

Los expedientes de regulación de empleo: Su evolución y situación actual en la provincia de León.

Cada cierto tiempo, una palabra, realmente unas siglas se van instalando lentamente entre nosotros, como consecuencia de su continua difusión en las noticias que aparecen en los medios de comunicación, hasta convertirse en una de esas palabras conocidas, de las que de una u otra manera todo el mundo ha oído hablar. Algunos no saben siquiera que significan realmente, pero todos saben asociarlas a momentos de crisis económica, de pérdida y destrucción de puestos de trabajo, y de incremento del desempleo. Se trata del ERE o de los ERE's, siglas que se corresponden con las de Expediente o Expedientes de Regulación de Empleo. Pero que es realmente un ERE?

Un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) es un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial que se tramita generalmente a instancias de un empresario, y se dirige a obtener de la Autoridad Laboral competente, autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales que le unen con sus trabajadores, cuando concurren determinadas causas (económicas, organizativas, técnicas o productivas), garantizando los derechos de estos últimos. Excepcionalmente pueden ser los propios trabajadores los que insten la regulación de empleo, si presumieran que la no incoación del expediente por parte del empresario, pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

Vamos a acercarnos a este peculiar procedimiento existente todavía en nuestro Ordenamiento Jurídico y a analizar lo que son los expedientes de regulación de empleo, y la trascendencia que tienen en la actualidad en nuestra legislación laboral y en nuestro mercado de trabajo.

Los expedientes de regulación de empleo nacieron en nuestro país en el año 1935, en una situación de crisis, y destrucción masiva de puestos de trabajo, cuyas causas evidentemente eran muy diferentes de las actuales, pero cuyos efectos eran similares.

Así, el primer antecedente de los actuales expedientes de regulación de empleo, lo encontramos en la Ley de 25 de junio de 1935 sobre medidas transitorias para remediar el paro obrero, en la que por primera vez se contemplaba la intervención preceptiva de la Administración Laboral en los despidos colectivos, al facultar al Ministerio de Trabajo, para imponer como alternativa a los despidos parciales de trabajadores, o a las reducciones de plantilla que pretendían llevar a cabo los empresarios, medidas alternativas, como la creación de turnos de trabajo, o reducciones de jornada de trabajo.

Posteriormente, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, estableció ya el procedimiento al que debían sujetarse la tramitación de los expedientes de despido amparados en causas de fuerza mayor, o en causas económicas. En aquel momento, estos expedientes, fueron conocidos como Expedientes de Crisis, nomenclatura que pervivió durante varias décadas, y que aunque durante algún tiempo, al menos legalmente fue sustituida por la denominación de expedientes de reestructuración de plantillas, hasta bien entrada la década de los 80, no pasaron a conocerse con su denominación actual de "expedientes de regulación de empleo".

Desde aquel momento, todas las sucesivas regulaciones legales que se han llevado a cabo en nuestro país, han continuado manteniendo y en algunos casos reforzando el sistema de control administrativo de las decisiones extintivas colectivas, como ocurrió con la Ley de Relaciones Laborales de 1976, el Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977, o la Ley de 10 de marzo de 1980 que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

En la actualidad, este sistema de autorización administrativa previa de los despidos colectivos, vigente en nuestro Ordenamiento jurídico, es prácticamente el único que se mantiene entre los países de nuestro entorno. De un breve análisis de la normativa laboral de los países vecinos de la Unión Europea, observamos que si bien algunos prevén la intervención de las Autoridades Administrativas, tal intervención no tiene la misma finalidad que en nuestro país, es decir, en ningún caso tiene naturaleza autorizatoria o denegatoria de la posibilidad de llevar a cabo un despido colectivo, sino que en algunos casos solo tienen capacidad para dilatar en el tiempo la efectividad del despido, como es el caso de Alemania, Bélgica, o Irlanda.

En otros supuestos como el del Reino Unido, el papel de la Administración se limita a ser receptora de la notificación del proyecto de despido, a efectos estadísticos y de control del mercado de trabajo. En Italia, la Administración Laboral se limita a la mediación entre Empresa y trabajadores que afrontan un despido colectivo, pudiendo formular propuestas de acuerdo al respecto. En Portugal, la intervención administrativa se resume en la inspección de la regularidad del proyecto de despido, y en la posibilidad de determinar bien de oficio o a instancia de parte, las medidas de empleo, formación o Seguridad Social aplicables a las medidas previstas.

Es decir, la Administración Laboral, no permanece indiferente ante las reducciones de personal, pero su intervención no limita jurídicamente la capacidad de decisión empresarial. Es pues nuestro país, el único de los de nuestro entorno, en el que se mantiene la necesidad de una autorización administrativa previa de los despidos colectivos, lo que supone la posibilidad de que la Autoridad Laboral vete la posibilidad de llevarlos a cabo.

La necesidad de la autorización administrativa previa ha sido desde hace tiempo y sigue siendo una de las figuras más conflictivas de nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral, y su supresión sigue siendo una de las medidas más reclamadas por parte de las Organizaciones empresariales, cuando se habla de llevar a cabo una reforma laboral del despido. Este tema ya fue muy debatido en el año 1994, cuando se llevó a cabo la primera reforma importante del Estatuto de los Trabajadores. No obstante el fundamento de su mantenimiento en nuestro Ordenamiento, aparece precisamente justificado en el Preámbulo de la Ley 11/94 de 19 de mayo, que llevó a cabo la mencionada reforma del Estatuto, en el que queda patente que lo que el legislador pretende con el sometimiento al procedimiento de la autorización administrativa previa de las decisiones rescisorias colectivas, es que no solo se garantice la necesaria y compleja ponderación de los intereses jurídicos protegibles de los trabajadores, sino además convertir a la autorización administrativa en instrumento de tutela y garantía de la actividad y de la competitividad empresarial, y de los intereses generales económicos y sociales que pueden resultar afectados.

En nuestra provincia, en los archivos de la actual Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León, heredera de la antigua Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo, desde que en 1995 se transfirieran las competencias en materia de ejecución de la

legislación laboral desde el Estado a nuestra Comunidad Autónoma, se conservan los libros de registro de los Expedientes de Regulación de Empleo, de los últimos 60 años, y es interesante e ilustrativo hacer un breve repaso de los mismos, pues su simple lectura, nos permite distinguir claramente los distintos períodos de crisis y de tranquilidad e incluso bonanza económica, por los ha atravesado nuestra provincia, en estas seis últimas décadas.

Así se inicia el año 1948 con 75 expedientes tramitados, para bajar en el año siguiente a 43 y mantenerse hasta el año 1965 con un promedio de 35 expedientes por año, siendo 1.958 el año en que menos expedientes se tramitaron de todo ese periodo, (solamente 17). Viene a continuación una década, de 1966 a 1976 en la que el número de expedientes anuales se eleva ligeramente pasando a un promedio de 52 expedientes año, aunque generalmente son suspensiones temporales, o extinciones con pocos trabajadores.

Pero es en los años 1977 y siguientes, cuando una verdadera situación de crisis económica se refleja en las estadísticas de nuestra provincia. Así el año 1977 finaliza con 100 expedientes tramitados, pero el verdadero momento álgido, lo encontramos en el año 1978, en el que se tramitaron 175 expedientes, la cifra más alta alcanzada, de todos los años analizados. Recuérdese que en el año 1977, el país estaba sumergido en una crisis de grandes dimensiones, derivada en parte de la crisis petrolífera de 1973, con graves desequilibrios en la Balanza de Pagos, una inflación que del 20% en 1976, paso al 44% en 1977, y en el que el paro empezó su largo periodo de crecimiento, lo que generó en su día el acuerdo de todas las fuerzas políticas parlamentarias para arreglar la alarmante situación económica, conocido como Los Pactos de la Moncloa.

De 1979 a 1984, las cifras comienzan a disminuir lentamente, aunque siguen siendo superiores a 125 expedientes anuales, y es a partir del año 1985 cuando se produce un nuevo descenso importante, llegando en el año 1989 a tramitarse únicamente 46 expedientes.

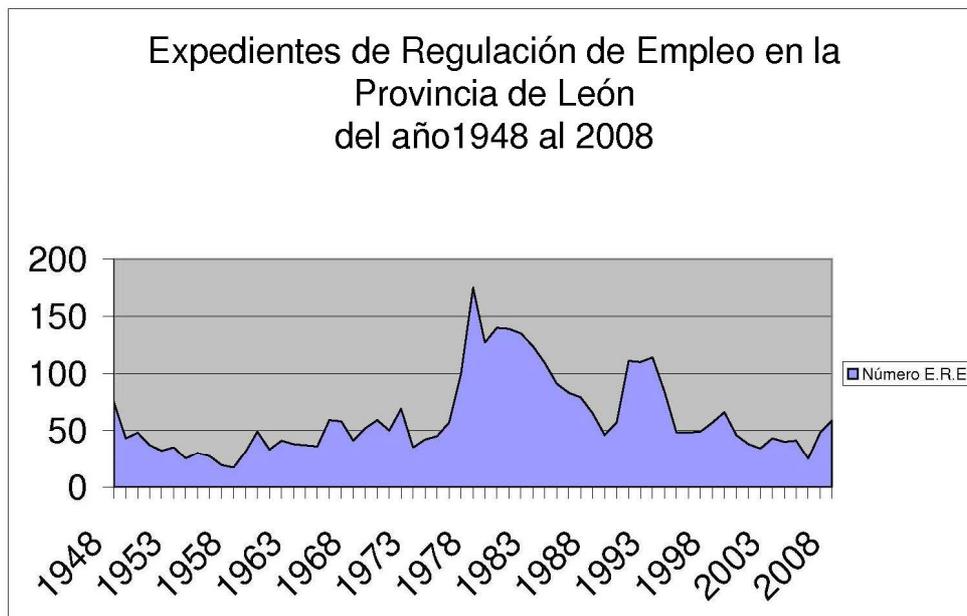
Sin embargo en el año 1991 se vuelve a observar un incremento notable del número de Expedientes de Regulación de Empleo tramitados, puesto que de los 57 que se habían resuelto en 1990, se pasa a 111 en 1991. Este hecho que llama la atención dentro del contexto nacional, tiene una explicación razonable en nuestra provincia, puesto que el incremento no se debió a una nueva situación de crisis económica general, sino mas particular y concreta al derivarse de la puesta en marcha el Plan de Reestructuración de la Minería del Carbón, que afectó fundamentalmente a Asturias, León y Palencia, e implicó el que numerosas empresas mineras, presentaran Expedientes de Regulación de Empleo correlativos a la reducción o cese de producción que les exigía el Ministerio de Industria, acogiéndose sus trabajadores a los sistemas de prejubilaciones, o bajas incentivadas que preveía dicho Plan, para paliar los efectos de la necesaria reestructuración. Así se constata que de los 111 expedientes señalados, 40 corresponden a empresas del sector de la minería del carbón. Tales cifras se mantuvieron durante los años 1992 y 1993, en el que un número muy alto de Empresas mineras, desapareció para siempre de nuestra provincia.

A partir del año 1995, el número de regulaciones nuevamente disminuye, aunque esta vez debido a una circunstancia ajena, como es la entrada en vigor de la importante reforma del Estatuto de los Trabajadores sufrida a finales de 1994, que al establecer en su art. 52.c) la posibilidad de que las Empresas pudieran amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, si el número de afectados, era inferior al señalado en el art. 51 para los despidos colectivos, sustrajo de la competencia de

la Autoridad Laboral todos aquellos posibles expedientes, cuya extinción afectaba a menos de 10 trabajadores, si la empresa tenía menos de 100, o a menos del 10% en las empresas de más de 100, o menos de 30 trabajadores en las empresas de 300 o más trabajadores.

Esta reforma condujo a que en los últimos 13 años, el número de expedientes tramitados no superara los 50 anuales, a excepción del año 1999, en que hubo 66 expedientes, siendo el mejor año de todos el 2006, en el que únicamente se registraron 25 expedientes, y de ellos 9 estaban formulados por empresas mineras que solo pretendían la inclusión de trabajadores en los planes de prejubilación de la minería del carbón, por lo que no respondían estrictamente a una situación de crisis económica, podríamos señalar que fueron únicamente 16, la cifra mas baja de los últimos 60 años.

Llegamos así hasta el pasado año 2008, en el que durante los tres primeros trimestres las cifras que se manejaban eran bajas y similares a las de años anteriores, pero a partir del mes de octubre, cambia completamente la tendencia, y comienzan a dispararse alcanzando finalmente los 59 expedientes el 31 de diciembre. Pero lo que realmente nos da la medida de la situación en la que nos encontramos en la actualidad, son los casi 40 expedientes tramitados sólo en el primer trimestre de este año, que de consolidarse la situación, nos hará llegar nuevamente a cifras que ya teníamos olvidadas.



Hay que tener en cuenta además, que la situación actual, no es la misma que en el año 1978 y siguientes. En aquel momento el mercado de trabajo, era muy rígido y apenas existía la contratación temporal, y los despidos improcedentes eran mucho más difíciles de llevar a cabo que en la actualidad, puesto que al coste de la indemnización legal que de los mismos se derivaba, había que añadir unos elevados salarios de tramitación, dado que necesariamente tenían que pasar por el Juzgado de lo Social todas las demandas de despido

que no se hubieran conciliado previamente. Por ello casi todas las reestructuraciones de plantilla, bien fueran individuales o colectivas, tenían que ser autorizadas a través de la vía del expediente de regulación de empleo, pues era la única manera legal de adecuar los recursos humanos a las necesidades productivas.

En la actualidad sin embargo, la realidad del mercado laboral en nuestro país, ha cambiado sustancialmente. Las estadísticas de desempleo de la provincia de estos últimos meses, puestas en conexión con las que se manejan en la Oficina Territorial de Trabajo, en concreto con la de Expedientes de Regulación de Empleo, y con la de Conciliaciones individuales por despido, nos demuestran que nuestro mercado de trabajo tiene una alta capacidad de destrucción silenciosa y barata de puestos de trabajo.

Los empresarios, al menos de manera inicial han acudido de forma notable, a la extinción de contratos temporales por obra o servicio determinado, o eventuales, cuya indemnización de 8 días de salario por año de permanencia en la empresa, posibilita rápidamente y a bajo coste una reestructuración de la plantilla. Los trabajadores así despedidos, pasan de manera inmediata a percibir las prestaciones legales por desempleo, siendo los Servicios Públicos de Empleo, los únicos Organismos en los que queda reflejada la pérdida de sus puestos de trabajo. Esto ha ocurrido de forma mayoritaria en el Sector de la Construcción, en la que ha sido una minoría de Empresas las que han utilizado la vía del Expediente de Regulación de Empleo, y sin embargo las cifras de parados en dicho sector se han incrementado en los últimos seis meses de forma muy importante.

Por otro lado, numerosas empresas han acudido también en gran cantidad de ocasiones, a los fáciles despidos libres pagados con 33 o 45 días de salario por año de antigüedad en la Empresa, dependiendo del tipo de contrato indefinido que tuvieran los trabajadores, como lo demuestra el importante incremento del número de demandas de conciliación por despido registradas en la Sección de Mediación Arbitraje y Conciliación de la Oficina Territorial de Trabajo, y las que igualmente han tenido su continuación en los Juzgados de lo Social, que se han incrementado de manera muy notable respecto de las de años anteriores.

También ha sido muy importante, el número de extinciones colectivas que se han sustraído de la competencia de la Autoridad Laboral, como consecuencia del elevado número de procedimientos concursales admitidos a trámite en la provincia de León desde finales del pasado año, que se sustancian como un incidente dentro del procedimiento concursal, cuya competencia está atribuida a los Jueces de lo Mercantil desde que en julio de 2003 se publicara la Ley Concursal.

En definitiva, en la actualidad, el Expediente de Regulación de Empleo propiamente dicho, como método para reducir plantillas, ha sido el reducto al que han acudido las Empresas medianas y grandes, no sometidas a concurso de acreedores, y que cuentan con una importante presencia sindical, que son las que fundamentalmente utilizan esta vía para llevar a cabo despidos colectivos negociados y generalmente pactados.

Sin embargo si ha quedado puesta de manifiesto la importancia de este tipo de expedientes como fórmula utilizada tanto por empresas grandes como pequeñas, para suspender temporalmente los contratos, o reducir las jornadas de trabajo de los integrantes de sus plantillas, como lo demuestra el hecho de que de los 39 expedientes presentados en

el primer trimestre de este año, solamente 6 han sido de extinción, siendo los 33 restantes de suspensión temporal o de reducción de jornada, ya que las causas que los fundamentan son en su mayoría de carácter coyuntural, debido a la repentina caída del consumo y a las dificultades de financiación.

La mayor parte de estas suspensiones totales o parciales, se han autorizado hasta finales del presente año 2009, por lo que será a partir de esa fecha cuando se podrá evaluar, de una manera más global y concreta el alcance, dimensiones y consecuencias de la actual situación económica, pudiendo comprobarse en aquel momento, si ha comenzado a producirse la ansiada recuperación, o si en caso contrario, todos estos expedientes temporales, acabaran convirtiéndose en definitivos.

M^a Asunción Martínez González
Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de León