39	18,5
Servicios	31	14,7
TIC	62	29,4
Otros	21	9,9
Departamento	**211**	
Gestión	59	28,0
Administración	10	4,7
Producción	23	10,9
Ventas	10	4,7
Otros	109	51,7
Zona gográfica	**211**	
Tercio norte	68	32,2
Tercio central	92	43,6
Tercio sur	51	24,2
	Total	**%**
1.- ¿Se ha visto afectado por el ERE que ha llevado a cabo su empresa?	**211**	
Sí.	61	
No.	141	
No sabe.	9	
NC.	0	
2.- ¿Quién le comunicó la decisión de la empresa de llevar a cabo el ERE?	**211**	
Un compañero o rumor.	32	
Por la prensa	17	
El Comité de Empresa.	50	
Los sindicatos.	24	
Su jefe directo/El responsable de su departamento.	54	
El consejero delegado/director general/presidente.	14	
Otros	18	
NS/NC.	2	
2A.- Si se enteró del ERE por una "filtración" y pidió usted información a su empresa y ¿como le atendieron?	**49**	
Le atendió un jefe personalmente	0	
Le enviaron un correo/carta con las explicaciones	10	
No le dieron respuesta	4	
Otros	16	
Ns/Nc	19	
2B.- Si lo supo por el Comité de Empresa o los Sindicatos, ¿cómo les han informado durante del proceso de negociación?	**74**	
De forma directa y personal	12	
Asambleas	29	
Tablón	1	
Otros	30	
No han informado	2	
Ns/Nc	0	

	Total	%
2C.- Si se lo comunicacó la dirección de la empresa, ¿qué método utilizó para informarle del ERE?	**68**	
Por el tablón de anuncios.	0	
Por correo electrónico.	11	
Por carta.	2	
Por la Intranet de la compañía.	0	
Mediante una reunión.	41	
Otros	14	
Ns/Nc	0	
3.- ¿Tuvo acceso para hablar con directivos/responsables para que le aclararan sus dudas?	**211**	
Sí	102	
No	77	
Otros	26	
Ns/Nc	6	
4.- ¿Cómo calificaría la forma de comunicar el ERE por parte de la empresa?	**211**	
He sentido que me tenían aprecio a pesar de todo.	22	
Van a lo suyo y no se preocupan de los sentimientos de los trabajadores.	55	
Lo han hecho muy fríamente.	79	
Otros	39	
Ns/Nc	16	
5.- Desde su punto de vista: ¿cómo ha realizado su labor el departamento de personal y el equipo de abogados que has gestionado el ERE?	**211**	
Han sido transparentes	18	
Han informado correctamente	25	
Han dialogado con los trabajadores	7	
No han informado	20	
No han dialogado	25	
Otros	28	
Ns/Nc	88	
6.- ¿Entendió las causas por las que le dijeron que se presentaba el ERE?	**211**	
Sí.	131	
No.	68	
No nos lo han explicado.	1	
Otros	3	
Ns/Nc.	8	
6A.- (Los que sí) ¿Está de acuerdo con esas causas expuestas?	**131**	
Si	17	13
No	108	82,4
Ns/Nc	6	4,6
7.- Antes de comunicarle ERE, ¿recibía información de la marcha, los planes y la evolución de la empresa?	**211**	
Habitualmente.	63	
De vez en cuando.	61	
Casi nunca nos contaban nada.	81	
Otros	4	
Ns/Nc	2	
8.- ¿Cómo está el ambiente de trabajo tras la comunicación del ERE?	**211**	
Muy bueno	4	
Bueno	23	
Regular	55	
Malo	49	
Muy malo	52	
Otros	24	
Ns/Nc	4	
9.- ¿Se siguen oyendo cosas sobre el ERE por los pasillos?	**211**	
Sí	157	
No	46	
Ns/Nc	8	
9 A.- Si es que sí, ¿en qué sentido?	**157**	
Va a volver a haber otro	95	
Las cosas se van a quedar como están	2	
Comentarios sobre las personas a las que les ha afectado el ERE	48	
NS/NC	12	

	Total	%
SOLO PARA LOS QUE SE QUEDAN. (Respuestas "No" y "No sabe" de la P 1)	**150**	
11 A.- ¿Cómo cree que le va a afectar el ERE?	**150**	
Voy a tener que trabajar más que antes	33	
No creo que me afecte	30	
Me ha creado mucha inseguridad	39	
Estoy tranquilo, a mí no me ha afectado	28	
Otros	10	
Ns/Nc	10	

11 B.- ¿Cree que tras el ERE la empresa está motivando a sus trabajadores?	**150**	
Sí	15	
No	118	
Otros	7	
Ns/Nc	10	
11 B2.- ¿Qué está haciendo la empresa para mejorar la motivación de sus trabajadores?	**32**	
Nos escuchan más cuando hablamos	3	
Nos cuentan más cosas que antes	7	
Nos preguntan qué tal va todo	3	
Otros	9	
Ns/Nc	10	