

## 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 2018** 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. 2017-2018*

5.3. *Expedientes de regulación de empleo. 2012-2018*

5.4. *Procedimiento concursal en canarias. 2007-2018*

5.5. *Principales Resultados*

## 5.2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. 2017-2018

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 -en este caso la Directiva 98/59/CE art. 1.1 establece además del límite anteriormente reseñado, uno inferior de más de 20 empleados; no obstante, éste último no ha sido traspuesto al Estatuto de los Trabajadores, por lo que no se considera para la realización del estudio-.
- El 10% de la plantilla, al menos, en aquellas empresas que registren entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 ó más trabajadores para aquellas empresas con una plantilla superior a 300 personas.

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

Por tanto, en Canarias, el segmento empresarial que potencialmente podían acogerse a procesos de regulación colectiva del empleo ascendería a 12.654 empresas, que equivale a apenas un 8,66% de las 146.126 empresas censadas por el Directorio Central de Empresas en Canarias a diciembre de 2018, 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.

Sentadas estas premisas, y atendiendo a los datos oficiales que publica el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en Canarias se vieron afectados 1.853 trabajadores por EREs durante el pasado año 2018.

Este dato resulta un 7,3% inferior al que se había registrado durante 2017, cuando el total de trabajadores afectados por algún tipo de expediente de regulación alcanzó los 1.999 trabajadores.

Si entramos a analizar con mayor detalle este dato, se observa una ralentización en número de trabajadores afectados por suspensión de la relación laboral que repuntaba en el 2017 debido al comienzo de la ejecución de diversas tareas de rehabilitación hotelera. En este sentido, bajo este epígrafe se encuadraron 1.395 trabajadores durante 2018, un 13,78% menos que los contabilizados durante el ejercicio precedente, de los que 1.243 (un 89,1% de los expedientes suspensivos) corresponden a la rama de la hostelería, que disminuyó un 0,6% en la cifra de trabajadores afectados por suspensión.

En cambio, el número de trabajadores afectados por medidas de extinción aumentó un 40,13%, durante el pasado año, sumando un total de 440 trabajadores, al tiempo que los trabajadores afectados por reducción de jornada laboral disminuyeron un 73,13% con respecto al dato de 2017, hasta contabilizar un total de 18 trabajadores en el conjunto del año, teniendo un carácter claramente residual.

### REGULACIONES DE EMPLEO. TASAS DE VARIACIÓN INTERANUAL. CANARIAS-NACIONAL. 2017-2018

	CANARIAS			NACIONAL		
	2017	2018	VAR% 17-18	2017	2018	VAR% 17-18
<b>TRAB. AFECTADOS</b>	1.999	1.853	-7,3	57.497	72.896	26,8
<b>T.A. EXTINCIÓN</b>	314	440	40,1	20.813	19.957	-4,1
<b>T.A. SUSPENSIÓN</b>	1.618	1.395	-13,8	28.257	49.329	74,6
<b>T.A. RED.JORNADA</b>	67	18	-73,1	8.427	3.610	-57,2

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social  
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

En el conjunto del país, el número de trabajadores afectados por algún procedimiento de regulación de empleo se ha aumentado en un 26,8% en comparación con el ejercicio precedente, hasta alcanzar un total de 72.896 trabajadores. En términos absolutos, este aumento equivale a 15.399 trabajadores más que los afectados por algún tipo de expediente durante 2017.

Atendiendo a la tipología de expediente, el número de trabajadores afectados por expediente de regulación de empleo por reducción de jornada ha descendido en un 57,16% desde el año 2017. Del mismo modo, los trabajadores afectados por la extinción de empleo fueron ligeramente menores que en el 2017, reduciéndose en un 4,1%. Por tanto, el aumento del número total de trabajadores afectados por expediente de regulación de empleo se explica por el intenso repunte del número de trabajadores afectados por suspensión. En el 2018 se incrementan los trabajadores afectados por suspensión en un 74,57% con respecto al año anterior a nivel nacional.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CCAA. 2017-2018**

CCAA	2017	2018	VAR% 17-18
Andalucía	4.683	4.001	-14,6
Aragón	2.450	1.961	-20,0
Asturias	2.642	3.295	24,7
Baleares	675	1.127	67,0
<b>Canarias</b>	<b>1.999</b>	<b>1.853</b>	<b>-7,3</b>
Cantabria	2.027	694	-65,8
Castilla y León	3.811	2.692	-29,4
Castilla-La Mancha	2.099	855	-59,3
Cataluña	6.105	6.685	9,5
Ceuta y Melilla	45	34	-24,4
Com. Valenciana	5.212	18.105	247,4
Extremadura	823	534	-35,1
Galicia	3.339	6.083	82,2
La Rioja	149	232	55,7
Madrid	13.167	11.857	-9,9
Murcia	404	959	137,4
Navarra	3.189	8.580	169,0
País Vasco	4.678	3.439	-26,5
<b>NACIONAL</b>	<b>57.497</b>	<b>72.986</b>	<b>26,9</b>

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.2.2

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 5.212 trabajadores afectados en el año 2017 hasta contabilizar 18.015 trabajadores en el 2018, un aumento de más de 245%.

Por detrás le siguen Madrid que ha llegado a reducir casi en un 10% los trabajadores afectados con una cifra de 11.857. Navarra aparece

tercero en este ranking, pasando de 3.189 trabajadores afectados en el año 2017 hasta los 8.580 trabajadores, una variación de 169%. Le siguen Cataluña, donde aumentan los afectados en un 9,5%, llegando a los 6.685 trabajadores en 2018.

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, Cantabria, Castilla-La Mancha y Murcia. Sólo en Murcia y en La Rioja han llegado a superar su número de trabajadores afectados por Expedientes de regulación de empleo del año anterior. A continuación, le seguirían Las Islas Baleares y Las Islas Canarias, donde no se llegaría a los dos millares de trabajadores.

Además de las regiones anteriormente mencionadas donde existe una tendencia al alza en el número de trabajadores afectados (Valencia, Cataluña, La Rioja, Navarra y Murcia) el aumento de afectados también ha sido notable en Galicia, Baleares y Asturias durante el 2018.

Es necesario destacar las comunidades autónomas donde más se ha venido reduciendo la cifra de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo durante el 2018: Cantabria con una reducción de 65,8% y Castilla La Mancha que disminuye en 59,3% con respecto al año anterior.

Comparando estos resultados con los que se habían registrado durante el 2017, 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 2017 y otros grupos su tendencia al alza durante el 2018.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO, POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD. CANARIAS. 2017-2018.**

	TOTALES			EXTINCIÓN			REDUCCIÓN			SUSPENSIÓN		
	2017	2018	Var 17-18	2017	2018	Var 17-18	2017	2018	Var 17-18	2017	2018	Var 17-18
<b>Agricultura</b>	55	37	-32,7	0	14	-	0	18	-	55	23	-58,2
<b>Industria</b>	78	107	37,2	60	94	56,7	5	0	-100,0	13	12	-7,7
Industrias extractivas	0	0	-	0	0	-	0	1	-	0	0	-
Ind. Manufacturera	77	94	22,1	60	82	36,7	4	0	-100,0	13	12	-7,7
Energía	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Agua	1	13	1.200,0	0	12	-	1	0	-100,0	0	0	-
<b>Construcción</b>	27	51	88,9	13	48	269,2	10	1	-90,0	4	3	-25,0
<b>Servicios</b>	1.839	1.658	-9,8	241	284	17,8	52	0	-100,0	1.546	1.357	-12,2
Comercio	98	103	5,1	70	62	-11,4	12	17	41,7	16	40	150,0
Transporte	209	66	-68,4	11	61	454,5	1	1	0,0	197	3	-98,5
Hostelería	1.348	1.327	-1,6	93	79	-15,1	4	2	-50,0	1.251	1.243	-0,6
Información y com.	5	6	20,0	4	6	50,0	1	5	400,0	0	0	-
Actividades financ y seg	25	52	108,0	25	52	108,0	0	0	-	0	0	-
Actividades inmob.	8	5	-37,5	0	0	-	2	0	-100,0	6	4	-33,3
Actividades profesionales	68	2	-97,1	4	0	-100,0	29	1	-96,6	35	0	-100,0
Actividades administ.	14	11	-21,4	12	4	-66,7	2	2	0,0	0	7	-
Admón pública	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Educación	0	10	-	0	10	-	0	0	-	0	0	-
Actividades sanitarias	5	42	740,0	0	10	-	0	0	-	5	26	420,0
Act. Artísticas	55	34	-38,2	19	0	-100,0	0	6	-	36	34	-5,6
Otros servicios	4	0	-100,0	3	0	-100,0	1	0	-100,0	0	0	-
Act. hogares	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Act. organiz.	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.2.3

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

	2017	2018	VAR. 17-18
<b>Según acuerdo entre las partes</b>			
Con acuerdo	1.817	1.713	-5,7
Sin acuerdo	182	140	-23,1
<b>Según tipo de medida</b>			
Extinción	314	440	40,1
Suspensión	1.618	1.395	-13,8
Reducción	67	18	-73,1
<b>Según causa alegada</b>			
Económicas	737	303	-58,9
Técnicas	744	1.047	40,7
Organizativas	251	125	-50,2
De producción	151	348	130,5
Fuerza mayor	116	30	-74,1
<b>Según tamaño de empresa</b>			
1-9 trabajadores	52	128	146,2
10-24 trabajadores	234	139	-40,6
25-49 trabajadores	190	164	-13,7
50-249 trabajadores	843	915	8,5
250-499 trabajadores	281	111	-60,5
500-999 trabajadores	343	9	-97,4
1000-4999 trabajadores	30	323	976,7
más de 5000 trabajadores	26	64	146,2

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

TABLA 5.2.4

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 37 trabajadores a lo largo de 2018, un 32,7% menos que en el año anterior, cuando se contabilizaron 55 empleados.

En el sector industrial se anotaron 107, de los cuales 87,9% de afectados corresponden a actividades de manufacturas. Si comparamos esto con el dato del año anterior obtenemos un ascenso del número de trabajadores afectados desde 78 trabajadores en el 2017, o lo que es lo mismo, el conjunto del sector industrial contabiliza un ascenso relativo del número de trabajadores afectados del 37,2%.

Por su parte, el número de trabajadores afectados en el ámbito de la construcción en las Islas alcanzó los 51 efectivos, lo que supone un 88,88% más que en el año anterior.

La cantidad de trabajadores afectados en el conjunto del sector de servicios disminuyó en 9,8% en comparación con el dato observado durante el ejercicio 2017, registrando así un total de 1.658 expedientes de regulación, principalmente en la rama de la "Hostelería", en la que se vieron afectados 1.327 trabajadores durante el 2018.

**DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LOS ERES. CANARIAS. 2018**

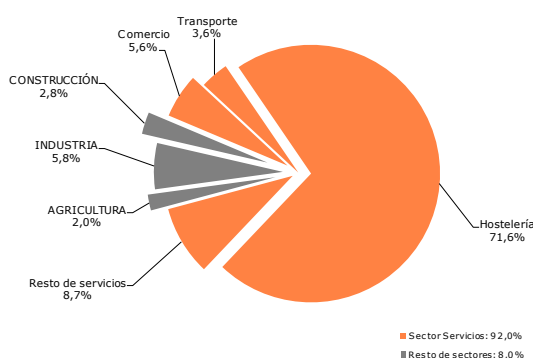


GRÁFICO 5.2.1

Por otro lado, según la causa alegada, en términos absolutos, resultó superior el número de trabajadores afectados por causas técnicas y por causas de producción, que juntos llegan a explicar un 75% de las causas de los expedientes en esta comunidad autónoma.

Las causas técnicas llegan a alcanzar un 40,7% más que en el año anterior, con 1.047 expedientes, lo que representa un 56,5% del total de trabajadores afectados por algún expediente de regulación de empleo. La causa alegada de producción es la segunda para este año en Canarias y ha experimentado un repunte desde el 2017, aumentando en un 130,5% durante el año 2018.

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 348 el número de trabajadores afectados (16,35% del total), lo que supone un incremento del 130,5% si lo comparamos con el dato de 2017. 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 303 trabajadores, un 58,9% menos que en periodo anterior, lo que hace que esta circunstancia haya perdido peso en las causas alegadas en Canarias, siendo superado con creces por las causas técnicas durante este año.

Entendemos que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En este sentido, la tendencia jurisprudencial viene estableciendo que la situación económica negativa de la empresa tiene que ponerse de

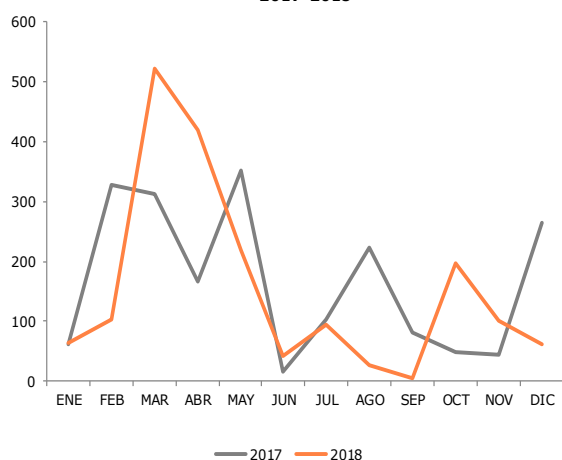
**TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE  
REGULACIÓN DE EMPLEO EN CANARIAS, POR MESES.  
2017-2018**


GRÁFICO 5.2.2

manifiesto en sus resultados, enumerándose una serie de supuestos constitutivos de tal situación, con carácter meramente ilustrativos.

A continuación, se sitúan las causas organizativas, que incidieron sobre 125 trabajadores (6,7% del total), lo que supone una reducción de 50,2% menos que en el ejercicio anterior.

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

Por su parte, aquellos expedientes motivados por causas de fuerza mayor afectaron a 30 trabajadores (1,6% del total), una bajada de 74,1% 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 128 trabajadores, un 146,2% más que en 2017. Por otra parte, 139 efectivos corresponden a empresas de entre 10 y 24 trabajadores, un 40,6% menos que durante el ejercicio anterior; 164 trabajadores ejercían su actividad en empresas con plantillas de entre los 25 y los 49 trabajadores, un 13,7% menos que la cifra del año precedente.

**ESTADÍSTICA DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN CANARIAS. 2017**

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

**ESTADÍSTICA DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN CANARIAS. 2018**

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

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social  
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

El 23,3% de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo salen de en empresas con menos de 50 trabajadores.

Si atendemos a las empresas de entre 50 y 249 trabajadores se vieron afectados un total de 915 efectivos, un 8,5% adicional en comparación con 2017. Este grupo de medianas empresas están relacionadas con un 49,4% 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 111 efectivos afectados, un 60,5% menos que en el ejercicio precedente; las empresas entre 500 y 999 trabajadores cuantificaron, en esta ocasión, una bajada de 97,4% hasta los 9 trabajadores; y en las unidades empresariales comprendidas entre los 1.000 y los 4.999 trabajadores se vieron afectados 323 empleados, un aumento muy significativo (977%) si lo comparamos con los 30 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 146,2% con respecto a 2017, con un montante total de 64 trabajadores.

Analizando ahora los resultados en términos mensuales, se observa que el número de trabajadores afectados durante 2018 resultó superior a los comunicados durante 2017 en los meses de enero, marzo, abril, mayo, junio, octubre y noviembre. Se aprecia que los incrementos más intensos tuvieron lugar durante los meses marzo y abril, cuando se vieron afectados 941 trabajadores por algún procedimiento de regulación de empleo, 463 más que los registrados en el mismo periodo del año 2017.

Atendiendo a los datos correspondientes a cada mes, se pone de manifiesto que, a diferencia de años anteriores donde los meses de febrero y mayo presentaron las mayores cifras de trabajadores afectados por algún tipo de procedimiento de regulación, en 2018 son marzo y abril los meses que más expedientes generan, un 50,8% del total anual. Se trata de una intensa anomalía al comparar con años anteriores, teniendo en cuenta que coincide con periodos picos en la afluencia de turistas.

Por el contrario, los mínimos del año se registraron en el transcurso de los meses de junio, agosto y septiembre, al registrar valores de 47, 27 y 4 trabajadores, respectivamente.

TABLA 5.2.5

### 5.3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. 2012-2018.

Procedemos a realizar una comparativa en el septenio 2012-2018, que reflejan unos resultados adaptados a un mismo periodo normativo, toda vez que los expedientes tramitados tras la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012 no resultan comparables con los referidos a periodos anteriores a la misma.

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

Como es lógico esta modificación, además de los propios efectos de la crisis económica, propició un fuerte avance en el número de trabajadores afectados durante 2012, siendo el año en el que se alcanzaron los mayores niveles de la serie, si bien durante los seis años siguientes, hasta 2018, se han registrado descensos progresivos y continuados. Un comportamiento que resulta perfectamente extrapolable a la evolución que también ha experimentado este indicador en el conjunto del Estado.

Así, el balance acumulado del periodo comprendido entre 2012 y 2018 arroja un saldo negativo, pues el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en las Islas durante el 2008 supone sólo un 22,9% 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.

En lo que se refiere a expedientes que comunican medidas extintivas, el número de trabajadores afectados se ha visto aminorado en un 87,2%, pasando de los 3.429 trabajadores que se contabilizaban durante 2012, a los 440 trabajadores a finales de 2018.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS AFECTADAS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS 2012-2018

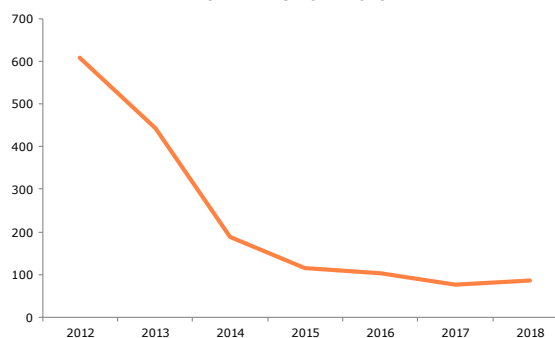


GRÁFICO 5.3.1

Por su parte, el número de trabajadores afectados por algún tipo de medida suspensiva se redujo en un 69,3% durante el intervalo temporal considerado, pasando de 4.551 trabajadores en 2012, a 1.395 al cierre del pasado año.

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

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO CANARIAS. 2012-2018

	Nº EMPRESAS	TRABAJ. AFECTADOS	T.A. EXTINCIÓN	T.A. SUSPENSIÓN	T.A. RED. JORNADA
<b>2012</b>	608	11.133	3.429	4.551	3.153
<b>2013</b>	443	8.583	2.227	4.247	2.109
<b>2014</b>	187	2.650	1.009	1.184	457
<b>2015</b>	116	2.125	463	1.368	294
<b>2016</b>	102	1.379	386	907	86
<b>2017</b>	76	1.999	314	1.618	67
<b>2018</b>	87	1.853	440	1.395	18
<b>TASAS DE VARIACIÓN (%)</b>					
<b>12-13</b>	-27,1	-22,9	-35,1	-6,7	-33,1
<b>13-14</b>	-57,8	-69,1	-54,7	-72,1	-78,3
<b>14-15</b>	-38,0	-19,8	-54,1	15,5	-35,7
<b>15-16</b>	-12,1	-35,1	-16,6	-33,7	-70,7
<b>16-17</b>	-25,5	45,0	-18,7	78,4	-22,1
<b>17-18</b>	14,5	-7,3	40,1	-13,8	-73,1
<b>12-18</b>	-85,7	-83,4	-87,2	-69,3	-99,4

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

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO. NACIONAL. 2012-2018

	Nº EMPRESAS	TRABAJ. AFECTADOS	T.A. EXTINCIÓN	T.A. SUSPENSIÓN	T.A. RED. JORNADA
<b>2012</b>	27.570	483.313	82.876	300.713	99.724
<b>2013</b>	21.228	379.972	70.351	234.116	75.505
<b>2014</b>	10.637	159.566	35.875	92.234	31.457
<b>2015</b>	5.675	100.522	24.572	62.298	13.652
<b>2016</b>	3.999	86.579	24.348	53.658	8.570
<b>2017</b>	2.076	57.497	20.813	28.257	8.427
<b>2018</b>	2.615	72.896	19.957	49.329	3.610
<b>TASAS DE VARIACIÓN (%)</b>					
<b>12-13</b>	-23,0	-21,4	-15,1	-22,1	-24,3
<b>13-14</b>	-49,9	-58,0	-49,0	-60,6	-58,3
<b>14-15</b>	-46,6	-37,0	-31,5	-32,5	-56,6
<b>15-16</b>	-29,5	-13,9	-0,9	-13,9	-37,2
<b>16-17</b>	-48,1	-33,6	-14,5	-47,3	-1,7
<b>17-18</b>	26,0	26,8	-4,1	74,6	-57,2
<b>12-18</b>	-90,5	-84,9	-75,9	-83,6	-96,4

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

TABLA 5.3.1

TABLA 5.3.2



**TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO SEGÚN CCAA. 2012-2018**

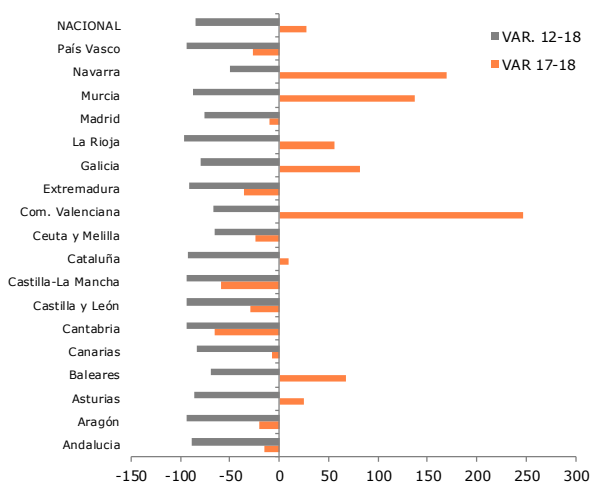


GRÁFICO 5.3.2

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 2018 a nivel nacional. Este incremento debemos relacionarlo con un proceso de ralentización ante la consolidación de la recuperación económica a nivel nacional.

Lejos de considerar estos datos como indicadores adelantados de una situación anómala en el sector productivo Canario, deben entenderse como el resultado de medidas necesarias aplicadas durante el año 2017 que fueron encaminadas a mejorar la rentabilidad del sector de la hostelería, mejorando la inversión productiva y adaptación de los establecimientos a nuevos nichos de demanda en un sector altamente competitivo como es el turismo.

Trasladando la comparativa al conjunto del territorio nacional, observamos cómo el número de trabajadores afectados por algún tipo de expediente de regulación de empleo se ha visto reducido en un 84,92 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 2018 ascendió a 72.896 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 Castilla la Mancha, donde el número de trabajadores afectados se ha visto reducido en más de un 98,2%, en estos años.

**EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO. CANARIAS - NACIONAL. Var. Interanual. 2012-2018**

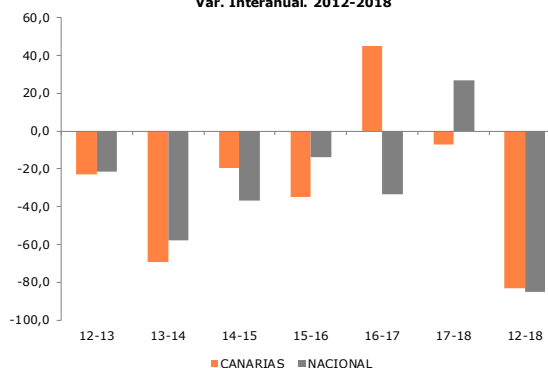


GRÁFICO 5.3.3

Le siguen los descensos, también destacados, que han registrado otras regiones como La Rioja, Cantabria, Aragón y País Vasco, donde se ha contabilizado caídas relativas superiores al 93 por ciento.

Confrontando la evolución que ha seguido este indicador en Canarias y en el conjunto del territorio nacional, podemos observar un patrón muy similar en ambos escenarios, con una tendencia que va en disminución.

Mientras en el 2017 el número de afectados en Canarias mientras disminuye en el conjunto nacional, en el 2018 el número de afectados a nivel nacional aumenta en 26,8% y en Canarias las cifras mejoran con una caída de 7,3%.

Podemos observar cómo durante este último período el número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo en las Islas ha disminuido pudiendo ser un indicador de la mejora de la capacidad de recuperación económica de la región de las Islas Canarias si lo comparamos con el conjunto nacional.

Esto es, en los últimos siete años la situación ha variado sustancialmente, confirmandose 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.
- Un último año 2018 donde se atisban síntomas de ralentización de la economía que tienen una mayor afectación en Canarias con leves incrementos en el número de empresas afectadas y en los trabajadores afectados por expedientes de extinción.

## 5.4. PROCEDIMIENTO CONCURSAL EN CANARIAS. 2007-2018

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

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

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

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

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 2018.

Según los datos oficiales, mientras que en el año 2007 se habían declarado en concurso 16 empresas, al cierre de 2018, el número de procedimientos se eleva afectando a 88 unidades empresariales, lo que implica un incremento destacado, en el conjunto del periodo de crisis, del 537,5%.

No obstante, si nos centramos en los datos del ejercicio 2018 y los confrontamos con los resultados referidos al año anterior, el número de procedimientos concursales se ha visto reducido en 13,7%, y encadena, de este modo, cinco años consecutivos de descensos relativos, tras el registrado en 2014. Esta caída resultaba especialmente intensa en el ámbito de Santa Cruz de Tenerife, donde se ha registrado una tasa de variación negativa del 23,1%, frente al descenso más moderado, cifrado en un 7,9%, que reflejó esta misma estadística en el ámbito de Las Palmas.

En términos absolutos, y según los datos oficiales referidos al último año, el 61,8% de las empresas canarias declaradas en concurso pertenecían a la provincia de Las Palmas, lo que sumaba un total de 68 unidades empresariales, frente a las 39 registradas en Santa Cruz de Tenerife.

### PROCEDIMIENTO CONCURSAL EN CANARIAS 2007-2018

	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
<b>2018</b>	<b>88</b>	<b>58</b>	<b>30</b>	<b>4.131</b>
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
<b>17-18</b>	<b>-13,7</b>	<b>-7,9</b>	<b>-23,1</b>	<b>-3,1</b>
<b>07-18</b>	<b>537,5</b>	<b>530,0</b>	<b>550,0</b>	<b>312,5</b>

Fuente: Estadística de Procedimientos Concursales, INE  
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

## 5.5. PRINCIPALES RESULTADOS.

En 2018, 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 cuando respondiesen a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificadas, garantizando en dichos procedimientos los derechos de los trabajadores.

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

En cuanto al despido colectivo, los cambios se han llevado a cabo en cuanto a las causas, desaparición de la autorización administrativa, periodo de consultas, plan de recolocación externa, convenio especial (trabajadores 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 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.

**EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS AFECTADAS  
POR MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO.  
CANARIAS 2012-2018**

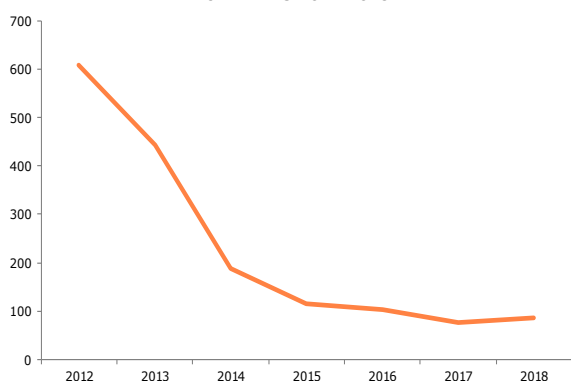


GRÁFICO 5.5.1

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, puede observarse la continuidad de esta tendencia decreciente en el número de trabajadores que se han visto afectados por EREs de extinción de la relación de trabajo en el ámbito nacional, apreciándose un leve incremento de 126 trabajadores más en Canarias durante el pasado año 2018, en sintonía con la evolución de la economía, con la tendencia a medio plazo del empleo y de la afiliación, y con la desaceleración del descenso del paro en Canarias, como telón de fondo.

Por el contrario, se aprecia una bajada del número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo destinados a suspender la relación laboral -medida opcional a la extinción contractual-. En esta ocasión, el número de trabajadores afectados durante 2018 disminuye en 13,8% el dato registrado un año antes, hasta los 1.395 trabajadores; si bien se mantienen las suspensiones en el sector de hostelería que alcanzan los 1.243 trabajadores afectados, cifra similar a la registrada en 2017 y que supone el 89,1% de los expedientes de suspensión registrados.

Debemos contextualizar estos datos en el marco de una decisión estratégica sobre inversión productiva orientada a garantizar la adaptación de un sector a la demanda y a mejorar sus índices de rentabilidad, en el medio y largo plazo. En este sentido, es importante reseñar que la

mayor parte de los expedientes de suspensión se localizan en el sector servicios, fundamentalmente, en la rama de la "Hostelería".

Así, en el año 2018 el número de expedientes suspensivos suman un total de 1.395 en las Islas Canarias, frente a los 1.618 trabajadores afectados en 2017, por lo que se aprecia un leve cambio en el resto de sectores en la composición de las alegaciones de los expedientes de regulación de empleo, incluyendo una tendencia creciente a la extinción.

En consonancia con el creciente número de razones técnicas y de producción alegadas durante 2018, estos datos parecen indicar que el tejido productivo turístico de las Islas se está renovando de forma técnica y la 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 el periodo anterior de 2017.

En lo que se refiere a los trabajadores afectados por la reducción de jornada, prosiguiendo con la misma línea de los años anteriores se ha reducido en un 73,1% con respecto al ejercicio precedente, alcanzando un total de 18 trabajadores. Con todo lo anterior, la situación que describe el mercado laboral en Canarias ha variado sustancialmente con respecto a años anteriores, si bien en el periodo precedente se cumplían las diferentes fases que van desde la crisis a la recuperación económica, en el año 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 empleo y, en una última fase en 2018 donde se atisban síntomas de ralentización de la economía que tienen una mayor afectación en Canarias con leves incrementos en el número de empresas afectadas y en los trabajadores afectados por expedientes de extinción, aspecto que no se aprecia en el ámbito nacional, donde se aprecia un incremento

**EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.  
CANARIAS - NACIONAL 2017-2018**

<b>CANARIAS</b>			
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>17-18</b>
<b>Nº EMPRESAS</b>	76	87	14,5
<b>TRABAJADORES AFECTADOS</b>	1.999	1.853	-7,3
T.A. EXTINCIÓN	314	440	40,1
T.A. SUSPENSIÓN	1.618	1.395	-13,8
T.A. REDUCCIÓN JORNADA	67	18	-73,1
<b>NACIONAL</b>			
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>17-18</b>
<b>Nº EMPRESAS</b>	2.615	2.076	-20,6
<b>TRABAJADORES AFECTADOS</b>	57.497	72.896	26,8
T.A. EXTINCIÓN	20.813	19.957	-4,1
T.A. SUSPENSIÓN	28.257	49.329	74,6
T.A. REDUCCIÓN JORNADA	8.427	3.610	-57,2

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social  
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TABLA 5.5.2

del 74,6% de los trabajadores afectados y un descenso del 4,1% 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 técnicas, que afectaron a un total de 1.047 trabajadores a lo largo de 2018, un 56,5% de los trabajadores afectados, lo que se traduce en un aumento del 40,7% con respecto al resultado de 2017; y las causas económicas, que derivaron en 303 expedientes de regulación en Canarias (16,4% del total), un descenso de 58,9% 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 conlleven la eliminación de todas o la mayor parte de las funciones realizadas por los trabajadores objeto de la medida extintiva.

En cuanto a las demás causas objetivas, las causas de producción experimentaron un aumento del 130,5% en el último año, con 348 empleados afectados (16,35% del total). Como hemos dicho, 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.

**TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO, POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD  
2017-2018. CANARIAS**

	<b>TOTALES</b>			<b>EXTINCIÓN</b>			<b>REDUCCIÓN</b>			<b>SUSPENSIÓN</b>		
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>Var 17-18</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>Var 17-18</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>Var 17-18</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>Var 17-18</b>
<b>Agricultura</b>	55	37	-32,7	0	14	-	0	18	-	55	23	-58,2
<b>Industria</b>	78	107	37,2	60	94	56,7	5	0	-100,0	13	12	-7,7
<b>Construcción</b>	27	51	88,9	13	48	269,2	10	1	-90,0	4	3	-25,0
<b>Servicios</b>	1.839	1.658	-9,8	241	284	17,8	52	0	-100,0	1.546	1.357	-12,2

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

TABLA 5.5.1

En ritmo decreciente se encuentran las circunstancias organizativas que afectaron a un total de 125 trabajadores, un 50,2% menos que en el ejercicio anterior. Por su parte, el número de trabajadores afectados por causas de fuerza mayor se disminuyó hasta los 30 efectivos, lo que equivale a disminuir en 74,1% el resultado correspondiente al ejercicio precedente.

Si atendemos a los datos según sectores de actividad, se aprecia que en la agricultura se contabilizó un total de 37 trabajadores afectados por algún tipo de Expediente de Regulación de Empleo en el transcurso de 2018, una cifra que resulta un 32,7% inferior a la registrada en este mismo sector durante el ejercicio inmediatamente anterior, cuando estuvieron afectados 55 trabajadores. Sin embargo, en la industria se censaron 107 trabajadores afectados, la gran mayoría encuadrados dentro de la rama de la "industria manufacturera", con un total de 94 trabajadores afectados, de los que 82 se vieron afectados por medidas de extinción de la relación laboral. En comparación con 2017, el sector industrial en su conjunto contabiliza un ascenso relativo del 37,2%.

Por otro lado, el número de trabajadores asociados al ámbito de la construcción alcanzó un montante de 51 afectados, un 88,9% más que los contabilizados durante el ejercicio precedente. Mientras, en el conjunto de actividades desarrolladas en el entorno de los servicios se registró un total de 1.658 trabajadores incurso en algún Expediente de Regulación de Empleo en el balance de 2018, una cifra que resulta un 9,8% inferior a la observada durante el pasado 2017, si bien se observa un crecimiento de los expedientes en extinción en la rama de la "Transporte".

Resulta también reseñable la capacidad de diálogo y de acuerdo existente en el trámite de consultas en el seno de las empresas, ya que de los 1.853 trabajadores afectados por EREs en Canarias, el 92,4% 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 seis 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 nor-

mativa 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 13,7%, hasta los 88 concursos, lo que implica encadenar el quinto año consecutivo 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 flexibilización de la negociación colectiva mediante la modificación de la ultraactividad, entre otros. Finalmente, a pesar de la valoración positiva que merecen todas estas medidas, en la práctica están surgiendo algunos problemas interpretativos que desembocan en situaciones de inseguridad jurídica para las empresas, por lo que resulta necesario introducir algunas mejoras que permitan la generación de seguridad jurídica y la plena efectividad de los mecanismos de flexibilidad interna.

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.

