

COLBAR-EUROPE

Contenidos y características de los convenios colectivos españoles

Gabriele Medas & Daniela Ceccon

University of Amsterdam and WageIndicator Foundation

Visión general

- 108 convenios colectivos españoles, recogidos, anotados y analizados en el marco del citado proyecto COLBAR, dentro de los años 2019-2021.

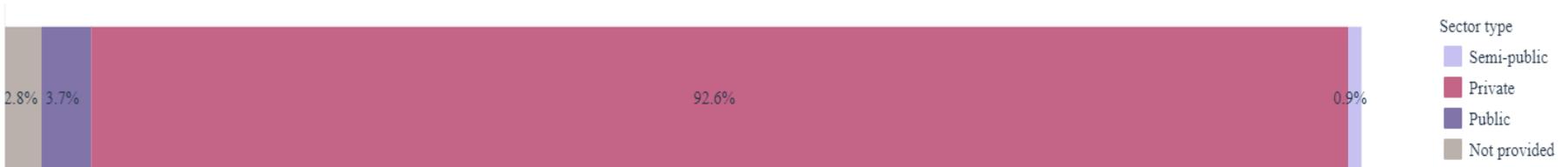
- Los convenios cubren el período de 2008 a 2020, siendo la mayoría firmados en 2017, 2018 y 2019.

- Diez temas principales:
 - Títulos de trabajo
 - Formación profesional
 - Seguridad social y pensiones
 - Contratos de trabajo
 - Enfermedad y discapacidad
 - Salud y asistencia médica
 - Equilibrio entre el trabajo y la familia
 - Asuntos sobre la igualdad de género
 - Jornada laboral
 - Salarios

Sectores e industrias de los convenios colectivos

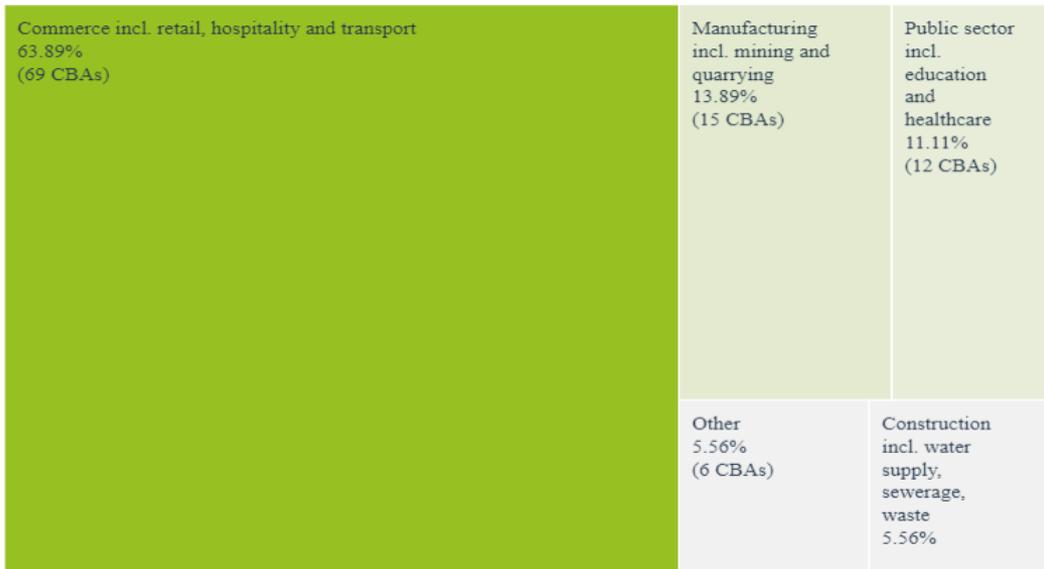
- Más del **90%** de los contratos españoles analizados pertenecen al **sector privado**

Public / Private



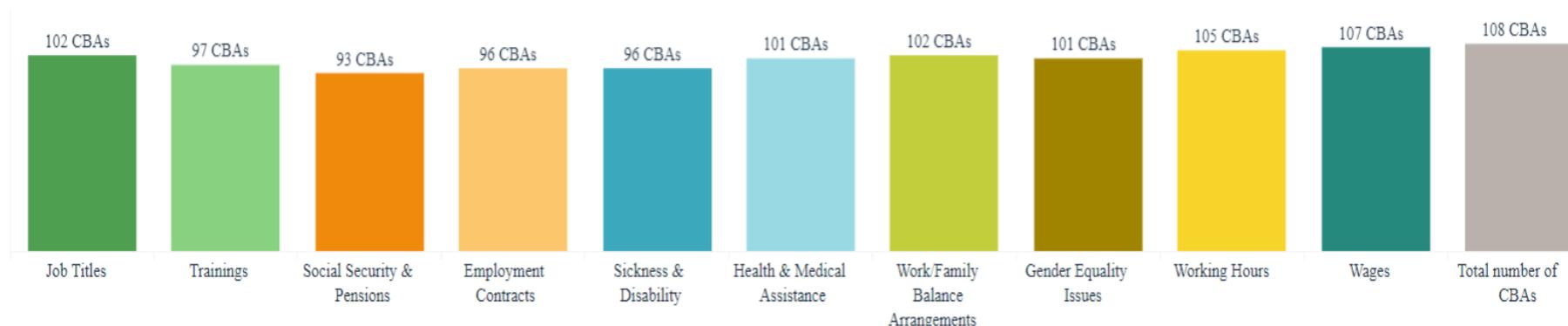
- 64% pertenecen al Comercio, incluyendo el comercio al detalle, hostelería y transportes (69 CBAs); 14% a la industria manufacturera, incluyendo la minería y la explotación de canteras, (15 CBAs). Dentro del Comercio, el comercio al detalle representa el 18.5%.

CBAs per first-level sector



Representación en los convenios de los diez temas principales

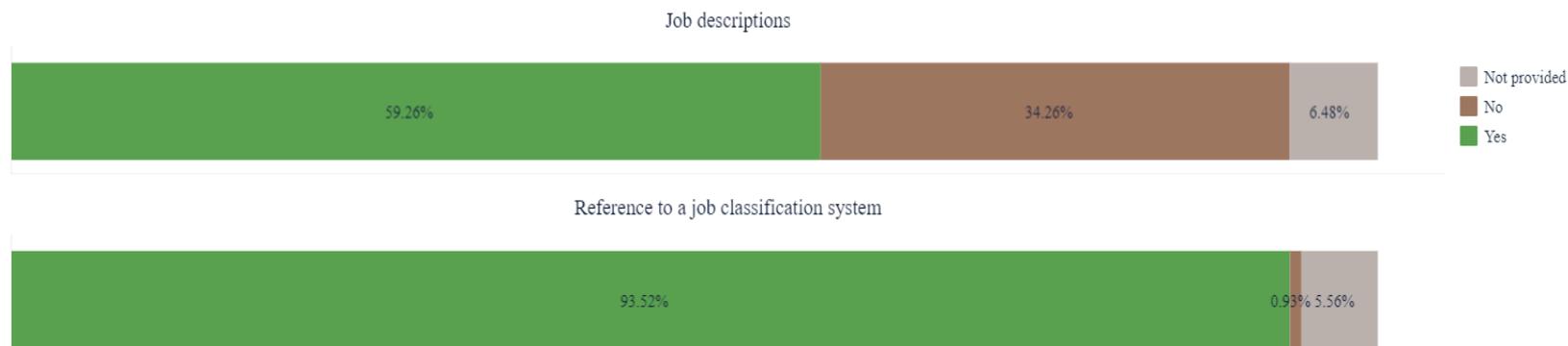
Number of CBAs containing at least one clause for each of the main topics



- Todos los diez macro temas del cuestionario han sido altamente representados por la mayoría de los convenios; el porcentaje nunca baja del 85%, siendo el tema menos representado la ‘Seguridad social y pensiones’, cuyas cláusulas se encuentran en el 86% de los convenios colectivos (93/108 convenios colectivos).
- Las cláusulas sobre Salarios se abordan básicamente en el 100% de los convenios colectivos (107/108 convenios colectivos); Jornada laboral (97%); Títulos de trabajo (95%).

Títulos de trabajo

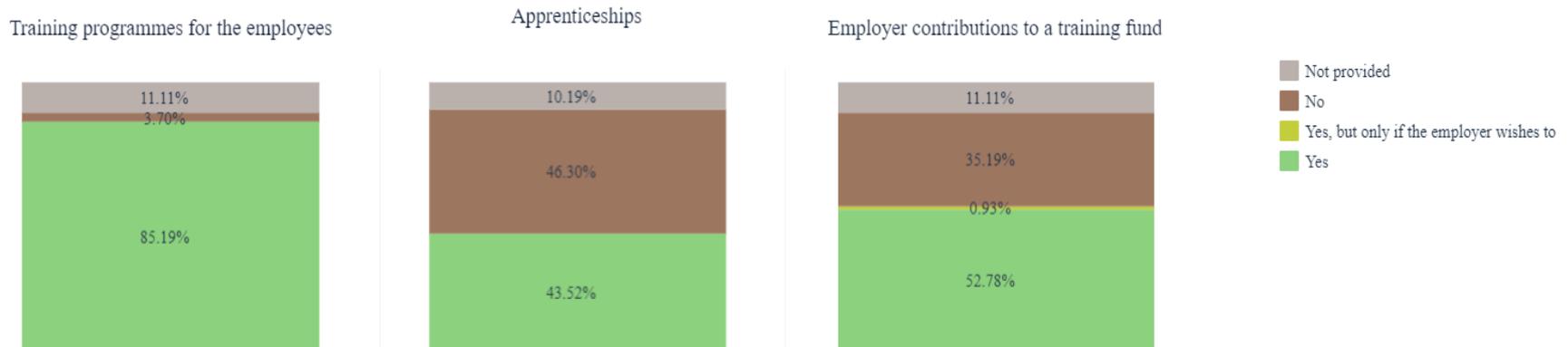
Job Titles



- Cláusulas sobre el tema principal '**Títulos de trabajo**' se encuentran en el **94% de los convenios (102/108 CBAs)**.
- **Referencia a un sistema de clasificación profesional:** en el **93,5%** de los convenios. Generalmente consiste en la organización de la plantilla en **grupos profesionales y títulos de trabajo**.
- **Descripción del trabajo:** más de la mitad de los acuerdos (**59%**). Generalmente incluye funciones, propósito y responsabilidades junto con el título profesional.

Formación profesional

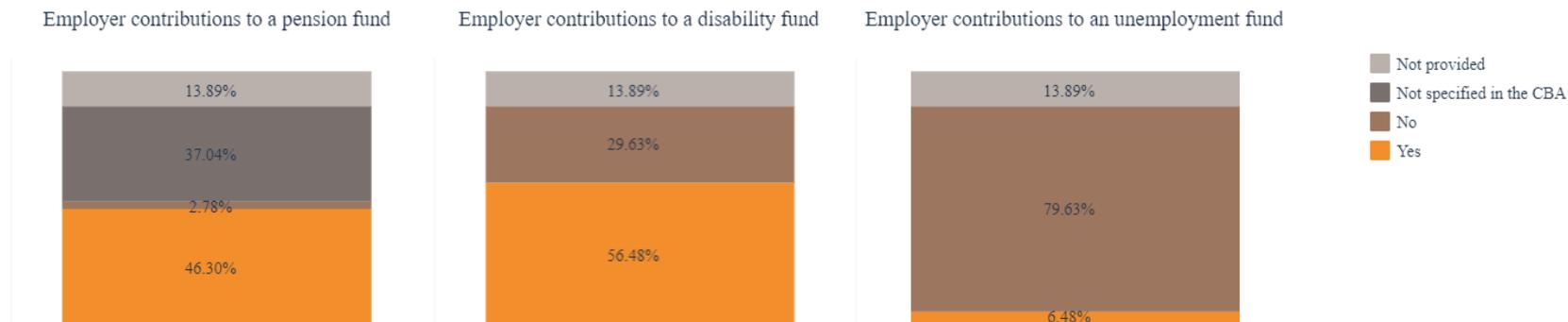
Trainings



- El tema '**Formación profesional**' ha sido abordado por el **90%** de los convenios (**97/108 CBAs**).
- **Programas de formación profesional:** la mayoría de los contratos, **85%**, garantizan la participación a cursos de formación profesional.
- **Contratos de aprendizaje y practica:** en menos de la mitad de los convenios (**43,5%**).
- **Fondo de formación:** Alrededor del **53%**.

Seguridad social y pensiones

Social Security

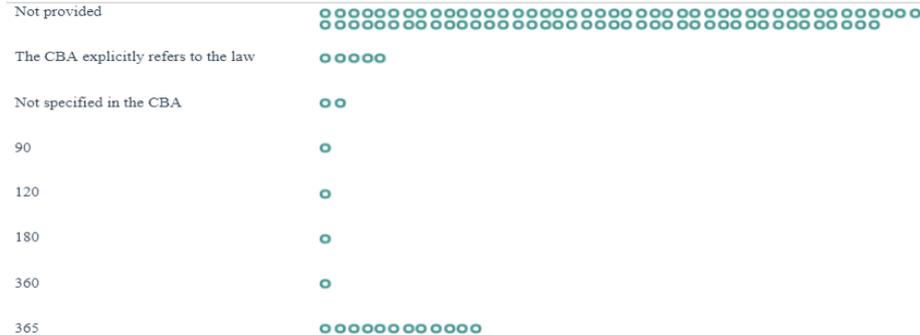


- El tema '**Seguridad social y pensiones**' se aborda en el **86%** de los convenios (**93/108 CBAs**).
- **Fondo de pensiones:** el **46%** de los convenios se refieren explícitamente a que el empleador pague cotizaciones a un **fondo de pensiones**, mientras que más de la mitad de los convenios no especifican o proporcionan información al respecto.
- **Fondo para la discapacidad:** el **56%** de los acuerdos tienen cláusulas sobre contribuciones a un **fondo para la discapacidad**.
- **Fondo de desempleo:** solo el **6%** de los acuerdos se refieren explícitamente a **contribuciones a un fondo de desempleo**, la gran mayoría de los convenios colectivos no especifican ni proporcionan informaciones sobre este tema.

Enfermedad y discapacidad

Sickness and Disability

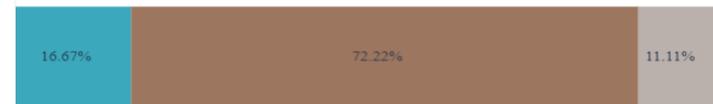
How many maximum days of paid sick leave per year are provided?



Pay in case of disability due to work accidents or working conditions



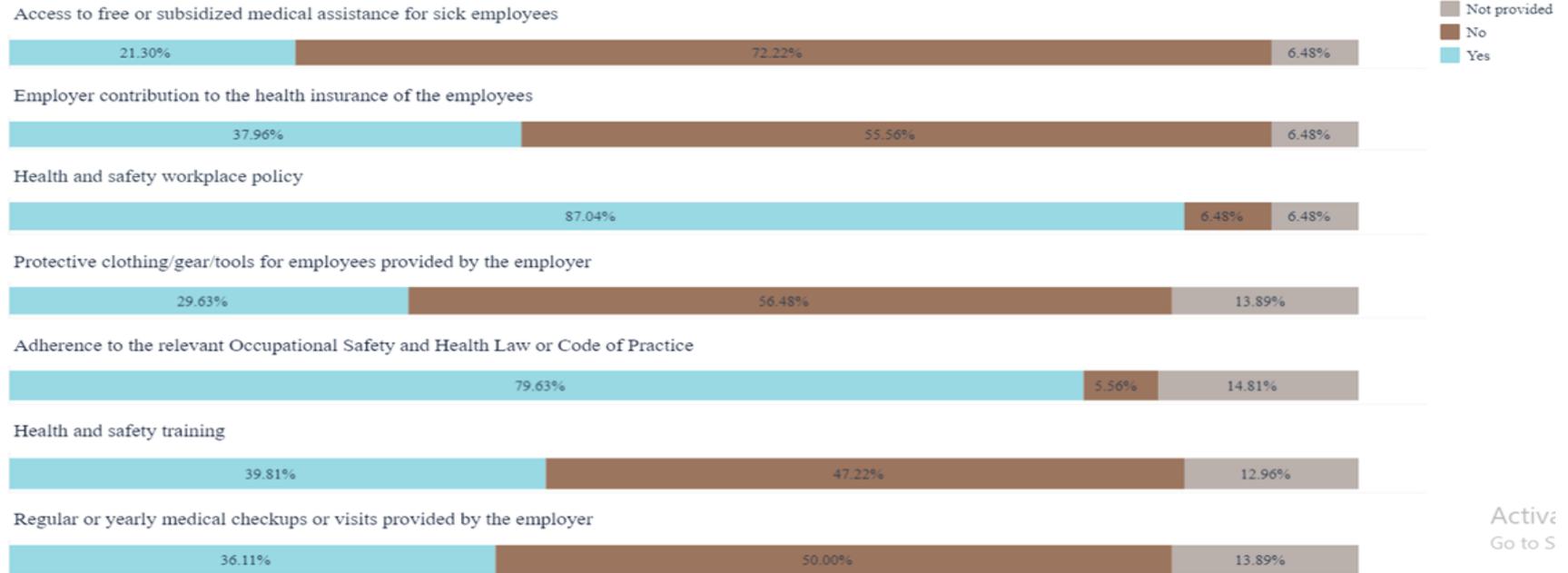
Provisions regarding return to work after long-term illness, e.g. cancer treatment



- El tema "**Enfermedad y discapacidad**" ha sido abordado por alrededor del **89%** de los convenios (**96/108 CBAs**).
- La gran mayoría de los convenios no establecen explícitamente un límite de días de baja por enfermedad remunerada por año.
- **Accidentes de trabajo**: el **67,6%** de los convenios contienen cláusulas sobre **pagos en caso de invalidez por accidentes de trabajo**.
- **Reincorporación al trabajo** tras una enfermedad de larga duración: **solo el 16,7%** de los acuerdos menciona explícitamente este concepto.
- El hecho de que un acuerdo no mencione un concepto no significa que eso no se aplique. De hecho, en este último caso, se aplica la ley laboral y es probable que el convenio colectivo simplemente evite mencionarlo, dándolo por sentado.

Salud y asistencia médica

Health and Medical Assistance



- El tema '**Salud y asistencia médica**' se enfrenta en el **93,5%** de los convenios (**101/108 CBAs**).
- La gran mayoría de los convenios tienen una **política de seguridad y salud laboral: 87%**; el **80%** de los convenios colectivos también declaran claramente el **cumplimiento de la ley o el código de prácticas de seguridad y salud en el trabajo**.
- El **40%** imparten **cursos de formación sobre la salud y seguridad**; casi la **mitad** del los convenios hacen referencia a la **vigilancia sobre los riesgos profesionales**.

Equilibrio entre el trabajo y la familia

- Clausulas sobre el tema del **‘Equilibrio entre el trabajo y la familia’** se encuentran en el **94%** de los convenios (**102/108 CBAs**).
- **Maternidad y paternidad:** el **77%** de los convenios colectivos contienen clausulas sobre **baja por maternidad retribuida**; asimismo, el **75%** contiene cláusulas relativas a la licencia de **paternidad retribuida**.
- **Maternidad:** en la mayoría de los casos los convenios españoles tienden a referirse a la legislación vigente en la materia, mientras que, cuando se prevén disposiciones más precisas, la mayoría de los convenios se refieren a **16 semanas de baja retribuida por maternidad**, que corresponden exactamente a la baja legal mínima; mejor disposición: **20 semanas**
- **Paternidad:** generalmente **tres días** de licencia retribuida; mejor disposición: **15 días**
- El **40%** de los acuerdos tienen contenidos relacionados con la **seguridad laboral de las mujeres** que desean regresar después de la baja por maternidad, y solo el **14%** contienen cláusulas que prohíben explícitamente cualquier forma de **discriminación relacionada con la maternidad**.
- **Lactancia:** el **65%** contienen cláusulas relativas a **pausas para la lactancia: una hora** en los primeros **nueve meses de vida del niño**.

Igualdad de género

- Cláusulas relativas al tema de la 'Igualdad de género' se abordan en el **96%** de los convenios (**101/108 CBAs**)

Equality and violence in the workplace

Clauses on equal pay for work of equal value



Equal pay for work of equal value - special reference to gender



Clauses addressing discrimination at work



Equal opportunities of promotion for women workers



Equal opportunities of training and retraining for women workers



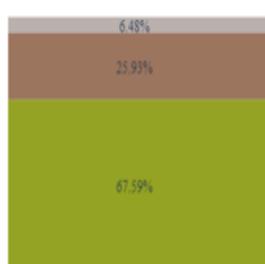
Gender equality monitoring



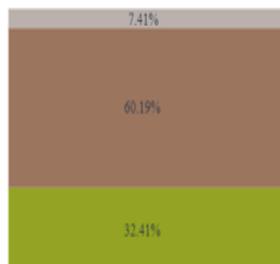
Clauses addressing sexual harassment at work



Clauses addressing violence at work



Special leave for workers subjected to domestic or intimate partner violence



Not provided
No
Yes

Not provided
No
Yes

- El **37%** de los acuerdos establecen claramente el principio de **“igual remuneración por trabajo de igual valor”**
- El **87%** contiene cláusulas que abordan la **discriminación en el trabajo**: aquí se tienen en cuenta todos los tipos de discriminación
- El **49%** no solo mencionan el principio de igualdad de género sino que toman medidas concretas para lograrlo con **“Planes de Igualdad”**
- El **74%** de los acuerdos contienen cláusulas sobre el **acoso sexual**.
- El **68%** contienen cláusulas sobre **la violencia en el trabajo** y el **32%** se refieren a una **licencia especial para trabajadores víctimas** de violencia doméstica o de pareja.

Jornada laboral

- Cláusulas relativas al tema '**Jornada laboral**' han sido abordadas en el **97%** de los convenios (**105/108 CBAs**).
- El **79%** de los convenios fija la **jornada laboral anualmente**, con una media de **1758 horas al año**. El **37%** de los convenios fija la **jornada laboral de forma semanal**, con una media de **39,3 horas semanales**, con una media de **5 días laborales**.
- **40 horas de trabajo semanales** (recalculado). Mejor disposición: 35 horas (en 2 convenios).
- **Vacaciones**: el **91%** de los convenios se refieren a cláusulas sobre **vacaciones anuales retribuidas**: la mayoría de los convenios conceden **22 y 23 días laborables** de vacaciones retribuidas (30 y 31 días naturales). Mejor disposición: 31 días laborales.
- **Arreglos laborales flexibles**: **55** convenios se refieren a **horarios de trabajo flexibles** y **51** convenios se refieren a la posibilidad de **cambiar el estado laboral**, por ejemplo, de **tiempo completo a tiempo parcial**. **9** convenios mencionan el **teletrabajo**.

Salarios

- **Todos** los convenios tienen cláusulas sobre el tema **‘Salarios’**
- Los salarios se determinan en el **47%** de los convenios a nivel de **empresa**, en el **34%** a nivel **sectorial**.
- **62** convenios, (**57%**), contienen **tablas salariales**.
- Solo el **10%** hacen referencia al **salario mínimo**: de 950 Eur a 1472 Eur.
- Por otro lado, en las **tablas salariales**: **los salarios más bajos en las escalas salariales más bajas** (en euros, por mes, recalculados a partir del salario por hora o anual) muestran un **rango de 630 euros a más 3000 euros**.
- **Incremento salarial**: **80%** acuerdan un aumento salarial estructural: el **aumento promedio por año es del 1,7%**.
- **Pagos extra**: **87%** mencionan por lo menos un pago extra (**dos cheques adicionales**, generalmente en junio o julio y diciembre, los **sueldos 13º y 14º** generalmente se prorratean en 12 pagos).
- **Primas y bonificaciones**: 67% prima por trabajo nocturno, 40% prima por trabajo dominical; 48% prima por antigüedad. 45% transporte; 17% comida; 10%, prima por trabajo arduo.
- **Horas extraordinarias**: **75%** ofrecen una compensación por las horas extraordinarias. La bonificación media por **una hora extra de trabajo** es del **160%**.

Conclusiones

- Los convenios colectivos españoles son públicos y de fácil acceso (online también) para el público.
- En línea general, están muy bien estructurados y proporcionan mucha información en términos de cláusulas y disposiciones: todos los diez macro temas del cuestionario han sido altamente representados por la mayoría de los convenios colectivos españoles.
- Algunos convenios colectivos españoles ofrecen mejores cláusulas y disposiciones de las que ya están otorgadas por la legislación laboral nacional.
- A veces los convenios no enfrentan explícitamente algunos temas, sino que se refieren únicamente a la ley. Otras veces se dan por sentado. El hecho de que un convenio colectivo no aborde un tema, no significa necesariamente que ese tema específico (que puede estar representado por cualquier regulación, prima, política, etc.) no sea aplicado y otorgado por el empleador al empleado.

Pistas de reflexión

- Los convenios colectivos españoles, a menudo, hacen referencia a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin explicitar más informaciones en el texto de los convenios. Cuando los contratos ofrecen informaciones explícitas sobre un tema, en la mayoría de los casos las provisiones coinciden con la ley laboral. Sin embargo, parte de los convenios colectivos ofrecen mejores provisiones de las que ya están otorgadas por la ley laboral:
- En que medida los contratos colectivos de trabajo pueden representar un instrumento útil y eficaz para acelerar el proceso de cambio hacia una mejora de las condiciones laborales (también a nivel de la ley laboral)?
- No todos los trabajadores tienen acceso o tienen los instrumentos culturales para ir a la fuente de sus derechos laborales y entenderlos: explicitar claramente en los mismos convenios colectivos cláusulas y disposiciones (en vez que limitarse a mencionar solamente artículos de la ley laboral) puede ser una manera eficaz para favorecer transparencia y mejor conocimiento/entendimiento de sus propios derechos por parte de los trabajadores más frágiles?

¡Muchas gracias!

Gabriele Medas & Daniela Ceccon

Amsterdam University and WageIndicator Foundation

25 de Febrero 2021