

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 2016** 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 sí 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. 2015-2016.
- 5.3. Expedientes de Regulación de Empleo. 2012-2016.
- 5.4. Procedimiento concursal en Canarias. 2007-2016.
- 5.5. Principales resultados.

5.2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. 2015-2016

Según la clasificación oficial de los distintos tipos de expedientes de regulación de empleo (ERE), 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.
- 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 11.393 empresas, que equivale a apenas un 8,4% de las empresas censadas por el Directorio Central de Empresas en Canarias a enero de 2016, 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 1.379 trabajadores por expedientes de regulación empleo durante el pasado año 2016.

Este dato resulta un 35,1% inferior al que se había registrado durante 2015, cuando el total de trabajadores afectados por algún tipo de expediente de regulación alcanzó los 2.125 trabajadores.

Del total de trabajadores afectados por un expedientes de regulación de empleo durante el pasado año, 386 fueron afectados por un expediente de extinción, 907 por uno de suspensión y 86 por reducción de Jornada laboral.

Tal y como puede observarse en la tabla 5.3.1, el número de trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo en Canarias se ha reducido en todas las tipologías de ERE, aunque el descenso resultó especialmente intenso en los expedientes por reducción de jornada, que el pasado año afectaron a un 70,7% menos de trabajadores que los registrado durante el ejercicio anterior.

Los trabajadores afectados por expedientes de suspensión se redujeron en un 33,7%, al tiempo que los trabajadores afectados por expedientes extintivos se aminoraron en un 16,6 por ciento.

En el conjunto del país, el número de trabajadores afectados por algún procedimiento también se ha visto reducido, aunque a un ritmo más moderado, al reducirse en un 13,9% en comparación con el ejercicio precedente.

En términos absolutos, este descenso equivale a 13.943 trabajadores menos que los afectados por algún tipo de expediente durante 2015.

Atendiendo a la tipología de expediente, y en línea con lo que sucedía en el caso de Canarias, el número de trabajadores se reducía en los distintos tipos de expedientes aunque con especial intensidad en aquellos casos que regulaban una reducción de la jornada laboral, donde se observó un descenso del 37,2 por ciento en el último año.

REGULACIONES DE EMPLEO. TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL. CANARIAS-NACIONAL. 2015-2016

	CANARIAS			NACIONAL		
	2015	2016	VAR. 15-16	2015	2016	VAR. 15-16
TRAB. AFECTADOS	2.125	1.379	-35,1	100.522	86.579	-13,9
T.A. EXTINCIÓN	463	386	-16,6	24.572	24.348	-0,9
T.A. SUSPENSIÓN	1.368	907	-33,7	62.298	53.658	-13,9
T.A. RED.JORNADA	294	86	-70,7	13.652	8.570	-37,2

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

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.2.1

También disminuyó el número de trabajadores que se vieron afectados por expedientes de suspensión de la relación laboral, donde se registró un descenso del 13,9%, así como los trabajadores objeto de despido colectivo, que se vieron aminorados en un 0,9 por ciento.

Por comunidades autónomas, observamos cómo Madrid destaca como la región donde más trabajadores se vieron afectados por algún procedimiento de regulación de empleo durante el pasado año, al contabilizar 13.723 trabajadores.

Le siguieron Cataluña y Aragón, donde los expedientes tramitados afectaron a 11.426 trabajadores y 11.028 trabajadores, respectivamente, además de la Comunidad Valenciana y País Vasco, donde los datos de 2016 cifran en más de 8.000 el número de trabajadores que se vieron incurso en algún expediente de regulación.

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CCAA. 2015-2016

CCAA	2015	2016	VAR. 15-16
Andalucía	5.976	6.657	11,4
Aragón	12.823	11.028	-14,0
Asturias	4.334	4.196	-3,2
Baleares	855	1.110	29,8
Canarias	2.125	1.379	-35,1
Cantabria	2.509	3.057	21,8
Castilla-La Mancha	10.148	4.881	-51,9
Castilla-León	1.114	785	-29,5
Cataluña	13.375	11.426	-14,6
Ceuta y Melilla	42	82	95,2
Com. Valenciana	8.861	8.257	-6,8
Extremadura	1.683	512	-69,6
Galicia	6.615	6.686	1,1
La Rioja	520	481	-7,5
Madrid	16.351	13.723	-16,1
Murcia	632	737	16,6
Navarra	4.048	3.238	-20,0
País Vasco	8.511	8.341	-2,0
NACIONAL	100.522	86.576	-13,9

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.2.2

Comparando estos resultados con los que se habían registrado durante el ejercicio anterior, observamos que, de manera generalizada, ha disminuido el número de trabajadores afectados en todas las regiones, a excepción de Ceuta y Melilla, donde aumentó el número de trabajadores afectados en más de un 95,2 por ciento, además de Baleares y Cantabria, donde el número de trabajadores afectados durante 2016 superó en más de un 20% el dato del año anterior.

Este dato también aumentó, aunque de manera más moderada, en regiones como Murcia, Andalucía, y Galicia, donde se registraron avances relativos del orden del 16%, en el primer caso, 11,4, en el segundo y de un 1,1%, en el caso de Galicia.

Por el contrario, el resto de las regiones anotaron descensos anuales intensos, que alcanzaron incluso el 69,6% en Extremadura, y el 51,9% en Castilla-La Mancha, colocándose Canarias como la tercera Comunidad Autónoma con mayor descenso (35,1%).

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 rama de actividad, la causa alegada o el tamaño de la empresa, en el conjunto del territorio nacional, 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 han visto afectados un total de 1.531 trabajadores por ERE a lo largo de 2016, un 7,9% menos que en el año anterior, cuando estuvieron afectados 1.663 trabajadores.

En el sector industrial se censaron 46.609 trabajadores afectados, la gran mayoría dentro de la rama de la industria manufacturera, donde estaban adscritos más del 95% de los trabajadores afectados por un ERE en este sector, lo que suma un total de 44.514 trabajadores.

En comparación con el dato del año anterior, el conjunto de la industria contabiliza un descenso relativo del número de trabajadores afectados del 6,9 por ciento.

Por su parte, el número de trabajadores afectados en el sector de la construcción en el conjunto del país alcanzó los 6.670 efectivos, lo que supone un 12,9% menos que en el año anterior.

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO, POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD 2015-2016. TOTAL NACIONAL

	TOTALES			EXTINCIÓN			REDUCCIÓN			SUSPENSIÓN		
	2015	2016	VAR 15-16	2015	2016	VAR 15-16	2015	2016	VAR 15-16	2015	2016	VAR 15-16
Agricultura	1.663	1.531	-7,9	301	184	-38,9	56	26	-53,6	1.306	1.321	1,1
Industria	50.070	46.609	-6,9	6.477	7.350	13,5	4.513	2.956	-34,5	39.080	36.303	-7,1
Industrias extractivas	1.856	1.791	-3,5	204	155	-24,0	71	38	-46,5	1.581	1.598	1,1
Ind. Manufacturera	47.845	44.514	-7,0	6.070	7.137	17,6	4.429	2.859	-35,4	37.346	34.518	-7,6
Energía	100	202	102,0	96	5	-94,8	3	39	1200,0	1	158	15.700,0
Agua	269	88	-67,3	107	39	-63,6	10	20	100,0	152	29	-80,9
Construcción	7.655	6.670	-12,9	1.608	2.223	38,2	711	482	-32,2	5.336	3.965	-25,7
Servicios	41.134	31.766	-22,8	16.186	14.591	-9,9	8.372	5.106	-39,0	16.576	12.069	-27,2
Comercio	11.474	7.413	-35,4	4.321	3.718	-14,0	2.686	1.260	-53,1	4.467	2.435	-45,5
Transporte	4.010	4.162	3,8	1.597	1.587	-0,6	108	585	441,7	2.305	1.990	-13,7
Hostelería	5.222	3.466	-33,6	934	1.081	15,7	995	204	-79,5	3.293	2.181	-33,8
Información y com.	2.537	1.995	-21,4	1.265	1.505	19,0	385	414	7,5	887	76	-91,4
Actividades financ y seg	3.864	2.938	-24,0	3.779	1.502	-60,3	39	53	35,9	46	1.383	2.906,5
Actividades inmob.	208	118	-43,3	105	70	-33,3	80	29	-63,8	23	19	-17,4
Actividades profesionales	4.593	4.617	0,5	1.163	1.971	69,5	1.837	1.174	-36,1	1.593	1.472	-7,6
Actividades administ.	4.082	3.483	-14,7	1.462	1.609	10,1	467	379	-18,8	2.153	1.495	-30,6
Admón pública	0	107	-	0	105	-	0	0	-	0	2	-
Educación	1.149	1.026	-10,7	368	493	34,0	382	268	-29,8	399	265	-33,6
Actividades sanitarias	1.185	672	-43,3	498	331	-33,5	495	207	-58,2	192	134	-30,2
Act. Artísticas	1.194	632	-47,1	378	206	-45,5	315	55	-82,5	501	371	-25,9
Otros servicios	1.611	1.135	-29,5	316	413	30,7	581	476	-18,1	714	246	-65,5
Act. hogares	-	2	-	-	0	-	-	2	-	-	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. 2015-2016 TOTAL NACIONAL

	2015	2016	VAR. 14-15
Según acuerdo entre las partes			
Con acuerdo	88.124	76.499	-13,2
Sin acuerdo	12.398	10.077	-18,7
Según tipo de medida			
Extinción	24.572	24.348	-0,9
Suspensión	62.298	53.658	-13,9
Reducción	13.652	8.570	-37,2
Según causa alegada			
Económicas	47.471	38.004	-19,9
Técnicas	2.034	2.704	32,9
Organizativas	9.507	10.465	10,1
De producción	39.870	33.889	-15,0
Fuerza mayor	1.640	1.514	-7,7
Según tamaño de empresa			
1-9 trabajadores	11.292	7.560	-33,0
10-24 trabajadores	14.051	10.423	-25,8
25-49 trabajadores	10.406	9.717	-6,6
50-249 trabajadores	28.986	21.924	-24,4
250-499 trabajadores	7.535	8.806	16,9
500-999 trabajadores	6.577	4.528	-31,2
1000-4999 trabajadores	9.587	12.718	32,7
más de 5000 trabajadores	12.088	10.900	-9,8

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.2.4

En el conjunto de actividades del sector servicios se vieron afectados un total de 31.766 trabajadores en el balance de 2016, una cifra que resulta un 22,9% inferior a la observada durante el ejercicio inmediatamente anterior.

De esta manera, el sector servicios destaca por su incidencia relativa, como el sector donde más se redujo el número de trabajadores afectados por ERE durante el pasado ejercicio.

Gran parte de los efectivos sujetos a expedientes de regulación de empleo en los servicios se encontraban afectos a dos ramas de actividad, "Comercio", con 7.413 trabajadores afectados, seguidos de "Actividades profesionales" y "Transportes", donde se vieron afectados más de 4.000 trabajadores durante el pasado año.

Según la **causa alegada**, en términos absolutos resultó superior el número de trabajadores afectados por causas económicas, pues 2016 se vieron afectados 38.004 trabajadores, lo que representa un 43,9% del total de trabajadores afectados por algún expediente de regulación de empleo, aunque resulta necesario matizar que este dato implica un descenso del 19,9% en comparación con el registrado un año antes.

Se entiende 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.

Tras las causas económicas se situarían las causas de producción que incidieron sobre 33.889 trabajadores, lo que supone un 15,0% menos que en el ejercicio anterior.

A este respecto, las causas de producción suceden cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Por el contrario, los expedientes motivados por causas técnicas y organizativas experimentaron un crecimiento durante el pasado año.

En el primero de los casos, los datos oficiales cifraron en 2.704 el número de trabajadores afectados, lo que supone un incremento del 32,9% en comparación con el dato de 2015.

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.

El número de trabajadores afectados por causas organizativas se incrementó en un 10,1% hasta contabilizar un total de 10.465 trabajadores.

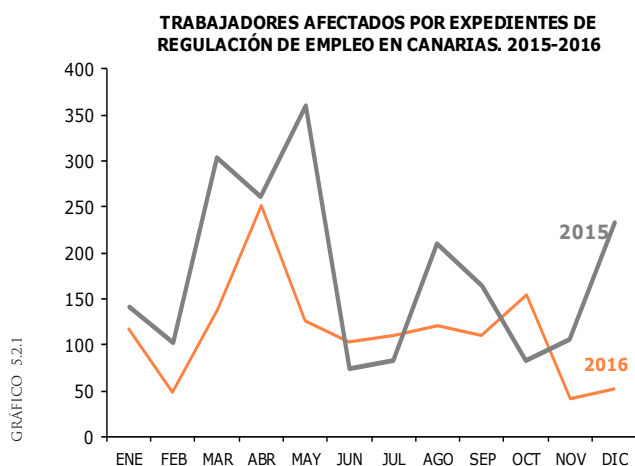
Se entiende causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Por su parte, aquellos expedientes motivados por causas de fuerza mayor afectaron a 1.514 trabajadores, un 7,7% menos que los contabilizados durante el ejercicio precedente.

En función del **número de trabajadores** de cada empresa, las empresas de menos de 9 trabajadores comunicaron expedientes de regulación de empleo que afectaron a un total de 7.560 trabajadores, un 33,0% menos que en 2015.

Por otra parte, 10.423 efectivos pertenecían a empresas con entre 10 y 24 trabajadores, un 25,8% menos que durante el ejercicio anterior; 9.717 trabajadores ejercían su actividad en empresas comprendidas entre los 25 y los 49 trabajadores, un 6,6% por debajo de la cifra de 2015; y en las empresas de entre 50 y 249 trabajadores se vieron afectados un total de 21.924 efectivos, un 24,4% menos que en el año anterior.

Entre las empresas de mayor tamaño, en aquellas comprendidas entre los 250 y 499 trabajadores se registraron un total de 8.806 efectivos afectados, un 16,9% más que en el ejercicio precedente; las empresas entre 500 y 999 trabajadores cuantificaron un descenso, cifrado, en esta ocasión, en un 31,2% hasta los 4.528 trabajadores; en las unidades empresariales comprendidas entre los 1.000 y los 4.999 trabajadores se vieron afectados 12.718 empleados, un 32,7% más que en el año anterior.



Si analizamos con detenimiento, los descensos más intensos parecen haberse concentrado durante la primera mitad del ejercicio.

No en vano, entre enero y junio de 2016 se vieron afectados 785 trabajadores por algún procedimiento de regulación de empleo en Canarias, 458 trabajadores menos que los registrados durante ese mismo periodo del año 2015.

Haciendo un recorrido por los datos de cada mes, podemos apreciar que en los meses de abril y octubre se vieron afectados un mayor número de trabajadores por algún tipo de procedimiento, alcanzando los 252 efectivos en el primer caso, y los 155 en el segundo.

En cambio, en los meses centrales del febrero, noviembre y diciembre, se registraron los mínimos del año, al registrar menos de siempre por debajo de los 53 trabajadores.

En las empresas de más de 5.000 trabajadores se registró un descenso en el número de trabajadores afectados del 9,8% con respecto a 2015, para un total de 10.900 trabajadores afectados.

Retomando la estadística de Canarias, podemos observar cómo el número de expedientes de regulados resultaba, por lo general, inferior a los comunicados durante el año anterior en todos los meses del año, con la excepción de los meses de junio, julio y octubre.

ESTADÍSTICA DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN CANARIAS. 2015

	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
TRABAJADORES AFECTADOS	141	102	304	261	360	75	83	210	165	83	107	234	2.125
T.A. EXTINCIÓN	103	6	41	26	66	24	20	101	1	40	5	30	463
T.A. SUSPENSIÓN	27	47	219	221	280	45	48	108	159	40	2	172	1.368
T.A. RED.JORNADA	11	49	44	14	14	6	15	1	5	3	100	32	294

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

*Según metodología del Gobierno de Canarias

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. 2012-2016.

Procedemos a realizar una comparativa en el quinquenio 2012-2016, 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 alcanzó los mayores niveles de la serie, si bien durante los cuatro años siguientes hasta 2016, se han registrado progresivos descensos. Un comportamiento que resulta perfectamente extrapolable a la evolución que también ha experimentado el conjunto del Estado.

Así, el balance acumulado del periodo comprendido entre 2012 y 2016 arroja un saldo negativo, pues el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo durante el pasado año resulta un 87,6% 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 persiguen medidas extintivas, el número de trabajadores afectados se ha visto aminorado en un 88,7%, pasando de los 3.429 trabajadores que se contabilizaban durante 2012, a los 386 trabajadores a finales de 2016.

Por su parte, el número de trabajadores afectados por algún tipo de medida suspensiva se ha reducido en un 80,1% durante el intervalo temporal considerado, pasando de 4.551 trabajadores en 2012, a 907 al cierre del pasado año.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS 2012-2016

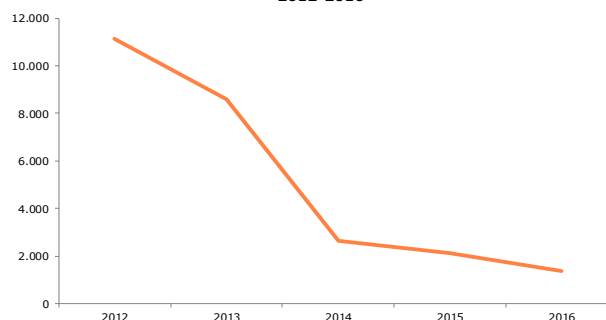


GRÁFICO 5.3.1

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 y del empleo y afiliación, sino también en el volumen de afectados por procedimientos de regulación de empleo. Así, 2016 confirma el descenso que se viene produciendo desde 2012 en los citados procedimientos.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO CANARIAS. 2012-2016

	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

TASAS DE VARIACIÓN (%)

	Nº EMPRESAS	TRABAJ. AFECTADOS	T.A. EXTINCIÓN	T.A. SUSPENSIÓN	T.A. RED. JORNADA
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
12-16	-83,2	-87,6	-88,7	-80,1	-97,3

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. NACIONAL. 2012-2016

	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

TASAS DE VARIACIÓN (%)

	Nº EMPRESAS	TRABAJ. AFECTADOS	T.A. EXTINCIÓN	T.A. SUSPENSIÓN	T.A. RED. JORNADA
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
12-16	-85,5	-82,1	-70,6	-82,2	-91,4

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.3.2

Estos efectos pueden observarse en la comparación entre 2012 y 2016 en el ámbito nacional, donde se observa cómo el número de trabajadores afectados por algún tipo de expediente de regulación de empleo se ha reducido en un 82,1 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 86.579 asalariados, lo que implica 396.734 trabajadores menos que los que se veían afectados por estas mismas medidas en el ejercicio 2012.

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO SEGÚN CCAA. 2012 - 2016

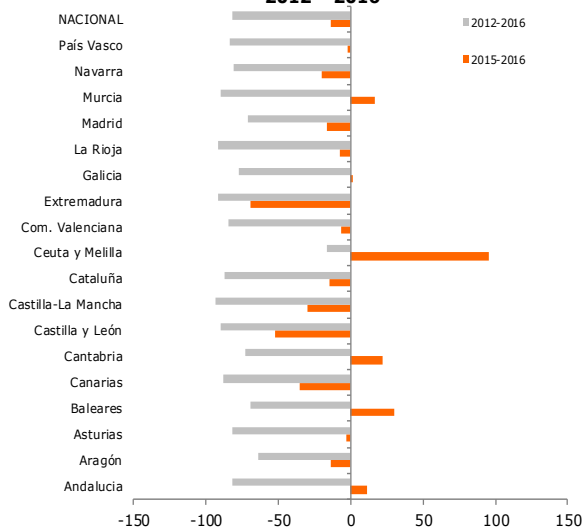


GRÁFICO 5.3.2

En este intervalo, las comunidades que han presentado un descenso más intenso ha sido Castilla - La Mancha, donde el número de trabajadores afectados se ha visto reducido en más de un 93 por ciento, en esos años.

Le siguen los descensos, también destacados, que han registrado otras regiones como Extremadura y La Rioja, donde se ha contabilizado caídas relativas superiores al 91 por ciento.

Por otro lado, se observa una tendencia decreciente similar en el periodo 2012-2016, tanto en Canarias como en el Estado, si bien los trabajadores afectados por medidas extintivas tiene una mayor reducción en el archipiélago, (87,6% frente al 82,1%).

Desglosándolo por medidas, hay 18 puntos porcentuales de diferencia en el descenso de medidas extintivas en Canarias con respecto al ámbito nacional (88,7% frente a 70,6%). La diferencia de la reducción de jornada también tiene una diferencia porcentual de 6 puntos porcentuales (97,3% frente a 91,4%) y, únicamente, los trabajadores afectados por una suspensión de contrato presentan un mejor comportamiento, aunque sea leve, en el ámbito nacional que en Canarias. (82,2% frente a 80,1%).

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS - NACIONAL Var. interanual 2012-2016

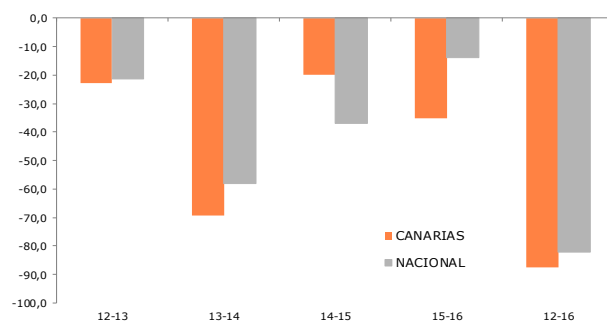


GRÁFICO 5.3.3

Esto es, en los últimos cinco 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. 2007-2016

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 2007-2016

	CANARIAS	SANTA CRUZ LAS PALMAS 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	106	48	58	4.080
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	-27,4	-44,8	-1,7	-20,0
07-16	562,5	380,0	866,7	295,0

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 lque 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 2016.

Según los datos oficiales, mientras que en el año 2007 se habían declarado en concurso 16 empresas, al cierre de 2016 el número de procedimientos se eleva afectando a 106 unidades empresariales, lo que implica un incremento destacado, en el conjunto del periodo de crisis, del 562,5 por ciento.

Este avance refleja un ritmo de crecimiento ciertamente destacado en clara sintonía con la agudización de los efectos de una crisis, que afectaron con especial incidencia sobre las fuentes de financiación de las empresas.

No obstante, si nos centramos en los datos del pasado ejercicio y los confrontamos con los resultados referidos al año 2015, el número de procedimientos concursales se reduce en un 27,4%, y encadena, de este modo, tres años consecutivos de descensos relativos, tras el registrado en 2014.

Esta caída resultaba especialmente intensa en el ámbito de Las Palmas, donde se ha registrado una tasa de variación negativa del 44,8%, frente al descenso más moderado, cifrado en un 1,7% 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 45,3% de las empresas canarias declaradas en concurso pertenecían a la provincia de Las Palmas, lo que sumaba un total de 48 unidades empresariales, frente a las 58 registradas en Santa Cruz de Tenerife.

5.5. PRINCIPALES RESULTADOS.

La Reforma Laboral de 2012 generó un punto de inflexión en materia de regulación de empleo. En el periodo previo a dicha reforma, desde la presentación del expediente de regulación de empleo hasta la autorización del mismo, existían múltiples trámites de gran complejidad en los que se introducían elementos, requisitos, condiciones y trámites que complicaban en exceso la culminación del procedimiento que terminaba con una resolución administrativa que autorizaba o desestimaba el Expediente de regulación de Empleo presentado.

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 y la suspensión de contratos y reducción de jornada y, establece un marco legal que garantiza los derechos de los trabajadores basado en la consulta de los trabajadores y en la intervención administrativa, que no desaparece.

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 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.

De todos ellos, la supresión de la autorización administrativa para los despidos colectivos y la suspensión de contratos y reducción de jornada y su sustitución por una comunicación a la autoridad laboral es el aspecto que incide de manera esencial en el procedimiento, que pierde carga administrativa, si bien contiene un conjunto de formalidades y garantías exigibles para la correcta adopción por parte de las empresas de las medidas laborales de despido colectivo y de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de

fuerza mayor, en aras de salvaguardar, en todo momento, los derechos de los trabajadores.

La reforma laboral de 2012 pretende, de esta manera, mejorar la eficiencia del mercado de trabajo, al permitir al empresario la utilización de los instrumentos adecuados para poder acometer reestructuraciones empresariales o adoptar medidas temporales de flexibilidad interna cuando sea necesario por existir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, garantizando, al mismo tiempo, los derechos de los trabajadores mediante una regulación detallada de los aspectos que hay que llevar a cabo.

El desarrollo de la Ley 3/2012 vino establecida por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

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.

Así, 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.

No obstante, haciendo una valoración de los datos, los trabajadores que se han visto afectados por ERES de extinción de la relación de trabajo han descendido en Canarias en un 16,6% durante el pasado año 2016, manteniendo la sintonía del comportamiento económico general, con incrementos interanuales también del empleo, de la afiliación y un descenso del paro tanto en Canarias como en el conjunto del Estado.

Así, los datos que arrojan las estadísticas confirman la tendencia iniciada en 2013 de creación de empleo, de mayor registro de contratos y de menor registro de Expediente de Regulación de Empleo, que vienen acompañado de un descenso en el uso de herramientas de flexibilidad interna en la empresa como los ERES de suspensión de la relación laboral y de reducción de jornada

Esto es, la situación ha variado sustancialmente con respecto a años anteriores, cumpliéndose las diferentes fases que van desde la crisis a la recuperación económica:

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS 2012-2016

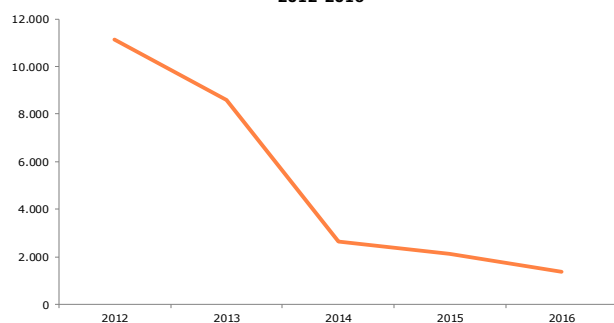


GRÁFICO 5.5.1

-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.

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

Conocemos, asimismo, la evolución de estos expedientes por causa alegada sólo a nivel nacional y no de Canarias, lo que puede limitar el análisis al no poder comparar ambos ámbitos espaciales.

Así, destacaron sobre todas las demás, las causas económicas, que afectaron a un total de 38.007 trabajadores a lo largo de 2016, un 43,9% de los trabajadores afectados. No obstante, esta cifra resulta un 19,9% inferior a la registrada en 2016.

En cuanto a las demás causas objetivas, destacaron las causas de producción, que afectaron a un total de 33.889 trabajadores, un 15,0% menos que en el ejercicio anterior; seguidas de las circunstancias organizativas, con 10.465 trabajadores afectados, aunque en este caso experimentaron un avance del 10,1% en el último año.

También aumentaron el número de trabajadores afectados por causas técnicas, que superaron en un 32,9% el dato del año anterior, si bien este segmento de población representa un 3,1% del total de trabajadores afectados por EREs durante 2016.

El número de trabajadores afectados por causas de fuerza mayor experimentaron un descenso del 7,7 por ciento.

La misma limitación la tenemos en la estadística por sectores, disponiendo únicamente de los datos nacionales.

Comenzando por la agricultura, esta contabiliza un total de 1.531 trabajadores afectados por algún tipo de Expediente de Regulación de Empleo a lo largo de 2016, una cifra que resulta un 7,9% inferior a la registrada en este mismo sector durante el ejercicio inmediatamente anterior, cuando estuvieron afectados 1.663 trabajadores.

Mientras, en la industria se censaron 46.609 trabajadores, la gran mayoría encuadrados dentro de la rama de la "industria manufacturera", con un total de 44.514 trabajadores afectados. En comparación con 2015, la industria en su conjunto contabiliza un descenso relativo del número de afectados por ERE del 7,0 por ciento.

**EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.
CANARIAS - NACIONAL 2015-2016**

CANARIAS	2015	2016	15-16
Nº EMPRESAS	116	102	-12,1
TRABAJADORES AFECTADOS	2.125	1.379	-35,1
T.A. EXTINCIÓN	463	386	-16,6
T.A. SUSPENSIÓN	1.368	907	-33,7
T.A. REDUCCIÓN JORNADA	294	86	-70,7
NACIONAL	2015	2016	15-16
Nº EMPRESAS	5.675	3.999	-29,5
TRABAJADORES AFECTADOS	100.522	86.579	-13,9
T.A. EXTINCIÓN	24.572	24.348	-0,9
T.A. SUSPENSIÓN	62.298	53.658	-13,9
T.A. REDUCCIÓN JORNADA	13.652	8.570	-37,2

* Dado que en el año 2007, esta variable tomaba valor nulo, la variación interanual en este caso no tiene un valor relativo definido.

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

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.5.2

Desciende también, incluso con una intensidad mayor, el número de trabajadores asociados al sector de la construcción, donde se contabilizaron 6.670 afectados, un 12,9% menos que los contabilizados durante 2015.

Mientras, en el conjunto de actividades desarrolladas en el entorno de los servicios contabilizaron un total de 31.766 trabajadores incurso en algún Expediente de Regulación de Empleo en el balance de 2016, una cifra que resulta un 22,8% inferior a la observada durante el ejercicio inmediatamente anterior.

Llegados a este punto, podemos concluir la normativa laboral en nuestro país sufría una excesiva rigidez en la regulación de las condiciones internas de trabajo que restringían la modernización y capacidad de adaptación de las empresas y que, transcurridos 4 años desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, esta última reforma ha tenido más impacto que las anteriores, si bien es susceptible de mejoras y profundizaciones.

Resulta también reseñable la capacidad de diálogo y de acuerdo existente en el trámite de consultas en el seno de la empresa, ya que de los 86.576 trabajadores afectados, el 88,3% alcanzaron un acuerdo con la empresa.

TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO, POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD 2015-2016. TOTAL NACIONAL

	TOTALES			EXTINCIÓN			REDUCCIÓN			SUSPENSIÓN		
	2015	2016	VAR 15-16	2015	2016	VAR 15-16	2015	2016	VAR 15-16	2015	2016	VAR 15-16
Agricultura	1.663	1.531	-7,9	301	184	-38,9	56	26	-53,6	1.306	1.321	1,1
Industria	50.070	46.609	-6,9	6.477	7.350	13,5	4.513	2.956	-34,5	39.080	36.303	-7,1
Construcción	7.655	6.670	-12,9	1.608	2.223	38,2	711	482	-32,2	5.336	3.965	-25,7
Servicios	41.134	31.766	-22,8	16.186	14.591	-9,9	8.372	5.106	-39,0	16.576	12.069	-27,2

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.5.1

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

En este sentido, los datos oficiales que al respecto confecciona el Instituto Nacional de Estadística, viene a poner de manifiesto que desde que se iniciara la crisis, en el año 2007, por tercer año se produce un descenso de este tipo de procedimientos.

En concreto, durante el pasado año 2016, el número de procedimientos declarados en concurso de acreedores se redujo en un 27,4 por ciento.

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 conllevan inseguridad jurídica para las empresas, por lo que es necesario introducir algunas mejoras para poder generar seguridad jurídica y conseguir que los mecanismos de flexibilidad interna sean plenamente efectivos.

