

XIV

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL CONFLICTO LABORAL DURANTE 2008 EN CASTILLA Y LEÓN

Laurentino Javier DUEÑAS HERRERO
Julia FERNÁNDEZ DE LA MORA
Universidad de Valladolid

SUMARIO

	<u>Página</u>
I. DIÁLOGO SOCIAL Y AUTONOMÍA COLECTIVA: PLANTEAMIENTO	292
II. CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS	297
III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN: SALARIOS Y JORNADA LABORAL.	308
1. Salarios	308
2. Jornada laboral	312
IV. PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN	313
1. La solución extrajudicial de los conflictos colectivos a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León	313
2. Conciliaciones colectivas tramitadas por la Administración Laboral	317
3. Conciliaciones individuales	319
4. Expedientes de regulación de empleo	320
V. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN	327
VI. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	330
VII. HUELGAS	332

RESUMEN

La negociación colectiva es la consecuencia natural del diálogo social y su máxima expresión es el convenio colectivo en cualquiera de sus manifestaciones. En nuestro país más del 80% de los trabajadores están cubiertos por algún tipo de pacto colectivo, especialmente por convenios de ámbito sectorial. Tanto en España como en Castilla y León se ha evolucionado hacia fórmulas de negociación más descentralizadas y en nuestra región se están abriendo paso los convenios autonómicos o supraempresariales, que conviven con la negociación centralizada del sector estatal. El objetivo continúa siendo la articulación entre los distintos niveles de negociación. Por otra parte, en este estudio se recoge un detallado análisis del conflicto laboral colectivo e individual en Castilla y León. De un lado, se aportan las cifras relativas a los procedimientos de solución autónoma o extrajudicial del conflicto colectivo, que intentan evitar su aparición o su permanencia; y de otro, se aportan datos de aquellos conflictos de trabajo —tanto individuales como colectivos— que no pudieron evitarse y que, finalmente, acabaron en los juzgados y tribunales del ámbito social.

ABSTRACT

Collective bargaining can and does offer an important element of self-determination, decentralisation and social dialogue in most European Union Member States. Social partners and collective agreements nowadays can be regarded as an essential tool in a smoothly functioning labour market. In Spain and in Castilla y León the most of the workers are protected by the genuine branch or sectorial collective bargaining level, multiemployer or state collective agreements. At the same time, in this essay we will highlight the recent innovations introduced into the region's industrial relations systems regulating the settlement of labour conflicts, both individual and collective, with modern and update procedures for conciliation, mediation and arbitration (extrajudicial instruments) for reassuring industrial peace.

Palabras clave: *interlocutores sociales, diálogo social, negociación colectiva, convenio colectivo, conflictos laborales, huelga, solución extrajudicial, paz laboral.*

Key words: *social partners, social dialogue, collective bargaining, collective agreement, labour disputes, strike, extrajudicial instruments, industrial peace.*

I. DIÁLOGO SOCIAL Y AUTONOMÍA COLECTIVA: PLANTEAMIENTO

En Europa la regulación de la negociación colectiva no es uniforme y existen diferentes estructuras a la hora de negociar, pero se puede afirmar que el índice de cobertura llega, al menos, hasta el 80% de la población laboral europea, a diferencia

de lo que ocurre en Estados Unidos (15%) o Japón (21%), donde rige sobre todo el contrato individual para regular las condiciones de trabajo. Igual que sucede en los países de nuestro entorno, el nivel de cobertura en España supera ampliamente el 80% en el conjunto de la economía.

En la autonomía colectiva de nuestro país subyace una enorme complejidad de intereses y una marcada pluralidad de fuentes reguladoras, aunque el convenio colectivo, sobre todo el de eficacia general, es la figura por antonomasia, pero no la única. El conjunto de la negociación colectiva de un territorio integra un indeterminado número de convenios, pactos y acuerdos colectivos. Todas estas actuaciones son fruto de una ingente labor desarrollada por los agentes sociales. A pesar de que los resultados de la negociación se manifiestan en tan amplia gama de denominaciones y esto puede inducir a pensar en cierto desorden o confusión, es preciso indicar que, por el contrario, estamos en presencia de una negociación colectiva rica y variada, cuya diversidad implica una obligada interrelación entre las distintas unidades de negociación o, dicho en otros términos, la diversidad de los productos negociados permite emplear la técnica de la articulación entre ellos. Incluso, el *principio de ultraactividad* determina que los trabajadores nunca dejen de estar cubiertos por un convenio colectivo, mientras no se negocie un convenio nuevo el anterior se mantiene vigente, salvo pacto expreso en contrario (artículo 86 del ET). Si sólo consideráramos los convenios registrados cada año se produciría un sesgo a la baja en las estimaciones sobre la extensión de la cobertura de la negociación colectiva y habría que ofrecer un valor corregido en la medición de la cobertura real. Por ello, cuando tomamos la variable año, en muchos de nuestros cuadros y gráficos se corresponde con el año de los efectos económicos de los convenios, incluyendo los nuevos convenios y los plurianuales firmados en años anteriores que continúan en vigor (así, cuando utilizamos como fuente el *Boletín de Estadísticas Laborales*).

Especialmente tras la reforma estatutaria de 1994, la negociación colectiva ha pasado a ocupar un pujante protagonismo, primero por las relaciones de complementariedad y supletoriedad —especialmente la primera— que existen entre la norma legal y la norma colectiva, por lo que ambas se necesitan; y segundo, por el progresivo enriquecimiento del contenido de los convenios colectivos, en particular por el talante pedagógico de los que tienen una extensión-eficacia más general.

La negociación colectiva en cualquiera de sus niveles es fruto del más amplio diálogo social que —bajo los auspicios de los poderes públicos— representantes de trabajadores y empresarios han puesto en marcha en los ámbitos estatal, autonómico, interprovincial, provincial y de empresa. Con todo, el convenio colectivo debe ajustarse a los parámetros marcados por la ley, con las amplias posibilidades que la norma estatal le ha otorgado. Como ya se expresaba en el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva* de 2002, la negociación «*constituye un instrumento de primera magnitud para favorecer el crecimiento, el empleo y la competitividad de las empresas*».

Ya desde el *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva* de 1997, la idea central ha sido contribuir a la conformación de un nuevo sistema de contratación

colectiva para «racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos» (Preámbulo de dicho Acuerdo).

Asimismo, en el *Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003* se abordó el tratamiento de un conjunto de materias (salarios, contratación, flexibilidad interna, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad de trato y de oportunidades, entre otras), con el objeto de orientar la negociación de los convenios colectivos en dicho ejercicio. Aunque el Acuerdo Interconfederal tiene un carácter obligacional, basado en el respecto de los firmantes a la autonomía de los interlocutores en el ámbito sectorial y de empresa, durante estos años se puede destacar como la propia dinámica general de la negociación colectiva hace que sólo una parte de los convenios se sometan a procesos completos de negociación, el resto corresponde a contenidos que ya han sido pactados en años anteriores.

En España se comprueba que casi el 90% de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva están afectados por convenios de ámbito diferente a la empresa. Si nos fijamos en el número de trabajadores afectados el nivel típico de negociación colectiva es el sectorial, por tanto, donde se determinan la mayoría de las condiciones de trabajo es en el ámbito supraempresarial, porque aunque se negocia más en la empresa, en este nivel se concentra un menor número de trabajadores afectados que en el sector. Como se comprobará más adelante las cifras totales y los porcentajes apenas ofrecen variaciones en los años que se toman en los distintos cuadros estadísticos. En pocas palabras, se puede observar que tanto en España como en Castilla y León, el número de convenios es superior en los de empresa, pero la mayoría de los trabajadores están afectados por convenios de sector.

Con todo, podemos avanzar una de las conclusiones más significativas y es que nos encontramos ante una negociación colectiva centralizada porque el nivel típico es el sectorial estatal, lo cual hace necesario que los negociadores establezcan unas precisas reglas de articulación entre convenios. Esta realidad está presente en la mayoría de los países de la Unión Europea donde la unidad hegemónica es el convenio colectivo sectorial. Como luego se analizará —y también para Castilla y León— dentro del nivel sectorial, destaca el ámbito provincial, ya que la mayoría de los convenios sectoriales se negocian en la provincia.

El estudio que aquí se presenta no trata de destacar las cláusulas tipo de los contenidos negociados, aquéllas que con mayor o menor acierto se repiten en los distintos acuerdos, pactos o convenios (labor propia de un *Observatorio de la Negociación Colectiva*), sino que persigue un estudio estadístico-cuantitativo para discernir la particular estructura y articulación de la contratación colectiva según los niveles de negociación existentes en Castilla y León.

La diversidad de tipos de pactos colectivos a los que se da cobijo bajo la cobertura jurídica constitucional del artículo 37 de la Constitución Española —convenios colectivos estatutarios o extraestatutarios, acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial o los acuerdos colectivos de empresa, entre otros— permite una dinámica de actualización y adaptación de la negociación colectiva en su conjunto a todas las situaciones posibles que pueden darse en la economía nacional o autonómica. Por tanto, en la autonomía colectiva se dan cita intereses complejos y se obtienen compromisos gracias a su variedad de fuentes reguladoras.

En el *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005*, prorrogado para 2006, se consideraba que la negociación colectiva era «*el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo y mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social*». Desde esta definición se justifica por sí mismo el interés que nos merece el análisis de los resultados estadísticos referentes a la negociación colectiva nacional y regional.

La evolución hacia fórmulas de negociación más descentralizadas y la apertura de los niveles autonómicos se han encontrado con la resistencia a permanecer de las prácticas negociadoras existentes, esto es, el mantenimiento del protagonismo de la negociación centralizada de sector estatal. Actualmente, el objetivo continúa siendo el establecimiento de la articulación de los distintos niveles (desde el convenio de sector nacional o provincial hasta el convenio de empresa). El respeto a la autonomía colectiva y las técnicas de coordinación entre los distintos niveles de negociación colectiva (estructura de la negociación) persiguen la optimización de los recursos negociadores de los agentes sociales.

Las condiciones laborales de cualquier trabajador de Castilla y León deben tener inicialmente una regulación colectiva, no por uno u otro convenio sin más, sino por varios convenios de distintos ámbitos articulados entre sí. Sin embargo, este dato estadístico es más deseado que real porque no encontramos ninguna fuente específica donde se recoja el número de convenios colectivos que se aplica a un mismo trabajador.

El recorrido emprendido nos llevará a las siguientes conclusiones: 1.^a) Más del noventa% de los asalariados están cubiertos por algún tipo de convenio colectivo: sectorial o de empresa/local, provincial o supraprovincial (autonómico o nacional). 2.^a) Hay una supremacía numérica del modelo de convenio colectivo de empresa. 3.^a) Existe una inferioridad cuantitativa de convenios de sector, pero con mayor grado de afectación de empresas y trabajadores. Por tanto, la mayoría de los trabajadores están afectados por convenio de ámbito superior al de empresa. 4.^a) El peso relativo de los convenios de empresa sobre el total de trabajadores afectados se va reduciendo constantemente. 5.^a) Se produce un predominio del ámbito territorial provincial. 6.^a) Normalmente, el convenio de empresa coincide o es menor

al territorio de la provincia, sin embargo, hay convenios propios de empresas que concentran la media más alta de trabajadores. Por ejemplo, por ramas de actividad, donde se suscriben más convenios de empresa es en las compañías aéreas, empresas informáticas, de fabricación de automóviles, refinerías, empresas petrolíferas y de gas (en ellas la ratio de trabajadores por empresa tiene un nivel elevado). En otras ramas de actividad como agricultura, construcción, madera y corcho, educación, hostelería y comercio al por menor, los convenios de empresa son prácticamente inexistentes. 7.^a) En nuestro país se evidencia una tendencia hacia la prolongación de la vigencia de los convenios, que cada vez más tienen una duración plurianual. 8.^a) Tanto antes de negociar como durante la negociación del convenio, e incluso en su posterior gestión, las unidades de negociación o las comisiones paritarias, permiten la permanente dinámica negociadora. 9.^a) Es positivo favorecer la contratación de algunas condiciones de trabajo en la empresa como lugar apropiado donde mejor negociar la flexibilidad o adaptación de las empresas a las circunstancias del mercado. Esta negociación entre empresario y representantes legales de los trabajadores debe primar sobre la autonomía no colectiva y relegar el papel del contrato individual. 10.^a) Esta estructura negocial descrita nos reafirma en la consideración de que «el diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas» (Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005).

El análisis estadístico-cuantitativo que presentamos trata de discernir la particular estructura y articulación de la contratación colectiva en Castilla y León. La medición se hace en el nivel estatal y en el regional, empleando para ello los datos estadísticos ofrecidos por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo e Inmigración (*Boletín de Estadística Laboral*, BEL) y los convenios colectivos registrados en la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León. No obstante, conviene advertir sobre las diferencias existentes entre las dos fuentes que utilizamos para el estudio de 2008. Por un lado, el BEL ofrece datos de todos los convenios colectivos vigentes, tanto originarios como registrados por primera vez, y sus cifras no pueden ser definitivas al día de hoy (se trata de un avance porque la información estadística correspondiente al año 2008 no se cerrará definitivamente hasta el 31 de mayo de 2010, 17 meses después); por su lado, los datos del Registro Central de Convenios Colectivos, aportados desde la Consejería de Economía y Empleo, por ceñirse exclusivamente a los convenios anuales registrados, y no a todos los vigentes ni a las revisiones de convenios de años anteriores, no está sujeta a variaciones. No hay una simetría en números y porcentajes porque las fuentes estadísticas mencionadas utilizan criterios diversos en la recogida de los datos para su posterior tratamiento en las correspondientes tablas, por ello su análisis se hace en apartados distintos. Nuestra labor consiste en poner números a los cuadros, líneas a los gráficos y ofrecer una interpretación propia que ayude al lector a obtener un resultado de conjunto respecto a la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

II. CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS

Como se ha dicho, en los seis primeros cuadros de este epígrafe se toma la información del BEL y se consideran todos los convenios vigentes en 2008, aunque se hayan firmado con anterioridad. También es preciso indicar que, debido a la provisionalidad con la que trabajamos, el año 2007 aparece dos veces, en primer lugar con los datos actualizados a febrero 2009, que son casi definitivos y se pueden comparar con los de 2003 a 2004; pero es más significativa la penúltima columna donde están los datos del año 2007 tomados en febrero de 2008, porque así comparamos con los de 2008 obtenidos en febrero de 2009 (es decir, se comparan cifras provisionales recogidas en un mismo segmento temporal y que, por otra parte, son las más recientes del año 2008).

En el Cuadro 1 se puede observar que, según datos provisionales de febrero 2009, el número total de convenios vigentes en 2008 es de 4.638, cifra muy parecida a la del año 2007. Lo más significativo es que se repite la constante de que más del 75% son convenios de empresa. Concretamente, estos datos provisionales nos dicen que en 2008 son 3.474 los convenios de empresa (74,90%) y 1.164 (25,10%) los de otro ámbito.

Sin embargo, el número de personas trabajadoras afectadas es en esta misma fecha de 9.754.300, frente a 8.762.500 que había en 2007 (como luego se analizará, aquí la tasa de variación interanual es significativa). La diferencia se produce en los convenios de ámbito superior (7.727.000 personas trabajadoras afectadas en 2007 y 8.829.600 en 2008), no así en los de empresa donde disminuyen los trabajadores afectados (de 1.035.500 en 2007 a 924.700 en 2008). Una vez más, la principal conclusión que nos produce la lectura del Cuadro 1 es que la tasa de cobertura en 2008 se sitúa por encima de 2007 (fue 88,10), superando la línea de referencia del 90% (90,52) y los convenios de empresa afectaron al 9,48%.

CUADRO 1

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CONVENIOS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS EN ESPAÑA, 2004-2008

Años	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2004	5.474	4.093	74,77	1.381	25,23	9.995.000	1.014.700	10,15	9.178.900	91,83
2005	5.776	4.353	75,36	1.423	24,64	10.755.700	1.159.700	10,78	9.596.000	89,22
2006	5.887	4.459	75,74	1.428	24,26	11.119.300	1.224.400	11,01	9.894.900	88,99
2007	5.898	4.509	76,45	1.389	23,55	11.362.700	1.241.100	10,92	10.121.600	89,08

Continúa

Años	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2007 ⁽¹⁾	4.493	3.451	76,81	1.042	23,19	8.762.500	1.035.500	11,82	7.727.000	88,18
2008 ⁽²⁾	4.638	3.474	74,90	1.164	25,10	9.754.300	924.700	9,48	8.829.600	90,52

(1) Datos de 2007 tomados en febrero de 2008.

(2) Datos de 2008 tomados en febrero de 2009.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MTIN, Boletín de Estadísticas Laborales.

Del mismo modo que para el conjunto de España, en el Cuadro 2 se observa que en Castilla y León la tasa de cobertura supera claramente el 90% (91,92) y la mayoría de las personas trabajadoras están afectadas por convenios de ámbito superior a la empresa. Más significativo es el hecho de que en nuestra región el porcentaje de convenios de empresa sobre el total es de un 62,84%, menor que en 2007, y bastante inferior que para el conjunto de España (74,90%), por ello la tasa de cobertura es tan alta en los convenios de otro ámbito. En definitiva, la media de convenios firmados en el ámbito de la empresa es menor seguramente por el tamaño reducido de las empresas de nuestra región, que regulan sus condiciones laborales por los convenios de sector ante la falta de convenio propio.

CUADRO 2

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CONVENIOS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS EN CASTILLA Y LEÓN, 2004-2008

Años	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2004	439	274	62,41	175	39,86	308.553	41.064	13,31	264.500	85,72
2005	466	289	62,02	177	37,98	318.593	44.850	14,08	273.743	85,92
2006	462	296	64,07	166	35,93	289.322	30.499	10,54	258.823	89,46
2007	446	289	64,80	157	35,20	320.192	28.488	8,90	291.704	91,10
2007 ⁽¹⁾	386	253	65,54	133	34,46	257.719	24.442	9,48	233.277	90,52
2008 ⁽²⁾	366	230	62,84	136	37,16	297.410	24.026	8,08	273.384	91,92

(1) Datos de 2007 tomados en febrero de 2008.

(2) Datos de 2008 tomados en febrero de 2009.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MTIN, Boletín de Estadísticas Laborales.

El Cuadro 3 nos muestra que la tasa de variación porcentual de convenios colectivos en España en 2008 fue de 3,23% respecto a 2007. A diferencia de lo ocurrido en 2007 en comparación con 2006, en la anualidad de 2008 el aumento del número de convenios se produce principalmente en los de otro ámbito (11,71%).

CUADRO 3

**TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL DE CONVENIOS COLECTIVOS
Y DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS EN ESPAÑA, 2004-2008**

Años	Número de convenios						Trabajadores afectados					
	Total	TV %	Empresa	TV %	Otro ámbito	TV %	Total	TV %	Empresa	TV %	Otro ámbito	TV %
2004	5.474	0,76	4.093	1,62	1.381	-1,71	9.995.000	2,11	1.014.700	-1,31	9.178.900	2,52
2005	5.776	5,52	4.353	6,35	1.423	3,04	10.755.700	7,61	1.159.700	14,29	9.596.000	4,54
2006	5.887	1,92	4.459	2,44	1.428	0,35	11.119.300	3,38	1.224.400	5,58	9.894.900	3,11
2007	5.898	0,19	4.509	1,12	1.389	-2,73	11.362.700	2,19	1.241.100	1,36	10.121.600	2,29
2007 ⁽¹⁾	4.493	—	3.451	—	1.042	—	8.762.500	—	1.035.500	—	7.727.000	—
2008 ⁽²⁾	4.638	3,23	3.474	0,67	1.164	11,71	9.754.300	11,32	924.700	-10,70	8.829.600	14,27

(1) Datos de 2007 tomados en febrero de 2008.

(2) Datos de 2008 tomados en febrero de 2009.

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del MTIN*, Boletín de Estadísticas Laborales.

Sin embargo, en el Cuadro 4 este comportamiento no se produce para Castilla y León, donde hay una disminución porcentual en el número total de convenios (-5,18), lo que se traduce en una importante tasa de variación interanual negativa de convenios de empresa (-9,09) y, ligeramente positiva en los de otro ámbito (2,26%). En definitiva, la tasa de variación porcentual de nuestra Comunidad (según datos relativos a febrero de 2009) muestra que el número total de convenios en 2008 fue inferior al del año anterior (-5,18), debido, sobre todo, a la tasa de variación negativa de convenios de empresa.

La tasa de variación de trabajadores afectados es positiva para Castilla y León de forma clara en los convenios de otro ámbito (17,19%), superando incluso el comportamiento que estos convenios han tenido durante 2008 en España (14,27%). Sin embargo, las personas trabajadoras afectadas por convenios de empresa durante 2008 fueron prácticamente las mismas que en 2007 en Castilla y León, donde se produjo una leve variación negativa (-1,70%); no así en España, donde la variación negativa de trabajadores afectados por convenios de empresa durante 2008 respecto a 2007

fue mucho más pronunciada (-10,70%). Se ha producido un cambio de tendencia respecto a lo sucedido en 2007.

CUADRO 4
TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL DE CONVENIOS COLECTIVOS
Y DE PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS EN CASTILLA Y LEÓN, 2004-2008

Años	Número de convenios						Trabajadores afectados					
	Total	TV%	Empresa	TV%	Otro ámbito	TV%	Total	TV%	Empresa	TV%	Otro ámbito	TV%
2004	439	-1,57	274	-3,61	175	1,78	308.553	-0,71	41.064	2,27	264.500	-1,08
2005	466	6,15	289	5,47	177	1,14	318.593	3,25	44.850	9,22	273.743	3,49
2006	462	-0,86	296	2,42	166	-6,21	289.322	-9,19	30.499	-32,00	258.823	-5,45
2007	446	-3,46	289	-2,36	157	-5,42	320.192	10,67	28.488	-6,59	291.704	12,70
2007 ⁽¹⁾	386	—	253	—	133	—	257.719	—	24.442	—	233.277	—
2008 ⁽²⁾	366	-5,18	230	-9,09	136	2,26	297.410	15,40	24.026	-1,70	273.384	17,19

(1) Datos de 2007 tomados en febrero de 2008.

(2) Datos de 2008 tomados en febrero de 2009.

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del MTIN*, Boletín de Estadísticas Laborales.

En el Cuadro 5 aparece la distribución de convenios por Comunidades Autónomas. En términos absolutos, como ya sucediera en 2007, donde más convenios colectivos estuvieron vigentes durante 2008 fueron: 1.º Cataluña (646), 2.º Andalucía (639) y 3.º Castilla y León (366). Esto sucede en gran medida por el elevado número de convenios de ámbito de empresa existentes en Cataluña (524, lo que supone el 81,11% del total) y en Andalucía (504, un 78,87% del total), no así en Castilla y León, donde los 230 convenios de empresa significan un 62,84% del total de los convenios. Por ello, se comprueba que gracias al alto porcentaje de convenios de otro ámbito en Castilla y León (37,16% durante el año 2008), como ya sucediera en 2007, es la región con mayor número de convenios de este tipo (136), seguida de Andalucía (135) y Cataluña (122).

En definitiva, Castilla y León es la tercera Comunidad con más convenios en total, y destaca que el 37,16% son convenios de un ámbito superior a la empresa, porcentaje sólo superado por Murcia (40,00%) y, prácticamente, el mismo que Baleares (37,84%).

CUADRO 5
DISTRIBUCIÓN DE CONVENIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2008

	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
Andalucía	639	504	78,87	135	21,13
Aragón	211	165	78,20	46	21,80
Asturias	110	85	77,27	25	22,73
Baleares	37	23	62,16	14	37,84
Canarias	208	182	87,50	26	12,50
Cantabria	126	93	73,81	33	26,19
Castilla-La Mancha	207	140	67,63	67	32,37
Castilla y León	366	230	62,84	136	37,16
Cataluña	646	524	81,11	122	18,89
Comunidad Valenciana	345	229	66,38	116	33,62
Extremadura	76	50	65,79	26	34,21
Galicia	322	244	75,78	78	24,22
Madrid	254	205	80,71	49	19,29
Murcia	90	54	60,00	36	40,00
Navarra	139	108	77,70	31	22,30
País Vasco	335	266	79,40	69	20,60
La Rioja	61	42	68,85	19	31,15
Ceuta y Melilla	28	18	64,29	10	35,71
Inter CCAA	438	312	71,23	126	28,77
España	4.638	3.474	74,90	1.164	25,10

Datos del año 2008 tomados en febrero de 2009.

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del MTIN*, Boletín de Estadísticas Laborales.

En el Cuadro 6 puede verse un estudio comparativo entre 2007 y 2008, según datos tomados en un mismo momento, febrero de 2008 y febrero de 2009, respectivamente. Concretamente, para el caso de Castilla y León se observa un pequeño descenso en el número total de convenios colectivos (variación negativa -5,18), una caída mayor en los convenios de empresa (-9,09) y casi se mantienen los mismos convenios de otro ámbito (133 en 2007 y 136 en 2008). Esto supone una diferencia con la media para el conjunto de España, porque si nos fijamos en la última fila del

cuadro mencionado, en ninguna de las columnas la variación 08/07 es negativa. Por ejemplo, es significativo el hecho de que en Castilla y León es donde hay más convenios de ámbito superior, pero sólo aumentaron un 2,26%.

CUADRO 6
DISTRIBUCIÓN DE CONVENIOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS,
VARIACIÓN 2007-2008

	Total			Empresa			Otro ámbito		
	2007 ⁽¹⁾	2008 ⁽²⁾	Var 08/07	2007 ⁽¹⁾	2008 ⁽²⁾	Var 08/07	2007 ⁽¹⁾	2008 ⁽²⁾	Var 08/07
Andalucía	487	639	31,21	399	504	26,32	88	135	53,41
Aragón	210	211	0,48	169	165	-2,37	41	46	12,20
Asturias	120	110	-8,33	93	85	-8,60	27	25	-7,41
Baleares	54	37	-31,48	38	23	-39,47	16	14	-12,50
Canarias	196	208	6,12	167	182	8,98	29	26	-10,34
Cantabria	126	126	0,00	94	93	-1,06	32	33	3,13
Castilla-La Mancha	193	207	7,25	127	140	10,24	66	67	1,52
Castilla y León	386	366	-5,18	253	230	-9,09	133	136	2,26
Cataluña	664	646	-2,71	559	524	-6,26	105	122	16,19
Comunidad Valenciana	346	345	-0,29	234	229	-2,14	112	116	3,57
Extremadura	74	76	2,70	51	50	-1,96	23	26	13,04
Galicia	320	322	0,63	251	244	-2,79	69	78	13,04
Madrid	293	254	-13,31	241	205	-14,94	52	49	-5,77
Murcia	79	90	13,92	47	54	14,89	32	36	12,50
Navarra	137	139	1,46	109	108	-0,92	28	31	10,71
País Vasco	311	335	7,72	255	266	4,31	56	69	23,21
La Rioja	59	61	3,39	43	42	-2,33	16	19	18,75
Ceuta y Melilla	30	28	-6,67	22	18	-18,18	8	10	25,00
Inter CCAA	408	438	7,35	299	312	4,35	109	126	15,60
España	4.493	4.638	3,23	3.451	3.474	0,67	1.042	1.164	11,71

(1) Datos de 2007 tomados en febrero de 2008.

(2) Datos de 2008 tomados en febrero de 2009.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MTIN, Boletín de Estadísticas Laborales.

El Gráfico 1 muestra una serie de variables donde se analiza el comportamiento de la negociación colectiva en Castilla y León, según los datos estadísticos ofrecidos por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León: distribución provincial del número de trabajadores y empresas afectadas por los convenios colectivos registrados en 2008 y unas líneas comparativas de los que se registraron en cada provincia en 2007 y 2008. Estos datos definitivos señalan los convenios colectivos nuevos, firmados y registrados durante 2008. Se registraron en total 166 convenios colectivos (9 menos que en 2007, cuando se habían firmado 20 más que en 2006). En el Cuadro 7 se constata una de las conclusiones que avanzamos año tras año, de los 166 convenios registrados, sólo 8 son interprovinciales y los otros 158 son provinciales. No obstante, los convenios interprovinciales empiezan a ser cada vez más porque se van negociando en empresas y sectores nuevos.

Si se analizan conjuntamente el Gráfico 2 y el Cuadro 8 se comprueba que de los 158 convenios provinciales, dos tercios son de empresa (110) y el resto de sector (48), cumpliéndose la regla general que nos dice que el principal ámbito funcional de la negociación colectiva es el convenio de empresa provincial. Al mismo tiempo, en el Cuadro 9 se observa que las personas trabajadoras afectadas por los convenios provinciales sectoriales fueron 102.067 frente a las 10.903 personas trabajadoras afectadas por los convenios provinciales de empresa, lo que nos indica que las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores se regulan por convenio de sector.

En 2007 el eje formado por las provincias de Valladolid (35), Burgos (34), Salamanca (20) y León (18) sumaba un total de 97 convenios. En 2008, aunque varía el orden: 1.º León (29), 2.º Burgos (26), 3.º Valladolid (21) y 4.º Salamanca (19), entre las cuatro provincias suman 95 convenios. En particular, como ya ocurriera en 2006, Burgos, León y Valladolid suelen estar a la cabeza en el número de convenios registrados. En 2008 hay que destacar la variación negativa de Valladolid (-40,00), que ha pasado de 35 convenios en 2007 a 21 en 2008. En sentido contrario está la variación de León, que ha pasado de 18 en 2007 a 29 en 2008 (+61,11). Estas dos provincias ofrecieron un comportamiento inverso en 2007. Para terminar con el Cuadro 7 indicar:

- La provincia donde más convenios se registraron fue León (29) y donde menos Soria (9).
- La provincia donde más empresas resultaron afectadas por la negociación colectiva fue León (5.723) y donde menos Palencia (158).
- La provincia con mayor número de personas trabajadoras afectadas fue Burgos (29.686), más de una cuarta parte del total de los convenios provinciales, frente a los 747 de Palencia.

Si no consideramos los convenios interprovinciales, donde también hubo una tasa de variación negativa (-20,00), observamos que hay un mantenimiento de los convenios de empresa registrados en 2008 (110 frente a los 107 del año an-

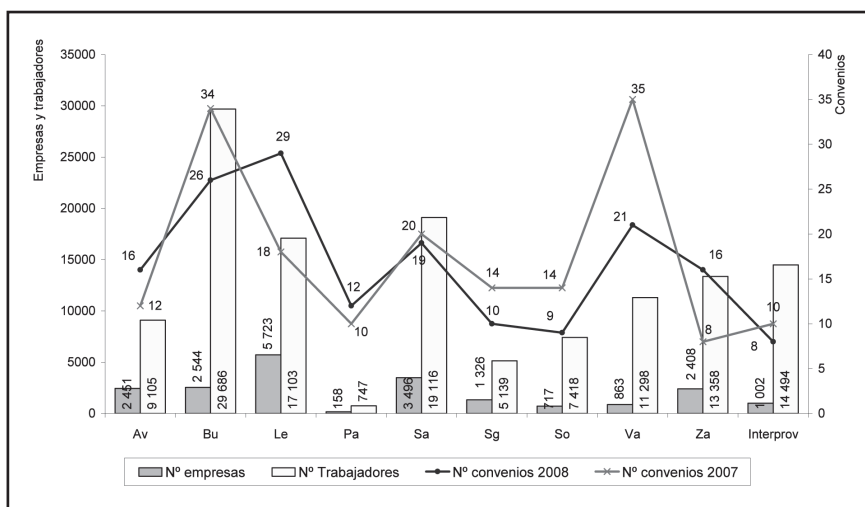
terior), pero los se reducen en 10 los convenios de sector (se pasa de 58 en 2007 a 48 en 2008, lo que supone una tasa de variación negativa de -17,24). Ver Cuadro 8.

Según se deduce del Cuadro 8, las variaciones positivas más significativas se producen en los convenios interprovinciales de sector, que aumentan de 2 a 4, afectan a 998 empresas frente a las 14 de 2007 y a un total de 13.944 personas trabajadoras frente a las 1.815 del año anterior. Estos aumentos no impiden que en el total de empresas afectadas por los convenios de sector de 2008 se produzca una variación negativa respecto a 2007 de -29,31 y de personas trabajadoras de -14,66.

Por último, analizando exclusivamente la distribución provincial de convenios colectivos según ámbito funcional que se recoge en el Cuadro 9, concluimos que en la provincia de León fue donde más convenios de empresa se registraron (22), seguida por Valladolid (18), Burgos (16) y Salamanca y Ávila (12). Sin embargo, fue en Burgos (10) donde más convenios de sector se registraron, seguida de Valladolid (9) y León y Salamanca (7). Esto se traduce en que la provincia donde la negociación colectiva afectó a más personas trabajadoras fue Burgos (29.686), que registró el mayor número de convenios de sector, aunque donde hubo más empresas afectadas fue León (5.723 empresas). Ver Cuadro 7.

GRÁFICO 1

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN CASTILLA Y LEÓN, 2008 Y NÚMERO DE CONVENIOS EN 2007



Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

CUADRO 7

**DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS,
2007-2008**

	N.º Convenios			N.º Empresas			N.º Trabajadores		
	2007	2008	Var 08/07	2007	2008	Var 08/07	2007	2008	Var 08/07
Ávila	12	16	33,33	4.648	2.451	-47,27	11.581	9.105	-21,38
Burgos	34	26	-23,53	7.837	2.544	-67,54	31.390	29.686	-5,43
León	18	29	61,11	2.181	5.723	162,40	23.092	17.103	-25,94
Palencia	10	12	20,00	1.909	158	-91,72	8.126	747	-90,81
Salamanca	20	19	-5,00	3.272	3.496	6,85	14.466	19.116	32,14
Segovia	14	10	-28,57	1.472	1.326	-9,92	11.613	5.139	-55,75
Soria	14	9	-35,71	361	717	98,61	2.691	7.418	175,66
Valladolid	35	21	-40,00	6.703	863	-87,13	36.764	11.298	-69,27
Zamora	8	16	100,00	814	2.408	195,82	3.306	13.358	304,05
Total provincial	165	158	-4,24	29.197	19.686	-32,58	143.029	112.970	-21,02
Interprovinciales	10	8	-20,00	22	1.002	4.454,55	3.204	14.494	352,37
TOTAL	175	166	-5,14	29.219	20.688	-29,20	146.233	127.464	-12,83

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Los convenios interprovinciales inscritos en el registro durante 2008 en Castilla y León fueron:

a) De empresa:

- Convenio colectivo de la Fundación Empleo y Formación, FOREM (8 de enero de 2008).
- Convenio colectivo de Fundación General de la Universidad de Valladolid (11 de enero de 2008).
- Acuerdo del personal laboral de la Administración General de la Comunidad (25 de marzo de 2008).
- Convenio colectivo del personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Castilla y León (22 de mayo de 2008).
- Convenio colectivo de la empresa DHL Exel Supply Chain Spain, SLU, Transporte de mercancías (1 de septiembre de 2008).

b) De sector:

- Convenio colectivo medianas superficies de alimentación (1 de febrero de 2008).
- Convenio colectivo de fincas urbanas de la Comunidad (15 de febrero de 2008).
- Convenio colectivo de hemoterapia (15 de febrero de 2008).
- Convenio colectivo de transporte sanitario (28 de marzo de 2008).

CUADRO 8

CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL EN CASTILLA Y LEÓN, 2007-2008

	N.º Convenios			N.º Empresas			N.º Trabajadores		
	2007	2008	Var 08/07	2007	2008	Var 08/07	2007	2008	Var 08/07
Provinciales	165	158	-4,24	29.197	19.686	-32,58	143.029	112.970	-21,02
Empresa	107	110	2,80	107	110	2,80	8.912	10.903	22,34
Sector	58	48	-17,24	29.090	19.576	-32,71	134.117	102.067	-23,90
Interprovinciales	10	8	-20,00	22	1.002	4.454,55	3.204	14.494	352,37
Empresa	8	4	-50,00	8	4	-50,00	1.389	550	-60,40
Sector	2	4	100,00	14	998	7.028,57	1.815	13.944	668,26
Total	175	166	-5,14	29.219	20.688	-29,20	146.233	127.464	-12,83
Empresa	115	114	-0,87	115	114	-0,87	10.301	11.453	11,18
Sector	60	52	-13,33	29.104	20.574	-29,31	135.932	116.011	-14,66

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

En definitiva, han disminuido los convenios registrados en Castilla y León, pasando de 175 en 2007 a 166 en 2008 (-5,14), en una tendencia distinta a lo que sucedió con las anualidades anteriores. A nivel provincial han aumentado algo los convenios de empresa (variación positiva de 2,80) y han descendido los de sector (variación negativa de -17,24); y a nivel interprovincial, en el ámbito funcional de empresa se ha pasado de 8 convenios en 2007 a 4 en 2008, sin embargo, han aumentado los convenios de sector de 2 en el año anterior a 4 en 2008.

La distribución territorial ha sido la siguiente:

- 158 son provinciales (en 2007 hubo 165), de ellos 110 son de empresa (3 convenios más que en 2007), que afectan a 10.903 trabajadores (en el año

anterior los trabajadores afectados por los convenios provinciales de empresa fueron 8.912); y 48 son de sector (10 menos que en 2007, que fueron 58), que afectan a 102.067 trabajadores (se ha producido una disminución significativa de -23,90 con respecto a 2007, cuando los convenios de sector afectaron a 134.117 trabajadores). En el número de empresas afectadas por convenios provinciales de sector la disminución también es importante, pasándose de 29.090 en 2007 a 19.576 en 2008 (variación de -32,71).

- Hay 8 convenios interprovinciales en 2008, 4 de empresa y 4 de sector. En conjunto afectaron a 1.002 empresas, frente a 2007 que sólo afectaron a 22 empresas y a 14.494 trabajadores (superando también los 3.204 de 2007, variación positiva de 352,37). Por tanto, hay que destacar que, aunque en conjunto se registraron menos convenios, en el nivel territorial interprovincial —gracias a los 4 convenios de sector— aumentaron tanto las empresas como los trabajadores afectados.
- En el Cuadro 9 se nos muestra la distribución provincial y total de los convenios colectivos provinciales y de sector, además se nos da información sobre la plantilla media de las empresas. En concreto, el dato más fiable es el relativo a las plantillas de las empresas que tienen convenio propio, cuya media es de 100,5 trabajadores (en 2007 fue de 89,6); destacando la plantilla media de las 16 empresas de Burgos (170,4 trabajadores). Un año más se cumple la regla general de que la plantilla media de las empresas con convenio propio supera a la de aquellas empresas donde se aplica el convenio de sector; así, la plantilla media en los convenios de empresa es de 100,5 frente a una plantilla media de 5,6 en las empresas con convenio sectorial (4,7 en 2007).

CUADRO 9

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DE CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL Y PLANTILLA, 2008

	Empresa				Sector			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media
Ávila	12	12	1.352	112,7	4	2.439	7.753	3,2
Burgos	16	16	2.727	170,4	10	2.528	26.959	10,7
León	22	22	1.685	76,6	7	5.701	15.418	2,7
Palencia	8	8	299	37,4	4	150	448	3,0
Salamanca	12	12	1.111	92,6	7	3.484	18.005	5,2

Continúa

	Empresa				Sector			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media
Segovia	8	8	212	26,5	2	1.318	4.927	3,7
Soria	7	7	818	116,9	2	710	6.600	9,3
Valladolid	18	18	2.413	134,1	3	845	8.885	10,5
Zamora	7	7	286	40,9	9	2.401	13.072	5,4
Total provincial	110	110	10.903	99,1	48	19.576	102.067	5,2
Interprovinciales	4	4	550	137,5	4	998	13.944	14,0
TOTAL	114	114	11.453	100,5	52	20.574	116.011	5,6

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

III. CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN: SALARIOS Y JORNADA LABORAL

1. SALARIOS

El convenio colectivo es la fuente normativa donde se delimita la remuneración de cada grupo profesional y se fija el nivel salarial individual del trabajador, normalmente con carácter mensual y anual. Los interlocutores sociales negocian la estructura retributiva en los convenios colectivos: el salario base y los distintos complementos salariales; además, en la contratación colectiva también se regulan otros aspectos relativos al salario, entre los que destacan las cláusulas de revisión y la inaplicación del régimen salarial. Por otra parte, y como ya sucediera en años anteriores, los agentes sociales especifican las tablas de todos los conceptos retributivos en los convenios de ámbito inferior, sin contravenir los mínimos ordenados en el sectorial.

En un análisis de la negociación colectiva del salario no basta con describir el incremento medio, sino que se requiere ahondar en la gestión del salario pactado, donde también deben considerarse variantes como las cláusulas de revisión, la propia estructura retributiva o las actuaciones de las Comisiones Paritarias sobre la inaplicación de los incrementos salariales en función de la situación de la empresa. Sin olvidar esto, los datos que se ofrecen en el *Boletín de Estadísticas Laborales* actualizados a 1 de marzo de 2009, manifiestan que en España hubo un incremento salarial medio pactado en 2008 del 3,56%, con mayor incremento en los convenios de ámbito superior (3,60%) que en los de empresa (3,16%). Para Castilla y León, el incremento salarial medio pactado en 2008 fue del 3,52%, y también hubo una variación inferior en los convenios de empresa (3,12%) que en los de sector (3,56%). De aquí se deduce que en nuestra región se negociaron salarios con incrementos algo inferiores a la media nacional. En cualquier caso, todas las variaciones mencionadas

se sitúan por debajo del 4,00% y son inferiores a los que tuvieron lugar en 2007. También en nuestra Comunidad Autónoma se mantiene la constante de que los salarios se incrementan en menor medida en el ámbito funcional de empresa. Véase el Cuadro 10 sobre el incremento salarial pactado.

Por Comunidades Autónomas, se comprueba que los incrementos salariales medios más altos pactados en 2008 se produjeron en el País Vasco (4,94%), Baleares (4,85%), Ceuta y Melilla (4,72%), Galicia (4,26%), Madrid (4,25%) y Canarias (4,06%), donde se superó el 4,00%. En definitiva, el incremento medio de Castilla y León en 2008 fue del 3,52% (menor que el 4,63% de 2007 y prácticamente igual que el 3,52% de 2006), situándose muy cerca del 3,56% de media del conjunto de España, a diferencia de lo ocurrido en 2007 cuando nuestra región tuvo un incremento salarial pactado del 4,63%, superior a la media nacional (4,21%). Cuadro 11.

Es muy significativo el hecho de que en 2007 sólo en la Comunidad Autónoma de Cantabria (4,37%), el incremento salarial medio en los convenios de empresa fue superior a la tasa de variación interanual (4,20%); sin embargo, como puede observarse en el Gráfico 3 relativo al incremento salarial pactado en convenios de empresa por Comunidades Autónomas, durante 2008 en todas se superó la tasa de variación interanual del IPC (1,40%). En Castilla y León para este ámbito funcional se situó en 2008 en 3,12% (frente al 4,08% de 2007).

Por último, como ya sucediera en 2006, cuando en todos los convenios de ámbito superior el incremento salarial pactado superó la tasa de variación interanual del IPC, en 2008 en todas las Comunidades Autónomas se ha superado dicha media de tasa de variación interanual (Gráfico 2).

CUADRO 10
INCREMENTO SALARIAL PACTADO, 2004-2008⁽¹⁾ (PORCENTAJE)

Años	España			Castilla y León		
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito
2004	3,60	3,14	3,65	3,75	2,95	3,88
2005	4,04	3,61	4,09	4,06	3,16	4,21
2006	3,59	3,15	3,65	3,52	3,09	3,58
2007	4,21	3,57	4,29	4,63	4,08	4,69
2008	3,56	3,16	3,60	3,52	3,12	3,56

(1) Datos registrados hasta febrero de 2009 con revisión salarial actualizada.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTIN).

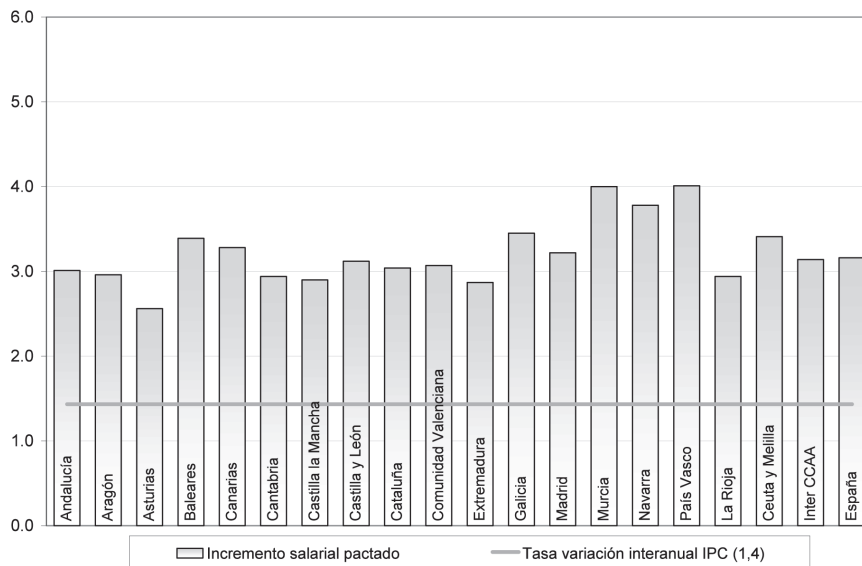
CUADRO 11
INCREMENTO SALARIAL PACTADO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2007-2008⁽¹⁾
(PORCENTAJE)

	2007			2008		
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito
Andalucía	4,78	3,47	4,89	3,49	3,01	3,54
Aragón	4,73	3,95	4,88	3,68	2,96	3,79
Asturias	4,56	3,82	4,74	3,34	2,56	3,48
Baleares	3,68	3,48	3,69	4,85	3,39	4,88
Canarias	3,83	3,65	3,85	4,06	3,28	4,12
Cantabria	4,43	4,37	4,44	2,98	2,94	2,98
Castilla-La Mancha	4,87	3,35	4,97	3,54	2,90	3,57
Castilla y León	4,63	4,08	4,69	3,52	3,12	3,56
Cataluña	3,76	3,76	3,75	3,99	3,04	4,07
Comunidad Valenciana	4,52	3,88	4,55	3,55	3,07	3,57
Extremadura	4,55	2,74	4,70	3,48	2,87	3,50
Galicia	4,95	3,81	5,11	4,26	3,45	4,37
Madrid	4,09	3,39	4,17	4,25	3,22	4,31
Murcia	3,74	4,01	3,73	3,68	4,00	3,67
Navarra	4,54	4,00	4,65	3,64	3,78	3,61
País Vasco	4,18	4,01	4,22	4,94	4,01	5,13
La Rioja	4,74	3,54	4,96	3,81	2,94	3,89
Ceuta y Melilla	3,68	2,65	3,93	4,72	3,41	4,89
Inter CCAA	4,02	3,42	4,13	2,97	3,14	2,95
España	4,21	3,57	4,29	3,56	3,16	3,60

(1) Datos registrados hasta febrero de 2009.

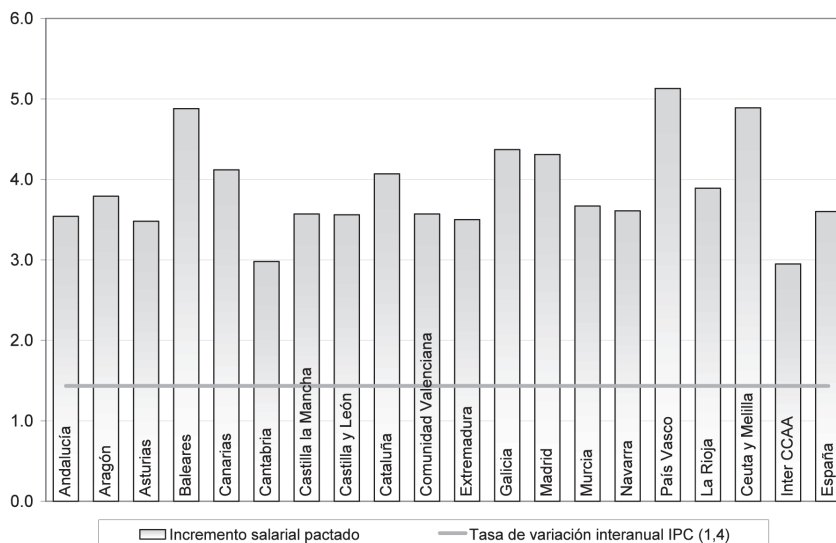
Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTIN).

GRÁFICO 2
INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIOS DE EMPRESA
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2008



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTIN) e INE.

GRÁFICO 3
INCREMENTO SALARIAL PACTADO EN CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS, 2008



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTIN) e INE.

2. JORNADA LABORAL

Con carácter previo significar que en los Cuadros 12 y 13 sólo se recoge el período 2005-2008 porque actualmente se utiliza para la agrupación de actividades la nueva clasificación, CNAE 09, y sólo se ha revisado la serie hasta el año 2005 (debido a este cambio metodológico, si incluyéramos los datos relativos a 2004 de otros informes la serie no sería homogénea). Como en años anteriores, a la hora de analizar la jornada laboral pactada se parte de la máxima oficial anual, fijada en 1.826 horas.

En 2008 no en todos los sectores se cumple la máxima de que en la empresa se mejora la jornada anual pactada en los convenios de ámbito superior; así sucede en la industria (en el convenio superior se pactó una jornada de 1.756,8 horas y en la empresa la media fue de 1.705) y en los servicios (1.755,4 horas y 1.711, respectivamente); sin embargo, en la construcción la jornada media pactada en las empresas fue de 1.778,3 horas, superior a la media estimada en los convenios de ámbito superior que fue de 1.744,7 horas al año. Ver Cuadro 12.

También se comprueba que en la industria hay una pequeña reducción de la jornada pactada en la empresa respecto a 2007 (-0,21) y que es la más baja de los últimos 4 años. Sin embargo, en la construcción y en los servicios ha habido un constante aumento. Cabe señalar que en la empresa la jornada en construcción es bastante más alta que en la industria y los servicios. Por último, en los convenios de ámbito superior se constata que prácticamente no hubo variaciones de jornada pactada 2007-2008, bajando algo en industria y construcción, y subiendo un poco en servicios. En este ámbito la jornada media pactada más alta en 2008 se da en el sector industrial. Ver Cuadro 12.

CUADRO 12
JORNADA MEDIA PACTADA SEGÚN ÁMBITO DEL CONVENIO EN ESPAÑA,
2005-2008 (HORAS/AÑO)

Años	Empresa			Otro ámbito		
	Industria	Construcción	Servicios	Industria	Construcción	Servicios
2005	1.714,6	1.727,5	1.679,6	1.761,2	1.747,3	1.758,9
2006	1.712,8	1.731,3	1.681,5	1.759,9	1.745,4	1.757,5
2007	1.708,6	1.771,8	1.682,7	1.758,5	1.745,2	1.752,9
2008	1.705,0	1.778,3	1.711,0	1.756,8	1.744,7	1.755,4
Var 08/07	-0,21	0,37	1,69	-0,10	-0,03	0,15

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTIN).

La jornada media pactada en España en 2008, sin considerar el sector agrario y según datos del BEL en febrero de 2009, fue de 1.750 horas/año. Se ha producido una variación positiva respecto a 2007 de 0,21%. Esta variación se ha debido princi-

palmente a la subida en el sector servicios: de 1.742,8 horas en 2007 a 1.750,8 horas en 2008 (+0,40), mientras que en los otros dos sectores, industria y construcción, ha habido una pequeña reducción (Cuadro 13).

CUADRO 13

JORNADA MEDIA PACTADA EN CONVENIOS EN ESPAÑA, 2005-2008 (HORAS/AÑO)

Años	Total no agrario	Industria	Construcción	Servicios
2005	1.750,3	1.754,5	1.747,1	1.749,0
2006	1.748,9	1.753,2	1.745,2	1.747,7
2007	1.746,3	1.751,9	1.745,7	1.743,8
2008	1.750,0	1.750,4	1.745,4	1.750,8
Var 08/07	0,21	-0,09	-0,02	0,40

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTIN).

IV. PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN

1. LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS A TRAVÉS DEL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN

La composición extrajudicial del conflicto laboral se produce básicamente a través de la conciliación, la conciliación-mediación y el arbitraje, que son procedimientos privados de resolución de los conflictos laborales. Al igual que sucede a nivel estatal, donde se estableció un sistema de mediación y arbitraje para la solución de conflictos colectivos de ámbito superior a la Comunidad Autónoma, en los ámbitos autonómicos existen asimismo Acuerdos reguladores de procedimientos similares; por ejemplo, en nuestra región, el *Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León* (BOCYL, 15 de octubre de 1996, según acta firmada el día 30 de septiembre de 1996), los puso en marcha y actualmente están regulados en el *II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León* (ASACL II), que por Resolución de 4 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, se dispuso su inscripción en el registro, el depósito y posterior publicación (BOCYL, del 20). En el artículo 3 se manifiesta que el objeto específico del Acuerdo es la consolidación y el desarrollo del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales, surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, mediante los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje. La gestión del sistema de solución autónoma

de los conflictos laborales en Castilla y León está encomendada al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (en adelante SERLA).

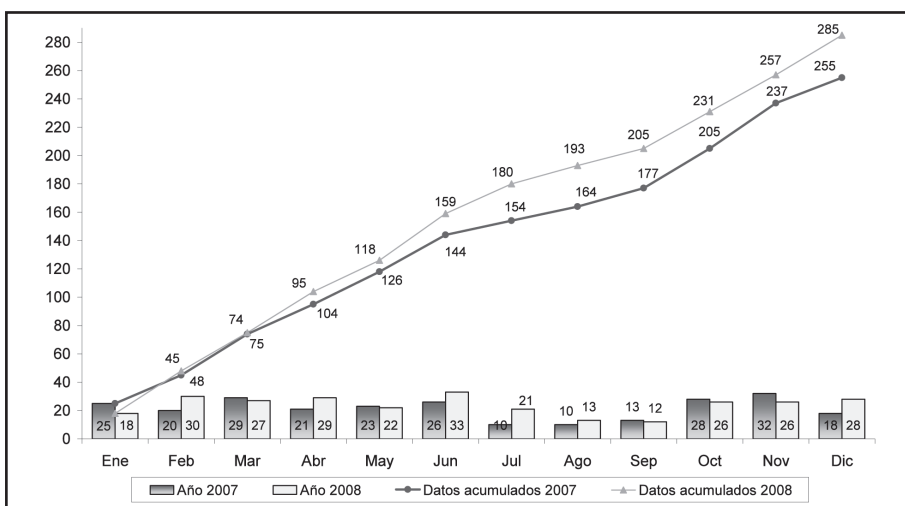
El Gráfico 4 muestra la evolución mensual de los expedientes tramitados por el SERLA, en total 285 durante 2008 (30 más que en 2007), de los cuales se tramitaron efectivamente 245 (23 más que en el año anterior). En el mismo gráfico se puede comprobar que los meses de mayor actividad fueron junio (se tramitaron 33 procedimientos), febrero (30) y abril (29); por su lado, cuando menos actividad hubo fue en septiembre (12), agosto (13) y enero (18).

En este mismo gráfico los datos acumulados indican que el total de expedientes tramitados en 2008 fue de 285 (280 conciliaciones colectivas del sector privado y 5 del público), frente a los 255 tramitados en 2007 (252 conciliaciones del sector privado y 3 del público). Como luego se analizará, las conciliaciones-mediaciones del sector privado afectaron a 6.099 empresas y 116.652 trabajadores; y las del sector público a 14 empresas y 770 trabajadores.

Los 280 expedientes tramitados en el sector privado tuvieron la siguiente distribución: 80 en el metal (28,57%); 29 en limpieza (10,36%); 18 en alimentación (6,43%); 16 en el transporte (5,71%); 12 en la minería (4,29%); 10 en la construcción y también 10 en el sector servicios (3,57%); 6 en el comercio (2,14%); 4 en textil y en el comercio (1,43%); ninguno en enseñanza; y el resto no perteneciente a ninguno de estos sectores fueron 91 expedientes que significan un 32,50% del total. Como en 2007 la mayoría de las conciliaciones-mediaciones tuvieron lugar en el sector del metal (en torno al 28%) y, más concretamente, de las 80 tramitadas, 36 se llevaron a efecto en la provincia de Burgos y 30 en la de Valladolid.

GRÁFICO 4

EVOLUCIÓN MENSUAL DE LOS EXPEDIENTES TRAMITADOS POR EL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN, 2007 Y 2008



Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

Durante 2008 se archivaron 40 procedimientos y de los 245 procedimientos tramitados, se logró acuerdo en casi la mitad (113), hubo desacuerdo en 123 y se intentaron sin efecto 9. Es preciso destacar que donde mayor número de acuerdos se produjeron fue en aquellos conflictos que podían dar lugar a la convocatoria de huelga (51 acuerdos y 40 desacuerdos), al contrario de lo ocurrido en 2007 y, sin duda, este hecho ha ayudado a mantener un clima de entendimiento y paz social. También hubo mayor número de acuerdos (30) que desacuerdos (25) en los conflictos de intereses, no en los de interpretación y aplicación, donde fueron 58 desacuerdos y 32 acuerdos. Véase el Cuadro 14.

CUADRO 14

DETALLE DE LOS PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS POR EL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN, 2007-2008

	Intereses		Interpretación y aplicación		Huelga		Total	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Acuerdo	31	30	45	32	30	51	106	113
Desacuerdo	15	25	57	58	41	40	113	123
Archivo	13	12	16	17	4	11	33	40
Intentado sin efecto	1	2	1	2	1	5	3	9
Total	60	69	119	109	76	107	255	285
Efectivos	47	57	103	92	72	96	222	245

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

Una consecuencia del aumento en los conflictos tramitados es que también se incrementaron el número de empresas y trabajadores afectados, en un 126,2% y un 6,2%, respectivamente. De nuevo la provincia con más tramitaciones fue Valladolid (88), seguida de Burgos (75) y León (50). Sólo en la provincia de Ávila se produjo una variación negativa (-55,6%), pasándose de 9 expedientes en 2007 a 4 en 2008. También fue en Valladolid donde los procedimientos tramitados afectaron a un mayor número de empresas (2.669) y de trabajadores (63.389). En León los 50 procedimientos afectaron a 1.097 empresas y 14.657 trabajadores. En la provincia de Burgos disminuyeron las empresas afectadas (-14,5%) y también los trabajadores (-52%), aunque aumentaron los expedientes un 36,4% (de 55 en 2007 a 75 en 2008). Especial consideración nos merece Salamanca donde los 14 conflictos tramitados afectaron a 1.091 empresas y 21.183 trabajadores. En el caso de Palencia, se tramitaron los mismos expedientes que en 2007 (14), pero aumentaron las empresas afectadas de 18 en 2007 a 85 en 2008 (372,2%) y disminuyeron los trabajadores de 4.334 a 2.348

(-45,8%). En resumen, las empresas afectadas pasaron de 2.703 en 2007 a 6.113 en 2008 (variación de 126,2%) y aumentaron en menor medida los trabajadores, de 110.522 en 2007 a 117.422 en 2008 (variación de 6,2%).

CUADRO 15

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DE LOS CONFLICTOS TRAMITADOS POR EL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN, 2007-2008

	Número			Empresas afectadas			Trabajadores afectados		
	2007	2008	Var 08/07	2007	2008	Var 08/07	2007	2008	Var 08/07
Ávila	9	4	-55,6%	9	304	3.277,8%	1.739	3.160	81,7%
Burgos	55	75	36,4%	643	550	-14,5%	15.956	7.655	-52,0%
León	49	50	2,0%	182	1.097	502,7%	9.400	14.657	55,9%
Palencia	18	18	0,0%	18	85	372,2%	4.334	2.348	-45,8%
Salamanca	13	14	7,7%	1.012	1.091	7,8%	15.976	21.183	32,6%
Segovia	6	12	100,0%	7	79	1.028,6%	774	2.269	193,2%
Soria	9	13	44,4%	9	27	200,0%	791	771	-2,5%
Valladolid	85	88	3,5%	812	2.669	228,7%	60.485	63.389	4,8%
Zamora	11	12	9,1%	11	211	1.818,2%	1.067	1.990	86,5%
Castilla y León	255	286	12,2%	2.703	6.113	126,2%	110.522	117.422	6,2%

Fuente: Servicios de Relaciones Laborales (SERLA).

En el Cuadro 16 se clasifican los conflictos que tuvieron entrada en el SERLA según el tipo de conflicto. En 2008 el objeto que más ha aumentado ha sido el que puede dar lugar a la convocatoria de huelga, dejando a un lado la propia causa, con una variación positiva en 2008 respecto a 2007 de 42,1% (tuvieron entrada 108 frente a 76 en 2007). Si bien, el mayor número de conflictos tramitados se debió a una decisión empresarial, fueron 118 y 119 en 2007. En tercer lugar, los que se debieron a discrepancias conectadas con el principio de buena fe fueron prácticamente los mismos en 2008 (24) que en 2007 (22).

Como puede observarse en el Gráfico 5 los conflictos por decisión empresarial (41,40%) y por la posibilidad de convocatoria de huelga (37,89%) suman más de las dos terceras partes de los procedimientos tramitados durante 2008 (79,29% del total).

CUADRO 16

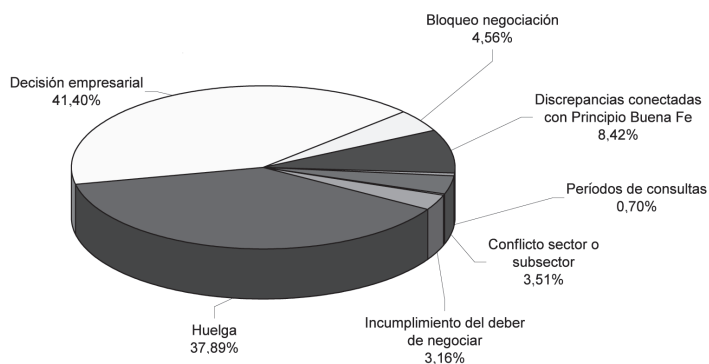
DISTRIBUCIÓN DE LOS CONFLICTOS SEGÚN EL OBJETO, 2007-2008

Tipo de conflicto	Año 2007		Año 2008		Var 08/07
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
Incumplimiento del deber de negociar	8	3,1	9	3,2	12,5
Huelga	76	29,8	108	37,9	42,1
Decisión empresarial	119	46,7	118	41,4	-0,8
Bloqueo negociación	17	6,7	13	4,6	-23,5
Discrepancias conectadas con Principio Buena Fe	22	8,6	24	8,4	9,1
Períodos de consultas	7	2,7	2	0,7	-71,4
Conflicto sector o subsector	6	2,4	10	3,5	66,7
Servicios de seguridad o mantenimiento	0	0,0	1	0,4	—
	255	100,0	285	100,0	11,8

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

GRÁFICO 5

DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL OBJETO DEL CONFLICTO, 2008



Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

2. CONCILIACIONES COLECTIVAS TRAMITADAS POR LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

La práctica totalidad de las conciliaciones y mediaciones colectivas se gestionan y tramitan en el SERLA, si bien, la autoridad laboral (Oficinas Territoriales

de Trabajo) también puede realizar esta función, que ha pasado a ser residual si la comparamos con las cifras que hemos barajado en el apartado anterior. Durante el año 2008 sólo se ha producido un expediente de mediación con efecto, que se aplicó a 150 empresas y a 700 trabajadores (hubo otro sin efecto). Las conciliaciones colectivas tramitadas por la Administración Laboral fueron 2, una de ellas terminó sin avenencia, que afectó a 1 empresa y a 26 trabajadores; la otra se debió a otros motivos (afectó a 1 empresa y a 16 trabajadores); por tanto, no hubo ninguna conciliación colectiva con avenencia. Véase el Cuadro 17.

CUADRO 17

**MEDIACIONES Y CONCILIACIONES COLECTIVAS TRAMITADAS
POR LA ADMINISTRACIÓN LABORAL. AÑO 2008**

Mediaciones			
	Número	Trabajadores afectados	Empresas afectadas
Con efecto	1	700	150
Sin efecto	1	15	1
No aceptadas	0	0	0
	2	715	151

Conciliaciones colectivas			
	Número	Trabajadores afectados	Empresas afectadas
Con avenencia	0	0	0
Sin avenencia	1	26	1
Intentadas sin efecto	0	0	0
Tenidas por no presentadas	0	0	0
Desistidas	0	0	0
Otros motivos	1	16	1
	2	42	2

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Para el conjunto de España, en el Cuadro 18, siguiendo claramente una tendencia a la baja, se comprueba que el número de conciliaciones colectivas terminadas es la más baja de los últimos 5 años (534). Asimismo, ha disminuido un -97,74% el número de empresas afectadas (en 2008 sólo fueron 1.030) y también los trabajadores afectados un -67,35% (marcando la cifra más baja de los últimos años, 762.315).

CUADRO 18

**CONCILIACIONES COLECTIVAS TERMINADAS EN ESPAÑA Y EN CASTILLA Y LEÓN,
2004-2008**

Años	España			Castilla y León		
	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
2004	796	6.153	1.184.812	4	4	171
2005	683	15.863	1.247.860	9	9	586
2006	624	6.380	1.087.215	10	9	3.094
2007	551	45.507	2.334.662	—	—	—
2008	534	1.030	762.315	2	117	42
Var 08/07	-3,09	-97,74	-67,35	—	—	—

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración).

3. CONCILIACIONES INDIVIDUALES

La resolución del conflicto individual mediante sentencia en el proceso laboral ordinario exige que antes de acudir a la vía judicial se haya intentado la conciliación, como una actividad preprocesal de carácter obligatorio. Si bien, en algunas modalidades procesales no se exige agotar esta vía extrajudicial. La fuerza de este modo de solución del conflicto reside en que el acuerdo logrado en la conciliación previa tiene fuerza de sentencia. Uno de los conflictos más característicos en el ámbito laboral es el despido individual del trabajador, modalidad procesal que exige el intento de la conciliación antes de acudir a juicio, de ahí que en el *Boletín de Estadísticas Laborales* se especifica qué parte del total de conciliaciones individuales terminadas corresponden a despidos y en cuántas se logró acuerdo o avenencia, evitando así el juicio correspondiente.

El número total de conciliaciones individuales intentadas en España durante 2008 es el más alto de los últimos años (463.374), superando ampliamente lo ocurrido en 2007 (36,51%). Si nos fijamos en las correspondientes a despidos sucede lo mismo, en 2008 fueron 157.998, aumentaron un 34,85% respecto a 2007, rompiendo de esta manera una clara tendencia a la baja desde 2004. Sin embargo, no han aumentado en la misma proporción las conciliaciones por despido finalizadas con avenencia, que fueron 47.756 (3,08% más que en 2007, pero por debajo de las cifras de acuerdo con los años anteriores). Algo similar sucedió en Castilla y León, donde aumentó el número de conciliaciones en 2008 (21.367) respecto a 2007 (16.379) con una variación positiva de 30,45%; también aumentaron las referidas a despido un 32,05% y casi se mantuvieron las finalizadas con acuerdo (variación de 0,39).

Tanto en el total de conciliaciones terminadas como en las referidas a despido, nos encontramos con las cifras más altas de los últimos cinco años, no así respecto a su resultado con acuerdo, que junto al año 2007, es el más bajo.

CUADRO 19

CONCILIACIONES INDIVIDUALES TERMINADAS EN ESPAÑA Y EN CASTILLA Y LEÓN, 2004-2008

Años	España			Castilla y León		
	Terminadas	En materia de despidos		Terminadas	En materia de despidos	
		Total	Con avenencia		Total	Con avenencia
2004	355.802	142.677	68.166	15.328	5.031	2.016
2005	338.048	130.787	57.382	15.306	5.100	1.882
2006	326.436	120.949	49.940	15.851	4.909	1.689
2007	339.440	117.226	46.331	16.379	4.739	1.543
2008	463.374	157.998	47.756	21.367	6.258	1.549
Var 08/07	36,51	34,78	3,08	30,45	32,05	0,39

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración).

4. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Los expedientes de regulación de empleo (ERE) son solicitudes que presentan las empresas o los representantes legales de los trabajadores (o son pactadas entre ambas representaciones), para suspender o extinguir las relaciones laborales, o también para reducir la jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, por fuerza mayor y otras. Estos expedientes requieren una distinta intervención del Servicio de Relaciones Laborales: un informe preceptivo, una propuesta de resolución o una resolución. Desde la Administración de la Comunidad Autónoma se realizan las siguientes actuaciones:

- a) Informe preceptivo. Cuando el ERE tiene incidencia en Castilla y León, pero ha de ser resuelto por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración. En 2008 hubo 28 informes preceptivos (8 en 2007).
- b) Propuesta de resolución. Cuando el ERE tiene incidencia en empresas de ámbito superior a Castilla y León, pero el 85% de la plantilla radica en nuestra Comunidad Autónoma. En 2008 sólo hubo una propuesta de resolución, igual que en el año anterior.

- c) Resolución. Cuando la solicitud de ERE afecta a empresas de ámbito regional o supraprovincial. Las resoluciones de ámbito provincial, siempre que la medida no afecte a más de 200 trabajadores, se emiten por las Oficinas Territoriales de Trabajo. Durante el año 2008 el número de expedientes autorizados fue de 241 (frente a 121 de 2007, variación de 99,17%) y afectaron a 10.487 trabajadores (en 2007 afectaron a más trabajadores, 10.751, lo que supone una variación negativa -2,46%).

De los 241 EREs que se solicitaron en nuestra Comunidad Autónoma durante 2008, en 171 se autorizó la suspensión de la actividad laboral (140,85% más que en 2007, que fueron 71) y en 70 se autorizó la rescisión de la actividad laboral (40% más que en 2007, que fueron 50). Los primeros afectaron a 8.482 trabajadores frente a los 9.363 en 2007 (-9,41%), pero los expedientes de extinción de empleo afectaron a 2.005 trabajadores, lo que significa un aumento de 44,45% respecto a 2007 (cuando los afectados fueron 1.388).

Si relacionamos el Cuadro 20 y el Gráfico 6, se comprueba que en el ámbito regional hubo igual número de EREs en ambas anualidades, que en Palencia hubo menos EREs en 2008 que en 2007 y que en todas las demás provincias la línea correspondiente al año 2008 del Gráfico 6 supera la de 2007. Por otra parte, los 10.487 trabajadores afectados por EREs en Castilla y León, se reparten de tal forma que en todas las provincias, excepto Palencia, aumentan en 2008 respecto a 2007. Los EREs de ámbito regional, aunque fueron los mismos que en 2007 (9), afectaron a menor número de trabajadores (7.259 en 2007 y 3.387 en 2008).

CUADRO 20

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS, 2008

	Total			Rescisión			Suspensión			
	Exp.	Trabajadores		Exp.	Trabajadores		Exp.	Trabajadores		Días de suspensión
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
Ávila	21	508	118	0	0	0	21	508	118	570
Burgos	43	1.405	400	11	117	158	32	1.288	242	3.348
León	45	626	76	22	314	36	23	312	40	3.831
Palencia	14	281	102	4	51	16	10	230	86	665
Salamanca	14	368	98	7	306	91	7	62	7	1.140
Segovia	13	90	52	2	3	37	11	87	15	2.135
Soria	15	803	117	5	100	50	10	703	67	1.434
Valladolid	62	1.585	391	17	339	53	45	1.246	338	3.575

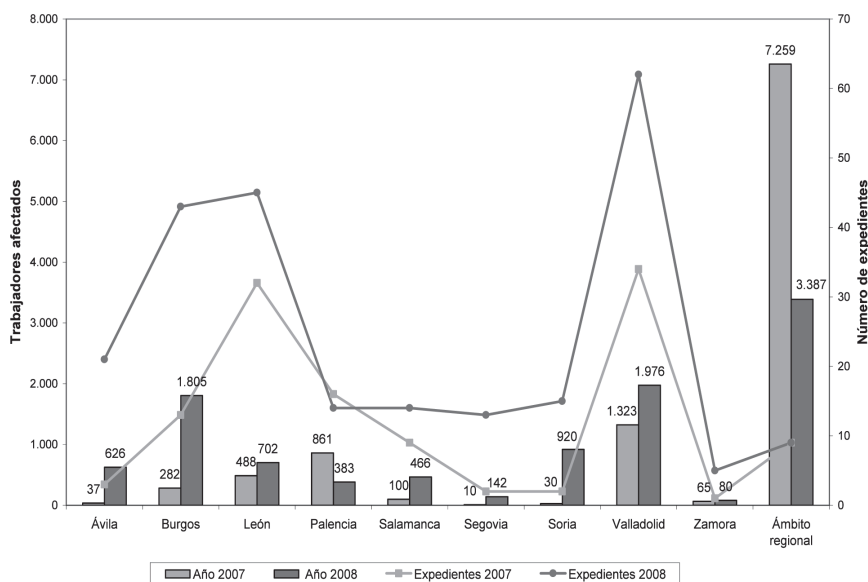
Continúa

	Total			Rescisión			Suspensión			Días de suspensión
	Exp.	Trabajadores		Exp.	Trabajadores		Exp.	Trabajadores		
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
Zamora	5	74	6	1	14	1	4	60	5	468
Total	232	5.740	1.360	69	1.244	442	163	4.496	918	17.166
Ámbito regional	9	2.673	714	1	106	213	8	2.567	501	332
		8.413	2.074		1.350	655		7.063	1.419	
TOTAL	241	10.487	70	70	2.005	171	171	8.482	918	17.498

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

GRÁFICO 6

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y TRABAJADORES AFECTADOS POR PROVINCIAS, 2007-2008



Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

El Cuadro 21 nos muestra un estudio comparativo de 2008/2007 de los EREs por suspensión autorizados en Castilla y León, del mismo se deduce que: el número de trabajadores afectados casi coincide, incluso disminuyó en 2008 respecto a 2007 (-9,4%); en 2008 hubo EREs por suspensión en todas las provincias de Castilla y

León, y sólo Zamora (4) y Salamanca (7) estuvieron por debajo de 10 EREs autorizados, sin embargo, en 2007 hubo varias provincias por debajo de esta cifra: Burgos (7), Ávila (3), Segovia (2), Salamanca (1), Soria (1) y Zamora (0). Por otra parte, en la provincia de Palencia se produjo una disminución en el número de EREs, de 14 en 2007 a 10 en 2008 (-28,6%) y también en los trabajadores afectados (-62,8%) y en los días de suspensión (-20%). Los EREs de ámbito regional pasaron de 7 en 2007 a 8 en 2008, pero disminuyeron los trabajadores afectados (-56,8%) y los días de suspensión (-17%). Por último, uno de los datos más significativos de este tipo de expedientes de regulación de empleo es el referido al número de días que dura la suspensión, en este caso hay un aumento de 191,6%, pasando de 6.001 días en 2007 a 17.498 en 2008. Hay que destacar el hecho de que en las provincias de León (3.831 días), Valladolid (3.575 días) y Burgos (3.348 días), se superaron los 3.000 días y sumados llegan casi a los dos tercios del total de días de suspensión en Castilla y León.

CUADRO 21

**EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS POR SUSPENSIÓN,
PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS Y DÍAS, 2007-2008**

Expedientes de regulación por suspensión									
	2007			2008			Variación 08/07		
	Núm.	T. Afectados	Días	Núm.	T. Afectados	Días	Núm.	T. Afectados	Días
Ávila	3	37	390	21	626	570	600,0%	1.591,9%	46,2%
Burgos	7	177	525	32	1.530	3.348	357,1%	764,4%	537,7%
León	16	254	748	23	352	3.831	43,8%	38,6%	412,2%
Palencia	14	850	831	10	316	665	-28,6%	-62,8%	-20,0%
Salamanca	1	1	180	7	69	1.140	600,0%	6.800,0%	533,3%
Segovia	2	10	300	11	102	2.135	450,0%	920,0%	611,7%
Soria	1	26	120	10	770	1.434	900,0%	2.861,5%	1.095,0%
Valladolid	20	899	2.507	45	1.584	3.575	125,0%	76,2%	42,6%
Zamora	0	0	0	4	65	468	—	—	—
Total	64	2.254	5.601	163	5.414	17.166	154,7%	140,2%	206,5%
Ámbito regional	7	7.109	400	8	3.068	332	14,3%	-56,8%	-17,0%
TOTAL	71	9.363	6.001	171	8.482	17.498	140,8%	-9,4%	191,6%

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Los EREs por rescisión autorizados en Castilla y León aumentaron de 50 en 2007 a 70 en 2008 (40%) y, a diferencia de lo sucedido con los expedientes de suspensión, las personas trabajadoras afectadas por extinciones de empleo subieron de 1.092 en 2007 a 2.005 en 2008 (83,6%). Los EREs por rescisión bajaron en la provincia de Salamanca (de 8 a 7) y en el ámbito regional (de 2 a 1), pero fue en Valladolid (-7,5%) y en Zamora (-76,9%) donde afectaron a menos trabajadores que en el año anterior; a pesar de esto, Salamanca (397) y Valladolid (392), son las provincias donde hubo mayor número de trabajadores afectados durante 2008.

CUADRO 22

**EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS POR RESCISIÓN
Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS, 2007-2008**

	Expedientes de regulación por rescisión					
	2007		2008		Variación 08/07	
	Número	Trabajadores	Número	Trabajadores	Número	Trabajadores
Ávila	0	0	0	0	—	—
Burgos	6	105	11	275	83,3%	161,9%
León	16	234	22	350	37,5%	49,6%
Palencia	2	11	4	67	100,0%	509,1%
Salamanca	8	99	7	397	-12,5%	301,0%
Segovia	0	0	2	40	—	—
Soria	1	4	5	150	400,0%	3.650,0%
Valladolid	14	424	17	392	21,4%	-7,5%
Zamora	1	65	1	15	0,0%	-76,9%
Total	48	942	69	1.686	43,8%	79,0%
Ámbito regional	2	150	1	319	-50,0%	112,7%
TOTAL	50	1.092	70	2.005	40,0%	83,6%

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Los cuadros que se analizan a continuación toman sus datos de una fuente distinta, el *Boletín de Estadísticas Laborales* (Ministerio de Trabajo e Inmigración), y han de ser considerados de forma separada a los aportados desde la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León porque un mismo ERE autorizado que tenga efectos sobre los mismos trabajadores en diferentes meses, se

computa como una ficha estadística distinta por cada mes. Asimismo, cuando se presenta un expediente que afecta a varios centros de trabajo radicados en provincias diferentes, se cumplimenta y computa una ficha estadística por cada provincia. Por tanto, un mismo expediente puede aparecer varias veces en las estadísticas del Ministerio, siempre que dure más de un mes o afecte a centros radicados en provincias diferentes.

Teniendo en cuenta estas consideraciones previas en el Cuadro 23 se observa que los EREs autorizados en España en 2008 fueron 6.227, que es una cifra muy alta si la comparamos con cualquiera de los años anteriores y que supone un aumento del 64,13% respecto a 2007. Este aumento en los expedientes autorizados se traduce en una significativa subida del total de trabajadores afectados (152,52%), desde 58.401 en 2007 a 147.476 en 2008. Este hecho se produce en los tres tipos de EREs: extinción (57,08%), suspensión (221,79%) y reducción (1.083,63%). Si el año pasado destacábamos que en los EREs que conllevaban la extinción del contrato había una bajada, en 2008 hay que señalar que se produce el efecto contrario y se pasa de 25.742 extinciones a 40.436.

CUADRO 23

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS EN ESPAÑA, 2004-2008

Años	Número	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
2004	4.405	60.276	31.169	51,71	28.582	47,42	525	0,87
2005	3.977	72.563	34.911	48,11	36.802	50,72	850	1,17
2006	3.481	51.952	27.169	52,30	24.626	47,40	157	0,30
2007	3.794	58.401	25.742	44,08	32.433	55,54	226	0,39
2008	6.227	147.476	40.436	27,42	104.365	70,77	2.675	1,81
Var 08/07	64,13	152,52	57,08	—	221,79	—	1.083,63	—

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración).

Para Castilla y León las cifras del Cuadro 24 también muestran unas variaciones al alza muy significativas, tanto si comparamos 2007 y 2008, o incluso, si comparamos 2008 con todos los años anteriores que aparecen en el mencionado cuadro. De forma que, el número de expedientes autorizados en nuestra Comunidad Autónoma ha pasado de 317 en 2007 a 394 en 2008 (variación 08/07 de 24,29%); el número total de trabajadores afectados ha pasado de 10.621 a 13.283 (25,06%); los trabajadores afectados por extinción han aumentado un 34,44%, por suspensión un 22,32% y por reducción un 618,18%.

CUADRO 24**EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO AUTORIZADOS QUE AFECTAN
A LOS CENTROS DE TRABAJO DE CASTILLA Y LEÓN, 2004-2008**

Años	Número	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
2004	374	2.750	1.798	65,38	852	30,98	100	3,64
2005	290	3.571	2.185	61,19	1.356	37,97	30	0,84
2006	322	12.432	1.184	9,52	11.220	90,25	28	0,23
2007	317	10.621	1.861	17,52	8.749	82,37	11	0,10
2008	394	13.283	2.502	18,84	10.702	80,57	79	0,59
Var 08/07	24,29	25,06	34,44	—	22,32	—	618,18	—

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración).

Por último, en el Cuadro 25 se hace un reparto por provincias de las 13.283 personas trabajadoras afectadas por los EREs autorizados en Castilla y León. Donde más trabajadores afectados hubo fue en Burgos (4.765, lo que se traduce en un 35,9% del total) y en Valladolid (3.883, un 29,2% del total), aunque en esta última provincia se produjo una importante bajada con respecto a 2007 (-29,21%); también en Palencia se pasó de 3.363 afectados en 2007 a 435 en 2008 (-87,07) y en Zamora prácticamente fueron los mismos (93 y 91 respectivamente).

CUADRO 25**PERSONAS TRABAJADORAS POR REGULACIÓN DE EMPLEO EN CASTILLA Y LEÓN
POR PROVINCIAS, 2007-2008**

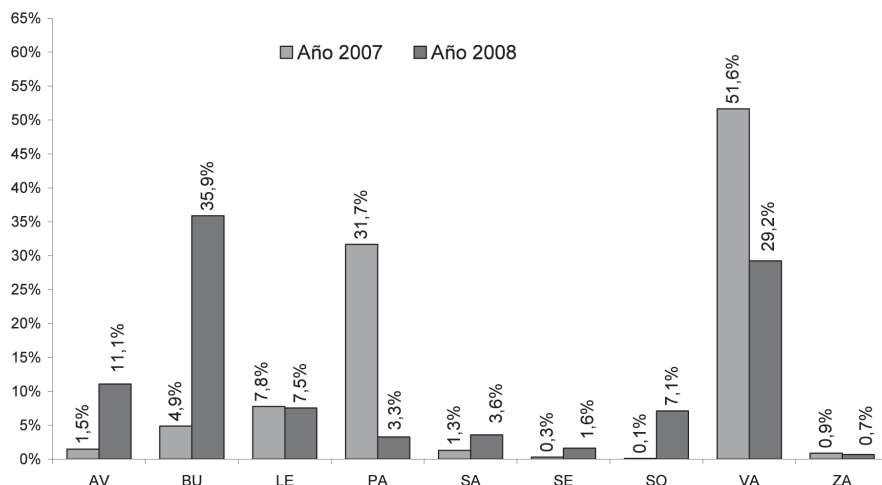
	2007	2008	Var 08/07
Ávila	157	1.471	836,94
Burgos	518	4.765	819,88
León	824	1.002	21,60
Palencia	3.363	435	-87,07
Salamanca	138	475	244,20
Segovia	32	214	568,75
Soria	11	947	8.509,09
Valladolid	5.485	3.883	-29,21
Zamora	93	91	-2,15
Castilla y León	10.621	13.283	25,06

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración).

En el Gráfico 7 se observa la importante disminución porcentual de la provincia de Palencia (ha pasado de tener un peso del 31,7% sobre el total de trabajadores afectados en 2007 a un 3,3% en 2008). En 2008 son las provincias de Burgos (con un 35,9% del total) y Valladolid (29,2%), las que más afectados tienen. Hay que destacar que el porcentaje sobre el total de Valladolid fue del 60,9% en 2006 y del 53,6% en 2007.

GRÁFICO 7

PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS POR REGULACIÓN DE EMPLEO, 2007-2008



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración).

V. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN

Los cuadros que se analizan a continuación se refieren a todos los conflictos laborales que entraron en los juzgados y tribunales del orden social en el año 2008. Las primeras columnas se refieren al conjunto de asuntos conocidos en la jurisdicción social (individuales y colectivos) y las segundas columnas nos ofrecen datos principalmente sobre los despidos individuales.

CUADRO 26

ASUNTOS JUDICIALES RESUELTOS EN ESPAÑA Y EN CASTILLA Y LEÓN, 2004-2008

	España			Castilla y León		
	Total	En despido	D/T ⁽¹⁾	Total	En despido	D/T ⁽¹⁾
2004	279.628	62.620	22,39	16.442	2.535	15,42
2005	266.604	62.817	23,56	15.668	2.662	16,99

Continúa

	España			Castilla y León		
	Total	En despido	D/T ⁽¹⁾	Total	En despido	D/T ⁽¹⁾
2006	265.806	64.422	24,24	14.304	2.745	19,19
2007	265.603	63.843	24,04	13.647	2.907	21,30
2008	292.960	85.234	29,09	14.047	3.799	27,04
Var 08/07	10,30	33,51	—	2,93	30,68	—

(1) Porcentaje de asuntos judiciales terminados en despido respecto al total.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (*Ministerio de Trabajo e Inmigración*) y elaboración propia.

La información que se recoge en el Cuadro 26 aborda por separado los asuntos judiciales resueltos en España y en Castilla y León. En el primer caso se observa un claro aumento de la litigiosidad en sede judicial, no ya si se comparan el 2007 (265.603 asuntos) y el 2008 (292.960), con un aumento de 10,30%, sino que es la más alta de todos los años considerados. Esto mismo sucede en materia de despidos, que se pasa de 63.843 en 2007 a 85.234 en 2008 (variación de 33,51%). El comportamiento en nuestra Comunidad Autónoma ha sido distinto en la columna que marca el total de asuntos, porque la diferencia entre 2007 y 2008 sólo es del 2,93% y la cifra de 14.047 de asuntos resueltos en 2008 fue superior en todos los años, excepto en 2007. Sin embargo, la conflictividad por despido tiene unos parámetros muy parecidos a los del conjunto del país: 3.799 es la cifra más alta de los últimos años y significa un aumento de 30,68% respecto a 2007 (en España el aumento fue del 33,51%). Por otra parte, el porcentaje de juicios por despido respecto al total fue en España de 29,09% y en Castilla y León de 27,04%, en ambos casos son los más altos de los últimos cinco años considerados, llegando a superar la cuarta parte del total.

También tiene interés comparar los datos del Cuadro 19 (conciliaciones individuales terminadas en materia de despido) con los que aquí se están analizando. Así, durante 2008 en España en materia de despido individual hubo 110.242 conciliaciones que terminaron sin avenencia (47.756 lo fueron con avenencia), y sólo hay 85.234 asuntos judiciales resueltos por despido, lo que significa que, al menos, 25.008 conciliaciones donde no hubo acuerdo o se intentaron sin efecto, tampoco llegaron a la vía judicial.

En Castilla y León terminaron sin avenencia 2.182 conciliaciones individuales por despido (1.549 lo hicieron con acuerdo), 2.078 se intentaron sin efecto, 271 se tuvieron por no presentadas y desistidas fueron 178; por tanto, de las 4.260 que cumplieron el trámite prejudicial, llegaron a los juzgados de lo social 3.799.

El análisis por provincias de Castilla y León del Cuadro 5.2 nos indica que León (4.077), Valladolid (2.671), Burgos (2.436) y Salamanca (1.714), como ya sucediera en 2006 y 2007, también en este mismo orden, fueron las provincias donde

entraron más asuntos judiciales. Hay tres provincias donde han bajado los asuntos totales en comparación con 2007: Soria (-25,24%), Valladolid (-14,72%) y Zamora (-8,64%).

En cuanto a los asuntos judiciales por despido, sólo disminuyeron en Segovia (-12,50%). Es preciso indicar que en las provincias de Soria, Valladolid y Zamora, aunque fueron menos los asuntos totales que en 2007, aumentaron los relativos a despido. Hay que destacar el significativo aumento en la variación interanual de Burgos (71,10%) y León (59,85%). También se debe considerar el aumento medio en Castilla y León de los asuntos judiciales por despido que fue un 30,68% más que en 2007, sin embargo, los asuntos totales sólo aumentaron un 2,93%. Véanse el cuadro 5-2 y el Gráfico 8.

CUADRO 27

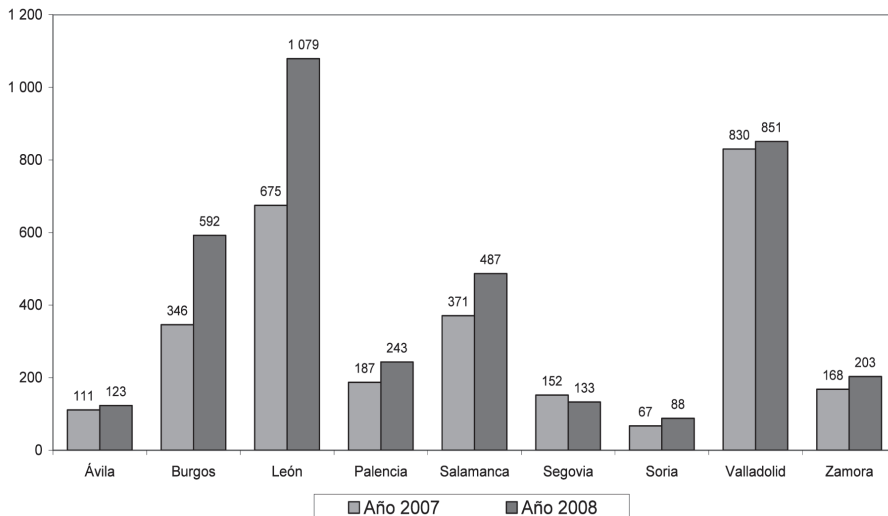
ASUNTOS JUDICIALES RESUELTOS EN CASTILLA Y LEÓN, POR PROVINCIAS, 2007-2008

	Año 2007		Año 2008		Variación interanual	
	Total	Despidos	Total	Despidos	Total	Despidos
Ávila	362	111	381	123	5,25	10,81
Burgos	2.068	346	2.436	592	17,79	71,10
León	3.643	675	4.077	1.079	11,91	59,85
Palencia	911	187	974	243	6,92	29,95
Salamanca	1.612	371	1.714	487	6,33	31,27
Segovia	609	152	682	133	11,99	-12,50
Soria	511	67	382	88	-25,24	31,34
Valladolid	3.132	830	2.671	851	-14,72	2,53
Zamora	799	168	730	203	-8,64	20,83
Castilla y León	13.647	2.907	14.047	3.799	2,93	30,68

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración) y elaboración propia.

GRÁFICO 8

DISTRIBUCIÓN PROVINCIAL DE ASUNTOS JUDICIALES TERMINADOS EN DESPIDO EN CASTILLA Y LEÓN, 2007-2008



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

VI. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

En el Cuadro 28 se muestra la intervención del Fondo de Garantía Salarial en los casos de insolvencia (indemnizaciones, salarios pendientes de pago y salarios de tramitación) y de regulación (40% de la indemnización legal por despido en empresas de menos de 25 trabajadores). En el cuadro se diferencian las empresas afectadas, los trabajadores beneficiarios y la prestación media, en Castilla y León y en España.

Es interesante observar que durante 2008 en Castilla y León hubo una disminución de empresas afectadas por insolvencia que requirieran la intervención del Fondo de Garantía Salarial (-7,51), pasando de 1.025 en 2007 a 948 en 2008. Esto mismo sucedió en España, donde las empresas afectadas fueron un -12,51% menos. Sin embargo, en Castilla y León los trabajadores beneficiarios de salarios e indemnización a cargo del FOGASA aumentaron, pasando de 2.388 en 2007 a 3.344 en 2008 (variación significativa del 40,03%). Este aumento fue menos elevado en España, donde la variación 08/07 fue de 13,71%. La prestación media por insolvencia de Castilla y León fue de 4.401,3 (variación 08/07 negativa de -20,38%) y menor que la del conjunto de España (5.609). En conclusión, tanto en nuestra Comunidad Autónoma como en España, en 2008 el Fondo de Garantía Salarial ha intervenido en menos empresas, ha llegado a más trabajadores y ha disminuido la prestación media que ha otorgado.

Durante 2008 las indemnizaciones por regulación que corresponden a los trabajadores en empresas de menos de 25 trabajadores, tanto en Castilla y León como en España, han aumentado las empresas afectadas y los trabajadores beneficiarios, y ha disminuido la prestación media (esta es una tendencia contraria a la variación observada entre 2006 y 2007). En Castilla y León las empresas afectadas por regulación donde tuvo que intervenir el FOGASA aumentaron un 52,65%, pasando de 359 en 2007 a 548 en 2008; asimismo, el número de trabajadores afectados pasó de 655 a 1.124 (71,60% de aumento respecto a 2007). Por último, la prestación media se vio reducida en un -15,26% de 3.595,1 a 3.046,5. Para el conjunto de España se repitieron estos incrementos pero con porcentajes diferentes.

CUADRO 28
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, 2004-2008

CASTILLA Y LEÓN								
Año	Insolvencia				Regulación			
	Importe ^(*)	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media	Importe ^(*)	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
2004	9.716,8	1.204	3.177	3.058,5	1.613,1	448	744	2.168,1
2005	7.479,0	1.007	2.524	2.963,2	1.920,9	429	812	2.365,6
2006	10.252,5	928	2.202	4.656,0	2.300,7	435	795	2.894,0
2007	13.200,8	1.025	2.388	5.528,0	2.354,8	359	655	3.595,1
2008	14.718,0	948	3.344	4.401,3	3.424,3	548	1.124	3.046,5
Var 08/07	11,49	-7,51	40,03	-20,38	45,42	52,65	71,60	-15,26
ESPAÑA								
Año	Insolvencia				Regulación			
	Importe ^(*)	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media	Importe ^(*)	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
2004	244.648,2	24.389	69.567	3.516,7	34.462,6	9.150	18.498	1.863,0
2005	197.204,3	18.472	51.945	3.796,4	34.820,6	8.175	16.612	2.096,1
2006	267.837,3	19.654	57.455	4.661,7	44.247,8	8.430	17.631	2.509,7
2007	322.690,3	23.586	55.752	5.788,0	57.825,5	8.304	17.698	3.267,3
2008	355.585,2	20.635	63.396	5.609,0	78.407,3	13.553	27.036	2.900,1
Var 08/07	10,19	-12,51	13,71	-3,09	35,59	63,21	52,76	-11,24

(*) Miles de euros.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTIN) y elaboración propia.

VII. HUELGAS

Al igual que sucediera en 2007, durante 2008 no ha habido ningún cierre patronal en Castilla y León. Según los datos del Observatorio de las Relaciones Laborales (Junta de Castilla y León), en 2008 se registraron 107 comunicaciones de convocatorias de huelgas, se realizaron 66 y se desconvocaron 41. En el ámbito territorial de la provincia tuvieron lugar 21 huelgas, que supusieron un 31,82% del total, 42 fueron de origen nacional (63,64%) y 3 autonómicas (4,55%). En las provincias de Palencia, Segovia, Soria y Zamora no se realizó ninguna huelga de ámbito provincial, en Ávila 1 y en Burgos, León, Salamanca y Valladolid se materializaron 5 en cada una de ellas. También destacar que las 3 huelgas interprovinciales o autonómicas afectaron a todas las provincias. La mayoría de las huelgas fueron de ámbito nacional y afectaron principalmente a Burgos (41), León (37) y Valladolid (36), aunque en todas las provincias se superaron las 30 (Ávila con 31 fue donde menos huelgas nacionales se realizaron). En definitiva, las huelgas en 2008 fueron 66 y aumentaron un 11,86% respecto a 2007 (hubo 59), principalmente por el aumento de las huelgas nacionales, que pasaron de 24 a 42 (75%).

En el ámbito provincial durante 2008 se realizaron 9 huelgas menos que en 2007 (-34,38%), pero los trabajadores afectados fueron un 34,43% más, ya que en el año anterior el total de trabajadores fue de 8.517 y en 2008 de 11.449. Destacar que en Valladolid hubo un descenso de 13 a 5 huelgas provinciales (-61,54%), pero un aumento en la plantilla afectada de 3.258 en 2007 a 6.086 en 2008 (86,80%). Por otra parte, en León fue donde mayor número de participantes hubo en las huelgas provinciales (2.853). El total de participantes en la región se mantuvo prácticamente invariable: 4.510 en 2008 y 4.515 en 2007.

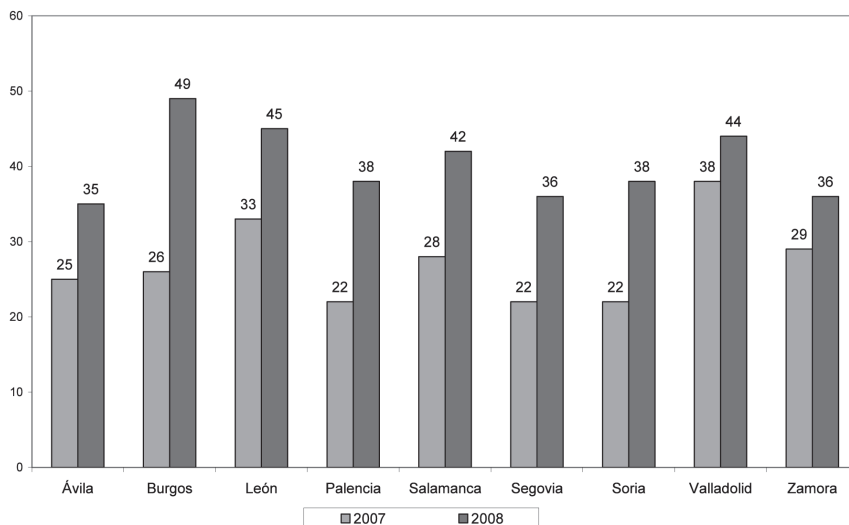
CUADRO 29
HUELGAS REALIZADAS EN CASTILLA Y LEÓN, 2007-2008

	Provinciales			Autonómicas			Nacionales		
	2007	2008	Var 08/07	2007	2008	Var 08/07	2007	2008	Var 08/07
Ávila	1	1	0,0%	2	3	50,0%	22	31	40,9%
Burgos	2	5	150,0%	3	3	0,0%	21	41	95,2%
León	10	5	-50,0%	3	3	0,0%	20	37	85,0%
Palencia	0	0	—	2	3	50,0%	20	35	75,0%
Salamanca	2	5	150,0%	3	3	0,0%	23	34	47,8%
Segovia	0	0	—	2	3	50,0%	20	33	65,0%
Soria	0	0	—	2	3	50,0%	20	35	75,0%
Valladolid	13	5	-61,5%	3	3	0,0%	22	36	63,6%
Zamora	4	0	-100,0%	2	3	50,0%	23	33	43,5%
Castilla y León	32	21	-34,4%	3	3	0,0%	24	42	75,0%

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

GRÁFICO 9

HUELGAS TOTALES EN CASTILLA Y LEÓN POR PROVINCIAS, 2007-2008



Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

El sector industrial fue el más afectado con 13 huelgas provinciales, la mitad que en 2007, seguido del sector servicios con 8; como ya sucediera en 2007, no se registró ninguna huelga ni en la construcción ni en la agricultura. Las causas de estas huelgas provinciales fueron: reconversión industrial, organización de los sistemas de trabajo, accidentes laborales, incumplimientos de acuerdos, impago de salarios, conflictos sindicales, durante la negociación colectiva (5), despidos (3) y regulación de empleo (1).

Según los datos del *Boletín de Estadísticas Laborales* en nuestra Comunidad Autónoma hubo una variación de 114,5% de aumento en el número de participantes en las huelgas, pasándose de 6,2 en 2007 a 13,3 miles de participantes en 2008. Donde mayor número de trabajadores participó fue en la provincia de León, seguida de Burgos y Valladolid.

Si las jornadas no trabajadas disminuyeron en 2007 respecto a 2006, ahora se produce un incremento significativo de jornadas no trabajadas en Castilla y León (66,2 miles en 2008 frente a 9,6 miles en 2007), que es el más alto de los últimos cinco años. En este aspecto destaca el aumento que se produjo en Salamanca y, como ya sucediera en 2007, las provincias que presentaron mayor número de jornadas no trabajadas fueron Burgos, León y Valladolid.

CUADRO 30
REPERCUSIÓN PROVINCIAL DE LAS HUELGAS EN CASTILLA Y LEÓN, 2004-2008
(MILES DE PARTICIPANTES)

Años	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	CyL
2004	0,0	0,6	0,4	0,3	0,9	—	—	2,0	0,0	4,2
2005	0,1	2,2	5,5	0,7	0,3	0,3	0,1	5,4	0,1	14,7
2006	0,1	1,8	1,0	0,2	0,7	0,1	0,2	2,6	0,5	7,2
2007	0,6	1,0	1,0	0,1	0,3	0,0	0,1	2,8	0,3	6,2
2008	0,3	2,2	4,5	0,5	1,1	0,3	1,6	2,2	0,6	13,3
Var 08/07	-50,0%	120,0%	350,0%	400,0%	266,7%	—	1.500,0%	-21,4%	100,0%	114,5%

Nota: 0.0 = valor inferior a 5 centésimas; - = valor nulo, inexistencia del dato o fenómeno considerado.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración) y elaboración propia.

CUADRO 31
REPERCUSIÓN PROVINCIAL DE LAS HUELGAS EN CASTILLA Y LEÓN, 2004-2008
(JORNADAS NO TRABAJADAS, EN MILES)

Años	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	CyL
2004	0,1	2,6	2,1	0,3	1,5	—	—	1,6	0,1	8,3
2005	0,1	3,9	14,7	1,7	0,4	0,5	0,1	7,3	0,1	28,8
2006	0,2	3,4	3,2	0,7	2,1	0,2	0,3	6,4	0,2	16,7
2007	0,4	2,3	1,9	0,2	0,5	0,2	0,1	3,5	0,5	9,6
2008	2,0	16,8	13,9	4,1	8,3	2,7	5,4	8,7	4,3	66,2
Var 08/07	400,0%	630,4%	631,6%	1.950,0%	1.560,0%	1.250,0%	5.300,0%	148,6%	760,0%	589,6%

Nota: 0.0 = valor inferior a 5 centésimas; - = valor nulo, inexistencia del dato o fenómeno considerado.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración) y elaboración propia.