

2.4 Relaciones Laborales

2.4.1 Negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva se reconoce en el art. 37.1 de la Constitución, donde se establece que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*. Más allá del convenio colectivo prototipo, los distintos tipos de negociación colectiva existentes en nuestro país dan como resultado diferentes pactos colectivos: convenios colectivos estatutarios (regulados por el Título III del ET), convenios colectivos extraestatutarios (no regulados por el Título III del ET), acuerdos colectivos interprofesionales estatales o autonómicos marco o sobre materias concretas (art. 83 del ET) y acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial. Los acuerdos colectivos de empresa pueden ser sustitutivos de convenios colectivos estatutarios, de inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio, de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo y de fusión o absorción de sociedades (Véase, *Guía de la negociación colectiva 2017*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Las Organizaciones Sindicales Confederales CCOO y UGT, y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME, que son las más representativas a nivel estatal, firmaron el **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (III AENC)**, desde el ámbito de su propia autonomía organizativa y de actuación, donde asumen directamente los compromisos recogidos en el texto publicado en el BOE del 20 de junio de 2015. Este Acuerdo interprofesional, como los dos precedentes (2010-2012 y 2012-2014), persigue que lo acordado se traslade al conjunto de los convenios colectivos del país, tanto sectoriales, principalmente, como de empresa o ámbito inferior; por ejemplo, en materia de políticas de rentas salariales. Se trata de un acuerdo colectivo interprofesional estatal marco, en los términos y con el alcance regulado en el art. 83 del ET, que persigue la regulación de la negociación colectiva en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

El **III AENC** está vigente y es el resultado de un dilatado proceso negociador, que se basa en el convencimiento 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”*. La finalidad más importante de este tipo de acuerdos es marcar las líneas de seguimiento de la negociación colectiva en todos los ámbitos. En el primer párrafo del **III AENC** se manifiesta que *“la negociación colectiva es 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, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social”*.

El escenario en el que se ha gestado el **III AENC** ha cambiado respecto al de su predecesor, puesto que, tal y como declara el mismo en su capítulo introductorio, *“En 2015 se está consolidando la*

recuperación de la actividad y se anticipa una continuidad en 2016. No obstante, la situación todavía es compleja debido a algunos factores que limitan el crecimiento y hacen a la economía española más vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre.”

El contenido del *III AENC* incluye materias laborales que pueden ser desarrolladas en los convenios colectivos: condiciones de trabajo, clasificación y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de convenios, ultraactividad y proceso negociador, teletrabajo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incapacidad temporal, ausencias no justificadas, estabilidad del empleo y modalidades de contratación, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, y política salarial. El objetivo del *III AENC* no es otro que orientar la negociación de los convenios colectivos durante su vigencia (2015-2017), por ello *“aborda un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados, que deben tener reflejo en su traslación a los convenios colectivos”*; y en particular, estableció unos criterios en el tratamiento de un conjunto de materias, que deberán ser objeto de la negociación colectiva. Además, se expresa que el convenio colectivo (manifestación de dicha negociación) deberá procurar -cuando fije o acuerde las condiciones de trabajo- una mayor claridad y simplificación de las cláusulas convencionales, así como la debida coordinación entre los diferentes ámbitos negociadores.

En el *III AENC* se reconoce el papel fundamental de la negociación colectiva y en particular del convenio colectivo, sin distinguir en razón a su ámbito funcional ni territorial y como instrumento adecuado -junto al diálogo social- 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.

No hay duda de que el año 2012 constituyó un punto de inflexión en el ordenamiento jurídico laboral español porque tras la reforma de la regulación laboral se produjo un mayor protagonismo de los convenios y acuerdos de empresa, bien por su preferencia sobre el convenio sectorial o bien por la posibilidad de su aplicación en los casos de descuelgue. Se puede afirmar que la reforma de 2012 configura la prioridad aplicativa del convenio de empresa como una norma de orden público laboral en el ordenamiento jurídico español (derecho necesario absoluto) y con ello el debilitamiento de la función normativa del convenio o acuerdo colectivo de sector, que se ha quedado en una referencia obligacional más que de obligado seguimiento.

Por otra parte, no hay que olvidar que el procedimiento de la negociación colectiva no finaliza con la firma de convenio o acuerdo colectivo, sino que se extiende durante todo el tiempo de su vigencia porque debe administrarse y gestionarse conjuntamente de forma permanente, considerando la actualización de las condiciones de trabajo y también las circunstancias económicas, productivas, organizativas y técnicas de las empresas.

En el *III AENC* también se señala que, además de los convenios sectoriales, *“especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa”* son el ámbito adecuado para fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo. El convenio provincial se corresponde con un ámbito negociador intermedio y, como sucediera en años anteriores, ha sido el más utilizado en 2017. De

cualquier forma, a pesar del fuerte impulso que la reforma laboral ha dado al convenio de empresa, el 93,5% de los trabajadores que están cubiertos por la negociación colectiva, se rigen por un convenio sectorial.

En el ámbito territorial de Castilla y León, el día 30 de marzo de 2015 se firmó el *Acuerdo entre CECALE, CCOO y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León*. El día 10 de febrero de 2016 se llegó a un nuevo *Acuerdo para el impulso de la Negociación Colectiva en Castilla y León*, donde se manifiesta que el convenio sectorial es el ámbito apropiado para regular las relaciones laborales y para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, en una apuesta continuista por el convenio de ámbito provincial. Además, en este Acuerdo se pacta fomentar la negociación colectiva sectorial en todas las actividades económicas sin regulación al objeto de que todas las empresas y trabajadores de nuestra Comunidad puedan tener un convenio colectivo sectorial de referencia como principio básico de participación entre empresas y trabajadores y, más en concreto y sin perjuicio de otras formas legalmente establecidas, los agentes económicos y sociales convienen:

- Abrir el ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales existentes a actividades económicas sin regulación;
- Fomentar procesos de negociación de nuevos convenios colectivos entre las partes legitimadas para ello.

Por otro lado, el 30 de julio de 2015, CECALE, CCOO y UGT, firmaron un *Acuerdo de Trasposición del III AENC*, con el objetivo de aplicar a Castilla y León las líneas marcadas por el III AENC en cuanto a salarios y a condiciones laborales y a su evolución comparada con la media nacional. De acuerdo con los criterios para la determinación de los incrementos salariales establecidos en el III AENC, los incrementos salariales deben tener en cuenta las circunstancias específicas de cada ámbito y ya es el momento de superar la fase de devaluación salarial, por ello se proponen incrementos de las retribuciones por encima de la inflación, lo que implica ganancias en el poder de compra para los trabajadores. Los negociadores en los respectivos ámbitos de negociación, desde su propia autonomía, contemplaron un incremento salarial en Castilla y León, en el periodo de vigencia del acuerdo, que permitiera gradualmente en los próximos años, equiparar los salarios medios de nuestra Comunidad con los del Estado. Como se analizará más adelante, durante 2017 en España los salarios de convenio han crecido un 1,08% (un 0,92% en Castilla y León), por debajo del 1,5% recomendado en el III AENC.

La información que se utiliza en los tres primeros cuadros del informe (*cuadros del 2.4.1-1 a 2.4.1-3*) es la disponible en la *Estadística de Convenios Colectivos*, según los datos procedentes del *Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)* del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)*, correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2017. La fundamental fuente para su elaboración es la hoja estadística que cumplimentan las comisiones negociadoras una vez firmados los convenios colectivos cuando se inscriben en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON) de la autoridad laboral competente. Los datos son provisionales y se recopilan durante 2017 y a lo largo de los 18 meses posteriores a su fin, que es cuando queda garantizado que se

dispone de toda la información (30 de junio de 2019). El Avance Mensual respecto al año de referencia es el acumulado correspondiente a los meses transcurridos de cada año natural. La información que se proporciona a lo largo de todo el año es, por tanto, provisional, y la consolidación definitiva de los datos se realiza, aproximadamente, en t+18 meses (siendo t el año actual). Por tanto, las referencias que se tomarán en estos tres primeros cuadros, al efecto de utilizar variables que se producen en un mismo espacio temporal, están separadas justo por un año y comparan datos recogidos en un mismo período, de febrero del año anterior (2017) y febrero del año actual (2018).

Tal y como se indica por el MEYSS, en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo se publica información sobre convenios según dos criterios de clasificación:

1.- Convenios colectivos por año de firma.

2.- Convenios colectivos por año de efectos económicos, donde se incluyen tanto los convenios firmados en el año actual de referencia (2017), como aquellos convenios firmados en años anteriores cuya vigencia es de dos años o más, que tienen efectos económicos en el año analizado (2017) y que pactan una variación salarial para este mismo año, conocida a la fecha actual y que ha sido registrada a través de REGCON. En este informe se toma como variable de análisis este segundo criterio de clasificación.

Hay que tener en cuenta que en el cálculo de la variación salarial media, la estadística no ofrece información de modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios ni de modificaciones acordadas en el marco de inaplicaciones de convenios. Tampoco recoge los datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables en forma de variación salarial. Por tanto, las cifras del número de convenios y del número de trabajadores de este apartado no representan exactamente el total de convenios aplicables o de trabajadores cubiertos por convenio.

Otra de las variables de clasificación más relevante de la estadística, empleada en los cuadros y gráficos, es la referida al ámbito del convenio; a tal objeto se diferencia entre:

a) Ámbito funcional, donde se distingue entre “convenios de empresa” y “convenios de ámbito superior a la empresa”. Los primeros engloban tanto a los convenios que afectan a toda la plantilla de una empresa como a parte de la misma, y los segundos se refieren a los convenios de sector y de grupos de empresa.

b) Ámbito territorial, donde se diferencia entre convenios provinciales, interprovinciales, autonómicos (incluye las comunidades autónomas uniprovinciales) y estatales.

Según datos acumulados a 28 de febrero de 2018, los convenios con efectos económicos hasta diciembre de 2017 en España fueron en total 3.695, que afectaron a 8.520.533 trabajadores. La mayoría de los convenios fue de empresa: 2.805 (75,9%), más que los 2.506 de 2016, pero entonces porcentualmente supusieron un 76,8% del total. Estos convenios tan sólo afectaron a 550.513 trabajadores (6,5%), porcentualmente algo por encima del 6,3% de 2016. Esto muestra una atomización en la negociación colectiva, ya que fueron más los convenios de ámbito inferior, pero afectaron a menor número de trabajadores. Al igual que sucediera en años anteriores, la estructura

contractual colectiva en España atendiendo al ámbito funcional y a la cobertura no ha experimentado variaciones relevantes en 2017, porque el 93,5% de los trabajadores afectados (7.970.020) lo fueron por convenios de ámbito superior (*cuadro 2.4.1-1*).

En Castilla y León, para el año de referencia de 2017, se mantiene la misma línea en la estructura de la negociación colectiva que en años anteriores, pero la diferencia porcentual entre los dos ámbitos funcionales es menos pronunciada: los convenios de empresa fueron el 59,2% sobre el total, algo más que en 2016 (58,3%) y afectaron al mismo porcentaje de trabajadores que en 2016: 6,1% (aunque en 2016 lo fueron 16.035 y en 2017 llegaron hasta 18.325). Es conveniente destacar el valor del convenio colectivo de carácter sectorial y la apuesta histórica de los interlocutores sociales de nuestra Comunidad por los convenios colectivos de sector (*cuadro 2.4.1-2*), donde predominan los de ámbito provincial.

Asimismo, y dado que la inmensa mayoría del tejido productivo en Castilla y León son pymes y microempresas, en el *Acuerdo entre CECALE, CCOO y UGT para el impulso de la negociación colectiva en Castilla y León*, de 10 de febrero de 2016, se consideró pertinente “poner en valor el convenio colectivo de carácter sectorial como elemento generador de reglas colectivas que garantizan, tanto la igualdad de oportunidades para la población trabajadora, como la transparencia en los procesos de competencia entre empresas”. Esto queda demostrado en el hecho de que Castilla y León es donde históricamente más convenios colectivos hay de este tipo. Según los datos del BEL tomados en febrero de 2018, en 2017 Castilla y León ocupó un año más el primer lugar en convenios de ámbito superior a la empresa, fueron 126 los convenios de otro ámbito registrados, le siguieron Andalucía con 111 y Cataluña con 89. Debe tenerse en cuenta que en nuestra Comunidad todos los convenios de ámbito superior a la empresa son Convenios Colectivos de Sector (*cuadro 2.4.1-3*).

Los datos relativos a los convenios colectivos registrados y, en su caso, publicados en nuestra Comunidad Autónoma, tienen como fuente el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), a cuyo cargo se encuentra el Servicio de Relaciones Laborales, que es el órgano administrativo dependiente de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Empleo, que entre sus funciones desempeña correspondiente al “*control estadístico de las materias relativas a la ejecución de la legislación laboral, a nivel provincial y autonómico*”, de conformidad con lo dispuesto en el *Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo* (BOCyL de 24 de julio de 2015). En el Boletín de Estadísticas Laborales que elabora dicha unidad administrativa se plasman los datos correspondientes a la negociación colectiva y se hace una distribución estadística territorial por provincias e interprovincial, además de una distribución por ámbito funcional (por un lado, empresa o parte de la misma, por otro, sectores de actividad). En su caso, también se recogen las impugnaciones de oficio de convenios colectivos, adhesiones y extensiones o acuerdos extraestatutarios.

2.4.1.1 Planteamientos y convenios

Los avances mensuales que nos ofrece la *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo* proporcionan información sobre las condiciones de trabajo más relevantes, tales como salario y

jornada, así como sobre los resultados de los distintos procesos de negociación colectiva que han tenido lugar en el año correspondiente (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#)). En el avance mensual de marzo de 2018 deben considerarse provisionales los datos relativos a los años 2016, 2017 y 2018; por tanto, los tres primeros cuadros que se analizan tienen un importante grado de provisionalidad. El número de convenios con efectos económicos en 2017 y registrados hasta febrero de 2018 (en comparación con lo ocurrido en febrero de 2017) tiene entidad suficiente como para considerar representativos los resultados, aunque las cifras deben interpretarse con cierta cautela. No se toman solamente los convenios colectivos firmados en 2017, sino que se incluyen también aquellos otros que lo fueron en años anteriores, cuya vigencia es de dos años o más. Para complementar esta información puede seguirse la elaboración propia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en concreto la recogida en el Boletín nº 61 del Observatorio de la Negociación Colectiva, actualizado a 8 de marzo de 2018. Los convenios se agrupan por año de efectos económicos (2017) y se suman mes a mes. Como se ha dicho, son datos acumulativos y provisionales porque en el *Boletín de Estadísticas Laborales* se recibe información durante los 18 meses siguientes a la finalización del año de firma del convenio colectivo.

La fuente de información básica de recogida de datos sobre el número total de convenios colectivos, tanto de empresa como de otro ámbito, trabajadores y empresas afectados, es la hoja estadística de cumplimentación del cuestionario electrónico disponible en la aplicación REGCON y, así, en las estadísticas acumuladas del *BEL* se toma el conjunto de convenios colectivos estatutarios (esto es, aquellos en cuya negociación se hayan seguido las reglas procedimentales del *Título III* del *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* y que, por ello, tienen eficacia *erga omnes* sobre todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio) y extraestatutarios (con eficacia personal limitada a los firmantes al no cumplirse las reglas del mencionado *Título III*), revisiones salariales y otro tipo de acuerdos.

Además, las hojas estadísticas se rellenan con las inaplicaciones de convenios y se inscriben en la aplicación electrónica REGCON por lo que la *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo* ofrece también datos del número de inaplicaciones, número de empresas que han presentado una o más inaplicaciones y de trabajadores afectados, desagregando los datos por sector de actividad, tamaño de la empresa y mes de depósito. También se incluye información relativa a las condiciones de trabajo inaplicadas, el procedimiento seguido para realizar la inaplicación y el ámbito funcional del convenio colectivo inaplicado. Los datos recogen los acuerdos de inaplicación alcanzados por las empresas y los trabajadores y las inaplicaciones derivadas de decisiones arbitrales.

En el cuadro 2.4.1-1 aparecen todos los convenios y acuerdos colectivos registrados en España desde 2013 hasta 2017. Los datos de los tres primeros años (2013 a 2015 incluidos) son definitivos, los correspondientes a 2016 y 2017 son provisionales.

La información acumulada del *BEL* a 28 de febrero de 2018 muestra que durante 2017 se registraron en España 3.695 convenios colectivos, un año antes fueron 3.262. Si el año 2016 en estas mismas fechas había subido el número de convenios en 177 respecto a 2015, ahora también se aumenta pero en mayor número (433 más en 2017). El incremento se produjo en los dos ámbitos negociadores. En los convenios de empresa se ha pasado de 2.506 en 2016 a 2.805 en 2017 (75,9% sobre el total, aunque esto se traduce en un leve descenso porcentual sobre el total en comparación con 2016, que fue del 76,8%); mientras que el número de convenios de ámbito superior mantuvo la línea ascendente que se repite desde 2015, cuando se pasó de 561 en 2014 a 689 convenios en 2015 (22,3% sobre el total); se repitió en 2016, llegando hasta 756 (23,2% sobre el total) y que en 2017 ha sido de 890 convenios de otro ámbito (24,1% sobre el total).

Al mismo tiempo ha aumentado el número de personas trabajadoras afectadas por el conjunto de convenios colectivos, se ha pasado de 7.794.217 en 2016 a 8.520.533 en 2017. El incremento en las personas trabajadoras cubiertas se produjo en los dos ámbitos negociadores: empresa (en 62.812 más) y otro ámbito (en 663.504 más).

Sin embargo, en el *cuadro 2.4.1-1* se observa un comportamiento diverso desde los índices porcentuales de cobertura de los convenios de otro ámbito registrados, porque baja del 93,7% por ciento en 2016 al 93,5% por ciento en 2017. Por tanto, disminuye el porcentaje de personas trabajadoras afectadas por los convenios de rama o sector en 2017. De cualquier forma, una vez más se ha cumplido de manera rigurosa la regla general de que la mayoría de los trabajadores están afectados por convenios de ámbito superior a la empresa. Ahora las personas trabajadoras afectadas por convenios de empresa suben muy ligeramente.

Las cifras nos indican que, aunque hay un aumento del número de convenios de empresa, disminuyen porcentualmente (75,9% en 2017 frente al 76,8% en 2016). Por otra parte, paralelamente han aumentado los convenios de otro ámbito en términos absolutos y porcentuales, pasan del 23,2% en 2016 al 24,1% en 2017; aunque en 2014 llegaron a un 26,9% del total. En definitiva, se mantiene la estructura de la negociación colectiva en nuestro país, donde permanece la prevalencia numérica del convenio de empresa.

Con estos datos, la ratio de personas trabajadoras por convenio sobre el total es de 2.306, que se reparten de la siguiente manera: 196 trabajadores por cada convenio de empresa y una media de 8.955 personas por cada convenio de ámbito superior a la empresa.

Cuadro 2.4.1-1
Número de convenios y personas trabajadoras afectadas en España, 2013-2017

Años	Número de convenios				Trabajadores afectados					
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2013	4.589	3.395	74,0	1.194	26,0	10.265.402	932.746	9,1	9.332.656	90,9
2014	5.185	4.004	77,2	1.181	22,8	10.304.700	867.243	8,4	9.437.457	91,6
2015	5.642	4.493	79,6	1.149	20,4	10.227.278	846.930	8,3	9.380.348	91,7
2016	4.957	3.883	78,3	1.074	21,7	10.302.098	736.552	7,1	9.565.546	92,9
2016 ⁽¹⁾	3.262	2.506	76,8	756	23,2	7.794.217	487.701	6,3	7.306.516	93,7
2017 ⁽²⁾	3.695	2.805	75,9	890	24,1	8.520.533	550.513	6,5	7.970.020	93,5

⁽¹⁾ Datos de 2016 registrados hasta febrero de 2017.

⁽²⁾ Datos de 2017 registrados hasta febrero de 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

En el *cuadro 2.4.1-2* se reflejan los convenios y personas trabajadoras afectadas por la negociación colectiva en Castilla y León durante 2017, donde se puede observar que los porcentajes de distribución de la estructura convencional ofrecen algunas variaciones respecto a lo que ocurre para el conjunto de España. Entre estas variantes podemos incluir, por ejemplo, que los convenios de otro ámbito o sector son una parte significativa sobre el total (ya que suponen el 40,8% del total de Convenios Colectivos, mientras que en España este porcentaje se situó en el 24,1%). Hay una diferencia significativa con la media nacional del 16,7%, lo que significa que hay un menor grado de atomización de la negociación colectiva en nuestra Comunidad, pues este hecho se constata en todos los años de la serie. Obviamente, esto conlleva en paralelo una disminución de los convenios de empresa en su porcentaje sobre el total del número de convenios, de tal manera que, aunque han aumentado ligeramente en relación a lo ocurrido en 2016 (58,3%); en 2017 están en el 59,1% frente al 75,9% de media en el conjunto de España. Para una Comunidad como Castilla y León -donde predomina la mediana y pequeña empresa- la importancia del convenio sectorial ayuda significativamente a la consecución de la máxima cobertura de trabajadores por la negociación colectiva y a la regulación y mejora de las condiciones de trabajo, además de procurar una buena estructura de la negociación colectiva.

En términos absolutos, este año se han registrado 183 convenios de empresa (aumento de 25 respecto a 2016) y –como ya ocurriera en el año anterior- han subido los convenios de otro ámbito, que han pasado de 113 en 2016 a 126 en 2017. Todo ello da como resultado una subida en el número total de convenios registrados en Castilla y León (son 38 más), pasan de 271 en 2016 a 309 en 2017.

Es necesario resaltar que, la atomización de la negociación colectiva en cuanto a los convenios de otro ámbito sobre el total, si medimos ahora las personas trabajadoras afectadas por convenios colectivos de empresa en nuestra Comunidad, se comprueba que suponen una media de 100 por

convenio y en España de 196. En el caso de los convenios de sector la media de personas afectadas por convenio es de 2.245 en la Comunidad y de 8.955 en el conjunto nacional. La media de trabajadores cubiertos por convenio es menor en Castilla y León (975) que en España (2.306).

No obstante, las características de la estructura convencional en nuestra Comunidad Autónoma son semejantes a las del conjunto de España: la mayoría de convenios son de empresa, pero son más las personas trabajadoras afectadas por convenios de otro ámbito: el 93,9% en el caso de Castilla y León –exactamente igual que en 2016- y el 93,5% en España). Por otra parte, en 2017 aumentó considerablemente el número de personas afectadas por convenios de otro ámbito en Castilla y León (llegó hasta 282.914); y también aumentaron las personas afectadas por convenios de empresa, de 16.035 en 2016 a 18.325 en este año. Esta diferencia es correlativa con la media en España en la ratio de personas trabajadoras afectadas por convenio de empresa: el 6,5% del total lo están en España, mientras que el 6,1% son las afectadas en Castilla y León por convenios de empresa (este porcentaje provisional es el más bajo en los cinco años de la serie y coincide con el de 2016).

También hay que destacar que en Castilla y León el total de personas trabajadoras afectadas por la negociación colectiva aumentó: si en 2016 fueron 261.809 personas trabajadoras, se ha pasado a 301.239 en 2017; son 39.430 personas más, por lo que se puede afirmar que el esfuerzo negociador de los agentes sociales ha ayudado al significativo aumento de la cobertura de la negociación colectiva. Esta cobertura también ha seguido una línea ascendente en el conjunto de España, donde ha subido el número de personas trabajadoras afectadas desde 7.794.217 en 2016 a 8.520.533 en 2017.

Cuadro 2.4.1-2
Número de convenios y personas trabajadoras afectadas en Castilla y León, 2013-2017

Años	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2013	380	229	60,3	151	39,7	301.869	39.345	13,0	262.524	87,0
2014	420	266	63,3	154	36,7	306.463	42.183	13,8	264.280	86,2
2015	414	267	64,5	147	35,5	319.456	43.229	13,5	276.227	86,5
2016	369	227	61,5	142	38,5	313.525	23.051	7,4	290.474	92,6
2016 ⁽¹⁾	271	158	58,3	113	41,7	261.809	16.035	6,1	245.774	93,9
2017 ⁽²⁾	309	183	59,2	126	40,8	301.239	18.325	6,1	282.914	93,9

⁽¹⁾ Datos de 2016 registrados hasta febrero de 2017.

⁽²⁾ Datos de 2017 registrados hasta febrero de 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

El *cuadro 2.4.1-3* nos muestra por Comunidades Autónomas el comportamiento y la variación de la negociación colectiva en 2017 respecto al año anterior, según el ámbito funcional.

En 2016 los convenios de otro ámbito en Castilla y León fueron 113, número que superó los 97 de Andalucía y los 73 de Cataluña. En definitiva, Castilla y León fue la Comunidad Autónoma donde más convenios de ámbito superior a la empresa se registraron. Recordemos que en Castilla y León todos los Convenios de ámbito superior al de la empresa son Convenios Colectivos de sector. Por otra parte, en 2016 fue la sexta Comunidad Autónoma con más convenios de empresa (158). Esto significa que en el total de convenios colectivos reflejados en el BEL en 2016, Castilla y León con 271 ocupó el cuarto puesto, solo por detrás de Andalucía (482), Cataluña (358) y País Vasco (313). En 2017 prácticamente se repitió esta situación, los convenios de otro ámbito en Castilla y León fueron 126, número que superó los 111 de Andalucía y los 89 de Cataluña. Por tanto, Castilla y León es la Comunidad Autónoma donde más convenios de ámbito superior a la empresa se reflejan. Además, en 2017 se produjo un pequeño aumento de convenios de empresa y fue la quinta Comunidad Autónoma con más convenios de este tipo (183). Esto significa que en el total de convenios colectivos acordados en 2017, Castilla y León con 309 fue la quinta Comunidad Autónoma, solo por detrás de Andalucía (482), Cataluña (422), País Vasco (379) y Comunidad Valenciana (328).

Los números concretos de la variación 2017 sobre el año anterior son los siguientes: en 2017 se registraron en Castilla y León un total de 309 convenios con efectos económicos en 2017 frente a los 271 de 2016, 38 más que el año anterior. Los convenios de empresa fueron 25 más, ya que pasaron de 158 a 183; también los de otro ámbito subieron de 113 en 2016 a 126 en 2017 (merece la pena recordar que en 2014 solo fueron 65). Este aumento de la actividad negociadora estuvo por encima de la media en el conjunto de España del total convenios (13,30%) y en Castilla y León fue del 14,00%; así también en los convenios de empresa (11,90% en España y 15,80% en Castilla y León). Sin embargo, los convenios de otro ámbito aumentaron un 17,70% de media en España y un 11,50% de media en Castilla y León.

En definitiva, como en el resto de España, se mantiene la regla de que en nuestra Comunidad Autónoma la estructura de la negociación colectiva viene marcada por el importante número de convenios de ámbito de empresa, puesto que éstos en 2017 fueron 183 frente a los 126 de otro ámbito; pero también debe destacarse que históricamente Castilla y León es la comunidad donde mayor peso tienen los convenios de ámbito superior a la empresa, ya que si se relacionan los datos de los cuadros 2.4.1-1 y 2.4.1-2, en la columna del número de convenios según el ámbito funcional, se observa que el porcentaje de convenios de otro ámbito representa en el conjunto de España el 24,10% respecto al total de convenios, mientras que en Castilla y León este porcentaje es del 40,80%.

Cuadro 2.4.1-3
Distribución de convenios por Comunidades Autónomas, 2016 y 2017

	Total			Empresa			Otro ámbito		
	2016 ¹	2017 ²	Var 17/16	2016 ¹	2017 ²	Var 17/16	2016 ¹	2017 ²	Var 17/16
Andalucía	482	482	0,0	385	371	-3,6	97	111	14,4
Aragón	129	155	20,2	99	115	16,2	30	40	33,3
Asturias	93	104	11,8	77	85	10,4	16	19	18,8
Baleares	36	50	38,9	29	38	31,0	7	12	71,4
Canarias	146	148	1,4	126	131	4,0	20	17	-15,0
Cantabria	77	94	22,1	58	71	22,4	19	23	21,1
Castilla la Mancha	167	167	0,0	112	103	-8,0	55	64	16,4
Castilla y León	271	309	14,0	158	183	15,8	113	126	11,5
Cataluña	358	422	17,9	285	333	16,8	73	89	21,9
C. Valenciana	253	328	29,6	188	243	29,3	65	85	30,8
Extremadura	71	85	19,7	51	61	19,6	20	24	20,0
Galicia	202	216	6,9	168	176	4,8	34	40	17,6
Madrid	165	193	17,0	134	160	19,4	31	33	6,5
Murcia	51	47	-7,8	40	26	-35,0	11	21	90,9
Navarra	116	157	35,3	103	134	30,1	13	23	76,9
País Vasco	313	379	21,1	283	344	21,6	30	35	16,7
La Rioja	44	50	13,6	35	41	17,1	9	9	0,0
Ceuta y Melilla	15	20	33,3	11	15	36,4	4	5	25,0
Inter CCAA	273	289	5,9	164	175	6,7	109	114	4,6
España	3.262	3.695	13,3	2.506	2.805	11,9	756	890	17,7

⁽¹⁾ Datos de 2016 registrados hasta febrero de 2017.

⁽²⁾ Datos de 2017 registrados hasta febrero de 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

En el *cuadro 2.4.1-4*, y en el *cuadro 2.4.1-4-bis* se recogen los convenios colectivos registrados en REGCON por primera vez desde la Reforma Laboral de 2012 (con posterioridad al 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor de la Reforma Laboral por *Real Decreto-Ley 3/2012*) para Castilla y León hasta 2017. Según estos datos, se han registrado 130 nuevos convenios de empresa (123 provinciales y 7 interprovinciales), que han afectado a 7.003 personas trabajadoras: León (con 25) y Valladolid (con 23) son las provincias que mayor número de convenios registraron. Del total de estos 130 convenios de empresa, los 7 interprovinciales afectaron a 784 personas trabajadoras y los 123 provinciales a 6.219. Por su parte, hubo 5 convenios nuevos de sector, todos ellos provinciales (una en cada una de las siguientes provincias: Burgos, Palencia, Segovia y 2 en Zamora), que englobaron a 1.660 empresas y afectaron a 6.741 personas trabajadoras. Lógicamente, entre estos convenios además de los correspondientes a empresas privadas también existen convenios para el personal laboral de entidades públicas. En cualquier caso, bajo ese concepto REGCON mayoritariamente agrupa los Convenios Colectivos iniciales o firmados por primera vez, es decir, aquellos respecto a los que no existen antecedentes si bien sí se plantean en la práctica supuestos no mayoritarios en los que, de alguna manera, el correspondiente Convenio Colectivo sí presenta antecedentes (por

ejemplo, los Convenios Colectivos que se renuevan en empresas que han cambiado previamente su NIF). La aplicación toma como fecha de referencia la de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Cuadro 2.4.1-4**Convenios Colectivos registrados por primera vez desde la reforma laboral de 2012, Castilla y León 2012-2017**

	Empresa			Sector		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
Ávila	6	6	428	0	0	0
Burgos	14	14	1.215	1	10	70
León	25	25	973	0	0	0
Palencia	17	17	1.272	1	42	161
Salamanca	7	7	354	0	0	0
Segovia	16	16	447	1	50	700
Soria	7	7	320	0	0	0
Valladolid	23	23	1.048	0	0	0
Zamora	8	8	162	2	1.558	5.810
Total provincial	123	123	6.219	5	1.660	6.741
Interprovinciales	7	7	784	0	0	0
TOTAL	130	130	7.003	5	1.660	6.741

Nota: Equivale a "Nuevo Acuerdo" todo lo publicado en el periodo de 12-2-2012 a 31-12-2017.

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

Cuadro 2.4.1-4-bis**Convenios Colectivos registrados por primera vez desde la reforma laboral de 2012, Castilla y León por años**

	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
2017	26	26	802	1	1392	5.644
2016	35	35	2.693	1	42	161
2013-2015	69	69	3.508	3	226	936
Total	130	130	7.003	5	1.660	6.741

Fuente: Elaboración propia CES a partir de los datos recibidos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON, para los Informes Anuales de los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

En los cuadros 2.4.1-5 y 2.4.1-6 se hace una segregación de los convenios colectivos en la Comunidad de Castilla y León 2016-2017, aprovechando las posibilidades de REGCON: empresas, trabajadores afectados, plantilla media y tipos de convenios. Esta información ha sido aportada por la *Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León*. Son convenios cuyo ámbito no puede superar

el territorio de la Comunidad Autónoma, provinciales o interprovinciales y con ámbito funcional de empresa o de sector. Las cifras definitivas de que disponemos se han cerrado a 31 de diciembre de 2017. No obstante, debe considerarse que hay convenios colectivos de ámbito territorial estatal e interautonómico, que también se aplican a trabajadores de Castilla y León, pero no aparecen en las estadísticas remitidas por la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales*. En cualquier caso, y tal y como hemos señalado en Informes correspondientes a años anteriores, todos los datos deben enmarcarse en el contexto de que el volumen de Convenios puede depender mucho de lo que haya que negociar de un año a otro (por ejemplo, porque acaben su vigencia muchos Convenios) razón por la cual en el texto no realizamos variaciones relativas.

En el *cuadro 2.4.1-5*, se muestran los datos definitivos aportados por el Registro Central de Convenios Colectivos de la *Consejería de Empleo (Boletín de Estadísticas Laborales de Castilla y León)*, que nos indican que en 2017 se registraron un total de 130 convenios, 9 más que en 2016. Como ya sucediera en periodos anteriores, es significativo el alto número de empresas afectadas por la negociación durante 2017, aunque han bajado de 28.585 en 2016 a 26.189 en 2017. Si bien, se comprueba que el número de trabajadores afectados ha aumentado de 100.098 en 2016 a 123.798 en 2017.

En el *cuadro 2.4.1-6* se observa un aumento en los convenios de empresa provinciales de 71 en 2016 a 83 en 2017; al mismo tiempo hay que indicar que apenas varió el número de convenios provinciales de sector, que pasó de 45 a 46. El agregado entre convenios de empresa y de sector da como resultado 13 convenios colectivos provinciales más en 2017 que en 2016. Asimismo, hay que destacar que los 129 convenios provinciales afectaron a un total de 123.385 personas trabajadoras; esto es, 31.844 personas trabajadoras más que en 2016; sin embargo, el número de empresas afectadas bajó en 2.317. Frente a los 5 convenios interprovinciales de 2016 (2 de empresa y 3 de sector), solo hubo 1 convenio interprovincial de sector, que afectó a 7 empresas.

En 2017, en comparación con el año anterior, el número total de convenios colectivos aumentó en las provincias de Palencia, Segovia y Zamora mientras que en León se mantuvo estable y en las restantes provincias descendió. En conjunto el número total de convenios provinciales pasó de 116 en 2016 a 129 en 2017. Hay que destacar que las provincias donde más convenios se registraron fueron: Burgos (21), Valladolid (21) y Palencia (19). En cuanto a la afectación de número de empresas y trabajadores, como ya sucediera en 2016, destaca Valladolid, con 7.505 empresas y 41.394 personas trabajadoras, que fue junto a Burgos donde hubo mayor número de convenios (21). Merece la pena detenerse en las variables de empresas y trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en algunas provincias, donde se produjeron significativas variaciones positivas bien en una o en otra variable puesto que las únicas provincias donde aumentaron tanto en el número de empresas como de trabajadores fueron Segovia y Zamora, *cuadro 2.4.1-5*.

Cuadro 2.4.1-5
Distribución provincial de convenios colectivos registrados, 2016-2017

	Nº convenios			Nº empresas			Nº Trabajadores		
	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16
Ávila	11	6	-83,3%	554	981	43,5%	3.340	2.278	-46,6%
Burgos	23	21	-9,5%	5.976	2.397	-149,3%	20.226	25.651	21,1%
León	13	13	0,0%	5.134	3.962	-29,6%	18.061	10.176	-77,5%
Palencia	9	19	52,6%	631	603	-4,6%	2.333	6.284	62,9%
Salamanca	12	14	14,3%	4.258	1.239	-243,7%	13.971	6.400	-118,3%
Segovia	8	16	50,0%	509	4.421	88,5%	3.905	9.704	59,8%
Soria	8	7	-14,3%	1.060	953	-11,2%	5.045	6.787	25,7%
Valladolid	23	21	-9,5%	10.023	7.505	-33,6%	23.143	41.394	44,1%
Zamora	9	12	25,0%	354	4.121	91,4%	1.517	14.711	89,7%
Total provincial	116	129	10,1%	28.499	26.182	-8,8%	91.541	123.385	25,8%
Interprovinciales	5	1	-400,0%	86	7	-1.128,6%	8.557	413	-1.971,9%
TOTAL	121	130	6,9%	28.585	26.189	-9,1%	100.098	123.798	19,1%

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

En conjunto, el número total de convenios subió de 121 en 2016 a 130 en 2017. La suma de los convenios provinciales e interprovinciales de sector se mantuvo casi en la misma cifra que en el año anterior (45 en 2016 y 46 en 2017 los provinciales y fueron 3 los interprovinciales en 2016 y 1 en 2017). Por su parte, subieron los convenios colectivos de empresa en el ámbito provincial de 71 a 83 mientras que en el interprovincial en 2017 no hubo ningún convenio de empresa (solo 2 en 2016).

En lo que se refiere al comportamiento de los convenios interprovinciales (de ámbito territorial autonómico o pluriprovincial), en el *cuadro 2.4.1-6* se comprueba que en 2016 fueron 5 en total (2 de empresa y 3 de sector) y en 2017 solo hubo 1, que fue de sector. Además, es muy significativa la reducción en las empresas afectadas por la negociación colectiva interprovincial (eran 86 en 2016 mientras que en 2017 fueron 7) al igual que en los trabajadores afectados que pasaron de 8.557 en 2016 a 413 en 2017.

El número total de trabajadores cubiertos por el total de convenios registrados pasó de 100.098 a 123.798 mientras que las empresas afectadas pasaron de 28.588 en 2016 a 26.189 en 2017.

Un año más se comprueba que la mayoría de los convenios registrados son provinciales (129) y 1 interprovincial. Dentro de los provinciales, 83 son de empresa (eran 71 en 2016) frente a 46 de sector (prácticamente los mismos que los 45 de 2016). Por otra parte, se puede comprobar en el *cuadro 2.4.1-6* que si sumamos los 83 convenios de empresa provinciales (en 2017 no hubo ninguno interprovincial), comprenden a 6.798 personas trabajadoras, más que en el año precedente (6.139 en

2016). Por su lado, los 46 convenios provinciales de sector afectaron a 116.587 personas trabajadoras (mientras que en 2016 fueron 85.402 personas trabajadoras).

También deben resaltarse los datos de convenios interprovinciales, solo hubo 1 de sector, que afectó a 7 empresas (fueron 84 en 2016) y a 413 trabajadores frente a los 8.431 de 2016.

Cuadro 2.4.1-6
Convenios colectivos registrados en Castilla y León, 2016-2017

	Nº convenios			Nº empresas			Nº Trabajadores		
	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16
Empresa	71	83	14,5%	71	83	14,5%	6.139	6.798	9,69%
Sector	45	46	2,2%	28.428	26.099	-8,9%	85.402	116.587	26,75%
Provinciales	116	129	10,1%	28.499	26.182	-8,8%	91.541	123.385	25,81%
Empresa	2	0	-100,0%	2	0	-100%	126	0	-100,00%
Sector	3	1	-200,0%	84	7	-1.100,0%	8.431	413	-1.941,40%
Interprovinciales	5	1	-400,0%	86	7	-1.128,6%	8.557	413	-1.971,91%
Empresa	73	83	12,0%	73	83	12,0%	6.265	6.798	7,84%
Sector	48	47	-2,1%	28.515	26.106	-9,2%	93.833	117.000	19,80%
Total	121	130	6,9%	28.588	26.189	-9,2%	100.098	123.798	19,14%

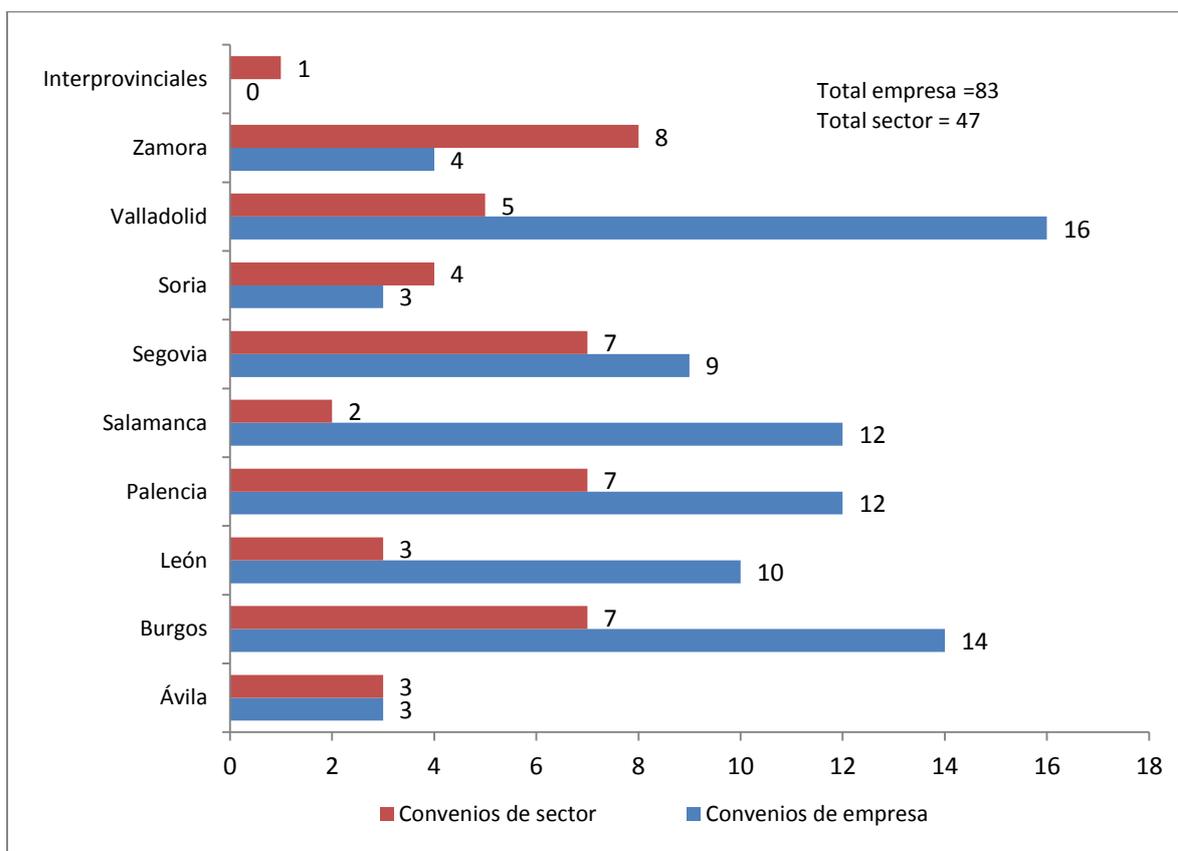
Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

En 2017 en Castilla y León se registraron 130 convenios (83 de empresa y 47 de sector), que afectaron en conjunto a 26.189 empresas y a 123.798 trabajadores, 6.798 afectados por convenios de empresa y 117.000 lo fueron por convenio de sector.

En todas las provincias, excepto en Ávila, Soria y, un año más, Zamora, fue mayor el número de convenios de empresa que el de sector, *cuadro 2.4.1-7 y gráfico 2.4.1-1*.

Gráfico 2.4.1-1

Convenios colectivos registrados en Castilla y León por ámbito funcional y territorial, 2017



Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

En el *cuadro 2.4.1-7* se muestra que los convenios de empresa (y consiguientemente, número de empresas afectadas) fueron 83, en cambio los 47 de sector afectaron a un total de 26.106 empresas. Por otra parte, si se considera que son 6.798 los trabajadores cubiertos por convenios empresariales, se obtiene como resultado una *plantilla media* de 82 personas trabajadora por empresa; sin embargo, si los convenios sectoriales afectaron a 117.000 personas, la *plantilla media* sería de 4,5 personas trabajadoras.

Cuadro 2.4.1-7
Distribución provincial de convenios colectivos según ámbito funcional y plantilla media. Año 2017

	Empresa				Sector			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media
Ávila	3	3	60	20,0	3	978	2.218	2,3
Burgos	14	14	1.449	103,5	7	2.383	24.202	10,2
León	10	10	496	49,6	3	3.952	9.680	2,4
Palencia	12	12	1.471	122,6	7	591	4.813	8,1
Salamanca	12	12	1.030	85,8	2	1.227	5.370	4,4
Segovia	9	9	404	44,9	7	4.412	9.300	2,1
Soria	3	3	37	12,3	4	950	6750	7,1
Valladolid	16	16	1.609	100,6	5	7.489	39.785	5,3
Zamora	4	4	242	60,5	8	4.117	14.469	3,5
Total provincial	83	83	6.798	81,9	46	26.099	116.587	4,5
Interprovinciales	0	0	0	0,0	1	7	413	59,0
TOTAL	83	83	6.798	81,9	47	26.106	117.000	4,5

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

El siguiente bloque de información se refiere a las modificaciones de las condiciones de trabajo que se hayan establecido por convenio colectivo y a los acuerdos de inaplicaciones de convenios, siempre que unos u otros pactos hayan sido objeto de registro. Las materias a las que pueden afectar esas modificaciones son, entre otras: jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, cambios de funciones cuando excedan de los límites de la movilidad funcional, además de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Por acuerdo entre las partes se puede ampliar esta lista. Las modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo cuyo origen resida en los convenios colectivos estatutarios deben seguir el procedimiento especial de descuelgue o inaplicación del convenio colectivo previsto en el *artículo 82.3 ET*. En este precepto se regulan las inaplicaciones de los convenios colectivos –de empresa o sectoriales- para las empresas en crisis por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las inaplicaciones de convenios colectivos presentadas en España en 2017 (período enero-diciembre 2017) fueron 1.076, que afectaron a 23.625 trabajadores. Ambas cifras son sensiblemente inferiores a las de 2016. La mayoría de las empresas que se han descolgado son del sector servicios y pequeñas empresas, con menos de 50 trabajadores. Prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 97%) y son acordados en el período de consultas (el 89%). Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 59,9% de los casos se altera sólo la cuantía salarial, aunque también se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver Boletín nº 61 – marzo 2018 del *Observatorio de la negociación colectiva*).

Aparte de la concurrencia de las causas legalmente previstas, es obligatorio abrir un periodo de consultas de un tiempo máximo de 15 días de negociación entre la representación de los trabajadores y el empresario, que puede finalizar con o sin acuerdo. Si hay desacuerdo se abren varias vías de negociación para poder alcanzar finalmente dicho acuerdo:

1º) Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, salvo aquellos que tienen establecida la obligatoriedad de someterse a dicha comisión paritaria como paso previo.

2º) Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

3º) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos antes dichos o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás casos.

Mediante *Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre*, se reguló la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; y posteriormente y en virtud de habilitación contenida en la Disposición Adicional Segunda de este mismo *Real Decreto 1362/2012* se creó en Castilla y León un órgano equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, mediante *Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regularon el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, los Consejos Provinciales de Trabajo y se creó la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León* (BOCYL, 7 de abril de 2014).

Además, por *Orden EYE/455/2014, de 3 de junio* (BOCYL del 10 de junio) se designaron y nombraron a los miembros de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, que en virtud de lo dispuesto en el art. 9 del Decreto 14/2014 estará integrada por un Presidente y seis vocales: dos en representación de la Administración General de la Comunidad; dos en representación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito territorial de Castilla y León y dos en representación de las organizaciones empresariales más representativas en el ámbito territorial de Castilla y León. Igualmente se designa la Secretaría de esta Comisión.

Por *Orden EYE/578/2014, de 16 de junio* (BOCYL del 3 de julio) se designó y nombró a la Presidenta de la Comisión de Convenios de Castilla y León, previo acuerdo con las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas de la Comunidad. Además, debe citarse la *Orden EYE/542/2015, de 1 de julio, por la que se regula el régimen de organización y funcionamiento interno de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León* (BOCYL de 9 de julio de 2015). Recordemos que en cualquier caso, el resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito (art. 82.3, párrafo final ET).

La Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León tiene dos tipos de funciones:

- a) Consultivas, en orden al planteamiento y determinación funcional de los convenios colectivos y en el procedimiento de extensión de un convenio colectivo. En 2017 se produjo un dictamen a consultas sobre el ámbito funcional de un convenio colectivo, acordándose cuál es el convenio de aplicación. Asimismo tuvo lugar un informe sobre expedientes de extensión solicitado por el Servicio de Relaciones Laborales, referente a la solicitud de renovación de la extensión del Convenio Colectivo del Sector de la hospitalización y asistencia privada de la provincia de Burgos para el mismo colectivo del sector de las provincias de Ávila, Segovia y Soria, presentada ante la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales por la Federación de Sanidad y Sectores Socio sanitarios de CCOO de Castilla y León, emitiendo Informe favorable a dicha renovación.

- b) De intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo correspondiente. Cuando intervenga la Comisión, sus acuerdos se adoptarán por mayoría cualificada de dos tercios de los miembros. Durante 2017 se llevó a cabo solicitud de solución de discrepancia por desacuerdo para la inaplicación del Convenio Colectivo de una empresa, procediéndose al archivo de la solicitud ante la falta de acuerdo por mayoría cualificada de dos tercios de los miembros de la Comisión.

En Castilla y León, según datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, se comprueba que en 2017 fueron 27 las inaplicaciones de convenios colectivos y 14 las modificaciones, 41 en total (63 en 2016).

Las cuatro provincias donde más inaplicaciones se produjeron fueron: Burgos, León, Palencia y Valladolid (5 en cada una de ellas).

En 2017 fueron 14 las modificaciones registradas (18 en 2016). Las provincias que registraron más modificaciones fueron Palencia, Segovia y Valladolid (4 en cada una de ellas), 2 en Salamanca y ninguna en el resto (*cuadro 2.4.1-8*).

Cuadro 2.4.1-8
Inaplicaciones y modificaciones de convenios colectivos en Castilla y León por provincias, 2017

Provincia	Inaplicaciones	Modificaciones	Total
Ávila	2	0	2
Burgos	5	0	5
León	5	0	5
Palencia	5	4	9
Salamanca	0	2	2
Segovia	0	4	4
Soria	0	0	0
Valladolid	5	4	9
Zamora	4	0	4
Pluriprovinciales	1	0	1
TOTAL	27	14	41

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

2.4.1.2 Contenido de la negociación

a) Salarios

La hoja estadística de convenios colectivos (*RD 713/2010, de 28 de mayo*, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo) es la fuente para el conocimiento de la evolución de los salarios porque en ella se recogen los datos salariales que se suceden a lo largo de la vigencia de cada convenio y que permiten la elaboración de las estadísticas. Como se indicó en el Boletín nº 22/2010 del Observatorio de la negociación colectiva, se deberá complementar posteriormente: el anexo de revisión salarial por aplicación de la cláusula de salvaguardia salarial de carácter retroactivo, cuando el convenio, anual o plurianual, incluya una cláusula de este tipo; y se deberá cumplimentar anualmente el anexo de revisión salarial de los convenios plurianuales o de las prórrogas de cualquier convenio. Según los comentarios de la propia Subdirección General de Estadística del MEYSS, hay que señalar que la información ofrecida en la estadística relativa a variaciones salariales pactadas y conocidas en convenios plurianuales, adolece de una falta de registro en la aplicación informática REGCON. Además, y respecto a la cifra de variación salarial pactada, hay que tener en cuenta que la estadística no recoge información de las modificaciones realizadas al margen de los convenios ni de las modificaciones salariales acordadas en el marco de inaplicaciones de convenios.

Para la elaboración de la estadística, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social tiene en cuenta que en el cálculo de la variación salarial media, *“la estadística no recoge información de modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios ni de modificaciones realizadas en el*

marco de inaplicaciones de convenios. Tampoco recoge los datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables en forma de variación salarial". Por ello, en las notas metodológicas de la Subdirección General de Estadística, cuando se describe la variable de análisis "variación salarial", se dice que para el cálculo de dicha variación [se tienen en cuenta los convenios que tienen efectos económicos en el año analizado y pactan una variación salarial conocida para el periodo de referencia y que ha sido registrada en el REGCON. Se calcula como media ponderada por el número de trabajadores en cada convenio. Se publica información de la variación salarial pactada y de la revisada (aplicando las cláusulas de garantía salarial que se hagan efectivas en los convenios donde consten)].

En el III AENC se considera necesario que las partes negociadoras atiendan puntualmente a la obligación de registro oficial de todos los trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo, y en particular llama la atención sobre la necesidad de registrar ante la Autoridad Laboral, entre otros:

- a) Los efectos económicos de la prórroga automática de un convenio, cuando no se haya producido denuncia expresa o automática, tanto si se ha previsto una variación salarial como si no se produce variación, lo que debe computarse como una congelación salarial, con valor igual a 0%.
- b) La revisión anual de los efectos económicos de todos los años de vigencia de un convenio, aunque no hayan tenido variación salarial.

Las partes signatarias del III AENC coinciden en que *"un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, y la ausencia de presiones inflacionistas en la economía española, contribuirán a aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y a seguir mejorando la competitividad y con ello a preservar y crear empleo. La economía española inició un proceso de recuperación en 2014, con un crecimiento del PIB del 1,4% y las perspectivas para 2015 y 2016 son de consolidación de la reactivación económica"*.

Es más, en el III AENC se reconoce un contexto de recuperación y se propone que *"los salarios negociados en los próximos años deberían comportarse de acuerdo a las siguientes directrices, que están orientadas al mantenimiento y/o la creación de empleo de calidad: incremento salarial para 2015, hasta 1%, e incremento salarial para 2016, hasta 1,5%"*. Los convenios negociados conforme a las anteriores directrices deberán considerar que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados. No obstante, *"los negociadores deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que los porcentajes de incremento salarial podrán modularse en cada sector o empresa dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, medida conforme a los parámetros que establezcan los negociadores y del empleo"*. Además, *"el incremento de los salarios activa el flujo circular de la renta y crea empleo, al tiempo que favorece el aumento del poder de compra de los asalariados cubiertos"* (Documento sindical: Propuesta mesa calidad empleo - Circular 051-17 bis).

Durante el año 2014, vigente el II AENC, ya se matizó que, sin olvidar el comportamiento de la inflación, la negociación colectiva debía considerar la productividad, el empleo y la situación real de

la empresa. En parecidos términos se expresa el *III AENC*, donde se manifiesta que los convenios colectivos han de promover la racionalización de las estructuras salariales con el fin de renovar los conceptos retributivos con criterios objetivos y de equidad, dando entrada a aquéllos que se encuentran vinculados a la productividad y resultados en la empresa y teniendo en cuenta su distinta naturaleza, asimismo han de posibilitar la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa y evitar situaciones de competencia desleal. En tal sentido, la negociación colectiva constituye el instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

Según el Boletín nº 61 del *Observatorio de la negociación colectiva*, de marzo de 2018, referido a los convenios registrados hasta el 31 de enero de 2017, el aumento salarial pactado inicial de 2017 fue del 1,43%. Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en ese ejercicio cubrieron aproximadamente a una quinta parte del total de los trabajadores con convenio y su activación elevó el incremento salarial inicial una centésima, hasta el 1,44%. Por ámbito funcional, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los de ámbito superior, 1,19% frente a 1,45%. Las cláusulas de garantía elevaron el incremento salarial de los convenios de empresa hasta el 1,22%, pero no modificaron el crecimiento de los convenios supraempresariales. Por sectores, el crecimiento salarial inicial más elevado se pactó en la construcción (1,9%), seguido por el de la industria (1,5%) y los servicios (1,4%); en tanto que el más moderado se acordó en la agricultura (1,1%). Estos incrementos iniciales no se modificaron por el efecto de las cláusulas de garantía. En este informe los datos de la Estadística de convenios colectivos se han cerrado a 28 de febrero de 2018.

En Castilla y León, el Acuerdo de trasposición y adaptación del III AENC, firmado por UGT, CCOO y CECALE el 30 de julio de 2015, manifestaba la necesidad de aplicar a Castilla y León la filosofía de este III AENC, que *“debe servir para la activación de nuevas políticas salariales en los ámbitos de negociación de nuestra Comunidad”*. Asimismo se recomendaba *“a los negociadores en los respectivos ámbitos de negociación, desde la autonomía de las partes, que puedan contemplar un incremento salarial (...) que permita gradualmente en los próximos años equiparar los salarios medios de nuestra Comunidad con los del Estado”*.

La información sobre los convenios firmados en 2017 en materia salarial nos indica que los efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el mismo año de referencia (2017) o con posterioridad, lo importante es que los efectos y la variación pactada se hayan registrado en el REGCON. La variación salarial se calcula como media ponderada por el número de trabajadores en cada convenio. Para el año 2017 los datos que disponemos traídos de la estadística relativa a variaciones salariales pactadas y conocidas en convenios plurianuales, adolece de una falta de registro en la aplicación informática REGCON, por ello debe hacerse una interpretación prudente de las cifras.

En 2017 la variación salarial pactada inicial y la variación salarial revisada de los convenios registrados en España, según datos provisionales del Boletín nº 61 del Observatorio de la negociación colectiva, tomados al mes de marzo de 2018, fue en total del 1,4% (en 2016 fue inferior: 1,08%). Con datos acumulados provisionales de 2017 se comprueba que la variación salarial en la empresa fue del 1,2%, inferior a la de los convenios de otro ámbito (1,5%). Si tomamos los datos actualizados acumulados de los porcentajes de la variación salarial pactada inicial en 2017, la desagregación dentro del ámbito territorial de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa muestra que los crecimientos salariales acordados en el año de referencia en los convenios de sector fueron los siguientes: provinciales (1,5%), autonómicos (1,5%) y nacionales (1,5%). Estas cifras pueden verse en el Boletín nº 61 (actualizado en marzo de 2018) del *Observatorio de la Negociación Colectiva* de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que toma como fuente la Estadística de Convenios Colectivos De Trabajo. En los tres ámbitos se superan los aumentos salariales pactados en 2016 en esta misma fecha: provinciales (1,0%), autonómicos (1,1%) y nacionales (1,2%).

Por otra parte, utilizando esta misma fuente, es pertinente señalar que se observan algunas diferencias entre las variaciones salariales pactadas inicialmente: los firmados en el año tuvieron un incremento salarial del 1,7%; los plurianuales firmados en años anteriores tuvieron una variación para 2017 del 1,3%; y en los firmados en años posteriores el incremento fue del 0,7%. Los datos salariales recogidos por la *Estadística de Convenios Colectivos* del BEL indican un aumento en comparación con el último año (2016). La mayor moderación de la variación salarial pactada inicial se produjo desde los años 2012 a 2015 (estuvo por debajo de 1).

En el *cuadro 2.4.1-9* se observa la clara tendencia al alza de la variación salarial revisada, especialmente si comparamos los cinco últimos años 2013-2017; por ejemplo, en Castilla y León en 2017 hubo un incremento en la negociación colectiva en la empresa de 1,32% y en los convenios de otro ámbito fue de 1,43%. En ambos ámbitos funcionales las variaciones son las más altas de todas las series y están por encima de la tasa interanual del IPC 2017 (1,11%). A diferencia de lo ocurrido en 2016, ahora vuelve la regla general de que la revisión salarial fue superior en el ámbito funcional superior a la empresa. En España el aumento en la negociación colectiva en la empresa fue del 1,23% y en los convenios de otro ámbito del 1,49%. Por otra parte, en todo el Estado se ha producido un incremento salarial medio en 2017 del 1,48%, superior al de los años anteriores. En Castilla y León se produjo un incremento medio del 1,42%, inferior a la variación salarial media total de España. En nuestra Comunidad Autónoma esta variación es superior a la de los años anteriores. Tanto en España como en Castilla y León la tasa de variación salarial total supera la tasa interanual del IPC, que fue de 1,11% (esto no sucedió en 2016). La variación salarial global de nuestra Comunidad en 2017 supera la media del conjunto del país en el ámbito empresarial (1,32 frente a 1,23%), pero no en los convenios de ámbito superior (1,43 frente a 1,49%). Por otra parte, tanto en España como en Castilla y León, en 2017, se mantiene la tendencia de años anteriores, mayor subida en los convenios de ámbito superior que en los de empresa.

El BEL del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, fuente utilizada para esta materia, se refiere a variación salarial revisada en porcentaje, que no siempre coincide con la pactada inicial. Además, el crecimiento salarial puede modificarse al finalizar el año por la acción de las “*cláusulas de garantía o*

salvaguarda salarial” cuando éstas tienen carácter retroactivo y se expresan en el texto de los convenios y en las hojas estadísticas, bien en función del comportamiento del Índice de Precios al Consumo interanual, o de otras circunstancias, en la medida en que las mismas sean cuantificables. Estas cláusulas han cubierto en 2017 al 21,1% de los trabajadores (21,7% en el caso de los convenios de empresa y 21,1% en los de ámbito superior). Por todo ello, los *cuadros 2.4.1-10* y *2.4.1-11*, así como los *gráficos 2.4.1-2* y *2.4.1-3* hacen referencia a variaciones salariales revisadas. Por otra parte, los datos de 2017 tienen carácter provisional porque la consolidación definitiva no se producirá hasta junio del año 2019.

Cuadro 2.4.1-9
Variación salarial revisada, en porcentaje, 2013-2017¹

Años	España			Castilla y León			% Tasa interanual IPC
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito	
2013	0,53	0,55	0,53	0,55	0,16	0,61	0,25
2014	0,50	0,37	0,51	0,32	0,23	0,33	-1,04
2015	0,72	0,46	0,74	0,54	0,45	0,55	0,02
2016	1,02	0,84	1,04	0,91	0,98	0,90	1,57
2017	1,48	1,23	1,49	1,42	1,32	1,43	1,11

¹ Datos registrados hasta febrero de 2018.

Fuente: *Boletín de Estadísticas Laborales* (MEYSS) e INE.

La media de variación salarial total en 2017 superó en muchas Comunidades Autónomas la tasa interanual del IPC (1,11%), entre otras, Castilla y León. La variación salarial revisada más baja fue en Extremadura (1,05%) y la más alta en Navarra (1,90%); Castilla y León se situó en un lugar intermedio (1,42%). En Castilla y León las variaciones salariales 2016-2017 se incrementaron en los convenios de otro ámbito (de 0,90% en 2016 a 1,43% en 2017) y también en los de empresa (pasaron de una variación de 0,98% en 2016 a 1,32% en 2017), *cuadros 2.4.1-9* y *2.4.1-10*.

En cuanto a la comparación de la variación salarial pactada en Castilla y León en 2017, en relación al resto de Comunidades autónomas, observamos en el *cuadro 2.4.1-10* que en la variación salarial pactada total, con un 1,42%, se sitúa entre la variación máxima de Navarra (1,90%) y la mínima de Extremadura (1,05%). En la variación salarial pactada en convenios de empresa, nuestra Comunidad (con un 1,32%) fue la sexta con mayor incremento en el ranking de Comunidades Autónomas, por

encima de la media nacional (1,23%); y en convenios de otro ámbito (con un 1,43% de incremento) está en el puesto número 11 y por debajo de la media de España (1,49%).

Cuadro 2.4.1-10**Variación salarial pactada, en porcentaje, por Comunidades Autónomas, 2016-2017¹**

	2016			2017		
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito
Andalucía	0,97	0,78	0,98	1,36	1,06	1,38
Aragón	0,99	1,06	0,98	1,62	1,30	1,68
Asturias	1,09	0,79	1,15	1,53	1,15	1,60
Baleares	1,19	1,09	1,20	1,28	1,04	1,28
Canarias	1,12	0,58	1,16	1,39	1,21	1,40
Cantabria	0,97	0,98	0,97	1,49	1,22	1,53
Castilla la Mancha	0,95	0,88	0,95	1,30	0,54	1,34
Castilla y León	0,91	0,98	0,90	1,42	1,32	1,43
Cataluña	1,10	0,92	1,11	1,52	1,03	1,55
Comunidad Valenciana	1,14	0,83	1,16	1,55	1,21	1,57
Extremadura	0,79	0,63	0,79	1,05	1,07	1,05
Galicia	0,84	0,85	0,84	1,52	1,15	1,57
Madrid	1,09	0,86	1,11	1,67	1,11	1,70
Murcia	1,27	0,92	1,29	1,54	1,40	1,55
Navarra	1,23	0,88	1,31	1,90	1,47	1,96
País Vasco	0,98	1,10	0,92	1,50	1,49	1,50
La Rioja	1,15	0,80	1,18	1,38	1,59	1,34
Ceuta y Melilla	0,68	0,77	0,67	1,36	1,48	1,35
Inter CCAA	0,98	0,75	1,00	1,47	1,32	1,48
España	1,02	0,84	1,04	1,48	1,23	1,49

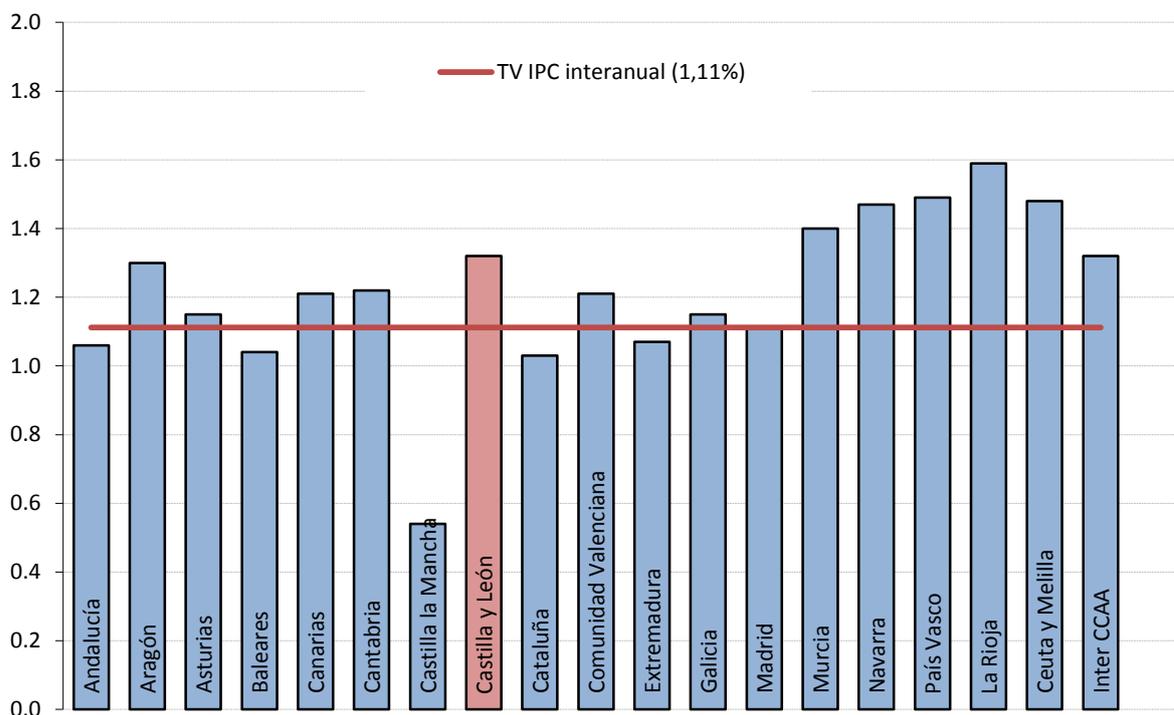
¹ Datos registrados hasta febrero de 2018. Datos de 2017 aún no revisados.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como se muestra en el *gráfico 2.4.1-2* sobre Incremento salarial medio revisado en los convenios de empresa de las distintas Comunidades Autónomas, algunas no llegaron a la referencia del IPC interanual (1,11%); y solo en Castilla la Mancha (0,54%) no se superó la tasa de variación del 1,0%. En Castilla y León la tasa de variación en los convenios de empresa ha sido del 1,32%.

Gráfico 2.4.1-2

Variación salarial pactada y revisada en Convenios de empresa por Comunidades Autónomas, 2017



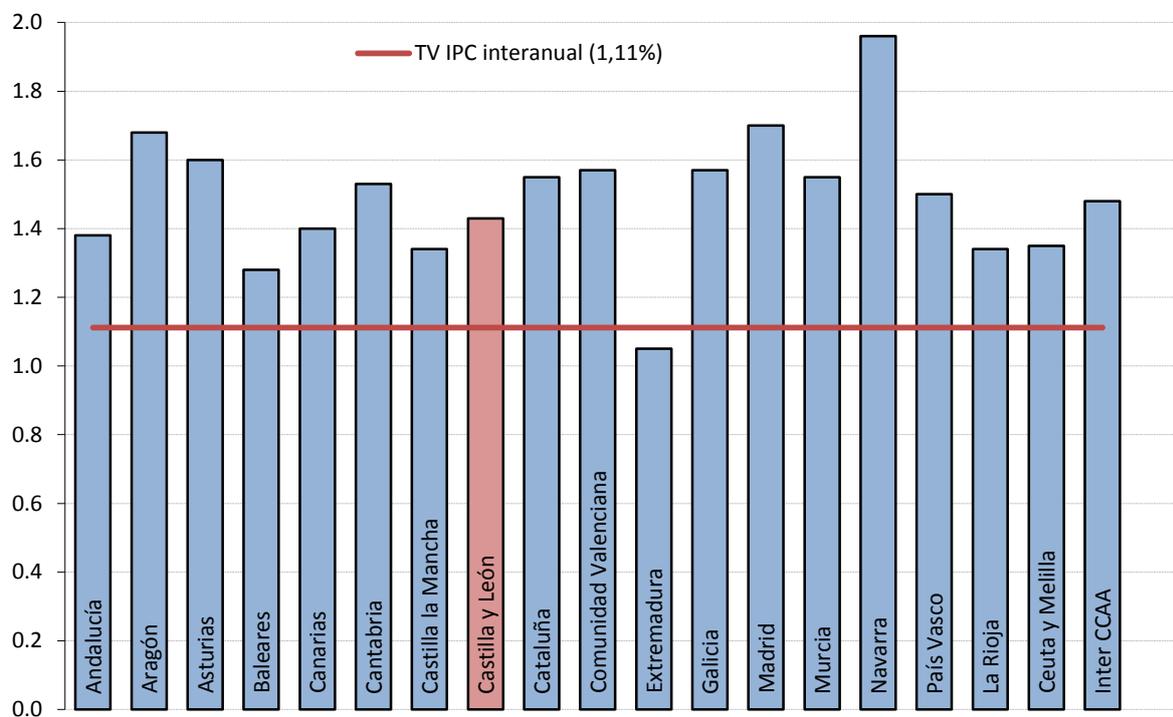
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (datos registrados hasta febrero de 2018) e INE.

La variación salarial pactada en convenios de otro ámbito para Castilla y León en 2017 ha sido del 1,43%, superior a la correspondiente a 2016 (0,90%). En este caso Castilla y León se situó por debajo de la media de España para los convenios de ámbito superior (1,49%); en cualquier caso, superando la tasa interanual del IPC (1,11%); de hecho, Extremadura (1,05%) fue la única que no llegó al IPC.

De lo dicho hasta aquí, se pueden extraer dos conclusiones. En primer lugar, que el aumento salarial pactado inicial en España ha sido del 1,48%, superior al registrado en 2016 (1,02%). En Castilla y León fue del 1,42% en 2017 y del 0,91% en 2016. En segundo lugar, que, atendiendo al ámbito funcional, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa en el conjunto del Estado fue menor que en los convenios de ámbito superior (1,23% frente al 1,49%). Igual ocurrió en Castilla y León, donde los convenios de empresa tuvieron un incremento del 1,32% y los de otro ámbito del 1,43%.

Además, es importante resaltar dos consideraciones generales que no permiten comparativa con Castilla y León al disponerse únicamente de datos a nivel nacional. Por un lado, que las cláusulas de salvaguarda salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en 2017 cubrieron al 21,1% de los trabajadores (1,4% más que el año anterior). Por otro lado, que por sectores el crecimiento salarial más elevado se pactó en la construcción (1,9%) y en la industria (1,5%), en tanto que los más bajos se acordaron en los servicios (1,4%) y en la agricultura (1,1%).

Gráfico 2.4.1-3
Variación salarial pactada y revisada en Convenios de otro ámbito por Comunidades Autónomas, 2017



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (datos registrados hasta febrero de 2018) e INE.

La variación salarial pactada en convenios (registrados hasta diciembre de 2017 con efectos económicos en 2017, única fecha de toma de datos disponible para disponer de cifras provincializadas en este extremo) para Castilla y León en 2017 ha sido del 1,35%, por debajo de la media de España (1,43%).

La provincia con mayor variación salarial pactada de la Comunidad Autónoma fue Palencia (1,53%), *cuadro 2.4.1-11*. Debe tenerse en cuenta que cifras varían con relación a los de los *cuadros 2.4.1-9 y 2.4.1-10* por la diferente fecha de toma de los datos.

Cuadro 2.4.1-11
Variación salarial pactada en Castilla y León por provincias, 2017

	Total	Convenios de empresa	Convenios de ámbito superior a la empresa
Autonómicos	1,14	0,06	1,21
Ávila	1,28	0,69	1,38
Burgos	1,43	1,23	1,45
León	1,32	1,24	1,33
Palencia	1,53	1,63	1,52
Salamanca	1,26	1,61	1,24
Segovia	1,51	0,49	1,57
Soria	1,42	1,17	1,43
Valladolid	1,32	1,59	1,31
Zamora	1,26	1,40	1,25
Castilla y León	1,35	1,25	1,36
España	1,43	1,14	1,45

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (MEYSS). Registrados hasta diciembre de 2017, publicados el 10 de enero de 2018.

b) Jornada laboral

La jornada anual total pactada en 2017 se sitúa al momento de la toma de datos (febrero de 2018) en 1.742,2 horas, algo inferior a la de 2016 (1.744,3) y solo por encima de la correspondiente a 2013 (1.740,2). El punto de comparación toma como referencia la jornada máxima del *artículo 6º del Acuerdo Interconfederal de 1983* (según sentencia del *Tribunal Central de Trabajo* de 1 de julio de 1986), 1.826 horas y 27 minutos.

La Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo calcula la jornada media laboral pactada, al igual que la variación salarial, como una media ponderada por el número de trabajadores de cada convenio. Con datos provisionales, en la jornada media pactada en 2017 se produce un decremento de 0,12%. La jornada media anual pactada en los convenios de empresa sube de las 1.709,8 horas de 2016 a las 1.717,2 de 2017 (esto es una variación positiva del 0,43%). En los convenios de ámbito superior a la empresa se pasa de las 1.746,9 horas en 2016 a las 1.743,9 en el ejercicio de 2017, lo que supone una variación negativa del 0,17%. Siempre la jornada media pactada en los convenios de empresa es inferior que la del ámbito superior, así en 2017, la diferencia entre el primer ámbito y el segundo ha sido de 26,7 horas/año, *cuadro 2.4.1-12*.

Cuadro 2.4.1-12
Jornada media (horas/año) pactada en convenios en España según ámbito funcional,
2013-2017

Años	Total	Empresa	Otro ámbito
2013	1.740,2	1.706,5	1.743,6
2014	1.754,4	1.705,6	1.758,9
2015	1.745,4	1.706,0	1.748,9
2016	1.744,3	1.709,8	1.746,9
2017	1.742,2	1.717,2	1.743,9
Var 17/16	-0,12	0,43	-0,17

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por sectores productivos, tal y como se observa en el *cuadro 2.4.1-13*, según la información del *BEL*, la jornada media durante 2017 en el ámbito empresarial bajó en 2017 (respecto a 2016) solo en la industria (descenso del 0,09%), y donde mayor variación positiva se produjo fue en los servicios (0,79%). En el ámbito superior hubo variación positiva en todos los sectores, excepto en servicios (bajo un 0,38%).

Si comparamos la jornada anual media pactada por sectores, se observa que en la Agricultura es la jornada más alta en el ámbito de empresa (1.791,3 horas) y en los convenios de otro ámbito (1.762,5 horas). Normalmente la jornada pactada en los convenios de empresa es inferior a la acordada en los de ámbito superior, y esto no sucedió en 2017 en la Agricultura (jornada de 1.791,3 horas en la empresa y de 1.762,5 en otro ámbito) ni en la construcción (1.758,4 en la empresa y 1.746,1 en otro ámbito).

La jornada media a nivel global sí que fue menor en la empresa (1.717,2 horas/año) frente a 1.743,9 horas/año en los convenios de otro ámbito. En la Construcción es donde se produjo una menor diferencia de jornada según el ámbito, fue una diferencia de jornada pactada anual de 12,3 horas (1.746,1 horas/año en los convenios de ámbito superior y de 1.758,4 horas/año en los de empresa), *cuadro 2.4.1-13*.

Cuadro 2.4.1-13

Jornada media pactada según ámbito y sector de actividad en España, 2013-2017
(horas/año)

Años	Empresa				Otro ámbito			
	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
2013	1.783,8	1.709,1	1.720,4	1.704,4	1.776,6	1.759,7	1.737,6	1.735,2
2014	1.758,1	1.710,4	1.726,3	1.701,7	1.775,2	1.754,7	1.737,6	1.761,2
2015	1.755,5	1.712,9	1.745,1	1.700,7	1.778,7	1.757,9	1.740,0	1.743,4
2016	1.782,3	1.714,0	1.748,8	1.705,2	1.754,7	1.758,6	1.738,3	1.742,9
2017	1.791,3	1.712,5	1.758,4	1.718,6	1.762,5	1.759,1	1.746,1	1.736,3
Var 17/16	0,50	-0,09	0,55	0,79	0,44	0,03	0,45	-0,38

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como se observa en el *cuadro 2.4.1-14*, la jornada anual media pactada en 2017 en comparación con 2016 ofrece las siguientes variaciones por sectores: sube en Agricultura (0,45%), en industria (0,05%) y en construcción (0,45%); y baja en servicios (0,30%). Un año más, la mayor jornada media anual pactada en el conjunto de convenios colectivos en España, corresponde a la agricultura con 1.762,9 horas. La jornada media anual total llega a las 1.742,2 horas/año, solo por encima de la correspondiente a 2013 (1.740,2). Esta jornada media supone un decremento del 0,12% en la variación 2017/2016.

Cuadro 2.4.1-14

Jornada media pactada en convenios en España, 2013-2017
(horas/año)

Años	Total	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
2013	1.740,2	1.776,6	1.753,1	1.737,1	1.732,3
2014	1.754,4	1.775,1	1.748,7	1.737,4	1.756,3
2015	1.745,4	1.778,5	1.752,0	1.740,1	1.739,9
2016	1.744,3	1.755,0	1.753,1	1.738,4	1.740,5
2017	1.742,2	1.762,9	1.753,9	1.746,2	1.735,3
Var 17/16	-0,12	0,45	0,05	0,45	-0,30

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

c) Planes de Igualdad

En las empresas de más de 250 trabajadores tienen el deber de negociar planes de igualdad, tanto en los convenios de ámbito empresarial como en los convenios de ámbito superior a la empresa, a través de las oportunas reglas de complementariedad (art. 85.2 ET). Más concretamente, y en aplicación del principio de especialidad, en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 45 de la Ley

Orgánica 3/2007, se indica cuando es preceptivo la elaboración y aplicación de los planes de igualdad:

- a) para empresas que tengan un censo laboral superior a 250 trabajadores;
- b) cuando se disponga en el convenio colectivo que sea aplicable de sector o de grupo de empresa asimilado a sector;
- c) si lo dispone una decisión administrativa adoptada por la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador donde se acuerde la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (artículo 45.5 *Ley Orgánica 3/2007*).

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.1 de *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En la nueva hoja estadística de convenios colectivos (desde 2010), se sustituye la única pregunta que existía en la anterior y hay un nuevo bloque de cuestiones dedicado a investigar las cláusulas sobre igualdad y no discriminación, que se centra en temas como el deber de negociar planes de igualdad, las acciones para promover la igualdad de trato y oportunidades, las medidas de preferencia a favor del sexo menos representado, el acoso sexual o por razón de sexo, las víctimas de violencia de género y otras medidas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc. Incluso, hay que añadir que la nueva hoja recoge por primera vez la pregunta sobre las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A pesar de los cambios operados en la hoja estadística de REGCON en materia de Igualdad, en algunos de los convenios colectivos registrados observamos que no existe correspondencia entre los resultados recogidos en los cuestionarios de preguntas mencionadas y el contenido real de los acuerdos.

Según datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León, *cuadro 2.4.1-15*, en 2017 se registraron solo 2 planes de igualdad por 2 empresas y afectaron a un total de 641 personas trabajadoras; en 2015 fueron 3 empresas y afectaron a 1.222 personas trabajadoras; y en 2016 fueron 2 empresa y afectaron a 862 personas trabajadoras. Es

preciso destacar que en 2013 se registraron 43 planes de igualdad, de los cuales 31 fueron de empresa, 26 de ámbito provincial y 5 interprovincial, que afectaron a 20.425 trabajadores.

En total, los 43 planes de igualdad registrados en 2013 afectaron a 2.045 empresas y 32.710 trabajadores, que no tiene parangón con lo sucedido en los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

Cuadro 2.4.1-15
Planes de igualdad registrados en Castilla y León, 2016-2017

	Planes de igualdad			Nº empresas			Nº Trabajadores		
	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16
Provinciales	2	2	0%	2	2	0%	862	641	-34,5%
Empresa	2	2	0%	2	2	0%	862	641	-34,5%
Sector	--	0	0%	-	0	0%	-	0	0,0%

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León.

2.4.2. Procedimientos Extrajudiciales de Solución de los conflictos laborales

El fortalecimiento de los instrumentos de solución autónoma de los conflictos laborales lo es, al mismo tiempo, de la negociación colectiva, por el protagonismo de los que en aquéllos intervienen, de forma eficaz y rápida, para dar respuesta a los conflictos laborales. Esto exige que los poderes públicos den el máximo apoyo a estos medios autónomos de solución de conflictos, promocionando el contexto institucional y financiero adecuado para ello, y a tal efecto debieran “garantizar con las reformas legales que procedan, su carácter estrictamente bilateral, sin intervención alguna de las Administraciones, pese al carácter público de su financiación” (*Documento sindical: Propuesta mesa calidad empleo – Circular 051-17 bis*).

En los apartados 2 y 3 del art. 83 ET se establece que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán elaborar, acuerdos interprofesionales “sobre materias concretas”, que tendrán el tratamiento de convenios colectivos, con un ámbito estatal o autonómico y un ámbito funcional intersectorial. Entre estos acuerdos interprofesionales se encuentran los que han regulado la “materia concreta” de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, que poseen una eficacia jurídica normativa por tener “el tratamiento” que el ET concede a los convenios colectivos. Por tanto, estos acuerdos tienen una eficacia personal general o *erga omnes* y se gestionan como cualquier convenio colectivo estatutario; por ejemplo, por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (6-04-2017), se ha procedido a

la modificación de los artículos 2, 8, 16 y 25 del anterior III Acuerdo publicado en el BOCYL, de 23 de noviembre de 2015.

En el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) se manifiesta que el diálogo social y la negociación colectiva son los métodos más apropiados para, entre otros, establecer los criterios en materia de sistemas autónomos de solución de conflictos laborales de carácter estatal o autonómico, como medios, por ejemplo, para resolver las situaciones de bloqueo de las negociaciones. En esta línea, las confederaciones empresariales y sindicales firmantes del III AENC “se sienten plenamente comprometidos en potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal, por lo que llaman a las partes negociadoras a impulsar su utilización, estableciendo en el marco del convenio colectivo compromisos y referencias expresas de utilización y colaboración activa con los mismos en los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo y, en su caso, individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas”.

Aunque los convenios colectivos pueden crear sus propios sistemas alternativos para solucionar las controversias, si no lo hacen serán de aplicación directa los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales. El desarrollo de los procedimientos privados y alternativos tiene lugar en el ámbito estricto de los Acuerdos Interprofesionales de Solución Extrajudicial que están legitimados para negociar las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y deben gestionarse exclusivamente por los Servicios de Mediación y Arbitraje que allí se crean. Los sucesivos acuerdos nacionales de negociación colectiva han concedido un especial protagonismo a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos para la superación de las situaciones de bloqueo de las negociaciones y se recomienda que las partes negociadoras acudan al *Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje* (SIMA), si el conflicto es de ámbito del Estado, o a los distintos servicios autonómicos si no supera ese ámbito.

Recordemos que, en nuestra Comunidad, el I Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos laborales en Castilla y León se firmó el 30 de septiembre de 1996 por CECALE en su condición de organización empresarial más representativa y por UGT y CCOO en su condición de organizaciones sindicales más representativas, todos los cuales han firmado también los posteriores Acuerdos de solución de conflictos laborales en nuestra Comunidad

En ejecución de este Acuerdo el 22 de diciembre de 1997 se otorgó la escritura de constitución de la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), aprobándose también en dicha fecha los estatutos de la misma y comenzando así la puesta en marcha efectiva de la solución extrajudicial de conflictos laborales de nuestra Comunidad en beneficio de las empresas y los trabajadores a través de los procedimientos de conciliación-mediación y de arbitraje.

El 18 de abril de 2005, se firmó el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Finalmente, el 29 de septiembre de 2015 se suscribió el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, expresión de la voluntad concorde de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a fin de dotarse de instrumentos de solución autónoma de las discrepancias laborales, tanto individuales como colectivas, evitando con ello, en la medida de lo posible, la judicialización de las mismas y favoreciendo el recurso a vías de diálogo y negociación para su solución entre los propios afectados.

El 6 de abril de 2017 se llegó al acuerdo de modificación de ciertos artículos del III ASACL para introducir la solución extrajudicial de conflictos laborales individuales y así, como expresamente se recoge en el art. 25.1 del nuevo III ASACL, “la conciliación-mediación ante el SERLA es preceptiva en los conflictos individuales incluidos en el ámbito de este Acuerdo”. Este III ASACL se denunció el 19 de septiembre de 2017.

Tanto la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), como la Unión General de Trabajadores (UGT.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO) muestran mediante la firma de dicho Acuerdo, su compromiso y responsabilidad en la actualización y mejora de los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales y en el impulso y desarrollo de la negociación colectiva.

En materia de solución extrajudicial de conflictos y, considerando el positivo balance que ofrece el funcionamiento del SERLA, así como la profesionalidad y dedicación de los conciliadores-mediadores y árbitros y la efectividad en la gestión del sistema por el personal del mismo, se incorporan las novedades legislativas que en las diferentes reformas laborales se han producido.

El objeto específico del III ASACL es el desarrollo del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales mediante los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje, así como la actuación preventiva de los mismos, y también “la comunicación de iniciativa de promoción de nuevos convenios de empresa y los mecanismos para el mantenimiento de determinados convenios colectivos” (art. 3).

Además de los conflictos colectivos se incluyen los conflictos en los que sea parte la Administración cuando se produzca la adhesión al III ASACL mediante el convenio colectivo suscrito entre la correspondiente Administración Pública de Castilla y León y el personal laboral a su servicio, o mediante acuerdo expreso suscrito al efecto entre las partes con legitimación suficiente en dicho ámbito.

Además, en el apartado 2 del art. 8 se prevén como objeto de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje, los conflictos individuales que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores salvo que versen exclusivamente sobre reclamaciones de cantidad cualquiera que fuera su cuantía.

En la disposición adicional primera se establece que “las organizaciones firmantes de este acuerdo fijan su objetivo de que los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje de los conflictos individuales previstos en el mismo, inicien su aplicación desde el 1 de julio de 2016, por ello, se dirigirán al Gobierno de Castilla y León a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, se adopten las medidas que posibiliten la financiación y ejecución del acuerdo a través de la Fundación del SERLA”.

Los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje gestionados en Castilla y León por el SERLA son gratuitos porque sus recursos son de naturaleza pública y la comparecencia es obligatoria para las partes como consecuencia del deber de negociar implícito en la naturaleza del procedimiento de conciliación-mediación, tal y como sucede a nivel estatal con el SIMA. La finalidad de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales que recogen estos acuerdos es sustituir a la conciliación administrativa previa, promocionar la negociación para superar el conflicto y evitar -más que sustituir- la vía judicial.

En este apartado se recogen los datos correspondientes a los medios autónomos de composición de los conflictos de trabajo durante el periodo 2016-2017 y se analiza la evolución mensual de todas las solicitudes presentadas ante el SERLA, la distribución por sectores, los procedimientos tramitados por el SERLA según las solicitudes de intervención, la distribución provincial de los conflictos presentados y la diferenciación de los conflictos tomando como referencia su objeto. Además, se traerán los datos correspondientes a la puesta en funcionamiento el día 3 de noviembre de 2016 del sistema de solución de los conflictos individuales establecidos en el III ASACL de manera inicial sólo para la provincia de Valladolid, estando prevista su implantación progresiva como única vía de solución de los conflictos individuales con carácter previo a la vía judicial para el resto de las provincias de nuestra Comunidad.

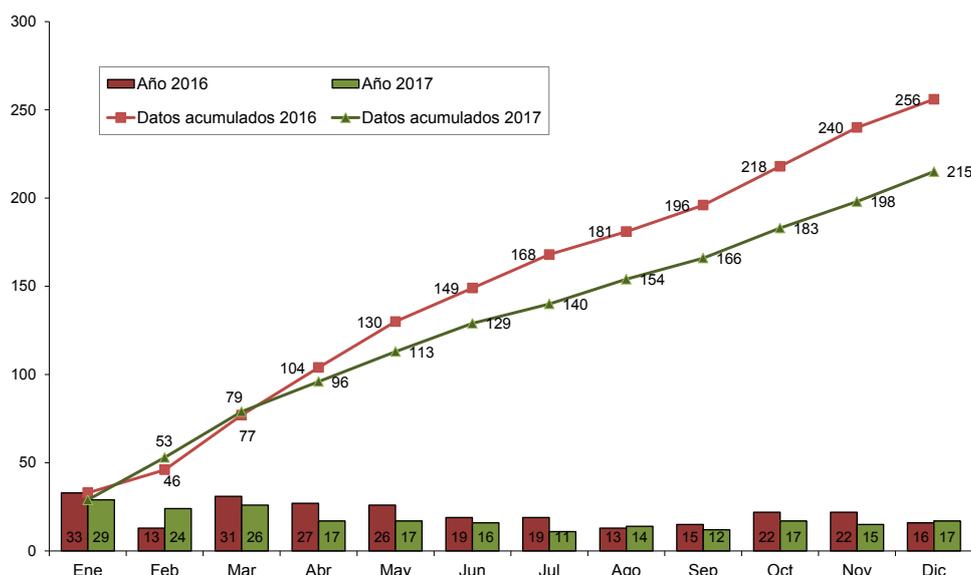
En los resultados que ofrecen, tanto el SIMA como el SERLA, se constata la escasa utilización del arbitraje y un cierto éxito de los procedimientos de conciliación y mediación. Hay que destacar que en Castilla y León en 2017 la conciliación-mediación ha sido el instrumento de solución extrajudicial de conflictos utilizado por excelencia y se han tramitado 2 arbitrajes. Como es sabido, existen dos vías previas de solución de conflictos laborales con carácter previo a la vía judicial y la mayor parte de las veces se acude a la vía de la conciliación-mediación (que genera más confianza entre los agentes económicos y sociales), siendo así que el arbitraje es una opción minoritaria desde la creación de ambas fundaciones y la Fundación SIMA considera su promoción como una “labor pendiente”. Por ejemplo, según la Memoria/2017 del SIMA, las partes optaron por la mediación en un 99,5% de los casos, habiéndose recurrido al arbitraje en dos ocasiones (igual que en 2016).

2.4.2.1 La solución extrajudicial de los conflictos laborales colectivos

A) Solución extrajudicial de conflictos laborales colectivos a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

Las solicitudes efectivas de intervención en conflictos laborales colectivos fueron 190 en 2017 y se archivaron 23. El número de procedimientos tramitados en el SERLA en este año fue inferior a los registrados en el año anterior (la variación 17/16 ha sido de -16,0%). También se puede reseñar que hubo menos empresas afectadas que en 2016 (se pasó de 2.941 a 1.990, variación 17/16 de -32,3%) y fue inferior también el número de trabajadores afectados: 104.658 en 2016 frente a 99.530 en 2017, lo que supone una variación negativa 17/16 de -4,9%.

Gráfico 2.4.2-1
Evolución mensual de las solicitudes de intervención colectivas presentadas ante el SERLA, 2016 y 2017



Fuente: SERLA.

Las solicitudes de intervención acumuladas que se presentaron en 2017 fueron en total 215 (incluidas las archivadas y las intentadas sin efecto), frente a las 256 de 2016. La cifra de 2017 es inferior a las solicitudes de intervención presentadas ante el SERLA de 2016. A diferencia de años anteriores, no todas fueron de conciliación-mediación, ya que se produjeron dos arbitrajes. En el *gráfico 2.4.2-1* se constata que los meses de mayor actividad -atendiendo a la variable de las solicitudes registradas- fueron enero (29), marzo (26) y febrero (24).

Como viene sucediendo prácticamente desde 2012, observando el *cuadro 2.4.2.1*, el sector que más conciliaciones-mediaciones registró en 2017 fue el metal (52), en segundo lugar alimentación (30), seguido de telemarketing (22, con una subida importante porque en 2016 fueron 18 las

solicitudes presentadas en este sector); y después limpieza (14), transportes (14) y químico (13). Año tras año se comprueba que en estos ámbitos es donde mayor número de solicitudes se presentan (metal, alimentación, telemarketing y limpieza). Se produjo un incremento significativo en tres sectores: madera, que pasó de 1 a 5 solicitudes de intervención (400,0%); energía, de 2 a 5 (150,0%); y ocio, de 1 a 2 (100,0%). Por otra parte, hay que destacar las caídas en los sectores del agua y oficinas y despachos, que no tuvieron ninguna solicitud en 2017. Además de lo ya indicado, este año también hay que destacar las pocas solicitudes en hostelería y servicios sociales. El sector de la construcción, que ya había pasado de 26 en 2013 a 6 solicitudes en 2014, continúa bajando y solo suma 5 solicitudes, las mismas que en 2015 y 2016. Si se compara con lo sucedido en el SIMA, por sectores de actividad, los procedimientos tramitados en 2017 afectaron principalmente a los servicios (78,8% del total), seguido de la industria (19,4%) y, de forma más residual, la construcción (1,6%) y la agricultura (0,2%).

Cuadro 2.4.2-1
Distribución sectorial de las solicitudes de intervención colectivas presentadas ante el SERLA

SECTOR	Número		% Var. 2017/16
	2016	2017	
Administración	3	4	33,3
Agropecuario	6	5	-16,7
Agua	1	0	-100,0
Alimentación	29	30	3,4
Ayuda a domicilio	5	7	40,0
Comercio	11	10	-9,1
Construcción	5	5	0,0
Energía	2	5	150,0
Enseñanza	6	3	-50,0
Espectáculos recreativos y culturales	2	1	-50,0
Hostelería	6	3	-50,0
Limpieza	26	14	-46,2
Madera	1	5	400,0
Metal	78	52	-33,3
Minería	0	2	--
Ocio	1	2	100,0
Oficinas y despachos	2	0	-100,0
Otras actividades	13	10	-23,1
Químico	12	13	8,3
Sanidad	3	2	-33,3
Servicios sociales	11	5	-54,5
Telemarketing	18	22	22,2
Textil	1	1	0,0
Transportes	14	14	0,0
TOTAL	256	215	-16,0

Fuente: SERLA.

En el *cuadro 2.4.2-2* y en el *gráfico 2.4.2-2* se recogen los procedimientos tramitados por el SERLA en Castilla y León tomando como referencia las solicitudes registradas, diferenciando los procedimientos archivados, los efectivos (que incluyen también los intentados sin efecto) y el resultado final del procedimiento (acuerdo/desacuerdo). En 2016 se celebraron efectivamente 218 de los 256 registrados en el SERLA (85%); en 2017 fueron 190 de los 213 que se presentaron (89%). Esto significa que sumando las mediaciones donde se produjeron acuerdo, desacuerdo, las intentadas sin efecto y las 9 en tramitación, hubo 28 procedimientos efectivos menos que en 2016. Se intentaron sin efecto 5, bastante menos que en 2016 (17). También hay que destacar que el número de solicitudes que se archivaron fueron 15 menos que en el año anterior, en total 23 frente a las 38 de 2016.

La celebración de actos de conciliación-mediación terminó con acuerdo en 61 de los expedientes (34,65% de los 176 que pudieron reunir a las partes en conflicto con el órgano mediador) y otros 115 terminaron en desacuerdo. El porcentaje de acuerdos es algo inferior a 2016 (37,31%).

Hay que destacar que en los conflictos de intereses, los acuerdos (19) fueron más que los desacuerdos (12); en interpretación y aplicación, los acuerdos fueron 26 frente a 75 desacuerdos; y en los que pueden dar lugar a convocatoria de huelga, también los desacuerdos (16) superaron a los acuerdos (28). Aunque el total de los acuerdos fue inferior en 2017 (61) frente a los de 2016 (75), en los conflictos de interés los acuerdos en 2017 (19) superaron a los firmados en 2016 (11) y en los que pueden dar lugar a convocatoria de huelga, los acuerdos en 2016 (17) y en 2017 (16), prácticamente fueron los mismos.

Estas cifras se pueden comparar con el resultado final de los 434 procedimientos celebrados en el SIMA durante 2017: 107 acuerdos en mediación (24,6% del total), 285 sin acuerdo (65,7%), 23 intentados sin efecto (5,3%), 12 archivados (2,8%) y 6 en trámite (1,4%). Por lo tanto, se alcanzaron 107 acuerdos en mediación y hubo 1 laudo arbitral. Si no se consideran los procedimientos en los que la reunión no se pudo celebrar, los 107 acuerdos en mediación más el laudo elevan la media resultante al 27,48%, algo más que 2016 (26,05%).

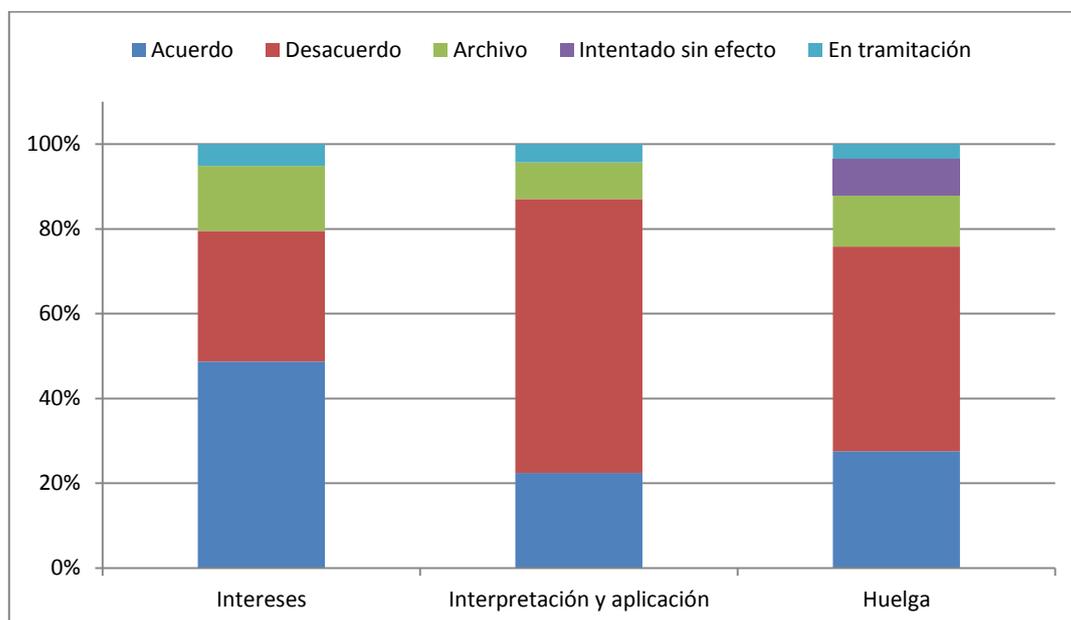
Cuadro 2.4.2-2
Detalle de los procedimientos colectivos tramitados por el SERLA en Castilla y León según finalización del procedimiento, 2016-2017

	Intereses		Interpretación y aplicación		Huelga		Total	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017 ¹
Acuerdo	11	19	47	26	17	16	75	61
Desacuerdo	13	12	84	75	29	28	126	115
Archivo	8	6	23	10	7	7	38	23
Intentado sin efecto	4	0	9	0	4	5	17	5
En tramitación		2		5		2		9
Total	36	39	163	116	57	58	256	213
Efectivos	28	33	140	106	50	51	218	190

¹ El número total de procedimientos tramitados asciende a 215, de los cuales dos son arbitrajes.

Fuente: SERLA.

Gráfico 2.4.2-2
Detalle de los procedimientos colectivos tramitados por el SERLA en Castilla y León según finalización del procedimiento, 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SERLA.

Es conveniente analizar las empresas y personas trabajadoras afectadas por los conflictos colectivos que pasaron por el SERLA, que al tiempo se pueden considerar cubiertos por la negociación colectiva, en cuanto sus acuerdos tienen la eficacia de convenios colectivos. Si bien, las cifras se corresponden con ámbitos negociadores que no siempre terminaron con acuerdo. Antes de proceder a este análisis, es preciso señalar que, según datos ofrecidos por el SIMA, el número de

personas trabajadoras afectadas en el ámbito estatal por los 434 procedimientos que tuvieron lugar en el SIMA fue en 2017 de 3.703.964 (número superior al del año 2016, que fue de 3.273.663).

En el *cuadro 2.4.2-2* se observa que las solicitudes efectivas de intervención fueron 190 y se archivaron 23. Por otra parte, como se puede comprobar en el *cuadro 2.4.2-3*, el número de procedimientos que entraron en el SERLA durante 2017 fue un 16,0% inferior a los registrados en 2016. También tiene interés reseñar que hubo muchas menos empresas afectadas que en 2016, se pasó de 2.941 a 1.990 (variación 17/16 negativa de -32,3%). El número de trabajadores afectados bajó algo y pasó de 104.658 en 2016 a 99.530 en 2017, lo que supone un decremento del 4,9%.

En lo que se refiere a la distribución provincial, el *cuadro 2.4.2-3* nos aporta distinta información en cada una de sus columnas: número de conflictos presentados, empresas y personas trabajadoras afectadas. En primer lugar, están las cifras del número de solicitudes registradas en el SERLA en las distintas provincias de Castilla y León. En 2017 solo hubo mayor presentación de conflictos ante el SERLA en Burgos (15,0%), Soria (100,0%) y ámbito regional (62,5%); igual que en 2016, hubo 1 conflicto en el nivel interprovincial.

Hay que destacar que en el año 2017, en Zamora (3), Ávila (4) y Segovia (5) no se superaron los 10 conflictos presentados; tampoco en el ámbito interprovincial (1). En Soria es donde mayor variación positiva 17/16 se produjo (100,0%), donde se registraron un total de 14 conflictos. Un año más, las provincias de Burgos (69), Valladolid (40) y León (37) fueron las tres donde más se presentaron, algo que se repite históricamente en uno u otro orden. Si se suman los conflictos registrados en estas tres provincias (146) se comprueba que suman el 67,90% del total. También hay que significar la constante subida en la provincia de Palencia, que ya pasó en cifras absolutas de 23 en 2014 a 27 en 2015; en 2016 fueron 29 y en 2017 han sido 16, la cuarta provincia con más procedimientos.

En definitiva, los conflictos gestionados por el SERLA en 2017, afectaron a 1.990 empresas, lo que supone una variación negativa significativa del -32,3%. Por otra parte, el número de personas trabajadoras afectadas disminuyó de forma menos rigurosa, pasando de 104.658 a 99.530 (variación negativa de -4,9%).

En la distribución por provincias, respecto a la columna de empresas afectadas, hay que destacar que Salamanca fue la provincia donde más empresas lo estuvieron (711, notable incremento respecto al año anterior que solo fueron 55), luego Soria (donde se pasa de 7 a 612) y luego Valladolid (289). Destacar también el aumento de León (pasa de 49 empresas afectadas en 2016 a 168 en 2017). Se produjeron reducciones muy significativas en Burgos (-97,0%), Palencia (-87,1%) y Ávila (-73,3%). También en el ámbito interprovincial, las empresas bajaron de 14 en 2016 a solo 1 en 2017.

Las personas trabajadoras afectadas subieron en el ámbito territorial interprovincial (un 100,0%), Soria (781,1%), Salamanca (175,8%) y León (60,6%). En cifras totales fue en Zamora donde hubo

menor número de personas trabajadoras afectadas por los conflictos presentados (116) y en el ámbito interprovincial (200). Hay que señalar tres aumentos importantes de trabajadores afectados: Salamanca (16.697), León (14.110) y Soria (8.961). Las provincias con mayor número de personas trabajadoras afectadas fueron: Salamanca (16.697), Valladolid (14.964), León (14.110), Burgos (11.697) y Soria (8.961).

Cuadro 2.4.2-3
Distribución provincial de los conflictos colectivos presentados ante el SERLA en Castilla y León, 2016-2017

	Número			Empresas afectadas			Trabajadores afectados		
	2016	2017	% Var. 17/16	2016	2017	% Var. 17/16	2016	2017	% Var. 17/16
Ávila	15	4	-73,3	15	4	-73,3	2.916	760	-73,9
Burgos	60	69	15,0	2.302	69	-97,0	18.911	11.697	-38,1
León	46	37	-19,6	49	168	242,9	8.787	14.110	60,6
Palencia	29	16	-44,8	170	22	-87,1	2.959	1.211	-59,1
Salamanca	16	13	-18,8	55	711	1.192,7	6.053	16.697	175,8
Segovia	7	5	-28,6	7	14	100,0	482	259	-46,3
Soria	7	14	100,0	7	612	8.642,9	1.017	8.961	781,1
Valladolid	59	40	-32,2	258	289	12,0	29.574	14.964	-49,4
Zamora	8	3	-62,5	8	4	-50,0	405	116	-71,4
Interprovincial	1	1	0,0	14	1	-92,9	100	200	100,0
Regional	8	13	62,5	56	96	71,4	33.454	30.555	-8,7
Castilla y León	256	215	-16,0	2.941	1.990	-32,3	104.658	99.530	-4,9

Fuente: SERLA y elaboración propia.

En el *cuadro 2.4.2-4* se recogen las causas de los procedimientos que han sido objeto de conciliación-mediación en el SERLA, así como las personas trabajadoras y las empresas afectadas. En 2017 la causa de procedimiento más habitual –como sucediera en 2016- fue jornada, horarios y descansos (43), seguido de motivos de conflictos derivados del sistema de remuneración (39) y por bloqueos de negociación (36). En cuanto a personas trabajadoras afectadas por los procedimientos, de las 99.530 totales de 2017, un 55,41% (55.154) se vieron afectadas por bloqueo de negociación, siendo esta la causa mayoritaria también para las empresas afectadas: 1.773 de las 1.990 (89,09%).

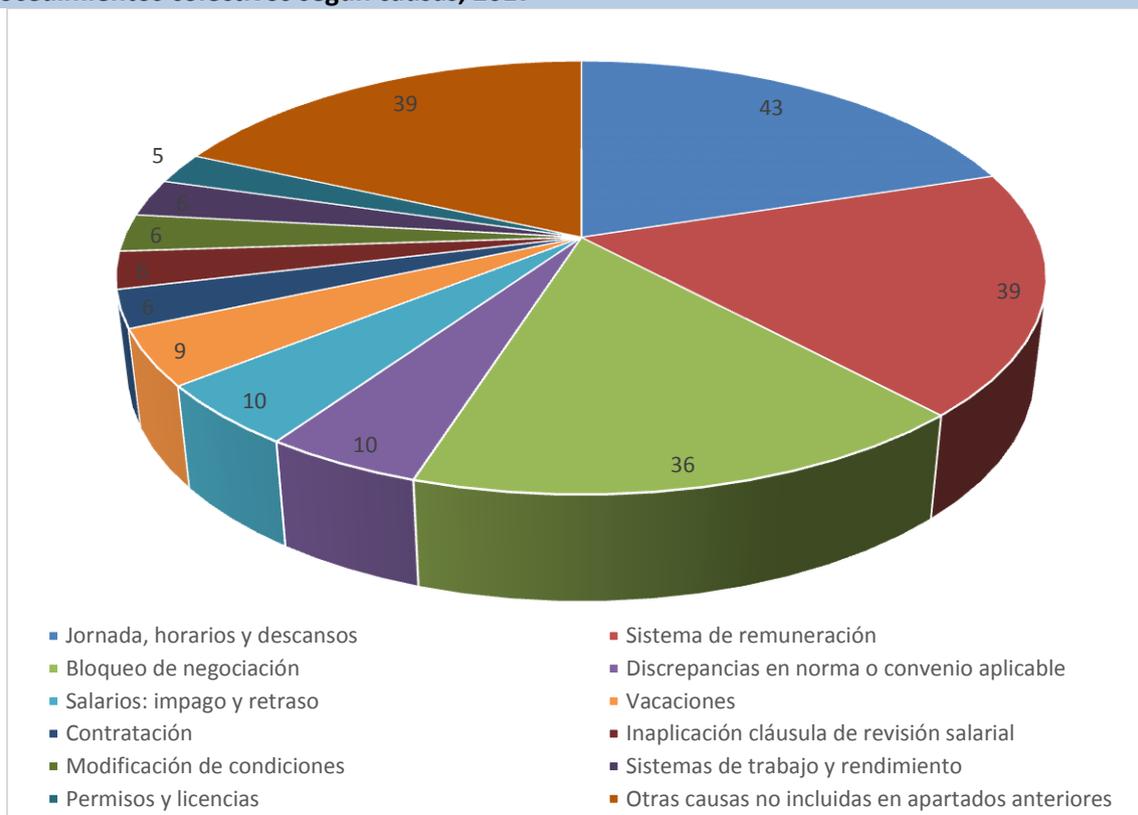
Cuadro 2.4.2-4
Procedimientos colectivos según causas, 2016-2017

Materia de conflicto	Nº		Trabajadores afectados		Empresas afectadas	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Beneficios sociales	3	—	555	—	3	—
Bloqueo de negociación	36	29	55.154	44.767	1.773	2.538
Clasificación prof. y valoración puestos de trabajo	4	2	197	52	4	2
Condición más beneficiosa	1	—	17	—	1	—
Contratación	6	12	280	6.841	6	12
Derechos adquiridos y condición más beneficiosa	1	1	139	1.220	1	1
Derechos de información y consulta	2	4	448	644	2	4
Derechos sindicales	2	1	176	1	2	1
Discrepancias en norma o convenio aplicable	10	11	2.183	326	10	11
Discriminación	—	2	—	501	—	2
ERE: aplicación y cumplimiento de condiciones	1	—	120	—	1	—
ERE: extinción de contratos	—	1	—	16	—	1
ERE: suspensión de contratos	—	3	—	92	—	3
Inaplicación cláusula de revisión salarial	6	1	543	386	6	1
Jornada, horarios y descansos	43	64	11.754	12.086	43	77
Modificación de condiciones	6	10	2.034	8.505	6	20
Movilidad funcional	2	—	195	—	2	—
Movilidad geográfica	1	1	72	78	1	1
Permisos y licencias	5	3	6.573	1.060	11	3
Prevención RR.LL.	—	5	—	1.004	—	5
Promoción profesional	2	1	401	190	2	1
Salarios: impago y retraso	10	16	988	788	11	16
Sanción	3	—	560	—	6	—
Sistema de remuneración	39	41	9.135	15.610	66	183
Sistemas de trabajo y rendimiento	6	9	2.533	2.294	7	9
Subrogación empresarial	1	3	470	150	1	6
Vacaciones	9	10	1.974	1.396	9	10
Otras causas de suspensión y extinción de contratos	3	7	677	1.458	3	15
Otras causas no incluidas en apartados anteriores	13	19	2.352	5.193	13	19
TOTAL	215	256	99.530	104.658	1.990	2.941

Fuente: SERLA.

En la distribución descriptiva porcentual según causas de los procedimientos que se dibuja en el *gráfico 2.4.2-3*, se observa gráficamente cuales son las más habituales.

Gráfico 2.4.2-3
Procedimientos colectivos según causas, 2017



Fuente: SERLA.

B) Incidencia en Castilla y León de la solución extrajudicial de los conflictos colectivos a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA

El V ASAC, firmado por las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME, el 7 de febrero de 2012 (BOE del 23 de febrero de 2012), ha cambiado su denominación para subrayar el papel que en la solución de los conflictos laborales deben desempeñar las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores “al margen y sin perjuicio de la jurisdicción social” (Preámbulo). El principio de universalidad subjetiva de los procedimientos de resolución de conflictos garantiza la extensión generalizada a la totalidad de la población asalariada y de las empresas. El V ASAC es de aplicación general y directa, sin perjuicio de que por convenio colectivo o acuerdo colectivo sectorial estatal o convenio de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, se puedan establecer sistemas propios de solución de conflictos para el sometimiento de los conflictos laborales incluidos en su ámbito objetivo (artículo 3.3 V ASAC).

Según la Memoria de Actividades del SIMA, los conflictos tramitados en esta fundación en 2017 fueron 434 (en 2016, 398), el ámbito mayoritario del conflicto fue la empresa con 347 (el 79,9% del total) y 37 fueron conflictos de sector (un 8,5%). Los datos del *cuadro 2.4.2-5* nos indican que, de los

434 conflictos totales, 394 de los tramitados afectaron a centros de trabajo de todo el Estado, bien de empresa, la mayoría (347) o de sector (37). Además, 33 fueron de empresas con centros de trabajo en varias provincias de diferentes Comunidades Autónomas; de sector, no hubo ninguno.

Las mediaciones y arbitrajes tramitados en el SIMA pueden afectar territorialmente a todo el Estado, a más de una Comunidad Autónoma o a varias provincias situadas en diferentes Comunidades Autónomas. Por ello se plantearon solicitudes que versaron sobre conflictos laborales con incidencia en Castilla y León o en alguna de sus provincias, que coincidieron con otras Autonomías o provincias más allá de Castilla y León. Así, de entre las solicitudes tramitadas por el SIMA en 2017, algunas afectaron a diversos ámbitos territoriales y tuvieron alguna repercusión en centros de trabajo radicados en nuestra Comunidad. Como se observa en el *cuadro 2.4.2-6* el ámbito de alguno de los conflictos incidió en alguna provincia de Castilla y León y también en otras de Comunidad Autónoma distinta. La afectación de estos conflictos estatales e interprovinciales en 2017 fue: 1 en los siguientes ámbitos: de empresa en Valladolid y otras, de empresa en Palencia y otras, de empresa en Salamanca y otras; 2 en los siguientes ámbitos: de empresa en Zamora y otras, de empresa en Castilla y León y otras; 3 en el ámbito de empresa de León y otras. Por último, la Comisión Mixta del sector de químicas se reunió en el SIMA por 6 conflictos colectivos (a diferencia de los 14 que tuvo en 2016) afectando a 6 empresas. Y tuvo también un conflicto de sector que afectó a Castilla y León.

Cuadro 2.4.2-5
Conflictos presentados ante el SIMA con efectos en Castilla y León, 2016-2017

Centros de Trabajo	Ámbito del Conflicto	2016	2017
Nacional/Estatal	Empresa	312	347
	Sector	41	37
Interprovincial (Diferentes CC.AA.)	Empresa	26	33
	Sector	1	-
Valladolid y otras	Empresa	2	1
	Sector	-	-
León y otras	Empresa	-	3
	Sector	-	-
Burgos y otras	Empresa	-	-
	Sector	-	-
León, Burgos y otras	Empresa	-	-
	Sector	-	-
Ávila y otras	Empresa	-	-
	Sector	-	-
Palencia y otras	Empresa	-	1
	Sector	-	-
Zamora y otras	Empresa	-	2
	Sector	-	-
Salamanca y otras	Empresa	1	1
	Sector	-	-
Castilla y León y otras	Empresa	1	2
	Sector	-	-
Comisión Mixta (sector químicas)	Empresa	14	6
	Sector	-	1
TOTAL		398	434

Fuente: *Fundación SIMA*.

C) Conciliaciones y mediaciones colectivas tramitadas por la Administración Laboral

Los solicitantes de una mediación o de un arbitraje pueden instar la iniciación de un procedimiento de conflicto colectivo, del cual conocerá la Autoridad Laboral provincial (Oficina Territorial Provincial de Trabajo) o autonómica (Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales), dependiendo del ámbito territorial del conflicto. La función mediadora de la autoridad laboral debe realizarse a petición de las partes, por ejemplo, en el transcurso de los períodos de consultas (traslados colectivos, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo distintas a los traslados, suspensiones o reducciones de jornada por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, despidos colectivos).

En el *cuadro 2.4.2-6* se recogen los conflictos que en el ejercicio de sus funciones ha resuelto la autoridad laboral competente a través de las Oficinas Territoriales de Trabajo. Tanto en el ámbito

territorial de nuestra Comunidad como en el de España, la intervención de la autoridad laboral en la actualidad tiene un carácter residual. Así, en el informe anual del SIMA se destaca que ha ido creciendo paulatinamente la confianza de los agentes sociales en su gestión del conflicto frente a la Dirección General de Empleo, pues en los últimos años ha tramitado más del 90% de los producidos en un ámbito territorial mayor al de una autonomía, los restantes fueron cursados ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En definitiva, el *V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales* (V ASAC) es de aplicación general y directa a todos los sectores y empresas. No obstante, en el V ASAC se contemplan ciertas exclusiones para las que la ley prevé la competencia de la Dirección General de Empleo. Así, y en aplicación del *artículo 1.2.2* del V ASAC, están excluidos los conflictos en los que sea parte el Estado y las entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de él, expresión en la que se incluyen los Organismos autónomos, las Entidades públicas empresariales, las Agencias estatales, los Consorcios administrativos y los Organismos reguladores.

Como se observa en el *cuadro 2.4.2-6*, y teniendo en cuenta que los datos de 2017 son provisionales, en la variación en España de este tipo de conciliaciones respecto al año anterior, han aumentado ligeramente (de 461 en 2016 a 495 en 2017) rompiéndose la tendencia descendente de años anteriores. Sin embargo, el número de empresas afectadas desciende, pasando de 1.634 en 2016 a 477 en 2017, lo que no ha repercutido sin embargo en el número de trabajadores afectados, que aumenta respecto del año 2016 de 344.179 a 415.630. La variación en 2017 respecto a 2016 ha sido positiva en personas trabajadoras afectadas (un 20,8 %).

Cuadro 2.4.2-6
Conciliaciones colectivas terminadas en España y en Castilla y León, 2013-2017

Años	España			Castilla y León		
	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
2013	753	20.096	1.042.706	3	3	179
2014	629	687	411.006	3	4	397
2015	462	461	581.182	nd	nd	nd
2016	461	1.634	344.179	nd	nd	nd
2017*	495	477	415.630	nd	nd	nd
<i>% Var 17/16</i>	<i>7,4</i>	<i>-70,8</i>	<i>20,8</i>	--	--	--

*Datos provisionales / nd = dato no disponible.

Fuente: *Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MEYSS)*.

2.4.2.2 *La solución extrajudicial de los conflictos laborales individuales*

En este apartado vamos a analizar las “papeletas de conciliación o solicitudes” de los asuntos más importantes que requieren de esta conciliación preprocesal: despidos, reclamaciones de cantidad, sanciones y otras materias como las indemnizaciones o cualesquiera otros incumplimientos empresariales, en este caso bajo el epígrafe de varios. En definitiva, todos los conflictos individuales que no están excluidos del cumplimiento de este requisito legal por el artículo 64 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*.

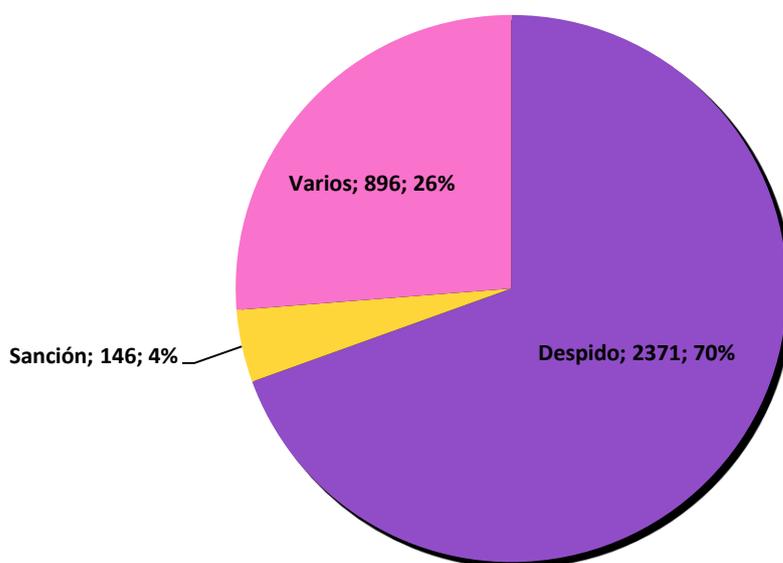
A) Conflictos individuales tramitados por el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

En Castilla y León los órganos administrativos competentes para llevar a cabo el obligatorio intento de conciliación/mediación en los conflictos individuales durante todo el año 2017 fueron las Oficinas Territoriales de Trabajo, porque tras la firma el 30 de septiembre de 2016 del Acuerdo Tripartito entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León, CECALE, CCOO de Castilla y León y UGT de Castilla y León sobre el sistema de solución de conflictos individuales establecidos en el III ASACL solamente en la provincia de Valladolid desde el 3 de noviembre hasta el 31 de diciembre de 2016, se pudo acudir al intento de conciliación-mediación previo ante el SERLA. En el III ASACL ya se fija como objetivo por las organizaciones firmantes, que los conflictos individuales previstos en el mismo inicien su aplicación en el SERLA. El III ASACL se publicó el día 23 de noviembre de 2015, y derogó y sustituyó expresamente al II ASACL, publicado en el BOCYL de 20 de mayo de 2005. El III ASACL tiene como objeto, además de los conflictos colectivos y plurales, los individuales, a excepción de los previstos en su artículo 9: materia electoral, tutela de derechos fundamentales y Seguridad Social (sí quedarán sometidos los conflictos relativos a Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones); también están excluidos los conflictos individuales exceptuados del requisito de intento de conciliación-mediación previa contemplados en el apartado 1 del artículo 64 de la LRJS, salvo que las partes acudan voluntariamente y de común acuerdo. Tampoco los conflictos que versen sobre reclamaciones de cantidad cualquiera que sea su cuantía. Además, se excluyen los conflictos en los que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, salvo que en el convenio colectivo o mediante acuerdo expreso, se haya suscrito la adhesión al III ASACL y a los procedimientos en él previstos.

Lo dicho significa que la solución extrajudicial de los conflictos individuales durante 2017 tuvo lugar a través de conciliaciones laborales obligatorias para las partes, como paso previo a la interposición de la demanda ante la Jurisdicción Social, y solo hubo intervención del SERLA en la provincia de Valladolid, a partir del día 3 de noviembre de 2016 y estando prevista su implantación progresiva en las restantes provincias de nuestra Comunidad al objeto de que la solución extrajudicial de conflictos laborales individuales a través del SERLA constituya la única vía previa a la judicial en nuestra Comunidad.

Así, en el *gráfico 2.4.2-4* se diferencian los distintos motivos de los conflictos laborales individuales tramitados por el SERLA en la provincia de Valladolid en 2017, con excepción de los correspondientes exclusivamente a la reclamación de cantidad, que siguieron siendo gestionados exclusivamente por la Oficina Territorial de Trabajo (OTT). Como puede comprobarse, de los 3.413 procedimientos laborales individuales tramitados por el SERLA en la provincia de Valladolid por el SERLA durante 2017, la mayoría (2.371) se debieron a despidos (70% del total).

Gráfico 2.4.2-4
Procedimientos individuales tramitados en 2017



Fuente: SERLA.

B) Conflictos individuales tramitados por las Oficinas Territoriales de Trabajo (OTT)

Nos centramos ahora en las conciliaciones individuales de la provincia de Valladolid que se tramitan por esta vía (al no cumplir todos los condicionantes para ser tramitadas por el SERLA) y en la totalidad de conciliaciones individuales de las restantes provincias de nuestra Comunidad. De acuerdo al cuadro 2.4.2-7, con datos provisionales, durante el año 2017 en nuestra Comunidad Autónoma las conciliaciones individuales terminadas afectaron a 20.180 personas trabajadoras, número ligeramente superior al de 2016 (20.119), al igual que ha ocurrido en España con un aumento de conciliaciones individuales (412.712 frente a las 410.578 de 2016) que parece iniciar un ciclo ascendente, a diferencia de años anteriores. El 42% del total de las conciliaciones terminadas se debieron a despidos: 8.486, de las que 4.159 finalizaron con avenencia o acuerdo, por lo que en un alto porcentaje de los despidos se llegó a avenencia tras celebrarse el acto de conciliación (49%). Este

resultado de avenencias es el más alto de toda la serie de los cinco años, tanto en términos absolutos como porcentuales.

En el conjunto de España hubo en total 412.712 conciliaciones individuales, produciéndose un leve aumento respecto de 2016. De ellas, 206.198 tuvieron como objeto material un despido con un leve repunte respecto al año 2016 (203.498); en Castilla y León, en materia de despidos, fueron 8.486 continuado la línea descendente de los últimos años (fueron 8.612 en 2016). Tanto en el ámbito territorial de Comunidad Autónoma como en España, es destacable el aumento paulatino del número de conciliaciones que terminan con avenencia con respecto a 2016 y años anteriores, *cuadro 2.4.2-7*.

Cuadro 2.4.2-7
Conciliaciones individuales terminadas en España y en Castilla y León, 2013-2017

Años	España			Castilla y León		
	Terminadas	En materia de despidos		Terminadas	En materia de despidos	
		Total	Con avenencia		Total	Con avenencia
2013	529.067	244.709	105.948	28.329	11.998	3.962
2014	460.609	220.095	101.426	21.211	9.520	3.747
2015	415.605	204.754	101.442	20.110	9.033	3.765
2016	410.578	203.498	106.778	20.119	8.612	4.068
2017	412.712	206.198	107.326	(*) 20.180	8.486	4.159
% Var 17/16	0,5	1,3	0,5	0,30	-1,5	2,2

Fuente: *Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MEYSS)*.

Nota (*): No incluye las 3.413 conciliaciones individuales tramitadas por el SERLA en la provincia de Valladolid.

En el *cuadro 2.4.2-8*, con datos de la Consejería de Empleo, se comprueba que la mayoría de las conciliaciones individuales tuvo como motivo la reclamación de cantidad: 8.915 (en 2016 fueron 9.747) seguidas de las conciliaciones sobre despido, 6.236, en claro descenso respecto a las producidas en los años anteriores (así en 2016, 8.623, y en 2015 hubo 9.037).

Las provincias con más personas trabajadoras afectadas por conciliaciones individuales fueron León (4.098), Burgos (3.786), Salamanca (2.381) y Valladolid (2.051). Contrasta el descenso de afectados en Valladolid respecto a 2016 (cuando fueron 4.540 personas). A diferencia del año anterior, Valladolid ya no lidera el número de conciliación en despido (tan solo 122, frente a las 2.301 de 2016) siendo León (1.615) y Burgos (1.363) las que mayor número de conciliaciones han tenido, y siendo estas tres provincias las que igualmente arrojan los números más altos de conciliaciones en reclamaciones de cantidad. *cuadro 2.4.2-8*.

Cuadro 2.4.2-8
Trabajadores afectados por conciliaciones individuales en Castilla y León por provincias, 2017

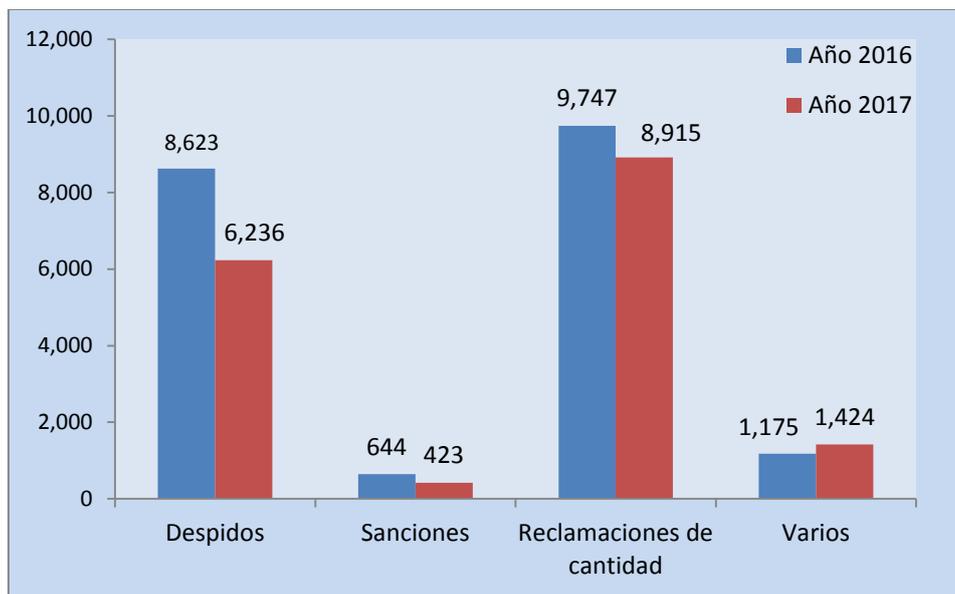
	Despidos	Sanciones	Reclamaciones de cantidad	Varios	Total
Ávila	354	20	412	61	847
Burgos	1.363	103	1.828	492	3.786
León	1.615	101	2.220	162	4.098
Palencia	580	35	366	68	1.049
Salamanca	1.190	83	997	111	2.381
Segovia	381	27	478	116	1.002
Soria	234	22	203	61	520
Valladolid (*)	122	6	1.901	22	2.051
Zamora	397	26	510	331	1.264
Total	6.236	423	8.915	1.424	16.998

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo.

Nota (*): No incluye las 3.413 conciliaciones individuales tramitadas por el SERLA.

En el *gráfico 2.4.2-5* se muestra la distribución de las personas trabajadoras afectadas según el objeto del conflicto individual en términos absolutos, comparando los años 2016 y 2017. Se observa que hay leves variaciones al alza o a la baja en relación con lo ocurrido en el año anterior, según la materia objeto de la conciliación individual: se redujeron en despidos un 27,6% (de 8.623 a 6.236); en sanciones también se descende un 34,4% (de 644 a 423), y en reclamaciones de cantidad un 8,5% (de 9.747 a 8.915); y en el resto de conciliaciones individuales hubo sin embargo una leve subida del 17,4% (1.175 en 2016 a 1.424, en 2017). Especialmente hay que destacar que en Castilla y León disminuyeron las personas trabajadoras afectadas por despidos, si atendemos a esta fuente y no tenemos en cuenta las conciliaciones individuales del SERLA, *cuadro 2.4.2-8*.

Gráfico 2.4.2-5
Distribución de trabajadores afectados según el objeto del conflicto Individual

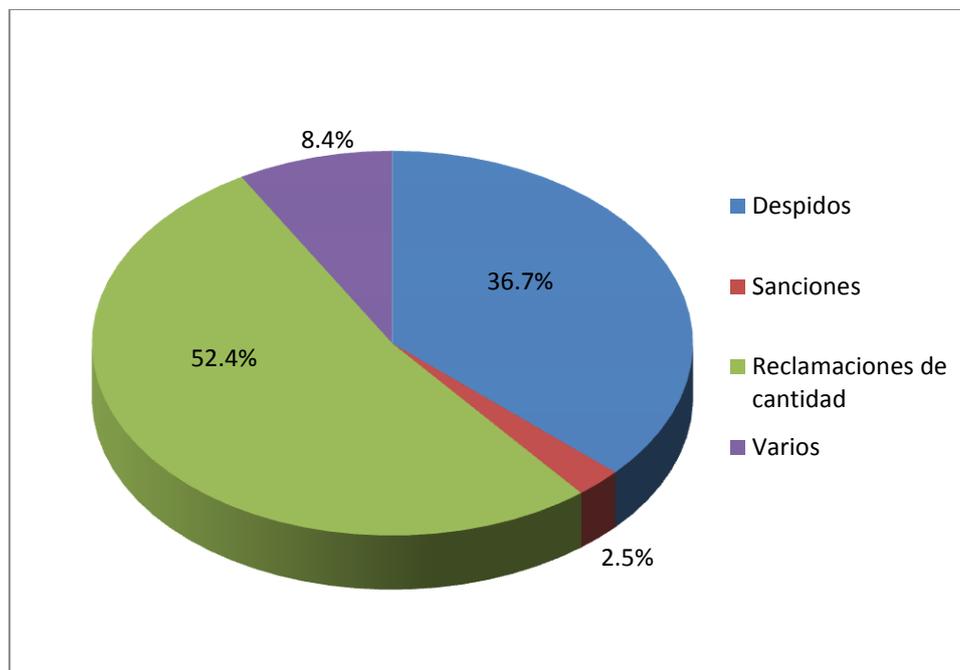


Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo.

En el gráfico 2.4.2-6 puede observarse que si sumamos los conflictos que versan sobre reclamaciones de cantidad (52,4%) más los de despido (36,7%), suman el 89,1% del total de los planteados (casi el mismo porcentaje que en años anteriores: en 2013 la suma fue del 92%, en 2014 del 91%, en 2015 del 89,9% y en 2016, 91%). En conclusión, anualmente se repite el hecho de que la mayoría de las conciliaciones individuales versan sobre reclamación de cantidad y despido.

Gráfico 2.4.2-6

Distribución de trabajadores afectados según el objeto del conflicto individual, 2017



Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo.

2.4.3 Expedientes de regulación de empleo

En el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, se manifiesta que “las autoridades laborales con competencia en materia de procedimientos de regulación de empleo remitirán en soporte informático a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada tramitados ante las mismas”. Así, en los cuadros 2.4.3-1 y 2.4.3-1bis se analizan los resultados aportados desde la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León sobre los tres tipos de Expedientes de Regulación de Empleo (EREs): rescisión, suspensión y reducción. Es una foto fija de lo sucedido en 2017. Hay que tener en cuenta que 2013 fue el primer año de plena aplicación de las reformas introducidas por el legislador en 2012 y ya se pueden comparar hasta cinco años completos. Los EREs traen su causa de los procesos de reestructuración empresarial o flexibilidad interna (por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o caso de fuerza mayor).

Una vez finalizado el periodo de consultas, la empresa cuenta con un plazo máximo de quince días desde la última reunión para comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo y la decisión sobre el despido colectivo o suspensión o reducción que realice. Dicha comunicación ha de acompañarse con las actas del periodo de consultas, en el caso de despido se adjuntarán las medidas

sociales de acompañamiento y una copia del acuerdo alcanzado, si así fuese. La autoridad laboral trasladará toda la documentación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que emita informe en el plazo de quince días. Igualmente enviará la citada documentación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo. No obstante, la empresa debe comunicar también a la entidad gestora, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada adoptadas, acompañando a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de la Administración General del Estado, es la autoridad laboral competente para la recepción de la comunicación del ERE o para la autorización del mismo (en este caso únicamente en los supuestos en que se alegue causa de fuerza mayor), cuando afecte a dos o más Comunidades Autónomas, o cuando pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social. En el ámbito autonómico pluriprovincial tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución del procedimiento el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva, que en el caso de Castilla y León es la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, y en el ámbito provincial lo son las Oficinas Territoriales de Trabajo de la Junta de Castilla y León en cada provincia.

En el *cuadro 2.4.3-1* se recogen en términos absolutos el número total de expedientes de regulación de empleo aplicados en Castilla y León durante 2017 y las personas trabajadoras afectadas. En el mismo cuadro se clasifican en tres columnas estas dos variables: el total de los tres tipos de EREs (rescisión, temporales de suspensión y temporales de reducción de jornada) y el total de personas afectadas, diferenciando hombres y mujeres. En el caso de los EREs suspensivos y de reducción de jornada, por su carácter temporal, también se ofrece el dato del número de días en los que se ha suspendido y en los que se ha hecho con jornada reducida. Como se indica al pie, estos primeros cuadros han sido elaborados a partir de los datos ofrecidos por la Consejería de Empleo.

El número total de EREs ejecutados en 2017 ha sido de 266 (frente a los 405 de 2016, y a los 642 de 2015) y han afectado a 3.188 personas trabajadoras (fueron 4.222 en 2016 y 9.508 en 2015), de las cuales 2.324 han sido hombres y 864 mujeres. Se aprecia un notable descenso de los EREs y de personas afectadas respecto a 2016 y sobre todo respecto a 2015.

Las cuatro provincias con mayor número de comunicaciones de EREs fueron León (68), Salamanca (33), Valladolid (32) y Burgos (29). Donde menos EREs hubo fue en las provincias de Zamora (7) y Segovia (15). Respecto de 2016, desciende el número de ERES en León (fueron 108), en Burgos (68), Salamanca (64) y, en menor medida, pero también, Valladolid (50). En los de ámbito regional, también casi hay un 50% de reducción (7 frente a los 11 de 2016). Hay que destacar que se ha producido una importante reducción en comparación con 2016.

Diferenciando por sexos, en cuanto a los hombres afectados, a diferencia de años anteriores, ninguna provincia supera los mil afectados, teniendo la cifra más elevada León (449) seguida de

Burgos (444). A diferencia de 2016, también el número de mujeres desciende, siendo Valladolid la que contabiliza más afectadas (170). Seguida de Burgos (122), León (114), Ávila (79) y Palencia (60). Como en años anteriores, las cifras segregadas por sexo muestran la todavía brecha “ocupacional” de las mujeres respecto de los hombres: menos empleo, menos EREs.

Los expedientes de ámbito autonómico o regional han sido en total 7, la cifra más baja de los últimos cinco años (en 2016 fueron 11, en 2015 fueron 19, en 2014 hubo 27, en 2013 hubo 62 y en 2012 fueron 71) y han afectado a 346 hombres (2.774 en 2015) y 166 mujeres (en 2016, fueron 132 y 594 en 2015).

Siguiendo la tendencia de años anteriores, la mayoría de los expedientes fueron de suspensión: 122 (217 en 2016, 307 en 2015); seguido de las reducciones de jornada, 117 (en 2016 hubo 160 y 294 en 2015) y 27 rescisiones, una menos que en 2016 (28) pero casi la mitad de las contabilizadas en 2015 (41). El número de personas trabajadoras afectadas por las rescisiones de contrato ha pasado de 606 en 2015 a 647 en 2016, a 666 en 2017, de los cuales 400 fueron hombres y 266 mujeres. En los EREs de suspensión en nuestra Comunidad Autónoma, las personas afectadas fueron 2.111 (en 2016, 2.912 y 7.758 en 2015) y los días de suspensión fueron 24.837 (frente a los 46.232 de 2016 y los 62.661 de 2015).

Por último, en el *cuadro 2.4.3-1* se constata que en 2017 hubo 117 EREs de reducción de jornada frente a los 160 de 2016 que afectaron a 411 trabajadores (663 en 2016, prácticamente la mitad de los 1.144 trabajadores de 2015, que a su vez fueron la mitad de los 2.176 de 2014) y su duración fue de 42.552 días (frente a los 59.369 de 2016, 106.228 días de 2015 y los 172.729 días de 2014). El descenso es palmario, máxime si se toma como referencia 2014: 2.176 trabajadores frente a los 411 trabajadores afectados por los 117 EREs de 2017.

En el *cuadro 2.4.3-1-bis* se recoge un estudio comparativo que nos muestra la evolución de los tres tipos de EREs y el total de personas trabajadoras afectadas desde el año 2013. Las cifras indican el comportamiento de los expedientes comunicados a la autoridad laboral en los últimos cinco años y se observa el salto cuantitativo de los años 2013 (2.180) y 2014 (1.141) y la reducción importante ya en 2015, con 642, que se acerca a los números de 2010, cuando aún no estaba vigente la reforma laboral de 2012. La tendencia de 2017 es especialmente significativa en cuanto al número de EREs, casi la mitad de 2016 (de 405 a 266), afectando a 3.188 frente a los 4.222 de 2016.

En este cuadro se observa que sigue la progresiva disminución del número de rescisiones (el número de expedientes por esta causa es de 27 (en 2016, fueron 28, en 2015, 41), aunque afectaron a un número parecido de trabajadores, en 2017 a 666 (en 2016, a 647, en 2015, a 606). También se reducen los EREs suspensivos respecto a años anteriores (en 2017, 122, en 2016, 217, en 2015, 307) y los expedientes por reducciones de jornada que también descienden tanto en número (de 160 en 2016 a 117, en 2017) como en número de horas (de 59.369 en 2016 a 42.552 en 2017). En general, con los datos del cuadro el *cuadro 2.4.3-1-bis*, las personas trabajadoras afectadas han bajado notablemente en los EREs de suspensión y reducción respecto a los años anteriores.

La mayoría de los ERES en la Comunidad son de suspensión, que han evolucionado de 1.095 en 2013 a 122 en 2017, por debajo de los 171 de 2008. El hecho de que en los últimos años la mayoría de los ERES sean de suspensión, se debe en parte, a las ayudas a los ERES cuando hay acuerdo en nuestra Comunidad (inicialmente sólo para personas trabajadoras afectadas y ampliadas con posterioridad también a las empresas), que son analizadas en el epígrafe 2.2.2 de este Informe Anual.

Los ERES de rescisión habían mantenido una tendencia al alza en los cinco años, pero ya bajaron en 2014 a 52 y han sido 27 en 2017. Por su parte, en cuanto a Expedientes de reducción de jornada, según los datos de los que se dispone desde 2013, se dio un salto muy importante en 2013 (954) y ahora han bajado hasta los 117.

Si se consideran solo los dos últimos años, vemos que las personas trabajadoras afectadas han aumentado levemente en los ERES por rescisión (de 647 en 2016 a 666 en 2017); y han disminuido en los de suspensión (de 2.912 en 2016 a 2.111 en 2017); y en los de reducción (de 663 en 2016 a 411 en 2017). De la serie 2013-2017 en el cuadro 2.2.3-1-bis destaca la disminución progresiva de los tres tipos de ERES, repercutiendo también en una disminución de personas trabajadoras afectadas por los mismos: de las 26.208 personas trabajadoras afectadas en 2013 (resultado de la suma de los tres tipos de ERES) se ha pasado en 2017 a las 3.188 personas afectadas.

Cuadro 2.4.3-1
Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas, 2017

	Total			Rescisión			Suspensión				Reducción			
	Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Días de suspensión	Expedientes	Trabajadores		Días de duración
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Ávila	26	201	79	2	7	5	15	165	58	2.889	9	29	16	2.883
Burgos	29	444	122	3	26	6	17	412	105	3.321	9	6	11	3.220
León	68	449	114	3	24	29	30	379	37	7.663	35	46	48	11.075
Palencia	28	68	60	3	23	30	11	31	16	1.525	14	14	14	4.745
Salamanca	33	68	31	2	16	7	9	27	3	1.625	22	25	21	7.092
Segovia	15	91	24	0	0	0	10	61	19	2.109	5	30	5	2.165
Soria	21	158	46	3	26	13	9	124	22	1.829	9	8	11	4.164
Valladolid	32	371	170	6	65	61	14	251	84	2.039	12	55	25	4.357
Zamora	7	128	52	2	87	47	5	38	5	1.087	0	3	0	306
Total	259	1.978	698	24	274	198	120	1.488	349	24.087	115	216	151	40.007
Ámbito regional	7	346	166	3	126	68	2	195	79	750	2	25	19	2.545
	266	2.324	864	27	400	266	122	1.683	428	24.837	117	241	170	42.552
TOTAL		3.188			666			2.111				411		

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

Cuadro 2.4.3-1-bis

Evolución de los expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas, Castilla y León, 2013-2017

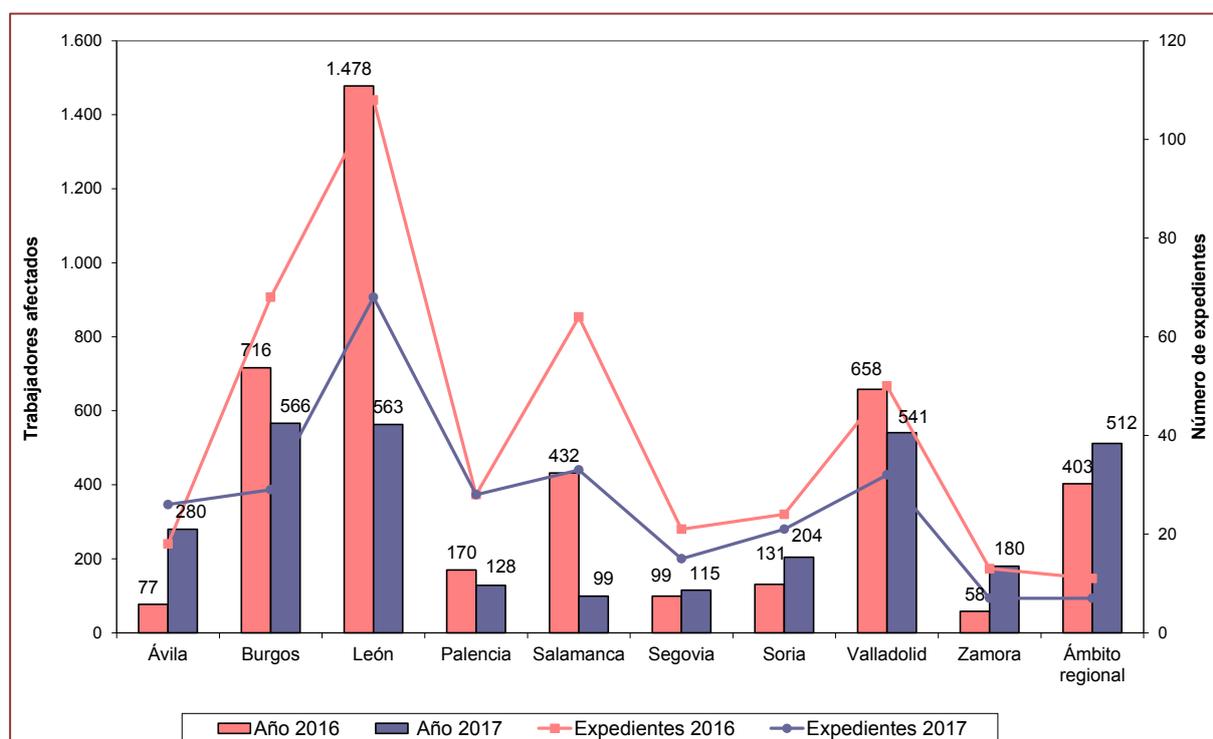
Años	Total		Rescisión		Suspensión			Reducción		
	Nº Exp.	Trabajadores	Nº Exp.	Trabajadores	Nº Exp.	Trabajadores	Días de suspensión	Nº Exp.	Trabajadores	Días de duración
2013	2.180	26.208	131	2.581	1.095	19.212	216.852	954	4.415	317.064
2014	1.141	13.539	52	887	580	10.476	115.733	509	2.176	172.729
2015	642	9.508	41	606	307	7.758	62.661	294	1.144	106.228
2016	405	4.222	28	647	217	2.912	46.232	160	663	59.369
2017	266	3.188	27	666	122	2.111	24.837	117	411	42.552

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

En el gráfico comparativo 2.4.3-1 de expedientes 2016-2017 se observa que las líneas correspondientes al número de expedientes, disminuyen en todas las provincias (excepto en Ávila) y también descienden en el ámbito regional en 2017 respecto a 2016.

Gráfico 2.4.3-1

Expedientes de regulación de empleo y trabajadores afectados por provincias, 2016-2017



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

En el *cuadro 2.4.3-2* se comparan los expedientes de regulación de empleo por suspensión entre los años 2017 y 2016, añadiendo la variable de los días no trabajados. Si se divide el número de jornadas no trabajadas (24.837) entre las personas trabajadoras afectadas (2.111), da una media de 11,7 días/año dejado de trabajar por cada persona, mientras que en 2016 esa media fue de unos 15,8 días. Si no se consideran los expedientes de ámbito regional la media por persona trabajadora de días no trabajados asciende a 13,1 (cifra igualmente inferior a los 15,7 de 2016).

En la mayoría de las provincias y en el ámbito regional las variaciones de 2017 respecto al año anterior son negativas en las distintas variables: número de expedientes (menos Ávila), personas trabajadoras afectadas (menos Ávila, Soria, Valladolid y Zamora) y días (menos Ávila y Segovia), de forma que el total baja un 43,8% en el número de expedientes, un 27,5% en las personas trabajadoras afectadas y el porcentaje de variación interanual total también es negativo en los días (46,3% menos).

El número total de EREs por suspensión ha bajado de los 217 de 2016 a los 122 de 2017 (un 43,8%). Las personas trabajadoras afectadas también son menos: han pasado de 2.912 en 2016 a 2.111 en 2017 (27,5%). Y los días que ha durado la suspensión han pasado de ser 46.232 en 2016 a 24.837 (46,3%). En los tres casos: números de EREs por suspensión, personas trabajadoras afectadas y días de no trabajo, la tasa de variación 2017 respecto a 2016 es negativa.

Cuadro 2.4.3-2**ERTES por suspensión, personas trabajadoras afectadas y días, 2016-2017**

	2016			2017			% Variación 17/16		
	Núm.	T. Afectados	Días	Núm.	T. Afectados	Días	Núm.	T. Afectados	Días
Ávila	8	49	1.657	15	223	2.889	87,5	355,1	74,4
Burgos	43	628	7.247	17	517	3.321	-60,5	-17,7	-54,2
León	62	1.220	14.625	30	416	7.663	-51,6	-65,9	-47,6
Palencia	16	143	3.516	11	47	1.525	-31,3	-67,1	-56,6
Salamanca	23	248	5.095	9	30	1.625	-60,9	-87,9	-68,1
Segovia	11	54	2.098	10	80	2.109	-9,1	48,1	0,5
Soria	13	93	3.883	9	146	1.829	-30,8	57,0	-52,9
Valladolid	27	308	4.367	14	335	2.039	-48,1	8,8	-53,3
Zamora	7	35	1.224	5	43	1.087	-28,6	22,9	-11,2
Total	210	2.778	43.712	120	1.837	24.087	-42,9	-33,9	-44,9
Ámbito regional	7	134	2.520	2	274	750	-71,4	104,5	-70,2
TOTAL	217	2.912	46.232	122	2.111	24.837	-43,8	-27,5	-46,3

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

En el *cuadro 2.4.3-3* se relata la variable de las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de suspensión y dentro de ella se diferencia por sexos. Se confirma la regla de que la

mayoría de personas trabajadoras afectadas son hombres, concretamente en 2017 fueron 1.683 y las mujeres 428. Lo que demuestra de nuevo la menor tasa de empleo de las mujeres.

La variación negativa con respecto al año anterior ha sido casi semejante en hombres y mujeres, ya que en los primeros hubo un descenso de afectados del 28,9% y en las segundas el descenso fue del 21,5%. La variación en los hombres fue negativa en Burgos (-19,7%), León (-64,8%), Palencia (-67,4%) y Salamanca (-83,1%) y positiva en Ávila (302,4%), Segovia (117,9%), Soria (100%), Valladolid (26,7%) y Zamora (26,7%); en las mujeres, sin embargo, la variación ha sido negativa en todas las provincias, salvo Ávila (625%) y Valladolid (33,3%), y del 0.0% en Zamora.

En el ámbito regional, hubo una variación del 66,7% de hombres afectados y de un 364,7% de mujeres. Se pueden destacar los descensos porcentuales en hombres de las provincias de Salamanca (83,1% menos), Palencia (67,4% menos) y León (64,8% menos); y en mujeres hubo reducciones en todas las provincias, salvo el aumento espectacular de Ávila (625%) y Valladolid (33,3%). En mujeres se puede destacar que, a diferencia de años anteriores, el número de mujeres afectadas totales desciende un 33,9%, pasando de 528 mujeres afectadas en 2016 a 349 en 2017.

Cuadro 2.4.3-3
ERTES por suspensión, personas trabajadoras afectadas por sexos, 2016-2017

	2016		2017		% Variación 17/16	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	41	8	165	58	302,4	625,0
Burgos	513	115	412	105	-19,7	-8,7
León	1.076	144	379	37	-64,8	-74,3
Palencia	95	48	31	16	-67,4	-66,7
Salamanca	160	88	27	3	-83,1	-96,6
Segovia	28	26	61	19	117,9	-26,9
Soria	62	31	124	22	100,0	-29,0
Valladolid	245	63	251	84	2,4	33,3
Zamora	30	5	38	5	26,7	0,0
Total	2.250	528	1.488	349	-33,9	-33,9
Ámbito regional	117	17	195	79	66,7	364,7
TOTAL	2.367	545	1.683	428	-28,9	-21,5

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

Los despidos colectivos en Castilla y León en 2017 fueron en total 27 (uno menos que en 2016), y un 65,8% menos que en 2015 (hubo 41 despidos). En términos absolutos afectaron a 666 personas trabajadoras vieron extinguidos sus contratos (en 2016, 647, por tanto, un aumento interanual del 2,9%). En la columna que recoge las variaciones por provincias del *cuadro 2.4.3-4* se observa que no hubo ningún expediente de rescisión en Segovia; 2 en Ávila, Salamanca y Zamora, y 3 en Burgos, León, Palencia y Soria. Valladolid es la provincia con el número mayor de despidos colectivos con 6, igual que los producidos en 2016. Se incrementa el número de despidos en Ávila (de 1 a 2), Palencia

(de 0 a 3) y Zamora (de 1 a 2). El resto disminuyen. El número de personas trabajadoras afectadas fue relevante en las provincias de Valladolid (126) y Zamora (134).

No obstante, respecto al año 2016, destaca la disminución en el ámbito regional (una variación de -17,8%) pasando de 236 afectados en 2016 a 194 en 2017.

Cuadro 2.4.3-4
Expedientes de regulación de empleo por rescisión y personas trabajadoras afectadas, 2016-2017

	2016		2017		% Variación 17/16	
	Número	Trabajadores	Número	Trabajadores	Número	Trabajadores
Ávila	1	2	2	12	100,0	500,0
Burgos	6	41	3	32	-50,0	-22,0
León	5	91	3	53	-40,0	-41,8
Palencia	0	0	3	53	--	--
Salamanca	6	122	2	23	-66,7	-81,1
Segovia	0	0	0	0	0,0	0,0
Soria	0	0	3	39	--	--
Valladolid	6	152	6	126	0,0	-17,1
Zamora	1	3	2	134	100,0	4.366,7
Total	25	411	24	472	-4,0	14,8
Ámbito regional	3	236	3	194	0,0	-17,8
TOTAL	28	647	27	666	-3,6	2,9

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

En el cuadro 2.4.3-5 se diferencian las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de rescisión según el sexo. En 2017 se mantiene la misma regla que en anualidades anteriores, en términos absolutos la mayoría de las personas trabajadoras afectadas fueron hombres, 400 frente a 266 mujeres. Hay que destacar que la reducción fue en los hombres de solo un 5,0% y en las mujeres se produjo un aumento del 17,7% de las personas afectadas por EREs extintivos. Por provincias hay que indicar que, a pesar de que la cifra media total indica que bajaron los hombres afectados, aumentaron en la provincia de Soria (de 0 a 26) y en Zamora (de 1 a 87) y en el ámbito regional (de 136 a 126). Las mujeres afectadas por EREs extintivos disminuyen en el ámbito regional (de 100 a 68) pero aumentan Zamora (de 2 a 47), en Valladolid (de 37 a 61), Soria (0 a 13) y Ávila (de 0 a 5).

Cuadro 2.4.3-5
Expedientes de regulación de empleo por rescisión, personas trabajadoras afectadas por sexos,
2016-2017

	2016		2017		% Variación 17/16	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	2	0	7	5	250,0	--
Burgos	24	17	26	6	8,3	-64,7
León	61	30	24	29	-60,7	-3,3
Palencia	0	0	23	30	--	--
Salamanca	82	40	16	7	-80,5	-82,5
Segovia	0	0	0	0	0,0	0,0
Soria	0	0	26	13	--	--
Valladolid	115	37	65	61	-43,5	64,9
Zamora	1	2	87	47	8.600,0	2.250,0
Total	285	126	274	198	-3,9	57,1%
Ámbito regional	136	100	126	68	-7,4	-32,0
TOTAL	421	226	400	266	-5,0	17,7

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

Si consideramos los EREs de Castilla y León por sectores productivos, *cuadros 2.4.3-6 a 2.4.3-9*, según los datos de la Consejería de Empleo para 2017, se puede destacar que, como en años anteriores, en el sector servicios fue donde más hubo, en total 143 (aunque son menos que en 2016, que fueron 209, y menos de la mitad de los 347 expedientes de 2015), que afectaron a 894 trabajadores (en 2016, 1.486); en segundo lugar, la industria, con 71 expedientes (en 2016 fueron 124), que afectaron a un total de 1.753 personas trabajadoras (en 2016, 2.184); en relación con los servicios, se aprecia que, aunque fueron menos los EREs en la industria, éstos afectaron a más trabajadores que en el sector servicios. En tercer lugar, se sitúa la construcción, donde se produjeron 43 expedientes (69 en 2016 y 111 en 2015) y afectaron a 511 personas trabajadoras; y, por último, el sector agrario, con 9 EREs, que afectaron a 30 personas trabajadoras (5 personas en 2016, y 18 personas en 2015). Si nos detenemos en los que conllevaron la rescisión de los contratos, se mantiene el mismo orden expuesto: Servicios con 13 que afectaron a 233 personas (en 2016 fueron 15 expedientes y 211 personas trabajadoras afectadas); Industria con 9 y 297 personas afectadas (en 2016, 12 expedientes y afectaron a 405 trabajadores); Construcción 5 expedientes de rescisión y 136 personas afectadas (en 2016 1 ERE y 31 personas trabajadoras afectadas, las mismas que en 2015); y, por último, Agricultura, sin expedientes de rescisión ni en 2016 ni en 2015.

Cuadro 2.4.3-6

Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Servicios, 2017

	Total			Rescisión			Suspensión				Reducción			
	Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Días de suspensión	Expedientes	Trabajadores		Días de duración
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Ávila	17	43	14	2	7	5	9	27	5	1.748	6	9	4	1.973
Burgos	13	13	21	2	9	5	4	2	6	660	7	2	10	2.335
León	34	92	78	1	6	24	10	58	18	1.959	23	28	36	6.837
Palencia	15	10	19				4	3	6	367	11	7	13	3.650
Salamanca	21	29	20	1	6	1	6	8	2	708	14	15	17	3.830
Segovia	7	16	20				5	16	18	649	2	0	2	315
Soria	14	14	24	1	9	12	6	3	7	1.408	7	2	5	3.069
Valladolid	16	64	59	4	26	35	5	24	7	540	7	14	17	2.416
Zamora	3	9	40	1		39	2	9	1	258				
Total	140	290	295	12	63	121	51	150	70	8.297	77	77	104	24.425
Ámbito regional	3	225	84	1	49		1	166	77	20	1	10	7	720
TOTAL	143	515	379	13	112	121	52	316	147	8.317	78	87	111	25.145
		894			233			463				198		

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

Cuadro 2.4.3-7

Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Industria, 2017

	Total			Rescisión			Suspensión				Reducción			
	Expedientes	Personas Trabajadoras		Expedientes	Personas Trabajadoras		Expedientes	Personas Trabajadoras		Días de suspensión	Expedientes	Trabajadores		Días de duración
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Ávila	7	157	64				5	137	53	983	2	20	11	545
Burgos	11	396	98				9	392	97	1.765	2	4	1	885
León	19	291	22	2	18	5	12	262	14	2.895	5	11	3	1.764
Palencia	7	37	37	3	23	30	2	8	6	403	2	6	1	730
Salamanca	8	21	10	1	10	6	1	2	1	187	6	9	3	2.357
Segovia	5	64	4				3	39	1	1.090	2	25	3	1.460
Soria	1	5	4								1	5	4	365
Valladolid	10	235	110	2	39	26	6	174	77	917	2	22	7	426
Zamora	0													
Total	68	1.206	349	8	90	67	38	1.014	249	8.240	22	102	33	8.532
Ámbito regional	3	117	81	1	73	67	1	29	2	730	1	15	12	1.825
TOTAL	71	1.323	430	9	163	134	39	1.043	251		23	117	45	10.357
		1.753			297			1.294		8.970		162		

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

Cuadro 2.4.3-8

Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Construcción, 2017

	Total			Rescisión			Suspensión				Reducción			
	Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Días de suspensión	Expedientes	Trabajadores		Días de duración
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Ávila	2	1	1				1	1		158	1		1	365
Burgos	5	35	3	1	17	1	4	18	2	896				0
León	10	57	5				6	54		1.177	4	3	5	1.103
Palencia	5	19	4				4	18	4	663	1	1		365
Salamanca	4	18	1				2	17		730	2	1	1	905
Segovia	2	7					1	2		180	1	5		390
Soria	5	135	18	2	17	1	2	117	15	231	1	1	2	730
Valladolid	5	70	1				3	53		582	2	17	1	1.150
Zamora	4	119	12	1	87	8	3	29	4	829		3		306
Total	42	461	45	4	121	10	26	309	25	5.446	12	31	10	5.314
Ámbito regional	1	4	1	1	4	1								
TOTAL	43	465	46	5	125	11	26	309	25	5.446	12	31	10	5.314
		511			136			334				41		

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

Cuadro 2.4.3-9

Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Agrario, 2017

	Total			Rescisión			Suspensión				Reducción			
	Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Días de suspensión	Expedientes	Trabajadores		Días de duración
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Ávila														
Burgos														
León	5	9	9				2	5	5	1.632	3	4	4	1.371
Palencia	1	2					1	2		92				
Salamanca														
Segovia	1	4					1	4		190				
Soria	1	4					1	4		190				
Valladolid	1	2									1	2		365
Zamora														
Total	9	21	9				5	15	5	2.104	4	6	4	1.736
Ámbito regional														
TOTAL	9	21	9				5	15	5	2.104	4	6		1.736
		30						20				6		

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

Una vez analizados los datos referidos a ERES correspondientes a la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, pasamos a analizar los procedentes del Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS. Se hace en este Informe anual de forma separada porque un mismo ERE autorizado que tenga efectos sobre los mismos trabajadores en diferentes meses, se computa por el BEL como una ficha estadística distinta por cada mes. Asimismo, cuando se presenta un expediente que afecta a varios centros de trabajo radicados en provincias distintas, se cumplimenta y computa una ficha estadística por cada provincia, no se cuenta como un solo ERE interprovincial o regional (un mismo expediente puede aparecer varias veces en las estadísticas del Ministerio, siempre que dure más de un mes, o bien, afecte a centros radicados en provincias diferentes).

Esto explica que en el BEL del MEYSS aparezcan cifras superiores (que, en todo caso, son datos correspondientes a empresas afectadas) a las aportadas por la *Consejería de Empleo*. De cualquier forma, tomando una u otra fuente se comprueba que en 2017 ha bajado el número de empresas afectadas y de personas trabajadoras afectadas en Castilla y León respecto a 2016 (variación de -22,5%), como ya sucediera en este último año en comparación con 2015. Esto también se cumple para los centros de trabajo del conjunto de España, hay una disminución considerable del número de empresas afectadas (del 35,1%) y del total de personas afectadas en todo tipo de EREs (de un 37,5%).

Hemos de recordar los datos de personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación en los últimos años, que según el MEYSS en el conjunto de España fueron 379.972 en 2013, descendiendo desde entonces progresivamente (en 2014, 159.566; en 2015, 100.522; 2016, 86.576) hasta llegar en 2017 a 54.098 personas afectadas por EREs.

Si tomamos como referencia los dos últimos años, comparando los *cuadros 2.4.3-10 y 2.4.3-11*, concluimos que la reducción en el número de personas trabajadoras afectadas por EREs en Castilla y León y en España es similar; en Castilla y León pasó de 4.881 personas afectadas en 2016 a 3.783 en 2017; en España, de 86.576 en 2016 a 54.098 en 2017. Tanto en Castilla y León como en España estamos en presencia de las cifras más bajas desde 2010.

En lo que se refiere al número de personas trabajadoras afectadas por EREs extintivos en nuestra Comunidad, en 2013 los expedientes de extinción experimentaron una contracción en el número de personas trabajadoras afectadas, porque pasaron de 3.642 a 1.529 en 2014, bajando a 919 en 2015, 995 en 2016 con un repunte en 2017 afectando a 1.238 personas.

En el conjunto de España las personas trabajadoras afectadas por EREs extintivos se redujeron en 2017 en comparación con 2016 pasando de 24.348 a 20.159 (un 17,2% menos) y en porcentaje llegaron hasta el 37,3% del total de personas afectadas (el más alto de los cinco años), *cuadros 2.4.3-10 y 2.4.3-11*.

Las personas trabajadoras afectadas por EREs suspensivos en Castilla y León pasaron de 3.204 en 2016 a 2.134 en 2017 y una participación porcentual del 56,4% respecto al total. Muy lejos quedan los 21.471 afectados de 2013. En España se produjo una disminución en las personas afectadas del

47,5% respecto de 2016 pasando de 53.658 trabajadores afectados por EREs suspensivos en 2016 a 28.148 personas en 2017.

También en los expedientes de reducción de jornada se produjo una disminución de personas afectadas en España (33,4% menos) y en Castilla y León (39,7% menos).

Las cifras del *cuadro 2.4.3-10* nos indican que el número total de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo (suspensión, extinción y reducción de jornada) fue en 2017 de 2.597 en España, lo que supone una disminución del 35,1% respecto a 2016. En el conjunto nacional hay que destacar la disminución de personas trabajadoras afectadas por EREs respecto a 2016, tanto en el total (descenso del 37,5%), como en cada uno de los tipos, extinción (17,2% menos), suspensión (47,5% menos) y reducción (32,4% menos). Se debe señalar que las personas trabajadoras afectadas por extinción son actualmente en España un 37,3% del total. La mayoría de las personas trabajadoras están afectadas por suspensiones del contrato (52%) y en menor medida por expedientes de reducción, pasando del 19,9% de 2013 a los 10,7% de 2017. En España, al igual que el año anterior, han disminuido las personas trabajadoras afectadas por extinción, suspensión y reducción, *cuadro 2.4.3-10*.

Cuadro 2.4.3-10
Expedientes de regulación de empleo en España, 2013-2017

Años	Empresas afectadas ⁽¹⁾	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
2013	21.228	379.972	70.351	18,5	234.116	61,6	75.505	19,9
2014	10.637	159.566	35.875	22,5	92.234	57,8	31.457	19,7
2015	5.675	100.522	24.572	24,4	62.298	62,0	13.652	13,6
2016	3.999	86.576	24.348	28,1	53.658	62,0	8.570	9,9
2017	2.597	54.098	20.159	37,3	28.148	52,0	5.791	10,7
% Var 17/16	-35,1	-37,5	-17,2	---	-47,5	---	-32,4	---

(1) En los datos de empresas, los datos del Total pueden no coincidir con la suma de los datos de la Dirección General de Empleo del MEYSS y las Comunidades Autónomas debido a que una misma empresa puede tener procedimientos de regulación de empleo comunicados por distintas autoridades laborales.

Fuente: *Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS)*.

En el *cuadro 2.4.3-11* se muestran los EREs que afectan a los centros de trabajo en Castilla y León según la Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS) (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#)). En 2017 los valores absolutos de personas trabajadoras afectadas bajaron respecto a 2016, pasando de ser un total de 4.881 en 2016 a 3.783 en 2017 (descenso del 22,5%); en los años anteriores ya se habían producido bajadas muy importantes (entre el 2015 y el 2016 le descenso fue del 51,9%). En cambio, aumentaron un 24,4% los afectados por extinciones (de 995 en 2016 a 1.238). Los Eres suspensivos y los de reducción de jornada descendieron respecto a 2016, un 33,4% y un 39,7%, respectivamente.

En la serie de cinco años que se recoge en el *cuadro 2.4.3-11* (2013-2017), se observa que las personas trabajadoras afectadas por expedientes de extinción en 2017 (1.238) están en valores por debajo de los correspondientes a 2013 (3.642). También se comprueba que ya se había producido una importante disminución entre 2013 y 2014, de 3.642 a 1.529, bajando a 919 en 2015, lo cierto es que no deja de ser un signo positivo que sean menos quienes vean extinguida su relación laboral. La fuente básica de información de la Estadística de Regulación de Empleo son los datos individualizados de cada uno de los procedimientos de regulación resueltos y/o comunicados a las autoridades laborales competentes.

No hay que olvidar que a partir del 13 de febrero de 2012, se suprimió el requisito de la autorización administrativa y solo se mantiene la exigencia del período de consultas, por ello en el año 2013 todos los procedimientos son comunicados y la información estadística facilitada por las autoridades laborales; a partir de enero de 2013, es la que se recoge en la *Orden ESS/2541/2012, de 27 de noviembre*, por la que adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística, en aplicación y desarrollo de lo establecido en el *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre*, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Cuadro 2.4.3-11
Expedientes de Regulación de Empleo que afectan a los centros de trabajo de Castilla y León, 2013-2017

Años	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
	Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
2013	30.104	3.642	12,1	21.471	71,3	4.991	16,6
2014	14.847	1.529	10,3	11.067	74,5	2.251	15,2
2015	10.148	919	9,1	8.062	79,4	1.167	11,5
2016	4.881	995	20,4	3.204	65,6	682	14,0
2017	3.783	1.238	32,7	2.134	56,4	411	10,9
% Var 17/16	-22,5	24,4	---	-33,4	---	-39,7	---

Fuente: *Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS)*.

En cuanto las personas afectadas por regulación de empleo por provincias en 2017, 5 de las 9 provincias han tenido más personas afectadas por expedientes de regulación de empleo respecto del año 2016: Ávila, con un porcentaje de variación de 267,5 %; Palencia, 70,9%; Segovia 16%; Soria, con 41,6% y Zamora con 147%. En el resto, se han reducido las personas afectadas por EREs. Como viene sucediendo desde 2012, la provincia con más personas trabajadoras afectadas fue Valladolid en 2017, con 814 personas), seguida este año de León (775) y Burgos (732). Y a diferencia del año 2016, la provincia de Ávila es la que más variación ha tenido en 2017 pasando de 77 personas afectadas en 2016 a 283 en 2017. En toda la Comunidad de Castilla y León se ha pasado de 30.104 personas trabajadoras afectadas en 2013, a 3.783 en 2017, lo que significa una reducción del 87,5% en cinco años (*cuadro 2.4.3-11* y *2.4.3-12*).

Cuadro 2.4.3-12
Personas trabajadoras afectadas por regulación de empleo en Castilla y León por provincias, 2016-2017

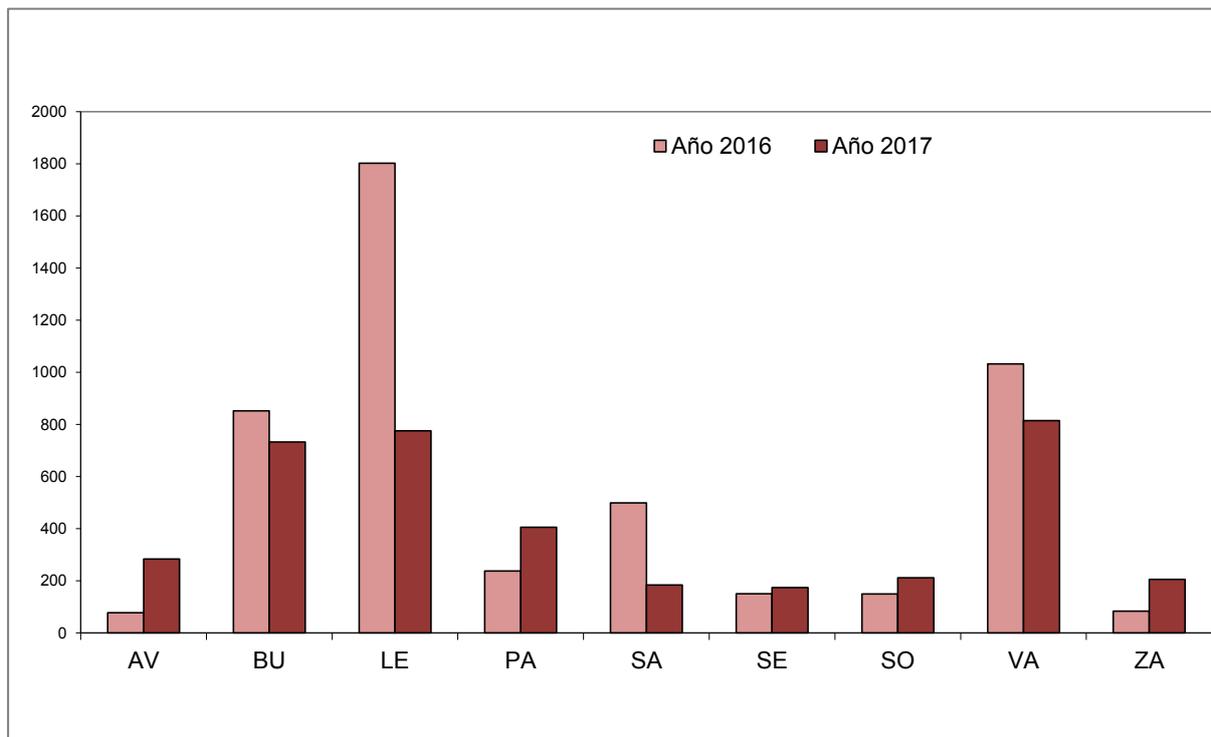
	2016	2017	% Var 17/16
Ávila	77	283	267,5
Burgos	852	732	-14,1
León	1.802	775	-57,0
Palencia	237	405	70,9
Salamanca	499	184	-63,1
Segovia	150	174	16,0
Soria	149	211	41,6
Valladolid	1.032	814	-21,1
Zamora	83	205	147,0
Castilla y León	4.881	3.783	-22,5

Fuente: *Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS)*.

El aumento de las personas afectadas en las cinco provincias indicadas (Ávila, Palencia, Segovia, Soria y Zamora) se puede observar en el *gráfico 2.4.3-12*, donde todas las columnas de la derecha referidas a 2017 son superiores a las de 2016, destacando el aumento de Ávila que pasa de 77 trabajadores a 283 y Zamora, de 83 a 205, incrementos que, sin embargo, no son frecuentes en dichas provincias según datos anteriores a 2016 (así durante 2015, Ávila, Zamora y Segovia fueron las provincias en los que hubieron menos personas afectadas de por regulación de empleo en relación al resto (132, 111 y 131, respectivamente), a diferencia de Burgos con 1.675, León con 2.902, Salamanca con 853 y Valladolid con 3.864).

Gráfico 2.4.3-2

Distribución provincial de personas trabajadoras afectadas por regulación de empleo, 2016-2017

Fuente: *Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS)*.

2.4.4 Procedimientos Judiciales de Solución de los conflictos laborales

Los asuntos judiciales resueltos en España descendieron en 2017 en relación a lo ocurrido en 2016 (de 343.779 asuntos a 334.724) y también en Castilla y León pasando de 16.498 a 15.056 asuntos resueltos. De hecho, en nuestra Comunidad Autónoma los 15.056 asuntos resueltos judicialmente constituyen la cifra más baja de los cinco años de la serie. La crisis económica ha sido uno de los motivos de incremento de la conflictividad laboral y, por tanto, de los asuntos que conoce la jurisdicción social, lo que ha llevado a plantear el refuerzo de los Juzgados de lo Social, como se hizo en materia de despidos aumentando un día más de citaciones a la semana solo para conocer de tales demandas.

Seguramente, el punto de inflexión se produjo en la primera reforma laboral de 2012 con la reducción de la indemnización en los despidos objetivos declarados improcedentes, que pasó a ser de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades (si bien en algunos supuestos se puede exceder este límite hasta llegar a las 42 en aplicación de la legislación anterior); además la reforma restringió el derecho al cobro de los salarios de tramitación sólo cuando la empresa opte por la readmisión o cuando el despido sea un representante legal de los trabajadores (art.56 del ET). A medida que nos distanciamos de la crisis económica iniciada en 2008 y la reforma laboral de 2012, sobre todo a partir de 2015, la cifra de asuntos resueltos en materia de

despido desciende, como ha sucedido en 2017 respecto a 2016 en España (un 3,7%) y de forma más acusada en Castilla y León con una variación interanual (11,48% menos).

También se debe considerar que las sucesivas reformas han potenciado la solución extrajudicial de los conflictos laborales a través de los procedimientos de mediación y arbitraje recogidos en los acuerdos interprofesionales del *artículo 83 ET*, que son un requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo, y en muchas Comunidades Autónomas también para los conflictos individuales, antes de acudir ante la jurisdicción social. El intento de conciliación o, en su caso, mediación, debe hacerse ante el servicio administrativo correspondiente o ante la fundación, que a nivel nacional (SIMA) o autonómico (SERLA), haya asumido la gestión de la solución extrajudicial. Esta promoción de la negociación del conflicto evita en muchas ocasiones que se llegue a la vía judicial.

En el *cuadro 2.4.4-1* se recogen en dos apartados (España y Castilla y León) el total de asuntos judiciales sociales resueltos por los Tribunales de Justicia del orden social (despidos, Seguridad Social y otros conflictos individuales y colectivos). En España, según datos del BEL en febrero de 2017 y referidos a 2016, en total fueron 334.724 los asuntos resueltos, continuando con el descenso de años anteriores (en 2015 fueron 364.356). Por tanto, la cifra del total de los asuntos judiciales resueltos de 2017 es la más baja del último lustro.

En materia de despidos resueltos por sentencia judicial la diferencia, como viene sucediendo en los últimos cinco años, también ha sido negativa (ya el descenso en 2016 respecto a 2015 fue del 7,9%). Ahora se ha pasado de 101.477 asuntos por despido en 2016 a 97.673 en 2017, reducción de 3,75%). La variación del peso de los despidos en vía judicial respecto del total de asuntos de esta naturaleza resueltos por los tribunales en 2017 es la menor de los cinco años anteriores, en concreto ha pasado de ser un 30,2% en 2015, a un 29,5% en 2016 a un 29,2% en 2017.

En Castilla y León a diferencia de lo ocurrido en 2016 respecto a 2015 (donde el descenso fue mucho más fuerte que en España, con un 19,0%), en 2017 también descienden, pero más levemente pasando de 16.498 asuntos judiciales resueltos en 2016 a 15.056 en 2017. Esta cifra de 2017 es inferior a cualquiera de los años de la serie. En materia de despidos también ha habido una reducción mayor que la de España y el descenso respecto a 2016 ha sido del 11,4%, pasando de 4.598 a 4.072 en 2017, la cifra más baja desde 2013. El porcentaje de los juicios por despido sobre el total de asuntos judiciales en nuestra Comunidad también desciende respecto a 2016, pasando de 27,9% a 27%, inferior también a la correspondiente a España (29,2%), *cuadro 2.4.4-1*

Cuadro 2.4.4-1
Asuntos judiciales resueltos en España y en Castilla y León, 2013-2017

Años	España			Castilla y León		
	Total	En despido	D/T ⁽¹⁾	Total	En despido	D/T ⁽¹⁾
2013	354.272	119.115	33,6	19.184	6.295	26,3
2014	356.427	118.225	33,2	21.130	6.669	27,5
2015	364.356	110.092	30,2	20.370	5.117	25,1
2016	343.779	101.477	29,5	16.498	4.598	27,9
2017	334.724	97.673	29,2	15.056	4.072	27,0
% Var 17/16	-2,6	-3,7	-----	-8,7	-11,4	-----

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

Fuente: *Estadística de Asuntos Judiciales (MEYSS) y elaboración propia.*

Los datos correspondientes a la distribución por provincias de los asuntos judiciales resueltos en Castilla y León durante 2017 están tomados a la fecha final de febrero de 2017. En las dos primeras columnas del *cuadro 2.4.4-2* se muestran las cifras absolutas de las nueve provincias y el total de la Comunidad en los dos años objeto de comparación, y en la última columna se procede a anotar la variación interanual. En Castilla y León los Juzgados y Tribunales de la jurisdicción social en 2017 resolvieron 15.056 (descenso del 8,75%), de ellos 4.072 versaron sobre despidos de personas trabajadoras, un 11,5% menos que en 2016.

En la provincia de León fue en la que más asuntos en total se resolvieron (4.134). En todas las provincias se produjo una variación porcentual negativa, excepto en Ávila donde se pasa de 556 a 610 asuntos (variación interanual del 9,7%) y León y Salamanca, con un leve aumento (1,6% y 1% respectivamente).

Al igual que en 2016, las tres provincias donde más juicios resueltos tuvieron como objeto el despido fueron: León (4.134), este año seguida de Valladolid (3.531) y Burgos (2.247).

Es de destacar que, en cifras absolutas para toda la Comunidad, los 15.056 asuntos fueron menos que en 2016 (descenso de 8,7%) y también los juicios por despidos descienden en todas las provincias, pasando de un total de 4.598 en 2016 a 4.072 (descenso pues del 11,4% respecto a 2016).

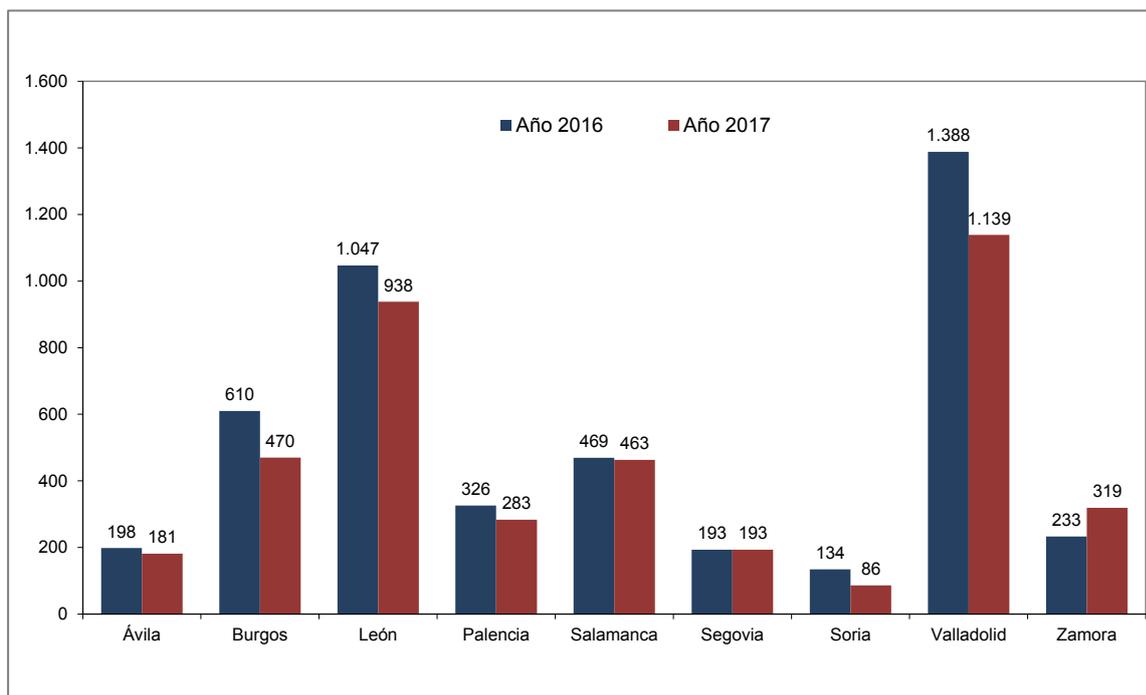
Cuadro 2.4.4-2**Asuntos judiciales resueltos en Castilla y León, por provincias, 2016-2017**

Provincia	Año 2016		Año 2017		% Variación interanual	
	Total	Despidos	Total	Despidos	Total	Despidos
Ávila	556	198	610	181	9,7	-8,6
Burgos	2.431	610	2.247	470	-7,6	-23,0
León	4.070	1.047	4.134	938	1,6	-10,4
Palencia	1.157	326	1.124	283	-2,9	-13,2
Salamanca	1.339	469	1.352	463	1,0	-1,3
Segovia	768	193	682	193	-11,2	0,0
Soria	494	134	423	86	-14,4	-35,8
Valladolid	4.823	1.388	3.531	1.139	-26,8	-17,9
Zamora	860	233	953	319	10,8	36,9
Castilla y León	16.498	4.598	15.056	4.072	-8,7	-11,4

Fuente: *Estadística de Asuntos Judiciales (MEYSS) y elaboración propia.*

En el *gráfico 2.4.4-1* se distribuyen por columnas de provincias solamente los asuntos relativos a despidos que se resolvieron en el orden social. A diferencia del año 2016, en 2017 sólo supera el millar de asuntos de despido Valladolid (1.139). En todas las provincias los juicios por despido bajan del millar y, todas las provincias descienden respecto al año 2016, con la excepción de Zamora, que pasa de 233 a 319.

Gráfico 2.4.4-1
Distribución provincial de asuntos judiciales terminados en despido en Castilla y León, 2016-2017



Fuente: *Estadística de Asuntos Judiciales (MEYSS) y elaboración propia.*

2.4.5 Huelgas y cierres patronales

En este apartado se muestran en primer lugar los datos sobre huelgas ofrecidos por la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, donde se incluyen todo tipo de huelgas legales que se han celebrado en la Comunidad, en cualquier ámbito material, funcional o geográfico. Se consideran autonómicas las huelgas que afectan a más de una provincia dentro del territorio autonómico, y nacionales, aparte de las generales, las que afectan a más de una Comunidad Autónoma, aunque solo se vea afectada una provincia de Castilla y León.

Con los datos de la Consejería de Empleo, y según la información ofrecida en el *cuadro 2.4.5-1*, se comprueba que las huelgas provinciales pasaron de 10 en 2016 a 5 en 2017, un descenso considerable (el 50%). Hubo cuatro provincias sin huelgas en 2017, a diferencia de 2016 donde sólo fueron dos (Salamanca y Soria). Aumentan sin embargo las huelgas de ámbito autonómico (de 2 en 2016 a 3 en 2017) y las nacionales aumentaron en todas las provincias.

Cuadro 2.4.5-1
Huelgas realizadas en Castilla y León, 2016-2017

	Provinciales			Autonómicas			Nacionales		
	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16
Ávila	1	0	-100,0%	2	2	0,0%	15	19	26,7%
Burgos	1	0	-100,0%	2	2	0,0%	15	19	26,7%
León	1	1	0,0%	2	3	50,0%	17	21	23,5%
Palencia	1	1	0,0%	2	2	0,0%	14	19	35,7%
Salamanca	0	0	0,0%	2	3	50,0%	15	19	26,7%
Segovia	1	0	-100,0%	2	2	0,0%	13	19	46,2%
Soria	0	1	--	2	2	0,0%	15	21	40,0%
Valladolid	4	1	-75,0%	2	3	50,0%	16	20	25,0%
Zamora	1	1	0,0%	2	2	0,0%	14	19	35,7%

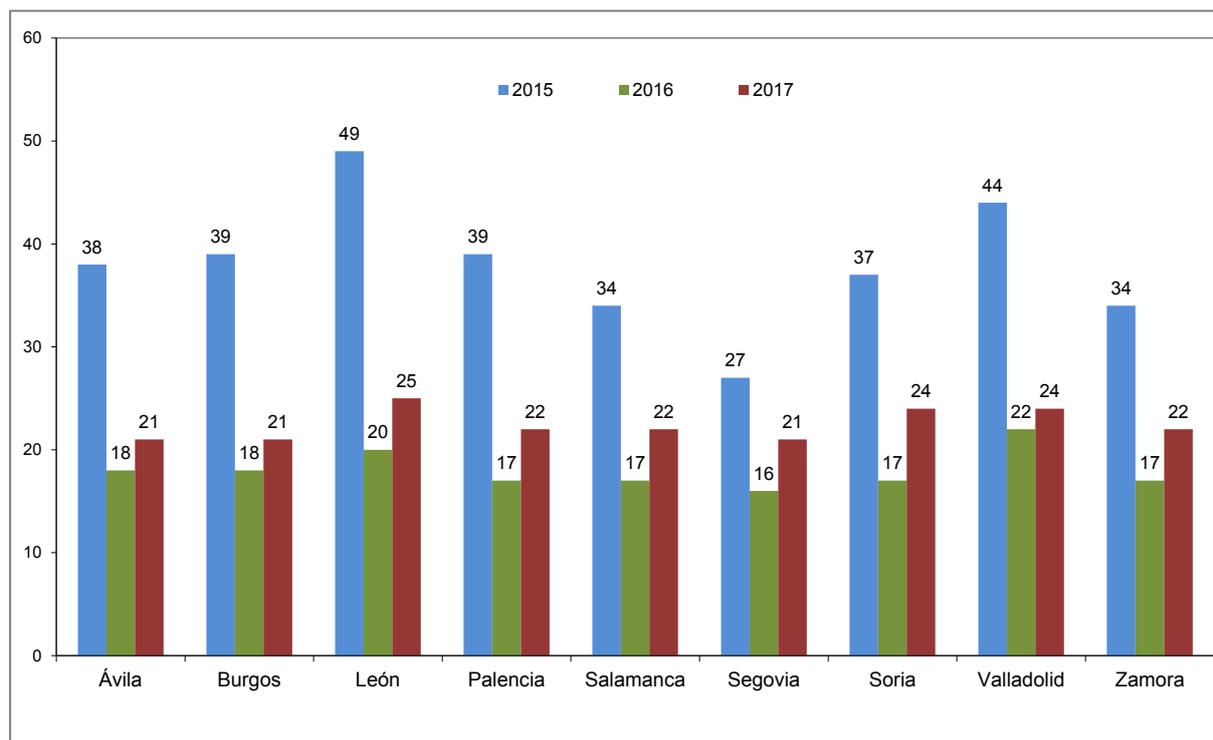
Fuente: *Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León.*

En el *gráfico 2.4.5-1* se recogen en tres columnas las huelgas totales de los dos últimos años en las provincias de la Comunidad. Respecto al año 2016, en 2017 las huelgas provinciales se reducen en un 50% pasando de 10 a 5. Las 5 huelgas se corresponden con 1 huelga en León, otra en Palencia, otra en Soria, en Valladolid y en Zamora. En el resto de las provincias, no se celebró ninguna huelga.

Por el contrario, respecto al año 2016, las huelgas de ámbito las autonómicas y las nacionales se incrementan en un 16% (de 18 a 21) y en un 23% (de 134 a 176) respectivamente. En el ámbito nacional, destaca el incremento de huelgas respecto a 2016 en la provincia de Segovia (47%), Soria (40%) y Palencia (35,7%)

En cuanto al número de huelgas totales en Castilla y León, respecto al año 2015 descienden el número de huelgas en todas las provincias. Del año 2015 al 2016, la reducción es notable; en cambio la comparación entre el año 2016 y el 2017 arroja un resultado contrario: en todas las provincias aumentó el número de huelgas, siendo León la que tuvo un número mayor con 25 huelgas, seguida de Valladolid, Soria con 24, Zamora y Salamanca con 22, Segovia, Burgos y Ávila con 21, *cuadro 2.4.5-1*.

Gráfico 2.4.5-1
Huelgas totales en Castilla y León por provincias, 2015-2017



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

En el *cuadro 2.4.5-2* se constata que en Castilla y León la suma de las huelgas de todas las provincias ascendió a 4.366 participantes, frente a los 2.833 de 2016, por tanto, con un aumento del 35,2%; la cifra de 1.016 fue la más baja en los últimos cinco años, con gran diferencia con lo ocurrido en 2013 con 15.000 participantes, pero en 2017 ha habido un importante incremento de participantes, los cuales aumentaron considerablemente en todas las provincias menos en Valladolid (con 774 frente a los 1.636 de 2016). (Puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#))

Lo que se traduce igualmente en número de jornadas no trabajadas. Respecto al número total, en 2017 el incremento del porcentaje interanual es de 109,8%, detectándose un aumento en el número de jornadas no trabajadas en todas las provincias, menos en Zamora que disminuye un 67,6%, *cuadro 2.4.5-3.*

Cuadro 2.4.5-2
Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 2013-2017
(participantes)

Años	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	CyL
2013	900	5.300	2.300	800	1.400	700	800	2.000	800	15.000
2014	173	963	1.802	378	564	91	57	1.063	137	5.228
2015	635	1.070	885	253	203	53	131	1.274	109	4.613
2016	341	323	263	35	29	26	97	1.636	83	2.833
2017	360	499	314	295	657	369	823	774	275	4.366
% Var 17/16	5,6	54,5	19,4	742,9	2.165,5	1.319,2	748,5	-52,7	231,3	54,1

Fuente: *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MEYSS) y elaboración propia.*

Cuadro 2.4.5-3
Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 2013-2017
(jornadas no trabajadas)

Años	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	CyL
2013	700	2.300	1.900	700	1.000	600	700	2.300	800	11.000
2014	190	552	3.934	756	357	93	60	1.757	155	7.854
2015	2.616	2.106	3.048	772	354	82	1.599	2.116	214	12.907
2016	350	354	509	52	91	74	114	617	2.122	4.283
2017	562	1.054	990	684	1.401	615	1.530	1.464	687	8.987
% Var 17/16	60,6	197,7	94,5	1215,4	1439,6	731,1	1242,1	137,3	-67,6	109,8

Fuente: *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MEYSS) y elaboración propia.*

2.4.6 Fondo de Garantía Salarial

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que abona a las personas trabajadoras el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso de la empresa e indemnizaciones reconocidas por despido o extinción de los contratos a causa de insolvencia o concurso de los empresarios, y luego, para el reembolso de las cantidades satisfechas, se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de las personas trabajadoras, que conservarán la condición de créditos privilegiados. La protección del FOGASA también puede extenderse a los supuestos en los que existan créditos impagados a las personas trabajadoras cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea y uno de ellos sea España, si la prestación de trabajo se ejerce o ejerció habitualmente en España.

El FOGASA como responsable subsidiario abonará las cantidades adeudadas por las empresas a sus trabajadores que no han sido pagadas por encontrarse en situación de insolvencia. Los salarios se

abonarán con el límite máximo de 120 días y estableciéndose como cuantía máxima diaria el doble del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, vigente en el momento en que nace la obligación por parte del FOGASA de hacerles frente.

En otros términos, el FOGASA se hará cargo de los salarios que se adeuden en la cuantía y período que en cada caso corresponda. Ahora bien, si la cuantía superase el doble del SMI, del exceso no se haría cargo el FOGASA, así como tampoco si el período que se adeudase superase los 120 días (*artículo 33.1 ET*).

Igualmente abonará las indemnizaciones correspondientes por despido improcedente o extinción del contrato del trabajador al amparo de los *artículos 50, 51 y 52 del ET y 64 de la Ley Concursal* o las indemnizaciones que correspondan legalmente por extinción de contratos temporales o de duración determinada (*artículo 49.1 c) ET* u otras que legalmente procedan), con el límite máximo de una anualidad de salario, sin que en cualquier caso el módulo salarial diario supere el indicado para el pago de los salarios, es decir el doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. No obstante, para el supuesto de despido improcedente o extinción del contrato al amparo del *artículo 50 ET* las cantidades a abonar por el FOGASA serán a razón de 30 días por año de servicio con el tope máximo de una anualidad.

En los supuestos de procedimientos concursales es obligado citar al FOGASA en el proceso. Si se omite este requisito procesal (ser oído como parte), no asumirá las obligaciones por falta de abono de salarios o indemnizaciones. En estos casos de empresas en situaciones concursales, las indemnizaciones se calcularán sobre la base de 20 días por año de servicio con el límite de una anualidad, sin que el salario diario que sirve para la base del cálculo pueda exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Conviene apuntar que fuera del *artículo 33 ET* se regula una responsabilidad subsidiaria del FOGASA cuando de conformidad con el *artículo 51.7 ET* se produce una extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor, el pago de la indemnización por parte del FOGASA puede ser total o parcial de acuerdo con lo que establezca la autoridad laboral que constata si existe o no fuerza mayor y permite la extinción de los contratos de trabajo. El FOGASA se reservará el derecho a resarcirse de la empresa.

Las actuaciones del FOGASA estadísticamente se dividen en ejecuciones laborales y procedimientos concursales, una vez que las indemnizaciones por responsabilidad directa (pago directo) desaparecieron a partir de 1 de enero de 2014. El análisis de las estadísticas laborales referidas a las prestaciones y beneficiarios del FOGASA se presenta en este Informe en los *cuadros 2.4.6-1 y 2.4.6-2* para Castilla y León y *cuadro 2.4.6-3* para España. La información diferencia el número de empresas agrupadas por Comunidades Autónomas, de forma que si una empresa ha presentado dos expedientes en dos autonomías diferentes se contabilizará dos veces, pero en el *cuadro 2.4.6-3*, referido a toda España, el número de empresas afectadas está sin agrupar (23.714);

por otra parte, cuando se recogen los datos del importe en miles de euros, es el total de salarios e indemnizaciones.

En primer lugar, hay que destacar el importe total abonado por el FOGASA en Castilla y León disminuye respecto al año anterior un 40,3% (el año anterior se había reducido un 14,8%). La prestación media en 2017 es de 6.134,4 € disminuyendo respecto a la de 2016 en un 16%. Las empresas afectadas fueron un 21,6% menos que en 2016, hasta llegar a 1.090 (en 206, fueron 1.390), lo que supone la cifra más baja de todas las que se recogen en el *cuadro 2.4.6.1*. El número de personas trabajadoras beneficiarias también se ha reducido considerablemente pasando de 5.276 a 3.747 (un 29%). La reducción importante se produjo en 2015 respecto al año 2014 pasando de 16.723 a 6.340, un descenso del 62,1%. (*cuadro 2.4.6-1*). (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#))

Cuadro 2.4.6-1
Fondo de Garantía Salarial en Castilla y León, 2013-2017

Año	Importe*	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
2013	90.496,0	6.830	18.727	4.832,4
2014	91.289,8	5.208	16.723	5.458,9
2015	45.184,2	1.825	6.340	7.126,8
2016	38.514,3	1.390	5.276	7.299,9
2017	22.985,6	1.090	3.747	6.134,4
% Var 17/16	-40,3	-21,6	-29,0	-16,0

* Miles de euros.

Nota: El número de empresas afectadas aparece agrupado en la Estadística del FOGASA por Comunidades Autónomas, de forma que si, por ejemplo, una empresa ha presentado dos expedientes en dos autonomías diferentes, es contabilizada dos veces.

Fuente: *Fondo de Garantía Salarial (MEYSS) y elaboración propia.*

En el *cuadro 2.4.6-2* se diferencian las cantidades satisfechas por el FOGASA en Castilla y León por meses. Las mayores prestaciones que recibieron las personas trabajadoras del FOGASA en 2017, por orden de su cuantía, se concentraron en los meses de agosto, diciembre, febrero y marzo. Por otra parte, la mayor acumulación de expedientes también tuvo lugar en febrero (467), agosto (466), diciembre (439) y marzo (356). Hay que destacar que el importe total en 2017 fue de 22.985,6 miles €, cifra un 40,3% inferior a la de 2016 (con 38.514,3 miles €). Asimismo, el número total de expedientes en 2017 fue de 3.544, un 20,6% menos que en 2016 con 4.464 expedientes.

Cuadro 2.4.6-2
Evolución mensual del importe satisfecho por el Fondo de Garantía
Salarial en Castilla y León, 2016-2017

	Año 2016		Año 2017		Variación 17/16	
	Expedientes	Importe total	Expedientes	Importe total	Expedientes	Importe total
Enero	845	7.485,3	70	648,7	-91,7%	-91,3%
Febrero	1.119	9.849,8	467	2.643,6	-58,3%	-73,2%
Marzo	296	2.582,0	356	2.190,5	20,3%	-15,2%
Abril	139	1.269,1	151	808,6	8,6%	-36,3%
Mayo	208	2.349,6	348	1.976,9	67,3%	-15,9%
Junio	255	1.627,6	264	1.816,5	3,5%	11,6%
Julio	193	1.276,2	283	1.856,7	46,6%	45,5%
Agosto	76	525,3	466	3.679,2	513,2%	600,4%
Septiembre	383	3.212,6	241	1.630,0	-37,1%	-49,3%
Octubre	64	608,7	252	1.540,6	293,8%	153,1%
Noviembre	425	3.280,6	207	1.463,7	-51,3%	-55,4%
Diciembre	461	4.447,5	439	2.730,6	-4,8%	-38,6%
Total	4.464	38.514,3	3.544	22.985,6	-20,6%	-40,3%

Fuente: Fondo de Garantía Salarial (MEYSS).

Durante 2017 también ha descendido considerablemente en España el importe total abonado por el FOGASA en comparación con el año anterior, la reducción ha sido de un 43,4%, pasando de 1.043.071,7 en 2016 a 590.598,8 que es el importe total más bajo de toda la serie. Por otra parte, ha intervenido en menos empresas, 23.714 frente a las 36.642 de 2016 (descenso del 35,3%). También han sido mucho menor el número de personas trabajadoras beneficiarias: pasando de 147.590 de 2016 a 90.321 en 2017 (38,8% menos) la cifra más baja también de toda la serie.

La prestación media ha descendido, a diferencia del año 2016, pasando a ser un 7,5% menor (de 7.067,4 en 2016 a 6.538,9 en 2017). Considerando las cinco anualidades se concluye que en todas las variables: importe global, empresas afectadas y personas trabajadoras afectadas, en 2017 se producen importantes reducciones.

Hay que destacar el hecho de que la variación de 2017 respecto a 2016 en el importe global fue negativa tanto en Castilla y León (16% menos) como en España (7,5% menos); las empresas afectadas también descendieron en ambos ámbitos territoriales, un 21,6% en Castilla y León y un 35,3% en España; por su parte, las personas trabajadoras beneficiarias en nuestra Comunidad bajaron un 29% y en España un 38,8%. La prestación media bajó en Castilla y León un 16% (6.134,4 €) bajando también en España a 6.538,9 € (un 7,5% respecto a 2016), cuadros 2.4.6-1 y 2.4.6-3.

Cuadro 2.4.6-3
Fondo de Garantía Salarial en España, 2013-2017

Año	Importe*	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
2013	1.373.609,8	81.310	234.686	5.853,0
2014	2.288.599,8	120.385	389.472	5.876,2
2015	1.136.545,2	42.363	165.288	6.876,2
2016	1.043.071,7	36.642	147.590	7.067,4
2017	590.598,8	23.714	90.321	6.538,9
Var 17/16	-43,4%	-35,3%	-38,8%	-7,5%

* Miles de euros.

Nota: El número de empresas afectadas aparece agrupado en la Estadística del FOGASA por Comunidades Autónomas, de forma que si, por ejemplo, una empresa ha presentado dos expedientes en dos autonomías diferentes, es contabilizada dos veces.

Fuente: *Fondo de Garantía Salarial (MEYSS)*.