

## ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS EMPRESAS COTIZADAS EN ESPAÑA EN EL SELECTIVO IBEX-35 Y SU GRADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

*Dr. Pablo Aguilar Conde*<sup>7</sup>

*Miriam Palacios Palacios*<sup>8</sup>

**RESUMEN:** El objeto de este trabajo es el análisis crítico de los convenios colectivos de las empresas que integran el Ibex 35 para verificar si su pretendida responsabilidad social corporativa es una mera estrategia de marketing o por el contrario, sí que se puede considerar real desde el punto de vista de los trabajadores, como grupo de interés interno de las compañías. Para alcanzar tal propósito, se ha seguido una metodología descriptiva consistente en el análisis de los últimos convenios de empresa disponibles de las empresas cotizadas, y así poder elaborar una clasificación de las empresas más responsables considerando algunos aspectos seleccionados desde el punto de vista laboral. Con este análisis, hemos intentado vislumbrar las empresas más responsables en este ámbito, tratando de encontrar alguna razón de este comportamiento. Una de las conclusiones apuntadas, parece indicar que son las empresas que eran anteriormente públicas las que obtienen un mejor posicionamiento global en términos de responsabilidad corporativa en el ámbito laboral.

**Palabras Clave:** convenios colectivos, responsabilidad social corporativa, empresas cotizadas en el IBEX 35.

**ABSTRACT:** The purpose of this work is a critical analysis of collective agreements from companies which form the IBEX 35 (Spain), considering each aspect taken from these collective agreements as either a marketing strategy or as an integrated social corporate responsibility policy. We have followed a descriptive methodology, analyzing the most relevant aspects of the collective agreements in this area, in order to classify these companies according to the labor social responsibility aspects. Finally, we have found some reasons that justify this classification; shown that previous public companies are the most responsible in this labor area

**Key Words:** collective agreements, corporate social responsibility, companies listed on the IBEX 35.

**SUMARIO:** 1. Introducción; 2. Marco legal; 3. Análisis y desarrollo empírico; 4. Conclusiones; 5. Referencias bibliográficas

---

<sup>7</sup> Profesor Asociado Doctor. Departamento de Economía y Administración de Empresas. Universidad de Burgos (España). Doctor en Economía y Licenciado en Derecho. [paguilar@ubu.es](mailto:paguilar@ubu.es)

<sup>8</sup> Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad de Burgos (España)

## 1. INTRODUCCIÓN

Los convenios colectivos son acuerdos suscritos por los representantes de los trabajadores y los empresarios para fijar las condiciones del trabajo, encontrando su límite en lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores de España

Las empresas incluidas en el selectivo índice bursátil Ibex 35 son las compañías con más liquidez y cotizan en el sistema de interconexión bursátil electrónico (SIBE); considerando que son las que disponen de mayor capacidad para afrontar objetivos tendentes a poner en valor la responsabilidad social corporativa.

Dentro de la responsabilidad social corporativa, hemos seleccionado algunos aspectos laborales con gran importancia dentro de los derechos de los trabajadores.

Por ello, procedemos a un estudio crítico de los Convenios Colectivos que vinculan las relaciones laborales de estas 35 grandes empresas españolas, con la finalidad de conocer la gestión, organización y funcionamiento de estas empresas y poder deducir también sus compromisos en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Algunos de los motivos que justifican este trabajo son los siguientes; en primer lugar, la reiterada y sistemática dedicación que el legislador ha prestado a los convenios colectivos. En segundo lugar, al hablar de responsabilidad social corporativa hacemos referencia a un fenómeno actual y muy complejo que exige un tratamiento especial, en él se combinan elementos jurídicos, económicos y sociales, que fomentan un desarrollo de la sociedad que requiere cierta responsabilidad no solo por parte de los trabajadores y los empresarios sino que necesita un compromiso de la sociedad en general.

Por último, para el seguimiento de este trabajo, hemos dividido el artículo en cuatro apartados. Así después de esta breve introducción, el segundo apartado trata de contextualizar el marco legal de la legislación laboral española relacionada con la negociación colectiva de empresa. El tercer apartado se dedica al trabajo empírico, donde explicamos las fuentes

de información y la metodología seguida. Por último en el cuarto apartado apuntar las conclusiones más relevante fruto del análisis desarrollado.

## **2. MARCO LEGAL**

### **2.1 Concepto de convenio colectivo**

En España la norma principal que regula las relaciones laborales por cuenta ajena es el Estatuto de los Trabajadores. En él se explicitan, en otras materias básicas, los derechos y deberes de los trabajadores. Ahora bien el Estatuto de los trabajadores no es la única norma aplicable. Aparte de otras disposiciones legales y reglamentarias el propio Estatuto también regula los convenios colectivos:

“Los Convenios Colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en los distintos ámbitos de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia.” (Artículo 82 E.T)

Son fruto de la negociación colectiva entre empresarios y los representantes de los trabajadores. En ellos se fijan las relaciones laborales y sus elementos básicos que vincularán a ambas partes dentro del ámbito de aplicación acordado en éste.

El Estatuto de los Trabajadores se convierte en legislación básica y subsidiaria en el caso de que no exista convenio colectivo aplicable para una actividad concreta.

### **2.2 Ámbito de aplicación de los convenios colectivos**

Como indicamos, los convenios colectivos obligan a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación negociado.

Existen convenios colectivos según el área geográfica de aplicación:

- Convenios colectivos de ámbito nacional.
- Convenios de ámbito autonómico.
- Convenios de ámbito interprovincial.
- Convenios de ámbito provincial.
- Convenios de ámbito local.

También hay convenios colectivos que se distinguen por el número de personas afectadas por los mismos:

- Convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa: afecta a todos los trabajadores de la empresa o solo a un sector de la misma.
- Convenio de ámbito superior a la empresa: agrupa a varias empresas de un mismo sector económico.

Los convenios colectivos se publican en el Boletín Oficial del Estado. Si su ámbito de aplicación es autonómico, provincial o local su publicación será en el boletín oficial correspondiente.

### **2.3 Contenido de los convenios colectivos**

El contenido de los convenios, son los pactos o cláusulas acordadas por las partes. Será objeto de regulación los siguientes aspectos (artículo 85 ET):

- Laborales y económicos: ámbito de aplicación, duración del mismo, grupos profesionales, tipología contractual, estructura salarial: salario base, pluses, etc., condiciones de trabajo y productividad, promoción, formación etc.
- Relaciones sindicales: representación de los trabajadores, derechos de éstos, negociación, etc...
- Faltas, sanciones y procedimiento aplicable
- Medidas tendentes a la alcanzar igualdad de trato y oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, así como mejoras asistenciales y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Cláusula de descuelgue salarial: aplicable en convenios colectivos superiores al de empresa. Se fijaran las condiciones y procedimientos para ello. En defecto de pacto se requiere el acuerdo de las partes y la interpretación de la comisión paritaria.

## **2.4 Eficacia y descuelgue de los convenios colectivos**

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

No obstante, cuando concurren causas económica, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder por acuerdo de las partes, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o empresa que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

## **2.5 Vigencia de los convenios colectivos**

Siguiendo con el principio de libre pacto, la vigencia será aquella acordada entre las partes negociadoras. Durante la vigencia del convenio las partes legitimadas pueden negociar su revisión

Salvo pacto en contra, los convenios colectivos se prorrogan de año en año. También se verá concluida la duración pactada por denuncia expresa de alguna de las partes legitimadas en el convenio.

Tras la reforma laboral de 2012, y siguiendo lo indicado en la Sentencia 264/2014 del Tribunal Supremo durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél

perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

## **2.6 Legitimación para negociar convenios colectivos**

Están legitimados para negociar, en representación de los trabajadores:

- En los Convenios de empresa o ámbito inferior, en general:
  - Comité de empresa o delegados de personal en su caso
  - Secciones sindicales (si las hubiere) que, en conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa.
- En los convenios para un grupo de empresas, o que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas la legitimación será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.
- Convenios Colectivos sectoriales.
  - Los sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos.
  - Los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial
  - Los sindicatos con, al menos, un 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del convenio.
  - En los convenios de ámbito estatal, también los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos

En representación de los empresarios:

- En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

- En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas la representación de dichas empresas.
- En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios y que además ocupen, al menos, al 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.
- En los convenios de ámbito estatal, también las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la condición de más representativas

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

## **2.7 Procedimiento en la negociación de un convenio colectivo**

### **A) Iniciación**

Según el artículo 89 del ET la representación de las partes que promueva la negociación, dará cuenta a la otra, por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. Se enviará copia a la Autoridad laboral correspondiente.

La parte receptora únicamente podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causas legales. Deberá hacerlo motivadamente por escrito

### **B) Constitución y composición de la comisión negociadora**

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Así mismo se deberá constituir un calendario o plan de negociación. Para que se

constituya válidamente es preciso represente a la mayoría absoluta de la parte representada.

En los Convenios de ámbito sectorial, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15; en el resto de convenios, no excederá de 13.

#### C) Negociación y adopción de acuerdos

Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En casos de violencia sobre personas y bienes quedará suspendida la negociación en curso hasta la desaparición de ésta.

Para la toma de acuerdos se requerirán la mayoría de cada una de las dos partes. En cualquier momento se podrá requerir la intervención de un mediador.

#### D) Validez del Convenio

El artículo 90 del ET fija los requisitos legales necesarios para que un convenio colectivo se ajuste a la ley-. Estos han de formalizarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

Los convenios colectivos deberán presentarse ante la autoridad laboral competente, dentro de los 15 días siguientes a la firma para su registro y posterior depósito. Se publicará en el Boletín Oficial correspondiente en el plazo de 20 días

El Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

Si la autoridad laboral estimara que una parte del convenio lesiona el interés de terceros se dirigirá de oficio a la Jurisdicción de lo Social. Deberá promoverse el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos.

#### E) Aplicación e interpretación

Siguiendo lo dispuesto en el artículo 91 del ET el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de éstos. Sus



resoluciones tendrán la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos.

Así mismo se podrán establecer procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias. Dichos procedimientos tendrán la misma eficacia jurídica que un convenio colectivo. Los acuerdos son susceptibles de impugnación por motivos tasados.

### **3. ANÁLISIS Y DESARROLLO EMPÍRICO**

#### **3.1 Objetivo**

El objetivo es determinar qué empresa, o empresas, de las que integran el IBEX 35, cuentan con unas mejores condiciones pactadas en determinados aspectos relacionados con la mejora de las condiciones laborales de sus empleados.

#### **3.2 Muestra**

Como muestra utilizaremos el conjunto de la población, es decir, todas las empresas que integran el IBEX 35 a fecha 30 de diciembre de 2016, agrupado en los siguientes sectores:

- Petróleo y energía: REPSOL, ENAGAS, IBERDROLA, GAS NATURAL, R.E.C, GAMESA y ENDESA
- Industria y construcción: ACS, ARCELOR MITTAL, ACCIONA, FERROVIAL, ACERINOX y TEC. REUNIDAS
- Bienes y Servicios de consumo: ABERTIS, DIA, IAG, MEDIASET, AENA MAPFRE, MELIA HOTELES, MERLIN, GRIFOLS, INDITEX y VISCOFAN
- Tecnología y telecomunicaciones: INDRA, TELEFONICA, AMADEUS y CELLNEX
- Servicios financieros: POPULAR, SABADELL, SANTANDER, BANKINTER, BANKIA, BBVA y CAIXABANK

### 3.3 Metodología del trabajo

La metodología empleada para desarrollar este trabajo es descriptiva, caracterizada por permitir conocer situaciones y actuaciones, estos datos se expresan en términos cualitativos.

Hemos seleccionado distintos aspectos que desarrollan derechos atribuidos a los trabajadores. Todos ellos regulan los diferentes permisos que según la legislación española han de estar presentes en todos los convenios colectivos y podrán ser mejorados en particular por cada empresa seleccionada.

Una vez determinados los aspectos y extraídos los datos, hemos establecido un ranking de empresas, según la calificación numérica que han obtenido cada una de ella en los diferentes aspectos. Para asignar la clasificación numérica, hemos asignado el puesto 1 a la empresa que mejor regula esa situación en su convenio y así consecutivamente hasta la número 35 que será la que marca la entidad con menos responsabilidad social “laboral” en cada ámbito.

### 3.4 Desarrollo

Los aspectos elegidos para el análisis y comparación cumplen con el criterio de estar regulados normativamente y contemplados en los convenios colectivos. Se dan, pues dos características de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa: superar los parámetros legales aplicables, Estatuto de los Trabajadores, y atender a los grupos de interés de su actividad: empleados

En la siguiente tabla reflejamos los aspectos seleccionados para el posterior análisis extraído del estatuto de los trabajadores.

**Tabla 1. Aspectos extraídos del Estatuto de los Trabajadores.**

<b>ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</b>	
Jornada laboral (artículo 34)	Será la pactada en convenio, sin superar la cuantía máxima de 40 horas semanales.
Vacaciones (artículo 38)	El periodo de vacaciones anuales, será lo pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la

		duración será inferior a treinta días naturales.
Permisos y licencias (artículo 37)	Asuntos propios	Regulado en los convenios colectivos
	Maternidad	112 días por cada hijo.
	Nacimiento	2 días
	Lactancia	1 hora al día hasta que el menor cumpla 9 meses
	Paternidad	4 semanas según la nueva modificación del 01/01/2017
Beneficios sociales	Complemento de IT	Según convenio colectivo
	Seguro de vida	Según convenio colectivo
	Plan de pensión	Según convenio colectivo

**Fuente:** Elaboración propia según datos del Estatuto de los Trabajadores. (2015)

Las siguientes tablas incorporan los aspectos señalados anteriormente, marcando en cada uno de ellos lo establecido por convenio colectivo para cada una de las empresas a valorar.

**Tabla 2. Jornada anual y vacaciones según los convenios colectivos de las empresas del IBEX.**

Empresas	Jornada y Vacaciones			
	Horas anuales	PUESTO	Vacaciones	PUESTO
REPSOL	1691	8º	22 lab.	7º
ENAGAS	1682	6º	22 lab.	7º
IBERDROLA	1670	2º	25 lab.	5º
GAS NATURAL	1672	3º	26 lab	4º
R.E.C.	1690	7º	25 lab.	5º
GAMESA	1695	9º	22 lab	7º
ENDESA	1696	10º	27 lab.	3º
ACS	Art. 34 ET	23º	30 nat	9ºº
ARCELORMITTAL	1656	1º	23 lab.	6º
ACCIONA	Art. 34 ET	23º	30 nat	9º
FERROVIAL	1738	16º	30 nat.	9º
ACERINOX	1720	14º	21 lab.	10º
TEC. REUNIDAS	1800	20º	23 lab.	6º
GRIFOLS	1752	17º	30 nat.	9º
INDITEX	1795	21º	30 nat.	9º
VISCOFAN	1728	15º	27 lab.	3º
ABERTIS	1768	18º	30 nat.	9º
DIA	1784	20º	31 nat.	8º
IAG	1670	2º	30 lab.	2º
MEDIASET	1704	12º	27 lab.	3º
AENA	1711	13º	23 lab.	6º
MAPFRE	1673	4º	30 nat.	8º
MELIA HOTELES	1800	22º	30 nat+20	1º

MERLIN	1772	19º	31 nat.	8º
INDRA	1800	22º	23 lab.	5º
TELEFÓNICA	1800	22º	30 lab.	2º
AMADEUS	1752	17º	30 nat.	8º
CELLNEX	Art. 34 ET	23º	30 nat.	8º
BANKIA	1680	5º	25 lab.	5º
CAIXABANK	1680	5º	25 lab.	5º
POPULAR	1700	11º	23 lab.	6º
SANTANDER	1700	11º	23 lab.	6º
SABADELL	1700	11º	23 lab.	6º
BBVA	1700	11º	23 lab.	6º
BANKINTER	1700	11º	23 lab.	6º

**Fuente:** Elaboración propia según datos de los Convenios Colectivos (2015)

**Tabla 3. Permisos y licencias según los convenios colectivos de las empresas del IBEX**

Empresas	PERMISOS Y LICENCIAS								
	Asuntos propios	Puesto	maternidad	Puesto	nacimiento	Puesto	lactancia	Puesto	paternidad
REPSOL	Art.37 ET	7º	Art37 ET	3º	3 días	4º	1h/9m	3º	4 semanas
ENAGAS	3 días	4º	Art.37 ET	3º	3 días	4º	1h/9m	3º	4 semanas
IBERDROLA	Art.37 ET	7º	Art.37 Et	3º	3 días	4º	1h/9m	3º	4 semanas
GAS NATURAL	2 días.	5º	Art.37 ET	3º	Art.37 ET	5º	Art.37 ET	3º	4 semanas
R.E.C.	1 día	6º	Art.37 ET	3º	3 días	4º	1h/9m	3º	4 semanas
GAMESA	Art.37 ET	7º	Art.37 ET	3º	4 días	3º	Art.37 ET	3º	4 semanas
ENDESA	1+1*	5º	119 días	2º	5 días	2º	1h/12m	1º	4 semanas
ACS	Art.37 ET	7º	Art.37 ET	3º	Art.37 ET	5º	Art. 37 ET	3º	4 semanas
ARCELORMITAL	2 días	5º	112 días	3º	2 días	5º	1h9meses	3º	4 semanas
ACCIONA	Art.37 ET	7º	Art.37 ET	3º	Art.37 ET	5º	Art.37 ET	3º	4 semanas
FERROVIAL	2 días	5º	Art.37 ET	3º	Art.37 ET	5º	1h9meses	3º	4 semanas
ACERINOX	1 día	6º	112 días	3º	5 días	2º	Art.37 ET	3º	4 semanas
TEC. REUNIDAS	Art.37	7ª	Art.37 ET	3º	2 días	5º	Art.37 ET	3º	4 semanas
GRIFOLS	Art.37	7ª	112 días	3º	2 días	5º	1h9meses	3º	4 semanas
INDITEX	2 días	5º	112 días	3º	2 días	5º	1h9meses	3º	4 semanas
VISCOFAN	Art.37 ET	7º	112 días	3º	4 días	3º	Art.37	3º	4 semanas
ABERTIS	1 día	6º	180 días	1º	4 días	3º	1h/10m	2º	4 semanas
DIA	Art.37	7º	112 días	3º	3 días	4º	Art.37	3º	4 semanas
IAG	Art.37	7º	Art.37 ET	3º	2 días	5º	Art.37	3º	4 semanas
MEDIASET	3 días	4º	Art.37 ET	3º	2 días	5º	1h/9m	3º	4 semanas
AENA	7 días (1)	1º	112 días	3º	10 días	1º	1h/12m	1º	4 semanas
MAPFRE	Art.37 ET	7ª	Art.37 ET	3º	2 días	5º	1h/10	2º	4 semanas
MELIA HOTELES	5 días	2º	Art.37 ET	3º	2 días	5º	1h/9m	3º	4 semanas
MERLIN	Art.37 ET	7º	Art.37 ET	3º	2 días	5º	1h/9m	3º	4 semanas
INDRA	Art. 37 ET	7º	112 días	3º	2 días	5º	1h9meses	3º	4 semanas
TELEFÓNICA	4 días	3ª	112 días	3º	5 días	2º	1h9meses	3º	4 semanas
AMADEUS	Art. 37 ET	7º	112 días	3º	5 días	2º	1h9meses	3º	4 semanas
CELLNEX	Art. 37 ET	7º	112 días	3º	2 días	5º	Art. 37 ET	3º	4 semanas
BANKIA	3 días	4º	Art.37 ET	3º	Art.37 ET	5º	1h9meses	3º	4 semanas
CAIXABANK	3 días	4º	Art.37 ET	3º	Art.37 ET	5º	1h9meses	3º	4 semanas
POPULAR	4 días	3º	112 días	3º	2 días	5º	1h9meses	3º	4 semanas
SANTANDER	4 días	3º	112 días	3º	2 días	5º	1h9meses	3º	4 semanas
SABADELL	4 días	3º	112 días	3º	2 días	5º	1h9meses	3º	4 semanas
BBVA	4 días	3º	112 días	3º	2 días	5º	1h9meses	3º	4 semanas
BANKINTER	4 días	3º	112 días	3º	2 días	5º	1h9meses	3º	4 semanas

**Tabla 4. Beneficios sociales según los convenios colectivos de las empresas del IBEX.**

Empresas	BENEFICIOS SOCIALES					
	Comp. IT	PUESTO	Seguro Vida	PUESTO	Plan de pensión	PUESTO
REPSOL	Si	1º	Si	4º	Si	1º
ENAGAS	Si	1º	Si	4º	Si	1º
IBERDROLA	Según CC.	2º	Si	4º	Si	1º
GAS NATURAL	Si	1º	Según CC.	5º	Si	1º
R.E.C.	Según CC.	2º	Si	4º	Si	1º
GAMESA	Si	1º	Si	4º	Según CC.	2º
ENDESA	Si	1º	Según CC.	5º	Si	1º
ACS	Según CC.	2º	Según CC.	5º	Según CC.	2º
ARCELORMITTAL	Según CC.	2º	Si	4º	Según CC.	2º
ACCIONA	Según CC.	2º	Según CC.	5º	Según CC.	2º
FERROVIAL	Según CC.	2º	Según CC.	5º	Según CC.	2º
ACERINOX	Si	1º	Si	4º	Según CC.	2º
TEC. REUNIDAS	Si	1º	Según CC.	5º	Según CC.	2º
GRIFOLS	Según CC.	2º	Según CC.	5º	Según CC.	2º
INDITEX	Si	1º	Si	4º	Según CC.	2º
VISCOFAN	Según CC.	2º	Si	4º	Según CC.	2º
ABERTIS	Si	1º	Si	4º	Si	1º
DIA	Si	1º	15.000	2º	Según CC.	2º
IAG	Si	1º	Según CC.	5º	Según CC.	2º
MEDIASET	Si	1º	Si	4º	Según CC.	2º
AENA	Según CC.	2º	Según CC.	5º	Según CC.	2º
MAPFRE	Si	1º	Si	4º	Si	1º
MELIA HOTELES	Si	1º	Si	4º	Según CC.	2º
MERLIN	Si	1º	Según CC.	5º	Según CC.	2º
INDRA	Si	1º	Según CC.	5º	Según CC.	2º
TELEFÓNICA	Si	1º	Si	4º	Si	1º
AMADEUS	Si	1º	30.000	1º	Si	1º
CELLNEX	Según CC.	2º	Según CC.	5º	Según CC.	2º
BANKIA	Si	1º	10.000	3º	Según CC.	2º
CAIXABANK	Si	1º	10.000	3º	Según CC.	2º
POPULAR	Si	1º	10.000	3º	Según CC.	2º
SANTANDER	Si	1º	10.000	3º	Según CC.	2º
SABADELL	Si	1º	10.000	3º	Según CC.	2º
BBVA	Si	1º	10.000	3º	Según CC.	2º
BANKINTER	Si	1º	10.000	3º	Según CC.	2º

**Fuente:** Elaboración propia según datos de los Convenios Colectivos (2015)

**Tabla 5. Agrupación de las tablas anteriores**

EMPRESAS	H. anuales	Vacaciones	Asuntos propios	Maternidad	Nacimiento	Lactancia	BENEFICIOS SOCIALES		
REPSOL	8	7	7	3	4	3	1	4	1
ENAGAS	6	7	4	3	4	3	1	4	1
IBERDROLA	2	5	7	3	4	3	2	4	1
GAS NATURAL	3	4	5	3	5	3	1	5	1
R.E.C.	7	5	6	3	4	3	2	4	1
GAMESA	9	7	7	3	3	3	1	4	2
ENDESA	10	3	5	2	2	1	1	5	1
ACS	23	9	7	3	5	3	2	5	2
ARCELORMITTAL	1	6	5	3	5	3	2	4	2
ACCIONA	23	9	7	3	5	3	2	5	2
FERROVIAL	16	9	5	3	5	3	2	5	2
ACERINOX	14	10	6	3	2	3	1	4	2
TEC. REUNIDAS	20	6	7	3	5	3	1	5	2
GRIFOLS	17	9	7	3	5	3	2	5	2
INDITEX	21	9	5	3	5	3	1	4	2
VISCOFAN	15	3	7	3	3	3	2	4	2
ABERTIS	18	9	6	1	3	2	1	4	1
DIA	20	8	7	3	4	3	1	2	2
IAG	2	2	7	3	5	3	1	5	2
MEDIASET	12	3	4	3	5	3	1	4	2
AENA	13	6	1	3	1	1	2	5	2
MAPFRE	4	8	7	3	5	2	1	4	1
MELIA HOTELES	22	1	2	3	5	3	1	4	2
MERLIN	19	8	7	3	5	3	1	5	2
INDRA	22	5	7	3	5	3	1	5	2
TELEFÓNICA	22	2	3	3	2	3	1	4	1
AMADEUS	17	8	7	3	2	3	1	1	1
CELLNEX	23	8	7	3	5	3	2	5	2
BANKIA	5	5	4	3	5	3	1	3	2
CAIXABANK	5	5	4	3	5	3	1	3	2
POPULAR	11	6	3	3	5	3	1	3	2
SANTANDER	11	6	3	3	5	3	1	3	2

SABADELL	11	6	3	3	5	3	1	3	2
BBVA	11	6	3	3	5	3	1	3	2
BANKINTER	11	6	3	3	5	3	1	3	2

### 3.5 Análisis:

#### A) Jornada laboral y vacaciones

La jornada laboral, se refiere al tiempo que cada trabajador dedica a la realización del trabajo, expresado en horas, días, semanas o meses. Se encuentra regulado en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Establece como máximo legal una jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

La empresa que se posiciona en el 1º puesto es Arcelormittal, con 1656 horas anuales frente a las 1900 deducidas del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de vacaciones es el conjunto de días determinados al año que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar y mantiene la retribución mensual correspondiente. Este descanso remunerado es obligatorio e inamovible, por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones laborales recogido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Meliá Hoteles es la sociedad referente atendiendo al derecho a vacaciones de sus trabajadores, según lo expuesto en el artículo 14 del convenio colectivo de hospedaje para la comunidad de Madrid, las 1800 horas anuales, se consigue restando 365 días del año menos los 30 días naturales de vacaciones y 20 días de descanso continuado, comúnmente conocido como vacaciones de invierno.

#### B) Permisos y licencias

El siguiente aspecto sometido a análisis, son los asuntos propios. Están pensados para ofrecer al trabajador el derecho a disfrutar de una serie de días durante los cuales tiene permiso para ausentarse del trabajo sin perder su salario. Estos días únicamente se contemplan para casos

específicos o especiales, recogidos en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.

La empresa a destacar es AENA, que ofrece 7 días de asuntos particulares no incluidos en el periodo de vacaciones, regulado en el artículo 81 de su convenio.

En España, la baja por maternidad se entiende como la suspensión del contrato debido al parto, adopción o acogida, consta de 16 semanas que se deben disfrutar ininterrumpidamente. Asimismo la ley permite que la madre ceda hasta un máximo de 4 semanas de permiso al padre, siempre y cuando las 6 primeras semanas posteriores al parto sean disfrutadas por la madre en cualquier caso. El aspecto relativo a los permisos por maternidad está incluido dentro de un concepto superior que hace referencia a las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La empresa Abertis lidera el ranking en materia de permiso por maternidad, estableciendo 180 días de permiso, de los cuales las primeras 16 semanas (112 días) son las reguladas en el Estatuto de los trabajadores e irán a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social y el periodo restante hasta el máximo será a cargo de la empresa.

El permiso por nacimiento tiene como finalidad que el padre pueda acompañar a la madre y al hijo en un momento de dicha tan valorado socialmente. Como regla general el permiso tiene una duración de dos días acogido en el Estatuto de los trabajadores en su artículo 37. Asimismo en el caso de que el trabajador necesitara desplazarse, el permiso se ampliará a cuatro días naturales y deberán disfrutarse de manera simultánea con el hecho que lo motiva. No estarán legitimados para tal causa, ni la madre ni los parientes de los padres y del recién nacido.

Siendo AENA la empresa referente, al ofrecer a sus trabajadores 10 días para disfrutar este permiso.

Este permiso de lactancia consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien, la trabajadores puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora u optar por acumularlo en jornadas completas, este



último aspecto se regulará en el convenio colectivo o la empresa que este conforme.

Como compañías empresariales a destacar respecto del permiso de lactancia son AENA y ENDESA. Dichas empresas ofrecen a sus trabajadoras el derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menos de 12 meses de edad, aumentado lo establecido como límite en el Estatuto de los trabajadores en 3 meses de permiso.

El permiso por paternidad establece un periodo de 4 semanas de permiso de paternidad para los padres de hijos nacidos a partir del 1/1/2017. Este parámetro no ha sido introducido dentro del análisis, ya que los convenios de las empresas del IBEX 35 no lo incorporan al verse afectados por su entrada en vigor el 1 de enero de 2017.

### C) Beneficios sociales

Por último, analizamos los beneficios sociales, son gratificaciones que las empresas asignan a todos o a ciertos trabajadores en forma de pago adicional a sus salarios.

El complemento de Incapacidad Temporal (IT), donde la empresa referente es REPSOL, que establece que en los casos de baja por incapacidad temporal derivada de accidente, enfermedad común, hospitalización, enfermedad profesional o maternidad la empresa complementara desde el primer día de la baja la prestación abonada por la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base

Los seguros de vida, accidentes o invalidez, para proteger a las familias de los trabajadores, cubriendo determinadas contingencias. Amadeus en su convenio colectivo artículo 46 regula esta situación, diciendo que los empresarios deberán tener concertada una póliza que garantice a los empleados un capital de 30.000 euros para los casos de muerte o invalidez permanente absoluta. Además de un seguro por un capital de 9.000 euros para todos sus trabajadores.

La contribución de la empresa a planes de pensiones de sus trabajadores, supone una aportación, exclusiva o no, por parte del empresario para garantizar a los trabajadores una jubilación más digna en el

futuro. En este aspecto las empresas que regulan esta situación en sus convenios son Repsol, Enagás, Iberdrola, Gas natural, R.E.C, Endesa, Abertis, Mapfre, Telefónica y Amadeus.

#### **4. CONCLUSIONES**

Una vez analizados los aspectos parciales seleccionados en el ámbito de la responsabilidad social laboral de cada empresa, procedemos a integrar todas las puntuaciones o rankings para tratar de obtener una primera versión de la empresa más responsable en los aspectos analizados; considerando que la menor puntuación implica un mejor puesto en el análisis, pues procede de la suma de los puestos que ocupan en cada aspecto analizado.

La clasificación definitiva es:

1. Gas natural, Endesa y IAG: 25 puntos
2. Iberdrola y Arcelormittal: 26 puntos
3. Bankia y Caixabank: 27 puntos
4. Enagás: 28 puntos
5. Aena: 29 puntos
6. R.E.C y Mapfre: 30 puntos
7. Mediaset: 32 puntos
8. Repsol, Popular, Santander, Sabadell, BBVA y Bankinter: 33 puntos
9. Gamesa: 34 puntos
10. Telefónica: 36 puntos
11. Viscofan: 37 puntos
12. Meliá Hoteles: 38 puntos
13. Acerinox y Abertis: 40 puntos
14. Amadeus: 41 puntos
15. Ferrovial: 45 puntos
16. DIA y Técnicas Reunidas: 47 puntos
17. Grifols, Inditex, Merlín e Indra: 48 puntos
18. Cellnex: 53 puntos
19. ACS y Acciona: 54 puntos

Como podemos observar las empresas que han obtenido el mejor posicionamiento global son Gas Natural, Endesa e IAG.

Estas empresas, como otras del IBEX 35, anteriormente eran empresas públicas, que en distintos periodos históricos, fueron privatizadas. La influencia de los sindicatos representativos en la empresa pública suele ser significativamente superior y permite conseguir mejoras sustanciales en los convenios colectivos de aplicación. Por ello estas empresas son las que se posicionan en el primer puesto, ya que tras su privatización, mantuvieron sus beneficios sociales establecidos en convenio colectivo, que se obtuvieron durante su etapa como empresas públicas.

Como último punto de nuestro trabajo, y habiendo considerado las diferentes mejoras propuestas por cada empresa, pretendemos establecer un convenio colectivo modelo en los aspectos analizados.

Los criterios elegidos para determinar los periodos que corresponden a los aspectos seleccionados son los siguientes:

1. En cuanto a la jornada laboral, debido a las marcadas diferencias entre las horas anuales que las empresas del IBEX 35 regulan en sus convenios, hemos determinado la necesidad de realizar un promedio de las mismas. Justificamos este criterio bajo la necesidad de mejorar esta situación que afecta a los trabajadores y sin llegar a perjudicar la actividad empresarial.

Obtenemos un resultado de 1722 horas anuales.

2. El segundo criterio que hemos elegido para determinar la duración del periodo de vacaciones, es establecer un promedio de los días laborables obtenidos en el análisis.

Nos hemos ajustado al criterio de días laborables debido a que significa un beneficio para el trabajador, beneficio que viene dado por no ser computables los sábados, domingos y festivos. También esta elección será complementada con una mejora en el número de días de asuntos propios, que en ningún caso computaran como días de vacaciones.

El resultado finalmente determinado es de 24 días laborables al año de derecho a vacaciones para el disfrute del trabajador.

3. El tercer aspecto consiste en la determinación de los días por asuntos propios, fijando 7 días como límite máximo. Este criterio ha sido establecido en base al periodo de vacaciones como sistema para favorecer el derecho al disfrute y conciliación con la vida personal. Además ha sido determinado ya que supone un beneficio debido a la libre elección de estos días.
4. En cuanto al periodo de lactancia hemos determinado el máximo regulado en los convenios vistos anteriormente, con un límite de 12 meses de edad del hijo durante una hora al día. El criterio dado ha sido establecido como un aspecto de mejora de la vida laboral de la mujer asimismo como una ampliación de sus derechos laborales.
5. En lo referente al nacimiento, adopción o acogimiento se establecerá en base a un promedio entre la máxima de 10 días y la mínima establecida en el Estatuto de los Trabajadores de 2 días. El resultado de este permiso queda fijado en 4 días.
6. Para los casos de maternidad, al ser una materia de especial sensibilidad y relevancia social se aplicará el criterio máximo, el cual fija el permiso de maternidad es de 180 días.
7. En lo referente al permiso de maternidad nos remitimos a lo dispuesto en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, la cual determina un periodo de 4 semanas.

Consideramos que este trabajo ha conseguido un cierto avance en la medición del grado de responsabilidad social en algunos aspectos sociales

de los convenios colectivos; ahora bien, con limitaciones. La principal limitación del estudio viene motivada por la naturaleza de los convenios colectivos., la libertad de pacto, siempre por encima de lo dispuesto por el ET, entre trabajadores y empresarios. Cada convenio colectivo es fruto de momentos históricos concretos y de la fecha en que se celebraron. Así hay convenios de hace unos años, incluso previos a la crisis, otros son de este mismo año, algunos obedecen a fusiones empresariales, otros son convenios marcos para distintas actividades de la empresa, que posteriormente se complementan con convenios colectivos de ámbito inferior, etc. Todo ello configura un marco divergente, de difícil comparación que sesga la clasificación obtenida del análisis de cada uno de los aspectos elegidos.

Para avanzar en este estudio, sugerimos como primera línea futura de investigación, la inclusión de nuevos aspectos en el análisis y/o tratar de establecer comparaciones con respecto a la remuneración de los trabajadores y los administradores.

Pretendemos que la responsabilidad social corporativa de las empresas sea una línea de actuación de la empresa, y que mejor manera de empezar con la responsabilidad hacia el mayor activo de las empresas: los propios empleados que configuran la empresa.

## **5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Benavides Delgado, J. y Fernández Fernández, J.L. (2004) *Reflexiones sobre la responsabilidad social, empresa y el tercer sector*. Madrid, Universidad Pontificia de Comillas

López Jiménez, José María (2016) *El gobierno corporativo de las entidades bancarias*. Thomson Reuters Aranzadi

Pérez Ruiz, Andrea (2013). *Análisis de las políticas de gestión de la responsabilidad social corporativa en el sector bancario español*. Publican D.L.

Valor, Carmen e Hurtado, Inmaculada (2009). *Las empresas españolas y la responsabilidad social corporativa*. Madrid. Los libros de la catarata D.L.

**Referencias web :**

AGENCIA ESTATAL BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO  
[https://www.boe.es/diario boe/](https://www.boe.es/diario_boe/) Revisado el 21 de abril de 2017

ARANZADI, <http://0-aranzadi.aranzadidigital.es.ubucatu.ubu.es/maf/app/search/template?stnew=tr ue&stid=convenios> Revisado el 21 de abril de 2017

Bolsa de Madrid,  
<http://www.bolsamadrid.es/esp/asp/Mercados/Precios.aspx?indice=ESI100000000&punto=indice> Revisado el 19 de abril de 2017

Empleo, <http://www.empleo.gob.es/> Revisado el 9 de abril de 2017  
Estatuto de los Trabajadores: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=1#a82> Revisado el 9 de abril de 2017

Noticias jurídicas, <http://noticias.juridicas.com/convenios/> Revisado el 21 de abril de 2017

Observatorio, [http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/05/obrsc\\_informe\\_memorias\\_2005\\_ibex\\_completo.pdf](http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/05/obrsc_informe_memorias_2005_ibex_completo.pdf)  
Revisado el 10 de abril de 2017

REGCON, <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>  
Revisado el 21 de abril de 2017