



comisiones obreras
de Castilla y León

2014

1^{er}S

**Informe Semestral de las
Relaciones Laborales
de Castilla y León**

1ºSemestre de 2014

Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León

RELACIONES LABORALES



comisiones obreras
de Castilla y León

Gabinete Técnico

Documento elaborado por las Secretarías de Acción Sindical y de Estudios y Asesoramiento de la US de CCOO de Castilla y León.

Este Informe ha sido elaborado con datos del MEYSS, 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 al primer semestre de 2014



comisiones obreras
de Castilla y León

INTRODUCCION

El 7 de julio se han cumplido dos años de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹, reforma iniciada con la aprobación el 10 de febrero del Real Decreto-ley 3/2012² con el que estrenó el Gobierno del Partido Popular 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.

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 5,7 millones de personas en España y casi doscientas cincuenta 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.

El presente informe se ha realizado partiendo de los datos relativos a negociación colectiva que aportan las Estadísticas de Convenios Colectivo de Trabajo⁴ y la consulta pública del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos⁵, dependientes de sendos organismos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social⁶, así como de los datos disponibles en el Sistema de Información de la Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de CCOO y de la valoración sindical de la información obtenida por el 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.

Analizaremos los datos de los convenios colectivos negociados en el ámbito territorial de Castilla y León, tanto de empresa como de sector y su evolución, por lo que lo negociado en ámbitos superiores no está incluido. También incluiremos los datos de los Expedientes de Regulación de Empleo notificados en las Oficinas Territoriales de Trabajo de las nueve provincias de la Comunidad o en la Dirección General de Trabajo dependiendo del ámbito territorial de la empresa. Así como los procedimientos que se han ido presentando a lo largo de este año.

¹En adelante L 3/2012

² En adelante RD-L 3/2012

³ Según EPA II Trimestre 2014

⁴ En adelante ECCT

⁵ En adelante REGCON

⁶ En adelante MEYSS

1.- CONVENIOS COLECTIVOS EN CASTILLA Y LEÓN

DATOS GENERALES CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS Y/O RENOVADOS(MEYSS)

	1º SEMESTRE 2014			1º SEMESTRE 2013		
	Total Convenios	Trabajadores Convenios	Variación Salarial (%)	Total Convenios	Trabajadores Convenios	Variación Salarial (%)
Convenios Sector	45	94.030	0,41	29	25.117	0,57
Convenios Empresa	56	6.188	0,45	48	3.441	0,53
TOTALES	101	100.218	0,41	77	28.558	0,57

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

A medida que avance el año la cifra de convenios firmados irá aumentando para los convenios que inician sus efectos durante 2014 y, en mayor medida siempre y cuando se registren en el REGCON, de aquellos convenios plurianuales que tienen efectos económicos en 2014 que fueron firmados anteriormente.

Del total de convenios registrados entre enero y junio, el 55,4% son convenios de empresa y afectan al 6,2% del total de trabajadores de la Comunidad (en el mismo periodo de 2013 suponían el 62%, y afectaban al 12% de trabajadores). El 44,5% restante corresponde a convenios de ámbito superior al empresarial, e integran al 93,8% de los trabajadores (cuando en el primer semestre de 2013 el volumen de firmados o renovados sectoriales suponían el 38% y 87,95% respectivamente). Como vemos el incremento que se ha dado es sobre todo en los convenios sectoriales.

La variación salarial media pactada para este año alcanza tan solo el 0.41%, incremento bastante más bajo que el pactado a nivel de España (0.54%), así también menor cuando lo comparamos con el pactado en Castilla y León en 2013(0,57%). El II AENC, cuando en fila su último semestre de vigencia, no presenta un resultado aceptable en el cumplimiento de sus objetivos y hay demasiado desequilibrio entre la aplicación de la contención salarial aconsejada (y superada en la práctica) y la del resto de las recomendaciones (protección del empleo, defensa del convenio sectorial, flexibilidad interna negociada, inversión productiva).

También tenemos 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.

CONVENIOS, EMPRESAS, TRABAJADORES AFECTADOS, VARIACIÓN SALARIAL Y JORNADA MEDIAS PACTADAS, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA 2014

COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIAS	TOTAL CONVENIOS					CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA			
	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)
TOTAL ESPAÑA	936	524.528	3.602.762	0,54	1.754,92	610	194.833	0,55	1.705,13	326	3.407.929	0,54	1.757,17
CASTILLA Y LEÓN	101	22.983	100.218	0,41	1.760,45	56	6.188	0,45	1.719,14	45	94.030	0,41	1.763,17
Autonómicos	8	358	14.054	0,43	1.727,42	4	769	0,43	1.685,07	4	13.285	0,43	1.729,87
Ávila	8	268	2.855	0,37	1.764,07	6	605	0,06	1.731,12	2	2.250	0,45	1.772,93
Burgos	25	7.444	32.777	0,17	1.757,69	13	1.784	0,43	1.749,17	12	30.993	0,15	1.758,18
León	6	6	721	0,11	1.663,18	6	721	0,11	1.663,18	-	-	-	-
Palencia	7	361	4.161	0,68	1.769,43	2	374	0,87	1.671,02	5	3.787	0,66	1.779,15
Salamanca	4	933	2.421	0,51	1.794,40	3	473	1,40	1.796,06	1	1.948	0,30	1.794,00
Segovia	3	3	391	0,00	1.694,11	3	391	0,00	1.694,11	-	-	-	-
Soria	6	1.101	8.153	0,50	1.760,72	1	63	0,00	1.665,00	5	8.090	0,51	1.761,46
Valladolid	22	11.574	30.041	0,60	1.776,18	15	776	0,43	1.702,24	7	29.265	0,60	1.778,14
Zamora	12	935	4.644	0,45	1.770,37	3	232	1,09	1.777,97	9	4.412	0,41	1.769,97

FUENTE: ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (MEYSS)

REGISTRADOS HASTA JUNIO DE 2014. EFECTOS ECONÓMICOS EN 2014

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA REFORMA LABORAL DEL 2012

La negociación colectiva, amplísima en número de acuerdos y en personas y empresas vinculadas a ellas, es una característica del modelo español que queremos y debemos preservar, aunque mejorando su articulación, su capacidad de adaptación a los cambios y a la diversidad sectorial y de empresa, así como a la aplicación efectiva de sus contenidos. La reforma legal impulsó modificaciones importantes sobre el funcionamiento del sistema negocial en su conjunto, que ha hecho necesario un esfuerzo mayor de todo el sindicato y sus organizaciones (Uniones y Federaciones) para contrarrestar al máximo su efecto negativo.

Los aspectos más significativos afectados por la reforma laboral han sido los siguientes: la estructura de la negociación colectiva y administración del convenio; la prioridad aplicativa del convenio de empresa; la limitación de la ultraactividad del convenio colectivo y la legitimación para negociar. Además se ha potenciado la flexibilidad interna, facilitando la inaplicación de condiciones de trabajo, la distribución irregular de la jornada, la clasificación profesional y la movilidad funcional.

Convenios de nueva creación, el objetivo de la reforma laboral dando prioridad a los convenios de empresa sobre los sectoriales es claro, crear nuevas unidades de negociación con condiciones de trabajo, principalmente salariales, inferiores a las que rigen en los convenios sectoriales de referencia, a pesar de que éstos son convenios de mínimos y muchos llevan años sin revalorizar las retribuciones o con incrementos salariales reducidos. En Castilla y León, se registraron en el REGCON en estos dos años y



comisiones obreras
de Castilla y León

medio, un total de 41 convenios de empresa nuevos (1.822 trabajadores) frente a 4 convenios de sector de nueva creación (1.086 trabajadores).

La **prórroga de la ultraactividad** es un tipo de acuerdo previsto en la normativa laboral a raíz de la aprobación de la reforma laboral. Se trata de acuerdos que versan sobre la duración de la ultraactividad del convenio una vez que ha sido denunciado, y que se adoptan porque carecían de regulación al respecto, o porque deciden modificar ampliar el plazo legal o convencional.

El **acuerdo parcial** es un tipo de trámite también previsto en la reforma laboral para que puedan firmarse y registrarse acuerdos sobre materias concretas durante el proceso de negociación de un convenio, sin necesidad de esperar a cerrar por completo la totalidad del mismo. Por tanto, es un trámite diferente de la modificación de un convenio en vigor y en este caso, sólo puede ser adoptado por la Comisión Negociadora del convenio.

De ambos tipos de trámites, en Castilla y León se han registrado desde la aprobación de la reforma laboral un total de 23 prórrogas de ultraactividad para convenios con ámbito funcional en Castilla y León, 7 de ellos sectoriales. En 2012, 9 prórrogas de ultraactividad; en 2013, 12 y en 2014, 2. Sin embargo como acuerdos parciales no encontramos ningún trámite de este tipo registrado en el REGCON. Es probable que vayan creciendo en la medida en que se difunda y valore la conveniencia de suscribirlos como forma de evitar un posible decaimiento del convenio mientras existan posibilidades de alcanzar un acuerdo de renovación del convenio o para consolidar acuerdos parciales alcanzados durante la negociación del convenio.

Las 22 **denuncias de convenios registradas** en 2013, se han reducido con respecto al primer semestre del año anterior (37 en 2012) mientras que se registraron 29 inicios de negociaciones, dato que se ha incrementado con respecto a 2012 (13).

SITUACIÓN GENERAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN CASTILLA Y LEÓN

Para poder analizar los datos y mostrar su evolución, es necesario disponer de instrumentos eficaces de información, de datos estadísticos y de los contenidos pactados, del conjunto de los convenios y acuerdos colectivos. Las limitaciones de las estadísticas oficiales para reflejar con más precisión la situación real de la negociación colectiva no es un problema nuevo ni tiene una única motivación; unos motivos son achacables a las propias partes negociadoras y en particular a quienes realizan la gestión de registrar los convenios y acuerdos colectivos, pero otros son resultado de las decisiones y prioridades adoptadas desde la Administración.

Garantizar la mayor transparencia en la información pública; proveer a los interlocutores sociales de la información necesaria para que puedan desempeñar su labor constitucional en el desarrollo de la negociación colectiva y el diálogo social, debe ser una prioridad para cualquier Gobierno que valore la participación ciudadana y social en los asuntos públicos.



comisiones obreras
de Castilla y León

Gabinete Técnico

Existen acuerdos que escapan al conocimiento general porque no se registran en REGCON, por impedimento legal o administrativo o por desconocimiento o dejadez, en ocasiones de la propia Administración (acuerdo de funcionarios y acuerdos mixtos funcionarios-laborales; acuerdos de ERE ó ERTE; planes de igualdad; pactos de empresa).

Somos conscientes de que sólo podemos hacer gestiones ante las mesas negociadoras en aquellos convenios en los que el sindicato participa, quedando un elevado número de convenios de empresa (sobre todo de pymes) donde no estamos presentes con el consiguiente perjuicio para los trabajadores que no disponen de la herramienta del sindicato para contraponer a la fuerza dominante de la relación laboral que es la empresa. En este sentido, entendemos que deben ser las Autoridades Laborales quienes garanticen el registro y conocimiento público de todos los actos inscribibles en materia de relaciones laborales, debiendo ser estas quienes establezcan una comunicación de oficio a las empresas, reclamando el registro de los datos pendientes.

Ante la situación derivada de la reforma laboral de prioridad del convenio de empresa, los representantes del sindicato en las mesas negociadoras de los convenios y comisiones paritarias deben ser más beligerantes para que se registre ante la Autoridad Laboral toda la información relacionada con los convenios colectivos, especialmente en cuanto a las revisiones anuales, cláusulas de garantía salarial y prórrogas automáticas. Es una obligación legal y además es una información de evidente interés público y sindical en la que todo el sindicato debe comprometerse.

A los convenios cuya negociación no logró cerrarse el pasado año, hay que añadir en 2014 aquellos convenios colectivos que finalizaron su vigencia inicial el 31 de diciembre de 2013, excepto aquellos convenios sectoriales que no se denunciaron en tiempo y que por lo tanto se prorrogaron. Estos son **14** y afectan a un total de **8.611 trabajadores**, de los que siete convenios no tenían recogida la ultraactividad por lo tanto mantienen su texto al no haber sido denunciados, afectando a 6.166 trabajadores. El resto tienen pactada la ultraactividad, es decir, que aunque se denuncie y hasta tanto no se suscriba un nuevo convenio que lo sustituya, permanecen en vigor.

Por lo que iniciábamos el año con 78 convenios sectoriales que afectaban a 110.890 personas y 210 convenios de empresa que afectaban a 21.022 personas. La situación después de los primeros seis meses de 2014 la podemos ver en los siguientes cuadros, distribuidos por provincias, que recogen tanto el número de convenios sectoriales y de empresa como el número de personas que se ven afectadas por ellos.

CONVENIOS A NEGOCIAR DURANTE 2014 (SITUACIÓN A MES DE JUNIO)

	CONVENIOS DE EMPRESA		CONVENIOS DE SECTOR		TOTALES	
	Nº CC	TRABAJ.	Nº CC	TRABAJ.	CC	TRABAJ.
AVILA	7	412	2	3.116	9	3.528
BURGOS	33	2.336	5	7.261	38	9.597
LEÓN	37	5.056	15	24.204	52	29.260
PALENCIA	13	1.203	5	5.185	18	6.388
SALAMANCA	18	761	4	6.145	22	6.906
SEGOVIA	16	672	7	10.999	23	11.671
SORIA	12	883	2	1.200	14	2.083
VALLADOLID	32	4.333	4	4.300	36	8.633
ZAMORA	5	443	8	7.224	13	7.667
REGIONALES/INTERPROV.	7	1.016	1	1.400	8	2.416
CASTILLA Y LEÓN	180	17.115	53	71.034	233	88.149

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

Por provincias, es León con 52 convenios, la que tiene el mayor número de convenios tanto de empresa como sectoriales pendientes y el mayor número de personas que están pendientes de negociar su convenio (29.260).

De estos convenios que están en negociación, 83 no tienen recogida la cláusula de ultraactividad (68 son de empresa y 15 de sector). La distribución por federaciones la tenemos en el siguiente cuadro. Estos convenios decaerán si pasado un año de su pérdida de vigencia no han sido renovados y las personas afectadas pasarán a una situación novedosa desde la reforma laboral que supone que, si no tienen un convenio superior de referencia, sus relaciones laborales se regirán por el ET, con diferentes interpretaciones jurídicas por ahora de lo que esto supone en sus relaciones laborales.

CONVENIOS A NEGOCIAR SIN ULTRAACTIVIDAD DISTRIBUIDOS POR FEDERACIONES

	CONVENIOS DE EMPRESA		CONVENIOS DE SECTOR		TOTALES	
	Nº CC	TRABAJ.	Nº CC	TRABAJ.	CC	TRABAJ.
FEAGRA	5	462	1	1.700	6	2.162
COMFIA	0	0	0	0	0	0
ENSEÑANZA	5	807	4	4.415	9	5.222
FECOMA	4	415	5	5.961	9	6.376
FITEQA	10	488	1	145	11	633
FSC	16	428	0	0	16	428
INDUSTRIA	19	1.762	0	0	19	1.762
SANIDAD Y SS.SS.	0	0	1	750	1	750
SERVICIOS PRIVADOS	9	530	3	4.750	12	5.280
CASTILLA Y LEÓN	68	4.892	15	17.721	83	22.613

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



Porcentualmente, los convenios que no tienen recogida expresamente la ultraactividad y que podrían decaer, suponen el 35,6% de los convenios pendientes de renovar y afectan a casi el 26% de las personas que tiene que renovar su convenio.

En situaciones tan importantes como son que un convenio pueda decaer por finalización del periodo de ultraactividad legal o pactado, o que permanezca sin actualizar las condiciones de un convenio durante años por bloqueo en la negociación cuando tiene ultraactividad plena, o en procesos de inaplicación del convenio o de modificación sustancial de condiciones de trabajo, es necesario utilizar todas las vías disponibles, incluyendo el arbitraje, en el ámbito de los sistemas de solución autónoma de conflictos.

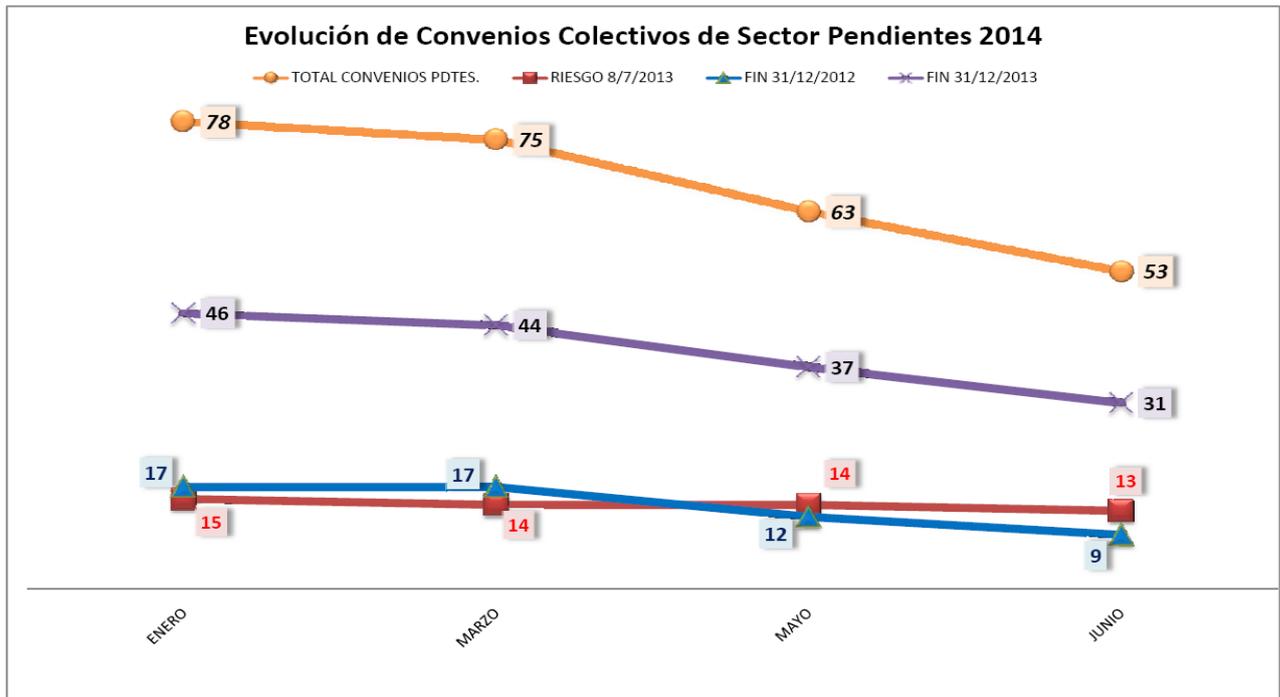
Sabemos que los laudos arbitrales siguen siendo una figura muy poco utilizada, aunque cada vez sea más evidente la importancia de recurrir a este procedimiento como forma de resolver de forma efectiva las discrepancias en conflictos laborales, sin tener que recurrir a la vía judicial en los casos en que la negociación se encuentre definitivamente bloqueada y antes de que se produzca la pérdida definitiva del convenio.

En el caso de finalización de la ultraactividad o en los bloqueos de negociación prolongados en el tiempo, es recomendable prever, en el marco del propio convenio o en un acuerdo parcial específico, la voluntad de las partes de someterse a un arbitraje obligatorio en el plazo que se determine y previa petición de una sola de las partes, porque sólo si lo han pactado previamente las partes negociadoras podrá tramitarse en los organismos autónomos de solución de conflictos laborales

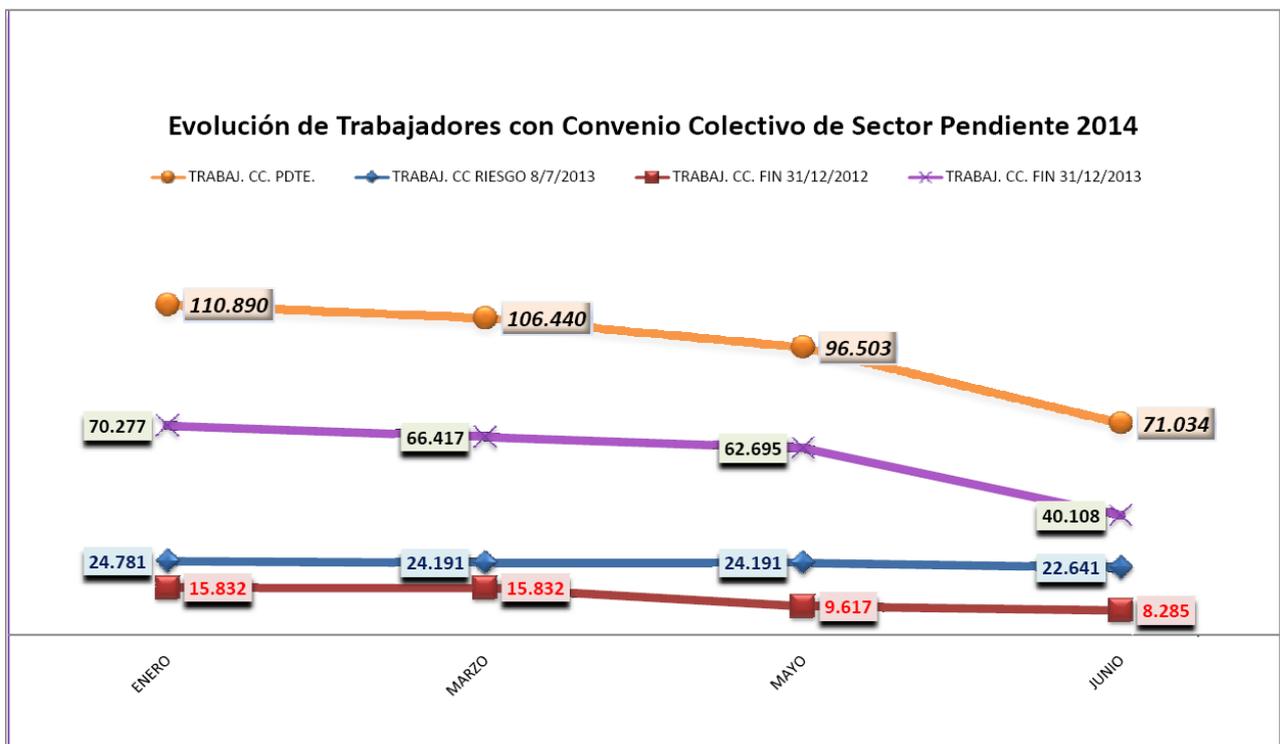
EVOLUCIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR EN 2014

Por la importancia y el volumen de cobertura de los mismos, nos centraremos en los **convenios colectivos sectoriales** pendientes de negociar, veremos la evolución partiendo desde enero de 2014 (sobre todo a partir de mayo y en aquellos convenios que finalizaron su vigencia más recientemente) así como a las personas que se ven afectadas, quedando reflejados en los siguientes gráficos y cuadros.

A 30 de junio de 2014, solamente **se han reducido de 15 a 13 los convenios sectoriales que estaban pendientes de negociar por haber decaído antes de la entrada en vigor de la reforma laboral** y que podrían estar en riesgo de pérdida de la vigencia definitiva de sus convenios por el transcurso del plazo de un año desde su denuncia, sin que en el proceso de sustitución se alcanzara acuerdo o laudo arbitral para la misma unidad de negociación, es decir, el 8 de julio de 2013.



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



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



De estos 13 convenios sectoriales que aún están pendientes de firmar, 11 de ellos tienen recogida en su texto la cláusula de ultraactividad, es decir, el mantenimiento de su vigencia mientras no sea suscrito otro convenio que lo sustituya. **Los otros 2 convenios que afectan a 1.030 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). Los dos pertenecen a la Federación Agroalimentaria, uno en León y el otro en Segovia, este último se sigue negociando.

	CONVENIOS COLECTIVOS QUE FINALIZARON ANTES DE LA REFORMA (8-7-13)					
	TOTALES		CON ULTRAACTIVIDAD		SIN ULTRAACTIVIDAD	
	CC	TRAB	CC	TRAB	CC	TRAB
ÁVILA	1	116	1	116	0	0
BURGOS	1	1.000	1	1.000	0	0
LEÓN	8	20.490	7	19.880	1	610
PALENCIA	1	65	1	65	0	0
SALAMANCA	0	0	0	0	0	0
SEGOVIA	1	420	0	0	1	420
SORIA	0	0	0	0	0	0
VALLADOLID	1	550	1	550	0	0
ZAMORA	0	0	0	0	0	0
REGIONALES	0	0	0	0	0	0
TOTALES	13	22.641	11	21.611	2	1.030

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

Para los convenios que finalizaron su vigencia inicial el 31 de diciembre de 2012, la fecha máxima de ultraactividad que establece la Ley 3/2012 era (un año después de la fecha de denuncia) hasta el 31 de diciembre de 2013. En el siguiente cuadro, podemos apreciar que aún hay nueve convenios sectoriales pendientes y que dos de ellos no tienen ultraactividad pactada en el texto del convenio afectando a 1.545 trabajadores y trabajadoras.

Uno de ellos es el de Marroquinería de Salamanca, en el que CCOO no participa en la mesa negociadora, existe un convenio superior denominado "MARROQUINERIA, ARTICULOS DE VIAJE, CUEROS REPUJADOS Y PIELES" con un ámbito territorial que afecta a las Comunidades Autónomas de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja y Cantabria, y las provincias de Ávila, Burgos, Palencia, Segovia, Soria y Valladolid y con vigencia 2012/2014.

El otro convenio en esta situación es el de Forestales de ámbito regional, cuya negociación pasó por el SERLA sin alcanzar acuerdo, ya que la patronal quería retrotraer las condiciones y derechos reconocidos en la actualidad al convenio de 2008. El sindicato sigue en contactos con la Administración regional para dar una solución a este sector que año tras año ha acumulado retrocesos en sus condiciones laborales por la vía de las inaplicaciones de convenio, como consecuencia de las licitaciones a la baja (posiblemente temerarias) llevadas a cabo por dichas empresas.

	CONVENIOS COLECTIVOS QUE FINALIZARON VIGENCIA (31-12-2012)					
	TOTALES		CON ULTRAACTIVIDAD		SIN ULTRAACTIVIDAD	
	CC	TRAB	CC	TRAB	CC	TRAB
ÁVILA	0	0	0	0	0	0
BURGOS	0	0	0	0	0	0
LEÓN	4	2.390	4	2.390	0	0
PALENCIA	1	3.000	1	3.000	0	0
SALAMANCA	1	145	0	0	1	145
SEGOVIA	1	1.200	1	1.200	0	0
SORIA	0	0	0	0	0	0
VALLADOLID	1	150	1	150	0	0
ZAMORA	0	0	0	0	0	0
REGIONALES	1	1.400	0	0	1	1.400
TOTALES	9	8.285	7	6.740	2	1.545

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

Cuando finalizó 2013, hubo 46 convenios de sector que perdieron su vigencia y se incorporaron a todos aquellos que no se lograron firmar o renovar de los anteriores a la Reforma Laboral (15 convenios), es decir, que finalizaron su vigencia inicial en 2011 o anteriores y los que finalizaban su vigencia inicial el 31 de diciembre de 2012 (18 convenios).

Durante los seis primeros meses de 2014 se han firmado 15 convenios sectoriales que afectan a 30.169 personas, si bien aún tenemos el doble sin firmar y un tercio de los pendientes no tiene recogida la ultraactividad.

	CONVENIOS COLECTIVOS QUE HAN FINALIZADO VIGENCIA (31-12-2013)					
	Total		Con ultraactividad		Sin ultraactividad	
	CC	TRAB	CC	TRAB	CC	TRAB
ÁVILA	1	3.000	0	0	1	3.000
BURGOS	4	6.261	0	0	4	6.261
LEÓN	3	1.324	2	574	1	750
PALENCIA	3	2.120	3	2120	0	0
SALAMANCA	3	6.000	2	4300	1	1.700
SEGOVIA	5	9.379	2	6244	3	3.135
SORIA	2	1.200	1	900	1	300
VALLADOLID	2	3.600	2	3600	0	0
ZAMORA	8	7.224	8	7224	0	0
REGIONALES	0	0	0	0	0	0
TOTALES	31	40.108	20	24.962	11	15.146

INAPLICACIONES DE CONVENIOS DEPOSITADAS EN REGCON

Los descuelgues de convenio 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 entre la empresa y la RLT en el periodo de consulta o en los procedimientos de solución autónoma de conflictos.

Con la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se decidió que las inaplicaciones de convenios colectivos fueran registradas 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 mismas. Pero hasta noviembre de 2012 no se estableció en el REGCON un apartado propio y específico para las inaplicaciones de convenios colectivos, hecho que va a facilitar y simplificar su presentación y conocimiento.

Nº de Inaplicaciones de convenios depositadas en REGCON		
Mes de depósito	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN
2012	748	22[®]
2013	2.512	122
2013 (Acumulados enero-junio)	1.396	81
2014	Acumulados enero-junio	1.364
	Enero	262
	Febrero	272
	Marzo	272
	Abril	182
	Mayo	232
	Junio	144

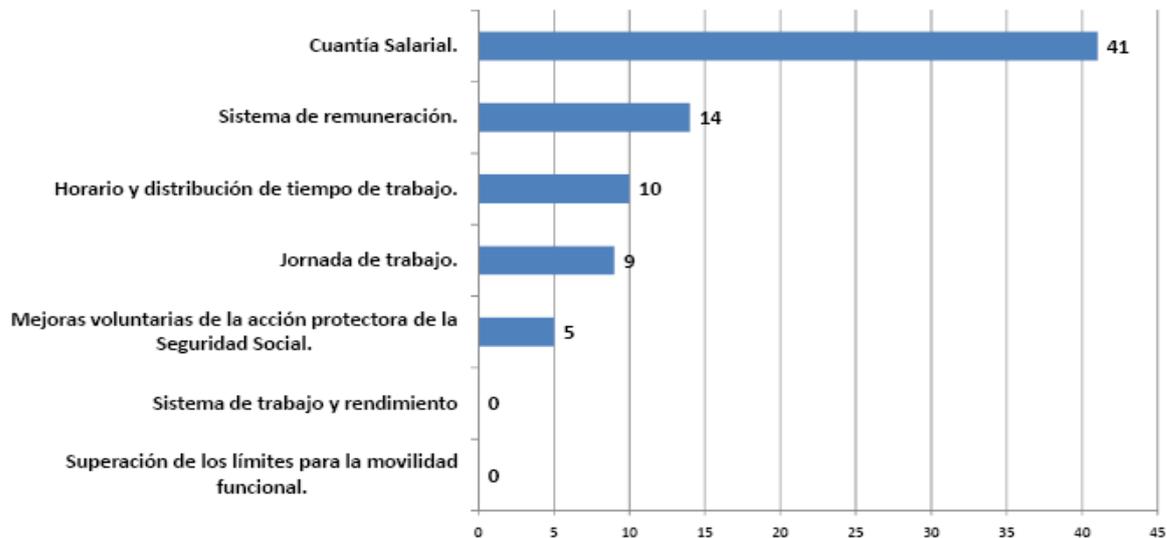
Fuente: Elaboración propia a partir del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos del MEYSS.

[®] Se incluyen las registradas en 2012 como 'Acuerdos de Empresa para su Depósito'.

Con respecto a las inaplicaciones, en 2012 se registraron en Castilla y León el 2,94% del total de las registradas en España. Esta cifra se incrementó significativamente en ambos ámbitos durante 2013, si bien el peso de nuestra Comunidad en el conjunto del Estado se incrementó hasta el 4,86% del total. Por semestres, el primero de 2013 se alcanzó el 5,80% del total de inaplicaciones, mientras en el primer semestre de 2014 esta proporción descendió hasta el 4%, ya que mientras las cifras a nivel nacional se han mantenido, en nuestra Comunidad Autónoma, las inaplicaciones registradas se han reducido en más del 47%, aunque el número de personas afectadas se mantiene, ya que las 55 inaplicaciones depositadas en el REGCON afectan a un total de 1.579 personas frente a las 1.721 que se vieron afectadas por las 81 inaplicaciones del 1º semestre de 2013.

En el siguiente gráfico, queda plasmado que la mayor parte de las inaplicaciones, 74,5% indican que se han "descolgado" de la cuantía salarial, mientras que el 25,5% lo hace del sistema de remuneración, el 18,2% del horario y distribución de tiempo de trabajo, el 16,4% de la jornada laboral y el 9,1% de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Hay que tener en cuenta que 13 de ellas (559 personas afectadas) indican que se han descolgado de dos o más.

TIPOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS EN CASTILLA Y LEÓN 2014
Avance Enero-Junio 2014



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

Por otra parte, la gran mayoría de las inaplicaciones, el 87,3%, se han resuelto como acuerdo en periodo de consultas. Si bien el 68,75% de ellas han sido acordadas con las comisiones ad hoc creadas al efecto según el art. 41 ET, lo que nuevamente deja a los trabajadores de dichas empresas en situación de vulnerabilidad al no haber podido contar con la participación del sindicato en la negociación por lo que la parte fuerte de la relación laboral, que es la empresa, habrá salido ganando en perjuicio de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

Por último, señalar que el 94,55% de los casos (el 96,6% en España) han inaplicado un convenio de ámbito superior a la empresa, y en 9 de ellos (336 personas) se trata de inaplicaciones de convenios sectoriales de ámbito estatal.

2.- PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS POR EL SERLA

El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León -SERLA- es una institución paritaria constituida por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas de Castilla y León (CECALE, CCOO Y UGT) firmantes del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), al que se le ha encomendado la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en dicho Acuerdo. El I ASACL se firmó en 1996 aunque el SERLA comenzó a funcionar en el año 2000. El II ASACL fue firmado en 2005, momento en el que se incorporó al personal laboral de la Administración, y que en la actualidad es el que está en vigor aunque denunciado por CCOO y UGT y que habrá que firmar el tercero antes de finalizar 2014.



**comisiones obreras
de Castilla y León**

Gabinete Técnico

El ASACL constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) y es de aplicación general y directa, salvo el personal laboral que tiene que firmar un convenio de adhesión. Los procedimientos previstos en este Acuerdo serán de aplicación a los conflictos colectivos de intereses o jurídicos que versen sobre la aplicación o interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, acuerdo o pactos colectivos, y decisión o práctica de empresa. Igualmente podrán ser de aplicación estos procedimientos a los conflictos colectivos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores.

Las disposiciones contenidas en este Acuerdo son de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y afectan a las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en este ámbito territorial, o cuando, excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden remitirse a los procedimientos reseñados en él. Para aquellos conflictos los que exceden de este ámbito territorial se recurrirá al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

COMPARATIVA DE LA EVOLUCIÓN MENSUAL Y ANUAL DE SOLICITUDES DE INICIACIÓN PRESENTADAS EN EL SERLA 2011-2014 (acumulado Enero-Junio2014)

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	33	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	28	19	26	17							135

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

Todos los procedimientos acumulados en 2014 (de enero a junio) afectan a un total de 388 empresas y 42.750 personas trabajadoras.

De los 135 procedimientos solicitados en los seis primeros meses, esta es la situación en la que se encuentran:

RESULTADOS (30-6-2014)	PROCEDIMIENTOS			TRABAJADORES			EMPRESAS		
	TOTALES	FINALIZADOS		TOTALES	FINALIZADOS		TOTALES	FINALIZADOS	
ACUERDO	45	45	33,33%	7.996	7.996	18,71%	295	295	76,23%
ARCHIVADO	8	8	5,93%	1.429	1.429	3,34%	9	9	2,33%
DESACUERDO	68	68	50,37%	32.873	32.873	76,90%	68	68	17,57%
EN SUSPENSO	0		0,00%	0		0,00%	0		0,00%
EN TRAMITACIÓN	9		0,00%	384		0,00%	9		0,00%
INTENTADO SIN EFECTO	5	5	3,70%	63	63	0,15%	6	6	1,55%
TOTAL ACUMULADO	135	126	93,33%	42.745	42.361	99,10%	387	378	97,67%

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



Se han finalizado un total de 126 procedimientos, bien por alcanzar un acuerdo, por desacuerdo, porque se archivan o por intentados sin efecto, que afectaban al 99,10% de los trabajadores y al 97,67% de las empresas.

Más de la mitad de los procedimientos finalizados, lo hacen con desacuerdo (50,4%) que afectan a casi el 77% del total de los trabajadores.

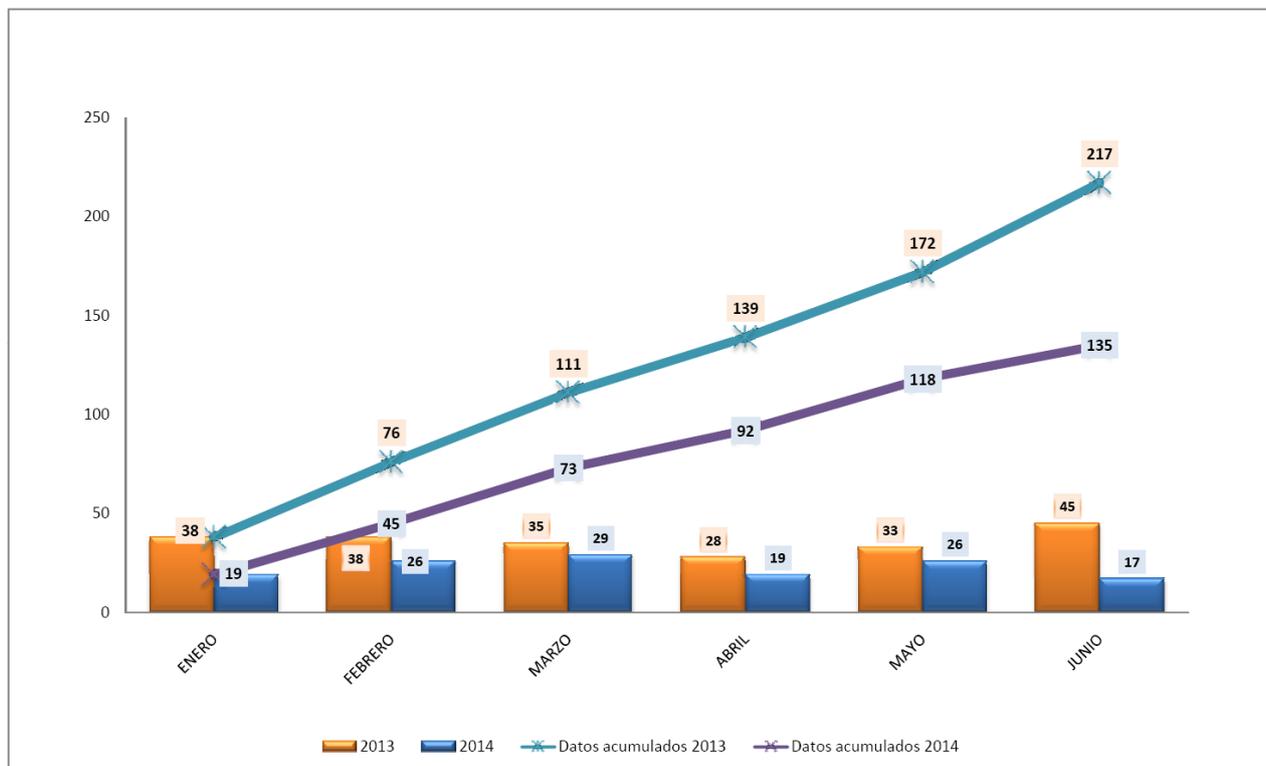
Los datos por provincias, de procedimientos presentados, trabajadores y empresas, acumulados de enero a junio quedan reflejados en esta tabla:

		ÁVILA	BURGOS	LEÓN	PALENCIA	SALAMANCA	SEGOVIA	SORIA	VALLADOLID	ZAMORA	REGIONALES	TOTALES
1º Semestre	PROCEDIMIENTOS	2	38	25	8	4	2	13	40	1	2	135
	TRABAJADORES	542	6.107	2.775	500	4.382	95	1.289	6.803	6	17.253	39.752
	EMPRESAS	2	39	25	27	4	2	13	43	1	3	159

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

Se puede ver que es en Valladolid y en Burgos donde se producen el mayor número de conflictos, con 40 y 38 solicitudes de conciliación-mediación respectivamente que han presentado a lo largo de los primeros seis meses del año en el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León. Afectando en Valladolid, a 43 empresas y 6.803 trabajadores, y en Burgos a 39 empresas y 6.107 trabajadores.

El siguiente gráfico refleja la distribución por meses de las solicitudes que se han ido registrando a lo largo de 2014, así como la comparativa con lo que pasó en el mismo periodo del año anterior.



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



Se ve la disminución que ha supuesto en todos los meses, lo que se traduce en el acumulado en 82 solicitudes menos en 2014.

	TOTAL	HUELGAS
ENERO-MARZO	74	27,03%
ABRIL-JUNIO	61	40,98%
ENERO-JUNIO	135	33,33%

Los conflictos presentados que **podían dar lugar a convocatoria de huelga** han sido un total de **45(33,33%)**, 20 en el 1º trimestre y 25 en el 2º trimestre porcentualmente supuso el 27% y el 41%, respectivamente, de los 135 presentados en ese periodo.

3.- EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Analizando los datos de los seis primeros meses de 2014, (últimos datos recibidos de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Castilla y León) se desprende que los expedientes notificados han sido 687 (-47,56% respecto al mismo periodo de 2013); del total han sido Pactados 651 en el ámbito provincial y 13 en el ámbito regional, lo que representa el 96,51% del total de expedientes notificados mientras que 24 expedientes Notificados no han sido Pactados, 23 en el ámbito provincial y 1 en el regional, lo que representa un 3,49%. En cuanto al número de trabajadores afectados, la reducción (-59,19%) ha sido mucho mayor que la del número de expedientes.

COMPARATIVA DEL TOTAL 2014/2013 (%)

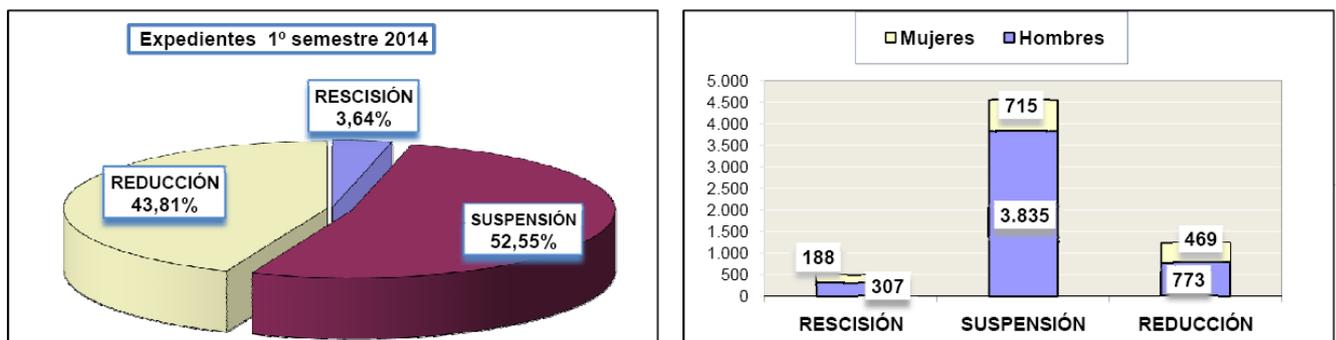
	Nº Expedientes			Nº Trabajadores		
	2014	2013	%	2014	2013	%
Enero	142	262	-45,80%	1.263	2.388	-47,11%
Febrero	144	221	-34,84%	1.385	2.833	-51,11%
Marzo	130	272	-52,21%	1.164	4.622	-74,82%
Abril	108	221	-51,13%	1.039	2.255	-53,92%
Mayo	78	185	-57,84%	476	1.756	-72,89%
Junio	85	149	-42,95%	960	1.551	-38,10%
TOTAL	687	755	-47,56%	6.287	15.405	-59,19%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales

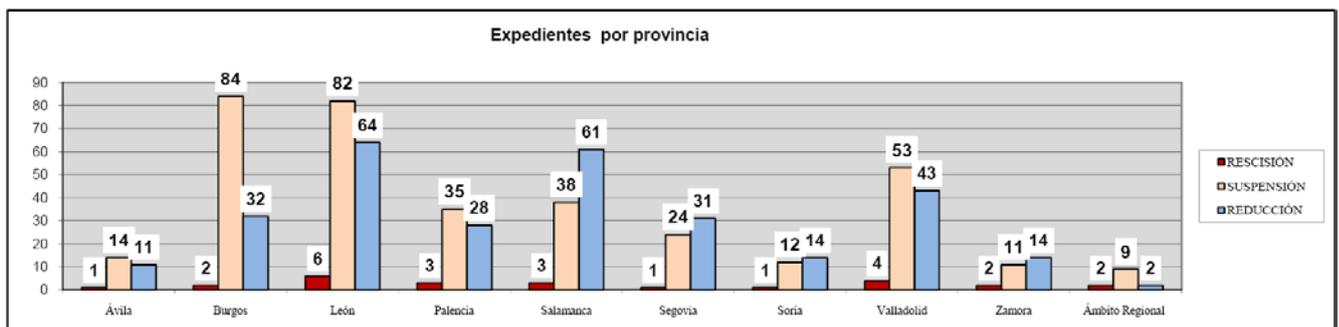
En este periodo no ha habido ninguna propuesta de resolución. Ha habido 14 informes preceptivos objeto de resolución por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El mayor porcentaje de los expedientes son por causas Económicas (72,34%) seguidos por causas de la Producción (23,58%) y Organizativas (3,18%), siendo los menos los de Fuerza Mayor y causas Técnicas (0,44% cada una de ellas).

Más del 96% de los expedientes notificados son de suspensión (361) y reducción (301), que son los que se ven afectados por la línea de ayudas que CCOO acordó con el Gobierno de Castilla y León en el seno del Diálogo Social para complementar el salario de aquellas personas que se vean afectadas por un periodo temporal y alcancen acuerdo durante el periodo de consultas, mientras que solo el 4% restante (25 expedientes) corresponde a los extintivos.

Del total de trabajadores y trabajadoras afectados por un expediente de regulación de empleo, 4.915 son hombres y 1.372 mujeres, suponiendo el porcentaje de hombres el 62%, tanto en los de reducción como en los de rescisión, mientras que en los suspensivos representan el 86,5%.

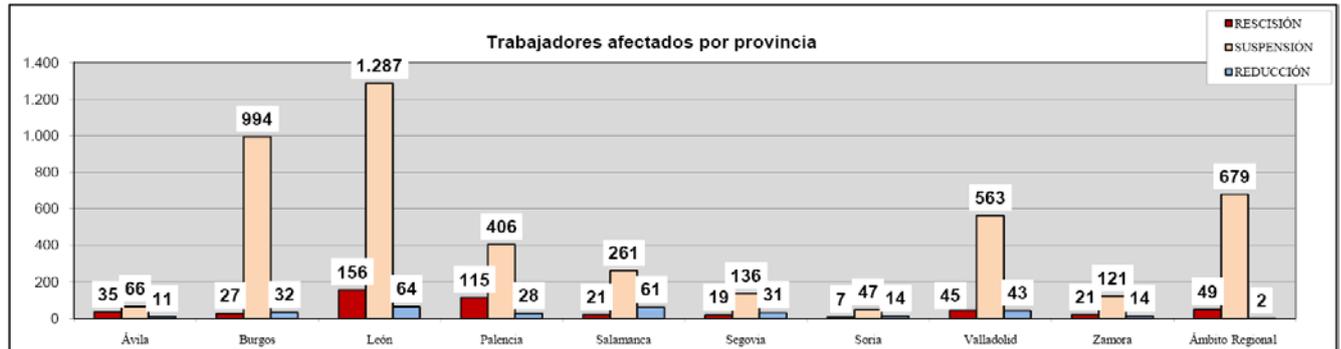


La distribución por provincias de los expedientes de regulación de empleo es, Ávila con 26; Burgos con 118, León con 152, Palencia con 66, Salamanca con 102, Segovia con 56, Soria con 27, Valladolid con 100 y Zamora con 27. En el ámbito Regional (Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales) figuran 13 expedientes. En el cuadro siguiente se ve la distribución por provincias de las tres modalidades.



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales

El número total de trabajadores afectados por EREs durante el primer semestre de 2014 ha sido de 6.287. Los totales de los trabajadores afectados por provincias han sido en Ávila con 138 trabajadores (104 hombres y 34 mujeres); Burgos 1.136 trabajadores afectados (916 hombres y 220 mujeres); León 1.638 trabajadores afectados (1.304 hombres y 334 mujeres); Palencia 623 (410 hombres y 213 mujeres); Salamanca 607 trabajadores afectados (482 hombres y 125 mujeres); Segovia 227 (162 hombres y 65 mujeres); Soria 90 trabajadores (65 hombres y 25 mujeres); Valladolid 847 trabajadores (622 hombres y 225 mujeres); y finalmente en la provincia de Zamora 202 trabajadores (172 hombres y 30 mujeres). En el Ámbito Regional 779 trabajadores afectados (678 hombres y 101 mujeres).



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales

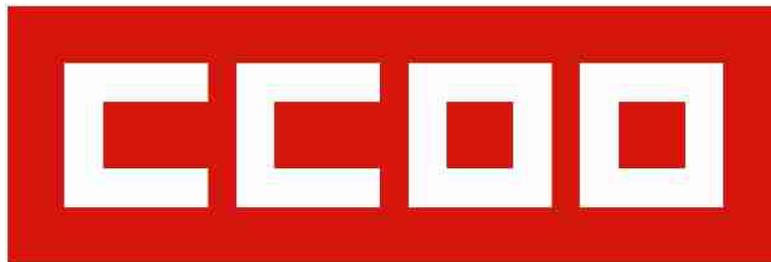
El sector Servicios durante este periodo ha sido el más afectado en cuanto al número de expedientes de regulación de empleo, con 371 expedientes (54%) afectando 1.943 trabajadores (30,91%); seguido por el sector Industria con 180 expedientes (26,20%) y 3.343 trabajadores, (53,17%); a continuación el sector de la Construcción con 131 expedientes (19,07%) con 961 trabajadores afectados (15,29%); y por último el sector Agrario con 5 expedientes (0,73%) y 40 trabajadores (0,64%).

Puede consultarse una información más completa respecto a los expedientes de regulación de empleo en este periodo en Castilla y León en el informe elaborado por la secretaria de Acción Sindical y Política Institucional de CC OO de Castilla y León, disponible en la web del sindicato. [\(acceder al estudio completo\)](#)

CONCLUSIONES

A modo de resumen podemos decir que aunque la reforma laboral de 2012 tenía entre sus objetivos la erradicación de la negociación colectiva sectorial en beneficio de los convenios de empresa, a todas luces perjudiciales para el conjunto de los trabajadores, así como el decaimiento masivo de convenios al hacer desaparecer la ultraactividad automática, la tenacidad de las organizaciones sindicales de clase y en particular de CC OO ha conseguido evitar esta situación que sería un desastre para la clase trabajadora y llevaría consigo el incremento de la conflictividad laboral. No obstante, la nueva regulación laboral obliga a todo el sindicato a una mayor implicación en la representación en cada una de las empresas y a una mayor presencia en la negociación colectiva en este ámbito, sin que ello suponga renunciar a la defensa del modelo de negociación colectiva sectorial como garante de unas mejores condiciones laborales.

Asimismo hay que destacar la eficacia del camino emprendido por los sindicatos al acordar con la Administración Regional ayudas a empresas y trabajadores para eludir los expedientes extintivos siempre y cuando éstos fueran pactados. Este dato se refuerza en la comparación con el resto del país, donde los expedientes de extinción de contratos han sido proporcionalmente muy superiores a los presentados en Castilla y León.



**comisiones obreras
de Castilla y León**