

LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO EN EL SECTOR AGRARIO

D.Joaquin Vidal Vidal

Árbitro-Mediador de la Generalidad Valenciana
Presidente de la Sección de Agrario y de Aguas
del Ilustre Colegio de Abogados Valencia

1. INTRODUCCIÓN

La relación laboral agraria se somete a la legislación laboral común, salvo las especialidades que se puedan prever en el Convenio colectivo correspondiente, nos resulta interesante, en un momento en el que sobresale el fenómeno de los expedientes de regulación de empleo, abordar cómo se ha manifestado esta figura en el sector agrario, es decir, si la actividad agraria se ve afectada por este fenómeno, y en todo caso de qué manera y en qué medida.

En los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. Un desempleo de esa magnitud constituye el primer problema para los ciudadanos y sus familias.

Por ello, recuperar la senda de la creación de empleo y reducir el desempleo constituye en estos momentos una exigencia unánime del conjunto de la sociedad y, en consecuencia, debe constituir el objetivo último fundamental de todas las políticas públicas. A estos efectos, se dirige a corregir la dualidad de nuestro mercado de trabajo promoviendo la estabilidad en el empleo y a incrementar la flexibilidad interna de las empresas, como aspectos más destacables.

De manera más concreta, las medidas incluidas en la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se dirigen a lograr tres objetivos fundamentales. Primero, reducir la dualidad de nuestro mercado laboral, impulsando la creación

de empleo estable y de calidad, en línea con los requerimientos de un crecimiento más equilibrado y sostenible. Segundo, reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas. Tercero, elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular.

En este trabajo nos centraremos en el segundo bloque de medidas introducidas con la última reforma laboral y particularmente en las novedades en materia de expedientes de regulación de empleo en su versión de reducción temporal de la jornada con derecho a desempleo parcial. Tal prestación se genera como una compensación económica por la pérdida salarial experimentada por el trabajador que, sin perder su empleo, se le reduce su jornada de trabajo con la correspondiente disminución proporcional de su retribución. Su finalidad, por tanto, es proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir.

2. POSIBILIDADES DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

El empresario, basándose en las mismas causas que las del despido colectivo, puede conseguir de forma temporal llevar a cabo la suspensión de los contratos de uno o varios trabajadores¹, y ello fundamentado en la necesidad de superación de una situación coyuntural de la actividad de la empresa, tal y como dispone el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

1 . Ramírez Martínez, J.M, “Naturaleza y fines de la suspensión del contrato: delimitación frente a figuras afines”, *La suspensión del contrato de trabajo*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1994, p. 20, “la suspensión del contrato se encontraría pues, como visicitud contractual, a mitad camino entre una ejecución normal y una inejecución que permitiera la extinción”.

Asimismo, también es posible que a través, y ya prevista de una forma expresa en el propio artículo 47 del ET tras la última reforma laboral, que puedan llevarse a cabo reducciones de jornada de manera excepcional, pero ajustándose al procedimiento previsto en el mismo artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, cabe decir que esta opción que sería una medida atenuatoria de un despido permitiendo al empresario conservar su puesto de trabajo, en España ha sido infrutilizada, así sólo uno de cada diez ERE son de la vertiente de reducción temporal de jornada. Los expedientes autorizados por las autoridades laborales fueron casi cinco veces más que los de igual periodo de 2008². En 2010 el número expedientes autorizados se mantuvo sin grandes oscilaciones en los mismos términos que respecto a 2009.

Los ERE de reducción de jornada son lo más parecido al tan debatido modelo alemán, y que siguen utilizándose muy poco en el mercado laboral español. En 2010 sólo un 3,49% de los trabajadores afectados por un ERE se encuentra con reducción de jornada frente al 80,59% que se hallan en suspensión temporal de su contrato de trabajo; y el 15,91% han terminado despedidos

AÑOS	Total	ERE Reducción
2000	60.325	1.282
2001	122.344	771
2002	71.643	1.268
2003	83.481	2.008
2004	60.276	525
2005	72.563	850
2006	51.952	157
2007	58.401	226
2008	148.088	2.675
2009	549.282	20.591
2010	169.549	8.066

3. LA REDUCCIÓN DE JORNADA A TRAVÉS DEL ARTÍCULO 47 DEL ET

3.1 Antes de la reforma de 2010

Anteriormente a la entrada en vigor de la Ley 35/2010 el empresario basándose en las mismas causas que las del despido

2. Datos según el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

colectivo, podía conseguir de forma temporal llevar a cabo reducciones de jornada de manera excepcional, pero ajustándose al procedimiento previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y ello fundamentado en la necesidad de superación de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. Esta medida aunque seguía el mismo procedimiento que el previsto para la extinción, constaba de una serie de peculiaridades, particularidades estas que en la última reforma se han mantenido, como son, a saber:

En primer lugar, no se devenga derecho a indemnización alguna para los trabajadores, a diferencia de lo que se dispone para el Despido Colectivo u objetivo en el artículo 51.8 del Estatuto de los Trabajadores, que fija una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

En segundo término, el período de consultas entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores es de quince días naturales.

En tercera instancia, la documentación que se aporte será la necesaria para probar la existencia de una situación coyuntural negativa.

Este procedimiento permitía establecer no sólo suspensiones del contrato, es decir, posibilitar el incumplimiento de forma temporal del contrato de trabajo³, e incluso podía llevar a efecto reducciones de jornada con el mismo carácter⁴, mientras duren las causas que han

3 . Herrera Cuevas, E.J, “La modificación...”, op.cit., p. 43.

4 . El Convenio de la OIT sobre trabajo a tiempo parcial de 1994, establece en su artículo 1 apartado d) situaciones que podrían parecer trabajo a tiempo parcial y no pueden ser así consideradas. Entre ellas destaca la especial mención que se hace al desempleo parcial, “es decir, aquéllos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales”.

provocado la situación desfavorable en la que se encuentra la empresa⁵.

El capítulo II de la Ley 35/2010 incluye modificaciones en el ámbito laboral y de protección social que persiguen fomentar la adopción por el empresario de medidas de reducción del tiempo de trabajo (ya sea a través de la suspensión del contrato de trabajo, ya sea mediante la reducción de la jornada en sentido estricto). Se trata de un instrumento que pretende favorecer la flexibilidad interna de la relación laboral y alcanzar un equilibrio beneficioso para empresarios y trabajadores, pues facilita el ajuste de la empresa a las necesidades cambiantes del mercado. Para empresarios porque les permite reducir sus costes laborales tanto salariales como de seguridad social. Para los trabajadores porque supone una medida atenuatoria de un despido que les permite mantener su puesto de trabajo aunque sea a costa de la reducción de su jornada laboral.

De tal manera que se persigue proporcionar al trabajador el más grado de seguridad, dadas las circunstancias, en cuanto a intentar mantener su puesto de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen lo más posible el mantenimiento de su nivel de ingresos económicos a través del desempleo parcial.

En este sentido, cabe destacar la introducción expresa de la medida de reducción temporal de jornada dentro del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, flexibilizando el tratamiento de esta figura tanto en el ámbito laboral como en el de la protección social y se amplían los incentivos para trabajadores y empresarios vinculados a la utilización de esta medida y consistentes, respectivamente, en la reposición de las prestaciones de desempleo y en las bonificaciones de las cotizaciones empresariales.

Sin embargo, cabe aclarar que aunque pueda parecer que tras las reformas introducidas en el artículo 47 del ET y su correspondencia con los artículos de la Ley General de la Seguridad Social, a través de la

5 . López Gandía, J. "Flexibilidad del..", op.cit.,p. 331, sin embargo la distinción entre desempleo total por suspensión y desempleo parcial por reducción no se establecen ningún precepto.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se haya previsto expresamente por primera vez en el ordenamiento jurídico laboral español la posibilidad de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, podemos decir que en España, como ya hemos puesto de manifiesto en el anterior apartado, ya era posible y de hecho se estaba realizando con anterioridad a la reforma de 2010 esta posibilidad, muy practicada en Alemania y conocida en la legislación alemana como "Kurzarbeit".

En contrapartida, en nuestro país sólo el 3% del total de los 450.000 trabajadores aproximadamente que han sufrido un ERE han optado por la reducción temporal de jornada. Estos empleados recortan su jornada laboral y su sueldo y tienen derecho a cobrar la prestación por desempleo en proporción a las horas que dejan de trabajar. Ello sólo era posible en el marco de las empresas que podían aplicar esta medida, lo que en la práctica suponía cerrar la puerta a las PYMES. Además, la reducción de jornada debía ser, como mínimo del 33%, acompañada de una reducción salarial equivalente.

Lo cierto es que los ERE de reducción de jornada en España han tenido un carácter residual. La inmensa mayoría de empresas ha optado por los ERE de suspensión, en los que el empleado abandona temporalmente -cuatro meses de media- el trabajo y, mientras dura la inactividad, cobra la prestación por desempleo.

3.2 Principales novedades introducidas

Sin duda que esta medida de reducción temporal de la jornada con el cobro del subsidio del desempleo de una forma parcial es una buena idea, pero en España ya existían los expedientes de regulación temporal de empleo exponentes de este tipo de políticas. Vamos a pasar a enumerar las principales novedades introducidas con la recientemente aprobada reforma laboral.

En primer lugar, cabe destacar como principal novedad que el procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de trabajadores afectados. Este punto a nuestro modo de ver es el más importante fruto de esta revisión legislativa, ya que anteriormente quedaban fuera las PYMES por no alcanzar los umbrales de trabajadores exigidos por el artículo 51 del ET.

Ahora cualquier trabajador independientemente de la empresa a la que pertenezca cualquiera que sea su dimensión (número de trabajadores) y el número de trabajadores afectados por la reducción de jornada temporal le será aplicable la vía del artículo 47 del ET con las subsiguientes medidas accesorias, destacando entre ellas el cobro por parte del trabajador del subsidio de desempleo de una manera parcial y la reposición de la prestación por desempleo hasta un máximo de 180 días.

Anteriormente se producían situaciones injustas, ya que dependiendo de la dimensión de la empresa se ajustaba el procedimiento para llevar a cabo la reducción temporal de la jornada, y en consecuencia el trabajador tenía derecho o no de mantener su nivel de ingresos a través del recurso del subsidio de desempleo. Nos referimos a la vía del artículo 41 del ET, referida a las reducciones de jornada para las que no se exigía autorización administrativa, y por tal motivo el artículo 203.3 del TRLGSS las excluía del desempleo parcial.

El propio Tribunal Supremo consideró, entre otras en Sentencias del TS de 22 de octubre de 1997 y 11 de mayo de 1998, que no era exigible, pues ello dejaría fuera de protección las reducciones de jornada de carácter individual, al haber quedado ésta eliminada del artículo 41 ET, por lo que, si para la reducción de jornada no es en absoluto necesaria una autorización administrativa, no puede exigirse tampoco para la prestación de desempleo, que trata de paliar el defecto de renta de quien legalmente se ve privado de una parte de sus ingresos. Los Tribunales, pues, reconocieron en algunos casos el

derecho al desempleo parcial aun tratándose de una jornada reducida de carácter permanente, y sin necesidad de autorización administrativa.

Sin embargo, desde la modificación legal efectuada mediante el artículo 40 de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, no se revestía ninguna duda de que la voluntad del legislador era configurar el desempleo parcial como contingencia protegida en relación únicamente con los supuestos de reducción de jornada temporal. Entendida la reducción temporal de la jornada ordinaria en el sentido de aquella que se autorice por la autoridad laboral como medida de regulación de empleo y en un período de consultas, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el periodo que resta de la vigencia del contrato de trabajo. Dejando por el contrario fuera de dicha cobertura a las reducciones definitivas o de duración indefinida decididas por el empresario al amparo del artículo 41 ET.

Por tanto, queda zanjada esta cuestión ya que actualmente con la nueva redacción del artículo 47 se pueden llevar acabo reducciones temporales de jornada, *“cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión”*. Es más el artículo 51.2 del ET ha previsto cómo puede llevarse a cabo el expediente de regulación de empleo en aquellas empresas que carecen de representación legal de los trabajadores en la empresa⁶.

⁶. El apartado 2 del artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado de la siguiente manera: *«2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores. La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.*

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

3.3 Otras novedades

1) Fija nuevos parámetros mínimos y máximos en los que tal reducción obligatoriamente ha de llevarse a cabo, entre un 10 y un 70 por ciento.

2) Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3) Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

4) Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 210, según el cual en el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada.

5) El derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, será

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.» En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo”.

ampliado hasta el 80 por ciento⁷, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.⁸

6) Los trabajadores afectados por una reducción de jornada en virtud de un expediente de regulación de empleo tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo, con un límite máximo de 180 días, de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial, siempre que dicha reducción de jornada se hubiera producido en virtud de aquellas

⁷. El artículo 9 de la Ley 35/2010 sobre *Medidas de apoyo a la reducción de jornada* prevé que la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, queda modificada y se adicione un nuevo apartado 2 bis al artículo 1 «2 bis. *No obstante lo establecido en los apartados anteriores, el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, considerado en el apartado 1 anterior, será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa*».

Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores, si bien el compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores a que se refiere el apartado 2 será de seis meses cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.»

⁸. El apartado 5 del artículo 1 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, queda modificado de la siguiente manera: «5. *Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo lo establecido en el último párrafo del apartado 2 de este artículo, que será de aplicación a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.»*

autorizaciones concertadas entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011 y siempre que posteriormente a la reducción de jornada se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52, siempre que se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012⁹.

4. TIPOS DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO CON INCIDENCIA EN EL SECTOR AGRARIO

El número de expedientes de regulación de empleo¹⁰ autorizados pasó de los 3.794 de 2007 a los 6.249 de 2008 y a los 19.434 de 2009¹¹.

Número de expedientes autorizados. Datos expresados en Unidades.

AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
2007	475	267	283	308	293	336	273	288	310	337	310	314
2008	286	239	298	305	279	363	584	482	370	662	868	1513

⁹. El apartado 1 del artículo 3 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, queda redactado en los siguientes términos «1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive; b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012”.

¹⁰. En adelante ERE.

¹¹. Datos extraídos de las estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Número de expedientes autorizados. Datos expresados en Unidades.

2009	1445	1550	1746	1884	1798	2003	2017	1439	941	1295	1440	1876
2010	1659	1435	1793	1.236	1.130	1.375	1.316	1.325	795	1.371	1.700	--

Hasta octubre de 2008 el número de trabajadores afectados por regulaciones de empleo se aproximaba (46.947) ya a todos los empleados inmersos en un ERE durante todo 2007, de tal manera que al final del 2008 las personas afectadas por un ERE sumaban 148.088¹².

Trabajadores afectados por expedientes autorizados. Datos expresados en Unidades.

AÑO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
2007	8825	10238	2997	4526	3845	4072	3666	2508	2910	4050	4169	6595
2008	4692	3400	3283	4267	4413	7233	8224	6005	5430	20712	27920	52509
2009	60796	64215	57968	44589	39931	58997	64320	29258	15605	27318	24103	62182
2010	25648	24908	27269	18.710	16.299	32.221	24.494	18.059	13.342	27.606	20.396	--

Si tomamos estos datos como referencia y los volcamos en 2009, observamos que hasta septiembre de 2009 el número de trabajadores afectados por regulaciones de empleo superaba ya en número en el primer trimestre del año marzo (182.979 trabajadores) a todos los asalariados afectados por un ERE a lo largo de 2008. En septiembre de 2009 alcanzaba ya a 287.476 personas, cifra superior a todos los empleados inmersos en un ERE durante todo 2008. El número de trabajadores afectados por un ERE se multiplicó por diez en 2009. Por ejemplo, unos 400.000 trabajadores se vieron afectados por un ERE hasta septiembre de 2009, frente a los 46.947 del mismo período de

¹². Datos extraídos de las estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

2008. Los expedientes autorizados por las autoridades laborales fueron casi cinco veces más que los de igual periodo de 2008¹³.

Según el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo, en los nueve primeros meses de 2009 el número de expedientes autorizados ascendió a 14.823, el 362,56% más que el año pasado. Entre enero y septiembre se aprobaron 15.862 ERE (el 347,45% más que en el mismo período de 2008), que afectaron a 462.354 trabajadores, el 545,15% más.

Del total de los ERE, 13.432 fueron pactados (el 370,64% más) y se presentaron para 378.916 empleados (el 809,35% más) mientras que 1.391 no lo fueron (un aumento del 295,17%) y afectaron a 56.648 trabajadores (el 963,29% más). Además, en los nueve primeros meses de 2009 no se autorizaron 546 ERE (frente a 162 hace un año) y se desistió de otros 493 (en comparación con 177 entre enero y septiembre de 2008).

De los 435.564 trabajadores afectados por ERE autorizados hasta septiembre de 2009, 5.762 eran del sector agrario (243,59% más) y 429.802 del no agrario (849,42% más). Del sector no agrario, el mayor número de trabajadores afectados correspondió a la industria, con 344.268 (frente a los 30.012 en 2008), seguido de los servicios, con 70.928 (11.525 el año pasado) y la construcción, con 14.606 (3.733 en 2008).

Regulación de empleo estadísticas de expedientes autorizados, según sector de actividad.

Regulación de empleo estadísticas de expedientes autorizados, según sector de actividad						
NO AGRARIO						
AÑOS	TOTAL	AGRARIO	Total	Industria	Construcción	Servicios
2005	3.977	882	3.095	1.768	55	1.272
2006	3.481	447	3.034	1.330	46	1.658
2007	3.794	743	3.051	1.167	83	1.801

13. Datos según el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

2008	6.249	489	5.760	3.124	554	2.082
2009	19.434	899	18.535	10.104	1.865	6.566
2010	11.269	542	10.727	4.797	1.627	4.303

Cataluña fue la comunidad con el mayor número de trabajadores afectados por ERE autorizados hasta septiembre, con 114.002, seguida del País Vasco, con 59.160; la Comunidad Valenciana, con 49.386, y Aragón, con 40.643. Del lado contrario, Baleares, con 1.158 trabajadores; Canarias (2.902) y La Rioja (3.160) fueron las que registraron las cifras más bajas.

Sin embargo, en 2010 aunque se han autorizado más o menos el mismo número de expedientes hasta agosto (13.882 en 2009 y 11.269 en 2010) el número de trabajadores afectados por los mismos ha disminuido a la mitad.

Los Expedientes de Regulación de Empleo, ERE, presentados en mayo de 2010 por las empresas del sector agrario y autorizados en primera instancia afectaron a 335 trabajadores, lo que supone un incremento del 12 por ciento con respecto al mes anterior. En total, las compañías del sector agrario presentaron en mayo de 2010 48 expedientes de regulación de empleo para solicitar la suspensión o extinción de las relaciones de trabajo o la reducción de jornada por diferentes causas, lo que supone un incremento del 28, 5 por ciento respecto al mes anterior y una caída del 26 por ciento respecto al mismo periodo de 2008.

Número de trabajadores afectados por medidas de suspensión, según sector de actividad ¹⁴						
AÑOS	TOTAL	AGRARIO	NO AGRARIO			
			Total	Industria	Construcción	Servicios

¹⁴. Datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración del número de trabajadores afectados por medidas de suspensión, según sector de actividad.

2005	36.802	9.171	27.631	20.149	622	6.860
2006	24.626	2.975	21.651	18.023	106	3.522
2007	32.433	6.068	26.365	21.491	178	4.696
2008	104.841	3.145	101.696	89.651	2.601	9.444
2009	465.215	6.934	458.281	380.403	12.794	65.084
2009 (ENE- NOV).....	409.865	6.547	403.318	332.549	10.732	60.037
2010 (ENE- NOV).....	174.541	4.641	169.900	119.152	15.049	35.699

Trabajadores afectados por medidas de extinción, según sector de actividad ¹⁵						
AÑOS	TOTAL	AGRARIO	NO AGRARIO			
			Total	Industria	Construcción	Servicios
2005	34.911	389	34.522	26.854	588	7.080
2006	27.169	418	26.751	17.219	403	9.129
2007	25.742	440	25.302	14.481	855	9.966
2008	40.572	347	40.225	22.816	4.646	12.763
2009.....	63.476	358	63.118	36.497	6.531	20.090
2009(ENE- NOV).....	57.867	350	57.517	33.170	6.117	18.230
2010(ENE- NOV).....	45.894	810	45.084	21.383	5.878	17.823

¹⁵. Datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración del número de trabajadores afectados por medidas de extinción, según sector de actividad.

De hecho, los ERE de las compañías agrarias representaron en el quinto mes del año el 4,24 por ciento del total presentado. Por otro lado, la agricultura se convierte en el único sector en el que el número de ERE autorizados en primera instancia aumentó en mayo en tasa mensual, frente a los descensos de la industria, la construcción y los servicios. En la relación del número de trabajadores del sector agrario afectados por expedientes de regulación de empleo que solicitan una reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción de fuerza mayor, el Ministerio de Trabajo e Inmigración señala que ascendió a 10 efectivos, es decir, un 37,5 por ciento menos en tasa mensual.

Siguiendo en la evolución de 2010 podemos decir que de los 13.435 ERE autorizados en los diez primeros meses de 2010, 659 lo fueron en empresas del sector Agrario; 5.593 en empresas de la Industria; 1.959 en empresas de Construcción y 5.224 en empresas de Servicios. El total de trabajadores afectados son 230.517 personas, la mayoría, el 65% (149.853), pertenecen a empresas de la Industria; el 24% (55.872) a empresas de Servicios; el 8,6% (20.029) a empresas de Construcción y el 2% (4.763) a empresas del sector Agrario.

Número de trabajadores afectados por ERE ¹⁶						
AÑOS	TOTAL	AGRARIO	NO AGRARIO			
			Total	Industria	Construcción	Servicios
2005	72.563	9.649	62.914	47.597	1.212	14.105
2006	51.952	3.398	48.554	35.327	510	12.717
2007	58.401	6.519	51.882	36.165	1.033	14.684
2008	148.088	3.526	144.562	114.459	7.307	22.796
2009	549.282	7.376	541.906	429.699	20.223	91.984
2010	250.913	5.529	245.384	160.899	22.568	61.917

¹⁶. Datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración

En cuanto a las distintas versiones de ERE utilizados en los períodos descritos cabe decir que los ERE de reducción de jornada, lo más parecido al tan debatido modelo alemán, siguen utilizándose muy poco en el mercado laboral español. Hasta septiembre, se habían autorizado 1.632 expedientes de reducción de jornada, es decir, que de los 14.823 ERE presentados en este periodo sólo uno de cada diez se correspondía con esta modalidad. En 2010 sólo un 3,49% de los trabajadores afectados por un ERE se encuentra con reducción de jornada frente al 80,59% que se hallan en suspensión temporal de su contrato de trabajo; y el 15,91% han terminado despedidos.

En España sólo uno de cada diez ERE son de la vertiente de reducción temporal de jornada. En el primer trimestre de 2010 los trabajadores afectados por expedientes autorizados fueron 77.825, de los cuales 13.304 se vieron afectados por medidas de extinción y 61.241 por medidas de suspensión de empleo frente a 3.280 por medidas de reducción de jornada.

Lo que se puede observar de estas tablas a lo que a nosotros nos afecta al objeto de nuestro estudio, no es tanto el número de trabajadores afectados por los ERES, si no comprobar que entre el derecho agrario y el laboral existe una conexión que va más allá de lo que es el tipo de contrato de trabajo que regula la actividad, sino que también se refiere a las modificaciones y a las vicisitudes a lo largo de la vida de la relación laboral.

Que influyen los ERE de igual manera en lo agrario que en el resto de los sectores, así el de reducción, el de suspensión y el de extinción reaccionan en la misma medida. El que más trabajadores afecta es el de suspensión¹⁷, seguido por el de extinción¹⁸ y en último lugar el de reducción con carácter residual¹⁹.

¹⁷. Datos Ministerio Trabajo e Inmigración.

¹⁸. Datos Ministerio Trabajo e Inmigración.

¹⁹. Datos Ministerio Trabajo e Inmigración.

Trabajadores afectados por medidas de suspensión			
AÑOS	Agricultura, ganadería caza y servicios relacionados con las mismas	Silvi- cultura y explotación forestal	Pesca y acuicul- tura
2009.....	144	84	6.706
2009(ENE- AGO).....	59	43	4.348
2010:			
(ENE-AGO).....	352	2	2.867

Trabajadores afectados por medidas de extinción			
	Agricultura, ganadería caza y serv.	Silvi- cultura y explot.	Pesca y acuicul- tura
2009.....	271	-	87
2009:			
(ENE-AGO).....	260	-	63
2010:(*)			
(ENE-AGO).....	478	-	107

5. CONCLUSIONES

Por tanto, para que una reducción de la jornada laboral constituya una situación legal de desempleo protegido como desempleo parcial, se deben cumplir las siguientes condiciones:

1ª) Cualquier empresa puede sujetarse al procedimiento del artículo 47 del ET, independientemente de su dimensión y del número de trabajadores afectados.

2ª) Se ha previsto un procedimiento especial para aquellas empresas que carecen de representación legal de los trabajadores, y que para así puedan someterse a expediente de regulación de empleo.

3ª) Que la reducción sea de al menos entre un 10 y un 70% como máximo de la jornada ordinaria de trabajo, con análoga reducción del salario.

4ª) Que la reducción sea temporal, no aceptándose la reducción de jornada de carácter definitivo, ni la que se extienda a todo el período que reste de la vigencia del contrato.

5ª) La prohibición de las horas extraordinarias en los procesos de reducción temporal de jornada.

6ª) Bonificaciones de hasta el 80% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando la empresa, haya incluido acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada o medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa.