

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA Y LEÓN: APLICACIÓN DE LAS REMISIONES LEGALES A LOS CONVENIOS COLECTIVOS INTRODUCIDAS POR LA REFORMA LABORAL DE 1994.

Raúl David RAMOS MARTIN.
Jefe Oficina Territorial de Trabajo. Zamora

1.- INTRODUCCIÓN

La reforma del Derecho del Trabajo más importante que ha habido en España desde la publicación en 1980 del Estatuto de los Trabajadores es, sin ninguna duda, la que se produjo en el año 1994.

Esta reforma perseguía fundamentalmente, dos objetivos: la flexibilidad en las relaciones laborales individuales y la potenciación de la negociación colectiva. Para cumplirlos, una de las acciones realizadas es el fenómeno de las remisiones legales a la negociación colectiva. Según SALA FRANCO esto se produce bien dispositivizando determinados preceptos legales a los efectos de la negociación colectiva, bien deslegalizando determinadas materias y reclamando de la negociación colectiva la integración o concreción de determinados mandatos legales.

En el primero de los casos, la propia Ley se otorga un carácter subsidiario respecto de los Convenios Colectivos, en ocasiones fijando límites indisponibles de derecho necesario para que dentro de esos límites, dispongan los agentes intervinientes de la negociación colectiva; y otras veces de forma meramente subsidiaria, es decir, en defecto de... Cuando se deslegaliza, la normas estatales no regulan directamente la materia, dejando todo el protagonismo a los Convenios Colectivos.

Explicándolo de otra forma, se utilizan tres técnicas de potenciación:

1.- Priorizar la regulación en Convenios Colectivos sobre la Ley sin más límites que los generales del Ordenamiento Jurídico y sin regulación legal o reglamentaria.

2.- Priorizar la regulación a través de la negociación colectiva sin más límite que los generales del ordenamiento jurídico, pero existiendo una regulación en normas estatales que operará subsidiariamente.

3.- Delegar en la negociación colectiva la posibilidad de regular aspectos concretos, pero siempre entre los límites que respecto a la materia, fija la norma.

Aunque estas tres técnicas ya se utilizaban, lo que pretende el legislador es ampliar los supuestos, dar mayor protagonismo a las partes consideradas colectivamente, aunque posteriormente pueda incidir, a falta de regulación, en ambas fuentes (Ley y negociación colectiva) en las relaciones individuales. Para SALA FRANCO, frente a una posición empresarial de “menos Ley, menos Convenio Colectivo y más contrato individual” y una sindical de “igual Ley, más Convenio Colectivo y menos contrato individual”, la reforma contiene “igual Ley, más Convenio Colectivo y algo más, pero no mucho más, contrato individual”.

Se entiende que no es bueno que la autonomía colectiva esté tan limitada por el legislador. A mayores posibilidades de ejercer dicha autonomía, mayores posibilidades de los agentes sociales de defender sus intereses y por tanto, mayor adaptación de las normas reguladoras a la realidad social; la cuestión es si son las leyes o los agentes que intervienen en el mercado de trabajo los que pueden lograr una mayor consecución de fines comunes, como son hacer compatible una mayor productividad y una mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

Para RICARDO ESCUDERO en algunas cuestiones, por ejemplo salario, se está ante una deliberada desregularización legal, optándose por una solución más drástica que la revisión y actualización de algunas normas, cual es la carencia de un tratamiento legal o de regulación devaluada que puede resultar excesiva.

Hasta el año 1994 ha habido, en general, pobreza de contenidos negociables, (SALA FRANCO: sólo se regulan salarios, jornada y poco más), pero esta pobreza incide con mayor fuerza en los Convenios Provinciales. Hasta la reforma del 94 los empresarios generalmente eran reticentes a negociar porque “van a dar y no a recibir” y además que “lo que entra en un Convenio, rara vez sale de él, aunque hayan cambiado las circunstancias”.

VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS

Partiendo de la idea de que el mayor déficit como fuente del Derecho no se da en la Ley ni en el contrato de trabajo, sino en la Negociación Colectiva, se puede pensar que algunas medidas son perfectamente razonables, otras favorables a los trabajadores y otras a los empresarios, pero es difícil determinarlo a priori porque, precisamente será cada negociación colectiva y el equilibrio de fuerzas que en ella concurra en cada caso, la que lo regulará de una forma u otra o, simplemente, guardará silencio.

Además en una determinada materia, la reforma puede incidir de manera muy distinta, como por ejemplo, la desregulación del concepto de antigüedad. Aparentemente podría pensarse que beneficiaba a los trabajadores la supresión de los límites porcentuales, pero la consecuencia ha sido que muchos Convenios Colectivos la hayan congelado por la insistencia y empeño de la patronal en ese sentido. Pero también cabe

preguntarse si esta congelación no contribuye a acortar las diferencias, ya de por sí importantes, entre trabajadores fijos y temporales, o, lo que es lo mismo, trabajadores con garantías de permanencia en la empresa por el alto coste de su despido y trabajadores con simples expectativas, de los que se puede prescindir en cualquier momento.

También se pueden dar opiniones contrarias y lo que para RICARDO ESCUDERO no es positivo, para SALA FRANCO resulta perfectamente razonable (posibilidad de aumentar el periodo de duración del contrato eventual).

Como vemos con estos ejemplos, la realidad laboral es compleja y resulta difícil hacer pronósticos sin conocer la plasmación de la reforma en los Convenios Colectivos.

Hecha esta introducción, veremos que el objetivo de este estudio es intentar comprobar si cuatro años después de producida la reforma ha afectado sustancialmente al contenido de los Convenios Colectivos y si ha cambiado la mentalidad de los empresarios y sindicatos. Se pretende comprobar hasta que punto la autonomía colectiva ha alcanzado la madurez suficiente y se ha desvinculado de la anterior legislación, todavía impregnada de tintes paternalistas que traen causa del periodo preconstitucional.

Hay que tener presente antes de hacer el estudio de campo, de acuerdo con RICARDO ESCUDERO, que dentro de la misma apuesta por la adaptabilidad de las condiciones laborales de la empresa se pretende un resurgir de la cultura o espíritu de la empresa o el redescubrimiento de la “empresarialidad”. Esto teniendo en mente la designación de un papel protagonista a los Pactos o Acuerdos de Empresa, con una relevancia que en ocasiones ha intentado ir más lejos de lo que ha sido el Convenio Colectivo, como es el caso de las modificaciones substanciales en materia de jornada.

Para tener una visión más clara de las modificaciones habidas, exponemos a continuación la regulación anterior a 1994 confrontándola con el resultado de la reforma citada.

DISPOSITIVIZACIÓN DE PRECEPTOS LEGALES

RD. LEG. 1/1995, DE 24 DE MARZO

Artículo 14.- Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Artículo 15.- Duración máxima contratos eventuales

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido.

LEY 8/1980, DE 10 DE MARZO

Artículo 14.- Período de Prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Artículo 15.- Duración del contrato

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

Artículo 26.3- Carácter no consolidable- complementos

Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Artículo 29.1.- Recibo de salarios

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 25.2.3.- Promoción económica.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos, o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

Artículo 34.3- 9 Horas diarias ordinarias

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Art. 34.2.- Jornada

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Artículo 39.4- Funciones de categoría superior para reclamar la vacante

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a la del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por el realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

Artículo 23.1.- Trabajos de superior e inferior categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Artículo 39.5.- Reglas modificación sustanciales

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 39.- Movilidad funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 86.3.- Prórroga automática del Convenio Colectivo

Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.

Artículo 11.1.d.- Duración del periodo de prueba en prácticas

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

Artículo 11.1.b.- Trabajo en prácticas y para la formación

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito, pudiendo establecerse un período de prueba de conformidad con el artículo 14 de esta Ley.

Artículo 11.1.e.- Retribución del trabajo en prácticas

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Artículo 11.2. e, h.- Duración máxima y mínima y retribución del aprendiz – formación

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 11.1.e.- Trabajo en prácticas y para la formación.

En el contrato se establecerá la duración del mismo, que no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de tres años, así como la retribución del trabajo en prácticas, de acuerdo con lo que se establezca de los Convenios Colectivos, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a la base mínima de cotización de la categoría profesional correspondiente, en proporción a la duración de la jornada de trabajo pactada.

Artículo 11.2.-Trabajo en prácticas y para la formación.

Este contrato deberá formalizarse por escrito y expresará las condiciones de prestación del trabajo y su duración, la cual no podrá ser inferior a tres meses ni superior a tres años. En el supuesto de incorporación del interesado a la empresa sin solución de continuidad, se estará a lo establecido en el número 1, apartado d), de esta Ley.

La retribución será la que legal o convencionalmente corresponda al trabajador en proporción a las horas de trabajo efectivo.

DESLEGALIZACIÓN DE MATERIAS

RD. LEG. 1/1995 DE 24 DE MARZO

LEY 8/1980, DE 10 DE MARZO

Artículo 15.1.b.- Identificación contratos obra y servicio determinado

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa

Artículo 25.1.- Promoción económica del trabajo - Antigüedad

El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.

Artículo 25.1.2.- Promoción económica

El trabajador, en función del trabajo desarrollado, tiene derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 34.2.- Distribución irregular de la jornada

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.

Artículo 34.2.- Jornada

Con independencia de lo antes dicho, en los convenios colectivos podrán regularse jornadas anuales respetando el límite que para la jornada ordinaria de trabajo efectivo se establece en el siguiente párrafo de este artículo.

En ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Artículo 36.2.- Retribución específica trabajo nocturno

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos

Artículo 55.1.- Exigencias formales para el despido

El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Artículo 82.3.- Cláusulas de descuelgue

Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del

Artículo 34.6- Jornada

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 55.1.- Forma y efectos del despido disciplinario.

El despido regulado en el artículo anterior deberá ser notificado por escrito, en el que han de figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.

Artículo 82.3.- Concepto y eficacia.

Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.

Artículo 85.- Procedimientos arbitrales

Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Artículo 85.- Contenido

Dentro del respeto a las Leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

2. ESTUDIO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN CASTILLA Y LEÓN

Para el trabajo de campo se ha tomado como muestra aproximadamente, una tercera parte de los convenios colectivos de las distintas provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, depositados en el archivo de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Castilla y León, a septiembre de 1.998.

Se ha distinguido entre convenios de empresa (254, excluidos los de Ayuntamientos y Diputaciones) y convenios colectivos del sector (164). No se han incluido los interprovinciales y los de Comunidad Autónoma ya que tienen muy poca incidencia (solamente hay 8).

En el cuadro incluimos los porcentajes de regulación en las materias señaladas. El signo Ø se refiere a una incidencia menor al 5%.

1.- Dispositivización de preceptos legales

	C.E	C.S
- Artículo 14 - Periodo de prueba	17%	17%
- Artículo 15 - Duración máxima contratos eventuales	16%	38%
- Artículo 26.3 - Carácter no consolidable - complementos	Ø	Ø
- Artículo 29.1 - Recibo de salarios	Ø	Ø
- Artículo 34.3 -9 Horas diarias ordinarias	13%	Ø
- Artículo 39.4 - Funciones de categoría superior para reclamar la vacante	13%	Ø
- Artículo 39.5 - Reglas modificación sustanciales	Ø	Ø
- Artículo 86.3 - Prórroga automática del Convenio Colectivo	20%	18%
- Artículo 11 - Duración del periodo de prueba en prácticas	Ø	5%
- Artículo 11 - Retribución del trabajo en práctica	Ø	5%
- Artículo 11 - Duración máxima y mínima y retribución en el contrato de formación	5%	25%

2.- Deslegalización de materias:

	C.E	C.S
- Artículo 15 - Identificación contratos obra y servicio determinado	Ø	14%
- Artículo 25.1 - Promoción económica del trabajo - Antigüedad	15%	25%
- Artículo 34.2 - Distribución irregular de la jornada	10%	30%
- Artículo 36.2 - Retribución específica trabajo nocturno	28%	25%
- Artículo 55 - Exigencias formales para el despido	Ø	Ø
- Artículo 82.3 - Cláusulas de descuelgue	Ø	40%
- Artículo 85 - Procedimientos arbitrales	Ø	Ø

De estos porcentajes podemos hacer la siguiente lectura:

* Las materias que más se han regulado son por este orden:

- Cláusulas de descuelgue, duración de contratos eventuales, jornada irregular, trabajo nocturno, duración contrato de formación, congelación de la antigüedad, período de prueba, prórroga automática de convenios colectivos, máximo de nueve horas, funciones de superior categoría y jornada irregular.

* Es insignificante la incidencia que han tenido las demás materias.

- * Respecto del art. 85 hay que recordar que el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos en Castilla y León (A.S.A.C. y L.) es de aplicación obligatoria en todos los convenios aunque estos no lo recojan expresamente, siempre que hayan intervenido las partes que lo hicieron en el A.S.A.C. y L. (U.G.T.- C.C.O.O. y C.E.C.A.L.E.)
- * No hay grandes diferencias entre las distintas provincias, aunque se detecta un mayor dinamismo en los convenios de empresa de Burgos, León y Valladolid.

3.- BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1997 A NIVEL NACIONAL: UNA ENCUESTA DE LA CEOE.

Para poder tener una visión global de cómo ha incidido la reforma en toda España nos basaremos en esta encuesta de la CEOE. De ese estudio vamos a extraer los datos que tienen relación directa con lo que hemos visto sobre las remisiones legales a la negociación colectiva introducidas en la reforma de 1994:

- El 60% de los Convenios no agotan la negociación y preferentemente no lo hacen los de ámbito Provincial.
- Algunas materias son relegadas a la Ley por los negociadores a pesar de que esta les remite, a su vez, a la negociación colectiva.
- La movilidad se encuentra regulada en el 25% de los convenios, pero en los de ámbito nacional el dato es muy superior: el 57% tal materia “brilla por su ausencia” en los de ámbito territorial autonómico y provincial: 29% y 14% respectivamente. En los Convenios de Empresa el porcentaje es algo mayor: el 33%, pero muy inferior a lo que resultaría lógico esperar de ese ámbito.
- La movilidad geográfica no es materia habitual de la negociación colectiva. Un 42% de los convenios de ámbito nacional establecen cláusulas al respecto, pero en los demás ámbitos sólo un 6% lo hacen.
- El complemento de antigüedad ha sufrido los embates patronales llevados a cabo durante los últimos años y tendentes a disminuir su importancia en la masa salarial e, incluso, a suprimirlo. No obstante el 71% de los de ámbito nacional establece dichos complementos, llegando al 91% en los de ámbito menor, no siendo excepción a este porcentaje el ámbito de empresa.

Este complemento se halla congelado en el 30% de los Convenios Sectoriales de ámbito nacional y en el 41% de los de Comunidad Autónoma y provinciales. Sin embargo en el ámbito de empresa, o no existe el propósito de suprimir tal complemento, o es materia exclusivamente difícil por la personalización que implica la reducción en su plantilla, y mucho más la mera supresión. Ello explica que sólo el 12% de los supuestos se haya producido una u otra cosa.

- El descuelgue salarial, a pesar de que el artículo 85.2.c) exige su inclusión, sólo figura en el 65% de los nacionales, en el 72% de los de Comunidad autónoma y en el 64% de los provinciales.
- La duración de los contratos eventuales se recoge en el 60% de los Convenios Nacionales y en menor porcentaje en los de inferior ámbito.
- Sobre los contratos de obra o servicio determinado, el 30% de los nacionales establece regulaciones específicas, así como el 14% en los provinciales. A nivel de empresa solo un 11%.
- Finalmente el 45% de los Convenios Provinciales recoge estipulaciones sobre los contratos formativos, bajando a un 8% en los de ámbito de empresa.

4.- CONCLUSIONES

Dentro de las conclusiones que se pueden extraer después de ver los resultados, tanto de la Comunidad de Castilla y León, como de los de toda España, podemos establecer las siguientes:

1. La negociación colectiva de ámbito nacional contiene una regulación bastante más completa que la de ámbitos inferiores.
2. La negociación colectiva a nivel de Comunidad Autónoma no es, todavía, relevante en el conjunto de los Convenios Colectivos.
3. La tendencia de los Convenios Colectivos provinciales a nivel nacional se corresponde con los de la Comunidad de Castilla y León; aunque se puede destacar un menor dinamismo en los de Castilla y León. Este fenómeno también ocurre con los de empresa, quizás porque los de empresa registrados en la Comunidad pueden abarcar únicamente los centros de trabajo en las distintas provincias.
4. Sigue habiendo déficit en los Convenios Colectivos y, en general, los agentes sociales no han reaccionado rápidamente al cambio legislativo. La necesidad de llegar a acuerdos anuales, al ser esta la vigencia en la mayoría de los Convenios y dificultarlos la introducción de nuevos preceptos, el desconocimiento de las consecuencias de nuevas regulaciones, la inercia de las negociaciones colectivas de no introducir nuevos elementos de discordia, del desconocimiento del ordenamiento jurídico de los agentes sociales..., pueden ser factores que contribuyan a este déficit.

En cualquier caso habrá que realizar más seguimientos, puesto que parece ser progresiva la introducción de nuevas regulaciones, tanto por la influencia de unos convenios en otros, como por el mayor conocimiento de las consecuencias de las nuevas regulaciones.

Para terminar cabría preguntarse si la reforma en este aspecto ha incidido en el crecimiento del empleo (y cómo lo ha hecho) o si, solamente, es una cuestión de un ciclo

económico positivo. Un interrogante de no fácil respuesta. Algunos piensan que la regulación de las condiciones de trabajo por si mismas no crean empleo, otros que sí, pero, en definitiva, es un amplio debate a nivel macroeconómico que podría ser objeto de un estudio contrastando casos concretos a nivel microeconómico.

TEXTOS CONSULTADOS:

- Convenios Colectivos depositados en la Dirección General de Trabajo de la Junta de Castilla y León.
- SALA FRANCO. La reforma del mercado de trabajo. De. CISS- Valencia, octubre 1.994
- RICARDO ESCUDERO. Ley convenios colectivos y acuerdos de empresa. “La reforma del mercado laboral” - Fernando Valdés Dal-Ré. Lex Nova. Valladolid 1.994.
- LUIS FABIAN MARQUEZ. De Analistas de Relaciones Industriales “Balance de la Negociación Colectiva de 1.997: una encuesta de la C.E.O.E.”. Relaciones Laborales nº 6, marzo 1.998.