



comisiones obreras
de Castilla y León

2014

Informe Anual de las Relaciones Laborales de Castilla y León

2014

Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León

RELACIONES LABORALES



comisiones obreras
de Castilla y León

Gabinete Técnico

Documento elaborado por la Secretaría de Acción Sindical, Política Institucional y Diálogo Social y la Secretaría de Estudios y Asesoramiento de la US de CCOO de Castilla y León.

Este Informe ha sido elaborado en 2015 con datos del MEYSS, del Consejo General del Poder Judicial, del REGCON, de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) correspondientes a diciembre de 2014.

INDICE

	Pag.
<u>Introducción</u>	4
<u>1.- Convenios colectivos en Castilla y León</u>	6
1.1.- <u>Datos generales convenios colectivos firmados y/o renovados</u>	6
1.2.- <u>La evolución de los convenios colectivos negociados en 2014</u>	8
1.2.1.- <u>Convenios colectivos de sector</u>	8
1.2.2.- <u>Convenios colectivos de empresa</u>	11
1.3.- <u>La ultraactividad en los convenios tras la reforma laboral</u>	12
1.4.- <u>Convenios de nueva creación desde la reforma laboral</u>	13
1.5.- <u>Inaplicaciones de convenios depositadas en REGCON</u>	15
1.6.- <u>Comisión de convenios colectivos de Castilla y León</u>	17
<u>2.- Procedimientos tramitados por el SERLA</u>	19
<u>3.- Expedientes de regulación de empleo</u>	22
3.1.- <u>Estadísticas de expedientes de regulación de la Junta de Castilla y León</u>	23
3.2.- <u>Estadísticas expedientes de regulación del MEYSS</u>	26
<u>4.- Conflictos laborales individuales</u>	27
4.1.- <u>Conciliaciones administrativas</u>	27
4.2.- <u>Actividad judicial laboral</u>	30
4.3.- <u>Fondo de garantía salarial</u>	32
4.4.- <u>Empresas en concurso de acreedores</u>	34
<u>5.- Empresas de Castilla y León, número y tamaño</u>	37
<u>6.- Conclusiones</u>	39

INTRODUCCION

El 10 de febrero se cumplieron tres años de la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012¹ con el que el Gobierno del Partido Popular estrenó lo que iba a ser una cadena continua de reformas estructurales aprobadas sin diálogo social ni consenso político, apoyándose en la mayoría absoluta parlamentaria conseguida en las elecciones generales de noviembre de 2011. Y que continuaría con la aprobación en julio de ese año de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral² y del Real Decreto-ley 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Los objetivos pretendidos mediante estos cambios normativos y el resto de medidas que, con la excusa de la crisis, se adoptaron en el mismo sentido, fueron: relajar los controles de la administración laboral, limitar la ultraactividad de los convenios, facilitar y abaratar el despido y las inaplicaciones de los convenios colectivos y, en fin, desequilibrar las relaciones laborales a favor de los empresarios en contra de los trabajadores, debilitando la negociación colectiva y el sindicalismo de clase.

En el tiempo transcurrido desde entonces, hemos asistido a actuaciones por parte de muchas empresas que, amparándose en estas nuevas reglas del juego, han pretendido exprimir las, incluso más allá de lo que ellas ya permiten, siendo necesaria la actuación de la jurisdicción social que ha servido en algunos casos para garantizar los derechos expoliados a trabajadores y trabajadoras, si bien el éxito ha estado relacionado en mayor medida con las formas que con el fondo de las actuaciones.

Dado que la reforma laboral afectó de manera singular y negativa al Título III del Estatuto de los Trabajadores, que regula la negociación colectiva, la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, ha preparado un informe sobre la evolución de la negociación colectiva de los años 2012, 2013 y 2014, ([acceder al informe confederal](#)). Dicho estudio está elaborado desde la perspectiva de los principales cambios operados en la normativa legal en relación a la Negociación Colectiva y en el contexto de profundización de la crisis económica iniciada en 2008 y que en 2012 y 2013 alcanzó el grado de recesión, así como del principal problema social del país que es el desempleo y que afecta a cerca de cinco millones y medio de personas en España y de doscientas treinta mil en Castilla y León³ y de la precariedad laboral de quienes se encuentran en situación de subempleo debido a contratos temporales y parciales.

CCOO ha rechazado y rechaza con rotundidad esta reforma laboral, por el fondo y por la forma, por sus contenidos concretos y por su intencionalidad; por su imposición sin el más mínimo intento de diálogo previo con los interlocutores sociales y despreciando los dos Acuerdos interprofesionales firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del país.

¹ En adelante RD-L 3/2012

² En adelante L 3/2012

³ Según EPA IV Trimestre 2014

Concluido el año 2014, una vez que las administraciones competentes han hecho públicos los datos de dicho año en lo referente a relaciones laborales, corresponde analizar estos datos para determinar en qué medida la crisis y sobre todo, los cambios regulatorios de la normativa laboral, han afectado a las relaciones laborales en nuestra Comunidad.

Para ello, a la hora de elaborar este informe, nos hemos interesado en los datos sobre convenios colectivos negociados en el ámbito territorial de Castilla y León, tanto de empresa como de sector y su evolución, especialmente de los convenios nuevos, así como la de las inaplicaciones de convenio registradas; también analizamos los datos de los Expedientes de Regulación de Empleo notificados en las Oficinas Territoriales de Trabajo o en la Dirección General de Trabajo, dependiendo del ámbito territorial de la empresa. Recogemos asimismo los procedimientos que se han ido presentando a lo largo de este año en el Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) y su resultado. Por primera vez en esta serie de informes, que a partir de ahora tendrá carácter anual, también hemos incluido un capítulo dedicado a la conflictividad laboral individual, con datos de conciliaciones administrativas (SMAC), actuaciones ante la jurisdicción social, expedientes tramitados por el FOGASA y empresas en situación de concurso. Finalmente hacemos un breve análisis del modelo empresarial de nuestra Comunidad en base al tamaño de las empresas, para una mejor comprensión del resto de indicadores analizados.

Partiendo de datos publicados por las diferentes administraciones, así como de datos propios de CCOO, como es el caso de los disponibles en el Sistema de Información de la Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de CCOO y de los obtenidos del seguimiento continuado de la negociación colectiva que realiza la Secretaría de Acción Sindical, en colaboración con las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO en Castilla y León.

Hemos aprovechado asimismo esta ocasión para hacer una explicación del proceso de constitución de la Comisión Autonómica de Convenios Colectivos y de la marcha de la Negociación del nuevo ASAC que da soporte al SERLA en nuestra Comunidad, una vez que el anterior perdió su vigencia.

Con este documento pretendemos informar, a la estructura del sindicato en Castilla y León, acerca de las consecuencias que la aplicación de la nueva regulación laboral ha tenido en las empresas de nuestra Comunidad en el contexto de la crisis, a fin de que si, como todo parece indicar, se produjera en adelante un proceso de cambio en la situación económica de España y de Castilla y León, contemos con datos e información suficiente que nos permita argumentar a favor de la restitución de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras a la situación previa a esta nefasta etapa.

En ese sentido, hemos procurado incorporar datos desagregados por provincias siempre que esto ha sido posible, puesto que los ritmos en ellas son diferentes y se requiere el conocimiento específico de cada realidad provincial para poder realizar propuestas adecuadas a cada ámbito.

1. CONVENIOS COLECTIVOS EN CASTILLA Y LEÓN

1.1. DATOS GENERALES CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS Y/O RENOVADOS

El número total de convenios registrados en Castilla y León hasta el 31 de diciembre de 2014 con efectos económicos en 2014 y de los que se conoce la variación salarial pactada, asciende a 157 que afectan a 28.284 empresas y a 121.659 trabajadores.

Del total de convenios registrados hasta diciembre, el 65,6% son de empresa (103), y afectan al 9,2% del total de trabajadores. El 34,4% restante corresponde a convenios de ámbito superior al empresarial, e integran al 90,7% de los trabajadores (110.407). En la tabla siguiente podemos apreciar que en 2014 ha habido, en cuanto a datos absolutos, un aumento tanto de convenios de empresa como de sector. El número de personas afectadas por estos convenios se incrementa en 15.351 trabajadores y trabajadoras, si bien ha descendido el número de quienes están afectados por un convenio de empresa.

Tabla 1.- Convenios colectivos pactados y variación salarial acordada, Castilla y León 2013-14.

	2013			2014		
	Total Convenios	Trabajadores Convenios	Variación Salarial (%)	Total Convenios	Trabajadores Convenios	Variación Salarial (%)
Convenios Sector	49	82.278	0,58	54	110.407	0,14
Convenios Empresa	91	24.030	-0,01	103	11.252	0,35
TOTALES	140	106.308	0,45	157	121.659	0,33

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (MEYSS). Datos acumulados.

La variación salarial media pactada y calculada con lo registrado hasta diciembre de 2014 es inferior en 0,12 puntos a la registrada en 2013, situándose en el 0,33%, si bien esta cifra continúa siendo provisional. Los datos de la variación salarial se han calculado con la información de aquellos convenios cuyos efectos económicos son conocidos y cuantificables y que han sido comunicados en REGCON, cosa que no ocurre en todas las ocasiones, especialmente en los convenios de empresa suscritos con organizaciones sindicales minoritarias.

La información se organiza por año de efectos económicos, independientemente del momento de su firma. Se ha detectado que la información que viene ofreciendo la estadística sobre estas variaciones está afectada por una importante escasez de registros en REGCON de las variaciones salariales pactadas en convenios plurianuales que inician sus efectos económicos antes del año de referencia. Hay que tener en cuenta que la estadística no recoge información de las modificaciones

realizadas al margen de los convenios ni, por el momento, de las modificaciones salariales acordadas en el marco de inaplicaciones de convenios.

Tabla 2.- Convenios, empresas, trabajadores afectados, variación salarial y jornada acordadas según ámbito funcional, España, Castilla y León y provincias 2013-14.

	TOTAL CONVENIOS					CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Variación salarial (en %)	Jornada Media (h/año)	Convenios	Trabajadores	Variación salarial (en %)	Jornada Media (h/año)	Convenios	Trabajadores	Variación salarial (en %)	Jornada Media (h/año)
ESPAÑA	1.728	723.724	4.755.972	0,57	1.757,7	1.255	335.952	0,45	1.706,4	473	4.420.020	0,58	1.761,6
CASTILLA Y LEÓN	157	28.284	121.659	0,33	1.761,1	103	11.252	0,14	1.717,4	54	110.407	0,35	1.765,5
Autonómicos	10	360	14.246	0,43	1.727,0	6	961	0,34	1.687,0	4	13.285	0,43	1.729,9
Ávila	9	269	2.864	0,37	1.763,5	7	614	0,06	1.729,0	2	2.250	0,45	1.772,9
Burgos	40	7.459	35.254	0,20	1.753,8	28	4.261	0,51	1.721,9	12	30.993	0,15	1.758,2
León	10	10	1.272	-3,30	1.646,5	10	1.272	-3,30	1.646,5	-	-	-	-
Palencia	14	492	7.489	0,48	1.762,5	8	702	1,51	1.717,4	6	6.787	0,37	1.767,2
Salamanca	9	957	2.715	0,52	1.791,9	7	677	1,12	1.785,4	2	2.038	0,32	1.794,1
Segovia	9	3.045	6.705	0,00	1.783,1	6	725	0,00	1.735,7	3	5.980	0,00	1.788,8
Soria	9	1.104	8.233	0,50	1.759,9	4	143	0,20	1.668,9	5	8.090	0,51	1.761,5
Valladolid	29	11.581	30.787	0,61	1.776,0	22	1.522	0,75	1.735,4	7	29.265	0,60	1.778,1
Zamora	18	3.007	12.094	0,17	1.776,7	5	375	0,70	1.753,7	13	11.719	0,16	1.777,4

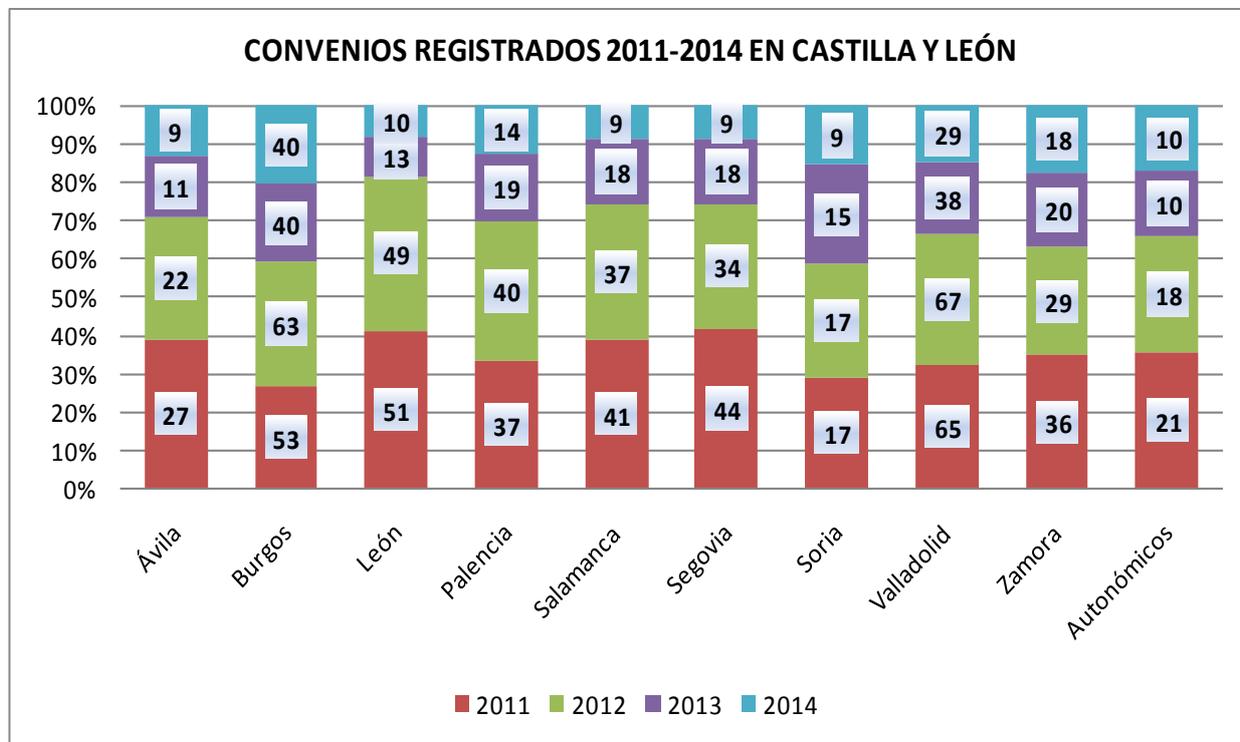
Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (MEYSS)

*Convenios registrados hasta 31 diciembre de 2014 con efectos económicos en 2014

En la siguiente figura puede observarse el número de convenios registrados en el REGCON en los últimos cuatro años, desde que empezó a funcionar el 1 de octubre de 2010, distribuidos por ámbito territorial. Es significativo cómo en León la mayor parte de los convenios fueron firmados en los años 2011 y 2012 (100 entre ambos años), mientras que en los dos últimos años el número de convenios pactados en dicha provincia ha sido muy inferior, como consecuencia del bloqueo de la negociación impuesto por la patronal leonesa.

No obstante, este hecho que en León es especialmente significativo, se ha producido, aunque con menor intensidad, en todos los ámbitos territoriales, por efecto de las modificaciones normativas en materia de negociación colectiva que incorporó la reforma laboral aprobada en 2012: pérdida de ultraactividad, incremento del poder empresarial, etc.

Figura 1.- Convenios registrados en Castilla y León y provincias entre 2011 y 2014



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (MEYSS)

1.2. LA EVOLUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS EN 2014

1.2.1. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

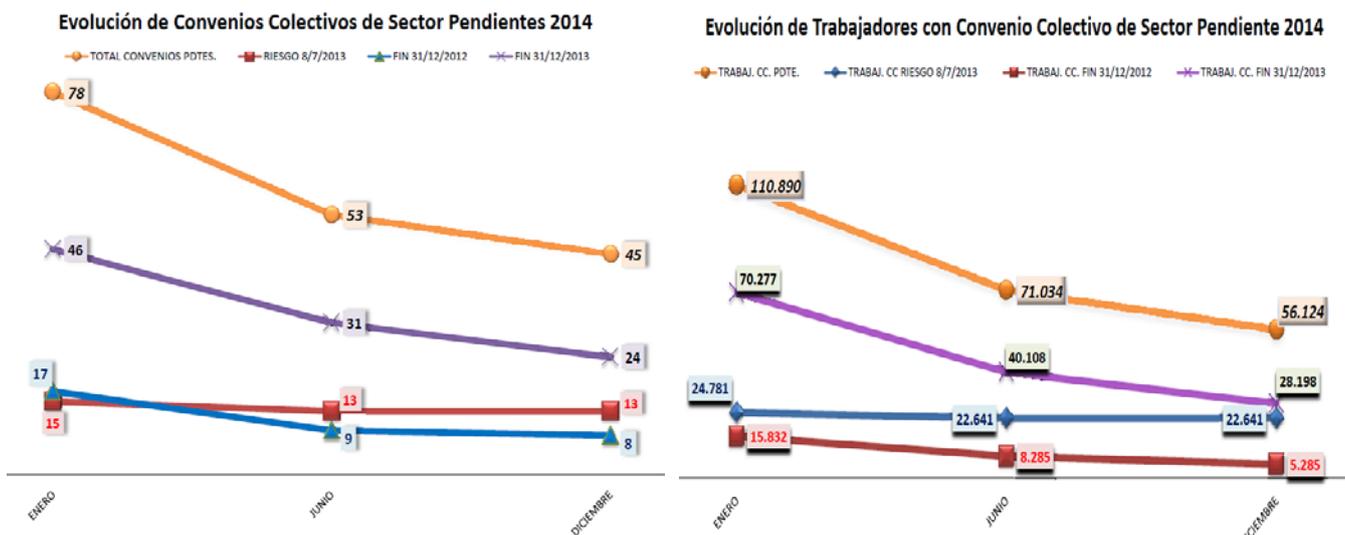
El año 2013 comenzó con 128 convenios pendientes de negociar, que afectaban a 196.687 personas y se cerró con 32 convenios pendientes de renovar (17 convenios cuya vigencia inicialmente pactada en 2012 finalizaba en este año; y 15 convenios que estaban pendientes de negociar antes de la entrada en vigor de la reforma de 2012) que afectaban a 41.113 personas.

Al iniciar 2014 tuvimos que sumar a éstos 32, los 46 convenios cuya vigencia inicial pactada finalizaba en diciembre de 2013, según los datos que hemos ido recabando de los acuerdos que se han ido registrando en el REGCON y han ido publicándose en los distintos Boletines Oficiales. Por tanto, comenzábamos el año 2014 con un total de 78 convenios colectivos sectoriales a negociar, que afectaban a 110.890 personas.

En los siguientes gráficos podemos ver la evolución de la negociación a lo largo del año 2014, incluyendo los convenios que han perdido la vigencia inicialmente pactada, tanto en el número de convenios como en el de trabajadores afectados, de forma global y de forma desagregada según el año en que finalizó la vigencia del convenio a renovar.

El balance es que hemos finalizado 2014 con **45 convenios sectoriales sin renegociar**, 32 de ellos tienen recogida en su texto la cláusula de ultraactividad, es decir, del mantenimiento de su vigencia mientras no sea suscrito otro convenio que lo sustituya. El resto, 13 convenios que afectan a 17.210 personas, son los que han perdido su vigencia y por tanto, se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación (art. 86.3 ET).

Figura 2.- Evolución del número de convenios colectivos de sector pendientes y trabajadores afectados, Castilla y León 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Datos de la Secretaría de Acción Sindical U.S. CCOO Cyl

Tabla 3.- Distribución de estos 13 convenios que no tienen la ultraactividad pactada en el texto del convenio por provincias.

PROVINCIA	NOMBRE DEL CONVENIO	TRABAJ.	FFRR	VIGENCIA	BOP
BURGOS	Fabricantes de muebles	6.000	CONSTRUCCIÓN Y Sº	2012/2013	13/08/2013
BURGOS	Peluquerías de señoras	700	CONSTRUCCIÓN Y Sº	2012/2013	13/08/2013
BURGOS	Rematantes y Aserradores	1.000	CONSTRUCCIÓN Y Sº	2012/2013	24/04/2013
LEÓN	Hospitalización y Análisis Clínicos Privados	750	SANIDAD Y Sº SS	2011/2013	19/09/2011
LEÓN	Pastelería, repostería, confitería	610	FEAGRA	2006/2009	08/09/2006
LEÓN	Protésicos Dentales	211	SANIDAD Y Sº SS	2003/2007	04/05/2005
SALAMANCA	Marroquinería y Guarnicionería	145	INDUSTRIA	2011/2012	29/03/2011
SEGOVIA	Derivados del Cemento	150	CONSTRUCCIÓN Y Sº	2011/2013	09/10/2013
SEGOVIA	Industria Madera en Gral.	700	CONSTRUCCIÓN Y Sº	2012/2013	01/01/2014
SORIA	Agrícola y Ganadero	220	FEAGRA	2012/2013	11/06/2014
SORIA	Carpintería	450	CONSTRUCCIÓN Y Sº	2012/2013	11/06/2014
ZAMORA	Industria de la Madera	165	CONSTRUCCIÓN Y Sº	2012/2013	16/12/2013
REGIONAL	Sector Actividades Forestales	2.000	FEAGRA	2008/2012	23/03/2009

A continuación analizamos la situación de cada uno de ellos:

- **BURGOS:** *Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Muebles*, publicado en el BOP 13/08/2013, para el periodo de 2012/2013, el *Convenio de Rematantes y Aserradores*, publicado en el BOP 24/04/2013, para el periodo de 2012/2013, ambos con denuncia automática el 30 de noviembre de 2013 y el *Convenio Colectivo de Peluquerías de señoras*, publicado en el BOP 13/08/2013, para el periodo de 2012/2013, con denuncia automática a su vencimiento. Todos ellos iniciaron las negociaciones y no han alcanzado acuerdo.
- **LEÓN:** *Convenio Colectivo de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos Privados*, publicado en el BOP 19/09/2011, para el periodo de 2011/2013, con denuncia automática el 31/12/2013. En el convenio se recoge el compromiso a iniciar la negociación antes del 31 de enero de 2014. Sin embargo hasta el 25 de marzo de 2015 no se ha constituido la mesa de negociación. *Convenio Colectivo Provincial del Sector Industrial de la Fabricación y Venta de Pastelería, Repostería, Confitería y Bollería*.- Publicado en el BOP 08/09/2006, para el periodo de 2006/2009. Recogiendo en el texto del convenio “*Se prorrogará de año en año si no es denunciado por alguna de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.*” Y la información que tenemos es que se constituyó la mesa negociadora pero no se llegó a acuerdos, solicitando en el Serla un arbitraje el 05/07/2013. *Provincial de Prótesis Dental de León*.- Publicado en el BOP 04/05/2005, para el periodo 2003/2007. Recogiendo en el texto del convenio “*finalizada su vigencia, quedará automáticamente denunciado sin que medie plazo de preaviso.*” Este convenio lo negoció la UGT y la información que tenemos es que no se está aplicando, que el que se aplica es el convenio del mismo sector de Asturias, pero que en este momento el convenio está sin denunciar y en ultraactividad desde finales de 2012.
- **SALAMANCA:** el *Convenio de Marroquinería y Guarnicionería*, publicado en el BOP 29/03/2011, para el periodo de 2011/2012, recoge en su texto “Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2012, fecha en que expirará automáticamente sin que se exija ningún mecanismo de denuncia. CCOO no participa en esta negociación.
- **SEGOVIA:** el *Convenio de Derivados del Cemento*, publicado en el BOP 09/10/2013, para el periodo de 2011/2013, en el texto hacen constar expresamente que el presente Convenio no necesita denuncia previa para su total extinción el día 31 de diciembre de 2013. El *Convenio Colectivo del sector Industrias de la Madera (sector de carpinterías y ebanisterías y de rematantes y aserradores)*, publicado en el BOP 01/01/2014, para el periodo de 2012/2013, se considerará denunciado automáticamente en la fecha de finalización de la vigencia pactada (31 de diciembre de 2013). No se recoge nada sobre la ultraactividad, pero sí que en todo lo no expresamente pactado entre las partes se remiten al contenido del Convenio General Estatal de la Madera.
- **SORIA:** el *Convenio del Sector Agrícola y Ganadero*, publicado en el BOP 22/04/2009, para el periodo de 2008/2010, denunciado en el REGCON 11/02/2011. Se ha constituido la mesa de negociación el 25 marzo de 2015. El *Convenio del Sector de Carpintería-Ebanistería*, publicado en el BOP 11/06/2014, para el periodo de 2012/2013, que podrá prorrogarse de forma tácita, si no mediara denuncia ante la otra parte, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento (30/11/2013). Las partes firmaron un acta prorrogando su aplicación hasta el 31/03/2014 para seguir negociando.

- **ZAMORA:** el **Sector de Industria de la Madera**, publicado en el BOP 16/12/2013, para el periodo de 2012/2013. Recoge la denuncia expresa con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su expiración (30/11/2013). En caso de no ser denunciado se considerará prorrogado de año en año.
- **REGIONAL:** El convenio para el **sector de Actividades Forestales de la Comunidad de Castilla y León**. Recogiendo en su texto *“se entenderá automáticamente denunciado al finalizar su vigencia, comprometiéndose las partes a iniciar las Negociaciones del siguiente convenio, en un plazo de tres meses, como mínimo antes de su finalización. – Prórroga. Continuarán en vigor las cláusulas del Convenio Colectivo, hasta la entrada en vigor del siguiente, según se establezca por la normativa vigente.”* Ha habido varios intentos de negociación, incluida la mediación en el SERLA, sin alcanzar acuerdo, ya que la patronal condicionaba la firma del convenio a retrotraer las condiciones económicas y sociales a lo regulado en el convenio en 2008.

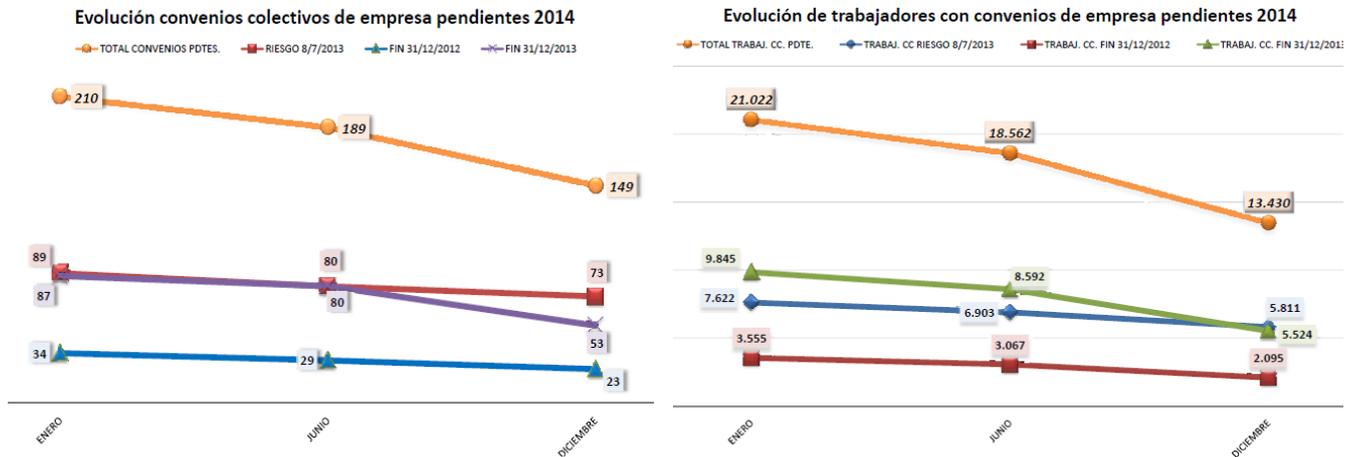
Después de la reforma de 2012, ha habido una serie de convenios sectoriales que han negociado la ultraactividad, bien prorrogando con carácter indefinido su vigencia en tanto no se alcanza un nuevo acuerdo, o bien ampliando el año que da la Disposición Adicional 4ª de la Ley 3/2012, y que va, según los convenios, desde 2 meses a 27 meses más. Un caso especial es el de los convenios del sector de la madera que han trasladado la cláusula sobre ultraactividad del convenio estatal a los provinciales y que a nuestro entender es contradictorio. Dicha cláusula establece que *“Una vez finalizada la vigencia y al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro. No obstante lo anterior, si transcurridos 12 meses desde la finalización de la vigencia inicial (es decir, el 31 de diciembre de 2014, al finalizar la fecha del convenio en 2013) las partes no hubiesen alcanzado a un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán al Servicio Extrajudicial de Relaciones Laborales que corresponda al arbitraje obligatorio las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según plazos y procedimientos previstos en el ASAC.”*

1.2.2. CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

De acuerdo a lo que se ha ido registrando en el REGCON y publicándose en los distintos Boletines Oficiales, comenzábamos el año 2014 con un total de **210 convenios colectivos de empresa a negociar** (87 convenios que su vigencia inicial pactada finalizaba en 2013; 34 convenios que finalizaban en 2012; y 89 convenios que estaban pendientes de negociar antes de la entrada en vigor de la reforma de 2012).

El balance final es que 2014 se cerró con 149 convenios de empresa pendientes de renegociar. De ellos 94 recogen en su texto la cláusula de ultraactividad, es decir, el mantenimiento de su vigencia mientras no sea suscrito otro convenio que lo sustituya. El resto, **55 convenios que afectan a 3.353 personas**, son los que han perdido su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación (art. 86.3 ET).

Figura 3.- Evolución del número de convenios colectivos de empresa, pendientes y trabajadores afectados, Castilla y León 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Datos de la Secretaría de Acción Sindical U.S. CCOO Cyl

1.3. LA ULTRAATIVIDAD EN LOS CONVENIOS DESDE LA REFORMA LABORAL

Desde CCOO hemos venido defendiendo la validez de la cláusula de ultraactividad recogida en los textos que se firmaron con anterioridad a la reforma, a diferencia de algunas patronales.

Pues bien, recientemente La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado sentencia que confirma la valoración ya realizada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional núm. 149/2013 de 23 julio de 2013, en relación con el Art. el 86.3 ET, en el que se regula la ultraactividad de los convenios colectivos, en el sentido de que dicha norma expresamente otorga primacía a la autonomía colectiva, autonomía que ya reconocía el mencionado artículo en su redacción anterior a la reforma del año 2012. Por ello las cláusulas que garantizaban el mantenimiento de la vigencia hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya, contenida en los convenios colectivos anteriores a febrero de 2012, son plenamente válidas.

De acuerdo con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, los convenios colectivos que contienen dichas cláusulas, sean anteriores o posteriores a la reforma del año 2012, tienen asegurada su continuidad hasta la firma de un nuevo convenio, y con ello la seguridad jurídica en la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación.

1.4. CONVENIOS DE NUEVA CREACIÓN DESDE LA REFORMA LABORAL

La reforma de 2012, regula que las condiciones establecidas en un convenio de empresa podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior y que **tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal**, autonómico o de ámbito inferior en una serie de materias que vienen recogidas en el artículo 84.2 del ET. Desde 2012, en Castilla y León han aparecido un gran número de convenios de empresa de nueva creación, frente a sólo 4 sectoriales nuevos. La siguiente tabla recoge los datos de los nuevos convenios colectivos firmados tras la entrada en vigor de la reforma laboral.

Tabla 4.- Convenios colectivos de nueva creación, Castilla y León 2012-2014.

	SECTOR		EMPRESA		T O T A L E S	
	CONVENIOS	TRABAJADORES	CONVENIOS	TRABAJADORES	CONVENIOS	TRABAJADORES
2012	1	150	14	1.197	15	1.347
2013	2	866	19	1.107	21	1.973
2014	1	70	23	990	24	1.060
TOTAL	4	1.086	56	3.294	60	4.380

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del MEYSS

Las instrucciones para interpretar el código de un convenio colectivo las encontramos en el *Anexo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*. Pero para lo que nos interesa en este momento, que es conocer el año en que se da de alta el acuerdo por primera vez, tenemos que fijarnos en los cuatro últimos dígitos, independientemente de cuándo pactemos el inicio de su vigencia, por lo que podemos encontrar convenios registrados en un año cuya vigencia se inicia en periodos anteriores.

En 2012 se pactaron 14 nuevos convenios de empresa, uno de ellos de carácter autonómico, que afectaron a 1.197 trabajadores. Aunque realmente el convenio autonómico al que nos hemos referido (Grupo ITEVELESA) no entraría dentro de esta casuística porque fue resultado de fusionar los 9 convenios provinciales de esta empresa, sustituyéndolos por uno de ámbito regional para todo el Grupo (con la excepción del Centro de Trabajo de Villalonquejar en Burgos), afectando a un total de 347 trabajadores. De los 14 convenios nuevos registrados en 2012, un tercio inició su vigencia inicial en 2011 y cuatro de ellos eran del sector público.

Durante 2013 se crearon 19 nuevos convenios de empresa, que afectaron a 1.107 trabajadores, lo que refleja que se negocian convenios en empresas con muy pocos trabajadores (la media de trabajadores afectados en estos convenios es de 58). Tres de estos convenios registrados en 2013 iniciaron su vigencia en 2012, uno en 2011 y otro en 2010. De los 19, tres correspondían al sector público.

Por último, en 2014 se registraron 23 nuevos convenios de empresa, que afectan a 990 trabajadores. De ellos, 8 iniciaron su vigencia en periodos anteriores (7 en 2013 y uno en 2012). Tres de los convenios corresponden al sector público, en concreto ayuntamientos.

Por tamaño de la empresa, los datos reflejan que más del 50% son empresas de 11 a 49 trabajadores.

Tabla 5.- Convenios de empresa nuevos en función del tamaño de las empresas, Castilla y León, periodo 2013-14.

	TOTAL	% De 1 a 10 Trabajadores	% De 11-49 Trabajadores	% De 50 a 99 trabajadores	% De 100 o más trabajadores
2012	14	14%	43%	14%	29%
2013	19	26%	53%	5%	16%
2014	23	9%	70%	4%	17%
Total 2012-2014	56	9	32	7	8
	100%	16%	57%	13%	14%

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del MEYSS

Además, tenemos que decir que de los 60 convenios nuevos que han surgido desde la reforma de 2012, 19 se registraron sin el paso previo de haber comunicado a la autoridad laboral la apertura de negociaciones, aspecto muy preocupante para CCOO, ya que constata, en definitiva, la importante merma que la reforma laboral de 2012 ha causado en el ejercicio de la libertad sindical para articular la negociación colectiva, además de introducir una forma indirecta de inaplicación real de los convenios sectoriales, al margen de las escasas garantías que se han establecido para la inaplicación directa de cualquier convenio colectivo.

Tabla 6.- Convenios de empresa de nueva creación y trabajadores afectados, Castilla y León y provincias 2011-2014

	TOTAL CONVENIOS	TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AFECTADOS
ÁVILA	3	254
BURGOS	9	894
LEÓN	14	583
PALENCIA	5	394
SALAMANCA	1	16
SEGOVIA	5	147
SORIA	1	34
VALLADOLID	10	243
ZAMORA	3	49
REGIONALES	5	680
TOTALES	56	3.294

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del MEYSS

Es una realidad incontestable que en la pequeña empresa siempre ha existido una mayor dificultad para que los trabajadores puedan negociar condiciones laborales con verdadera libertad e independencia, por la evidente mayor influencia y dominio del empresario sobre su plantilla. Pero además, desde la reforma laboral de 2012, el desequilibrio de fuerzas entre empresario y trabajadores

es más patente debido a la rebaja en las garantías de defensa de los derechos laborales. En resumen, el miedo del trabajador ante cualquier controversia con la empresa es mucho mayor en las empresas pequeñas que en las más grandes, donde la presencia sindical es mayor y está organizada (secciones sindicales). Este escenario requiere del convenio de empresa mayor control en su negociación y en su aplicación y verificación de sus ya exiguas condiciones legales en cuanto a su prioridad aplicativa.

1.5. INAPLICACIONES DE CONVENIOS DEPOSITADAS EN REGCON

Con la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se estableció que las inaplicaciones de convenios colectivos fueran presentadas en la aplicación REGCON como 'Acuerdos de empresa para su Depósito' hasta que en dicha aplicación se implementara un apartado propio y específico para las inaplicaciones de los convenios. Pero no ha sido hasta noviembre de 2012 cuando la administración ha establecido en el REGCON dicho apartado propio y específico, hecho que va a facilitar y simplificar su presentación y su conocimiento.

Los descuelgues no han dejado de crecer desde que la reforma laboral del Gobierno del PP amplió las causas, flexibilizó los procedimientos e impuso una vía para la intervención administrativa cuando no se produce acuerdo en el periodo de consulta o en los procedimientos de solución autónoma de conflictos.

En 2012 hubo 22 inaplicaciones en nuestra Comunidad, lo que supuso que el 2,94% las inaplicaciones depositadas en REGCON correspondieran a Castilla y León. Las 122 inaplicaciones registradas durante 2013 afectaron a 3.445 personas y supusieron el incremento del peso de nuestra Comunidad hasta alcanzar el 4,85% del total del Estado. La gran mayoría de las inaplicaciones presentadas correspondieron a convenios sectoriales (94,26%), y en solo 7 casos se inaplicó el propio convenio de la empresa, afectando a un total de 919 trabajadores. El 25,4% del total de las inaplicaciones registradas correspondió a convenios estatales de sector (31), que afectaron a 1.052 trabajadores.

Con respecto a 2012, el número de inaplicaciones de 2013 supuso un incremento del 82% y del 85% en cuanto a las personas afectadas. En más del 94% de las inaplicaciones se indicó que el descuelgue tuvo relación a la cuantía salarial pactada.

Durante 2014, se registraron en Castilla y León el 3,67% del total nacional de inaplicaciones y afectaron al 2,71% del total de las personas afectadas por una inaplicación (66.203). Este año se ha producido un descenso en Castilla y León, tanto en las inaplicaciones registradas, pasando de 122 en 2013 a 76 en 2014 (-37,7%), como en las personas afectadas que supone entorno al 48% menos que en el año anterior, cuando en España la reducción del número de inaplicaciones fue menor (17,5%) aunque la reducción del número de personas afectadas (58,5%) fue superior.

La gran mayoría de las inaplicaciones presentadas corresponden a convenios sectoriales (96,06%), tan solo 3 han inaplicado su propio convenio de empresa, afectando a un total de 144 trabajadores. El 17,11% del total de las inaplicaciones registradas han sido de convenios estatales de sector (13) que afectaron a 346 trabajadores y el 78,95% son sectoriales provinciales.

Tabla 7.- Inaplicaciones de convenios y Personas afectadas, España y Castilla y León 2012-2014

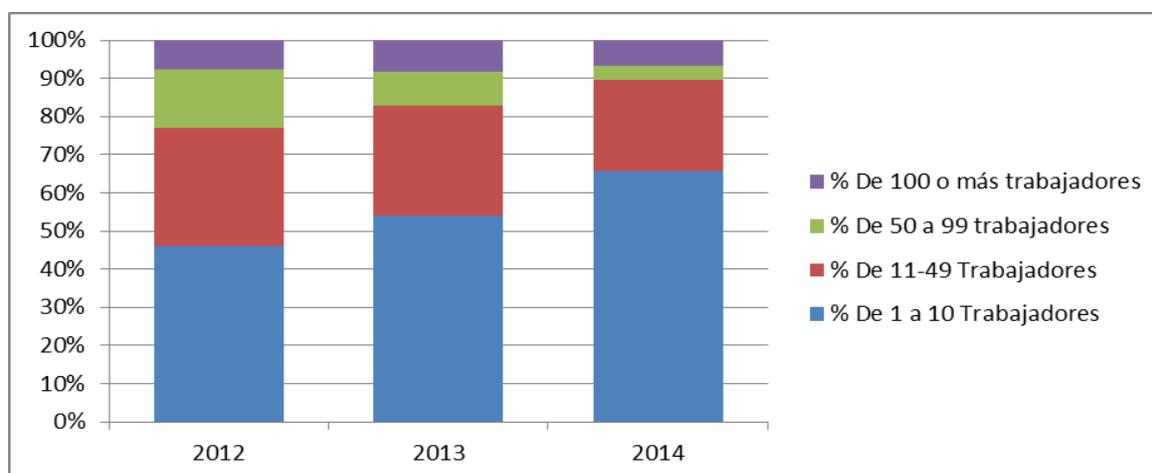
AÑO Y MES DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES DE CONVENIOS			PERSONAS AFECTADAS		
	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN		ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	
		Número	Porcentaje*		Número	Porcentaje*
Año 2012*	748	22	2,9%	29.352	515	1,8%
Año 2013	2.512	122	4,9%	159.550	3.445	2,2%
Año 2014	2.073	75	3,6%	66.203	1.760	2,7%
Enero	262	8	3,05%	12.937	235	1,82%
Febrero	272	12	4,41%	14.592	347	2,38%
Marzo	272	14	5,15%	6.095	605	9,93%
Abril	181	6	3,31%	4.249	106	2,49%
Mayo	232	10	4,31%	5.820	269	4,62%
Junio	144	5	3,47%	3.323	17	0,51%
Julio	169	4	2,37%	3.216	49	1,52%
Agosto	95	3	3,16%	2.905	31	1,07%
Septiembre	76	5	6,58%	1.352	27	2,00%
Octubre	122	5	4,10%	3.816	64	1,68%
Noviembre	135	2	1,48%	4.557	5	0,11%
Diciembre	113	1	0,88%	3.341	5	0,15%

Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del MEYSS.

* Se incluyen las registradas en 2012 como 'Acuerdos de Empresa para su Depósito'. Datos de marzo a diciembre inclusive. *El porcentaje representa el peso de las inaplicaciones en Castilla y León respecto del total de las habidas en España

En la figura 4 vemos las inaplicaciones registradas, según el tamaño de las empresas que han inaplicado el convenio y según año de inaplicación. Se puede apreciar que la mayor parte de estas empresas tienen entre 1 y 10 trabajadores, lo que refleja claramente la estructura empresarial de nuestra Comunidad autónoma. Hay que destacar que en estos tres años la tendencia ha sido de un paulatino incremento en la proporción de empresas pequeñas mientras desciende el peso de las empresas por encima de diez trabajadores en el conjunto de empresas que presentan inaplicaciones de convenio.

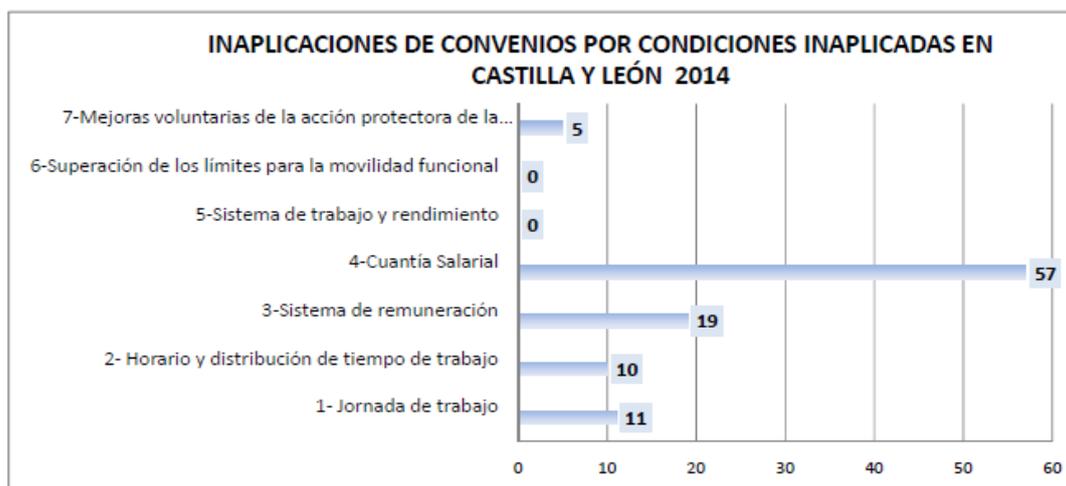
Figura 4.- Inaplicaciones Castilla y León 2012-2014, según tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del MEYSS

En el gráfico siguiente puede verse la distribución total de las causas de las inaplicaciones en 2014. Nuevamente es la cuantía salarial pactada la condición más inaplicada (56,3%), seguida del sistema de remuneración (18,4%) parece que para las empresas, éstas son las únicas condiciones que con su inaplicación pueden ayudar a recuperarse.

Figura 5.- Inaplicaciones de convenios por condiciones inaplicadas en Castilla y León. 2014



Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del MEYSS

1.6. COMISIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS DE CASTILLA Y LEÓN

La actual regulación de la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**, órgano colegiado de la Administración General del Estado, está contenida en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, derivado de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Las funciones que se asignan a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el mencionado Real Decreto son de orden consultivo, de observatorio de la negociación colectiva y decisorio.

A su vez, el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, contempló en su Disposición Adicional Sexta la posibilidad de actuación subsidiaria de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para el supuesto de que en el plazo de tres meses tras su entrada en vigor las Comunidades Autónomas no hubieran constituido el órgano tripartito previsto para su ámbito no hubieran suscrito el correspondiente convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, contemplado en la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

En estos casos, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podría conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y la representación legal de las y los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por la falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo

de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma, así como de las solicitudes sobre determinación del ámbito de aplicación de un convenio colectivo.

Mediante esta disposición, se procedía a cubrir el vacío que eventualmente se podría producir en esta materia por la ausencia de órgano equivalente en la Comunidad Autónoma lo que podría impedir el normal despliegue de las previsiones contenidas en la Ley 3/2012. Sin embargo, en materia de extensión de convenios colectivos, con la ley 3/2012 se produjo un vacío legal, que ocasionó retrasos en el tratamiento de las extensiones solicitadas en el periodo comprendido entre la entrada en vigor de la mencionada Ley y la creación de los órganos equivalentes en las Comunidades Autónomas.

En Castilla y León, durante 2013 y 2014 se inició un proceso de negociación tripartito (CECALE, CCOO, UGT y Administración Regional), que terminó sin acuerdo, por las diferencias existentes con la patronal, en lo referente a la toma de decisiones en el pleno de la Comisión.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León, anunció su intención de suscribir un Convenio de Colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la Administración del Estado. Las Organizaciones Sindicales manifestamos nuestra oposición y, finalmente, procedió a elaborar y publicar el *Decreto 14/2014 de 3 de abril por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León*.

El 16 de junio de 2014, se procedió a constituir la **Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León**, integrada por dos representantes de la Administración regional, dos representantes de las organizaciones sindicales (CCOO y UGT) y dos representantes de la patronal regional, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 14/2014 de 3 de abril, publicado en el BOCYL del 07/04/2014.

Por unanimidad de todos sus miembros se ha elegido presidenta de la Comisión a Asunción Martínez González, ex jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de León. Por parte de CCOO, forman parte de la Comisión Vicente Andrés Granado (titular) y Fernando Fraile Sanz (suplente).

Para recabar de una manera ordenada la información necesaria y tener un adecuado y eficaz funcionamiento, tanto en las funciones decisorias (inaplicaciones de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios), como en las funciones consultivas (extensiones y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos) ante la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, se ha establecido un protocolo de procedimiento interno, que podéis consultar en vuestra Federación.

Las actuaciones de la Comisión en este medio año de funcionamiento han sido:

- **Inaplicación de condiciones de trabajo en el convenio colectivo de aplicación**

En la Comisión entraron dos solicitudes de descuelgue de empresas. En una de ellas se procedió a archivar el expediente por desistimiento de la parte solicitante. Y en la otra se decidió, por la mayoría de dos tercios prevista en el artículo 18.3 del Decreto 14/2014, que la

decisión sobre la procedencia de la inaplicación fuera adoptada mediante arbitraje externo. La resolución del laudo estableció que no procedía la inaplicación solicitada, por falta de justificación en la acreditación fehaciente de la concurrencia de las causas económicas planteadas por la empresa, y complementariamente, por si no fuera así, por falta de una explicación concreta de la idoneidad y la proporcionalidad de las medidas presentadas en relación con el objetivo pretendido.

- **Consultas sobre extensión de Convenios Colectivos**

Solicitud de extensión del Convenio de Industrias de Tintorerías y Limpieza de ropa, Lavanderías y Planchado de ropa de Valladolid a las provincias de Ávila, Segovia y Soria. La votación fue favorable a la extensión solicitada por mayoría de dos tercios, prevista en el artículo 18.3 del Decreto 14/2014 y se publicó en el BOCYL 27/10/2014.

Renovación de las extensiones del Convenio de Clínicas Dentales, Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología de Valladolid a las provincias de Ávila, Segovia y Soria) y del Convenio de Hospitalización y Asistencia Privada de Burgos a las provincias de Ávila, Segovia y Soria, publicadas en el BOCYL 27/10/2014.

- **Consulta sobre determinación del ámbito funcional de los Convenios Colectivos**

La Oficina Territorial de Burgos, remitió a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, la solicitud de aclaración sobre el convenio aplicable a la actividad de arrendamientos de bienes propios (CNAE 6820) que había tenido entrada en dicha OTT, para la emisión de informe referido al convenio de aplicación a la empresa solicitante. Teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad que se desarrolla en la empresa, procedería aplicar el Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos.

Pero el ámbito funcional del citado convenio, establece que, *el presente Convenio Colectivo obliga a empresas y trabajadores incluidos en las actividades de oficinas y despachos, recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93, RD 1560/1992, de 18 de diciembre, BOE del 22) en los siguientes epígrafes: Números 74.11 (excepto la actividad de notarías y registros); 74.111; 74.12; 74.120; 74.201; 91.1; 91.110; 91.200; así como en aquellas actividades asimiladas a las anteriores, de oficinas y despachos, que voluntariamente se adhieran.* Finalmente se acuerda por 5 votos a favor y 2 en contra (CCOO y UGT), informar que no existe convenio colectivo aplicable.

2. PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS POR EL SERLA

El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) se constituyó en virtud del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por primera vez en 1.996, por la Confederación de Organizaciones

Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT y Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO). En 2005 se firmó el II ASACL, en el que se incorporó al personal laboral de las Administraciones Públicas siempre que firmaran un convenio de adhesión al ASACL previo entre el SERLA y la Comisión Paritaria del convenio correspondiente.

El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) es un órgano extrajudicial, autónomo y paritario destinado a dirimir, mediante la **conciliación–mediación y el arbitraje**, las diferencias surgidas en las controversias laborales, colectivas o plurales, buscando una solución a las mismas de forma ágil, sencilla y eficaz.

A través de la **conciliación–mediación** un órgano formado, como máximo, por dos Conciliadores imparciales y especialistas en relaciones laborales, intentará alcanzar un acuerdo entre las partes en conflicto proponiendo, en su caso, a las mismas, una solución.

Con el **arbitraje**, al que tal como se recoge en el II ASACL, se llega a través de una solicitud directa o cuando, con la mediación, no se alcanza solución al conflicto. Se obtiene un imparcial criterio por uno o varios árbitros que adopta la forma de laudo, basado en el derecho o en la equidad, y que se impone a las partes poniendo fin al conflicto laboral.

No obstante, también es posible que se insten conflictos colectivos ante la Autoridad Laboral competente, pero éstos son un número muy reducido, ya que, por ejemplo durante el año 2014, se han producido 2 expedientes de conciliación – mediación, que afectaron a 282 trabajadores y 3 empresas y 1 conciliación colectiva, que afectaron a 115 trabajadores de 1 misma empresa.

Los 257 procedimientos iniciados en 2014 (enero a diciembre) afectaron a un total de 4.146 empresas y a 104.461 personas trabajadoras. Uno de ellos es un arbitraje y 15 corresponden al sector público. Reduciéndose, con respecto a los datos de 2013, en cuanto a procedimientos solicitados (-36,54%), empresas (-71,26%) y trabajadores afectados (-53,14%).

Tabla 8.- Comparativa de la evolución mensual y anual de solicitudes de iniciación presentadas en el serla 2011-2014 (acumulado Enero-Diciembre)

AÑOS	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	TOTAL
2011	23	33	42	25	33	29	11	16	19	23	27	32	313
2012	36	18	23	26	32	18	26	15	13	22	36	27	292
2013	38	38	35	28	33	45	25	30	16	29	40	41	405
2014	19	26	29(*)	19	26	17	29	10	13	26	22	20	257

Fuente: Estadísticas Generales del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

(*) 1 Arbitraje en Ávila.

Según las causas de los procedimientos tramitados, las más aducidas en las reclamaciones durante 2014 fueron: el “sistema de remuneración” (27,63%), seguida de las motivadas por “jornada, horarios

y descansos” (17,90%) y por “salarios: impago y retraso” (16,34%). Pasando “el bloqueo de negociación” (10,89%) al cuarto lugar, cuando en 2013 se situaba en el tercero con un 11,9%.

Valladolid y Burgos son las provincias que más solicitudes de conciliación-mediación han presentado a lo largo del año en el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, 75 y 63 respectivamente, afectando en Valladolid a 102 empresas y 17.596 trabajadores y en Burgos a 63 empresas y 9.702 trabajadores. Las solicitudes presentadas de Salamanca afectaron a un gran número de trabajadores (11.516) y al número de empresas más elevado (756) debido a que los procedimientos son en mayor medida de carácter sectorial en lugar de tratarse de conflictos de empresa.

Tabla 9.- Total procedimientos, trabajadores y empresas afectadas en 2014

	PROCEDIMIENTOS	TRABAJADORES	EMPRESAS
ÁVILA	6	2.021	6
BURGOS	63	9.702	67
LEÓN	40	4.064	40
PALENCIA	23	6.937	381
SALAMANCA	8	11.516	756
SEGOVIA	9	1.209	38
SORIA	16	1.453	16
VALLADOLID	75	17.596	102
ZAMORA	3	138	3
REGIONALES	14	21.426	19
TOTALES	257	76.062	1.428

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

Los conflictos presentados que podrían dar lugar a convocatoria de huelga han sido un total de 85. Fue en el segundo trimestre cuando se presentaron mayor número y cuando se alcanzaron más acuerdos (56%). De manera global ha habido mayor número de desavenencias, 41 frente a 33 acuerdos. Con respecto al año anterior, se han presentado 12 procedimientos menos que en 2013, que podrían dar lugar a convocatoria de huelga. Las provincias que han presentado el mayor número han sido León y Valladolid, con 23 cada una, seguida de Burgos con 21.

Tabla 10.- Procedimientos presentados, por trimestres, que podían dar lugar a convocatoria de huelga. 2014

	TOTALES	ACUERDOS	DESACUERDOS	INTENTADOS	ARCHIVADOS
1º TRIMESTRE	23	8	11	4	0
2º TRIMESTRE	25	14	11	0	0
3º TRIMESTRE	14	6	8	0	0
4º TRIMESTRE	23	5	11	3	4
TOTAL HUELGAS	85	33	41	7	4

Fuente: Elaboración propia. Estadísticas Generales del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

El resultado final de la actividad del año 2014, tal como han finalizado los procedimientos, se resume en este cuadro:

Tabla 11.- Resultados del SERLA. Procedimientos, trabajadores y empresas. 2014

	PROCEDIMIENTOS		TRABAJADORES		EMPRESAS	
	TOTALES	%	TOTALES	%	TOTALES	%
ACUERDO	91	35,41%	20.641	27,35%	485	33,96%
ARCHIVADO	28	10,89%	3.954	5,24%	29	2,03%
DESACUERDO	128	49,81%	50.496	66,91%	904	63,31%
EN SUSPENSO	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
EN TRAMITACIÓN	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
INTENTADO SIN EFECTO	10	3,89%	383	0,51%	10	0,70%
TOTAL ACUMULADO	257	100,00%	76.062	100,00%	1.428	96,29%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

3. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

La información estadística facilitada por las autoridades laborales, a partir de enero de 2013, es la que se recoge en la **“Orden ESS/2541/2012, de 27 de noviembre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada”**.

Las principales disposiciones legales en materia de regulación de empleo son:

- El Real **Decreto-Ley 3/2012**, de 10 de febrero y la **Ley 3/2012, de 6 de julio**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que dieron una nueva redacción a los artículos 51 y 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, referentes a los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada.
- El **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre**, por el que se aprobó el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que derogaba el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

Con el Real Decreto-Ley 3/2012, a partir de febrero de 2012 se eliminó la obligación de intervención de la autoridad laboral en los expedientes de despido colectivo, medida que restringió la intermediación de la administración ante las decisiones tomadas por las empresas, para tratar, como se venía haciendo hasta el momento, de evitar o de mitigar la destrucción del tejido productivo en

determinadas zonas o sectores y la búsqueda de soluciones que permitieran la supervivencia de las empresas y el mantenimiento del empleo en nuestra Comunidad. Se suprime la autorización administrativa del ERE, aunque sigue siendo necesaria la negociación con los trabajadores, a través de la apertura de un período de consultas.

¡ATENCIÓN!

Ahora la empresa puede ejecutar el ERE aunque no haya acuerdo. En ese caso, tanto los representantes de los trabajadores como los afectados podrán acudir a los tribunales para defender sus derechos.

El primer pronunciamiento del Tribunal Supremo que enjuició un despido colectivo realizado conforme a la reforma laboral del año 2012, se adoptó en Sala General a fin de fijar los criterios con los que serán enjuiciados sucesivos procesos que se van planteando sobre la forma de interpretar y aplicar esta nueva regulación (*Sentencia Tribunal Supremo, Social, Sala General, de 20 Marzo 2013, Rec. 81/2012. Se declara la NULIDAD del despido colectivo por infracción del art. 51.2 ET, cuando la MEMORIA y la DOCUMENTACIÓN ECONÓMICA entregada a los representantes de los trabajadores no permitía un conocimiento suficiente sobre la causa de los despidos, impidiendo que el TRÁMITE DE CONSULTAS pudiera cumplir sus finalidades*).

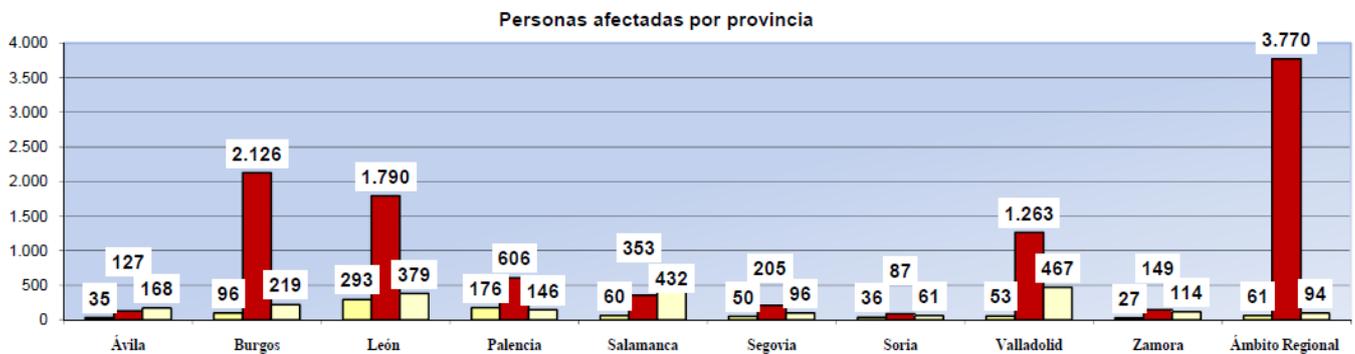
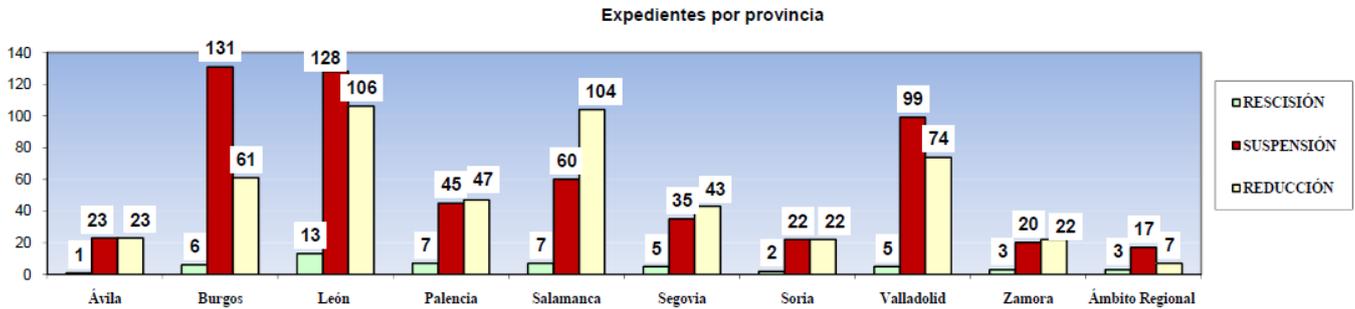
3.1. ESTADÍSTICAS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Según los datos facilitados por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales⁴, correspondientes al año 2014, se desprende que los expedientes notificados **se han reducido en un 47,66%, siendo 1.141 frente a los 2.180 en 2013** (1.114 de ámbito provincial y 27 de ámbito regional); del total, 1.098 expedientes han sido pactados (1.074 en el ámbito provincial y 24 en el ámbito regional), lo que representa un 96,23%, y 43 expedientes no pactados (40 en el ámbito provincial y 3 en el regional), lo que representa un 3,77%. Reduciéndose en números absolutos en ambos casos si lo comparamos con el año anterior (-47,49% los pactados y -51,69% los no pactados).

En cuanto a las personas que se han visto afectadas, el número de ellas también se ha reducido en un 48,34% de las afectadas en 2013, siendo un total de 13.539 frente a las 26.208 del año anterior.

⁴<http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/>

Figura 6.- Distribución por provincias de expedientes y trabajadores afectados:



Fuente: Elaboración propia. Estadísticas Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Según el mes, vemos que durante los primeros meses del año se notifican mayor número de expedientes de regulación de empleo y sobre todo los suspensivos, estabilizándose en el resto de año volviéndose a equiparar con los de reducción de jornada. Los extintivos son los que menos se aplican.

Figura 7.- Expedientes de Regulación de Empleo notificados en 2014 por tipo. Castilla y León.



Fuente: Elaboración propia. Estadísticas Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a las personas afectadas hubo tres repentes, en cuanto a los suspensivos, durante los meses de julio, octubre y diciembre. Mientras que en los expedientes de reducción y extinción existe mayor equilibrio.

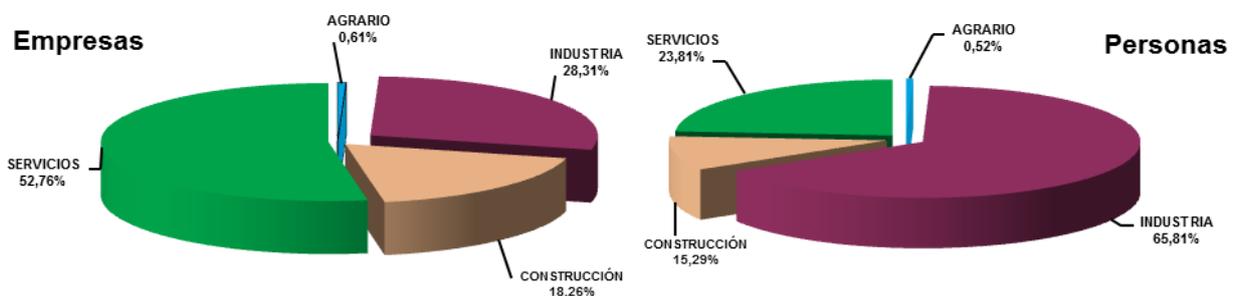
Figura 8.- Personas afectadas por Expedientes de Regulación de Empleo notificados en 2014 por tipo. Castilla y León



Fuente: Elaboración propia. Estadísticas Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Por sector de actividad el mayor número de empresas que han aplicado un ERE fueron del sector Servicios (602), siendo en este sector los expedientes de reducción de jornada los más utilizados con el 35,88% aunque las personas afectadas lo fueron con expedientes suspensivos (50,42%). Pero el mayor número de trabajadores afectados del total (13.539) corresponde al sector de Industria (8.910); al 86,61% se les aplicó un expediente de suspensión, el más utilizado en el sector industrial (61,61% de los expedientes).

Figura 9.- Empresas y Personas afectadas por Expedientes de Regulación de Empleo acumulados en 2014 por sector. Castilla y León



Fuente: Elaboración propia. Estadísticas Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

3.2. ESTADÍSTICAS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DEL MEYSS

Los datos recogidos en las Estadísticas del MEYSS5 no coinciden con los facilitados por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León, porque la metodología es diferente.

El Ministerio cuando un procedimiento o expediente incluye a trabajadores afectados por varios tipos de medidas, se imputa a aquel que afecta al mayor número de trabajadores. Asimismo, cuando afecta a varios centros de trabajo radicados en provincias diferentes, se computa un procedimiento por cada provincia; este hecho afecta a los procedimientos comunicados por la Dirección General de Empleo o por las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas pluriprovinciales (como Castilla y León). Además, si una empresa comunica trabajadores afectados en distintos meses se computa un procedimiento por cada mes.

El Ministerio, desde abril de 2013, no facilita los datos de expedientes desagregados por CCAA ni por provincias, solamente ofrece los totales. En la tabla siguiente se ven los datos acumulados, de las personas afectadas por expedientes notificados, de enero a diciembre de 2014, con los totales de España, de Castilla y León y por provincias y los correspondientes al mismo periodo de 2013. Pudiéndose comparar la diferencia de datos con el cuadro por provincias de la figura 6 de este estudio.

Tabla 12.- Trabajadores afectados por despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada

ÁMBITO TERRITORIAL	TOTAL		DESPIDOS COLECTIVOS		SUSPENSIÓN DE CONTRATO		REDUCCIÓN DE JORNADA	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
TOTAL ESPAÑA	379.972	157.845	70.351	34.277	234.116	92.193	75.505	31.375
CASTILLA Y LEÓN	30.104	14.847	3.642	1.529	21.471	11.067	4.991	2.251
Ávila	601	411	52	54	386	185	163	172
Burgos	6.901	3.607	541	155	5.720	3.210	640	242
León	7.410	3.265	1.114	485	5.233	2.375	1.063	405
Palencia	2.431	1.032	209	218	1.999	663	223	151
Salamanca	2.092	944	296	125	975	364	821	455
Segovia	783	433	73	100	465	235	245	98
Soria	1.067	275	116	84	833	95	118	96
Valladolid	7.645	4.562	975	269	5.269	3.784	1.401	509
Zamora	1.174	318	266	39	591	156	317	123

Fuente: Elaboración propia. Estadísticas Regulación de Empleo Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

⁵<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/reg/welcome.htm>

4. CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES

En muchas ocasiones es imposible solucionar el conflicto entre trabajadores y empresarios en el marco de la negociación en la empresa y el conflicto se individualiza. La solución pasa por la mediación de una tercera parte, bien sea en vía administrativa (SMAC), bien sea en vía judicial.

4.1. CONCILIACIONES ADMINISTRATIVAS

La autoridad laboral de las comunidades autónomas⁶ tiene entre sus competencias la gestión de un mecanismo de mediación laboral que sirva para dirimir determinados conflictos existentes entre los trabajadores y sus empresas. Esta mediación o conciliación se desarrolla en el SMAC (Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación) existente en cada una de las capitales de provincia de la Comunidad, en base a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley reguladora de la jurisdicción social.

En Castilla y León el SMAC atiende fundamentalmente asuntos individuales al existir un órgano específico para la concertación en el caso de conflictos colectivos (SERLA), cuya actividad es objeto de otro apartado de este estudio.

La conciliación individual en el SMAC es obligatoria para las partes previamente a la interposición de una demanda por materia laboral en los juzgados, en lo que tiene que ver con reclamación salarial, despido, sanciones, indemnizaciones, etc., en los que el trabajador considere vulnerados sus derechos, aunque hay materias excluidas de esta conciliación obligatoria como son demandas contra la Seguridad Social, modificación sustancial de condiciones de trabajo, clasificación profesional o vacaciones, entre otras, cuya conflictividad puede dirimirse directamente en los juzgados de lo social.

El proceso comienza con la presentación por el trabajador de la llamada “papeleta de conciliación”; la autoridad laboral designa un mediador de entre una lista de mediadores pactada por los sindicatos más representativos y las organizaciones empresariales y se fija una fecha en la que se celebra el acto administrativo con presencia de ambas partes. La asistencia es obligatoria para la ambas parte pero si alguna de ellas no comparece esta no llega a celebrarse; cuando es la empresa se denominan conciliaciones sin efecto y posteriormente el juez podrá sancionar a la empresa si no encuentra justificación en la inasistencia; si quien no comparece es el trabajador demandante, ni alega causa justa, se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación, archivándose todo lo actuado.

⁶ En Castilla y León, la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León

En el caso de los despidos, el plazo para presentar la demanda de conciliación es de 20 días hábiles desde el momento del despido (sin contar sábados, domingos y festivos; los sábados sí son hábiles para otros actos administrativos, pero no para estos procesos). Estos 20 días hábiles son los mismos que le corresponden para presentar la demanda Judicial si no se llega a un acuerdo en el acto de conciliación, por lo que el cómputo para finalizar el plazo de presentación de la demanda judicial se reanuda al día siguiente de celebrada la conciliación. Transcurridos treinta días de solicitar la demanda de conciliación ante el SMAC sin que se haya celebrado el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

El resultado de la conciliación puede ser acuerdo (avenencia) o desacuerdo (desavenencia), estando las partes en el primer caso obligadas a su cumplimiento sin necesidad de ratificación ante el Juez. En el caso de falta de acuerdo, el trabajador debe presentar demanda en el juzgado de lo social antes de que transcurran 20 días hábiles (excluidos sábados, festivos y domingos). Durante el procedimiento de conciliación ante el SMAC se interrumpe este plazo por lo que en los 20 días hábiles no computan los comprendidos entre el de la presentación de la papeleta y el de la celebración del acto de conciliación.

Al margen de la disponibilidad de las partes para alcanzar un acuerdo en esta vía administrativa hay algunos aspectos normativos que condicionan el resultado como es el caso de la exigencia por el FOGASA (Fondo de Garantía Salarial) de haber acudido a la vía judicial para tener derecho a recibir indemnizaciones por parte de dicho organismo. Esto significa que un acuerdo, entre empresa y trabajador, alcanzado en SMAC, que sea incumplido por el empresario, supone un grave perjuicio para el trabajador en tanto que tiene la vía judicial cerrada y pierde el derecho a recibir del FOGASA las indemnizaciones no pagadas por la empresa.

El número de solicitudes de conciliación individual planteadas en Castilla y León en 2014 fue de 21.211, mientras que en España el número total fue de 460.609. Como puede verse en la tabla siguiente, este número ha ido creciendo hasta 2013, en ambos ámbitos territoriales, año a partir del cual se ha producido un importante descenso en el número de papeletas presentadas. En 2014 se presentaron en Castilla y León el 4,6% del total de papeletas de todo el país, si bien esta cifra había sido el año anterior del 5,4%.

Tabla 13.- Evolución del número de solicitudes de conciliación presentadas 2011-2014 y variación interanual, Castilla y León y España

	2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
CASTILLA Y LEON	22.029	25.430	28.329	21.211	15,4%	11,4%	-25,1%
ESPAÑA	447.321	504.249	529.067	460.609	12,7%	4,9%	-12,9%

Fuente: ESTADÍSTICA DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Si tenemos en cuenta el motivo de la conciliación planteada, Despido, Reclamación de cantidades adeudadas, o Sanciones y otras, se observa como en estos cuatro años se ha producido un incremento del peso de las reclamaciones por despido en detrimento de las demandas motivadas en la

reclamación de cantidades adeudadas. En cuanto a las conciliaciones por motivo de sanción, se incrementaron considerablemente en 2012 para mantenerse en una proporción similar en los años siguientes.

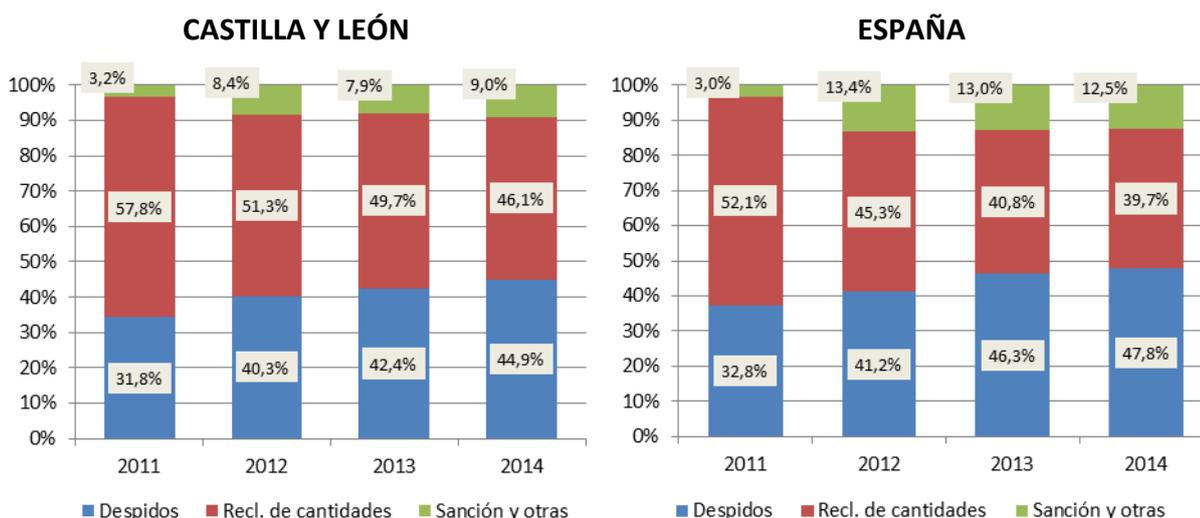
No obstante, se observa como en todo el periodo, en Castilla y León es menor el peso que suponen las conciliaciones por desempleo y por sanción si lo comparamos con los datos de España, mientras que es mayor el de las reclamaciones por cantidades adeudadas. La proporción de papeletas por despido fue en 2014 del 4,3% del total del estado, mientras las conciliaciones por cantidades reclamadas ascendieron al 5,3% y las de sanción y otras causas sólo supusieron el 3,3% del total nacional.

Tabla 14.- Evolución del reparto por tipo de las solicitudes de conciliación presentadas 2011-2014 y variación interanual de dicho porcentaje, Castilla y León y España

	CASTILLA Y LEÓN				ESPAÑA			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Despidos	7.008	10.236	11.998	9.520	146.904	207.894	244.709	220.095
Recl. de cantidades	12.736	13.054	14.080	9.783	233.040	228.672	215.693	182.892
Sanción y otras	707	2.140	2.251	1.908	13.571	67.683	68.665	57.622

Fuente: ESTADÍSTICA DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Figura 10.- Evolución de la distribución de conciliaciones por tipo, España y Castilla y León



Fuente: ESTADÍSTICA DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En cuanto al resultado de las conciliaciones en Castilla y León, en 2014, de las 21.211 conciliaciones presentadas, 4.909 tuvieron como resultado avenencia (23,1%), en 9.124 (43,0%) no se alcanzó

acuerdo y el 33,9% restantes no se celebraron, fundamentalmente por no comparecencia de la empresa, 6.418.

En estos cuatro años se ha producido un incremento en la proporción de conciliaciones con avenencia en detrimento de las conciliaciones sin efecto, mientras que las conciliaciones sin avenencia se han mantenido en una proporción constante después del incremento que tuvieron en 2012.

Tabla 15.- Evolución del reparto del tipo de resultado de las conciliación presentadas 2011-2014 y variación interanual de dicho porcentaje, Castilla y León y España

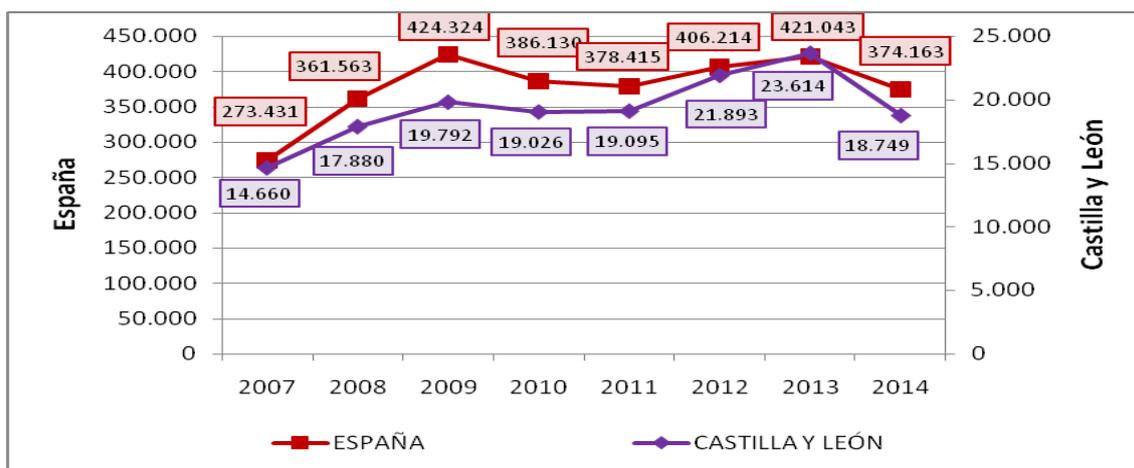
		2011	2012	2013	2014	2012-11	2013-12	2014-13
CASTILLA Y LEÓN	Con avenencia	13,3%	16,7%	20,4%	23,1%	3,5	3,6	2,8
	Sin avenencia	35,3%	45,1%	43,4%	43,0%	9,8	-1,7	-0,4
	Sin efecto y otras	51,4%	38,2%	36,2%	33,9%	-13,2	-2,0	-2,3
ESPAÑA	Con avenencia	11,7%	18,7%	24,0%	26,1%	7,0	5,3	2,1
	Sin avenencia	32,4%	39,4%	36,8%	38,0%	6,9	-2,6	1,2
	Sin efecto y otras	55,9%	41,9%	39,2%	35,9%	-13,2	-2,7	-3,3

Fuente: ESTADÍSTICA DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

4.2. ACTIVIDAD JUDICIAL LABORAL

En 2014 se presentaron 18.749 demandas en los 21 juzgados del orden social en Castilla y León, lo que representa el 5% de todas las demandas presentadas en el conjunto de España (374.163) en la jurisdicción social. Con respecto al año anterior supuso un descenso tanto en Castilla y León como en España (un 20,6 y un 11,1 % respectivamente) tras varios años de fuertes incrementos en el número de demandas ingresadas.

Figura 11.- Evolución en el número de asuntos sociales ingresados en los juzgados



Fuente: Base de datos del Consejo del Poder Judicial

El año con mayor número de asuntos sociales ingresados en los juzgados de lo social en Castilla y León se produjo precisamente en 2013 con 23.614 demandas, mientras que en España fue en 2.009 con 424.324, si bien en 2013 se volvió a alcanzar casi esa cifra. Pero en ambos casos se

aprecia, desde el comienzo de la crisis económica una parecida evolución, con importantes subidas en 2008 y 2009 para empezar a descender en los dos años siguientes y volver de nuevo a alcanzar picos altos en 2012 y 2013, lo que podría tener que ver con la nueva conflictividad creada a partir de la reforma laboral del PP.

Tabla 16.- Número de asuntos sociales ingresados de 2008 a 2014 en CyL por provincias

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AVILA	395	456	494	529	614	678	589
BURGOS	2.725	3.207	3.124	2.894	3.358	4.259	3.353
LEÓN	4.985	5.384	5.252	4.887	5.995	6.479	4.720
PALENCIA	1.225	1.348	1.361	1.476	1.591	1.546	1.372
SALAMANCA	2.032	2.261	2.296	2.330	2.469	2.298	1.935
SEGOVIA	839	842	858	874	958	1.193	818
SORIA	430	506	481	515	520	569	582
VALLADOLID	4.300	4.604	3.971	4.215	5.031	5.257	4.319
ZAMORA	949	1.184	1.189	1.375	1.357	1.335	1.061
CASTILLA Y LEÓN	17.880	19.792	19.026	19.095	21.893	23.614	18.749
ESPAÑA	361.563	424.324	386.130	378.415	406.214	421.043	374.163

Fuente: Base de datos del Consejo del Poder Judicial

Por provincias el mayor número de asuntos ingresados en 2014 se dio en León con 4.720 demandas, seguida de Valladolid (4.319) y Burgos (3.353). Por el contrario el menor número de demandas se dio en las provincias de Soria (582), Ávila (589) y Segovia (818).

Del número total de demandas por asuntos sociales ingresadas en Castilla y León, los porcentajes más altos se refieren a reclamación de cantidades (41,9%), despidos (30%) y reclamaciones en materia de seguridad social (18,4%). El resto de asuntos, con unos porcentajes muy pequeños, se refieren a conflictos colectivos, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y prevención de riesgos, impugnaciones administrativas, derechos fundamentales y libertades públicas, y otros de otra índole. En el siguiente cuadro vemos en números absolutos la evolución por tipo de demanda en Castilla y León.

Tabla 17.- Número de asuntos sociales ingresados en Castilla y León por tipo de causa (2008/14)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Conflicto colectivo	150	141	148	208	148	300	155
Despido	4.461	5.581	5.045	5.537	7.697	7.409	5.629
Cantidades	8.963	9.506	9.151	9.073	9.229	9.014	7.860
Seguridad social	2.909	2.955	3.154	3.082	3.228	5.500	3.443
AA.TT., EE.PP, PRL	0	0	0	0	145	145	152
Impugnaciones administrativas	0	0	0	0	86	216	248
Derechos fundam. y libertades	0	0	0	0	60	53	61
Otra índole	1.397	1.607	1.528	1.195	1.300	977	1.201
TOTAL	17.880	19.790	19.026	19.095	21.893	23.614	18.749

Fuente: Base de datos del Consejo del Poder Judicial

Nota: AATT (Accidentes de Trabajo) EEPP (enfermedades profesionales) PRL (prevención de riesgos laborales)

4.3. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago por insolvencia o concurso de acreedores del empresario. Cuando se trata de salarios, la cantidad máxima que abona el FOGASA es la que resulta de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, con prorrateo de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días. El FOGASA se hace cargo del abono a los trabajadores de las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan, en todos los casos con el límite de una anualidad, sin que el salario diario, base de cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. ([Más información](#)).

En 2014 se produjo una situación excepcional en relación al FOGASA, ya que en diciembre, el Gobierno aprobó un crédito extraordinario de casi mil millones de euros que permitió resolver al fin gran parte de los expedientes acumulados en el organismo, tras fuertes presiones sindicales al respecto que incluyeron [concentraciones ante las sedes provinciales del FOGASA](#). ([nota de prensa de CCOO](#)), ([informe de CCOO sobre la situación del FOGASA en feb 2014](#)).

En 2014 el FOGASA cerró en Castilla y León un total de 12.275 expedientes relacionados con 5.274 empresas, que afectaron a 11.512 trabajadores y trabajadoras, por un importe total de 91,29 millones de euros. Como se ve en la tabla siguiente, el peso de nuestra Comunidad en el conjunto del Estado es en la mayoría de los indicadores, aproximadamente del 4%, apreciándose un menor peso de las mujeres (3,9%) que de los hombres (4,5%).

Tabla 18.- Expedientes FOGASA, trabajadores e importes, España, Castilla y León y provincias 2014.

	EXPED	EMPRESAS	TRABAJADORES			IMPORTES (€)		
			HOMBRES	MUJERES	TOTAL	TOTAL	SALARIOS	INDEMNIZACION
AVILA	267	135	248	195	443	2.564.012,3	826.181,2	1.737.831,0
BURGOS	1.471	666	1.946	699	2.645	13.633.687,4	3.905.619,7	9.728.067,7
LEON	2.702	825	1.943	761	2.704	16.852.053,7	6.535.048,7	10.317.005,0
PALENCIA	587	216	390	198	588	3.378.950,2	1.085.148,9	2.293.801,3
SALAMANCA	2.506	1.120	2.114	1.122	3.236	16.585.733,2	4.295.684,6	12.290.048,7
SEGOVIA	574	228	422	173	595	3.849.462,7	914.839,6	2.934.623,1
SORIA	282	102	216	102	318	1.359.404,2	412.791,1	946.613,1
VALLADOLID	3.339	1.703	3.588	1.667	5.255	27.064.537,2	7.174.945,1	19.889.592,1
ZAMORA	547	279	645	282	927	6.001.992,0	1.568.303,3	4.433.688,7
CASTILLA Y LEON	12.275	5.274	11.512	5.199	16.711	91.289.832,7	26.718.562,2	64.571.270,5
ESPAÑA	276.589	120.385	255.290	133.598	388.888	2.288.599.845,6	694.608.011,5	1.593.991.834,1
PESO CyL	4,4%	4,4%	4,5%	3,9%	4,3%	4,0%	3,8%	4,1%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Si analizamos la variación en los datos entre el año 2013 y el año 2014 vemos que esta situación de acumulación denunciada por el sindicato, apenas tuvo incidencia en nuestra Comunidad, puesto que mientras el número de expedientes tramitados en España ha crecido en un 79,2% entre estos dos años, resultado de la medida extraordinaria explicada anteriormente, en Castilla y León se produjo un descenso del número de expedientes de un 15,4% y mientras los trabajadores y trabajadoras afectados en nuestra Comunidad se redujeron un 10,7%, en España se incrementaron un 65,9%. El volumen de indemnizaciones creció en España un 66,6%, mientras que en nuestra Comunidad sólo lo hizo en un 0,9%.

No obstante, esta situación no fue homogénea para todas las provincias de Castilla y León, así en Valladolid se incrementaron los expedientes un 66,8%, las personas un 67,3% y el importe transferido un 56,6%, en Zamora crecieron las cantidades en un 35% aunque se redujeron los expedientes y las personas afectadas y en Salamanca los expedientes aumentaron un 25%, las personas afectadas un 31% y las cantidades transferidas en un 31,4%, mientras que en las otras seis provincias la evolución fue negativa en cuanto al número de expedientes y de trabajadores afectados. En cuanto a los importes transferidos, en Soria se redujeron un 60,6%, en Segovia un 53,6%, en Palencia un 50,7% y menos significativas fueron las reducciones de Ávila (-17,6%), Burgos (-13,5%) y León (-9,8%).

Tabla 19.- Cantidades medias percibidas, España, Castilla y León y provincias 2013 y 2014.

	2013			2014		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
AVILA	4.016,7	4.595,4	2.605,2	5.787,8	6.993,0	3.857,6
BURGOS	4.473,7	4.804,4	3.826,6	5.154,5	5.464,3	4.286,4
LEON	5.525,4	6.166,0	4.113,9	6.232,3	6.524,0	5.480,4
PALENCIA	4.913,0	5.540,7	3.462,5	5.746,5	5.918,4	5.407,9
SALAMANCA	5.108,7	5.417,0	4.298,6	5.125,4	5.651,0	4.129,9
SEGOVIA	5.055,2	5.650,7	3.525,4	6.469,7	7.170,3	4.760,7
SORIA	2.532,7	2.567,0	2.450,0	4.274,9	4.147,6	4.544,4
VALLADOLID	5.501,6	6.133,0	3.928,7	5.150,2	5.650,0	4.074,7
ZAMORA	4.302,5	4.727,0	3.361,0	6.474,6	6.990,2	5.295,3
CASTILLA Y LEON	4.833,9	5.311,9	3.728,7	5.462,9	5.907,0	4.461,7
ESPAÑA	5.861,5	6.341,4	4.864,7	5.885,0	6.390,6	4.887,1
PESO CyL	82,5%	83,8%	76,6%	92,8%	92,4%	91,3%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En cuanto a las cantidades medias abonadas, en Castilla y León se pasó de 4.833,9€ por persona en 2013 a 5.462,9€ en 2014 (13,0%). En España ambas cantidades fueron superiores ambos años, si bien el crecimiento de la media nacional (0,3%) fue inferior al de nuestra Comunidad, con lo que se ha pasado de suponer el 82,5% de la indemnización media estatal en 2013 al 92,8% en 2014.

Como puede apreciarse en la tabla siguiente, las indemnizaciones medias crecieron en todas las provincias salvo en Valladolid; el crecimiento en Soria fue del 68,8%, en Zamora el 50,5% y en Ávila el 44,1%. En el resto de provincias el crecimiento estuvo entre el 10% y el 20% salvo en Salamanca donde sólo crecieron un 0,4%. La indemnización media más alta en 2014 correspondió a Zamora, 6.474,6€, seguida muy cerca por Segovia, 6.469,7€, y por León, 6.232,3€. En Soria la cantidad media fue la inferior en 2014 (4.274,9€), al igual que lo había sido en 2013 (2.532,7€).

Desde la perspectiva de género, en todos los casos (salvo Soria en 2014) las percepciones medias de los hombres fueron superiores a las de las mujeres. En Castilla y León un 42% más en 2013 y un 32% en 2014, mientras en España fue del 30% en 2013 y del 31% en 2014. Es necesario destacar la situación en este sentido de la provincia de Ávila, en la que se ha pasado del 76% en 2013 al 81% en 2014, o dicho en otras palabras la cantidad media percibida por los hombres casi duplica la correspondiente a las mujeres en dicha provincia.

Una sentencia reciente muy importante del Tribunal Supremo referida al FOGASA

El 16 de marzo pasado, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó una sentencia trascendente en recurso de casación para unificación de doctrina referente a los casos en que el FOGASA no responde a las solicitudes de los trabajadores en el plazo máximo que le permite la ley, tres meses. Pues bien, la citada Sala del TS entiende que se trata de un silencio administrativo positivo (el silencio administrativo, cuando es positivo, equivale a la concesión de la solicitud del reclamante), de forma que obliga al FOGASA a abonar las cantidades reclamadas por el trabajador. Esto es así aunque posteriormente, fuera de plazo, el trabajador reciba la contestación denegando la solicitud.

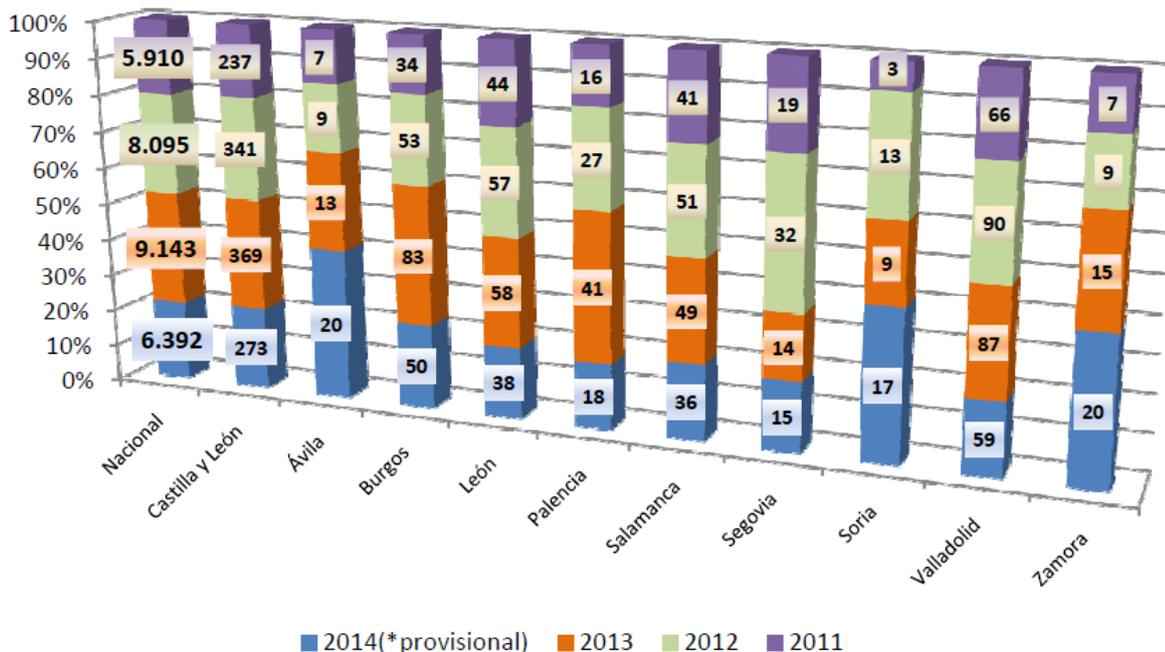
Puesto que se trata de una sentencia de unificación de doctrina, crea jurisprudencia y por consiguiente todos los casos que reciban los juzgados de lo social en las mismas circunstancias, a partir de esta sentencia, tendrán que resolver en el mismo sentido. Son muchas las provincias, como Madrid, Barcelona, Valencia o Murcia, por citar unos ejemplos, en que la contestación del FOGASA supera ampliamente este plazo de tres meses debido al enorme volumen de expedientes que tramitan y la escasez de medios con que cuenta el Fondo en esas oficinas. Por consiguiente esta sentencia abre la puerta a que cientos de trabajadores puedan obtener las cantidades reclamadas a pesar de que el FOGASA se las deniegue si tal resolución les llega fuera de plazo.

4.4. EMPRESAS EN CONCURSO DE ACREEDORES

La evolución de los concursos de acreedores (antiguas suspensiones de pagos) presentados en los juzgados, suele ser uno de los indicadores más utilizados a la hora de tomar el pulso a la economía de un país. Hasta 2007, los datos publicados diariamente en el BOE reflejaban claramente que España era un país donde difícilmente se superaba la cifra de 2.000 procedimientos concursales anuales y en Castilla y León de los 100. A partir de 2008, año en que inicia la crisis económica, esta cifra se ha incrementado considerablemente, pasando en España de 1.589 en 2007 a los 4.813 en 2008 y los

7.768 en 2009. Los datos en Castilla y León fueron de los 85 procedimientos concursales en 2007 a 187 en 2008 y los 355 en 2009.

Figura 12.- Evolución empresas concursadas con actividad empresarial. 2011-2014 en España, Castilla y León y provincias. Totales anuales.



Fuente: Elaboración propia. Datos Instituto Nacional de Estadística (INE), sobre los Procedimientos Concursales

Con datos acumulados de los últimos cuatro años (1.220), el volumen de empresas concursadas en Castilla y León, con respecto al total nacional, representa el 4,1%. El año 2013 ha sido, en número absolutos, el más elevado (369), sin embargo, en números relativos representa un 4%, mismo porcentaje que 2011. Seguido de 2012 (4,2%) y el porcentaje más elevado es en 2014 a pesar de ser menor el número de empresas en concurso (4,3%).

Por provincias, Valladolid es la que se ha visto más afectada con un total de 302, seguida de Burgos con 220, León (197), Salamanca (177), Palencia (102), Segovia (80), Zamora (51), Ávila (49) y Soria (42).

Durante 2014, la Secretaría de Estudios Confederal realizó un análisis sobre los problemas esenciales de las reformas concursales en el ámbito de las relaciones laborales: desprotección de los créditos laborales, donde extraemos una serie de ideas ([acceder al informe](#))

El pasado año se publicó el **Real Decreto-ley 4/2014, de 7 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia de refinanciación y reestructuración de deuda empresarial**, (BOE de 8/03/2014 en vigor desde el día siguiente de su publicación en el BOE, y que llevó a cabo la reforma de la ley Concursal (Ley 22/2003, de 9 de julio). Se trata de una reforma que amplía los efectos que tienen las situaciones preconcursales, incorporando, sobre todo, nuevos supuestos en los que excluye la posibilidad de ejecutar contra los bienes del deudor y sus efectos sobre la protección de los trabajadores ante el Fondo de Garantía Salarial.

Se trata de una materia novedosa, sobre la que aún no se han fijado criterios de interpretación claros. Además, está por ver el uso que en la práctica se hace de tales instituciones, pero están recibiendo nuevos impulsos legales para que se conviertan en una vía alternativa al concurso, sobre todo respecto de empresas con problemas financieros, pero que pueden tener viabilidad.

Sólo se contempla en la regulación actual la responsabilidad subsidiaria del Fogasa ante la declaración de insolvencia de la empresa o en caso de concurso, respecto de las deudas anteriores al concurso, una vez que los créditos aparezcan incluidos en la lista de acreedores. Y respecto de los créditos posteriores a la declaración, una vez que sean reconocidos como deudas contra la masa –art. 33.2.3. Primera ET, art. 16 Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

Sin embargo, esa regulación no contempla, en primer lugar, la responsabilidad del organismo ante la paralización de las ejecuciones mientras opera un expediente preconcursal. Esto ya genera un perjuicio a los trabajadores en cuanto se paraliza la ejecución laboral, pues puede suponer un retraso en la declaración de la insolvencia y en el acceso a la cobertura por el Fogasa.

Tampoco se ha previsto de forma expresa que el Fondo de Garantía Salarial asuma la responsabilidad en las deudas laborales, en caso de alcanzarse un acuerdo extrajudicial de pagos que afecte a deudas laborales imponiendo retrasos o quitas en su importe.

La falta de articulación de la reforma con la institución del Fogasa, genera la aparente ausencia de responsabilidad de este organismo, e implica una manifiesta desprotección de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sin contemplarse ninguna fuente de garantía ante la situación de insolvencia de la empresa. Esta situación es, además, particularmente grave ante la inoperancia que viene mostrando dicho Organismo para resolver los miles de expedientes, y las demoras en su resolución.

De ello se deriva la necesidad de poner en marcha una reforma en profundidad del sistema concursal y la posición que ocupan los créditos laborales, a fin de asegurar un mecanismo procesal que cumpla con la necesidad de atender de forma efectiva el pago de las deudas laborales con cargo al patrimonio empresarial, sin perjuicio de asegurar, cuando sea posible, la propia continuidad de la empresa y el mantenimiento del empleo, en cuyo papel debe tener un papel esencial del Fondo de Garantía Salarial.

Tabla 20.- Empresas Concursadas 2011-2014. Por tramo de menos de 10 asalariados.

	Total	0-9 asalariados							
		2014		2013		2012		2011	
Nacional	29.540	6.392	65,68%	9.143	63,73%	8.095	61,33%	5.910	59,02%
Castilla y León	1.220	273	69,96%	369	61,25%	341	58,36%	237	57,38%

Fuente: Elaboración propia. Datos Instituto Nacional de Estadística (INE), sobre los Procedimientos Concursales

En esta tabla se ve claramente que el mayor porcentaje de empresas que se ven inmersas en un concurso de acreedores tienen unas plantillas de menos de 10 personas, tanto a nivel estatal como de Castilla y León y que progresivamente éstas han ido incrementando pasando de 57% a cerca del 70%.

La tabla siguiente refleja los datos de 2014 (datos provisionales) distribuidos por provincias y tramo de asalariados, que confirma lo dicho anteriormente.

Tabla 21.- Empresas Concursadas 2014 (Datos provisionales). Por tramo de asalariados

	Total Concursos Acreedores 2014	Total con actividad empresarial	Número de asalariados								Sin clasificar
			0	1-2	3-5	6-9	10-19	20-49	50-99	100 y más	
ESPAÑA	7.038	6.392	949	1.262	1.078	909	887	543	189	119	456
CASTILLA Y LEÓN	298	273	50	58	49	34	39	20	5	2	16
Ávila	26	20	6	3	7	0	1	2	0	0	1
Burgos	54	50	9	12	4	6	11	3	1	0	4
León	38	38	4	9	5	5	8	1	2	1	3
Palencia	21	18	4	3	3	4	1	2	1	0	0
Salamanca	39	36	7	8	9	3	4	2	0	0	3
Segovia	16	15	4	2	1	3	3	2	0	0	0
Soria	17	17	2	3	8	2	0	1	0	0	1
Valladolid	66	59	8	15	9	10	8	5	1	1	2
Zamora	21	20	6	3	3	1	3	2	0	0	2

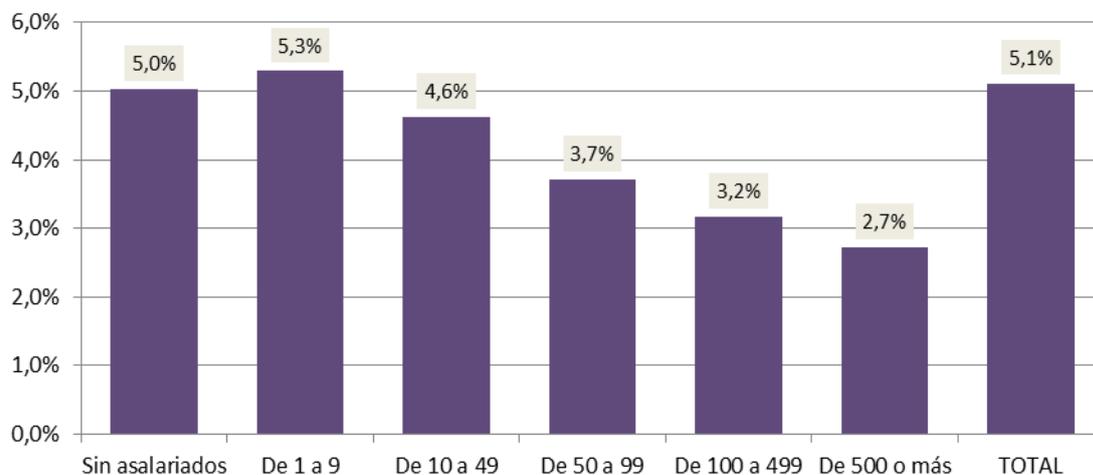
Fuente: Elaboración propia. Datos Instituto Nacional de Estadística (INE), sobre los Procedimientos Concursales

5. EMPRESAS DE CASTILLA Y LEÓN, NÚMERO Y TAMAÑO

Según el DIRCE (Directorio Central de Empresas) del INE (Instituto Nacional de Estadística), en Castilla y León había en 2014 un total de 159.473 empresas, de las cuales el 52,7% (84.045) no contaba con asalariados, el 43,7% tenía entre 1 y 9 trabajadores y sólo el 3,6% restante tenía diez o más trabajadores. Las proporciones en el conjunto del Estado fueron similares ya que el 53,6% del total nacional no tuvo trabajadores, el 42,2% tuvo menos de 10 trabajadores y el 4,2% restante 10 ó más. Podemos decir que en Castilla y León es ligeramente superior el porcentaje de empresas que están entre 1 y 9 trabajadores (1,5 puntos porcentuales) a cambio de tener menor proporción de empresas sin asalariados (0,9 puntos porcentuales) y de empresas con 10 ó más trabajadores (0,6 puntos porcentuales).

Dicho de otra forma, en 2014 en Castilla y León estaban radicadas el 5,1% de las empresas de España, pero en función de su tamaño, mientras eran el 5,3% de las empresas entre 1 y 9 trabajadores, la proporción disminuía hasta el 4,6% para las empresas de 10 a 49 trabajadores y continuaba descendiendo hasta el 3,7% si nos centramos en las empresas de 50 a 99 trabajadores, al 3,1% en las empresas entre 100 y 499 trabajadores y finalmente, sólo contamos en nuestro territorio con el 2,7% de las empresas de 500 o más trabajadores.

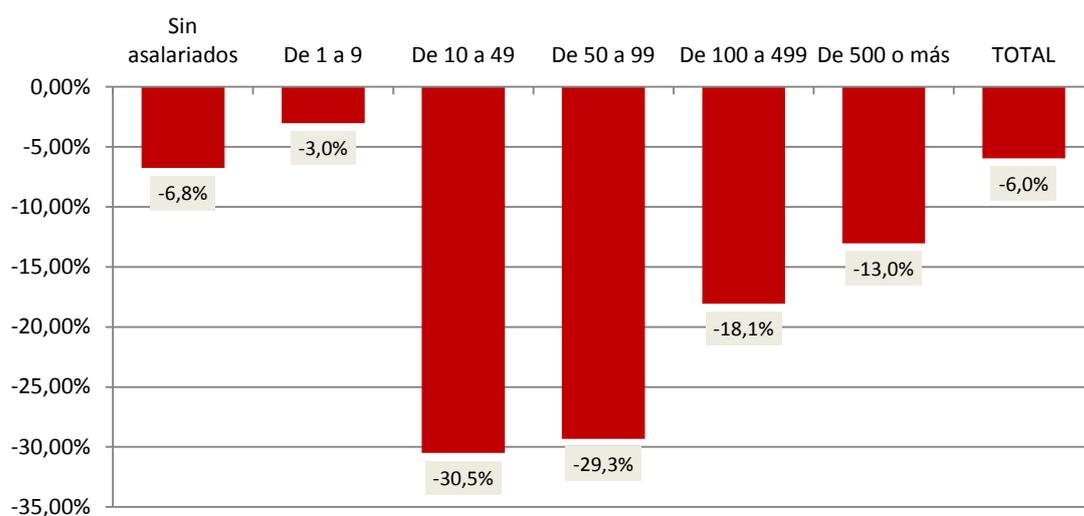
Figura 13.- Proporción del número de empresas de Castilla y León en el total del Estado por tramos de personas asalariadas.



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del DIRCE

Además, se observa que en los últimos años no solo se ha reducido el número de empresas ubicadas en nuestra Comunidad, en 2014 había un 6,0% de empresas menos que en 2010, sino que la reducción ha sido mucho más drástica en las empresas de tamaño mediano, de manera que esta reducción fue del 30,5% en las empresas de 10 a 49 trabajadores, del 29,3% en las empresas de 50 a 99 trabajadores, del 18,1% en las empresas de 100 a 499 trabajadores, del 13,0% en las empresas de 500 o más trabajadores y sólo del 3,0% en las empresas de 1 a 9 asalariados. La reducción en estos cuatro años del número de empresas sin asalariados fue del 6,8%.

Figura 14.- Variación del número de empresas de Castilla y León entre 2010 y 2014 por tramos de personas asalariadas



Fuente. Elaboración propia a partir de datos del DIRCE

Si cruzamos estos datos de número de empresas, con el de afiliaciones a la seguridad social, vemos que en 2014, 148.913 personas trabajaron en empresas de menos de diez trabajadores, 128.293 lo hicieron en empresas de 10 a 49; que 139.363 lo hicieron en empresas de 50 a 499 trabajadores y, finalmente, que 144.519 trabajaron en empresas de 500 o más. Esto supone unas ratios de trabajador por empresa de 2,14 trabajadores en las de menos de 10; 25,6 trabajadores de media en las empresas de 10 a 49; 198,0 en las empresas de 50 a 499 y finalmente, de 3.141,7 trabajadores de media en las empresas de más de 500 de nuestra Comunidad. Y una media global en 2014 de 7,4 trabajadores por empresa, mientras que la media en España estuvo ese año en 8,0.

6. CONCLUSIONES

Intervenir en las relaciones laborales a favor del trabajador es la esencia del sindicalismo y de un sindicato como CCOO. La Constitución española así lo reconoce, al establecer el derecho fundamental de los trabajadores a afiliarse a sindicatos y la consagración de su papel como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales, así como en la gestión de la representación colectiva de los trabajadores y las trabajadoras.

La última reforma del Estatuto de los Trabajadores, promocionada por el Partido Popular y que fue aprobada por las Cortes españolas en 2012, unida a la situación de crisis económica en que vive el País, ha motivado importantes cambios en el mundo laboral en perjuicio de los trabajadores desplazando el equilibrio hacia las empresas y los empresarios.

En este informe hemos dado un repaso a los principales indicadores que tienen que ver con las relaciones laborales, en particular sobre la marcha de la negociación colectiva y las consecuencias que en ella está teniendo la reforma laboral; sobre la conflictividad laboral colectiva y su gestión en el marco del Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León y sobre las medidas laborales colectivas aplicadas por las empresas en el marco de esta nueva regulación laboral. También hemos incluido una radiografía de la conflictividad laboral individual resuelta en vías administrativas y en vías judiciales al objeto de tener un mayor conocimiento de la evolución de las relaciones laborales. Y por último hemos analizado someramente las empresas de Castilla y León en cuanto a su tamaño porque este es sin duda un factor condicionante de las relaciones laborales en nuestra Comunidad.

En cuanto a la negociación colectiva hay tres aspectos fundamentales a destacar. En primer lugar, que afortunadamente en estos primeros años no se ha producido en Castilla y León, de momento, una avalancha de nuevos convenios de empresa en detrimento de los convenios sectoriales, como pretendía la reforma laboral dando preponderancia a los primeros, lo que hubiera supuesto a juicio del sindicato, un empeoramiento generalizado de las actuales condiciones laborales, dada la atomización de nuestro tejido empresarial que dificultaría sin duda una suficiente vigilancia sindical para evitar el

abuso de posición que en ese caso tienen los empresarios. No obstante, de los 60 nuevos convenios firmados desde la reforma laboral, 56 son de empresa y sólo 4 de sector

El segundo aspecto a destacar es en relación a las consecuencias de la modificación de la ultractividad de los convenios; el límite a un año ha supuesto que muchos trabajadores y trabajadoras cuyo convenio ha expirado se encuentren en una situación de debilidad, máxime si se produce, como ha ocurrido en León, la cerrazón de las patronales a la negociación de nuevos convenios desde la comodidad que les proporciona el Estatuto de los Trabajadores. Este hecho tiene además el efecto perverso de introducir en las empresas la pluralidad de condiciones laborales entre nuevos y antiguos trabajadores, entre quienes tienen contractualizadas sus condiciones y quienes no tienen un convenio colectivo de referencia. A este respecto, debemos felicitarnos por el acuerdo alcanzado en Castilla y León en marzo de este año por el que las organizaciones patronales se han comprometido a la apertura de negociaciones en relación a los convenios colectivos cuya vigencia ha finalizado y en los que se ha superado el año de ultractividad establecido; a estas fechas ya se han constituido mesas y se han empezado a celebrar las reuniones que deben llevar a la recuperación del ritmo de negociación que en los últimos años se había perdido, como consecuencia del fortalecimiento del poder empresarial, pretendido y conseguido por la reforma laboral.

Así como el nuevo golpe dado, a la reforma laboral de 2012, por el reciente fallo del Tribunal Supremo que entiende que **los convenios con cláusulas expresas de prórroga automática, anteriores o posteriores a 2012, deben conservar su vigencia mientras no entre en vigor un nuevo convenio** que sustituya al anterior, aunque la negociación dure más de los 12 meses que establecía la reforma laboral. Para CCOO, la sentencia del TS aporta seguridad jurídica en la regulación de las condiciones laborales incluidas en los ámbitos de aplicación del convenio colectivo.