



5.1. INTRODUCCIÓN

Se aborda, en este apartado, el estudio de los Expedientes de Regulación de Empleo comunicados durante el ejercicio 2019 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, desagregado 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, hay que indicar que la estructura que seguiremos en el siguiente capítulo es la que a continuación se indica:

- 5.2. Expedientes de Regulación de empleo. 2018-2019
- 5.3. Expedientes de regulación de empleo. 2012-2019
- 5.4. Procedimiento concursal en canarias. 2007-2019
- 5.5. Principales Resultados



5.2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. 2017-2019

Según la 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 o 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 ascendería a 12.578 empresas, que equivale a apenas un 8,29% de las 151.661 empresas censadas por el Directorio Central de Empresas en Canarias a diciembre de 2019, último dato que consta en este informe.

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, si bien es cierto que en los casos de fuerza mayor es necesario una Resolución administrativa que constate la existencia de la misma.

Sentadas estas premisas, y atendiendo a los datos oficiales que publica el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en Canarias se vieron afectados 3.428 trabajadores por EREs durante el pasado año 2019.

Este dato resulta un 85% más alto que el registrado durante 2018, cuando el total de afectados por algún tipo de expediente de regulación alcanzó los 1.853 trabajadores.

Si entramos a analizar con mayor detalle este dato, se observa un incremento en el número de afectados por medidas de extinción donde se alcanzaron 1.435 trabajadores durante 2019, un 226% más que los contabilizados durante el ejercicio precedente.

REGULACIONES DE EMPLEO. TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL. CANARIAS-NACIONAL. 2018-2019

	С	ANARIA	\s	NACIONAL				
	2018	2019	2019	VAR% 18-19				
TRAB. AFECTADOS	1.853	3.428	85,0	72.896	88.927	22,0		
T.A. EXTINCIÓN	440	1.435	226,1	19.957	30.871	54,7		
T.A. SUSPENSIÓN	1.395	1.924	37,9	49.329	55.285	12,1		
T.A. RED.JORNADA	18	69	283,3	3.610	2.771	-23,2		

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

En cuanto al número de trabajadores afectados por medidas de suspensión de la relación laboral aumentó un 37,9%, durante el pasado año, sumando un total de 1.924 trabajadores, al tiempo que los afectados por reducción de jornada laboral aumentaron un 283,3% con respecto al dato de 2018, hasta contabilizar un total de 69 trabajadores en el conjunto del año, manteniendo un carácter claramente residual.

En el conjunto del país, el número de trabajadores afectados por algún procedimiento de regulación de empleo se ha aumentado en un 22% en comparación con el ejercicio precedente, hasta alcanzar un total de 88.927 trabajadores. En términos absolutos, este aumento equivale a 16.031 trabajadores más que los afectados por algún tipo de expediente durante 2018.

Atendiendo a la tipología de expediente, los trabajadores afectados por la extinción de empleo aumentaron con respecto a 2018, incrementando en un 54,7%. Del mismo modo, en 2019 aumentan los trabajadores afectados por suspensión en un 12,1% con respecto al año anterior a nivel nacional. Por otro lado, el número de trabajadores afectados por expediente de regulación de empleo por reducción de jornada ha descendido en un 23,12% desde el año 2018.



Por comunidades autónomas, la Comunidad Valenciana destaca como la región donde más trabajadores se vieron afectados por algún procedimiento de regulación de empleo durante el pasado año, al pasar de 18.015 trabajadores afectados en el año 2018 hasta contabilizar 27.494 trabajadores en el 2019, un aumento de 52,6 por ciento.

Por detrás le siguen Madrid que ha aumentado en 13,8% los trabajadores afectados con una cifra de 13.498. Cataluña aparece tercera en este ranking, pasando de 8.580 trabajadores afectados en el año 2018 hasta los 11.898 trabajadores, una variación de 78 por ciento.

Canarias se situaría como séptima en cuanto a número de trabajadores afectados, por detrás de Andalucía, Castilla y Léon y Galicia y por delante de Asturias.

Las Comunidades Autónomas con menor número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo son, de menor a mayor número de trabajadores, Ceuta y Melilla, La Rioja, Extremadura, Baleares, Castilla-La Mancha y Murcia.

El aumento de trabajadores afectados también ha sido especialmente notable en Cantabria, Castilla y León y Canarias, con un incremento de trabajadores afectados de 183,9%, 88,4% y 85,4% respectivamente.

Las comunidades autónomas donde más se ha venido reduciendo la cifra de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo durante el 2019: Navarra con una reducción de 77,3%, La Rioja con 38,4% y Galicia con 22,9%. También se ha observado una disminución en el número de trabajadores afectados en País Vasco y Asturias, con una caída de 16,8% y 4,6% respectivamente.

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CCAA. 2018-2019

CCAA	2018	2019	VAR. 18-19 (%)
Andalucía	4.001	5.289	32,2
Aragón	1.961	2.654	35,3
Asturias	3.295	3.142	-4,6
Baleares	1.127	1.167	3,5
Canarias	1.853	3.428	85,0
Cantabria	694	1.970	183,9
Castilla y León	2.692	5.073	88,4
Castilla-La Mancha	855	1.416	65,6
Cataluña	6.685	11.898	78,0
Ceuta y Melilla	34	55	61,8
Com. Valenciana	18.015	27.494	52,6
Extremadura	534	760	42,3
Galicia	6.083	4.692	-22,9
La Rioja	232	143	-38,4
Madrid	11.857	13.498	13,8
Murcia	959	1.443	50,5
Navarra	8.580	1.944	-77,3
País Vasco	3.439	2.861	-16,8
NACIONAL	72.896	88.927	22,0

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Comparando estos resultados con los que se habían registrado durante el 2018, observamos que el número de trabajadores afectados ha aumentado a nivel nacional. Sin embargo, a nivel de las comunidades autónomas no existe una tendencia general, estando una gran parte disminuyendo su cifra con respecto al 2018 y otros grupos con una tendencia al alza durante el 2019.

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO, POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD. CANARIAS. 2018-2019.

		TOTALES			EXTINCIO	ÓΝ		SUSPENS	IÓN		REDUCCIÓ	ÓΝ
	2018	2019	Var. 18-19	2018	2019	Var. 18-19	2018	2019	Var. 18-19	2018	2019	Var. 18-19
Agricultura	37	46	24,3	14	46	228,6	23	0	-	18	0	-
Industria	107	24	-77,6	94	15	-84,0	12	2	-83,3	0	7	-
Industrias extractivas	0	0	-	0	0	-	0	0	-	1	0	-
Ind. Manufacturera	94	24	-74,5	82	15	-81,7	12	2	-83,3	0	7	-
Energía	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Agua	13	0	-	12	0	-	0	0	-	0	0	-
Construcción	51	20	-60,8	48	17	-64,6	3	3	0,0	1	0	-
Servicios	1.658	3.338	101,3	284	1.357	377,8	1.357	1.919	41,4	0	62	-
Comercio	103	150	45,6	62	119	91,9	40	29	-27,5	17	2	-88,2
Transporte	66	702	963,6	61	458	650,8	3	243	8.000,0	1	1	0,0
Hostelería	1.327	1.850	39,4	79	247	212,7	1.243	1.601	28,8	2	2	0,0
Información y com.	6	77	1.183,3	6	74	1.133,3	0	2	-	5	1	-80,0
Actividades financ y seg	52	213	309,6	52	213	309,6	0	0	-	0	0	-
Actividades inmob.	5	15	200,0	0	14	-	4	0	-	0	1	-
Actividades profesionales	2	4	100,0	0	1	-	0	0	-	1	3	200,0
Actividades administ.	11	131	1.090,9	4	77	1.825,0	7	2	-71,4	2	52	2.500,0
Admón pública	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Educación	10	0	-	10	0	-	0	0	-	0	0	-
Actividades sanitarias	42	152	261,9	10	127	1.170,0	26	25	-3,8	0	0	-
Act. Artísticas	34	35	2,9	0	20	-	34	15	-55,9	6	0	-
Otros servicios	0	9	-	0	7	-	0	2	-	0	0	-
Act. hogares	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Act. organiz.	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

CONFEDERACIÓN

CEOE CEPYME

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS. 2018-2019

	2018	2019	VAR. 18-19
Según acuerdo entre las partes			
Con acuerdo	1.713	2.780	62,3
Sin acuerdo	140	648	362,9
Según tipo de medida			
Extinción	440	1.435	226,1
Suspensión	1.395	1.924	37,9
Reducción	18	69	283,3
Según causa alegada			
Económicas	303	483	59,4
Técnicas	1.047	1.011	-3,4
Organizativas	125	1.255	904,0
De producción	348	616	77,0
Fuerza mayor	30	63	110,0
Según tamaño de empresa			
1-9 trabajadores	128	99	-22,7
10-24 trabajadores	139	253	82,0
25-49 trabajadores	164	337	105,5
50-249 trabajadores	915	1.318	44,0
250-499 trabajadores	111	482	334,2
500-999 trabajadores	9	96	966,7
1000-4999 trabajadores	323	616	90,7
más de 5000 trabajadores	64	227	254,7

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones Flaboración: Confederación Caparia de Empresarios

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 46 trabajadores a lo largo de 2019, un 24,3% más que en el año anterior, cuando se contabilizaron 37 empleados.

En el sector industrial se anotaron 24 afectados, que corresponden en su totalidad a actividades de manufacturas. Si comparamos esto con el dato del año anterior obtenemos un descenso del número de trabajadores afectados desde 107 trabajadores en el 2018, o lo que el lo mismo, el conjunto del sector industrial contabiliza un descenso relativo del número de trabajadores afectados del 77,6 por ciento.

Por su parte, el número de trabajadores afectados en el ámbito de la construcción en las Islas alcanzó los 20 efectivos, lo que supone un 60,8% menos que en el año anterior.

La cantidad de trabajadores afectados en el conjunto del sector de servicios aumentó en 101,3% en comparación con el dato observado durante el ejercicio 2018, registrando así un total de 3.338 trabajadores en expedientes de regulación, principalmente en la rama de la "Hostelería", en la que se vieron afectados 1.850 trabajadores durante el 2019.

DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LOS ERES. CANARIAS. 2019

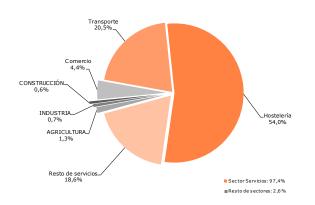


GRÁFICO 5.2.1

Por otro lado, según la causa alegada, en términos absolutos, resultó superior el número de trabajadores afectados por causas organizativas y por causas técnicas, que juntos llegan a explicar un 66,1% de las causas de los expedientes en esta comunidad autónoma.

Las causas organizativas afectaron a 1.255 trabajadores (36,6% del total anual), lo que supone un aumento de 904% que en el ejercicio anterior cuando se habían contabilizado 125.

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.

A continuación se sitúan las causas técnicas, que son 3,4% menores que en el año anterior, con 1.011 expedientes, lo que representa un 29,5% del total de trabajadores afectados por algún expediente de regulación de empleo.

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.

Por lo que refiere a la regulación por causas de la producción, los datos oficiales cifraron en 616 el número de trabajadores afectados (18% del total), lo que supone un incremento de 77% si lo comparamos con el dato de 2018.

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.

En cuanto a las causas económicas contabilizaron un total de 483 trabajadores, un 59,4% más que en periodo anterior, lo que hace que esta circunstancia suponga un 14,1% de las causas alegadas en Canarias.

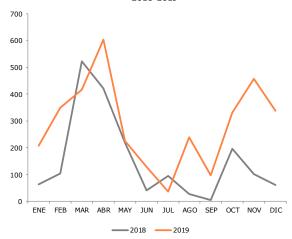
Entendemos que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios

5.2.4

GRÁFICO 5.2.2



TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN CANARIAS, POR MESES. 2018-2019



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.

Por su parte, aquellos expedientes motivados por causas de fuerza mayor afectaron a 63 trabajadores (1,8% del total), un aumento de 110% si los comparamos con el dato experimentado durante el ejercicio precedente.

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 99 trabajadores, un 122,7% menos que en 2018. Por otra parte, 253 efectivos corresponden a empresas de entre 10 y 24 trabajadores, un 82% más que durante el ejercicio anterior; 337 trabajadores ejercían su actividad en empresas con plantillas de

entre los 25 y los 49 trabajadores, un 105,5% más que la cifra del año precedente. En total, el 20% de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo se corresponden con empresas con menos de 50 trabajadores.

Si atendemos a las empresas de entre 50 y 249 trabajadores se vieron afectados un total de 1.318 efectivos, un 44% adicional en comparación con 2018. Este grupo de medianas empresas están relacionadas con un 38,5% de los expedientes de regulación de empleo de este año.

Entre las empresas de mayor tamaño, en aquellas comprendidas entre los 250 y 499 trabajadores se registraron un total de 482 efectivos afectados, un 334,2% más que en el ejercicio precedente; las empresas entre 500 y 999 trabajadores cuantificaron, en esta ocasión, una subida de 966,7% desde los 9 a los 96 trabajadores; y en las unidades empresariales comprendidas entre los 1.000 y los 4.999 trabajadores se vieron afectados 616 empleados, un aumento de 90,7% si lo comparamos con los 323 expedientes contabilizados durante el ejercicio anterior. Por último, en las empresas de más de 5.000 trabajadores se registró un incremento en el número de empleados afectados del 254,7% con respecto a 2018, con una suma total de 227 trabajadores.

Analizando ahora los resultados en términos mensuales, se observa que el número de trabajadores afectados durante 2019 resultó superior a los comunicados durante 2018 en todos los periodos excepto marzo y julio.

Atendiendo a los datos correspondientes a cada mes, en 2019 son marzo, abril y noviembre los meses que más expedientes generan, un 43% del total anual. Se trata de una tendencia que se incormpora a la anomalía observada en 2018 al comparar con años anteriores, que respondía a patrones claros en la afluencia de turistas.

Por el contrario, los mínimos del año se registraron en el transcurso de los meses de junio, julio y septiembre, al registrar valores de 129, 37 y 97 trabajadores, respectivamente. A diferencia de periodos anteriores, el mes de agosto no se incluye entre los meses con mínimos.

ESTADÍSTICA DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN CANARIAS. 2018

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	ост	NOV	DIC	TOTAL
TRABAJADORES AFECTADOS	63	104	521	420	219	41	94	27	4	197	101	62	1.853
T.A. EXTINCIÓN	51	45	29	50	49	25	55	23	0	9	59	45	440
T.A. SUSPENSIÓN	12	59	492	370	170	16	29	4	4	188	36	15	1.395
T.A. RED.JORNADA	0	0	0	0	0	0	10	0	0	0	6	2	18

ESTADÍSTICA DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN CANARIAS. 2019

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	ост	NOV	DIC	TOTAL
TRABAJADORES AFECTADOS	207	350	416	603	225	129	37	238	97	332	456	338	3.428
T.A. EXTINCIÓN	111	61	111	204	79	93	24	158	63	47	396	88	1.435
T.A. SUSPENSIÓN	96	288	301	399	146	33	10	80	34	283	5	249	1.924
T.A. RED.JORNADA	0	1	4	0	0	3	3	0	0	2	55	1	69

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios



5.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. 2012-2019.

Procedemos a realizar una comparativa en el septenio 2012-2019, 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.

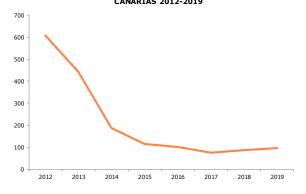
A partir de la Reforma Laboral de 2012, las estadísticas que ofrece el Ministerio de Empleo y Seguridad Social hacen referencia al número de Expedientes de Regulación de Empleo comunicados y no al número de autorizaciones administrativas concedidas.

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 siete años siguientes, hasta 2019, se han registrado descensos. 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 2019 arroja un saldo negativo, pues el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en las Islas durante el 2019 supone sólo un 30,8% con respecto 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.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS AFECTADAS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS 2012-2019



En lo que se refiere a expedientes que comunican medidas extintivas, el número de trabajadores afectados se ha visto aminorado en un 58,2%, pasando de los 3.429 trabajadores que se contabilizaban durante 2012, a los 1.435 trabajadores a finales de 2019.

Por su parte, el número de trabajadores afectados por algún tipo de medida suspensiva se redujo en un 57,7% durante el intervalo temporal considerado, pasando de 4.551 trabajadores en 2012, a 1.924 al cierre del pasado año.

Asimismo, los procedimientos de reducción de la jornada laboral describen también una progresión marcadamente decreciente durante dicho periodo, pasando de 3.153 a 69 trabajadores.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO CANARIAS. 2012-2019

	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
2018	87	1.853	440	1.395	18
2019	96	3.428	1.435	1.924	69
		TASAS D	E VARIACIÓ	N (%)	
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
17-18	14,5	-7,3	40,1	-13,8	-73,1
18-19	10,3	85,0	226,1	37,9	283,3
12-19	-84,2	-69,2	-58,2	-57,7	-97,8

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. NACIONAL. 2012-2019

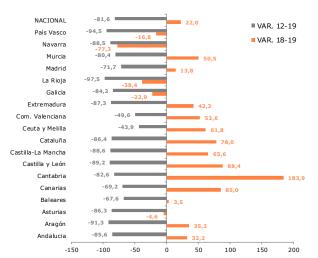
_	Nº EMPRESAS	TRABAJ. AFECTADOS	T.A. EXTINCIÓN	T.A. SUSPENSIÓN	T.A. RED. JORNADA
2012	27.570	483.313	82.876	300.713	99.724
2013	21.228	379.972	70.351	234.116	75.505
2014	10.637	159.566	35.875	92.234	31.457
2015	5.675	100.522	24.572	62.298	13.652
2016	3.999	86.579	24.348	53.658	8.570
2017	2.615	57.497	20.813	28.257	8.427
2018	2.076	72.896	19.957	49.329	3.610
2019	2.169	88.927	30.871	55.285	2.771
-		TASAS D	E VARIACIÓ	N (%)	
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
17-18	-20,6	26,8	-4,1	74,6	-57,2
18-19	4,5	22,0	54,7	12,1	-23,2
12-19	-92,1	-81,6	-62,8	-81,6	-97,2

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios GRÁFICO

GRÁFICO 5.3.2



TRABAJADORES AFEECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO SEGÚN CCAA. 2012-2019



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.

Y ello es más destacable si observamos la evolución que ha experimentado esta última variable en el año 2019 a nivel nacional. Este incremento debemos relacionarlo con un proceso de ralentización ante la consolidación de la recuperación económica a nivel nacional.

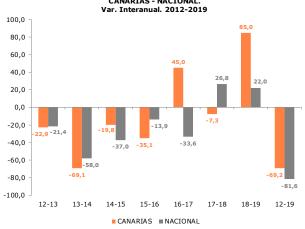
Trasladando la comparativa al conjunto del territorio nacional, observamos cómo el número de trabajadores afectados por algún tipo de expediente de regulación de empleo se ha visto reducido en un 81,6% por ciento desde el 2012.

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 2019 ascendió a 88.927 asalariados, frente a los 483.313 trabajadores que se vieron afectados por estas mismas medidas en el ejercicio 2012.

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 97,5%, en estos años

Le siguen los descensos, también destacados, que han registrado otras regiones como País Vasco, Aragón, Castilla y León y Castilla - La Mancha donde se ha contabilizado caídas relativas superiores al 89 por ciento.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS - NACIONAL. Var. Interanual. 2012-2019



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 una tendencia que va en disminución.

Podemos observar cómo durante este último período el número de afectados en Canarias como en el conjunto nacional va en aumento con respecto a 2018, si bien las tasas son superiores en Canarias que a nivel nacional (85% frente a un 22%). En este sentido, es necesario apuntar que en 2018 ya comenzaba la tendencia alcista en el número de afectados a nivel nacional, mientas a nivel canario se experimentaba una caída de 7,3 por ciento.

Esto es, en los últimos siete años la situación ha variado sustancialmente, confirmándose una clara tendencia a la baja en estas cifras, 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.
- Una cuarta desde el año 2018 donde se empieza a observar un cambio de tendencia acompañado con algunos síntomas de ralentización que continúan declarándose en cambios de patrones estacionales de 2019.

GRÁFICO 5.3.3



5.4. PROCEDIMIENTO CONCURSAL EN CANARIAS. 2007-2019

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.

PROCEDIMIENTO CONCURSAL EN CANARIAS 2007-2019

	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	102	63	39	4.261
2018	110	69	41	4.332
2019	90	53	37	4.464
		TASAS DE VAR	IACIÓN (%)	
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	-17,7	6,8	-40,0	-0,8
17-18	7,8	9,5	5,1	1,7
18-19	-18,2	-23,2	-9,8	3,0
07-19	462,5	430,0	516,7	332,1

Fuente: Estadística de Procedimientos Concursales, INE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

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.

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 2019.

Según los datos oficiales, mientras que en el año 2007 se habían declarado en concurso 16 empresas, al cierre de 2019, el número de procedimientos se eleva afectando a 90 unidades empresariales, lo que implica un incremento destacado, en el conjunto del periodo de crisis, del 462,5%.

No obstante, si nos centramos en los datos del ejercicio 2019 y los confrontamos con los resultados referidos al año anterior, el número de procedimientos concursales se ha visto reducido en 18,2%, y encadena, de este modo, con la tendencia de descensos relativos, tras el registrado en el periodo 2014-2017. Esta caída resultaba especialmente intensa en el ámbito de Las Palmas, donde se ha registrado una tasa de variación negativa del 23,2%, frente al descenso más moderado, cifrado en un 9,8%, que reflejó esta misma estadística en el ámbito de Santa Cruz de Tenerife.

En términos absolutos, y según los datos oficiales referidos al último año, el 62,7% de las empresas canarias declaradas en concurso pertenecían a la provincia de Las Palmas, lo que sumaba un total de 69 unidades empresariales, frente a las 41 registradas en Santa Cruz de Tenerife



5.5. PRINCIPALES RESULTADOS.

En 2019, 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 las reestructuraciones empresariales como la adopción de medidas de carácter temporal de flexibilidad interna, de suspensiones de contrato y reducciones de jornada, cuando respondiesen por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificadas, garantizando en dichos procedimientos los derechos de los trabajadores.

Con carácter general cuatro son los aspectos esenciales de la reforma laboral en esta materia, a saber: la eliminación de la autorización administrativa previa, la concreción de una definición de qué debe entenderse 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.

En términos generales, en los supuestos de suspensión y de reducción de jornadas las modificaciones han sido: de 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 mayores 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

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS AFECTADAS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS 2012-2019 700 600 500 400 300 200 100 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019

BRÁFICO 5.5.1

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 suspensión 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.

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.

No obstante, 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 igualmente 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, se aprecia un incremento de 1.575 trabajadores más afectados por EREs en Canarias durante el año 2019 con respecto al año anterior, en sintonía con la evolución de la economía, con la tendencia a medio plazo del empleo y de la afiliación, y con la evolución del paro en Canarias, como telón de fondo.

Así, en el año 2019 el número de trabajadores afectados por extinción suman un total de 1.435 en las Islas Canarias, frente a los 440 trabajadores afectados en 2018. Entre ellos, 1.357 se asocian con el sector de servicios, siendo el transporte el más afectado con 458 trabajadores.

Es importante situar estos datos en un contexto de la orientación turística de la región y de los cambios globales que han podido afectar a la región en mayor medida que al conjunto nacional, como puede ser el avance de la salida de Reino Unido de la Unión Europea (Brexit), la quiebra de Thomas Cook y de terminadas lineas aéreas de bajo coste que operaban en Canarias y la situación de las economías de las que proceden los turistas del archipiélago.



Del mismo modo, se aprecia un aumento del número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo destinados a suspender temporalmente la relación laboral como medida de flexibilidad interna. En esta ocasión, el número de trabajadores afectados durante 2019 aumenta en 37,9% el dato registrado un año antes, hasta los 1.924 trabajadores; si bien se mantienen las suspensiones en el sector de hostelería que alcanzan los 1.601 trabajadores afectados, cifra similar a la registrada en 2018 cuando suponía el 89,1% de los expedientes de suspensión registrados.

Debemos contextualizar estos datos en el marco de una decisión inversión productiva orientada a garantizar la adaptación de un sector a la demanda y a mejorar la calidad alojativa y del empleo. 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 consonancia con el creciente número de razones técnicas y organizativas alegadas durante 2019, estos datos parecen indicar que el tejido productivo turístico de las Islas se está renovando de forma técnica y las empresas de hostelería tienen unas nuevas demandas de mano de obra especializada que pueda gestionar y utilizar las mejoras que ya se han empezado a desarrollar durante periodos anteriores.

En lo que se refiere a los trabajadores afectados por la reducción de jornada, prosiguiendo con la misma línea, se ha aumentado en un 283,3% con respecto al ejercicio precedente, con un carácter residual de 69 trabajadores frente a los 18 del año anterior.

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 2018 se vio afectada circunstancialmente por la situación descrita, derivada de la renovación de la estructura alojativa del Archipiélago, manteniendo una mayoría de expedientes suspensivos e iniciando una tendencia hacia el aumento de expedientes extintivos.

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, en la tercera la consolidación de la recuperación en la que se reducen todos los tipos de expedientes de regulación de

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS-NACIONAL. 2018-2019

CANARIAS	2018	2019	18-19
CANARIAS	2018	2019	10-19
Nº EMPRESAS	87	96	10,3
TRABAJADORES AFECTADOS	1.853	3.428	85,0
T.A. EXTINCIÓN	440	1.435	226,1
T.A. SUSPENSIÓN	1.395	1.924	37,9
T.A. REDUCCIÓN JORNADA	18	69	283,3
NACIONAL	2018	2019	18-19
NACIONAL Nº EMPRESAS	2018 2.076	2019 2.169	18-19
Nº EMPRESAS	2.076	2.169	4,5
Nº EMPRESAS TRABAJADORES AFECTADOS	2.076 72.896	2.169 88.927	4,5 22,0
Nº EMPRESAS TRABAJADORES AFECTADOS T.A. EXTINCIÓN	2.076 72.896 19.957	2.169 88.927 30.871	4,5 22,0 54,7

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

empleo y, en una última fase desde 2018 donde se atisban síntomas de ralentización de la economía que tienen una mayor afectación en Canarias con incrementos en el número de empresas afectadas y en los trabajadores afectados por expedientes de extinción, aspecto que se aprecia más levemente en el ámbito nacional, con un incremento de 22% de los trabajadores afectados por algún expediente de regulación de empleo y un aumento del 54,7% de los trabajadores afectados por expedientes de extinción.

Por su parte, en el comportamiento de la regulación de empleo en las Islas según la causa alegada, destacaron las causas organizativas, que afectaron a un total de 1.255 trabajadores a lo largo de 2019, un 36,6% de los trabajadores afectados, lo que se traduce en un aumento de 904% con respecto al resultado de 2018; y las causas técnicas, que derivaron en 1.011 expedientes de regulación en Canarias (29,5% del total), un descenso de 3,4% interanual.

Dentro de las causas técnicas, cabe la posibilidad de que se esté produciendo un proceso de digitalización de la economía, -principalmente del sector de hostelería-; 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.

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO, POR SECTORES ECONÓMICOS. 2018-2019. CANARIAS

	TOTALES			EXTINCIÓN			SUSPENSIÓN			REDUCCIÓN		
	2018	2019	Var. 18-19	2018	2019	Var. 18-19	2018	2019	Var. 18-19	2018	2019	Var. 18-19
Agricultura	37	46	24,3	14	46	228,6	23	0	-	18	0	-
Industria	107	24	-77,6	94	15	-84,0	12	2	-83,3	0	7	-
Construcción	51	20	-60,8	48	17	-64,6	3	3	0,0	1	0	-
Servicios	1.658	3.338	101,3	284	1.357	377,8	1.357	1.919	41,4	0	62	-

Fuente: Estadística de regulación de empleo. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Elaboración: Confederación Canaria de Empresario



En cuanto a las demás causas objetivas, las causas de producción experimentaron un aumento de 77% en el último año, con 616 empleados afectados (18% del total).

A continuación se sitúan las circunstancias económicas que afectaron a un total de 483 trabajadores, 180 trabajadores más que en el ejercicio anterior. Por su parte, el número de trabajadores afectados por causas de fuerza mayor llegó a 63 efectivos, lo que equivale a un aumento de 33 trabajadores más con respecto al ejercicio precedente.

Si atendemos a los datos según sectores de actividad, se aprecia que en la agricultura se contabilizó un total de 46 trabajadores afectados por algún tipo de Expediente de Regulación de Empleo en el transcurso de 2019, una cifra que resulta un 24,3% superior a la registrada en este mismo sector durante el ejercicio inmediatamente anterior, cuando estuvieron afectados 37 trabajadores.

Se observa un menor número de trabajadores afectados en la industria y en la construcción.

En la industria, se censaron 24 trabajadores afectados, de la rama de la "industria manufacturera", coincidiendo con el total de trabajadores afectados del sector, de los que 15 se vieron afectados por medidas de extinción de la relación laboral. En comparación con 2018, el sector industrial en su conjunto contabiliza una disminución de 77,6% de trabajadores afectados.

Por otro lado, el número de trabajadores asociados al ámbito de la construcción alcanzó los 20 afectados, un 60,8% 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 3.338 trabajadores incursos en algún Expediente de Regulación de Empleo en el balance de 2019, una cifra que resulta un 101,3% superior a la observada durante el pasado 2018, si bien se observa un crecimiento de los expedientes en extinción en la rama de la "Hostelería" y el "Transporte".

Como hemos dicho, el turismo en Canarias, pieza clave en el desarrollo económico de las Islas, ha tenido que sortear la quiebra de la compañía británica Thomas Cook y de determinadas lineas aéreas de bajo coste que operaban en Canarias, la indefinición del "Brexit" o un escenario económico global más débil.

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 3.428 trabajadores afectados por EREs en Canarias, el 81,1% 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 siete 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 significativo 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, 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 18,2%, con respecto al dato anterior, hasta los 90 concursos, lo que implica una vuelta a la tendencia de reducción en la cifra de procedimientos concursales.

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 adaptabilidad de la negociación colectiva mediante la modificación de la ultraactividad, entre otros.

En resumen, 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, la predictibilidad del marco regulatorio y la plena efectividad de los mecanismos de flexibilidad interna.

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, si bien los procesos de digitalización que se están viviendo pueden propiciar la desaparición de determinados puestos de trabajo y a la aparición de otros nuevos.