

CONDICIONES LABORALES EN ENTIDADES DE ECONOMÍA SOCIAL: ANÁLISIS COMPARATIVO

Máster Universitario en Dirección de
Entidades de Economía Social



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Autor:
Eduardo Díaz
González

Tutor:
Djamil Tony Kahale
Carrillo

Curso 2019-2020



Universidad
Politécnica
de Cartagena

Resumen

El sistema económico actual ha generado un problema en materia de poder de los trabajadores sobre sus derechos laborales. Ante esta situación, la negociación colectiva (y los convenios colectivos como resultado de ella) son una herramienta fundamental para llegar a acuerdos entre empleados y empresarios. Las entidades de economía social se organizan de modo que favorecen la propiedad y la capacidad de gestión de los trabajadores en la empresa. El objetivo del presente trabajo es conocer la capacidad de mejora real de las condiciones de los trabajadores por parte de las entidades pertenecientes a la economía social en contraste con el de las empresas capitalistas. Para ello, se han comparado los derechos recogidos en los convenios colectivos de ambos tipos de entidades. El corpus lo forman seis convenios: tres empresas de economía social y tres sociedades anónimas, todas pertenecientes al mismo sector. El documento permite concluir que debido al poder que tienen los empleados en la toma de decisiones su poder de negociación se ve mejorado, aunque las condiciones laborales, plasmadas en el convenio colectivo, mejoran levemente con respecto a las sociedades anónimas.

Abstract

The existing economic system has created a problem in terms of workers' power over their labor rights. In this situation, collective bargaining - and the collective agreements that result from it - are a fundamental instrument for reaching agreements between employees and employers. The aim of this paper is to know the capacity of real improvement of the workers' conditions by the entities belonging to the social economy in contrast to the capitalist companies. To this end, we have compared the rights contained in the collective agreements of both types of entities. Six agreements form the corpus: three social economy companies and three public limited companies belonging to the same sector. The study concludes that the decision-making power of the employees has improved their bargaining power, although the working conditions, as reflected in the collective agreement, are slightly more favourable than those of the public limited companies.

Tabla de contenidos

1. Introducción.....	1
2. Marco teórico.....	3
2.2. Negociación colectiva	3
2.2.1. Convenios colectivos.....	5
2.3. Tipos de sociedades.....	6
2.3.1 Sociedad laboral.....	6
2.3.2. Sociedad cooperativa.....	7
2.4. La economía social y el empleo.....	8
3. Justificación y objetivo.....	10
3.1. Objetivo.....	10
3.2. Interés.....	10
3.4. Metodología	12
3.4.1. Metodología de búsqueda	12
3.4.2. Metodología de análisis.....	13
4. Análisis y discusión	14
4.1. Formación profesional	14
4.2. Jornada y descansos	17
4.3. Licencias y permisos.....	21
4.4. Vacaciones	24
4.5. Retribuciones.....	27
5. Conclusiones.....	35
Referencias bibliográficas	37
Referencias legales.....	39
Anexos	40

1. Introducción

En el marco de la sociedad capitalista actual los derechos de los trabajadores representan un medidor fundamental de la calidad de vida de la población y el nivel democrático de una sociedad. Estos derechos laborales se materializan en las condiciones de trabajo que poseen los empleados de las empresas y como su nivel salarial, los descansos y vacaciones que disfrutan puede resultar medidor del grado de avance de la sociedad.

Desde hace tiempo existe un modo de organización empresarial diferente, que es considerado alternativa, al modo de empresas capitalista que son las entidades de economía social. Este tipo de entidades defienden una serie de valores que benefician a los trabajadores y a la sociedad en la que están ubicados. Los beneficios que promulgan las entidades de economía social se consiguen mediante diferentes fórmulas de organización empresarial, una de ellas es dar poder en la toma de decisiones a los empleados o trabajadores de la entidad.

La propiedad de los medios de producción por parte de los trabajadores siempre ha sido una reivindicación desde el sector político de la izquierda. Dentro del sistema capitalista existen determinados modelos de empresa que facilitan el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. Pudiendo así participar directamente de la gestión de la empresa de la que son trabajadores.

Por tanto, si se toma en consideración que, a priori, la propiedad de los medios de producción por parte de los trabajadores y las entidades de economía social son beneficiosas para la salud laboral de los trabajadores; en este trabajo se plantea un objetivo general que es comprobar si esta relación entre propiedad de los medios y adopción de formas jurídicas enmarcadas en el ámbito de la economía social efectivamente favorecen mejores condiciones laborales. Para el objetivo más abarcable se ha decidió plantear aun objetivo específico más concreto que es corroborar si los trabajadores utilizan el mayor poder de gestión que poseen por tener propiedad de la empresa y se plasma una diferencia en los convenios colectivos en las entidades de economía social con respecto a las

sociedades capitalistas, y eso se traduce en una mejora en sus condiciones laborales. Para ello, se realiza un análisis comparativo de los convenios colectivos entre tres entidades de economía social y tres sociedades anónimas.

Con el fin de lograr el objetivo planteado, el contenido del presente trabajo se ha estructurado de la siguiente forma: se comienza con un marco teórico en el que se explican los conceptos más importantes del tema a tratar: negociación y convenios colectivos, tipos de sociedades en la economía social y economía social y empleo. Posteriormente, se justifican el tema investigado y el objetivo escogido. A partir de estos, se expone la metodología empleada en la investigación; a la que prosigue la investigación comparativa de los convenios. Por último, se presentan las conclusiones obtenidas tras la realización del trabajo.

2. Marco teórico

2.2. Negociación colectiva

Para desarrollar el tema que se dispone a tratar en primer lugar debemos entender qué es la negociación colectiva. Esta se trata de un mecanismo a través del cual los empleadores, sus organizaciones y, los trabajadores y los sindicatos como sus representantes pueden acordar aspectos laborales que los relacionan.

La negociación colectiva es un derecho reconocido por la Constitución Española (en adelante CE): «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» (Constitución Española, Capítulo II, sección 2ª, artículo 37). Por otro lado, también se destaca que con el fin de que las partes regulen sus condiciones contractuales hagan públicas el diseño de «un orden laboral» la negociación colectiva es un instrumento de autogobierno.¹

Este derecho está regulado en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) (Estatuto de los Trabajadores, Título III, artículos 82 y siguientes); en esta regulación los convenios están divididos en dos clases: estatutarios y extraestatutarios. «Desde la aprobación de la Constitución Española y de los Estatuto de los Trabajadores, nuestros interlocutores sociales, organizaciones empresariales y los sindicatos, han contribuido decisivamente a la consolidación y desarrollo del estado social y democrático de Derecho en nuestro país [...] junto a virtudes evidentes, el sistema de negociación colectiva ha acumulado en los últimos tiempos algunas disfunciones que le restan eficiencia, y particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y de empleo y del propio modelo de relaciones laborales.»²

¹ Crespán Echagoyen, Javier. «Nuevas formas de organización empresarial y Negociación Colectiva.» Cuestiones actuales sobre la Negociación Colectiva. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de Publicaciones, 2001.

² Rodríguez-Piñero, Miguel, y Bravo-Ferrer. «Las claves de la reforma laboral 2012.» *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2012: 1-25.

Por este motivo, las dificultades para establecer un convenio colectivo que regule las condiciones de los trabajadores son cada vez mayores para los diferentes actores.

Los sindicatos son los encargados de negociar los convenios colectivos por parte de los trabajadores, como representantes legítimos de estos. De ellos, los que deben realizar la negociación son los más representativos (a nivel estatal o de comunidad autónoma). Sin embargo, los minoritarios que no estén adscritos a los más representativos podrán negociar siempre que cumplan un mínimo de un 10% de representación en el comité de empresa o delegados en el ámbito que comprenda el convenio (ET, Título III, Capítulo I, sección 2, artículo 87, apartado 2). Los empresarios, por su parte, negocian a través de las asociaciones empresariales que, igualmente, tienen que cumplir un mínimo del 10% de los empresarios del ámbito geográfico y funcional del convenio, en el caso de los convenios sectoriales (ET, Título III, Capítulo I, sección 2, artículo 87, apartado 3).

Por tanto, para poder valorar el nivel de representatividad que tiene cada una de las organizaciones sindicales es necesario que existan diferentes grados de representación debido a la multitud de organizaciones que existen, estos niveles son los siguientes:

- A nivel estatal.
- En un ámbito territorial y funcional específico.
- A nivel de comunidad autónoma.

Teniendo en cuenta lo anterior, para que un sindicato sea considerado como «más representativo» a nivel autonómico tendrá que contar con, al menos, unos resultados electorales del 15% de los delegados de personal y miembros de comités en las empresas y en las administraciones públicas el 15% de delegados de personal y de los miembros de las juntas de personal. Además, también tendrán esta consideración los sindicatos que cuenten con un mínimo de 1500

representantes y no pertenezcan, mediante federación o confederación a un sindicato a nivel estatal.³

2.2.1. Convenios colectivos

Los convenios colectivos regulan varios aspectos de esta relación explicada anteriormente entre el trabajador y su empleador, entre ellos se encuentran los siguientes:

- Económicos. Regulación de salarios y otras remuneraciones de diverso tipo.
- Laborales. Condiciones de la jornada diaria, semanal y anual de descanso y de trabajo; duración de los contratos; categorías profesionales de los diferentes puestos; etc.
- Sindicales. Regulación de los comités de empresa, delegados de personal, etc.
- Servicios de prevención. Medidas para regular los medios, el personal y los materiales dedicados a este fin.
- Asistenciales. Regulación de aspecto relacionados con las mejoras voluntarias en las cotizaciones a la Seguridad Social
- Promoción profesional
- Productividad
- Regulación de la paz laboral.
- Planes de igualdad. Medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Regulación de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones sindicales con los empresarios y sus organizaciones empresariales.

³ García-Perrote Escartín, Ignacio. *Manual del Derecho del Trabajo*. Quinta. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015.

Por otro lado, y más concretamente, el convenio colectivo de empresa es el resultado de la negociación entre los trabajadores de una empresa y el empresario. Actualmente, estos convenios tienen prevalencia sobre los sectoriales a raíz del Real Decreto Ley 3/2012, lo que supone que este tipo de convenios tengan ahora más importancia en las relaciones laborales que se dan entre empleado y empleador (Real Decreto Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Preámbulo IV).

2.3. Tipos de sociedades.

2.3.1 Sociedad laboral

Las sociedades laborales son un tipo de sociedad que se encuentra entre dos tipos de sociedades que se podrían considerar antagónicas. Por un lado, debido a su forma jurídica, se pueden considerar sociedades de capital ya que son, jurídicamente, sociedades de responsabilidad limitada o sociedades anónimas; por otro lado, aunque son sociedades anónimas, presentan una serie de particularidades que hace que se enmarquen en las denominadas entidades de economía social, como señala el (Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, artículo 5, apartado 1).

La Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, que regula el funcionamiento de este tipo de entidades, diferenciándolas así de las sociedades de capital al uso y pone de manifiesto las particularidades que la diferencian del resto de las mencionadas entidades de economía social. En esta ley se recogen los requisitos necesarios para que una sociedad anónima pueda ser considerada sociedad laboral, estos requisitos son los siguientes (Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, Capítulo I, artículos 1 y siguientes):

- La mayoría del capital social de la empresa debe ser propiedad de los trabajadores de la empresa que trabajen en la propia empresa por tiempo indefinido de manera personal y directa.

- Ningún socio puede poseer más de un tercio del capital social de la empresa. Por tanto, el número de socios mínimo para constituir una sociedad laboral es de tres.
- El número total de horas trabajadas al año por los trabajadores indefinidos no socios no puede ser superior al cuarenta y nueve por ciento del número total de horas trabajadas al año por socios trabajadores con contrato indefinido.

2.3.2. Sociedad cooperativa

La sociedad cooperativa es un tipo de sociedad difícil de enmarcar acerca de la que siempre ha existido controversia sobre su naturaleza, se trata de una sociedad a medio camino entre la sociedad de capital y la asociación.⁴ Su forma organizativa funciona de modo similar al de las asociaciones, por lo que, en esencia, es el arquetipo de asociación en la vertiente económica. La toma de decisiones en este tipo de entidades se produce con un reparto de responsabilidades, en la que cada socio tiene el mismo nivel de poder y responsabilidad que el resto independientemente de la aportación económica que se realice. Por otro lado, en el ámbito económico, su objetivo principal es la obtención de beneficios, para ello, compite en el mercado con resto de sociedades; este aspecto de su realidad le asemeja un poco más a las sociedades de tipo capitalista.

En ambos aspectos ha existido discusión a lo largo de los años sobre qué características predominaban a la hora de encuadrar a las cooperativas dentro de alguno de los dos grupos: por un lado, podrían situarse dentro del grupo de las sociedades de capital, debido a la búsqueda continua de beneficio y su actuación en el mercado; o, por el contrario, con las entidades sin ánimo de lucro debido a su particular modo de organización. Actualmente existe cierta unanimidad acerca de que este tipo de entidades forman parte del grupo de entidades de economía social, de la que es el exponente más significativo.

⁴ Bengoetxea Alkorta, Aitor. «Las cooperativas.» *CIRIEC-España. Revista jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2016: 205-234.

2.4. La economía social y el empleo

La relación entre empleo y economía social ha sido un tema recurrente para el estudio por parte de los investigadores, ya que, son muchas las relaciones que se pueden obtener entre estos dos conceptos, estudiadas por multitud de documentos, algunos de los cuales se citarán más adelante.

Autores como Calderón y Calderón relacionan aumento de la calidad del empleo con la presencia de entidades de economía social en el tejido productivo de las economías⁵; lo que hace ver el potencial de este tipo de sociedades para aumentar el bienestar social de las capas sociales con peores condiciones materiales a través de empleos de mayor calidad.

Concretando un poco más sobre los aspectos de la calidad del empleo, García Marcos, hace ya más de dos décadas, llega a vincular la estabilidad de los empleos y las entidades de economía social.⁶ A este respecto, hay estudios como el de Díaz y Marcuello⁷ o el de Calderón y Calderón⁸ que demuestran que las cooperativas pueden llegar a tener comportamientos contracíclicos, en materia de empleo, creando puestos de trabajo en épocas de crisis económica cuando el conjunto de la economía está destruyendo empleo. Un ejemplo de ello es la ley de Economía sostenible, aprobada en el contexto de la crisis económica comenzada en el año 2008, a través de la cual se persigue conseguir un modelo económico con mayor calidad y estabilidad en el empleo y dónde tiene un papel relevante las entidades de Economía Social para lograrlo.⁹

⁵ Calderón, Beatriz, y María José Calderón. «La calidad del empleo de las entidades de economía social en período de crisis». *Ekonomiaz*, N°79, 2012: 36-43.

⁶ García Marcos, Celestino. «La Economía Social como fomento de empleo». *Revesco: revista de estudios cooperativos*, 1996: 13-16.

⁷ Díaz Foncea, Millán, y Carmen Marcuello Servós. «Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB». *CIRIEC-España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, 2010: 23-44.

⁸ Calderón, Beatriz, y María José Calderón. «Cómo afrontar la crisis las cooperativas en España: comparativa de trayectorias laborales a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales». *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 76 (2012): 5-26.

⁹ Canalda Criado, Sergio. «El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas». *Revesco. Revista de Estudios Cooperativos*, 2019: 79-93.

Esta relación ampliamente argumentada desde el plano teórico se ve reflejada de estudios de carácter empírico. Un ejemplo de ello es el estudio de Calderón y Calderón¹⁰ donde se analizan variables relacionadas con la calidad del empleo. Se puede afirmar, por tanto, que en la proporción de contratos de carácter indefinido es mayor en las entidades de economía social que en el conjunto de la economía. Adicionalmente, existe en una similitud en cuanto a la flexibilidad entendida como parcialidad en los contratos de trabajo, sin embargo, en periodos de crisis esta aumenta, lo que significa que hace un esfuerzo en este tipo de entidades para mantener los puestos de trabajo. Por otro lado, se pone en valor el hecho de que los trabajadores formen parte de la toma de decisiones, este modelo participativo hace que el compromiso de los empleados (también socios y directivos) sea mayor y que puedan ser más flexibles en épocas de crisis para adaptar retribuciones y jornadas con el fin de mantener el empleo lo que revela un alto grado de calidad en el empleo en cuanto a estabilidad.

Parece probada, por tanto, la correlación entre el empleo y las cooperativas y sociedades laborales, debido a la multitud de referencias que lo avalan, por eso parece justificado que instituciones públicas promuevan este tipo de entidades a través de las herramientas de las que disponen. Los casos más relevantes de organismos públicos que han actuado para desarrollar la Economía Social y favorecer sus múltiples aspectos positivos, entre los que se encuentra el fomento del empleo de calidad son los siguientes: el Parlamento Europeo con una resolución¹¹; la Ley de economía social aprobada por las Cortes Generales; el gobierno de España y de las diferentes comunidades autónomas a través del desarrollo de políticas activas de empleo entre las que se encuentran medidas de este tipo y leyes de Economía Social que han aprobado diferentes parlamentos autonómicos.

¹⁰ Calderón, Beatriz, y María José Calderón. «La calidad del empleo de las entidades de economía social en período de crisis». *Ekonomiaz*, Nº79, 2012: 36-43.

¹¹ Parlamento Europeo. «Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de febrero de 2009, sobre Economía Social». Vol. P6_TA (2009) 0062. 2009.

Para evaluar la calidad del empleo se tiene que conocer qué parámetros influyen y determinan si un empleo es de calidad. La Comisión Europea¹² basa esta calidad en los siguientes parámetros: Calidad intrínseca del empleo; cualificaciones, formación continua y desarrollo de la trayectoria profesional; igualdad de género; salud y seguridad en el trabajo; flexibilidad y seguridad en el trabajo; inclusión y acceso al mercado laboral; organización del trabajo y conciliación entre la vida laboral y la vida privada; diálogo social y participación de los trabajadores diversidad y no discriminación; y rendimiento general. Este marco propuesto de la comisión permite plasmar en variables mesurables la calidad del empleo para así poder transformar variables cualitativas, como lo es la calidad del empleo en variables cualitativas y comparables entre sí. Estos parámetros servirán como base para el análisis de los convenios colectivos que se realizará posteriormente.

3. Justificación y objetivo

3.1. Objetivo

El objetivo general de la investigación es comprobar si la adopción de formas jurídicas de empresas que pertenezcan al ámbito de la economía social es beneficioso para las condiciones laborales de los trabajadores.

A este respecto, se plantea un objetivo específico que es: corroborar si los trabajadores utilizan el mayor poder de gestión que poseen por tener propiedad de la empresa y se plasma una diferencia en los convenios colectivos en las sociedades laborales y cooperativas con respecto a las sociedades capitalistas, y eso se traduce en una mejora en sus condiciones laborales.

3.2. Interés

El interés que despierta esta investigación se adscribe a tres ámbitos: académico, laboral y público.

¹² Comisión de las Comunidades Europeas. «Indicadores de la calidad del trabajo». Informe del Comité de Empleo al Consejo, 2001

En primer lugar, existe un interés académico, pues la presente investigación es necesaria, entre otras razones, porque los modelos de sociedad laboral y sociedad cooperativa son los máximos exponentes de participación de los trabajadores en la gestión y propiedad de los medios de producción en el marco del sistema económico actual.

Por tanto, conocer cuáles son las principales diferencias en el ámbito de la negociación colectiva en este tipo de entidades con respecto a una sociedad capitalista al uso es de gran utilidad para ver el modo en el que los trabajadores utilizan esas herramientas de gestión y propiedad en su propio beneficio y el de sus condiciones laborales.

En segundo lugar, existe un interés laboral, ya que la investigación es necesaria para los trabajadores y sus representantes, pues les será de gran ayuda conocer cuál es la forma jurídica, o modelo de empresa que es más beneficioso para desempeñar su trabajo y favorecer la adopción de tipo de entidades de economía social que los trabajadores consigan mejores condiciones laborales, así como conocer en qué modo se pueden regular estos derechos en el ámbito de los convenios colectivos.

En tercer lugar, existe un interés público porque la implicación de sectores públicos en el ámbito de la economía social es, en la actualidad, una realidad, especialmente a través de la promoción de este tipo de entidades a través de sus herramientas propias. Por ello, este trabajo podrá resultar de útil para determinar la como los convenios colectivos plasman la realidad laboral de las entidades de economía social con respecto a las capitalistas.

Todo ello, podrá servir de ayuda para que las administraciones públicas valoren la posibilidad de utilizar la figura de los convenios colectivos como una herramienta más para favorecer el auge de este las cooperativas y sociedades laborales a través de las acciones que consideren más adecuadas.

3.4. Metodología

3.4.1. Metodología de búsqueda

Para conseguir el objetivo propuesto se ha llevado a cabo una búsqueda de empresas que sean asimilables en cuanto a tamaño relevancia y actividad a la que están dedicadas. Se decidió como sector de actividad el sector el transporte terrestre de viajeros.

La búsqueda de los convenios y la selección de las empresas se realizó en la sede de la REGCON (Registro de Convenios colectivos) del Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España; a través de un buscador que tiene en si portal web.

Para delimitar la búsqueda se seleccionaron los siguientes ítems en el buscador:

- Naturaleza: *Convenio colectivo*
- CNAE: *49- Transporte terrestre y por tubería*

Con los resultados de esa búsqueda se seleccionaron convenios recientes que estuvieran vigentes y de empresas cuya actividad principal fuera la del transporte terrestre de viajeros.

El número de entidades de economía social resultantes de la búsqueda fueron tres:

- Cooperativa de Taxis San Agustín de Gran Canaria.
- Transportes Urbanos y Servicios Generales SAL (comercialmente, y en adelante, Tugar)
- Salcai-Untinsa SAL (comercialmente, y en adelante, Global)

Por otro lado, con respecto a los convenios colectivos de empresas capitalistas la búsqueda dio como resultado un número elevado de ellos, por lo que se realizó una selección de otros tres convenios para posteriormente realizar la comparación. El criterio para la selección fue principalmente la similitud en tamaño con las que se habían seleccionado previamente. Los convenios seleccionados pertenecen a las siguientes empresas:

- Transportes Interurbanos de Tenerife SA (comercialmente, y en adelante, Titsa)
- Guaguas Municipales SA
- Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Palma de Mallorca SA (comercialmente, y en adelante, EMT Palma)

3.4.2. Metodología de análisis

Una vez seleccionados los convenios colectivos de las diferentes empresas se realiza un análisis comparativo de los mismos. Para ello, se toman como referencia los parámetros que la Comisión Europea propone como medidores de la calidad del empleo (mencionados anteriormente). Estos parámetros se han contrapuesto con los ítems que recogen los diferentes convenios colectivos. Posteriormente, se han escogido aquellos ítems que mejor definen la calidad en el empleo según la propuesta de la Comisión Europea y se han utilizado para comprobar como regulan la calidad los diferentes convenios. Y, finalmente, hacer la comparación entre los dos tipos de entidades.

Los ítems escogidos son los siguientes:

- Formación y carrera profesional
- Jornada y descansos
- Licencias y permisos
- Vacaciones
- Retribuciones

El análisis comparativo se ha realizado extrayendo de los textos originales de los convenios colectivos el texto que regulan lo relacionado con cada uno de los ítems y comparando cada uno de ellos con los homólogos de los demás convenios de su tipo de sociedad para, posteriormente, compararlos con los del otro tipo de sociedad. Por ejemplo, se busca lo relativo a la formación y la carrera profesional de cada uno de los convenios colectivo de las sociedades capitalistas, se compara y se sacan conclusiones comunes, posteriormente se compara con lo extraído del mismo ítem en los convenios de entidades de economía social. Este proceso se realiza con cada uno de los ítems seleccionados.

Tras este proceso de análisis a través de comparación se extraen las diferentes conclusiones generales que permitirán tener una visión sobre el contenido de los convenios y como estos regulan la calidad en el empleo, así como si existe diferencia reseñable entre lo regulado para los dos tipos de empresas.

4. Análisis y discusión

A partir de la búsqueda de los convenios que se ha realizado, se ha procedido al análisis los mismos para abordar el objetivo planteado. El análisis se ha realizado dividiendo los convenios en función de los temas generales que regula su contenido. Según dicha división en el presente apartado se comentan cuáles han sido los principales resultados obtenidos. A continuación, se abordará el objetivo general.

4.1. Formación profesional

La formación profesional representa la continua actualización de los de los trabajadores en las materias que conciernen el desempeño de su relación laboral. Desde el punto de vista meramente productivista, la formación continua es un factor para tener en cuenta por parte de las empresas ya que, cuánto más actualizado estén los trabajadores, el devenir de la empresa será mejor en tanto en cuanto conocen mejor los diferentes aspectos relacionados con su trabajo. Para el trabajador la realización de la formación supone el realizar una actividad diferente y ajena a las propias de su puesto de trabajo, pero que está estrechamente relacionado con este; por lo que las condiciones en las que la formación se desarrolle supondrán un factor para tener en cuenta para determinar la calidad del empleo. En los convenios colectivos principalmente se regulan tres aspectos relacionado con la formación: Quién decide los programas de formación profesional de los trabajadores, la obligatoriedad de los cursos de formación y su realización dentro o fuera del horario laboral y la remuneración por asistencia a cursos, en este punto es preciso tener en cuenta que «el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo» (ET, Título I, Capítulo II, sección 3, artículo 23, apartado 1, subapartado d) , por lo que la remuneración siempre tendrá que ser conforme al salario del trabajador.

A continuación, se va a analizar la regulación en materia de formación profesional que tienen los convenios colectivos de las entidades de economía social.

En primer lugar, en la cooperativa San Agustín de Gran Canaria el plan de formación es acordado por una comisión formada por comité de empresa y empresa. Los cursos serán de carácter voluntario y se realizarán dentro de la jornada laboral, de no ser así (debido a que su duración sea mayor de la prevista) las horas se acumularán y disfrutarán en los siguientes quince días. También se podrá acordar la realización de cursos obligatorios, que siempre tendrán lugar dentro del horario laboral. Existe la posibilidad de acordar la realización de cursos fuera del programa de formación, en este caso las partes fijaran de mutuo acuerdo las condiciones y la compensación.

En segundo lugar, Tugsal promociona la participación de los trabajadores en cursos de formación, estos cursos se realizarán, preferentemente, dentro de la jornada laboral las horas que se efectúan fuera de la jornada se abonaran como hora ordinaria de trabajo. Los cursos tendrán carácter obligatorio. La planificación de la formación será acordada por la empresa y una representación de todas las secciones sindicales que tengan un mínimo de un 10 por 100 de afiliación o un 10 por 100 de votos en las elecciones sindicales.

En tercer lugar, Global planifica la formación en una comisión entre empresa y comité de empresa. Se establece como obligatorio la asistencia a los cursos de formación programados. Estos cursos deberán hacerse dentro de la jornada laboral, y la posibilidad de que se hagan fuera de la jornada solamente se admite por motivos de implantación de nuevas tecnologías. Además, se plasma la posibilidad de que los trabajadores realicen cursos de manera voluntaria con una remuneración a pactar entre empresa y comité de empresa.

Las tres entidades de economía social planifican su plan de formación en una comisión que reúna a la empresa y a los representantes de los trabajadores, ya sea el propio comité de empresa o una representación sindical. Por otro lado, existe obligatoriedad para los trabajadores de realizar los cursos de formación. Además, los tres convenios recogen que estos cursos se realizaran dentro de la

jornada laboral, aunque pueden existir excepciones. Adicionalmente, dos de las empresas reconocen la posibilidad de añadir nuevos cursos a propuesta de los trabajadores, de carácter voluntario y con condiciones a pactar.

La formación profesional en las sociedades que no pertenecen a la economía social se regula de la siguiente manera en los convenios colectivos:

Por un lado, la empresa Guaguas Municipales SA define en su convenio colectivo que los trabajadores tienen la obligatoriedad de asistir a los cursos de formación previstos en el plan de formación dentro de la jornada laboral y fuera de ella voluntariamente. El plan formativo será organizado por la empresa.

Por otro lado, en el convenio colectivo de EMT Palma no se regula la obligatoriedad de asistencia a los cursos programados, pero sí se define que los cursos que se realicen fuera del horario laboral serán compensados por horas libres o por la parte correspondiente del salario, a elección del trabajador.

Por último, la regulación de la formación en la empresa Titsa, el plan de formación para los trabajadores lo diseña la empresa y se lo comunica a los empleados a través de su comité de empresa. Existe obligatoriedad de asistencia para los cursos que se realizan dentro del horario laboral, mientras que los que se hagan fuera del mismo serán de asistencia voluntaria y la compensación ya está acordada en 15,03€ por día de asistencia.

La formación profesional para los trabajadores de tres empresas capitalistas analizadas presenta características similares. Por un lado, en dos de las empresas el plan de formación es decidido únicamente por la empresa, por lo que ninguna representación de los trabajadores participa en la elaboración del plan. Por otro lado, se aprecia que los cursos de formación podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral, siendo, en los tres casos, los que se realicen fuera de la jornada de carácter voluntario.

Por lo tanto, se puede apreciar que la participación de los trabajadores en la elaboración de los planes de formación es mayor en las entidades de economía social, esto puede servir para que estos planes reflejen mejor las necesidades

de los trabajadores y estar, así mejor prepararos frente a las posibles debilidades que estos, en su día a día puedan ir detectando.

Además, también se aprecia que este tipo de entidades tienen regulada de manera más explícita la conveniencia de realizar los cursos formativos durante la jornada laboral, aunque también aceptan la posibilidad de realizarlos fuera de la misma. En el caso de las sociedades capitalista no se denota ninguna preferencia por realizar estas actividades formativas dentro o fuera de la jornada. Esta apreciación puede no resultar relevante, pues en ambos casos se aceptan ambas situaciones, pero sí denota una cierta tendencia a proteger el descanso y tiempo libre de los trabajadores, así como a favorecer la formación.

4.2. Jornada y descansos

En este punto cabe destacar la definición de los conceptos clave a relacionados con este apartado. Existe una gran confusión fuera del ámbito académico entre los conceptos de jornada, jornada de trabajo y horario debido a su uso coloquial inexacto y a la similitud entre ellos. Por eso es necesaria una breve aclaración al respecto. El concepto de jornada de trabajo se refiere al tiempo de trabajo efectivo por parte del trabajador en su puesto, por el contrario, el término jornada es más amplio e incluye los descansos no remunerados o las denominadas pausas para bocadillo. Por otro lado, el horario simplemente indica la hora entrada y salida del trabajador de su puesto.¹³

En los convenios colectivos, respecto a la jornada y los descansos, se regulan de un modo común en todos ellos. Principalmente, destaca la regulación de la jornada, horario, descanso en la jornada, descanso semanal y toma de decisiones. A continuación, se van a analizar estos aspectos para las entidades de economía social.

En primer lugar, el convenio colectivo de la Cooperativa San Agustín Gran Canaria regula un máximo de cuarenta horas semanales de jornada. El horario se diferencia según las labores que desempeñen los trabajadores y que están categorizados por *secciones*. El personal administrativo tendrá un horario de 8 a

¹³ Martínez Moya, Juan. «El tiempo de trabajo: Una visión jurisprudencial». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, no. 38 (2002): 67-94.

15 horas de lunes a viernes y de 8 a 13 horas los sábados; el personal de la estación de servicios tendrá turnos rotativos las veinticuatro horas (de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas) y el personal de taller tendrá turnos rotativos entre las 7 y las 18 horas (los sábados entre las 7 las 12 horas). Por otro lado, los trabajadores que dispongan de jornada completa disfrutarán de 30 minutos de descanso dentro de la jornada que se computará como trabajo efectivo. El descanso semanal de los trabajadores dependerá también de la sección de la empresa a la pertenezcan, el personal administrativo y el de taller tendrá un día de descanso semanal que será el domingo (anteriormente se comentó que los sábados existe una reducción de jornada para estos grupos) y el personal de la estación tendrá igualmente un día de descanso semanal dependiente de la planificación horaria entre los trabajadores; para todos los trabajadores de la empresa cuando coincidan dos días festivos consecutivos se trabajará uno de ellos que se compensará con otro día libre, ambas decisiones deberán ser tomadas por parte de los trabajadores y su representación.

En segundo lugar, Tugsal regula de manera menos concreta los aspectos que se están analizando. En su convenio se establece una jornada anual de 1660 horas, con un máximo diario de 9 horas y 30 minutos. Los horarios para los trabajadores serán rotatorios sin que se especifique en el convenio las horas concretas de entrada y salida. Por otro lado, el descanso semanal también será rotativo y se regulará en un cuadro en cuadros individualizados, tanto esta decisión como la de los turnos será tomada por la empresa junto con el Comité de Empresa. En el convenio de esta entidad no se regula el descanso diario dentro de la jornada.

En tercer lugar, el convenio colectivo de Global regula que la jornada de trabajo sea de un máximo de 39 horas semanales para los conductores. El personal adscrito a la sala de servicio de ayuda a la producción realizará 8 horas con dos días de descanso a la semana; la jornada de trabajo del personal de talleres será de 38 horas semanales distribuidas en el siguiente horario según turnos:

- Mañana: de 7.00 horas a 14.30 horas.
- Tarde: de 15.30 horas a 22.00 horas.
- Noche: de 19.30 horas a 2.00 horas.

Por otro lado, la jornada del personal de oficina será de 74 horas bisemanales.

Las entidades de economía social analizadas regulan de manera diversa la jornada y el descanso. En concreto en la jornada utilizan diferentes medidas a la hora computar las horas que deben hacer los trabajadores (semanales, bisemanales y anuales), para uniformar el criterio de valoración se muestra en la siguiente tabla una equivalencia en horas semanales.

Tabla 1. Horas semanales entidades de economía social

Empresa	Horas según convenio	Equivalencia (horas semanales)
Cooperativa San Agustín	40 horas semanales	40 horas semanales
Tugsal	1660 horas anuales (222 días laborables)	37,5 horas semanales
Global	Según grupo: <ul style="list-style-type: none"> - Conductores: 39 horas semanales. - Taller: 38 horas semanales. - Oficina: 74 horas bisemanales. 	Según grupo: <ul style="list-style-type: none"> - Conductores: 39 horas. - Taller: 38 horas. - Oficina: 37 horas.

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo todo esto en cuenta, se puede afirmar que las entidades de economía social tienen distintas maneras de regular la jornada y los descansos. Las jornadas semanales van desde las 37 horas hasta las 40; y en cuanto a los descansos, en uno de los convenios no se regula y en el resto se regulan de manera diferente. Se puede observar que, a pesar de estas diferencias, los convenios de este tipo de empresas tienden a depositar la responsabilidad en la representación de los trabajadores para regular el reparto de turnos y los descansos.

Por otro lado, las sociedades capitalistas regulan estos ítems en sus respectivos convenios colectivos del siguiente modo:

En primer lugar, el convenio colectivo de Guaguas Municipales regula que la jornada máxima es de 37 horas y 30 minutos regulándose diariamente con una jornada mínima será de 5 horas y 30 minutos y una máxima de 8 horas y 15 minutos. Por norma general, en días laborables, se dividirá la jornada en tres turnos, cubriendo el total de 24 horas del día. Los turnos se asignan en cuadrante elegido por la empresa que es elaborado por la empresa. Los trabajadores disponen de un descanso diario, para una jornada completa, de 15 minutos, mientras que el descanso semanal es de dos días consecutivos, por regla general sábado y domingo, aunque la fijación de los días está sujeta a turnos.

En segundo lugar, en EMT Palma el convenio colectivo recoge que la jornada será de 7 horas diarias (35 horas semanales), aunque debido a la flexibilidad necesaria para el ajuste de los cuadrantes la jornada máxima diaria es de 8 horas y 15 minutos, se encuentra incluido dentro de la jornada laboral un descanso de 20 minutos que computa como trabajo efectivo. El descanso semanal es de 2 días. Los horarios del cuadrante serán modificables a petición del trabajador que serán asignados por la empresa.

En tercer lugar, Titsa ha acordado en su convenio colectivo una jornada laboral de 38 horas semanales, estableciendo los horarios de mañana con finalización a las 15.00 entre semana y los fines de semana a las 15.15 h. Excepcionalmente y sólo para las cuatro líneas que por razones del servicio alcanzan las 9 horas diarias, se mantiene el mismo y se compensa el exceso de tiempo de la jornada con descanso. Para el descanso, el personal dispone de 25 minutos en medio de la jornada que será retribuido y considerado tiempo de trabajo efectivo.

La jornada mínima es de 6,00 horas, con una máxima de 8 horas diarias en la que se incluye el tiempo de descanso. Los conductores nocturnos son voluntarios o de contratación específica con la particularidad de una compensación de 9 a 14 días de descanso por ciclos de 28 días. Para el personal de recaudación también se establece una jornada, de 7 horas y media, con descansos de domingo, festivos y un día entre semana que está planificado por

ciclos. Para el personal de talleres se les ajusta un horario de 06.55 a 14.18 horas o 05.00 a 12.00 (lunes y viernes) en turno de mañana, y 13.55 a 21.18 en turno de tarde.

Las empresas capitalistas presentan una regulación variada entre ellas, las jornadas se encuentran en un rango desde las 35 y las 38 horas semanales. Los descansos diarios están especificados en estos convenios de forma clara (entre los 15 y 25 minutos) y en cuanto a los semanales también se regulan de un modo diverso por lo que no se puede esclarecer ninguna conclusión al respecto. Adicionalmente, cabe destacar que el poder decisión de la representación de trabajadores para regular o modificar estos apartados no queda reflejado en los convenios, únicamente el convenio de una de las empresas admite la modificación de los horarios a petición individualizada del trabajador interesado.

Teniendo todo esto en consideración se puede concluir que la jornada y los descansos, así como los horarios no presentan diferencias de regulación debido al tipo de empresa del que se trate, en ambos tipos de entidades se producen variaciones del mismo rango en los diferentes ítems analizados y no hay diferencias para tener en cuenta. Por el contrario, sí que se muestra una mayor predisposición por parte de las entidades de economía social a dar poder de modificación de la materia regulada en estos campos a la representación de los trabajadores, puesto que poseen dicha facultad recogida en los respectivos convenios colectivos.

4.3. Licencias y permisos

Las licencias y permisos son periodos extraordinarios en los que los trabajadores no acuden a sus puestos de trabajado a pesar de ser día laborable. El motivo de la concesión de estos permisos y licencias está relacionado con sucesos que ocurran a tanto al trabajador como a sus familiares. Estos días no computan como periodo vacacional y se otorgan independientemente de estos. Además, los hechos que originan esta situación se consideran de carácter no habitual y de importancia en la vida del trabajador.

Las entidades de economía social regulan esos aspectos en sus convenios colectivos, en la siguiente tabla se recogen los principales aspectos que se regulan y los días que se otorgan a cada uno.

Tabla 2. Permisos remunerados Entidades Economía Social

Tipo de permiso	Cooperativa San Agustín	Tugsal	Global
Matrimonio	15 días	17 días	15 días
Nacimiento o adopción legal de hijos	4 días	4 días	5 días
Fallecimiento de conyugue, padres, padres políticos e hijos	5 días	2 días	-
Enfermedad grave u hospitalización de familiar que conviva en el domicilio	3 días	2 días	5 días
Enfermedad grave de familiar hasta segundo grado que no conviva	-	2 días	2 días
Matrimonio de hijo	-	1 día	1 día
Cambio de domicilio habitual	1 día	1 día	1 día

Fuente: Elaboración propia

Los permisos remunerados regulados en los convenios de las entidades de economía social son bastante similares entre sí; a modo de ejemplo, el permiso por matrimonio del trabajador varía entre los 15 y los 17 días. Algunos hechos no tienen licencia en una de las empresas, Cooperativa San Agustín, como son enfermedad de familiar hasta segundo grado y matrimonio de hijo, esto no ocurre en los convenios de las otras dos empresas analizadas.

Las empresas que se enmarcan en el tipo capitalista también regulan este aspecto en sus convenios colectivos. Los aspectos recogidos para el grupo de empresas analizadas anteriormente también se han utilizado para analizar de las de este tipo (capitalistas) y así, hacer posible su comparación. En la siguiente tabla se recoge la regulación de los permisos de las diferentes empresas analizadas.

Tabla 3. Permisos remunerados Empresas capitalistas

Tipo de permiso	Guaguas municipales	EMT Palma	Titsa
Matrimonio	15 días	20 días	15 días
Nacimiento o adopción legal de hijos	Según legislación	5 días	4 días
Fallecimiento de conyugue, padres, padres políticos e hijos	3 días	3 días, 5 días (hijo)	5 días
Enfermedad grave u hospitalización de familiar que conviva en el domicilio	3 días	2 días	2 días
Enfermedad de familiar hasta	2 días	2 días	2 días

segundo grado que no conviva			
Matrimonio de hijo	0 días	1 día	1 día
Cambio de domicilio habitual	2 días	2 días	1 día

Fuente. Elaboración propia

En los convenios de las empresas capitalistas los permisos y las licencias remunerados no varían en gran medida. La empresa EMT Palma tiene regulados unas licencias levemente superiores a las otras dos empresas analizadas, aun así, las cuantías de días para cada hecho son semejantes.

Teniendo en cuenta lo recogido por los convenios de las empresas de ambos tipos no existen diferencias notables entre la regulación de las licencias y permisos dependiendo del tipo de empresa de que se trate. En este caso la propiedad de la empresa por parte de los trabajadores no parece influir de manera que se vea reflejado en una mayor cantidad de días libre en concepto de licencias y permisos. Las variaciones apreciadas son muy leves, pero no se dan entre bloques, sino dentro de los mismos. Las empresas Tugsal y EMT Palma tienen permisos de mayor cuantía de días que el resto de las empresas analizadas del mismo tipo, esto no es relevante para determinar el objetivo del trabajo, pero sí puede ser indicador de la importancia de otras variables relevantes que influyan en la mayor obtención de derechos laborales por parte de los trabajadores y su regulación en los convenios colectivos de sus empresas.

4.4. Vacaciones

Según regula el Estatuto de los Trabajadores las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 30 días naturales tendrán que ser remuneradas y no serán sustituibles por compensación económica (ET, Título I, Capítulo II, sección 5, artículo 38). Estos mínimos que exige la legislación podrán ser aumentados en los convenios colectivos de las diferentes empresas. En las entidades de economía social se regulan las vacaciones anuales del siguiente modo.

Por un lado, el convenio colectivo de la empresa Global regula un periodo de vacaciones anuales de 30 días naturales, que se aumentará en un día por cada cinco años de antigüedad, con un tope máximo de treinta y cinco días. Para el personal de producción el calendario de vacaciones constara de 10 bloques repartiendo cada uno entre los meses de marzo y diciembre. Las vacaciones comenzarán el día primero del mes correspondiente a cada trabajador y finalizará el último día del mes; si se tiene que disfrutar de días adicionales de vacaciones se disfrutarán en otro periodo del año, según las necesidades de producción. Si se produce un cambio de residencia o traslado se tendrá que adaptar el trabajador a las nuevas necesidades del bloque en materia de vacaciones.

Por otro lado, en la cooperativa San Agustín el convenio marca un periodo vacacional de 33 días que tendrán que disfrutarse en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo que se acuerde lo contrario. Las vacaciones comenzarán siempre un lunes.

Por último, en la empresa Tugsal se regula un periodo vacacional de 31 días, se deberá disfrutar de un periodo mínimo de 2 semanas fuera de periodo estival, en caso de que todas las vacaciones se disfruten en un periodo no estival se compensará en la nómina de los trabajadores con una cuantía de 300 euros en la nómina del mes correspondiente. Además, todos los trabajadores tendrán derecho a una bolsa de vacaciones de naturaleza salarial que será calculada en función de la antigüedad en la empresa.

Para concluir, como se aprecia en las entidades economía social los mínimos de vacaciones van desde los 30 hasta los 33 días naturales. Estos periodos se ven aumentados en la empresa global hasta un máximo de 35 días que se otorgarán por la antigüedad del trabajador en la empresa; la antigüedad también se ve recompensada en la empresa de Transportes Urbanos de Barcelona, en este caso económicamente, a través de una bolsa de vacaciones. Se puede comprobar, por tanto, que se el rango de días de vacaciones es muy similar y cercano al límite mínimo que marca la legislación, premiando de diferentes modos la antigüedad en la empresa. Además, los tres convenios recogen que las vacaciones (la mitad en un caso) deberán ser disfrutadas en periodo estival,

por el que los trabajadores suelen tener preferencia. Con respecto a las empresas capitalistas las vacaciones se regulan del modo siguiente.

En primer lugar, el convenio de Titsa regula un periodo de vacaciones de 30 días naturales, o la parte proporcional correspondan a partir de la fecha de ingreso, en el caso de no llevar trabajando en la empresa el tiempo necesario para el disfrute pleno de este derecho. Además, se añade un día más de vacaciones por antigüedad, cada 6 años. El número máximo de vacaciones es de 35 días naturales. Para el disfrute de las vacaciones por parte de los trabajadores de Titsa será necesario una solicitud de preferencia sobre las fechas de esta en un periodo que va desde el 1 julio al 15 de agosto del año anterior. Posteriormente a esa fecha se acordarán las vacaciones de los empleados en una reunión entre la empresa y el comité de empresa entre el 16 de agosto y el 14 de septiembre. Como derecho adicional que recoge para los trabajadores de Titsa, los trabajadores que al inicio al final de su periodo vacacional haga un viaje con trayecto de duración superior a 2 horas en desplazamiento aéreo o 5 horas en desplazamiento marítimo, tendrá 2 días adicionales de vacaciones sin sueldo, debiendo acreditar adecuadamente dicha circunstancia.

En segundo lugar, los trabajadores de la empresa Guaguas Municipales tienen derecho a un periodo de vacaciones de 30 días naturales que prescribirá el 31 de diciembre de cada año natural, o la parte proporcional de tiempo trabajado en el primer año en la empresa. La empresa otorga las fechas de vacaciones de cada trabajador, a esta asignación los trabajadores podrán solicitar cambios que la empresa podrá o no aceptar. La empresa tiene el poder se establecer el mes de diciembre como inhábil a efectos de vacaciones.

En tercer lugar, las vacaciones para el personal de la empresa Em tienen una duración de 25 días laborales que se disfrutarán en un mes continuado o en dos quincenas, en caso de que se disfruten en dos quincenas los días sobrantes asignarán en sábados o domingos junto a otros días de descanso ordinario. La empresa distribuirá las fechas de las vacaciones de cada trabajador según la rotación necesaria para mantener el servicio, estas podrán ser modificadas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

En las empresas capitalistas analizadas las vacaciones van desde los 25 días laborables hasta los 30 días naturales y solo una de ellas (Titsa) contempla la posibilidad de aumentar el periodo hasta los 35 días naturales. En cuanto a las fechas una de ellas las aprueba en reunión con el comité de empresa y las otras dos tiene mecanismos para su modificación por parte del trabajador a través de una solicitud o reunión, aunque son establecidas en principio por la empresa. Los periodos vacacionales son muy similares entre las tres empresas y solo una de ellas establece mecanismos de compensación por antigüedad.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, el número de días de vacaciones es muy similar entre ambos tipos de empresas, con un mínimo de 25 días laborables y un máximo de 35 días naturales. Sí se aprecia una diferencia relevante en el periodo del año en el que permiten a los trabajadores disfrutar de las vacaciones, en las entidades de economía social se produce en gran medida en la época estival mientras que este concepto no está regulado en ninguno de los tres convenios pertenecientes a entidades capitalistas. Por otro lado, en las tres empresas capitalistas se regula el derecho de los trabajadores a solicitar un cambio de fecha del periodo vacacional, esta circunstancia no se da en ninguno de los 3 ejemplos de entidades de economía social, pero carece de relevancia ya que está regulado en el artículo ET, donde se explica que la fijación de la fecha debe de ser de común acuerdo entre empresario y trabajador (ET, Título I, Capítulo II, sección 5, artículo 38, apartado 2).

4.5. Retribuciones

El punto que se va a tratar a continuación tiene especial relevancia ya que se trata de la contraprestación que obtienen los trabajadores por el desempeño del trabajo en favor de la empresa, por tanto, se trata del núcleo y la parte fundamental de la relación entre las partes. En consecuencia, las diferencias que se produzcan en este aspecto de la relación laboral serán tenidas muy en cuenta para el análisis y las posibles conclusiones que se obtengan de este trabajo.

Para el análisis de este punto se escogieron tres categorías profesionales (oficial 2º administrativo, oficial 2º mecánico y vigilante) y se compararon los salarios en las diferentes empresas, especialmente se hizo hincapié en el salario base, la

antigüedad, las pagas extraordinarias, los diferentes pluses o extras y la actualización de los salarios con el paso de los ejercicios, ya que estos conceptos suman casi la totalidad de las cuantías de las nóminas. Los convenios colectivos de las entidades de economía social regulan de la siguiente manera las retribuciones a los trabajadores:

En primer lugar, la Cooperativa San Agustín de Gran Canaria posee los siguientes salarios base en las categorías laborales que son objeto de análisis:

- Oficial 2º administrativo: 1038,23€
- Oficial 2º mecánico: 934,82€
- Vigilante: 1047,75€

Además, en concepto de antigüedad se aplica un aumento de la cuantía de la nómina que se refleja en este convenio laboral de la siguiente manera: se devenga el 5% del salario base cada trienio hasta un máximo del 65% a los 40 años de permanencia en la empresa. Por otro lado, los trabajadores tienen derecho a 3 pagas extraordinarias anuales correspondientes a un mes de salario base sumado al importe correspondiente en concepto de antigüedad. Los salarios en esta empresa se actualizan periódicamente ajustándose a las subidas de precios de los productos de consumo, concretamente, el salario aumenta anualmente conforme al IPC real con un mínimo, independientemente del valor de este índice, del 1,5%.

En segundo lugar, los salarios base en la empresa Transportes Urbanos y servicios generales de las categorías a analizar tiene las siguientes cuantías:

- Oficial 1º administrativo: 883,10€
- Oficial 2º mecánico: 853,53€
- Vigilante: 703,93€

Adicionalmente, la nómina se completará con la con el complemento de antigüedad que consiste en dos bienios con aumentos del 5% y cinco quinquenios con aumento del del 10% hasta un máximo del 60%, estos aumentos son calculado sobre el salario base. Además, esta empresa regula un plus denominado «plus de convenio», este plus tiene una cuantía importante que

se relata a continuación se otorga en conceto de recompensa por el buen desempeño de las labores propias del puesto de trabajo. Para las categorías analizadas tienen los siguientes importes:

- Oficial 1º administrativo: 553,10€
- Oficial 2º mecánico: 503,28€
- Vigilante: 479,78€

En esta empresa los trabajadores tienen derecho a cuatro pagas extraordinarias en las que se incluye los conceptos de: salario base, plus convenio, antigüedad y otros pluses con importes menores; excepto en una de ellas en la que no se incluirá el concepto de antigüedad, por lo que el importe de esta será menor.

Todos los conceptos de la nómina están sujetos a actualización de su valor en los porcentajes que indique el convenio sectorial provincial.

En tercer lugar, en el convenio de la empresa Global se encuentran recogidos unos salarios base con el importe siguiente para las categorías que se está analizando:

- Oficial 1º administrativo: 786,28€
- Oficial 2º mecánico: 728,95€
- Vigilante: 687,69€

Los trabajadores perciben además otros complementos que completan el salario. Las «prima cantidad/calidad» que premia la ausencia de absentismo laboral y el cumplimiento de los objetivos tiene las siguientes cantidades:

- Oficial 1º administrativo: 548,68€
- Oficial 2º mecánico: 490,11€
- Vigilante: 477,04€

Por otro lado, existe otro complemento que tiene como concepto «transporte», que se abona como compensación por el desplazamiento del trabajador hasta su centro de trabajo, el importe es de 111,97€ para todas las categorías. Al igual en el resto de las empresas, también existe un extra por antigüedad que va a

aumentando conforme aumentan los años trabajados por el trabajador en la empresa. Los aumentos por este concepto se organizan en tres bienios, tres trienios y dos quinquenios en los que se aumenta en determinado porcentaje del salario base hasta llegar al 60%. La plantilla de la empresa disfruta de cuatro pagas extraordinarias por la cuantía del salario base más un complemento de paga extra que está fijado en 602,87€. En esta empresa existen otros complementos salariales de cuantías menores que son asimilables al del resto de empresas analizadas, por lo que debido a su pequeño importe y la similitud no se consideran relevantes para el análisis. Tanto los salarios como los diferentes complementos salariales incrementarán anualmente un 2,10% hasta el año 2022 cuando tendrán un incremento mínimo del 2% siendo susceptible de aumento en relación con los índices del IPC correspondientes.

Las tres entidades de economía social tienen una estructura salarial parecida y con aspectos comunes que van en beneficio de los trabajadores, como la revisión y actualización del importe de los salarios, esta se está plenamente recogida en dos de los convenios y en el convenio de la empresa restante se limita a referenciar al convenio sectorial.

El número de pagas extraordinarias de estos convenios se sitúa entre tres y cuatro pagas anuales, ellas incluyen, casi en su totalidad los conceptos de mayor cuantía de la nómina, por lo que se puede observar amplio alcance de estas pagas.

La Cooperativa San Agustín de Gran Canaria tiene unos salarios base un poco superiores a las otras dos entidades, pero, por el contrario, carece de complementos salariales de gran cuantía (superiores a los 400€) algo que sí ocurre en el resto de las entidades de economía social analizadas. Estos pluses hacen que en las otras dos entidades (Global y Tugsal) los salarios de los empleados sean en torno al 25% superiores. También en la Cooperativa San Agustín de Gran Canaria el plus de antigüedad requiere una considerable mayor cantidad de tiempo que en las otras dos entidades, ya que esta sitúa el número de años trabajados en la empresa para conseguir el máximo porcentaje (entre el 60 y 65%) en 40, mientras que las otras dos los sitúan en 27 y 29 años. Todo

esto muestra que esta empresa no sigue la tendencia de las otras dos entidades de naturaleza jurídica similar en el aspecto retributivo.

Con respecto a las empresas que no se denominan de economía social las retribuciones en los convenios colectivos tienen las siguientes características principales:

En primer lugar, en la empresa Guaguas Municipales SA, los salarios base para las categorías analizadas y recogidas en el convenio colectivo son las siguientes.

- Oficial 1º administrativo: 554,19€
- Oficial 2º mecánico: 505,02€
- Auxiliar/Vigilante: 687,69€

Con respecto a los pluses, existe un plus denominado «de destino» que es el otro componente importante del salario que tiene las siguientes cuantías:

- Oficial 1º administrativo: 584,78€
- Oficial 2º mecánico: 589,28€
- Auxiliar/Vigilante: 566,90€

El plus de antigüedad se acumula mediante dos bienios, del 5%, y cinco cuatrienios, del 10 % cada uno, hasta llegar al 60%, este porcentaje se calcula sobre el salario base únicamente, debido a que este no es muy alto el importe de este plus de antigüedad tampoco lo es. Los trabajadores de la empresa tienen derecho a cuatro gratificaciones extraordinarias de las cuales tres están conformadas por el salario base, antigüedad y plus de destino como conceptos principales; la paga extra de marzo, en cambio, tiene un importe superior ya que computa el 10% de todo el salario bruto del año anterior, con excepción de la paga de marzo. La revisión salarial anual es del 2% de la masa salarial de la empresa repartida de un modo lineal entre todos los trabajadores, la cantidad resultante de este reparto incrementa el salario base de cada empleado. Las cuantías de los salarios base no son especialmente elevadas, mientras que el plus de destino que tienen un importe situado dentro del rango alto de los pluses del resto de empresas analizadas.

En segundo lugar, EMT Palma y sus trabajadores han acordado las siguientes retribuciones. En lo que corresponde a los salarios base, para las categorías seleccionadas para el análisis las cuantías son las siguientes:

- Oficial 1º administrativo: 1.421,22€
- Oficial 2º mecánico: 1.282,02€
- Auxiliar/Vigilante: 1.282,02€

Además, como en el resto de los convenios colectivos analizados hasta ahora, este salario base se complementa con un complemento principal, denominado «complemento no absorbible» cuyas cuantías son las siguientes:

- Oficial 1º administrativo: 231,86€
- Oficial 2º mecánico: 226,03€
- Auxiliar/Vigilante: 226,03€

Este convenio también regula el plus de antigüedad, los periodos necesarios para que este plus se materialice en la nómina son los siguientes: dos bienios con incrementos de 5% cada uno y cinco cuatrienios con incrementos del 10%, estos incrementos se devengarán cuando corresponda sobre el importe del salario base. Los trabajadores de esta empresa tienen derecho a dos pagas extra que estarán formadas por el importe del salario base y el de la antigüedad que el trabajador tenga consolidado en el momento del devengo de la paga. La actualización de los salarios en este convenio muestra un incremento anual del 2% sobre el salario base, que podrá ser del 3% cuando el PIB del estado alcance o supere un incremento del 2,5%.

En tercer lugar, el convenio de Titsa regula las retribuciones de los empleados de un modo similar al resto de empresas, el salario base para las categorías en análisis es el siguiente:

- Oficial 1º administrativo: 701,34€
- Oficial 2º mecánico: 701,34€
- Auxiliar/Vigilante: 695,94€

Con respecto a los complementos este convenio regula la existencia de dos pluses con una cuantía para tener en cuenta y que los empleados cobran en

todas las nóminas. El primero denominado «plus de convenio» tiene los siguientes importes para las categorías que se están analizando:

- Oficial 1º administrativo: 392,10€
- Oficial 2º mecánico: 392,10€
- Auxiliar/Vigilante: 390,77€

El segundo plus, con importes algo menores es denominado «complemento del grupo profesional»:

- Oficial 1º administrativo: 160,36€
- Oficial 2º mecánico: 160,36€
- Auxiliar/Vigilante: 157,36€

Por otro lado, también existe el complemento de antigüedad con subidas de importe en dos bienio y cinco quinquenios, hasta un máximo del 60% del salario base en 29 años. Con respecto a las pagas extraordinarias los trabajadores de Titsa disfrutaban de un total de cuatro pagas con los siguientes importes a los que hay que sumar el complemento de antigüedad:

- Oficial 1º administrativo: 1008,34€
- Oficial 2º mecánico: 1008,34€
- Auxiliar/Vigilante: 938,14€

El resto de las empresas analizadas recogen en sus convenios la mejora salarial anual sobre los salarios actuales, sin embargo, los salarios de los trabajadores de Titsa no disponen de esta actualización periódica, por lo que toda mejora salarial se deberá negociar conjuntamente con el nuevo convenio colectivo, ya que mientras el actual tenga vigencia los salarios permanecerán congelados.

Las tres empresas que no pertenecen a la economía social poseen una estructura salarial similar, los convenios recogen los conceptos principales que forman la nómina de los empleados, la estructura es la siguiente: un salario base, uno o dos complementos fijos que son de cuantía relevante y un plus por la antigüedad. Comparando las cuantías en las diferentes empresas se observa que la diferencia no es muy elevada cuando se suman todos los conceptos de

las nóminas de los empleados, siendo la empresa de EMT Palma la que tiene unos importes algo superiores.

Por otro lado, las pagas extraordinarias también son asimilables, ya que, tanto los años para obtener la máxima remuneración por este concepto, como las cuantías sitúan dentro de un rango de variación no muy elevado.

Con respecto a las revisiones salariales, la empresa Titsa es la única que no regula esta revisión de un modo anual, sino que emplaza a negociarlo en la elaboración del nuevo convenio colectivo de la empresa una vez se haya cumplido la vigencia del actual.

La empresa EMT Palma posee únicamente dos pagas extraordinarias mientras que, por el contrario, los trabajadores de las otras dos empresas disfrutan de un total de cuatro pagas de este tipo a lo largo del año.

Una vez analizado los aspectos más relevantes de las retribuciones reguladas en los diferentes convenios colectivo para las categorías laborales escogidas, se puede concluir que no existe ninguna diferencia significativa por la variable del tipo de empresa. No se observa ningún patrón que las retribuciones varíen de forma directa debido a la naturaleza jurídica, entendiéndose por esta la pertenencia o no de las entidades a la economía social.

5. Conclusiones

La adopción de formas jurídicas enmarcadas dentro de la economía social se considera útil para los trabajadores y sus condiciones laborales, por lo que profundizar en el análisis de los convenios colectivos de este tipo de entidades es fundamental para avanzar en posibles mejoras en cuanto a la negociación colectiva y sus repercusiones. Por este motivo, la realización de este trabajo ha consistido en una comparación de seis casos de convenios colectivo de empresas; tres, pertenecientes a la economía social y, otras tres, definidas como sociedades capitalistas tradicionales. A partir del análisis llevado a cabo se concluye lo siguiente:

- Los convenios colectivos de las entidades de economía social regulan un mayor poder de los trabajadores en la negociación de los planes de formación, las licencias y la jornada laboral que las empresas capitalistas; lo cual se ve reflejado especialmente en la planificación de la formación laboral.
- Los periodos de descanso, tanto vacaciones como descanso entre jornadas, tienden a tener mejores condiciones para los empleados de entidades de economía social.
- Las retribuciones de los trabajadores no están sometidas a variación debido a la variable que estamos analizando.

El análisis comparativo llevado a cabo ha tenido unos resultados que indican cierta tendencia hacia unas mejores condiciones laborales por parte de las entidades de economía social, pero estas diferencias en ocasiones son realmente pequeñas y se concretan en un mayor poder de negociación y no tanto en mejoras laborales tangibles. Por tanto, las entidades pertenecientes a la economía social no poseen mejoras laborales significativas, pero estas podrían aumentar y plasmarse como una realidad si los trabajadores de estas empresas mejoraran su poder negociador en la empresa y lo utilizaran adecuadamente para tal fin, ya que esta es la herramienta de la que disponen y, además, la tienen mejor desarrollada que las empresas capitalistas tradicionales.

Por otro lado, existen numerosas variables que no se han analizado en este trabajo: la diferencia de las localizaciones de las empresas y la situación económica del entorno son algunas de ellas, a este respecto se observa que las empresas situadas en Cataluña e Islas Baleares tienen mejores condiciones en lo que concierne a las retribuciones que las radicadas en Canarias, lo que puede deberse al motivo previamente expuesto. El tamaño de las empresas también es otra variable que afecta la Cooperativa San Agustín de Gran Canaria pues de un tamaño algo menor que el resto. El análisis compara seis casos concretos de entidades que pueden verse afectados por circunstancias adicionales que no son estudiadas en este trabajo. En consecuencia, los resultados alcanzados pueden no ser extrapolables totalmente a la realidad laboral y empresarial de todos los sectores económico, siendo únicamente válido para el sector del transporte de pasajeros por tierra. Estos hechos son considerados las principales limitaciones del trabajo.

Con respecto a las líneas de investigación futuras, se plantea la posibilidad de realizar un análisis comparativo entre los convenios de sociedades laborales que previamente eran sociedades anónimas tradicionales, para ver el efecto directo que tiene la conversión y el paso de la propiedad a manos de los trabajadores. Adicionalmente, un análisis de un número mayor de empresas y pertenecientes a otros sectores económicos podrán llevar a resultados más concluyentes.

En definitiva, la adopción de formas jurídicas enmarcadas dentro del ámbito de la economía social es beneficioso para mejorar el poder de los trabajadores en la negociación de sus condiciones. La economía social es un instrumento que democratiza las relaciones laborales y puede favorecer el tránsito hacia una sociedad más justa y empoderada.

Referencias bibliográficas

- Bengoetxea Alkorta, Aitor. «Las cooperativas.» *CIRIEC-España. Revista jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 2016: 205-234.
- Calderón, Beatriz, y María José Calderón. «Cómo afrontar la crisis las cooperativas en España: comparativa de trayectorias laborales a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales.» *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 76 (2012): 5-26.
- Calderón, Beatriz, y María José Calderón. «La calidad del empleo de las entidades de economía social en período de crisis.» *Ekonomiaz, Nº79*, 2012: 36-43.
- Canalda Criado, Sergio. "El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas." *Revesco. Revista de Estudios Cooperativos*, 2019: 79-93.
- Comisión de las Comunidades Europeas. "Indicadores de la calidad del trabajo." Informe del Comité de Empleo al Consejo, 2001.
- Crespán Echagoyen, Javier. "Nuevas formas de organización empresarial y Negociación Colectiva." *Cuestiones actuales sobre la Negociación Colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dirección General de Publicaciones, 2001.
- Díaz Foncea, Millán, y Carmen Marcuello Servós. "Impacto económico de las cooperativas. La generación de empleo en las sociedades cooperativas y su relación con el PIB." *CIRIEC-España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, 2010: 23-44.
- Parlamento Europeo. "Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de febrero de 2009, sobre Economía Social." Vol. P6_TA (2009) 0062. 2009.
- García Marcos, Celestino. "La Economía Social como fomento de empleo." *REVESCO: revista de estudios cooperativos*, 1996: 13-16.
- García-Perrote Escartín, Ignacio. *Manual del Derecho del Trabajo*. Quinta. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015.
- Martínez Moya, Juan. "El tiempo de trabajo: Una visión jurisprudencial." *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, no. 38 (2002): 67-94.
- Rodríguez-Piñero, Miguel, y Bravo-Ferrer. "La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los trabajadores." *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal*

a la experiencia comercial. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Subdirección General de Publicaciones, 2001. 57-88.

Rodríguez-Piñero, Miguel, y Bravo-Ferrer. "Las claves de la reforma laboral 2012." *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2012: 1-25.

Referencias legales

Constitución Española. (España: Boletín Oficial del Estado, 1978), Capítulo II, sección 2ª, artículo 37, apartado 1.

Estatuto de los Trabajadores. (España: Boletín Oficial del Estado, 2015) Título III, artículos 82 y siguientes.

ET. Ver_Estatuto de los Trabajadores. (España: Boletín Oficial del Estado, 2015) Título I, Capítulo II, sección 3, artículo 23, apartado 1, subapartado d.

—Título I, Capítulo II, sección 5, artículo 38.

— Título III, Capítulo I, sección 2, artículo 87, apartado 2.

— Título III, Capítulo I, sección 2, artículo 87, apartado 3.

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. (España: Boletín Oficial del Estado, 2011) artículo 5, apartado 1.

Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas. (España: Boletín Oficial del Estado, 2015) Capítulo I, artículos 1 y siguientes.

Real Decreto Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (España: Boletín Oficial del Estado, 2015) Preámbulo IV.


Anexos

Convenio colectivo TUGSAL. 

Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona, de 18 de abril de 2018.

Convenio colectivo TITSA 

Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, de 11 de marzo de 2020, núm. 31.

Convenio colectivo Guaguas Municipales 

Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, de 18 de octubre de 2019, núm. 126.

Convenio colectivo Global 

Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, de 21 de julio de 2019, núm. 75.

Convenio colectivo EMT Palma 

Boletín Oficial de Les Illes Balears, de 9 de noviembre de 2019, núm. 153.

Convenio colectivo Cooperativa de Taxis San Agustín 

Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, de 6 de octubre de 2017, núm. 120.