

REFORMA LABORAL 2012. Comisión de diálogo social Foment del Treball

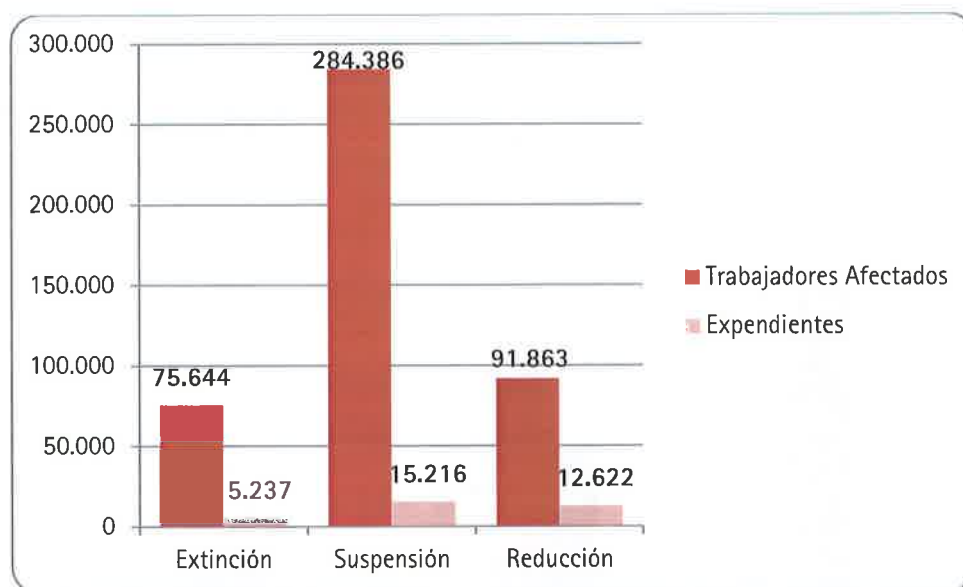
Barcelona, miércoles 8 de mayo 2013

Expedientes de Regulación de empleo

Según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad social durante el año 2012, se autorizaron o comunicaron¹ 33.075 expedientes de regulación de empleo que afectaron a 451.893 trabajadores.

Del total de estos expedientes, 5.237 fueron de extinción (15,83%), 15.216 de suspensión del contrato de trabajo (46,00%) y 12.622 de reducción de jornada (38,16%).

Expedientes de Regulación de Empleo por tipo y trabajadores afectados. Año 2012²



Fuente MEYSS

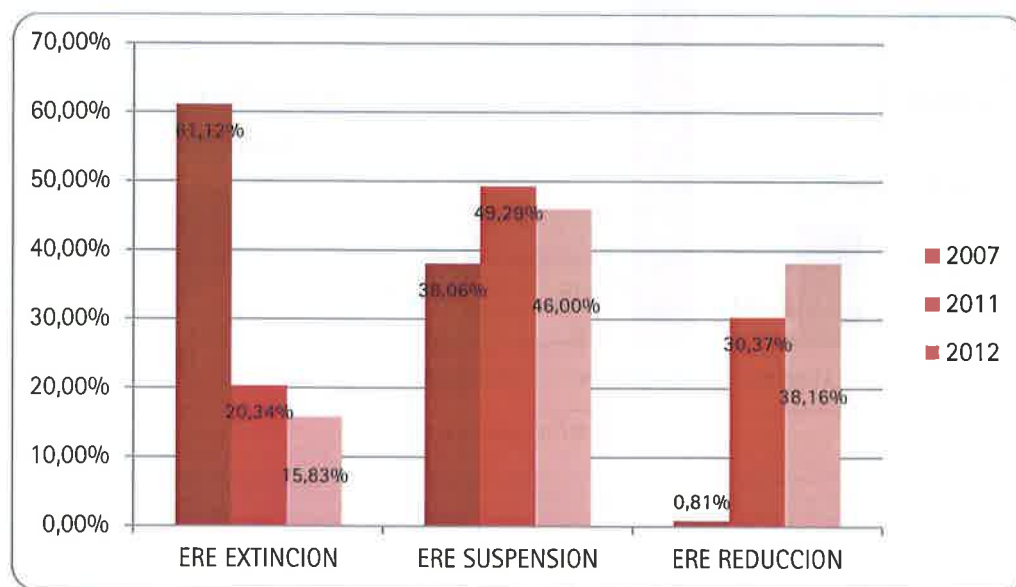
¹ Con el Real Decreto-Ley 3/2012, de 12 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, desapareció la exigencia de la autorización administrativa en los Expedientes de Regulación de Empleo, siendo únicamente necesaria la comunicación a la autoridad laboral.

² Datos Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A continuación se exponen los datos de Expedientes de Regulación de Empleo autorizados o comunicados en los años 2007, 2011 y 2012, así como, los trabajadores afectados:

	Núm. Expedientes			% Autorizados/comunicados			Núm. trabajadores			% Trabajadores		
	2007	2011	2012	2007	2011	2012	2007	2011	2012	2007	2011	2012
ERE EXTINCION	2.319	4.306	5.237	61,12%	20,34%	15,83%	27.169	67.981	75.644	52,29%	19,79%	16,74%
ERE SUSPENSION	1.444	10.434	15.216	38,06%	49,29%	46,00%	24.626	215.012	284.386	47,40%	62,58%	62,93%
ERE REDUCCION	31	6.428	12.622	0,81%	30,37%	38,16%	157	60.636	91.863	0,30%	17,64%	20,33%
ERE TOTAL	3.794	21.168	33.075	100%	100%	100%	51.952	343.629	451.893	100%	100%	100%

Expedientes de Regulación de Empleo autorizados/comunicados en los años 2007,2011 y 2012



Fuente MEYSS

En relación al año 2013 y en cuanto a los datos publicados, en enero y febrero se han llevado a cabo un total de 5.736 Expedientes de Regulación de Empleo que afectaron a 82.582 trabajadores.

Del total de estos expedientes, 936 fueron de extinción (16,32%), 2.529 de suspensión del contrato de trabajo (44,09%) y 2.271 de reducción de jornada (39,59%). En el mismo período del año anterior, se habían llevado a cabo un total de 4.742 expedientes, 784 de los cuales fueron de extinción, 2.350 de suspensión y 1.608 de reducción de jornada.

	Núm. Expedientes		% Autorizados/comunicados		Núm. trabajadores		% Trabajadores	
	EN-FEB 2012	EN-FEB 2013	EN-FEB 2012	EN-FEB 2013	EN-FEB 2012	EN-FEB 2013	EN-FEB 2012	EN-FEB 2013
ERE EXTINCION	784	936	16,45%	16,32%	10.861	12.635	17,59%	15,30%
ERE SUSPENSION	2.350	2.529	49,78%	44,09%	38.088	54.377	61,67%	65,84%
ERE REDUCCION	1.608	2.271	33,77%	39,59%	12.813	15.570	20,75%	18,85%
ERE TOTAL	4.742	5.736	100%	100%	61.762	82.582	100%	100%

Es positivo el impulso que se ha dado a los 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. De las estadísticas se puede observar como en el año 2007 el 61,12% de los ERES eran de extinción, mientras que en 2012 esa cifra se ha reducido al 15,83% (afectando a 75.644 trabajadores)

En 2012 la mayor parte de ERES (46% afectando a 284.386 trabajadores) son de suspensión, y (el 38,16%, afectando a 91.863 trabajadores) son de reducción de jornada.

Aspectos de la Reforma Laboral como la supresión de la Autorización Administrativa; las bonificaciones del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes por el periodo de 240 días; la reposición de la prestación por desempleo del trabajador con un máximo de 180 días si tras un ERE de suspensión o reducción se produjera una extinción; o las modificaciones y clarificaciones en las causas (en especial la precisión de la disminución de ingresos ordinarios o ventas en 2 trimestres consecutivos en comparación con los mismos trimestres del año anterior), facilitan la utilización de los ERES de suspensión o reducción en detrimento de los de extinción. Por lo tanto, en estos supuestos sí se puede decir que estas modificaciones normativas no crean empleo pero evitan una mayor destrucción del mismo.

Ahora bien, a pesar de la supresión de la Autorización Administrativa, las empresas han de ser especialmente cuidadosas con la tramitación de los ERES porque los tribunales están declarando la nulidad de la mayor parte de los ERES que han sido impugnados.

Todos los cambios normativos que se han ido introduciendo a lo largo del presente año 2012 en materia de Expedientes de Regulación de Empleo, han supuesto que se hayan dictado varias sentencias, las cuales en su gran mayoría, se han centrado en defectos de forma en la tramitación de los Expedientes para declarar la nulidad de los mismos. En este sentido, algunas de ellas son:

- *Sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de junio de 2012:* Declaración de nulidad del despido colectivo planteado por la empresa puesto que la misma desistió de un expediente de extinción colectiva presentado ante la Autoridad Laboral, para presentar el mismo despido colectivo pero de conformidad con la nueva normativa en materia de despidos colectivos. La Audiencia procedió a la declaración de nulidad del ERE por considerar que la actuación empresarial fue en fraude de ley toda vez que la misma pretendía no aplicar la normativa precedente que exigía la autorización administrativa.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de mayo de 2012:* la sentencia declara la nulidad del Expediente de Regulación de Empleo al entender que la empresa forma parte de un grupo empresarial, y por lo tanto, la documentación apartada es insuficiente, toda vez, que no se ha entregado la documentación relativa a las otras empresas que forman parte del grupo empresarial. Por lo tanto, el despido se produce en fraude de ley puesto que deja sin contenido el período de consultas. Igualmente, es importante destacar que con independencia de la existencia o no del grupo de empresa a la misma conclusión hubiera llegado la Magistrada ponente de esta sentencia, toda vez, que en el fundamento de derecho quinto establece que en la comunicación y documentación facilitada a los representantes de los trabajadores al inicio del período de consultas no se especificó la clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido, sino que expone que el despido puede afectar a cualquiera del total de los afectados, dando criterios genéricos de afectación. La no comunicación de la clasificación profesional de los trabajadores y la falta de la concreción en los criterios de designación de los trabajadores afectados, impide, según reza la sentencia, los objetivos básicos del período de consulta.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25 de junio de 2012:* como sucede en la sentencia anteriormente comentada, se acredita la existencia de grupo de empresas, debiéndose haber aportado la totalidad de las cuentas del grupo. Asimismo, se entiende que la empresa no cumplió con las exigencias formales, ya que no identificó a los trabajadores afectados, ni los criterios para su selección, estando viciado el período de consultas, así como la inclusión del abono de cuotas del Convenio Especial para trabajadores mayores de 55 años.

Ultraactividad

Foment del Treball ha constatado de que de los 55 convenios sectoriales denunciados antes de la entrada en vigor de la Reforma Laboral, 12 ya se han publicado y 10 se encuentran acordados o muy cercanos a un acuerdo; el resto se halla en proceso de negociación. Del mismo modo, según el registro de los convenios publicados y acordados hasta la fecha son más de 350.000 los trabajadores que quedan cubiertos.

En cuanto a los 297 Convenios de Empresa que aparecen denunciados antes de la entrada en vigor de la reforma laboral debe constatarse los siguientes elementos:

→ 17 Convenios fueron denunciados antes del año 2000.

- 82 Convenios fueron denunciados con anterioridad del año 2007.
- Aproximadamente un 30% de las empresas han sido liquidadas, declaradas en concurso o extinguidas. A título de ejemplo, P.Prat, S.A., Construccions Margarit, S.L., Tecnología y Gestión telefónica, S.A., Fisipe Barcelona, S.A., Canódromo Meridiana, S.A. Tecnimagen, S.A., Estampaciones Cusam, S.A., Farrel Spain, S.L., Congelados Lipesca, S.A., Productora Lleidatana de Televisió, S.L.
- Turisme Juvenil de Catalunya, S.A.

Inaplicación Convenio Colectivo

Ha resultado importante la ampliación de las materias a inaplicar a partir de la Reforma Laboral (ya no sólo la salarial) sino también de jornada, horario y distribución de la tiempo de trabajo, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (por ejemplo: complementos de IT).

La Ministra de Empleo manifestó que los cambios introducidos en este punto por la Reforma Laboral tenían como objetivo que la propuesta de inaplicación de la empresa tuviera un punto final y que no se cerraran en falso. Por ello, si no hay acuerdo en el seno de la empresa, en la comisión paritaria, o en los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos (en Cataluña el TLC a través de la conciliación o mediación, o arbitraje si las partes así lo deciden, en cuyo caso sí que se cerraría), la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma (En Cataluña, el Consell de RRLL) resolvería en el plazo máximo de 25 días, bien por decisión adoptada en su propio seno o por árbitros designados al efecto por ellos mismos (es decir, por estos órganos)

Y este punto ha generado conflictos aún no resueltos. Por una parte el Real Decreto que regula el procedimiento por la Comisión Consultiva Estatal se ha impugnado por los sindicatos planteando dudas acerca de la participación de un órgano tripartito con la participación de la Administración y también dudas acerca de la constitucionalidad del arbitraje obligatorio.

En Cataluña, en el Consell de RRLL se planteó una propuesta de reglamento que recogía el procedimiento a seguir para resolver las solicitudes de inaplicación del Art. 82.3 ET por el Consell (a través de una Comisión formada por la Administración, patronal y sindicatos o por un arbitraje en el TLCI). Sin embargo, los sindicatos han rechazado que el Consell intervenga hasta que no se resuelva la impugnación del Real Decreto Estatal, y hasta la fecha, los 4 casos que han llegado al Consell se han resuelto con un acuerdo temporal y excepcional según el cual patronal y sindicatos intentarían resolver las solicitudes en el TLC (los 4 casos se han cerrado sin acuerdo en el TLC).

Actualmente se está trabajando en el seno del Consell entre el Gobierno de la Generalitat y los agentes sociales para acordar un procedimiento que ponga punto final a las solicitudes de inaplicación del Art. 82.3 ET en la línea apuntada anteriormente. La Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Ley 5/2013, añade más presión en el sentido de aprobar un procedimiento en el plazo de tres meses para evitar que las solicitudes presentadas por empresas radicadas en Cataluña tengan que resolverse por la Comisión Consultiva Estatal. Asimismo, se ha elaborado un dictamen de la Comisión Jurídica Asesora de la Generalitat, que señala que la Generalitat puede regular el órgano tripartito que ejerza esta competencia; que la Comisión de Convenios del Consell RRLL puede ser el órgano competente; y se recomienda la elaboración de un reglamento de actuación.

Según los datos facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, desde la entrada en vigor de la reforma laboral y hasta el pasado mes de febrero de 2013 se han depositado ante las distintas autoridades laborales un total de 1.178 inaplicaciones de convenio que han afectado a 48.732 trabajadores.

A lo largo de febrero de 2013 se han depositado un total de 245 inaplicaciones de convenios, un 32% más que en enero, que afectan a un total de 11.996 trabajadores, un 62% más que en el mes anterior. El dato acumulado de 2013 asciende a 430 inaplicaciones que afectan a 19.380 trabajadores.

Los datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social revelan un incremento sostenido del uso de esta figura desde marzo de 2012, cuando se registraron 17 acuerdos de inaplicación de convenios que afectaron a 543 trabajadores.

En relación a los expedientes que han tenido entrada en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de los 15 tramitados en el año 2012 en:

- En 8 expedientes la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se ha declarado incompetente en atención al ámbito territorial.
- 1 archivo del expediente por desistimiento de la parte solicitante, ante acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores.
- 2 expedientes se han inadmitido por no haberse agotado el procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.
- En 1 expediente la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se ha declarado incompetente en atención a la naturaleza extraestatutaria del convenio aplicable.
- 2 expedientes se ha desestimado la inaplicación solicitada.
- 1 expediente se estima la inaplicación solicitada.

En relación a los 4 expedientes tramitados en este año 2013:

- Se han estimado parcialmente 2 inaplicaciones solicitadas.
- 1 expediente se ha desestimado la inaplicación solicitada.
- 1 expediente no ha habido pronunciamiento por la imposibilidad de llegar a un acuerdo satisfactorio entre las diferentes organizaciones con representación en la Comisión.

Convenios de empresa y contrato indefinido de apoyo a emprendedores

La Reforma introdujo otro cambio que parecía que iba a tener gran repercusión, pero que hasta la fecha no la está teniendo, como es la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto al sectorial. Ahora tenemos un 1% menos de convenios de empresa que antes de la Reforma y un 4% menos de sectoriales, mientras crecen los de ámbito autonómico.

Finalmente, una novedad importante de la Reforma Laboral fue la creación del contrato indefinido de apoyo a emprendedores. Desde su creación en febrero de 2012 a 10 de enero de 2013 se han celebrado 79.314 contratos de este tipo por 368.525 contratados indefinidos iniciales a tiempo completo, lo que supone un 21% del total.