



# **PANORAMA ACTUAL DE LAS RELACIONES LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN**

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID  
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y  
RECURSOS HUMANOS

**Autora: Mercedes de los Bueis Revilla**

**Tutor: Jesús A. Valero Matas**

**2013**

# PANORAMA ACTUAL DE LAS RELACIONES LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID  
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Tutor: Jesús A. Valero Matas

Julio de 2013

---

## **1.- INTRODUCCIÓN.**

## **2.- ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL**

## **3.- LOS AGENTES Y EL MERCADO DE TRABAJO**

### **3.1.- Empresas y trabajadores**

### **3.2.- Trabajadores Autónomos**

### **3.3.- Sindicatos y patronales**

#### **3.3.1.- Organizaciones sindicales**

#### **3.3.2.- Organizaciones patronales**

### **3.4.- Autoridades laborales, judiciales y arbitrales**

#### **3.4.1.- La D.G. de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales**

#### **3.4.2.- Oficinas Territoriales de Trabajo**

#### **3.4.3.- El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León**

#### **3.4.4.- Juzgados de lo Social**

#### **3.4.5.- El Servicio Regional de Relaciones Laborales de C. y L.**

## **4.- EL MARCO NORMATIVO DE LAS RRL**

### **4.1 Legislación**

### **4.2 Solución autónoma de Conflictos Laborales en C.y L.**

## **5.- ASPECTOS MAS RELEVANTES DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL ÁMBITO DE C Y L.**

### **5.1.- Conflictos individuales**

### **5.2.- Conflictos colectivos**

### **5.3.- Negociación y representación**

#### **5.3.1.- Negociación colectiva.**

#### **5.3.2.- Representación y elecciones sindicales.**

### **5.4.- Convenios colectivos de Castilla y León**

### **5.5.- Procedimientos de regulación de empleo**

## **6.- CONCLUSIONES**

## 1.- INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo tiene por objetivo desarrollar los aspectos más relevantes de las relaciones laborales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León. Se trata de una materia muy amplia, por lo que aquí abordaremos el tema con la finalidad de obtener una visión de aspectos generales, referida a la situación actual, procurando aportar datos que ilustren esta panorámica y comparando algunos con la realidad nacional, a fin de poder relativizar ese panorama que iremos obteniendo. Los diversos apartados del trabajo no se tratan de forma simétrica, ya que, mientras algunos –los peculiares de las RRL de Castilla y León- se abordan con detalle, en otros nos limitamos a una referencia somera.

La justificación de este trabajo se encuentra en la conveniencia de conocer específicamente el momento que atraviesan las relaciones laborales en el ámbito concreto de Castilla y León, dado que la visión en conjunto de esta realidad sociolaboral puede ser de utilidad, ya sea como simple objeto de análisis o como paso previo para abordar planteamientos tendentes a la mejora de dicha realidad.

Por su denominación, resulta evidente que se ajusta a las competencias específicas del título de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, relativas a la asignatura de Teoría de las Relaciones Laborales y -al tratar la materia en sus aspectos generales mas relevantes con un criterio de actualidad-, creemos que son cuestiones que han de interesar a cualquier Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, con independencia de que vaya a desarrollar su actividad en el sector público o en el privado.

Al hablar de actualidad, no pensamos en una foto fija de la situación del momento, sino que nos planteamos –lógicamente- la evolución reciente, como parte de este panorama actual. La situación de crisis económica de los últimos años, incide sobremanera en muchos de los aspectos que se tratan en este trabajo, por lo que, procurando tener una idea de la situación previa a la crisis, el trabajo se basa principalmente en el estudio de los años 2005 a 2012, que incluye todos los años afectados por la grave situación económica, así como un periodo previo al inicio de la recesión económica y que utilizaremos como base comparativa para el estudio de los siguientes años marcados por la crisis, una vez que la misma afectó a la economía real de la Comunidad.

## 2.- ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL.

Nuestra Comunidad se caracteriza por ser la más extensa de España y la tercera de la Unión Europea. Esta característica de gran superficie territorial se acompaña de una baja densidad de población y con gran importancia del medio rural.

La población de residentes en Castilla y León, a 1 de enero de 2013, era de 2.515.473 personas, habiéndose perdido 30.605 habitantes, en comparación con los datos de 2012, según el avance del padrón publicado por el INE, lo que, sin embargo, supone un ligerísimo incremento sobre los 2.510.849 habitantes contabilizados en 2005.

En el contexto nacional, el aumento de la emigración durante 2012, especialmente en el grupo de adultos de 25 a 44 años, ha provocado que por primera vez desde que se disponen datos anuales (en 1971) la población residente en España a 1 de enero de 2013 haya disminuido en comparación con el año anterior. Castilla y León es la región que más población pierde en 2012, aunque esta circunstancia se viene produciendo a partir del año 2010.

De los 2.515.473 ciudadanos que viven en Castilla y León, 163.491 son ciudadanos extranjeros, lo que representan el 6,5 por ciento del total de la población de Castilla y León. En este caso, también se ha registrado un descenso de la población extranjera respecto a 2012 en 10.018 personas. Al saldo vegetativo negativo, se suma ahora el descenso poblacional motivado por la repercusión de la crisis económica en el saldo migratorio.

La población castellano leonesa está muy envejecida, La edad media es de 45,6 años, que es la más elevada del territorio nacional.

<b>POBLACION DE CASTILLA Y LEON POR EDADES ENTRE 2005 Y 2013</b>		
<b>TRAMOS DE EDAD</b>	<b>2005</b>	<b>2013 ( a 1 de enero)</b>
0 -15 años	287.551	324.064
16 – 44 años	1.043.156	896.458
45 – 64 años	613.674	708.201
65 y mas años	566.468	586.750
<b>TOTALES</b>	<b>2.510.849</b>	<b>2.515.473</b>
<b>Hombres</b>	<b>1.240.450</b>	<b>1.244.473</b>
<b>Mujeres</b>	<b>1.270.399</b>	<b>1.271.000</b>

Graf. 1 - FUENTE: Sistema de Información Estadística de C. y L.

### 3.- LOS AGENTES Y EL MERCADO DE TRABAJO

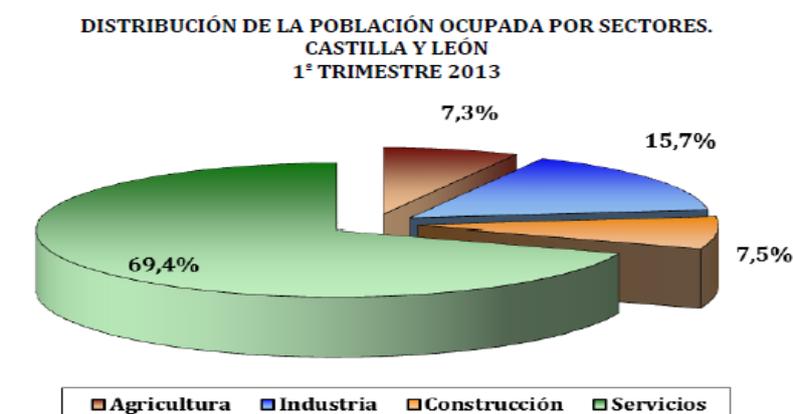
#### 3.1.- Empresas y Trabajadores.

Entrando a considerar el número de empresas ubicadas, según la última actualización de fecha 1 de enero de 2012, del Directorio Central de Empresas (DIRCE) el número de empresas activas radicadas en la Comunidad Autónoma se cifra en 164.994.

EMPRESAS ACTIVAS EN CASTILLA Y LEÓN AÑOS 2011 y 2012 (a 1 de enero). CNAE-2009					
	2011	2012	Diferencia	Variación 2012/2011 (%)	Peso respecto al total (2012)
<b>TOTAL</b>	<b>166.509</b>	<b>164.994</b>	<b>-1.515</b>	<b>-0,9%</b>	<b>100%</b>
<b>Industria</b>	12.810	12.669	-141	-1,1%	7,7%
<b>Construcción</b>	28.067	27.274	-793	-2,8%	16,5%
<b>Comercio</b>	41.445	41.168	-277	-0,7%	25,0%
<b>Resto Servicios</b>	84.187	83.883	-304	-0,4%	50,8%

Graf. 2 - FUENTE: Sistema de Información Estadística de C. y L.

El 5,2% de las empresas españolas tiene su sede en Castilla y León. Mas de la mitad de las empresas activas de la Comunidad, el 54,42%, no emplea asalariados El 41,53 % emplean de 1 a 10 trabajadores, el 3,82 % entre 10 y 100 trabajadores y solo el 0,22 % cuenta con más de 100 trabajadores.

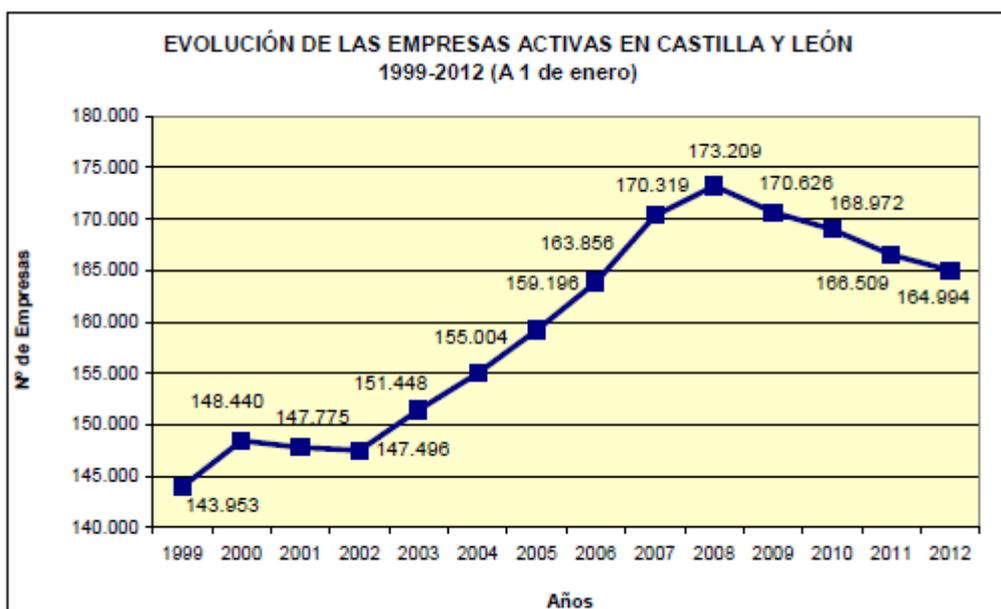


FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "EPA".

Graf. 3.

Teniendo en cuenta el volumen de trabajadores empleados, las principales Empresas de la región pertenecen a las actividades económicas de automoción (Renault España, Grupo Antolín, Michelin España y Portugal, Nissan Motor Ibérica, Iveco España y Bridgestone Hispania), industria agroalimentaria (Campofrío, Siro y Leche Pascual), servicios de limpieza y mantenimiento (Grupo Norte, Limpieza Ajardinamiento y Servicios Seralia y Limcasa), turismo (Viajes Halcón), distribución (Grupo el Árbol), metalurgia (Ferrol) y construcción (Grupo MRS).

Atendiendo a la evolución temporal del número de empresas activas en Castilla y León, en los últimos años, se fue incrementado desde las 155.000 empresas de 2005 hasta las más de 173.00 el año 2008, pasando a invertirse la tendencia de crecimiento, perdiéndose desde entonces actividad en los años siguientes hasta contabilizarse 164.994 en 2012.



FUENTE: INE.

Graf. 4.

En lo que respecta a los trabajadores, los datos de 2013 indican que la población activa en Castilla y León alcanza la cifra de 1.155.982 personas (un 54,8% del total) ligeramente superior a la de 1.128.038 personas de 2005 (52,7% del total).

El número de parados, según la Encuesta de Población Activa, en el cuarto trimestre de 2012 fue de 240.800 personas, lo que supone un incremento del 19,5% respecto al mismo periodo del año anterior. Dentro del colectivo de parados, destacan los incrementos registrados en el grupo de aquellos que llevan entre uno y dos años en situación de desempleo (30,2%) y en el grupo de los que llevan dos o más años en situación de desempleo (29,5%).

En cuanto al número de ocupados, Castilla y León cuenta con un total de 919.100 personas en el cuarto trimestre de 2012, siendo la variación respecto al mismo trimestre del año anterior del -5,5%.

Si atendemos al paro registrado, según los últimos datos sobre Movimiento Laboral Registrado, en Castilla y León se contabilizaron en diciembre de 2012 un total de 237.260 parados, cifra que representa una reducción del 1,1% respecto al mes de noviembre de 2012, pero un incremento respecto al mismo mes del año anterior de un 13,8%. Si se analizan los datos desagregados por sexo, se observan, respecto a diciembre de 2011, incrementos tanto en el paro masculino (14,8%) como en el femenino (12,8%)

El número de contratos registrados en diciembre de 2012 en Castilla y León se situó en 39.253 contratos totales. En términos anuales el número total de contratos se redujo en un 7,9%. El desglose de esos contratos entre indefinidos y temporales muestra que el 92,1% de los mismos fueron temporales (36.150 frente a 3.110 indefinidos). En cuanto a la variación interanual, esta fue positiva en el caso de los contratos indefinidos (5,3%) y negativa en el caso de los contratos temporales (8,9%)

En diciembre de 2012, había en Castilla y León un total de 851.279 afiliados a la Seguridad Social lo que supone una reducción del 0,9% respecto del mes anterior y una disminución interanual del 5,6%. Como ya ocurriera en el mes de mayo, destaca la evolución del número medio de afiliados extranjeros a la Seguridad Social, que se redujo en un 9,7% en diciembre de 2012 con respecto al mismo mes del año anterior.

<b>Población activa 2005</b>				
<i>POBLACIÓN ACTIVA 2005 - ACTIVOS (Nº)</i> <i>- TOTAL</i>		<i>POBLACIÓN ACTIVA</i> <i>2005 - OCUPADOS (Nº)</i> <i>- TOTAL</i>	<i>POBLACIÓN</i> <i>ACTIVA 2005 -</i> <i>PARADOS (Nº) -</i> <i>TOTAL</i>	<i>POBLACIÓN ACTIVA</i> <i>PARADOS (TASA)</i> <i>TOTAL</i>
<i>MILES DE PERSONAS</i>		<i>MILES DE PERSONAS</i>	<i>MILES DE PERSONAS</i>	<i>%</i>
<b>C. Y L.</b>	<b>1.128,038</b>	<b>1.031,730</b>	<b>96,309</b>	<b>8,538</b>
<b>ESPAÑA</b>	<b>21.155,512</b>	<b>19.314,256</b>	<b>1.841,256</b>	<b>8,703</b>

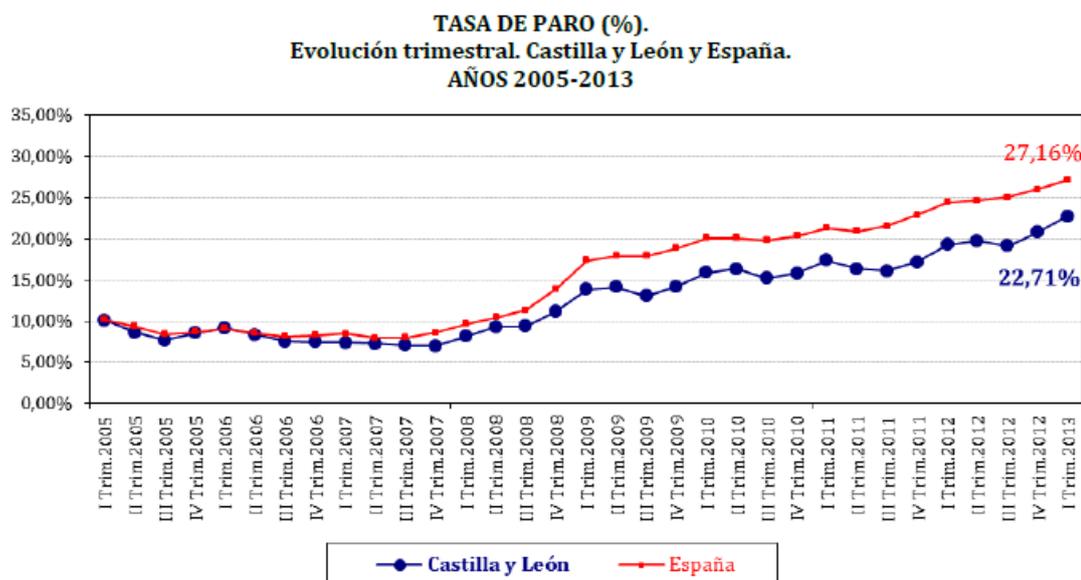
Graf. 5 - Fuente: INE

En 2013, la tasa de activos es casi cinco puntos menor que la media nacional (54,8% - 59,6%) al igual que la tasa de paro (22,7% - 27,1%). En 2005, la tasa de activos era también casi cinco puntos menor que la media nacional (52,75% - 57,72%) mientras que la tasa de paro se aproximaba a la media nacional (8,54% - 8,70%).

<b>Población activa 1º TRIM. 2013</b>				
<b>POBLACIÓN ACTIVA 2013- ACTIVOS (Nº) - TOTAL</b>	<b>MILES DE PERSONAS</b>	<b>POBLACIÓN ACTIVA 2013- OCUPADOS (Nº) - TOTAL</b>	<b>POBLACIÓN ACTIVA 2013 - PARADOS (Nº) - TOTAL</b>	<b>POBLACIÓN ACTIVA 2013 - PARADOS (TASA) - TOTAL</b>
		<b>MILES DE PERSONAS</b>	<b>MILES DE PERSONAS</b>	<b>%</b>
<b>C. Y L.</b>	<b>1.155,982</b>	<b>893,421</b>	<b>262,561</b>	<b>22,713</b>
<b>ESPAÑA</b>	<b>22.837,445</b>	<b>16.634,743</b>	<b>6.202,702</b>	<b>27,160</b>

Graf. 6 - Fuente: INE

La tasa de paro en Castilla y León y en España, durante los últimos ocho años, muestra una evolución ascendente, siendo, desde 2006, mayor la tasa de España que la de Castilla y León. En el primer trimestre de 2013 la tasa de paro de Castilla y León se sitúa en el 22,71% frente al 27,16% de la española.



FUENTE: D. G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE, "Encuesta de Población Activa".

Graf. 7

Los costes laborales en nuestra Comunidad, son inferiores a la media nacional, tanto los costes laborales por trabajador como por hora efectiva. Definimos el coste laboral como el coste total en que incurre el empleador por la utilización de factor trabajo e incluye todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, realizadas a los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, esto es, el coste salarial más otros costes que comprenden percepciones no salariales y las cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social

Costes laborales 2013			
CASTILLA Y LEON		ESPAÑA	
COSTES LABORALES - POR TRABAJADOR Y MES. €	COSTES LABORALES POR HORA EFECTIVA €	COSTES LABORALES -POR TRABAJADOR Y MES. €	COSTES LABORALES POR HORA EFECTIVA. €
2.178,070	17,000	2.480,220	18,680

Graf. 8 - Fuente: INE

Se observa una disminución relativa de dichos costes respecto del año 2005, en que siendo también inferiores, se aproximaban a la media nacional.

Costes laborales 2005			
CASTILLA Y LEON		ESPAÑA	
COSTES LABORALES - POR TRABAJADOR Y MES. €	COSTES LABORALES POR HORA EFECTIVA €	COSTES LABORALES -POR TRABAJADOR Y MES. €	COSTES LABORALES POR HORA EFECTIVA. €
2.113,800	16,050	2.234,720	16,460

Graf. 9 -Fuente: INE

### 3.2.- Trabajadores Autónomos.

Los trabajadores -o empresarios- autónomos, son una figura que puede situarse en las dos vertientes de la relación laboral. Según datos de la Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León, considerando las cotizaciones a la Tesorería General de la Seguridad Social del primer trimestre de 2013, en Castilla y León estaban registrados 197.469 afiliados por cuenta propia en la Seguridad Social, continuando la disminución de cotizantes, que en el año anterior superaba ligeramente la cifra de 200.000. Según consideremos a estos activos como empresarios o trabajadores autoempleados, se pueden clasificar en cuatro tipos: empleador, empresario sin asalariados o trabajadores independientes, miembros de cooperativas y trabajadores familiares no remunerados.

Estos trabajadores por cuenta propia se reparten entre, un 68,48% de hombres y un 31,52% que son mujeres. Por edad, el 46,86% tiene de 40 a 54 años, el 26,49% tiene 55 o más años, el 24,84% de 25 a 39 años y un porcentaje inferior al 2% tiene menos de 25 años. Por sector de actividad económica, el 59,36% de los afiliados autónomos están registrados en el sector servicios; el 21,12% en la agricultura, el 12,77% en la construcción y el 6,75% en la industria.

De los mas de 118.000 autónomos registrados en el sector servicios, mas de 45.000 son del comercio y 23.000 de hostelería.

Registrados en Régimen de Autónomos S.S. en Castilla y León 2013				
Sector de actividad económica				
Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
<b>42.051</b>	<b>13.221</b>	<b>25.308</b>	<b>116.889</b>	<b>197.469</b>

Graf. 10 -Fuente: Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León

Si consideramos a aquellos afiliados que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco son colaboradores familiares ni están registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores,

la cifra de autónomos en sentido estricto y, por tanto sin relación laboral, en Castilla y León era de 133.790 a 31 de marzo de 2013.

Veamos, por sectores de actividad, la evolución de afiliación de autónomos en sentido estricto en Castilla y León, desde 2005:

<b><i>Autónomos según Sector de actividad económica en Castilla y León</i></b>					
<b>AÑO</b>	<b>Sector de actividad económica</b>				
	<b>Agricultura</b>	<b>Industria</b>	<b>Construcción</b>	<b>Servicios</b>	<b>Total</b>
2005	53.002	8.562	19.553	81.344	162.461
2006	50.976	8.221	20.293	80.566	160.056
2007	48.950	7.945	21.608	80.273	158.776
2008	46.808	7.732	23.334	79.633	157.507
2009	43.892	7.118	20.508	77.526	149.044
2010	41.889	6.736	18.392	76.175	143.192
2011	40.352	6.511	17.298	75.400	139.561
2012	39.206	6.268	16.589	75.120	137.183
2013	38.264	5.972	15.332	74.222	133.790

Graf. 11 - FUENTE: D. General de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León

Con independencia de la adscripción a las organizaciones sectoriales de autónomos en los sindicatos y en la patronal CECALE, en Castilla y León la principal representación del sector la ostenta la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de Castilla y León, que agrupa a buena parte de los miembros de este colectivo. La UPTA destaca entre sus fines, la promoción de medidas políticas, legislativas y económicas para la mejora de las condiciones de trabajo de los autónomos, la prestación de servicios a sus afiliados y fomentar el asociacionismo económico y representativo de los mismos, acciones formativas, etc., así como representar los intereses de los autónomos de Castilla y León, manteniendo relaciones estables con organizaciones afines y con instituciones.

## **3.3.- Sindicatos y patronales**

### **3.3.1.- Organizaciones sindicales**

Los Sindicatos más representativos en Castilla y León son Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT). Tienen también una grado de representación destacable, Unión Sindical Obrera (USO), Confederación General del Trabajo (CGT) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF).

Comisiones Obreras es la primera fuerza sindical por número de afiliados, más de 60.000 y por número de delegados sindicales, 7.105 en Castilla y León, según sus propios datos. En las elecciones sindicales celebradas desde 2005 hasta el 2012, periodo que estudiamos, viene apareciendo con el mayor porcentaje de representantes elegidos superando el 40 por ciento del total. Tiene una organización territorial y sectorial regional por ramas de actividad, a través de uniones y federaciones y está presente en cuantas instituciones precisan de la interlocución de los sindicatos más representativos y es parte activa de las políticas de Diálogo Social en de Castilla y León.

La UGT de Castilla y León es la otra fuerza sindical mayoritaria en Castilla y León, con un grado de representación cercano al 35 por ciento. Es una Unión de Federaciones sectoriales de ámbito regional, que establece territorialmente su organización a través de las Uniones Provinciales y Comarcales. Su estructura organizativa comprende una Comisión Ejecutiva Regional como órgano de dirección permanente de la Organización en Castilla y León. Al igual de CCOO, forma parte de las mesas de Diálogo Social en Castilla y León y está presente en las instituciones regionales.

## 3.3.2.- Organizaciones Patronales.

La Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla Y León (CECALE) es la organización patronal hegemónica en Castilla y León. La Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León se define como organización profesional de carácter empresarial, confederativo e intersectorial, sin ánimo de lucro, que se constituye para la defensa de los intereses empresariales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León. Los objetivos que la Confederación persigue son fundamentalmente:

- Fomentar y defender el sistema de iniciativa privada y economía de mercado.
- Promover y defender la unidad y la integración empresarial.
- Propiciar el desarrollo económico, dentro de la unidad económica de España, como medio de lograr una situación social cada vez más justa.
- Representar, defender y gestionar los intereses generales y comunes del empresariado en la sociedad ante la Administración, los Órganos Autónomos y las Organizaciones Profesionales.

Para la consecución de los fines propuestos y sin cesión de las competencias de sus Organizaciones miembros, corresponde a la Confederación representar y gestionar en sus aspectos generales, los intereses confiados a las Organizaciones Confederadas ante todas las instancias ya sean representativas, de gestión o decisión, en los planos socioeconómicos y políticos, aunque la actividad mas directa se lleva a cabo por medio de sus Organizaciones territoriales:

- CONFEDERACIÓN ABULENSE DE EMPRESARIOS (CONFAE)
- CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE BURGOS (FAE)
- FEDERACION LEONESA DE EMPRESARIOS (FELE)
- CONFEDERACION PALENTINA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CPOE)
- CONFEDERACION DE ORGANIZ. DE EMPRESARIOS SALMANTINOS (CONFAES)
- FEDERACION EMPRESARIAL SEGOVIANA (FES)
- FEDERACION DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES SORIANAS (FOES)
- CONFEDERACION VALLISOLETANA DE EMPRESARIOS (CVE)
- CONF. DE ORGANIZ. ZAMORANAS DE EMPRESARIOS (CEOE-CEPYME ZAMORA)

y de sus Organizaciones sectoriales:

- FEDERACIÓN DE AUTÓNOMOS DE CASTILLA Y LEÓN (FEACYL)
- CONFEDERACIÓN DE COMERCIO DE CASTILLA Y LEÓN (CONFERCO)
- CONFEDERACIÓN CASTELLANO-LEONESA DE LA CONSTRUCCIÓN (CCLC)
- ASOCIACIÓN REGIONAL DE EMPRESARIOS DE AMBULANCIAS DE CASTILLA Y LEÓN (ALECA)
- CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA MADERA DE CASTILLA Y LEÓN (CEMCAL)
- ASOCIACIÓN CASTELLANO-LEONESA DE EMPRESAS DE INGENIERÍA, CONSULTORAS Y SERVICIOS TECNOLÓGICOS (ACALINCO)
- ASOCIACIÓN DE LABORATORIOS ACREDITADOS DE CONTROL DE CALIDAD DE LA CONSTRUCCIÓN DE CASTILLA Y LEÓN (ALCAL)
- FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES CASTELLANO-LEONESAS DE EMPRESAS DE FORMACIÓN (CECAP CASTILLA Y LEÓN)
- FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE EMPRESAS OPERADORAS DE CASTILLA Y LEÓN (FAOCALE)
- FEDERACIÓN DE CAMPINGS DE CASTILLA Y LEÓN (FAECAM)
- FEDERACIÓN DE PROFESIONALES ELECTRICISTAS Y DE TELECOMUNICACIONES DE CASTILLA Y LEÓN (PECALE)
- FEDERACIÓN REGIONAL DE CONFITERÍA DE CASTILLA Y LEÓN

CECALE tiene una importante participación institucional. En lo concerniente a la materia que aquí tratamos y en el ámbito de Castilla y León, conviene destacar a su participación en el Consejo Económico y social, la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León, la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo de Castilla y León, la Comisión Regional de Seguimiento del Programa de Fomento del Empleo Agrario, los Consejos Sociales de las Universidades, en los Consejos de Iberaval, el Consejo Regional de Trabajo, la Comisión de seguimiento de las actuaciones Inspección Trabajo y S.S. en Castilla y León, Comisión y Observatorio de las Relaciones Laborales, Consejo de Administración de la ADE, Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en C. y L., Consejo Regional de Economía Social, etc.

## **3.4.- Autoridades laborales, judiciales y arbitrales**

### **3.4.1.- La Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.**

Es a esta Dirección General, perteneciente a la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, a quien le corresponde el ejercicio de las competencias en materia laboral de la Comunidad de Castilla y León.

Concretamente tiene atribuidas las siguientes competencias:

- a) La ejecución de la legislación laboral, en materia de relaciones laborales, individuales y colectivas y de condiciones de trabajo.
- b) La recepción de comunicaciones, mediación y asistencia en expedientes de regulación de empleo.
- c) Expedientes sancionadores sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social, en las materias que son competencia de la Comunidad Autónoma.
- d) Las funciones de mediación, arbitraje y conciliación en las negociaciones o controversias de carácter laboral.
- e) El registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de Trabajo.
- f) La autorización de empresas de trabajo temporal y demás funciones que corresponden a la autoridad laboral en esta materia, con información al Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
- g) El control estadístico de las materias relativas a la ejecución de la legislación laboral, con información estadística, autonómica y provincial, a la Administración General del Estado.
- h) La promoción, coordinación, desarrollo, control y ejecución de las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- i) La coordinación de las Unidades Provinciales de Seguridad y Salud Laboral, así como la colaboración y cooperación técnica e institucional con organismos e instituciones con competencia en la materia.
- j) La gestión de ayudas en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.

## **3.4.2.- Oficinas Territoriales de Trabajo.**

La gestión y ejecución de las competencias de la Consejería de Economía y Empleo, en materia de trabajo en el ámbito provincial, corresponden a la Oficina Territorial de Trabajo de cada provincia. El Jefe de la O.T.T., es la autoridad laboral administrativa en el ámbito provincial. Estas Oficinas Territoriales de Trabajo disponen de Unidades de Relaciones Laborales, a las que corresponde la coordinación y desarrollo de las funciones de mediación, arbitraje y conciliación y oficina pública de elecciones sindicales; la preparación de las resoluciones de expedientes en materia de relaciones laborales, individuales y colectivas, la recepción de comunicaciones, mediación y asistencia en expedientes de regulación de empleo en su ámbito, así como los expedientes sancionadores, e informe de los recursos ordinarios en materia laboral. Tiene también otras funciones en materia de Cooperativas y gestión de expedientes de economía social. En esta unidad se integran la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación y la de Relaciones Laborales y Recursos.

También integra la estructura de la Oficina Territorial de Trabajo, una Unidad de Seguridad y Salud Laboral, que cuenta con Secciones de Prevención de Riesgos, de Formación y de Seguridad e Higiene Industrial.

## **3.4.3.- El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León**

Es la máxima expresión del Poder Judicial en la Comunidad Autónoma. Se constituyó en 1989 como órgano integrante de la estructura judicial. Los Tribunales Superiores de Justicia surgen de la planta prevista en el artículo 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Está integrado por tres Salas de Justicia:

Sala de lo Civil y Penal

Sala de lo Contencioso Administrativo,

Sala de lo Social

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León se encarga de los procesos que afectan a los intereses de los trabajadores y empresarios de ámbito superior a los Juzgados de lo Social. Entre sus competencias se encuentran también los recursos contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social y los Juzgados de lo Mercantil en materia laboral o en incidentes concursales que afecten a los trabajadores, así como las cuestiones de competencia entre los Juzgados de lo Social de la región.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León está integrada por una presidenta y tres magistrados.

Según los datos de la Memoria del año 2005, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en dicho año, conoció más de 3.700 asuntos. En el año 2012, se presentaron ante el TSJCyL 3.286 asuntos, resolviéndose a final de año 3.320 y quedando en fase de tramitación 380, según datos del Consejo General del Poder Judicial.

### **3.4.4.- Juzgados de lo Social**

Los Juzgados Sociales conocen los procesos en materia laboral y de Seguridad Social como primera y única instancia que no estén atribuidos a otros órganos de este orden jurisdiccional.

Actúan sobre la provincia aunque, si la ley lo establece, pueden encargarse de uno o más partidos judiciales de la misma provincia.

En la Comunidad de Castilla y León existen 4 Juzgados de lo Social en Valladolid, 3 en Burgos y León, 2 en Palencia, Salamanca y Zamora y tienen Juzgado de lo Social Único Ávila, Segovia y Soria.

Según los datos de la Memoria del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 2005, en dicho año los Juzgados de lo Social de Castilla y León, conocieron más de 17.000 asuntos, alcanzando los presentados en 2012 la cifra de 21.800.

Estos Juzgados de lo Social son competentes para resolver asuntos procedentes de las demandas sobre cuestiones laborales y sociales.

Las materias objeto de la demanda, podemos clasificarlas en tres grandes apartados:

1. Conflictos Colectivos. Aquellos procesos que tienen causa en las discrepancias surgidas por razones laborales entre empresarios y trabajadores, y que afecta a los intereses generales de estos últimos, ya sean discrepancias surgidas en la interpretación o aplicación de una norma legal o convencional, o de la decisión o práctica del empresario, o conflicto de intereses, en el que se pretende la modificación o sustitución de norma reguladora aplicable. Están legitimados para promoverlos, tanto los representantes de los trabajadores, como los empresarios y las asociaciones empresariales que los representen, cuando, en este último caso, el ámbito del conflicto rebase el de una empresa.

2. Conflictos individuales. Son procesos que pueden afectar de manera individual a un trabajador, o en forma plural a un grupo de ellos, pero cada uno afectado singularmente. Los asuntos se refieren a despidos y a reclamaciones derivadas del contrato de trabajo, que pueden ser de cantidad o de otra índole.
3. Seguridad Social. Comprende los asuntos relativos a demandas formuladas en la materia, tales como: afiliación, cotización, prestaciones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, etc.

Los asuntos resueltos obedecen a fundamentalmente a tres clases de resoluciones:

4. Sentencias. Son resoluciones del órgano judicial que deciden definitivamente el pleito o causa.
5. Conciliaciones Acuerdos con avenencia. Adoptados por las partes en presencia del órgano judicial constituido en audiencia pública antes de la celebración del juicio.
6. Desistimientos. Cuando la parte promotora desiste del conflicto planteado.

ASUNTOS JUDICIALES RESUELTOS EN CASTILLA Y LEÓN								
AÑOS	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
RESOLUCIONES TOTALES	15.668	14.304	13.647	14.047	17.545	17.627	18.231	19804

Graf. 12 -FUENTE: Boletín De Estadísticas Laborales (Mº. de Empleo y S.S.)

### 3.4.5.- EL SERLA (Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León)

Es un órgano administrativo para la gestión de los procedimientos de Conciliación-Mediación y Arbitraje para la solución de conflictos laborales reseñados en el *“Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León”* (ASACL), favoreciendo el diálogo y el acuerdo entre empresas y trabajadores, desde un procedimiento caracterizado por la agilidad y la gratuidad.

Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y desde el punto de vista jurídico-formal, se constituye como una Fundación.

La función encomendada, se lleva a cabo a través de la tramitación de los procedimientos establecidos en el “Acuerdo”, y que son:

-Conciliación – Mediación: en el cual un Órgano formado, como máximo, por dos Conciliadores imparciales y especialistas en relaciones laborales, intentará alcanzar un acuerdo entre las partes en conflicto proponiendo, en su caso, a las mismas, una solución.

-Arbitraje: procedimiento que se inicia a través de una solicitud directa o cuando, con la mediación, no se alcanza solución al conflicto, obteniéndose un criterio imparcial por uno o varios árbitros, adoptando la forma de laudo, que se impone a las partes poniendo fin al conflicto laboral.

Con carácter general es competente para tramitar los procedimientos de solución de conflictos laborales, plurales y colectivos, tanto jurídicos derivados de la aplicación o de la interpretación de las normas, como de intereses, surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones.

Teniendo específicamente las siguientes competencias:

-Conciliación previa a la vía judicial: actuando como órgano de conciliación previa, con los efectos previstos en la Ley procesal laboral, sustituyendo a la instancia administrativa pública.

-Intervención en conflictos colectivos y plurales, referidos a aplicación e interpretación de una norma legal o convencional, pactos, acuerdos colectivos y decisión o práctica de empresa; períodos de consulta que se produzcan en los casos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión o despido colectivo; bloqueo de la negociación de convenios colectivos; y aquellos que sean susceptible de convocatoria de huelga, para tratar de evitarla o ya convocada para alcanzar acuerdos en la fijación de los servicios de mantenimiento y seguridad durante la misma

Su ámbito territorial abarca a todas las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma.

Es una institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales: la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.) y Empresariales: Confederación de Organizaciones

Empresariales de Castilla y León (CECALE), firmantes del I ASACL. Está regido por una Junta de Gobierno y por un Presidente, que podrá ser parte de dichas representaciones o ser designado de mutuo acuerdo.

La Junta de Castilla y León financia las actividades de mediación y de arbitraje que realiza el SERLA, presidiendo además la Fundación que se crea para la gestión del Servicio, para ello las partes firmantes del Acuerdo, firmaron un “Convenio de Colaboración en Materia de Conciliación-Mediación y Arbitraje suscrito, el 17 de junio de 1997, con el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, creándose asimismo, una Comisión Tripartita encargada de elevar a la Junta de Castilla y León las observaciones relativas al funcionamiento y resultados del Servicio.

## **4.- EL MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES.**

### **4.1.- Legislación.**

El marco normativo que afecta a las relaciones laborales es amplísimo; aunque el Estatuto de los Trabajadores es la norma básica de referencia. En el periodo que estudiamos se han promulgado normas modificando dicho marco, en aplicación de medidas de la llamada “reforma laboral”. Entre la legislación aplicable hay que destacar:

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 22/2003, de 9 de julio. Ley Concursal.
- Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto 718/2005, de 20 de junio. Aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto. Libertad Sindical
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre. Aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.
- Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León -ASACL-, Resolución de 4 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro, el depósito y posterior publicación del Reglamento sobre los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León.

## **4.2.- Solución autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León.**

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León se encuentra regulado, en el II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (II ASACL) de 2005, publicado en el BOCYL de 20-5-2005 y que mantiene su vigencia en la actualidad.

Tiene su origen en un primer Acuerdo ASACL de 1996 que creó el SERLA como soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje.

Este II Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, fue suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión General de Trabajadores Unión Regional de Castilla y León (U.G.T.) y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.). Tiene por objetivo específico la solución autónoma de los conflictos laborales, surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, mediante los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje.

Los sistemas de solución que establece el Acuerdo son, por un lado, el de conciliación-mediación y, por otro, el de arbitraje, como suele ser habitual en los Acuerdos en la materia.

El Acuerdo se ampara en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley de Procedimiento Laboral y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a estos Acuerdos equiparándolos a los convenios colectivos.

Su ámbito territorial es la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Su eficacia es general y su aplicación será directa y frente a terceros, excepto en aquellos aspectos en los que el mismo expresamente prevea lo contrario.

Por tanto, no es necesaria para su efectividad y vigencia la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos celebrados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin perjuicio de la intervención previa de las Comisiones Paritarias si estuviese pactada su obligatoria actuación.

Es 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 los procedimientos previstos en el Acuerdo a los conflictos colectivos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores.

El procedimiento de conciliación-mediación es obligatorio siempre que lo solicite alguna de las partes legitimadas y es siempre preceptivo como trámite preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo, sustituyendo a la conciliación-mediación preprocesal.

En los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, se requiere, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de conciliación-mediación en los términos que determina el Acuerdo.

Con carácter general, la conciliación-mediación se realiza en el SERLA que tiene composición paritaria y conforme al procedimiento establecido. y Se desarrolla por un órgano unipersonal o colegiado nombrado por el SERLA.

El procedimiento se inicia a petición de cualquiera de las partes, o por acuerdo de la Comisión Paritaria de un Convenio Colectivo. Se convoca a las partes en un plazo de tres días hábiles siendo obligatoria la comparecencia una vez aceptado el procedimiento. El órgano conciliador-mediador invita a las partes a solventar sus diferencias, modera el debate, garantizando, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

El pacto alcanzado pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo.

El procedimiento termina cuando no se alcance acuerdo, cuando las partes acuerden someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje o cuando hayan transcurrido diez días hábiles desde la primera reunión sin haber adoptado ninguna de estas soluciones.

En el caso de convocatoria de huelga el Acuerdo dispone unas reglas específicas de tramitación y tiene una duración de setenta y dos horas desde su inicio.

El procedimiento de arbitraje es absolutamente voluntario y puede iniciarse sin agotar el procedimiento de conciliación-mediación.

Pueden ser objeto de arbitraje, los conflictos laborales de intereses, de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de convenios o pactos colectivos, los derivados de decisión o práctica de empresa y cuantos otros las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente.

Las partes pueden designar uno o tres árbitros de la lista que elabora el SERLA o puede designarlos el propio SERLA. El árbitro deberá aceptar el nombramiento y levantar acta de cada sesión. El desarrollo del procedimiento, se regirá por los principios de audiencia, contradicción e igualdad de las partes.

Los trámites serán los que el órgano arbitral considere apropiados, Si las partes no acordaron un plazo para la emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días.

La iniciación del procedimiento excluye cualquier otro procedimiento judicial o administrativo, demanda de conflicto colectivo, huelga sobre la materia resuelta o la adopción de medidas de cierre empresarial. El laudo arbitral es vinculante para las partes que no podrán instar cualesquiera otros procedimientos sobre cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje. El laudo arbitral puede tener eficacia de Convenio Colectivo, en razón a la legitimación ostentada por las partes, debiendo ser objeto de registro y publicidad oficial. Una vez firme el laudo arbitral tendrá fuerza ejecutiva.

## **5.- ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL ÁMBITO DE CASTILLA Y LEÓN.**

### **5.1.- Conflictos individuales**

Consideramos conflicto individual el surgido entre un trabajador y un empresario, cuyo objeto es el reconocimiento de un derecho singular y subjetivo. Aunque afecte a varios trabajadores o empresarios, el conflicto seguirá siendo individual, si se discuten básicamente intereses de carácter singular, lo que les distingue de los conflictos colectivos.

Históricamente se han venido estableciendo mecanismos en la normativa laboral tendentes a evitar el proceso judicial para la solución de los conflictos derivados de las relaciones laborales. En época de crisis y a pesar de las diferentes figuras existentes como el Arbitraje, Conciliación previa, Conciliación en vía judicial, aparece la Mediación como alternativa a la resolución del conflicto.

La anterior Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que aprobó el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en adelante LPL), exigía como requisito previo para la tramitación del proceso judicial el intento de conciliación, ante el servicio administrativo correspondiente, o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores.

La nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, afecta a aspectos de especial interés para la tramitación y gestión de los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, pero a su vez opera un importante reforzamiento de los mecanismos conciliatorios en cualquier momento del proceso. En la redacción actual será requisito previo para la tramitación del proceso no sólo el intento de conciliación sino -en su caso- de mediación, contemplándose ésta por primera vez.

La conciliación individual es el intento de acuerdo obligatorio entre empresarios y trabajadores al que se accede de manera individual ante el órgano administrativo competente, como vía previa al órgano jurisdiccional (Juzgado de lo Social) con el propósito de resolver un conflicto de carácter laboral. Se realiza mediante la presentación de la “papeleta de conciliación o demanda”, que interrumpe el curso de los plazos de prescripción y suspende los de caducidad, que se reanudarán al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado. También se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurridos 30 días sin celebrarse el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite. La comparecencia al acto de conciliación es obligatoria para las partes.

Lo acordado en conciliación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal.

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.

La mayoría de las papeletas de conciliación presentadas se refieren a reclamaciones de cantidad y a despidos. El grupo de “varios”, comprende las demandas presentadas por: reconocimientos de derechos, resoluciones de contratos, modificaciones contractuales, clasificación profesional, vacaciones, etc.

<b><i>Conciliaciones individuales en Castilla y León, según motivación</i></b>								
<b>MOTIVOS</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Reclamación económica	8.112	8.960	9.475	13.006	13.127	12.801	12.736	13.054
Despidos	5.105	4.909	4.741	6.258	8.066	6.710	7.008	10.236
Varios*	1.427	1.399	1.615	1.424	1.713	1.816	1.578	1.568
Sanciones	531	564	554	679	817	744	707	590
<b>TOTALES</b>	<b>15.175</b>	<b>15.832</b>	<b>16.385</b>	<b>21.367</b>	<b>23.723</b>	<b>22.071</b>	<b>22.029</b>	<b>25.448</b>

Graf. 13 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

Los tipos de resolución de los conflictos individuales son las siguientes:

- con avenencia, cuando se dé acuerdo entre las partes.
- sin avenencia, cuando no exista acuerdo entre las partes.
- intentadas sin efecto, cuando no comparezca la parte o partes demandadas.
- tenidas por no presentadas, cuando, debidamente citadas las partes, la promotora no comparezca al acto.
- desistidas, cuando comparezca la parte promotora al solo efecto de desistir del conflicto planteado.
- otros motivos como puede ser la reclamación improcedente...

Tanto las conciliaciones intentadas sin efecto como las celebradas sin avenencia, constituyen el principal conjunto de procedencia de las demandas que posteriormente se presentan en los Juzgados de lo Social.

<b><i>Conciliaciones individuales en Castilla y León, según tipo de resolución</i></b>								
RESOLUCION	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
intentadas sin efecto	6.005	6.635	7.425	9.704	11.035	10.338	10.165	8.492
sin avenencia	5.206	5.364	5.080	7.530	7.879	7.304	7.768	11.474
con avenencia	2.879	2.632	2.870	2.705	3.302	3.210	2.924	4.253
tenidas por no presentadas	733	786	738	1.010	887	571	574	471
desistidas	352	403	260	418	605	644	591	731
otros motivos	-	12	12	-	15	4	7	27
<b>TOTALES</b>	<b>15.175</b>	<b>15.832</b>	<b>16.385</b>	<b>21.367</b>	<b>23.723</b>	<b>22.071</b>	<b>22.029</b>	<b>25.448</b>

Graf. 14 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

Consecuentemente con la distribución de la población ocupada por sectores en Castilla y León, la mayor parte de las conciliaciones corresponden al Sector Servicios, seguido del Industrial y del sector de la Construcción. Siendo escasas las demandas de conciliación en el sector agrario.

<b><i>Conciliaciones individuales según sector de actividad</i></b>								
ACTIVIDAD	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Servicios	8.538	9.066	9.244	11.956	11.498,	10.918	11.122	14.463
Industrial	3.945	4.151	3.977	3.829	6.215	6.109	6.059	6.301
Construcción	2.271	2.326	2.836	5.210	5.527	4.532	4.317	4.030
Agrario	421	289	328	372	483	512	531	654
<b>TOTALES</b>	<b>15.175</b>	<b>15.832</b>	<b>16.385</b>	<b>21.367</b>	<b>23.723</b>	<b>22.071</b>	<b>22.029</b>	<b>25.448</b>

Graf. 15 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

## 5.2.- Conflictos colectivos

Consideramos conflicto colectivo el surgido entre trabajadores y empresarios, que afecta a intereses generales y es susceptible de una solución global para todo el colectivo implicado en el procedimiento.

Los conflictos colectivos se presentan para su tramitación, ante el órgano autonómico de resolución extrajudicial de conflictos, el SERLA, si bien la también pueden presentarse en las Oficinas Territoriales de Trabajo, que también pueden realizar esta función que ha pasado a ser residual.

Clases de conflictos:

-Los presentados con carácter previo a la convocatoria de huelga.

-De intereses

-De interpretación y aplicación

CONFLICTOS COLECTIVOS EN CASTILLA Y LEÓN 2005 -2012						
AÑOS	SERLA			AUTORIDAD LABORAL		
	EXPED.	EMPRESAS	TRABAJADORES	EXPED.	EMPRESAS	TRABAJADORES
2005	235	2.856	73.568	14	14	1.294
2006	280	1.849	65.433	17	16	3.642
2007	255	2.703	110.522	5	5	3.054
2008	286	6.103	117.412	4	153	757
2009	337	2.853	153.795	15	16	3.381
2010	282	2.888	104.100	5	7	531
2011	313	5.619	99.468	3	3	346
2012	292	3797	100417	4	10	2.324

Graf. 16 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

Los datos anteriores incluyen los procedimientos del personal laboral de las Administraciones Públicas, con poca incidencia en el total, ya que en este periodo se presentaron 40 expedientes.

Por otro lado, si analizamos en el siguiente cuadro los conflictos colectivos según el resultado de la tramitación, en el período estudiado, el mayoritario es el desacuerdo, si bien en los primeros años la diferencia entre los acuerdos y desacuerdos era menos notable.

En el siguientes cuadro se detalla los resultados no están cerrados los datos de 2012 con procedimientos en tramitación y los datos de 2013 se refieren al primer trimestre.

<b>RESULTADO DE LA TRAMITACIÓN DE SOLICITUDES 2005-2013</b>					
<b>AÑOS</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Archivados</b>	<b>Intentados sin efecto</b>	
2005	97	103	28	7	
2006	104	122	39	13	
2007	106	113	33	3	
2008	113	123	40	9	
2009	120	167	37	11	
2010	109	125	33	14	
2011	114	155	34	10	
2012	90	136	43	8	
2013	22	54	12	3	

Graf. 17 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

## 5.3.- Negociación y representación.

### 5.3.1.- Convenios colectivos de Castilla y León

La figura más representativa de la negociación colectiva, es el convenio colectivo en cualquiera de sus manifestaciones. En nuestro país más del 90% de los trabajadores están cubiertos por algún tipo de pacto colectivo, especialmente por convenios de ámbito sectorial, nivel donde se determinan la mayoría de las condiciones de trabajo. Aunque en nuestra Comunidad Autónoma, como en el resto de España, el número de convenios de empresa es superior al de convenios de sector, la mayoría de los trabajadores están afectados por convenios de sector.

Con la actual reforma laboral, primero por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en vigor desde el 12/02/12 y posteriormente por la Ley 3/2012 de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral, en vigor desde el 8/07/12, la negociación colectiva ha sufrido importantes cambios, a destacar los siguientes:

-Art. 82 del E.T. Concepto y eficacia: Inaplicación del contenido del convenio colectivo ("*descuelgue*"): cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

-Entre las causas económicas se incluye, una disminución persistente en el nivel de ingresos ordinarios o ventas de la empresa, especificándose también que "en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior".

-Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

-Causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción

-Causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

-Las materias a las que puede referirse el "*descuelgue*" son: a) Jornada de trabajo; b) horario y distribución del tiempo de trabajo; c) Régimen del trabajo a turnos; d) Sistema de remuneración y cuantía salarial; e) Sistema de trabajo y rendimiento; f) Funciones; g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La nueva normativa llega al final -dando una solución última y definitiva- para el supuesto de que a través de las distintas fases que se preveían y establecían antes no hubiera acuerdo o nadie resolviera su falta:

La primera fase del procedimiento es, por supuesto, el intento de acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, tras un período de negociaciones y consultas de 15 días al igual que sucede para las modificaciones sustanciales de condiciones.

Si en esta fase no se logra el acuerdo, cualquiera de las dos representaciones pueden someter la cuestión a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de 7 días para pronunciarse.

Si no se pusiera de acuerdo dicha Comisión o no se hubiera solicitado la intervención de la misma, una u otra parte deberán acudir a los sistemas de mediación y/o arbitrajes que se hayan establecido en los convenios.

Si no se acudiere a dichos organismos o éstos no resolvieran la discrepancia, cualquiera de las dos representaciones podrá acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes a la misma en las distintas comunidades autónomas. Una u otros, directamente o a través de un árbitro, deberán resolverla en el plazo de 25 días.

El resultado de estos procedimientos que finalice con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

-Art. 84 del E.T. Concurrencia: Aplicación preferencial de los convenios colectivos de empresa: Frente a la normativa anterior en la que continuaban estableciéndose limitaciones, el contenido de dichos convenios -de empresa- tendrá preferencia aplicativa al de los de ámbito superior (provinciales, de comunidad autónoma, interprovinciales o nacionales) y podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior.

No es de esperar que empresas medianas y pequeñas, como son la mayoría de nuestra Comunidad, negocien -o puedan negociar- convenios en su propio ámbito. Por lo que si, por las circunstancias que concurren, no pueden aplicar los de ámbito superior, tendrán que ir a la fórmula del llamado “descuelgue” de los mismos que antes se expuso.

-Art. 85. Contenido mínimo: La reforma de 2012 ha eliminado del contenido mínimo de los convenios, el plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio (85.3.e), el plazo máximo para la negociación del acuerdo de sustitución del convenio denunciado y vencido (85.3.f), la adhesión y sometimiento del convenio a los

procedimientos establecidos en acuerdos interprofesionales para la solución de las discrepancias derivadas del bloque de la renovación de los convenios (85.3.g) y, finalmente, las medidas para facilitar la flexibilidad interna de la empresa (85.3.i)

Art. 86 vigencia: Fin de la denominada “ultraactividad” de los convenios colectivos. Este término tan empleado últimamente, se refiere a la vigencia de las normas y del contenido de los convenios colectivos una vez terminado el periodo por el que se pactaron y mientras no se pacte otro que lo sustituya. Hasta el momento era indefinida. Ahora, se limita a un año. Si en ese período las partes no alcanzan un acuerdo las condiciones incluidas en dicho convenio decaerán y se aplicarán bien las contenidas en el convenio sectorial superior, si lo hubiese, o en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a la vigencia de los convenios denunciados a la fecha de entrada en vigor de la Ley, la Disposición transitoria cuarta de la misma, dispone que el plazo de un año, empezará a contar a partir de la entrada en vigor de la misma (es decir desde el 8 de julio de 2012). Es por ello que, en fechas recientes ha sido noticia la finalización de dicho plazo, con la consiguiente incertidumbre provocada a los 2.000.000 de trabajadores afectados, según los medios.

En el período estudiado se observa, al igual que en los datos nacionales un acusado descenso en el número de convenios registrados en los dos últimos años.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS</b>		
<b>AÑO</b>	<b>CASTILLA Y LEON</b>	<b>NACIONAL</b>
2005	466	5776
2006	462	5887
2007	450	6016
2008	463	5987
2009	450	5689
2010	430	5067
2011	383	4467
2012	302	3234

Graf. 18 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS EN CASTILLA Y LEÓN 2005-2012</b>			
AÑOS	TOTALES	EMPRESAS AFECTADAS	TRABAJADORES AFECTADOS
2005	195	34.224	137.455
2006	155	20.251	88.336
2007	175	29.219	146.233
2008	166	20.688	127.464
2009	154	20.543	76.036
2010	118	15.259	81.943
2011	125	10.933	109.775
2012	144	24.653	198.463

Graf. 19 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

<b>CONVENIOS DE EMPRESA Y DE SECTOR FIRMADOS 2005-2012</b>				
AÑOS	C. DE EMPRESA		C. DE SECTOR	
	Nº EMPRESAS	TRABAJADORES	Nº EMPRESAS	TRABAJADORES
2005	147	12.666	34.077	124.789
2006	101	9.164	20.150	79.172
2007	115	10.301	29.104	135.932
2008	114	11.453	20.574	116.011
2009	108	8.862	20.435	67.174
2010	80	8.237	15.089	65.184
2011	88	8.732	10.845	101.043
2012	95	97.425	24.558	101.038

Graf. 20 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

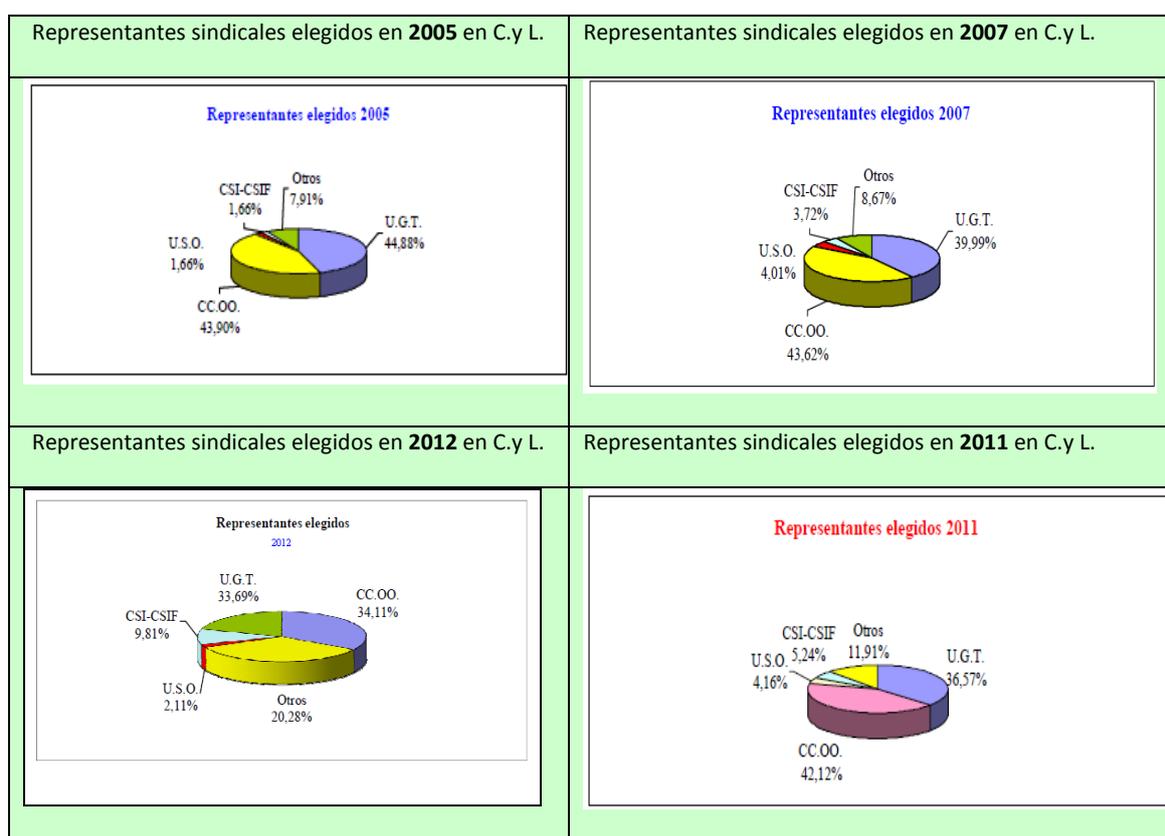
### 5.3.2.- Representación y elecciones sindicales.

La representación de los trabajadores de Castilla y León, surgida de las elecciones sindicales en el periodo que estudiamos, recae mayoritariamente en los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, que ostentan la condición de sindicatos más representativos, si bien en ámbitos concretos como las Administraciones Públicas, tiene importancia la intervención de otras organizaciones sindicales como CSIF y otras, especialmente en las áreas sanitarias y de enseñanza. Las elecciones a representantes no son homogéneas en el periodo estudiado y conviene considerar los resultados agrupándolos por periodos 2005-2008 y 2009-2012, siendo relevantes los resultados de 2007 y 2011, especialmente en los que se refiere a las elecciones celebradas en empresas privadas.

<b>ELECCIONES A REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES</b>								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Actas	621	1.685	3.465	884	716	1.541	2.825	740
Centros trabajo	615	1.675	3.517	871	714	1.532	2.815	731
Trabajadores afectados	21.280	99.314	247.851	81.900	27.035	101.253	148.798	85.579
Representantes Elegidos:	<b>1.328</b>	<b>4.386</b>	<b>8.850</b>	<b>2.652</b>	<b>1.584</b>	<b>4.165</b>	<b>7.941</b>	<b>2.609</b>
U.G.T.	596	1.525	3.539	1.045	697	1.390	2.904	879
CC.OO.	583	1.686	3.860	952	736	1.555	3.345	890
U.S.O.	22	185	355	46	34	179	330	55
CSI-CSIF	22	123	329	215	27	172	416	256
OTROS	105	867	767	394	90	869	946	529

Graf. 21 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

En términos generales, el panorama representativo no ha cambiado en el periodo estudiado y, si comparamos los porcentajes de representantes obtenidos por los sindicatos, en 2012 no difieren de los resultados de 2005, en cuanto a la representación mayoritaria de los dos grandes sindicatos, aunque la aparición de otras fuerzas ha disminuido su porcentaje sobre el total. En los años con mayor peso electoral 2007 y 2011, se observa que Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores se reparten mas del 80% de los representantes elegidos.



Graf. 22 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

## 5.4.- Procedimientos de Regulación de Empleo

Tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, procedente del Real Decreto-ley 3/2012, se regularon por el Gobierno español los procedimientos de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario, aprobándose para ello, mediante el Real Decreto 1483/2012, el “Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada”, a fin de adecuar los citados procedimientos a las importantes modificaciones incorporadas por la reforma laboral al Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995.

El procedimiento actual, cambia sustancialmente el modelo anterior que era un procedimiento administrativo en sentido estricto dirigido a la obtención de una autorización administrativa que condicionaba la posibilidad de la adopción de unas medidas laborales concretas por parte del empresario, siempre que se obtuviera dicha autorización por la autoridad laboral. El sistema actual consiste en un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial, consistente en la comunicación que formula la empresa que pretenda proceder a la extinción o suspensión de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con excepción del supuesto de fuerza mayor (en este caso se sigue precisando la resolución de la Autoridad Laboral), tras la negociación de un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con las mencionadas medidas laborales y en el que la participación de la autoridad laboral se mantiene, aunque en un nuevo papel con funciones de vigilancia y control de los requisitos básicos, pero también como ayuda a las partes para buscar soluciones a los problemas derivados de las medidas laborales a adoptar.

-El procedimiento de despido colectivo, comienza determinándose los umbrales de trabajadores afectados al tiempo que se definen las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que dan lugar a la aplicación del procedimiento regulado en el Reglamento, conforme a lo dispuesto en el nuevo artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, que básicamente consiste en:

-Fase inicial: comunicación simultánea de la empresa a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral sobre la intención de efectuar un despido colectivo y la apertura de un período de consultas, junto con la documentación que debe acompañar a la misma, estableciéndose una común

para todos los procedimientos y una específica si se trata de despidos colectivos por causas económicas o de despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.

Entre los documentos a presentar, debe redactarse una memoria explicativa en la que consten las causas del ERE; número y categoría profesional de los afectados; periodo previsto para los despidos y criterios tenidos en cuenta para la designación de los afectados.

-Desarrollo del periodo de consultas, verdadera esencia del procedimiento, se regula: el número mínimo de reuniones de dicho periodo (varía en función del tamaño de la empresa), tiempo entre reuniones, estipulándose, para imprimir celeridad al procedimiento que el periodo de consultas se entenderá celebrado en todo caso cuando se alcance un acuerdo entre las partes.

Durante esta fase las actuaciones de la Autoridad Laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluyen, no sólo las de advertencia o recomendación, sino también las de mediación o asistencia que resulten convenientes para resolver los problemas planteados por el despido colectivo.

-Finalización del procedimiento: mediante la comunicación por el empresario, de la decisión final que haya tomado sobre el despido colectivo, tanto a los representantes de los trabajadores como a la autoridad laboral, Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia del mismo. Notificando, a continuación, por escrito los despidos a los trabajadores afectados, especificando también las causas concretas (entrega individual de cartas de despido cumplimentando las obligaciones formales del art. 53 ET: básicamente puesta a disposición de una indemnización de 20 días por año de servicio con un tope de 12 mensualidades)

-La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social. La competencia para el examen y control de estos despidos colectivos pasa a ser de los Juzgados de lo Social para lo cual se ha establecido un procedimiento judicial nuevo y especial:

-Pueden ser demandantes la representación de los trabajadores, cuando no haya habido acuerdo, o éstos, individualmente, haya o no haya acuerdo. Si aquélla representación plantea demanda, se suspenderán las individuales hasta que se resuelva la colectiva.

-No es necesaria la conciliación administrativa previa. Directamente se acude al Juzgado.

-La sentencia que se dicte declarará, simplemente, ajustada o no ajustada a derecho o nula la rescisión colectiva de los contratos de trabajo. En estos dos últimos casos no se señalará indemnización alguna ni, por consiguiente, posibilidad de opción entre ésta y la readmisión pues ésta será la consecuencia de la declaración de la improcedencia o nulidad de la decisión.

-Procedimientos de suspensión de contratos o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

Son los procedimientos a los que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo las notas características de los mismos (que afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo (disminución temporal de entre un 10 y un 70 % ) diaria, semanal, mensual. El requisito de autorización administrativa previa también desaparece y el procedimiento a seguir es básicamente igual al de los despidos colectivos (comunicación simultánea de la empresa a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral de la apertura de un período de consultas, junto con documentación exigida), incluida la impugnación de la decisión empresarial a través de los Juzgados de lo Social.

-Procedimientos de extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada motivados por fuerza mayor.

Se requiere, como en un procedimiento intervencionista tradicional, la constatación previa por parte de la autoridad laboral de la circunstancia en que dicha fuerza mayor consiste, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados. En estos casos, se configura un verdadero procedimiento administrativo dirigido a obtener una respuesta de la autoridad administrativa laboral.

-El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

-La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes correspondiente (preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social), en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa,

correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

-La resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.

-Los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada en los términos establecidos en los artículos 15 y 24.

El número de trabajadores afectados por regulaciones de empleo en España ha crecido enormemente en el periodo estudiado:

<b>TRABAJADORES AFECTADOS POR ERES EN ESPAÑA</b>								
<b>AÑOS</b>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>TOTALES</b>	<b>72563</b>	<b>51952</b>	<b>58401</b>	<b>148088</b>	<b>549282</b>	<b>302746</b>	<b>343629</b>	<b>483313</b>

Graf. 23 - FUENTE: Boletín De Estadísticas Laborales (Mº. de Empleo y S.S.

<b>ERES EN CASTILLA Y LEÓN 2005- 2013</b>									
Solución	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Autorizados pactados	89	74	108	223	609	650	1.009	2.158	727
Autorizados no pactados	8	14	13	18	43	32	45	139	26
No autorizados	12	7	15	16	17	14	17	2	-
Desistidos	13	6	12	32	36	22	53	82	-
<b>TOTALES</b>	<b>122</b>	<b>102</b>	<b>148</b>	<b>289</b>	<b>705</b>	<b>718</b>	<b>1.124</b>	<b>2.358</b>	<b>755</b>

Graf. 24 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

En el cuadro anterior se reflejan los Procedimientos de regulación de empleo en Castilla y León de 2005 a 2013 clasificados por resoluciones. En el siguiente cuadro, podemos analizar los motivos alegados en la presentación del expediente, hasta el primer trimestre de 2013.

<b>ERES POR CAUSAS ALEGADAS EN CASTILLA Y LEÓN 2005- 2013</b>									
Motivos	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Producción	12	17	18	49	371	307	459	686	203
Económicas	28	22	35	57	104	187	355	1.137	522
Otras	46	33	58	108	67	95	142	415	-
Organizativas	-	-	-	-	89	74	71	86	22
Técnicas	6	6	4	16	8	7	24	25	5
Fuerza mayor	5	11	6	11	13	12	3	9	3
<b>TOTALES</b>	<b>97</b>	<b>89</b>	<b>121</b>	<b>241</b>	<b>652</b>	<b>682</b>	<b>1.054</b>	<b>2.358</b>	<b>755</b>

Graf. 25 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

<b>ERES POR TRABAJADORES AFECTADOS EN CASTILLA Y LEÓN 2005- 2013</b>									
trabajadores	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
rescisión de la actividad laboral	52 1.351	37 639	50 1.388	70 2005	93 1961	108 2.379	114 2.247	153 3.294	43 855
suspensión de la actividad laboral	45 1.297	52 11.260	71 9.363	171 8.482	559 21811	574 14.843	678 15.949	1.252 27.368	404 7.364
reducción de la actividad laboral,	-	-	-	-	-	-	262 1.770	953 5.737	308 1.624
<b>ERES Totales</b>	<b>97</b>	<b>87</b>	<b>121</b>	<b>241</b>	<b>652</b>	<b>682</b>	<b>1.054</b>	<b>2.358</b>	<b>755</b>
<b>TRABAJADORES</b>	<b>2.648</b>	<b>11.899</b>	<b>10.751</b>	<b>10.487</b>	<b>23.772</b>	<b>17.222</b>	<b>19.966</b>	<b>36.399</b>	<b>9.843</b>

Graf. 26 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

La evolución de trabajadores afectados por ERES, es muy significativa:



Graf. 27 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

Según los sectores de actividad, los expedientes fueron:

<b>ERES POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN CASTILLA Y LEÓN 2005-2013</b>									
actividad	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Servicios	29	40	63	66	153	180	401	1.131	403
Industria	65	48	51	144	413	342	380	728	211
construcción	2	-	5	31	80	153	265	482	139
agrario	1	1	2	-	6	7	8	17	2
<b>Totales</b>	<b>97</b>	<b>89</b>	<b>121</b>	<b>241</b>	<b>652</b>	<b>682</b>	<b>1.054</b>	<b>2.358</b>	<b>755</b>

Graf. 28 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

En este cuadro y en los anteriores hay que tener en cuenta que en el año 2012, habría que diferenciar entre los expedientes tramitados con anterioridad a la entrada en vigor, primero del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la

reforma del mercado laboral (13 de febrero), es decir con el procedimiento tramitado ante la Autoridad Laboral, para obtener la autorización y los tramitados a partir de esta fecha y de la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con el nuevo procedimiento de comunicación a la Autoridad Laboral, por parte del empresario. (Del total de 2.358 expedientes, 241 se autorizaron y 2.117, se comunicaron), así como que los datos del 2013 se refieren al primer trimestre.

<b>ERES POR CARÁCTER REGULATORIO EN C. y L. 2005-2013</b>								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ERES SUSPENSIVOS	45	52	71	171	559	574	940	2205
ERES EXTINTIVOS	52	37	50	70	93	108	114	153
<b>Totales</b>	<b>97</b>	<b>89</b>	<b>121</b>	<b>241</b>	<b>652</b>	<b>682</b>	<b>1.054</b>	<b>2.358</b>

Graf. 29 - FUENTE: Observatorio de Relaciones Laborales de C. y L.

## V.- CONCLUSIONES

Al terminar este trabajo, hemos de concluir con una afirmación de algo que presentíamos al inicio: el panorama actual de las relaciones laborales en Castilla y León está determinado por la grave crisis económica. La pérdida de empresas activas y de autónomos, el aumento del número de desempleados, el incremento de la conflictividad y –sobretudo- de los expedientes de regulación de empleo, dibujan un panorama sombrío de estas relaciones laborales. Las cifras hacen referencia a muchas situaciones dramáticas de empresas y trabajadores, por lo que pensamos que estas relaciones, conflictivas por su propia naturaleza, necesariamente se habrán desarrollado de forma diferente a como lo hicieron antes de la llegada de la crisis. Sería materia para estudiar en un ámbito más reducido, por ejemplo a nivel de empresa o centro de trabajo.

Para finalizar, queremos exponer algunas reflexiones surgidas al elaborar este trabajo:

La baja tasa de actividad es una de las debilidades de Castilla y León. Esta pobre estructura de la población activa, disimula los datos de desempleo de la comunidad, que serían peores si nuestra población activa se acercara a la media nacional.

El coste medio salarial, en Castilla y León ha disminuido con respecto de la media nacional. Aunque desde un punto de vista positivo pudiera conllevar mejora de la competitividad, es un dato que refleja el empeoramiento de la posición de los trabajadores.

Es destacable la existencia de pocos conflictos individuales en el sector agrario, seguramente por la tipología de las empresas y trabajadores del sector.

El SERLA, tras la firma de los dos Acuerdos para la Solución de Conflictos ha facilitado la solución de muchos conflictos colectivos suponiendo una modernización de las relaciones laborales con mayor participación y rapidez en los procedimientos.

En el período estudiado observamos, al igual que en los datos nacionales, un acusado descenso en el número de convenios registrados en los dos últimos años, pero habida cuenta de que los grandes convenios de empresa se siguen negociando, esta disminución puede obedecer tanto a la desaparición de empresas con convenio propio, como a la integración en convenios de sector.

En cuanto al fin de la ultraactividad del. 86.3 del E.T., es decir, la pérdida de vigencia transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, salvo pacto en contrario, con lo que se aplicaría, si lo hubiere, el convenio de ámbito superior aplicable, según fuentes de las Unidades de Relaciones Laborales de la Junta de Castilla y León, se viene observando

que en los convenios de sector firmados después de la reforma, se está pactando que no pierdan su vigencia, ya que la pérdida de implantación de los convenios sectoriales no interesa ni a las organizaciones sindicales ni a las empresariales.

Por último, un breve apunte sobre la repercusión de algunas políticas de las administraciones en los procedimientos de regulación de empleo.

Estos procedimientos de regulación de empleo que nuestro ordenamiento jurídico articula como un mecanismo más para la ordenación de las relaciones laborales, apenas tenían incidencia en Castilla y León antes de la profundización de la crisis económica. Pero desde entonces, este instrumento viene siendo utilizado en el ámbito de las relaciones laborales, como medida de flexibilidad. Solo el 46% de los 97 expedientes de 2005 lo eran con carácter suspensivo, mientras que de los más de 2.300 de 2012, el 94% tuvieron dicho carácter.

Este cambio de tendencia podría explicarse, además del derecho de los trabajadores afectados a la reposición de la prestación por desempleo y la posibilidad de las empresas de aplicarse una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la S.S., también por la puesta en marcha desde 2008 por la Junta de Castilla y León de medidas para compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores afectados por ERES, de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada.

Para la concesión de estas ayudas (que fueron acordadas en el marco del Acuerdo del Consejo del Diálogo Social firmado entre la Junta de Castilla y León y las Organizaciones Sindicales y Empresariales) se requiere que el preceptivo periodo de consultas haya concluido con acuerdo entre las partes, por lo que pueden haber posibilitado, salvaguardando la “paz social”, un cambio de tendencia, teniendo en cuenta que en 2007 los expedientes de regulación de empleo con acuerdo supusieron el 73 % pasando a 91% en 2012.

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: POBLACION DE CASTILLA Y LEON POR EDADES ENTRE 2005 Y 2013

Gráfico 2: EMPRESAS ACTIVAS EN CASTILLA Y LEON AÑO 2012

Gráfico 3: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA POR SECTORES 2013:

Gráfico 4: EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS ACTIVAS EN CASTILLA Y LEON

Gráfico 5: POBLACIÓN ACTIVA EN 2005.

Gráfico 6: POBLACIÓN ACTIVA EN 2013

Gráfico 7: EVOLUCIÓN DE LAS TASA DE PARO 2005-2013 EN C. Y L. Y ESPAÑA

Gráfico 8: COSTES LABORALES EN CASTILLA Y LEON Y ESPAÑA 2013

Gráfico 9: COSTES LABORALES EN CASTILLA Y LEON Y ESPAÑA 2005

Gráfico 10: REGISTRADOS EN RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS S.S. EN C. y L. 2013

Gráfico 11: AUTÓNOMOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN C. y L. 2013

Gráfico 12: ASUNTOS JUDICIALES RESUELTOS EN CASTILLA Y LEÓN 2005-2012

Gráfico 13: CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN CASTILLA Y LEÓN, SEGÚN MOTIVACIÓN

Gráfico 14: CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN C. y L., SEGÚN TIPO DE RESOLUCIÓN

Gráfico 15: CONCILIACIONES INDIVIDUALES EN C. y L SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD

Gráfico 16: CONFLICTOS COLECTIVOS EN CASTILLA Y LEÓN 2005 -2012

Gráfico 17: RESULTADO DE LA TRAMITACIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS 2005-2013

Gráfico 18: CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN C. y L. Y EN ESPAÑA 2005-2012

Gráfico 19: CONVENIOS EN C. y L. SEGÚN TRABAJADORES Y EMPRESAS 2005-2012

Gráfico 20: CONVENIOS DE EMPRESA Y DE SECTOR EN C. y L. 2005-2012

Gráfico 21: ELECCIONES A REPRESENTANTES DE TRABAJADORES EN C. y L. 2005-2012

Gráfico 22: PORCENTAJES DE REPRESENTACION AÑOS 2005, 2007, 2011 Y 2012

Gráfico 23: TRABAJADORES AFECTADOS POR ERES EN ESPAÑA

Gráfico 24: ERES EN C. y L. SEGUN RESOLUCIÓN 2005-2013

Gráfico 25: ERES EN C. y L. SEGUN MOTIVACIÓN 2005-2013

Gráfico 26: ERES EN C. y L. SEGUN CARÁCTER Y TRABAJADORES AFECTADOS 2005-2013

Gráfico 27: EVOLUCION TRABAJADORES AFECTADOS POR ERES EN C. y L. 2005-2013

Gráfico 28: ERES EN C. y L. SEGUN SECTOR DE ACTIVIDAD 2005-2013

Gráfico 29: ERES EN C. y L. SEGUN CARÁCTER REGULATORIO 2005-2013

## DATOS Y BIBLIOGRAFIA:

### BIBLIOGRAFIA:

-ALFONSO MELLADO, CARLOS L. (febrero de 2012) El impacto de la reforma laboral iniciada con la ley 35/2010 en los sistemas de solución de conflictos laborales pactados. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [http://www.ugt.es/actualidad/2012/mayo/003\\_CCNCC\\_Estudio2.pdf](http://www.ugt.es/actualidad/2012/mayo/003_CCNCC_Estudio2.pdf)

-ALFONSO MELLADO, CARLOS L. (octubre de 2012) . La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012: la vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad. [http://www.revista-rio.org/index.php/revista\\_rio/article/view/97](http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/97)

-VALDÉS DAL-REÍ, FERMANDO. (2012) “La reforma de la negociación colectiva” Temas para el debate. Nº. 212, (Ejemplar dedicado a: Involución laboral)

-DUEÑAS HERRERO LAURENTINO JAVIER Y FERNÁNDEZ DE LA MORA, JULIA. La negociación colectiva y el conflicto laboral durante 2008 en Castilla y León. Revista universitaria de ciencias del trabajo, ISSN 1576-2904, Nº 9, 2008 (Ejemplar dedicado a: Políticas de empleo y bienestar social) .

-NAVARRO NIETO, FEDERICO (octubre de 2012). La reforma del marco normativo de la negociación colectiva. XII Congreso Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

[http://fundacion.usal.es/aedtss/images/stories/301\\_Ponencia\\_Federico\\_Navarro.pdf](http://fundacion.usal.es/aedtss/images/stories/301_Ponencia_Federico_Navarro.pdf)

-ÁVILA GUTIÉRREZ ANTONIO, y RUIZ CALATRAVA, RAFAEL. Breves comentarios al v acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.

<http://www.diariojuridico.com/opinion/breves-comentarios-al-v-acuerdo-sobre-solucion-autonoma-de-conflictos-laborales.html>

-CC.OO. DE CASTILLA Y LEON. 10º congreso (enero de 2013). Anexos al informe general. Evolución de las relaciones laborales en Castilla y León.

-SERLA. Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León. 10 AÑOS (2000-2010).

-CECALE. Memorias anuales (2009, 2010, 2011).

-V ASACL (Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales. Sistema extrajudicial). febrero de 2012.

-JUNTA CASTILLA Y LEON. Observatorio de Relaciones Laborales de Castilla y León. Boletines de Estadísticas Laborales años 2005-2013.

-JUNTA CASTILLA Y LEON. Observatorio de la Negociación Colectiva en Castilla y León. Boletines Estadísticas Anuales 2005-2009

-JUNTA CASTILLA Y LEON. Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León. Informes de Estadísticas Laborales.

-JUNTA CASTILLA Y LEON. Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León. Informes de Estadísticas Económicas.

-CES. Informe de situación económica y social de Castilla y León en 2012.

-TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN. Memorias Anuales

-CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL. Memorias Anuales

## **SITIOS WEB:**

<http://www.jcyl.es>

<http://www.cecale.es>

<http://www.uptacyl.com/>

<http://www.castillayleon.ccoo.es>

<http://www.ine.es/>

<http://www.cescyl.es/>

<http://www.castillayleoneconomica.es/>

<http://www.camarascyl.es/>

<http://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/>

