5. Expedientes de regulación de empleo

5.1. Introducción

Se aborda, en este apartado, el estudio de los Expedientes de Regulación de Empleo **comunicados durante el ejercicio 2017** en las Islas, con el fin de aplicar medidas de regularización laboral (suspensión, extinción de la relación de trabajo o reducciones en la jornada laboral), debido a factores económicos, técnicos, organizativos y de producción, de fuerza mayor, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En relación a la autorización o comunicación, es importante destacar que desde la entrada en vigor, el 12 de febrero, del *Real Decreto-ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, hoy Ley 3/2012, ha desaparecido la autorización administrativa, siendo sólo necesario comunicar los expedientes a la autoridad laboral.

A este respecto, debemos matizar que los expedientes de regulación analizados han sido tramitados por parte de la autoridad laboral competente en vía administrativa, y no incluye los dictaminados por medio de recurso vía contenciosa.

Añadimos en esta introducción, como es habitual, diversas aclaraciones acerca de la definición precisa de un Expediente de Regulación de Empleo, sobre la base de los criterios empleados por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Con la promulgación de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores) se establecieron los umbrales numéricos que definían en qué casos se consideraba un procedimiento de despido como colectivo (y, por tanto, como establecimiento de un expediente de regulación de empleo de extinción) .

En este sentido, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, para la reforma del mercado de trabajo no modifica el procedimiento administrativo de regulación de empleo, aunque si lo hace el Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, convertido, tras el correspondiente trámite parlamentario en Ley 3/2012.

De esta manera, distinguimos el despido objetivo individual regulado en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, del despido colectivo que se tramita a través de un expediente de regulación de empleo de extinción, analizando en el presente indicador el segundo de los casos.

Una de las particularidades que mayor relevancia presenta en la regulación de la extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, es la existencia de dos procedimientos totalmente diferenciados, el procedimiento de despido colectivo y el del despido objetivo, diferenciación que, con unas mismas causas justificadoras, implican importantes repercusiones jurídicas en función exclusiva del número de afectados.

El procedimiento de despido colectivo exige la tramitación del expediente de regulación de empleo, la participación de la autoridad laboral y, posteriormente, en su caso, de la jurisdicción social, mientras que en el despido objetivo individual, tras la decisión extintiva empresarial, el conocimiento lo ostenta la jurisdicción social. Resulta, por ello, sumamente importante la determinación del umbral de trabajadores afectados que determina la aplicación de uno u otro procedimiento de extinción contractual.

Adelantamos que la autorización administrativa es suprimida a raíz de la promulgación del Real Decreto-ley 3/2012, si bien es compensada con el afianzamiento de otras actuaciones en aras de salvaguardar los derechos de los trabajadores como veremos en el siguiente apartado.

El análisis de estos Expedientes de Regulación de Empleo incorpora la observación de las cifras de trabajadores afectados, desagregados según las medidas aplicadas a la situación laboral de los asalariados, distinguiéndose:

• Trabajadores afectados por medidas de extinción (en este grupo se incluyen los procesos de jubilación anticipada),

• Trabajadores afectados por medidas de suspensión (paralización temporal, no definitiva, de la relación contractual),

• Reducción de jornada de trabajo (también de carácter temporal).

Finalmente, indicar que la estructura que seguiremos en el siguiente capítulo es la que a continuación se indica:

5.2. Expedientes de Regulación de Empleo. 2016-2017.

5.3. Expedientes de Regulación de Empleo. 2012-2017.

5.4. Procedimiento concursal en Canarias. 2007-2017.

5.5. Principales resultados.

5.2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. 2016-2017

Según las clasificación oficial de los distintos tipos de expedientes de regulación de empleo (EREs), puede distinguirse entre EREs de extinción, de suspensión o de reducción de jornada. Los dos últimos supuestos tienen efectos temporales y no se encuentran sujetos a umbrales numéricos de trabajadores.

Con respecto a los primeros, los EREs de extinción, regulados según el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, considera despido colectivo aquellos en los que se ven involucrados:

• Más de 5 trabajadores (entre seis y nueve trabajadores), en el caso de que se produzca la definitiva finalización de la actividad empresarial.

• 10 ó más trabajadores en empresas con menos de 100 asalariados -en este caso la Directiva 98/59/CE art. 1.1 establece además del límite anteriormente reseñado, uno inferior de más de 20 empleados; no obstante, éste último no ha sido traspuesto al Estatuto de los Trabajadores, por lo que no se considera para la realización del estudio-.

• El 10% de la plantilla, al menos, en aquellas empresas que registren entre 100 y 300 trabajadores.

• 30 ó más trabajadores para aquellas empresas con una plantilla superior a 300 personas.

Según la norma, sólo las empresas con más de 5 trabajadores en plantilla pueden acogerse a despidos colectivos.

Por tanto, en Canarias, el segmento empresarial que potencialmente podían acogerse a procesos de regulación colectiva del empleo ascendía a 12.049 empresas, que equivale a apenas un 8,5% de las empresas censadas por el Directorio Central de Empresas en Canarias a enero de 2017, último dato para el que se cuenta de prospección estadística.

Entre las demás empresas, aquellas que cuentan con una plantilla inferior a seis trabajadores deben recurrir necesariamente a la vía del despido objetivo, mientras que las empresas que cuenten entre seis y nueve trabajadores deberán acudir a la vía del despido colectivo cuando tengan la intención de extinguir los vínculos laborales de toda la plantilla de la empresa, como consecuencia del cese total de la actividad, debiendo acogerse, en otro caso, a los despidos objetivos individuales regulados en el art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

El objetivo del ERE extintivo pretende superar situaciones económicas negativas no irreversibles; adecuar el volumen de la plantilla a los escenarios cambiantes de la demanda formulada por los consumidores de sus productos o por los usuarios de los servicios que prestan; o a las innovaciones tecnológicas u organizativas que deciden introducir; o cesar a la totalidad de la plantilla en supuestos de inviabilidad sobrevenida del proyecto empresarial, por cualquiera de las razones anteriores.

Además, desde la Reforma Laboral 2012 el número de Expedientes de Regulación de Empleo equivalen a aquellos comunicados a la Autoridad Laboral competente, al haberse eliminado el requisito de autorización administrativa previa.

Sentadas estas premisas, y atendiendo a los datos oficiales que publica el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en Canarias se vieron afectados 1.999 trabajadores por EREs durante el pasado año 2017.

Este dato resulta un 45,0% superior al que se había registrado durante 2016, cuando el total de trabajadores afectados por algún tipo de expediente de regulación alcanzó los 1.379 trabajadores.

Si entramos a analizar con mayor detalle este dato, se observa que el incremento del pasado año responde, principalmente, al aumento que ha mostrado el número de trabajadores afectados por suspensión de la relación laboral, en su mayor parte, como consecuencia de tareas de rehabilitación hotelera que se han venido ejecutando en las Islas desde el pasado año.

En este sentido, bajo este epígrafe se encuadraron 1.618 trabajadores durante 2017, un 78,4% más que los contabilizados durante el ejercicio precedente, de los que 1.251 (un 77,3% de los expedientes suspensivos) corresponden a la rama de la hostelería, que apreció un elevación interanual del 84,2% en la cifra de trabajadores afectados por suspensión de jornada.

En cambio, el número de trabajadores afectados por medidas de extinción se redujo un 18,7%, durante el pasado año, sumando un total de 314 trabajadores, al tiempo que los trabajadores afectados por reducción de jornada laboral se aminoraron e un 22,1%, hasta contabilizar un total de 67 trabajadores en el conjunto del año, teniendo un carácter claramente residual.

REGULACIONES DE EMPLEO. TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL. CANARIAS-NACIONAL. 2016-2017

	CANARIAS			NACIONAL		
	2016	2017	VAR. 16-17	2016	2017	VAR. 16-17
TRAB. AFECTADOS	1.379	1.999	45,0	86.576	57.497	-33,6
T.A. EXTINCIÓN	386	314	-18,7	24.348	20.813	-14,5
T.A. SUSPENSIÓN	907	1.618	78,4	53.658	28.257	-47,3
T.A. RED.JORNADA	86	67	-22,1	8.570	8.427	-1,7

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.2.1

En el conjunto del país, el número de trabajadores afectados por algún procedimiento de regulación de empleo se ha visto reducido en un 33,6% en comparación con el ejercicio precedente, hasta alcanzar un total de 57.497 trabajadores.

En términos absolutos, este descenso equivale a 29.079 trabajadores menos que los afectados por algún tipo de expediente durante 2016.

Atendiendo a la tipología de expediente, el número de trabajadores se reducía en los distintos tipos de expedientes, aunque con especial intensidad en aquellos casos que regulaban una reducción de expedientes de suspensión de la relación laboral, donde se observó un descenso del 47,3 por ciento en el último año.

También disminuyó el número de trabajadores que se vieron afectados por expedientes de reducción de jornada laboral, donde se registró un descenso del 1,7%, así como los trabajadores objeto de despido colectivo, que se vieron aminorados en un 14,5 por ciento.

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CCAA. 2016-2017

CCAA	2016	2017	VAR. 16-17
Andalucía	6.657	4.683	-29,7
Aragón	11.028	2.450	-77,8
Asturias	4.196	2.642	-37,0
Baleares	1.110	675	-39,2
Canarias	**1.379**	**1.999**	**45,0**
Cantabria	3.057	2.027	-33,7
Castilla y León	4.881	3.811	-21,9
Castilla-La Mancha	785	2.099	167,4
Cataluña	11.426	6.105	-46,6
Ceuta y Melilla	82	45	-45,1
Com. Valenciana	8.257	5.212	-36,9
Extremadura	512	823	60,7
Galicia	6.686	3.339	-50,1
La Rioja	481	149	-69,0
Madrid	13.723	13.167	-4,1
Murcia	737	404	-45,2
Navarra	3.238	3.189	-1,5
País Vasco	8.341	4.678	-43,9
NACIONAL	**86.576**	**57.497**	**-33,6**

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.2.2

Por comunidades autónomas, Madrid destaca como la región donde más trabajadores se vieron afectados por algún procedimiento de regulación de empleo durante el pasado año, al contabilizar 13.167 trabajadores.

Le siguieron Cataluña y Comunidad Valenciana, donde los expedientes tramitados afectaron a 6.105 trabajadores y 5.212 trabajadores, respectivamente, además del País Vasco y Andalucía, donde los datos de 2017 cifran en más de 4.600 el número de trabajadores que se vieron incursos en algún expediente de regulación.

Las comunidades autónomas con menor número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo son Ceuta y Melilla, donde se contabilizaron 45 trabajadores, seguidas de La Rioja donde se vieron afectados 149 trabajadores; y Murcia, con 404 trabajadores.

Comparando estos resultados con los que se habían registrado durante el ejercicio anterior, observamos que el número de trabajadores afectados ha disminuido con carácter general en la mayoría de las regiones, a excepción de Castilla-La Mancha, Extremadura y Canarias, en esta última, donde como hemos visto, los procedimientos de suspensión de relación laboral han incidido en un aumento del número de trabajadores afectados por algún expediente de regulación de empleo durante el pasado año.

Por el contrario, el resto de las regiones anotaron descensos interanuales notables que alcanzaron el 77,8% en la comunidad de Aragón, y el 69,0% en La Rioja, siendo Galicia la tercera Comunidad Autónoma donde más descendió el número de trabajadores afectados por algún procedimiento de regulación con una caída relativa del 50,1 por ciento.

Entramos a analizar ahora la evolución del número de trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo en función de parámetros como el sector y la rama de actividad, la causa alegada o el tamaño de la empresa en el ámbito de Canarias, según la información disponible que facilita el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por sectores y ramas de actividad, en el ámbito de la agricultura se vieron afectados por ERE un total de 55 trabajadores a lo largo de 2017, un 22,5% menos que en el año anterior, cuando se contabilizaron 71 empleados.

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO, POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD. CANARIAS. 2016-2017.

	TOTALES			EXTINCIÓN			REDUCCIÓN			SUSPENSIÓN		
	2016	2017	VAR 16-17	2016	2017	VAR 16-17	2016	2017	VAR 16-17	2016	2017	VAR 16-17
Agricultura	71	55	-22,5	0	0	-	0	0	-	71	55	-22,5
Industria	18	78	333,3	16	60	275,0	2	5	150,0	0	13	-
Industrias extractivas	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Ind. Manufacturera	15	77	413,3	15	60	300,0	0	4	-	0	13	-
Energía	1	0	-	1	0	-	0	0	-	0	0	-
Agua	2	1	-50,0	0	0	-	2	1	-50,0	0	0	-
Construcción	140	27	-80,7	127	13	-89,8	10	10	0,0	3	4	33,3
Servicios	1.150	1.839	59,9	243	241	-0,8	74	52	-29,7	833	1.546	85,6
Comercio	109	98	-10,1	45	70	55,6	21	12	-42,9	43	16	-62,8
Transporte	118	209	77,1	38	11	-71,1	6	1	-83,3	74	197	166,2
Hostelería	709	1.348	90,1	30	93	210,0	0	4	-	679	1.251	84,2
Información y com.	2	5	150,0	0	4	-	2	1	-50,0	0	0	-
Actividades financ y seg	19	25	31,6	19	25	31,6	0	0	-	0	0	-
Actividades inmob.	1	8	700,0	0	0	-	1	2	100,0	0	6	-
Actividades profesionales	45	68	51,1	1	4	300,0	18	29	61,1	26	35	34,6
Actividades administ.	75	14	-81,3	62	12	-80,6	4	2	-50,0	9	0	-100,0
Admón pública	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Educación	2	0	-	0	0	-	2	0	-	0	0	-
Actividades sanitarias	23	5	-78,3	23	0	-	0	0	-	0	5	-
Act. Artísticas	23	55	139,1	20	19	-5,0	3	0	-	0	36	-
Otros servicios	24	4	-83,3	5	3	-40,0	17	1	-94,1	2	0	-100,0
Act. hogares	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Act. organiz.	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.2.3

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS. 2016-2017

	2016	2017	VAR. 16-17
Según acuerdo entre las partes			
Con acuerdo	1.297	1.817	40,1
Sin acuerdo	82	182	122,0
Según tipo de medida			
Extinción	386	314	-18,7
Suspensión	907	1.618	78,4
Reducción	86	67	-22,1
Según causa alegada			
Económicas	320	737	130,3
Técnicas	512	744	45,3
Organizativas	168	251	49,4
De producción	291	151	-48,1
Fuerza mayor	88	116	31,8
Según tamaño de empresa			
1-9 trabajadores	98	52	-46,9
10-24 trabajadores	118	234	98,3
25-49 trabajadores	146	190	30,1
50-249 trabajadores	729	843	15,6
250-499 trabajadores	53	281	430,2
500-999 trabajadores	138	343	148,6
1000-4999 trabajadores	39	30	-23,1
más de 5000 trabajadores	58	26	-55,2

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.2.4

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LOS ERES. CANARIAS. 2017

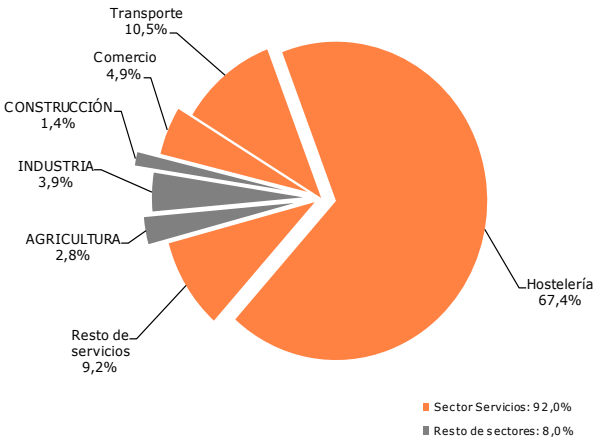

GRÁFICO 5.2.1

En el sector industrial se anotaron 78 trabajadores, la gran mayoría dentro de la rama de la industria manufacturera, en la que estaban adscritos más del 98% de los efectivos afectados por un ERE en este sector, lo que suma un total de 77 trabajadores.

Con respecto al dato del año anterior, el conjunto de la industria contabiliza un ascenso relativo del número de trabajadores afectados del 333,3 por ciento.

Por su parte, el número de trabajadores afectados en el ámbito de la construcción en las Islas alcanzó los 27 efectivos, lo que supone un 80,7% menos que en el año anterior.

La cantidad de trabajadores afectados en el conjunto de los servicios aumentó un 59,9% en comparación con el dato observado durante el ejercicio inmediatamente anterior, registrando así un total de 1.839 expedientes de regulación, principalmente en la rama de la "Hostelería", en la que se vieron afectados 1.348 trabajadores durante el pasado año.

Por otro lado, según la **causa alegada**, en términos absolutos, resultó superior el número de trabajadores afectados por causas técnicas, con 744 expedientes durante 2017, lo que representa un 37,2% del total de trabajadores afectados por algún expediente de regulación de empleo. Este resultado supone un incremento del 45,3% en comparación con el registrado un año antes.

En este sentido, se entiende que existen causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; por ejemplo la renovación de maquinaria o de sus componentes, o de la línea de fabricación; la informatización del trabajo; la introducción de nuevos sistemas, programas o aplicaciones informáticas, que conllevan la eliminación de todas o la mayor parte de las funciones realizadas por los trabajadores objeto de la medida extintiva.

Asimismo, el número de trabajadores afectados por causas económicas contabilizó un total de 737 trabajadores, el 36,9% del total, lo que supone aumentar la cifra apuntada durante 2016 un 130,3 por ciento.

Entendemos que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En este sentido, la tendencia jurisprudencial viene estableciendo que la situación económica negativa de la empresa tiene que ponerse de manifiesto en sus resultados, enumerándose una serie de supuestos constitutivos de tal situación, con carácter meramente ilustrativos.

A continuación, se sitúan las causas organizativas, que incidieron sobre 251 trabajadores (12,6% del total), lo que supone un 49,4% más que en el ejercicio anterior.

Se entiende que existen causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Por lo que refiere a la regulación por causas de la producción, los datos oficiales cifraron en 151 el número de trabajadores afectados (7,6% del total), lo que supone un descenso del 48,1% si lo comparamos con el dato de 2016.

Este tipo de causas se justifican en los casos en los que se producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Por su parte, aquellos expedientes motivados por causas de fuerza mayor afectaron a 116 trabajadores (5,8% del total), un repunte del 31,8% si los comparamos con el dato experimentado durante el ejercicio precedente.

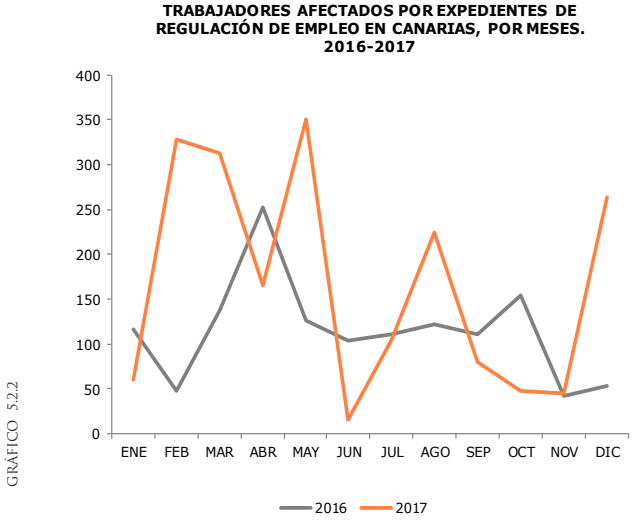

GRÁFICO 5.2.2

En función del **tamaño de la empresa**, las entidades de 9 o menos trabajadores comunicaron expedientes de regulación de empleo que afectaron a un total de 52 trabajadores, un 46,9% menos que en 2016.

Por otra parte, 234 efectivos pertenecían a empresas de entre 10 y 24 trabajadores, un 98,3% más que durante el ejercicio anterior; 190 trabajadores ejercían su actividad en empresas con plantillas de entre los 25 y los 49 trabajadores, un 30,1% por encima de la cifra del año precedente; al tiempo que en las empresas de entre 50 y 249 trabajadores se vieron afectados un total de 843 efectivos, un 15,6% adicional en comparación con 2016.

Entre las empresas de mayor tamaño, en aquellas comprendidas entre los 250 y 499 trabajadores se registraron un total de 281 efectivos afectados, un 430,2% más que en el ejercicio precedente; las empresas entre 500 y 999 trabajadores cuantificaron, en esta ocasión, un ascenso del 148,6% hasta los 343 trabajadores; y en las unidades empresariales comprendidas entre los 1.000 y los 4.999 trabajadores se vieron afectados 30 empleados, un 23,1% inferior al dato contabilizado durante el ejercicio anterior.

Por último, en las empresas de más de 5.000 trabajadores se registró un descenso en el número de empleados afectados del 55,2% con respecto a 2016, con un montante total de 26 trabajadores.

Analizando ahora los resultados en términos mensuales, se observa que el número de trabajadores afectados durante el último año resultó superior a los comunicados durante 2016 en los meses de febrero, marzo, mayo, agosto, noviembre y diciembre, lo que coincide con los periodos valle en la afluencia de turistas extranjeros y con la puesta en marcha de nuevos procesos de rehabilitación en el sector alojativo del Archipiélago.

Si estudiamos los resultados de forma detallada, se aprecia que los incrementos más intensos tuvieron lugar durante el primer semestre de 2017, cuando se vieron afectados 1.234 trabajadores por algún procedimiento de regulación de empleo, 449 más que los registrados en el mismo periodo del año 2016.

Atendiendo a los datos correspondientes a cada mes, se pone de manifiesto que los meses de febrero y mayo presentaron las mayores cifras de trabajadores afectados por algún tipo de procedimiento de regulación, alcanzando los 328 en el primer caso, y los 351 en el segundo.

Por el contrario, los mínimos del año se registraron en el transcurso de los meses de enero, noviembre y octubre, al registrar valores de 16, 45 y 48 trabajadores, respectivamente.

ESTADÍSTICA DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN CANARIAS. 2016

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
TRABAJADORES AFECTADOS	117	48	138	252	126	104	111	122	111	155	42	53	**1.379**
T.A. EXTINCIÓN	58	40	35	3	34	28	35	58	0	7	42	46	**386**
T.A. SUSPENSIÓN	45	0	98	249	66	71	66	54	110	148	0	0	**907**
T.A. RED.JORNADA	14	8	5	0	26	5	10	10	1	0	0	7	**86**

ESTADÍSTICA DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN CANARIAS. 2017

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
TRABAJADORES AFECTADOS	61	328	312	166	351	16	104	224	80	48	45	264	**1.999**
T.A. EXTINCIÓN	39	30	9	8	25	4	4	16	30	32	29	88	**314**
T.A. SUSPENSIÓN	5	297	302	155	286	11	99	206	49	16	16	176	**1.618**
T.A. RED.JORNADA	17	1	1	3	40	1	1	2	1	0	0	0	**67**

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.2.5

5.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. 2012-2017.

Procedemos a realizar una comparativa en el sexenio 2012-2017, que reflejan unos resultados adaptados a un mismo periodo normativo, toda vez que los expedientes tramitados tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012 no resultan comparables con los referidos a periodos anteriores a la misma.

A partir de la Reforma Laboral de 2012, las estadísticas que ofrece el Ministerio de Empleo y Seguridad Social hacen referencia al número de Expedientes de Regulación de Empleo comunicados y no al número de autorizaciones administrativas concedidas.

Como es lógico esta modificación, además de los propios efectos de la crisis económica, propició un fuerte avance en el número de trabajadores afectados durante 2012, siendo el año en el que se alcanzaron los mayores niveles de la serie, si bien durante los seis años siguientes, hasta 2017, se han registrado descensos progresivos y continuados. Un comportamiento que resulta perfectamente extrapolable a la evolución que también ha experimentado este indicador en el conjunto del Estado.

Así, el balance acumulado del periodo comprendido entre 2012 y 2017 arroja un saldo negativo, pues el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en las Islas durante el pasado año resulta un 82,0% inferior al contabilizado en 2012.

Atendiendo a la distinta tipología en que pueden encuadrarse los diferentes Expedientes de Regulación de Empleo, durante el periodo de referencia, el número de trabajadores afectados se ha reducido en todas las modalidades entre los extremos del periodo considerado.

En lo que se refiere a expedientes que comunican medidas extintivas, el número de trabajadores afectados se ha visto aminorado en un 90,8%, pasando de los 3.429 trabajadores que se contabilizaban durante 2012, a los 314 trabajadores a finales de 2017.

Por su parte, el número de trabajadores afectados por algún tipo de medida suspensiva se redujo en un 64,4% durante el intervalo temporal considerado, pasando de 4.551 trabajadores en 2012, a 1.618 al cierre del pasado año.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS 2012-2017

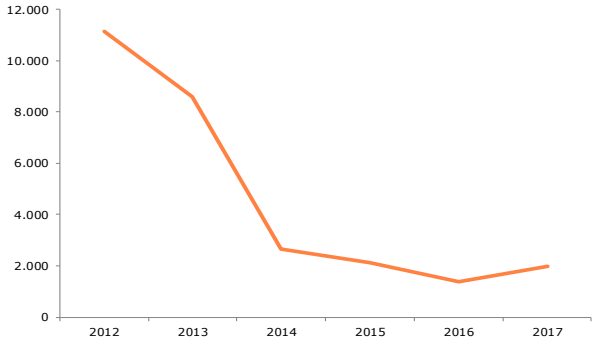

GRÁFICO 5.3.1

Asimismo, los procedimientos de reducción de la jornada laboral describen también una progresión marcadamente decreciente durante dicho periodo.

De esta manera, el panorama de la economía en Canarias viene evolucionando de manera positiva y esta circunstancia se visualiza no sólo en la disminución del paro registrado, el aumento del número de contratos, del empleo y afiliación, sino también en el volumen de trabajadores afectados por procedimientos de regulación de empleo.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO CANARIAS. 2012-2017

	Nº EMPRESAS	TRABAJ. AFECTADOS	T.A. EXTINCIÓN	T.A. SUSPENSIÓN	T.A. RED. JORNADA
2012	608	11.133	3.429	4.551	3.153
2013	443	8.583	2.227	4.247	2.109
2014	187	2.650	1.009	1.184	457
2015	116	2.125	463	1.368	294
2016	102	1.379	386	907	86
2017	76	1.999	314	1.618	67
	TASAS DE VARIACIÓN (%)				
12-13	-27,1	-22,9	-35,1	-6,7	-33,1
13-14	-57,8	-69,1	-54,7	-72,1	-78,3
14-15	-38,0	-19,8	-54,1	15,5	-35,7
15-16	-12,1	-35,1	-16,6	-33,7	-70,7
16-17	-25,5	45,0	-18,7	78,4	-22,1
12-17	-87,5	-82,0	-90,8	-64,4	-97,9

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.3.1

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. NACIONAL. 2012-2017

	Nº EMPRESAS	TRABAJ. AFECTADOS	T.A. EXTINCIÓN	T.A. SUSPENSIÓN	T.A. RED. JORNADA
2012	27.570	483.313	82.876	300.713	99.724
2013	21.228	379.972	70.351	234.116	75.505
2014	10.637	159.566	35.875	92.234	31.457
2015	5.675	100.522	24.572	62.298	13.652
2016	3.999	86.579	24.348	53.658	8.570
2017	2.615	57.497	20.813	28.257	8.427
	TASAS DE VARIACIÓN (%)				
12-13	-23,0	-21,4	-15,1	-22,1	-24,3
13-14	-49,9	-58,0	-49,0	-60,6	-58,3
14-15	-46,6	-37,0	-31,5	-32,5	-56,6
15-16	-29,5	-13,9	-0,9	-13,9	-37,2
16-17	-34,6	-33,6	-14,5	-47,3	-1,7
12-17	-90,5	-88,1	-74,9	-90,6	-91,5

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.3.2

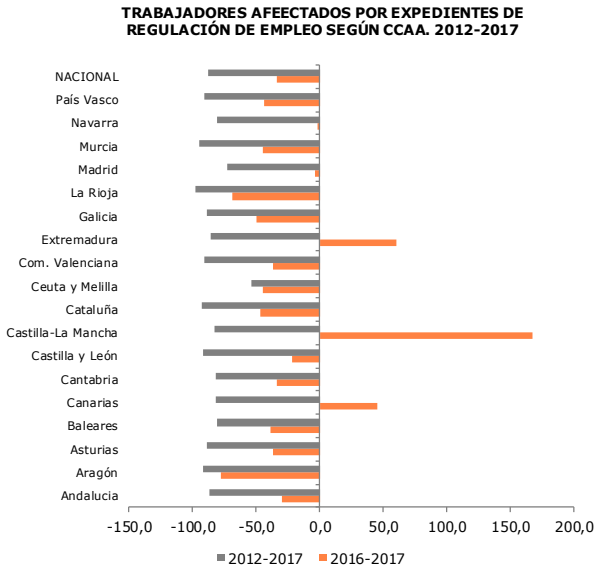

GRÁFICO 5.3.2

Y ello a pesar del incremento que ha experimentado esta última variable en el año 2017.

Este incremento debemos relacionarlo con el proceso de renovación en el que se han visto inmersos numerosos establecimientos alojativos en las islas durante el último año.

Lejos de considerar estos datos como indicadores adelantados de una situación anómala en el sector productivo, deben entenderse como medidas necesarias que van encaminadas a mejorar la rentabilidad del sector, mejorando la inversión productiva y adaptación de los establecimientos a nuevos nichos de demanda en un sector altamente competitivo como es el turismo.

Trasladando la comparativa al conjunto del territorio nacional, observamos cómo el número de trabajadores afectados por algún tipo de expediente de regulación de empleo se ha visto reducido en un 88,1 por ciento.

En términos absolutos, el número de trabajadores que se han visto afectados por Expedientes de Regulación de Empleo en el conjunto del país durante el pasado año ascendió a 57.497 asalariados, frente a los 483.313 trabajadores que se vieron afectados por estas mismas medidas en el ejercicio 2012.

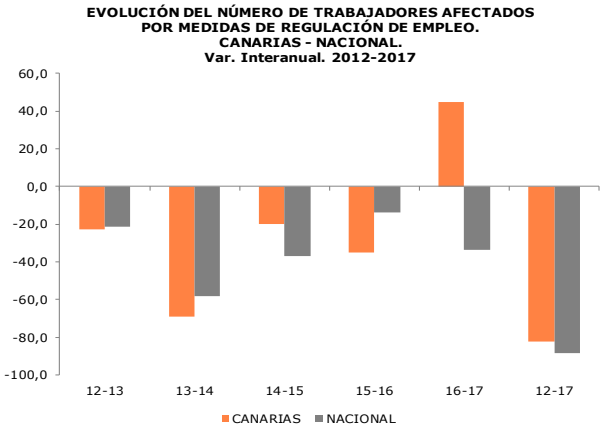

GRÁFICO 5.3.3

En este intervalo, la comunidad autónoma que ha acusado un descenso más intenso ha sido La Rioja, donde el número de trabajadores afectados se ha visto reducido en más de un 97,4%, en estos años.

Le siguen los descensos, también destacados, que han registrado otras regiones como Murcia, Cataluña y Aragón, donde se ha contabilizado caídas relativas superiores al 92 por ciento.

Confrontando la evolución que ha seguido este indicador en Canarias y en el conjunto del territorio nacional, podemos observar un patrón muy similar en ambos escenarios, con la única excepción del ejercicio 2017.

En el resto del periodo, el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en las Islas ha disminuido, aunque siempre, con una intensidad más moderada que la observada en el conjunto del país, a excepción de lo sucedido en el año 2014, en el que se apreció un descenso del 69,1% en Canarias, superando en casi diez puntos porcentuales la caída que anotaba este indicador en el conjunto del país.

Esto es, en los últimos seis años la situación ha variado sustancialmente, cumpliéndose las diferentes fases hacia la recuperación económica:

-una primera fase de mayor utilización de los ERE de extinción.

-una segunda, que suponía una mayor propensión a utilizar expedientes suspensivos y de reducción de jornada, como medidas adecuadas de flexibilidad interna en la empresa.

-una tercera de consolidación de la recuperación, donde se reducen todos los tipos de expedientes de regulación de empleo.

5.4. PROCEDIMIENTO CONCURSAL EN CANARIAS. 2007-2017

De acuerdo con lo establecido en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, la declaración de concurso tiene como finalidad la adopción de diversas medidas y soluciones, a través de las cuales se pueda alcanzar la satisfacción de los acreedores. Dicha declaración procederá respecto de cualquier deudor, sea persona natural o jurídica.

Están legitimados para solicitar el concurso tanto los acreedores, cuando comprueben la existencia de hechos que fundamenten la situación de insolvencia, como puede ser una ejecución infructuosa, como el deudor o deudores. En este caso el deudor deberá justificar su endeudamiento y su estado de insolvencia, no siendo necesario que sea actual, sino también previsto como futuro e inminente.

El sistema legal combina así, las garantías del deudor con la conveniencia de adelantar el tiempo de la declaración de concurso, a fin de evitar que el deterioro del estado patrimonial impida o dificulte la adopción de las medidas más adecuadas.

La declaración de concurso, por sí sola, no interrumpe el ejercicio de la actividad profesional o empresarial del deudor. En lo que respecta a los contratos de trabajo existentes, será el juez del concurso el que tenga la jurisdicción para conocer y proponer las medidas oportunas que, en otros términos, corresponderían a la jurisdicción laboral.

PROCEDIMIENTO CONCURSAL EN CANARIAS 2007-2017

	CANARIAS	LAS PALMAS	SC DE TENERIFE	NACIONAL
2007	16	10	6	1.033
2008	60	42	18	2.894
2009	121	80	41	5.175
2010	163	107	56	4.990
2011	168	96	72	5.910
2012	196	122	74	8.095
2013	260	142	118	9.143
2014	185	94	91	6.564
2015	146	87	59	5.097
2016	124	59	65	4.297
2017	**85**	**49**	**36**	**4.095**
07-08	275,0	320,0	200,0	180,2
08-09	101,7	90,5	127,8	78,8
09-10	34,7	33,8	36,6	-3,6
10-11	3,1	-10,3	28,6	18,4
11-12	16,7	27,1	2,8	37,0
12-13	32,7	16,4	59,5	12,9
13-14	-28,8	-33,8	-22,9	-28,2
14-15	-21,1	-7,4	-35,2	-22,3
15-16	-15,1	-32,2	10,2	-15,7
16-17	**-31,5**	**-16,9**	**-44,6**	**-4,7**
07-17	**431,3**	**390,0**	**500,0**	**296,4**

Fuente: Estadística de Procedimientos Concursales, INE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.4.1

En el año 2011 se aprobó la Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, con la que se profundiza, entre otros aspectos, en los denominados institutos preconcursales, una figura que pretende resolver la situación de crisis en la empresa a través de acuerdos de refinanciación.

Las soluciones del concurso que propone la legislación nacional son el convenio y la liquidación.

La primera es la solución normal del concurso, ya que va orientada a alcanzar la satisfacción de los acreedores.

La liquidación es siempre una solución subsidiaria, que opera cuando no se alcanza o se frustra la del convenio y sus efectos son más severos; por ejemplo, en el caso de que fuera una persona jurídica se declarará su disolución.

Aunque el objeto del concurso no sea el saneamiento de empresas, un convenio de continuación puede ser instrumento para salvar las que se consideren total o parcialmente viables, en beneficio no sólo de los acreedores, sino del propio concursado, de los trabajadores y de otros intereses.

Dicho esto, no debemos olvidar que, además de los expedientes de regulación de empleo, muchas empresas se ven obligadas a acudir al concurso de acreedores como medida para superar una situación de crisis, tal y como muestran los datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística referidos al periodo comprendido entre 2007 y 2017.

Según los datos oficiales, mientras que en el año 2007 se habían declarado en concurso 16 empresas, al cierre de 2017, el número de procedimientos se eleva afectando a 85 unidades empresariales, lo que implica un incremento destacado, en el conjunto del periodo de crisis, del 431,3 por ciento.

No obstante, si nos centramos en los datos del pasado ejercicio y los confrontamos con los resultados referidos al año 2016, el número de procedimientos concursales se ha visto reducido en un 31,5%, y encadena, de este modo, cuatro años consecutivos de descensos relativos, tras el registrado en 2014.

Esta caída resultaba especialmente intensa en el ámbito de Santa Cruz de Tenerife, donde se ha registrado una tasa de variación negativa del 44,6%, frente al descenso más moderado, cifrado en un 16,9%, que reflejó esta misma estadística en el ámbito de Las Palmas.

En términos absolutos, y según los datos oficiales referidos al último año, el 57,6% de las empresas canarias declaradas en concurso pertenecían a la provincia de Las Palmas, lo que sumaba un total de 49 unidades empresariales, frente a las 36 registradas en Santa Cruz de Tenerife.

5.5. Principales Resultados.

En 2017, como ya sucediera en los periodos posteriores a la Reforma Laboral de 2012, se pueden apreciar los efectos de las modificaciones regulatorias.

Esta Reforma fue desarrollada con el objeto de mejorar la eficacia del mercado laboral, dotando para ello al empresario de instrumentos adecuados tanto para llevar a cabo la restructuraciones empresariales como la adopción de medidas de carácter temporal de flexibilidad interna cuando respondiesen a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificadas, garantizando en dichos procedimientos los derechos de los trabajadores.

En términos generales, en los supuestos de suspensión y de reducción de jornadas las modificaciones han sido: ampliación de supuestos, procedimiento, justificación de las causas y desaparición de las medidas de apoyo a las empresas y reposición de las prestaciones por desempleo a los trabajadores hasta el 31 de diciembre de 2013.

En cuanto al despido colectivo, los cambios se han llevado a cabo en cuanto a las causas, desaparición de la autorización administrativa, periodo de consultas, plan de recolocación externa, convenio especial (trabajadores maores de 55 años, no mutualistas) o aportación económica al Tesoro público (trabajadores de 50 o más años)

No obstante, a pesar de la implementación de dichas medidas en la práctica continúan planteándose algunas dificultades interpretativas en relación al marco legal vigente, lo que genera inseguridad jurídica en las empresas.

Así, el Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, recoge la supresión de la autorización administrativa para los despidos colectivos, la suspensión de contratos y reducción de jornada - regulándose su procedimiento a través del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y supensión de contratos y reducción de contratos- y, establece un marco jurídico que garantiza los derechos de los trabajadores basado en la consulta de los trabajadores y en la intervención administrativa, que no desaparece.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS 2012-2017

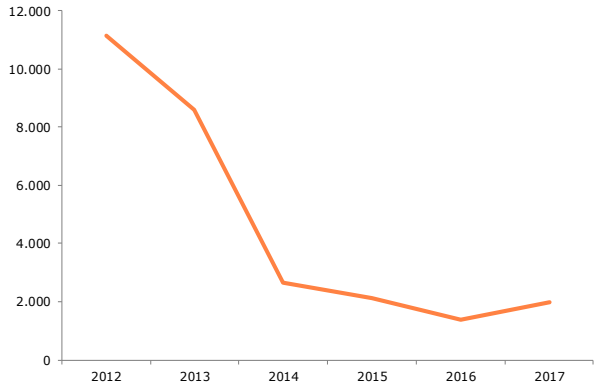

GRÁFICO 5.5.1

Si bien, es cierto que el citado Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, resta eficacia a la Reforma Laboral de 2012 al no encauzar la labor de la autoridad laboral, la Inspección de Trabajo y los Tribunales, en unos términos coherentes con la desaparición de la autorización administrativa, imponiendo nuevas cargas para las empresas en estos procedimientos de despido colectivo en aras de salvaguardar los derechos de los trabajadores; la supresión de la autorización administrativa sigue constituyéndose como un aspecto fundamental en el procedimiento.

Como hemos dicho, además de este aspecto esencial, con carácter general existen otros tres igulamente significativos en esta materia, a saber: la concreción de una definición sobre lo que se entiende por causa económica, técnica, organizativa y de producción, el establecimiento de reglas de contenido social en el despido colectivo, dependiendo de la edad de los trabajadores y el volumen de despedidos y la posibilidad de que las Administraciones Públicas empleen el ERE extintivo.

Conforme, a lo mencionado anteriormente la actual regulación, en compensación por la supresión de la autorización de la autoridad laboral, presta especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el procedimiento, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

En consonancia con este análisis y con el estudio realizado en el presente capítulo, puede observarse la continuidad de esta tendencia decreciente en el número de trabajadores que se han visto afectados por EREs de extinción de la relación de trabajo, apreciándose una caída del 18,7% durante el pasado año 2017, en sintonía con la evolución de la economía, con los incrementos interanuales del empleo y de la afiliación, y con el descenso del paro, tanto en Canarias como en el conjunto del Estado.

Por el contrario, se aprecia un repunte del número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo destinados a suspender la relación laboral -medida opcional a la extinción contractual-.

En esta ocasión, el número de trabajadores afectados durante 2017 supera en un 78,4% el dato registrado un año antes, hasta los 1.618 trabajadores.

Este incremento, a diferencia del análisis de ejercicios anteriores, coincide en el tiempo con la puesta en marcha de numerosos procesos de renovación en el sector alojativo del Archipiélago.

Lejos de analizar este incremento como un indicador adelantado de una situación anómala en el sistema productivo, debemos contextualizarlo en el marco de una decisión estratégica sobre inversión productiva orientada a garantizar la adaptación de un sector a la demanda y a

mejorar sus índices de rentabilidad, en el medio y largo plazo. En este sentido, es importante reseñar que la mayor parte de los expedientes de suspensión se localizan en el sector servicios, fundamentalmente, en la rama de la "Hostelería", en la que se vieron afectados 1.251 trabajadores (el 77,3% del total de expedientes suspensivos), lo que supone un incremento interanual del 84,2 por ciento.

En lo que se refiere a los trabajadores afectados por la reducción de jornada, prosiguiendo con la misma línea de los años anteriores se ha reducido en un 22,1% con respecto al ejercicio precedente, alcanzando un total de 67 trabajadores.

Con todo lo anterior, la situación que describe el mercado laboral en Canarias ha variado sustancialmente con respecto a años anteriores, si bien en el periodo precedente se cumplían las diferentes fases que van desde la crisis a la recuperación económica, en el año 2017 la tercera se vió afectada circunstancialmente por la situación descrita, derivada de la renovación de la estructura alojativa del Archipiélago, incidiendo únicamente en el incremento de los expedientes suspensivos.

El progreso de dichas fases sería el siguiente: en la primera, la existencia de una mayor utilización de los ERE de extinción, la segunda supone una mayor propensión a utilizar expedientes suspensivos y de reducción de jornada, y en la tercera la consolidación de la recuperación en la que se reducen todos los tipos de expedientes de regulación de empleo.

Por su parte, en el comportamiento de la regulación de empleo en las Islas según la causa alegada, destacaron las causas técnicas, que afectaron a un total de 744 trabajadores a lo largo de 2017, un 37,2% de los trabajadores afectados, lo que se traduce en un aumento del 45,3% con respecto al resultado de 2016; y las causas económicas, que derivaron en 737 expedientes de regulación en Canarias (36,9% del total), un ascenso del 130,3% interanual.

En cuanto a las demás causas objetivas, las circunstancias organizativas afectaron a un total de 251 trabajadores, un 49,4% más que en el ejercicio anterior; seguidas de las causas de producción, que, en cambio, experimentaron un descenso del 48,1% en el último año, con 151 empleados afectados.

Por su parte, el número de trabajadores afectados por causas de fuerza mayor se incrementó hasta alcanzar los 116 efectivos, lo que equivale a elevar un 31,8% el resultado correspondiente al ejercicio precedente.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS - NACIONAL 2016-2017

CANARIAS	2016	2017	16-17
Nº EMPRESAS	102	76	-25,5
TRABAJADORES AFECTADOS	1.379	1.999	45,0
T.A. EXTINCIÓN	386	314	-18,7
T.A. SUSPENSIÓN	907	1.618	78,4
T.A. REDUCCIÓN JORNADA	86	67	-22,1
NACIONAL	**2016**	**2017**	**16-17**
Nº EMPRESAS	3.999	2.615	-34,6
TRABAJADORES AFECTADOS	86.579	57.497	-33,6
T.A. EXTINCIÓN	24.348	20.813	-14,5
T.A. SUSPENSIÓN	53.658	28.257	-47,3
T.A. REDUCCIÓN JORNADA	8.570	8.427	-1,7

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.5.2

Si atendemos a los datos según sectores de actividad, se aprecia que en la agricultura se contabilizó un total de 55 trabajadores afectados por algún tipo de Expediente de Regulación de Empleo en el transcurso de 2017, una cifra que resulta un 22,5% inferior a la registrada en este mismo sector durante el ejercicio inmediatamente anterior, cuando estuvieron afectados 71 trabajadores.

Sin embargo, en la industria se censaron 78 trabajadores afectados, la gran mayoría encuadrados dentro de la rama de la "industria manufacturera", con un total de 77 trabajadores afectados. En comparación con 2016, el sector industrial en su conjunto contabiliza un ascenso relativo del 333,3 por ciento.

Por otro lado, el número de trabajadores asociados al ámbito de la construcción alcanzó un montante de 27 afectados, un 80,7% menos que los contabilizados durante el ejercicio precedente.

Mientras, en el conjunto de actividades desarrolladas en el entorno de los servicios se registró un total de 1.839 trabajadores incursos en algún Expediente de Regulación de Empleo en el balance de 2017, una cifra que resulta un 59,9% superior a la observada durante el pasado 2016, debido principalmente, como ya se señaló con anterioridad, al

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO, POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD 2016-2017. CANARIAS

	TOTALES			EXTINCIÓN			REDUCCIÓN			SUSPENSIÓN		
	2016	2017	VAR 16-17	2016	2017	VAR 16-17	2016	2017	VAR 16-17	2016	2017	VAR 16-17
Agricultura	71	55	-22,5	0	0	-	0	0	-	71	55	-22,5
Industria	18	78	333,3	16	60	275,0	2	5	150,0	0	13	-
Construcción	140	27	-80,7	127	13	-89,8	10	10	0,0	3	4	33,3
Servicios	1.150	1.839	59,9	243	241	-0,8	74	52	-29,7	833	1.546	85,6

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.5.1

notable crecimiento de los expedientes suspensivos en la rama de la "Hostelería".

Resulta también reseñable la capacidad de diálogo y de acuerdo existente en el trámite de consultas en el seno de las empresas, ya que de los 1.999 trabajadores afectados por EREs en Canarias, el 90,9% alcanzaron un acuerdo con la empresa.

Si ampliamos el intervalo de estudio y atendemos a la evolución experimentada por este indicador a lo largo de los últimos cinco años, considerando como punto de inflexión la Reforma Laboral de 2012, y tras la aplicación de las medidas reguladas en la Ley 3/2012, podemos concluir que la misma ha producido un impacto sigificativo en la normativa laboral en nuestro país, caracterizada por una excesiva rigidez en la regulación de las condiciones internas de trabajo que limitaban la modernización y capacidad de adaptación de las empresas, y que esta última reforma ha tenido más impacto que las anteriores, si bien es susceptible de mejoras y profundizaciones.

Por otro lado, en nuestro análisis también hemos considerado la situación de aquellas empresas que se encuentran inmersas en algún procedimiento de concurso de acreedores.

En este sentido, teniendo en cuenta los datos que confecciona en esta materia el Instituto Nacional de Estadística, se pone de relieve que al cierre del pasado ejercicio se observó en las Islas una caída del 31,5%, hasta los 85 concursos, lo que implica encadenar el cuarto año consecutivo de reducción en la cifra de procedimientos concursales.

Para finalizar, volvemos a incidir en que las medidas de suspensión o de reducción de la jornada laboral pueden suponer una alternativa viable para que empresas y trabajadores logren prevenir o superar una situación deficitaria de la organización, y garantizar un adecuado funcionamiento de la misma que permita el mantenimiento del empleo a medio y largo plazo.

Es lógico, por tanto, reconocer que la reforma laboral introdujo mejoras sustanciales, destacando el impulso que se ha dado a EREs de suspensión de contratos y reducción de jornada -como opciones sustitutivas de la extinción contractual ante situaciones de dificultad por parte de la empresa-, la potenciación de la distribución irregular del tiempo de trabajo, la simplificación de las causas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, la ampliación de materias en las inaplicación de convenios colectivos, la flexibilización de la negociación colectiva mediante la modificación de la ultraactividad, o la creación del nuevo contrato de fomento de emprendedores, entre otros.

Finalmente, a pesar de la valoración positiva que merecen todas estas medidas, en la práctica están surgiendo algunos problemas interpretativos que desembocan en situaciones de inseguridad jurídica para las empresas, por lo que resulta necesario introducir algunas mejoras que permitan la generación de seguridad jurídica y la plena efectividad de los mecanismos de flexibilidad interna.