

2011

**PARTICIPACIÓN SINDICAL EN
LAS EMPRESAS DEL IBEX 35**



**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL-
COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA**

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL

3 de Noviembre 2011



El compromiso con el debate de la Responsabilidad Social de las Empresas se viene consolidando en nuestra organización. Con cada nueva edición de investigaciones sobre participación sindical, avanza la importancia de afrontar ese desafío.

Hoy en día, la RSE ha traspasado las fronteras de las multinacionales y las grandes empresas, porque es rara la empresa que no tiene entre sus requisitos la exigencia de ofrecer un panorama sobre su desempeño, a este respecto.

Ante el cuestionamiento, al inicio de la crisis, de si esta visión de gestión empresarial resistiría la quiebra de expectativas de un crecimiento que parecía no tener límites, la respuesta es que sí.

El discurso de la RSE se ha ampliado, y cada vez más las empresas tratan el interés por su reputación, generando valor y valores más allá de la acción social, y los proyectos de cooperación y la filantropía. Las empresas están cada vez más cercanas a la idea de que sus prácticas determinan y dejan huella en el entorno social y medioambiental donde se inscriben.

Todo ello viene poniendo en evidencia la necesidad de generar referencias para la normalización de sus prácticas: El Pacto de la ONU, el GRI, y las herramientas generadas por las agencias de calificación de orden no financiero. Hasta el último ISO 26000, tenemos todas las referencias a estas normas.

La RSE vive, quizás, uno de los periodos más dulces de su historia, al menos en la Europa Continental. Su éxito reside en su indefinición. La posibilidad de interpretar como responsabilidad social todo aquello que funciona, y no daña es, por supuesto, responsabilidad social. Una de las líneas de su gestión se ha orientado hacia la evaluación de riesgos y balance en costes y beneficios de oportunidad.

Esta indefinición puede ser explicada, a posteriori, como una opción indirectamente calculada. Ya en la Estrategia de Lisboa, dentro de las líneas del Pacto por la Competitividad, el empleo y la cohesión social, se optó porque la RS fuera voluntaria, una de sus consecuencias es la dificultad para realizar su “reporting” en clave de cierta homogeneidad y comparabilidad.

En el seno del Movimiento Sindical, en la Confederación Europea de Sindicatos, fue motivo de intenso debate la cuestión de la voluntariedad, y desde cierto punto de vista se descubre que esa posición ha propiciado la innovación, y evita una tendencia que, en caso contrario, hubiera forzado una posición uniforme y en ese sentido rígida. La flexibilidad inherente a esa voluntariedad facilita la adaptación de las empresas, tanto en razón a sus contextos locales, como por las características relativas a su dimensión y actividades.

Por otra parte, a esta altura, son pocos los defensores a ultranza de la posición ultra-liberal de Milton Friedman, padre del liberalismo y asesor de políticas autoritarias. Desde la óptica internacional, en relación a las políticas de la empresa, el discurso del consenso incluye la necesidad de una convicción colectiva de respeto por la legislación. Esto no ha evitado que se hayan desvelado situaciones en las que la frontera con las prácticas de riesgo, o directamente la connivencia con situaciones como la explotación de menores o esquilmar la naturaleza, se pueden comprender como inducidas desde



los intereses empresariales, a través de sus impactos indirectos (la falta de control en la cadena de valor, los efectos indeseables del crecimiento).

De esta forma las grandes empresas se ganan a pulso ser los malos de la película, por los abusos que desencadenan, dado su gran tamaño y la magnitud de los recursos que llegan a movilizar. Desde otro análisis es una realidad que la acción productiva de esas grandes corporaciones, ha contribuido al desarrollo económico de esos mismos países, bien es verdad que desde una determinada concepción de Desarrollo.

En sus enclaves matrices, muchas empresas han producido prácticas poco éticas, con ajustes de plantilla no siempre pactados, generando abanicos salariales que han ido en aumento. Poniendo a buen recaudo sus campañas de mecenazgo, haciendo como el economista de El Principito, que como no tenía presupuesto “nada le afectaba”. Estos, entre otros, son los “inconvenientes de la voluntariedad”.

En muchos países la implantación de la idea de la RSE, sin llegar a alcanzar la obligatoriedad, han ido generando situaciones mixtas: en Francia las cotizadas están obligadas a presentar un informe estandarizado que ya alcanza a 700 empresas; también en Dinamarca y en el Reino Unido se ha producido avances en este sentido.

En España hay un reflejo importante de todo ello en la reciente Ley de Economía Sostenible, donde se ha mantenido el carácter de voluntariedad para presentar las Memorias, pero con una serie de estímulos para desarrollarlas. En las Administraciones Públicas va a ser obligatorio cumplir con ciertos requisitos, en esa perspectiva.

Al tiempo que se asienta y extiende la cultura de la Responsabilidad Social, es cierto que la crisis, y la inseguridad, refuerzan la tendencia a una pérdida de transparencia. No podemos olvidar que, durante todo este periodo crítico, y en este mismo momento, están saltando situaciones que contienen graves escándalos, en entidades financieras que cuentan con reputados informes auditados.

Esta es la dinámica de avances y retrocesos que permite la indefinición general a la que hacíamos alusión al principio. Desde esa misma apariencia cabe interpretar los movimientos y declaraciones en relación a impulsar cultura de cooperación dentro de la empresa. Una cooperación que desde la filosofía de la Responsabilidad Social, supera el concepto Taylorista que contenía la del capital- fuerza de trabajo, y deberá integrar paulatinamente: la cadena de valor de la empresa, los consumidores, las autoridades del enclave local, los trabajadores y, si se quiere entender, la naturaleza, que no habla pero si se manifiesta, con los signos del cambio climático, y la pérdida de biodiversidad.

Es de esperar que se reanude el impulso, dentro de la UE, de trabajar por la necesidad de una directiva europea, en la que se recupere la importancia de un sistema de “reporting”, que permita la homogeneidad y solvencia de esta forma de entender la empresa como generadora de valores y no solo de valor. Más aun, después de haber aprobado un paquete de medidas sobre la gobernanza el pasado mes de septiembre, en el que se imponen las condiciones a los Estados democráticos en materia laboral, de pensiones, y fiscal, más allá del Tratado Constitucional.



Por todo ello, y para finalizar, resalta que La filosofía de la Responsabilidad Social de la Empresa condensa, desde las empresas, el desarrollo de uno de los ejes de modelo social europeo: el de las relaciones laborales democráticas y participativas, que constituyen una sociedad cohesionada y vertebrada, lo que es central para el futuro de Europa.

Antonio Ferrer Sais

Secretario de Acción Sindical Confederal



V INFORME SECTORIAL SOBRE “LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LAS PRÁCTICAS Y POLÍTICAS DE RSE EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35”

Presentamos los resultados del estudio de esta V edición. El trabajo refleja el propósito de la Unión General de Trabajadores de profundizar en el conocimiento de la dimensión del diálogo social en relación a la RSE, dentro de estas grandes empresas. Para ello se ofrece, como cada año, una “placa de contraste” a la Memoria anual presentada por las Empresas, las 27 que han podido participar en esta edición 2010-2011.

Es un desafío para la acción sindical establecer puentes de información, y comunicación, sobre todos los asuntos que, siendo del interés de los trabajadores, puedan estar en el horizonte de objetivos de la empresa dentro de su política de Responsabilidad Social. Primeramente aquellos temas a través de los que se gestionan las Relaciones Laborales, pero también los que les afectan a los trabajadores en su doble pertenencia como ciudadanos, como son la Igualdad y el Medioambiente. En definitiva todo ello se integra en lo que está siempre como objetivo central de la acción sindical: impulsar y velar por el empleo y la calidad en el empleo.

La calidad de la información que la empresa ofrece a la representación social, es un indicador indiscutible de su voluntad de establecer una relación de verdadero reconocimiento del lugar y la función de vertebración, que los representantes de los trabajadores realizan en las empresas. La modalidad de esa relación representa un analizador del avance de la cultura empresarial en esa perspectiva y por tanto en la dimensión de la “Responsabilidad social”.

Los objetivos de la investigación

I - El objetivo principal de la investigación es conocer de “primera mano” la opinión de los representantes sindicales respecto de la implantación de las prácticas de responsabilidad social en sus empresas.

II - Profundizar en su dimensión interna, esencialmente lo que se despliega en torno a las relaciones laborales y la evolución de las condiciones del trabajo.

III – Recoger en la evaluación, contrastada con los representantes de los trabajadores, de los indicadores o descriptores que interactúan positivamente en la innovación de la cultura empresarial. Continuar en la contrastación anual de las referencias para afianzar la apuesta sindical por la participación, la equidad, y la flexibilidad en la organización del trabajo.

IV - Promover el intercambio y conocimiento de las distintas experiencias dentro del mismo sector.

V – Proporcionar un material para el debate, y promover el conocimiento intersectorial, proyectando las experiencias positivas entre empresas.

Metodología

El estudio elaborado mantiene los apartados ya recogidos en pasadas ediciones, con aportaciones nuevas. Hemos obtenido respuesta de 27 representaciones sindicales que han participado (27 empresas con Sección sindical de UGT)



Algunas consideraciones que han de tenerse en cuenta:

- ❖ En algún caso la información se refiere a un centro de trabajo, lo que implica que la opinión no ha de generalizarse para el resto de empresas del grupo.
- ❖ En 6 empresas no contábamos con Sección Sindical.
- ❖ Iberdrola e Iberdrola Renovables se ha considerado un mismo grupo.

El cuestionario se ha organizado en dos planos:

a) 23 apartados con preguntas de tipo estructurado, con el objeto de obtener una perspectiva descriptiva cuantitativa del estado de la cuestión, del que damos cuenta en este Informe.

b) los 23 apartados se complementan con un espacio para la libre opinión permitiendo recoger los aspectos singulares de cada caso. Esta información aparece pormenorizada en el Informe comparativo de Cuadros por empresas donde aparecen los datos del estudio 2009-2010 y 2010-2011.

Los apartados seleccionados

- I. Las Empresas y sus trabajadores RSE en el organigrama de la empresa**
- II. Conocimiento de las memorias**
- III. Los Códigos de Conducta**
- IV. Representación en la Empresa**
- V. Negociación Colectiva**
- VI. Personal Extra-convenio**
- VII. Conflictividad**

Políticas de Relaciones Laborales

- VIII. Contratación**
- IX. Empleo**
- X. Políticas Retributivas**
- XI. Instrumentos de Previsión Social Complementaria**
- XII. Selección y Promoción**
- XIII. Promoción**
- XIV. Formación**
- XV. Tiempo de trabajo, Tipo de Jornada**
- XVI. Salud**
- XVII. Igualdad e Integración**
- XVIII. Conciliación**
- XIX. Información sobre Actividades Internacionales**
- XX. Medio Ambiente**
- XXI. Clientes y/o Consumidores**
- XXII. Resumen sobre “Información” y “Comunicación Interna”**
- XXIII. Derechos Sindicales**

Estos apartados han sido objeto de debate en una primera reunión de exposición de motivos del trabajo, que se realiza en la primera fase del proceso



Investigación-acción desde el que se conduce todo el estudio. Posteriormente se convocan y mantienen las reuniones de grupo (por federaciones) para compartir y comparar los resultados de los datos volcados en todos y cada uno de los cuestionarios. Estos datos se recogen y ordenan en las tablas y cuadros que hoy se entregan en este “Informe final”.

El “Avance de resultados” del informe se presenta al debate en la Jornada Seminario, que este año se realizó el 18 y 19 de Octubre. Dicha Jornada se complementó con tres talleres y una mesa redonda, de tal manera que los datos son ofrecidos en un formato que permite su asimilación y discusión crítica.

La crisis sistémica que continúa como telón de fondo de la actividad de la economía en 2011, está en el contexto tanto de los interrogantes como de las respuestas obtenidas en esta investigación.

Esperamos, un año más, haber tenido el acierto de trasladar a los resultados la moderación y madurez que los compañeros y compañeras han invertido, para hacer de este estudio una referencia fiable y rigurosa.

Los datos están en comparación al año 2009-2010

Resultados

Las empresas y sus trabajadores. Queremos ofrecer una panorámica general del peso del empleo que estas empresas contienen, y la importancia de su expansión internacional, con la posibilidad de ver la comparación relativa, empresa por empresa.

A 31 de diciembre de 2010 el listado de empresas del IBEX había variado sus integrantes solo en dos miembros, CINTRA que es absorbida por FERROVIAL, y entra EBRO-FOODS.

En general las empresas que han crecido en empleo, lo han hecho en su dimensión internacional.

Las empresas y sus trabajadores

Empresa	Trabajadores en España	Trabajadores en otros países	Presencia exterior
ARCELOR MITAL	11.000	262.000	En 20 países
ABERTIS	5.093	7.033	En 14 países
ACS Dragados	7.548	5.565	En 13 países
B. POPULAR	12.414	1.838	
B. SABADELL	9.000	No tenemos datos	
B. SANTANDER	19.787	140.772	CEE, EEUU, Latinoamérica
BANESTO	8.850	NO	
BBVA	25.939	75.785	En 32 países



EBRO-FOODS	600	No tenemos datos	
ENAGAS	1.047	NO	
ENDESA	12.305	12.427	En 8 países

Empresa	Trabajadores en España	Trabajadores en otros países	Presencia exterior
FCC	56.246	33.768	En 46 países
FERROVIAL	38.069	63.335	En 40 países
GAMESA	4.676	2.585	En + de 25 países
Gas Natural FENOSA	7.620	8.096	En 20 países
Instituto GRIFOLS	2.430	6.341	EEUU
IBERDROLA	11.135	17.384	Reino Unido, EEUU, Latinoamérica CEE
IBERIA	21.271	NO	
INDITEX	38.352	53.913	2.248 delegaciones
INDRA	20.311	8.296	En 30 países
MAPFRE	16.680	20.064	En 43 países
OHL	6.548	160.331	En 27 países

	Trabajadores en España	Trabajadores en otros países	Presencia exterior
REE	1.618	NO	
REPSOL YPF	17.000	19.000	En 28 países
Servicios a la Comunidad	150.000	NO	
TELECINCO	1.100	NO	
TELEFONICA	28.102	200.000	En 16 países
TOTAL	534.741	1.098.533	Entre 8 y 50

Se evalúa que ya se han llevado a cabo, los ajustes de empleo por la crisis, aunque continúa la pérdida de empleo estable, con un goteo incesante desde hace más de tres años, esta lectura se hace de una forma uniforme en el sector de banca.



Las memorias

La información a través de las memorias es el referente más claro de la calidad de la participación de la representación social, desde una perspectiva global, y pone de manifiesto el lugar, en importancia, que le otorga la empresa. En el cuestionario se trata de delimitar esta realidad con la pregunta ¿Se conocen antes de editarlas?

Si no se conocen antes y no se ha dado ningún punto de contacto previo, donde los intercambios o aportaciones puedan realizarse, nos indica que la tendencia que ha prevalecido es de distanciamiento, cuando no la negación de un reconocimiento en la interlocución.

Conocimiento de las Memorias

A 31 de diciembre 2009 29 empresas

Declaración de la dirección	
Asumiendo compromisos RSE	58,6
Memoria anual	100%
Se conoce antes de editarlas	13,6%
Facilitan directamente	58,6%
Puntos de contacto	17,2%
Hacen aportaciones	10,3%
Figura conformidad sindical	3,4%
La Memoria cubre la información en todos los países	75,9%
Verificación externa	75,9%

A 31 de diciembre 2010 27 empresas

Declaración de la dirección	
asumiendo compromisos RSE	77,7%
Memoria anual	88,8%
Se conoce antes de editarlas	11,1%
Facilitan directamente	51,8%
Puntos de contacto	22,2%
Hacen aportaciones en el	14,8 %
Figura conformidad Sindical	3,8%
La Memoria cubre la información en todos los países	70,3%
Verificación externa	70,3%

En general, en la valoración de los delegados resalta que solo se podría validar la calidad de un diálogo interno con la empresa, si al menos se dieran dos encuentros al año donde se compartiera información transparente y relevante.

Se ha de destacar que en el conocimiento previo de las memorias se ha producido un ligero retroceso, mientras que se ha crecido en el porcentaje relativo de los puntos de contacto para realizar aportaciones. Esto podría ser un indicador de que las diferencias se ganan por pequeños movimientos parciales.

Representación en la empresa

Se ha producido una pequeña pérdida de representación, en todos los datos de empresa por empresa. Cada vez en más empresas están impulsando iniciativas para facilitar la puesta en marcha de sindicatos de empresa. Las implicaciones para la afiliación y acción sindical, tiene su análisis en la singularidad de cada contexto institucional. En algunas empresas se interponen obstáculos al reconocimiento del Comité de Empresa Estatal.



Representación en la empresa

2009

UGT Y CCOO representan el 75,2% en las 29 empresas

(en un arco entre el 53% y el 100%)

Sección Sindical 79,3%

Coordinación sindical del grupo de empresas 51,7%

Sección Sindical Estatal 44,8%

2010

UGT Y CCOO representan el 72,7% en las 27 empresas

(en un arco entre el 42,5 y el 100 %)

Sección Sindical 76,9%

Coordinación grupo de empresas 50%

Sección Sindical Estatal 55,5%

Negociación Colectiva

La tendencia dentro de las relaciones laborales, es claramente una apuesta por la “invitación” a individualizarlas. Las situaciones “extra convenio” se han extendido.

En cada organización el crecimiento y localización de los casos tiene su propia distribución en el organigrama, según las estrategias operativas de las funciones en que recae, y la modalidad estructural de organización del trabajo más o menos calculada, y exitosa según los casos. Se ha de poner en valor la perspectiva de que estos contratos individuales tienen en los Convenios Colectivos su espejo y comparación, para los costes de la fuerza de trabajo.

Negociación colectiva

2009

Convenio de Sector 62 %

Son 16 empresas, de las cuales 7 han firmado convenio de grupo, y en

12 se ha alcanzado además acuerdos de empresa.

11 empresas tienen solo convenio de empresa.

Multiplicidad de convenios

2010

Convenio sector 70,3 %

Son 19 empresas, de las cuales 5 han firmado convenio de grupo y hasta en 20 se han alcanzado además acuerdos de empresa.

6 empresas tienen solo convenio de empresa.

Multiplicidad de convenios

Se debe tener en cuenta que la tendencia a la individualización de la contratación contiene una tendencia de desligamiento del colectivo que debilita el compromiso con la acción sindical y en este sentido, a medio plazo, para el respaldo en la protección del trabajo. Las políticas de compromiso con el sostén y el valor de la función sindical, que compensen esta deriva, estarían por desarrollar.



El salario variable puede estar dentro de convenio, cada vez franjas más importantes de personas están en esa categorización, pero aquí los delegados subrayan que lo importante es que ésta realidad, que puede ser una característica del reconocimiento o motivación en el trabajo desde la empresa, se alcance con transparencia y a salvo de prácticas arbitrarias. Un salario variable bien gestionado en la negociación colectiva, puede ser factor de equilibrio ante la invitación a salir de convenio.

Las empresas y Negociación colectiva (datos en España)

Empresa	Cláusula de Revisión	%Trabajadores extra convenio	Salario variable
ARCELOR MITAL	Si,	20% , 1200	El 8% sobre convenio
ABERTIS	Si, IPC a año vencido	26%	24% sobre convenio
ACS Dragados	No,	No se tienen datos	No se tienen datos. Opaco
B. POPULAR		Alta dirección	80 y 85% en salario variable
B. SABADELL	Si,	2%	Entre 10 y 25% + estratosféricos para la Alta dirección
B. SANTANDER	Si,	Dirección General	20% sobre convenio
BANESTO	Si,	Alta dirección	100x100 retribución variable. Bonus se conoce de antemano, por objetivos sin información. Opaco
BBVA	Si,	2,8 % , 1100	Entre 720€ y 30.000€ x año, en una misma oficina
EBRO-FOODS	Si,	25%	1,80 € sobre convenio
ENAGAS	Si,	36,29%, 380	Solo para personal extra-convenio, ligado a objetivos
ENDESA	Si, si IPC es +	9,5% 1166	Grupos 0 y personal singularizado y comerciales

Empresa	Cláusula de revisión salarial	% Trabajadores extra-convenio	Salario variable
FCC	Si,	No,	+ de 600 Convenios Rango variable
FERROVIAL	No,	Si, no consiguen datos	Si, niveles de responsabilidad. Record retribuciones en Alta dirección y Consejeros
GAMESA	Sí	Confianza y gestión	Sí, 10% sobre salario, en



			acuerdos de empresa
Gas Natural FENOSA	---	No consiguen datos	Sí, máximo 30 % sobre Convenio.
Inst. GRIFOLS	Pacto de empresa 2001		Entre 2 y 30%. Para grupo 1-4, ligada a absentismo.
IBERDROLA	Referencia al sector, > 80%	5,5%, 609	Muy significativo para titulados, opaco y arbitrario .
IBERIA	No,	1%, 160	30-40%. En mandos x objetivos, resto por característica jornada.
INDITEX	Si,	opaco	20% +convenio : encargados, oficinas, comercial
INDRA	No,	15%	50% sobre convenio, criterio opaco
MAPFRE	Si,	35,93% ,13201 Datos internac.	20% , aprox. sobre salario
OHL	No	Si,	opaco

Empresa	Cláusula de revisión salarial	% Trabajadores extra-convenio	Salario variable exterior
REE	No,	11%	Cada jefe Dpt. decide a su discreción el reparto de una cantidad. Opaco
REPSOL YPF	Si,	20%, 3500	15% sobre salario. Opaco
Servicios a la Comunidad	Sí	No,	Sí. Opaco
TELECINCO	Si,	10%	En convenio no hay "variable", los que han salido , opaco
TELEFONICA	Si,	13,70%	8% sobre convenio
Arcelor Mital y Repsol	Acuerdo	Marco	De Grupo (en negociación)
Inditex	Información	Acuerdo	Con Sindicatos Internacionales de su RSE

Se insiste por parte de los delegados, en la dificultad que comporta la diversidad de convenios para poder conocer la realidad de la calidad del empleo en las empresas.

Se debe resaltar el esfuerzo de negociación sindical en las empresas en las que se está desarrollando Convenios Marco de Grupo.



Conflictividad y sus motivos

En la comparación con 2009-10, hemos recogido la lectura de que los motivos que se repiten, en torno a la “adaptación y reorganización ante la crisis”. Este año se ha expresado como medidas para optimizar las plantillas y cambiar las funciones.

La prolongación de jornada y la presión por objetivos, no cumplir convenio, los despidos en goteo, como línea de acción que la empresa utiliza para descargue de empleo, han sido temas presentes con mucha frecuencia. La alusión a la congelación salarial no se había nombrado en ediciones anteriores.

Conflictos y cauces

65,5% de las empresas han judicializaron sus conflictos.

13,7% de los casos alcanzaron conciliación,

6 definen que su conflictividad no es significativa, 13,79%

11 empresas están adheridas al Acuerdo de resolución extrajudicial de Conflictos-

En el 65% de los casos prevalece la Conciliación en los conflictos.

En 14 empresas, el 51,8%, refieren que la conflictividad no ha sido significativa.

En el 20% de las empresas ha quedado marcado, con muchos comentarios en relación a la imposibilidad de otras negociaciones que no pasen por la fuerza de la judicialización. En general se puede considerar que es una práctica institucional que refleja unas relaciones asimétricas caracterizadas por prevalecer el dominio sobre el diálogo.

POLITICAS DE RELACIONES LABORALES

Contratación

Calidad en la contratación. La contratación indefinida como referencia de la calidad en el empleo ha sido hasta ahora seña de identidad en las grandes empresas. En esta edición su presencia ha descendido en todas las franjas.

Ha pasado de 3 a 5, las empresas que quedan bastante por debajo de la referencia del 80% de contratación indefinida, durante las anteriores ediciones.

Calidad en la contratación

	2009	2010
Contratos indefinidos Para el 96-100% de sus trabajadores	55% (16 de 29)	48,1% (13 de 27)
Contratos indefinidos para el 80-95 % de sus trabajadores	31% (9 de 29)	26% (7 de 27)
No alcanzan esa referencia No ofrece datos	10,3 (3 empresas) Una empresa 3,4%	19,2 % (5 empresas) Una empresa 3,8%

La contratación a tiempo parcial sigue sin ser significativa, y los contratos en formación tienen una presencia testimonial. Las contrataciones temporales tienen muy poco



peso, y no recae entre las preocupaciones centrales que ocupan la atención de la vigilancia sindical.

La conclusión respecto a la calidad de la contratación es que está empeorando, y unido a ello, nuestra capacidad de negociación colectiva va disminuyendo.

Empleo

A pesar de una tendencia general de poco movimiento en la creación de empleo, los delegados han referido que se ha producido cierto crecimiento neto, más allá del relevo vegetativo.

En los Eres se ha pasado de cierta tendencia a los de reducción de jornada en el pasado año, y en 2010 han crecido los de extinción y suspensión.

La práctica de las bajas pactadas continúa creciendo, los contratos de relevo han menguado. La movilidad funcional se ha extendido. La atención a la recolocación descendió 20 puntos, lo que es considerado un factor de pérdida de responsabilidad social muy relevante, de las políticas de empleo en las empresas.

	2009	2010
CREACIÓN DE EMPLEO	58,6%	62,9%
ERES	20,7%	29,6%
REDUCCIÓN DE LA JORNADA	27,6%	18,5% (Eres de SUSPENSIÓN y EXTINCIÓN)
BAJAS PACTADAS	72,4%	88,8%
PREJUBLACIONES	62,1%	59,2%
CONTRATOS DE RELEVO	44,8%	<u>37,0%</u>
MOVILIDAD FUNCIONAL	79,3%	85,1%
MOVILIDAD GEOGRAFICA	58,6%	59,2%
EXTINCIÓN DE CONTRATOS	58,6%	62,9%
RECOLOCACIÓN	72,4%	<u>51,8%</u>

Externalizar tareas

La tendencia a externalizar tareas prevalece y crece. No obstante en algunas empresas, en esta edición, han optado por recuperar tareas y reintegrarlas. Estas políticas se deciden por las empresas, porque calibran los riesgos de perder su “saber hacer” y retoman las tareas externalizadas, que anteriormente se decidiera, bajo la óptica imperante de “reducir costes”, o favorecer la creación de empresas por otros motivos.

En cuanto a los procesos de externalización, y su “marcha atrás” (internalización), se ha de destacar también, que se están realizando sin consulta ni participación de la representación social, tanto si tienen consecuencias positivas como negativas para los trabajadores.



	2009	2010
Empresas que externalizan un segmento de su actividad económica	93,%	96%
Contratos mercantiles y de autónomos	31%	38,4%
UTES	34,4	37,0
Subrogaciones	31%	29,6%

Instrumentos de previsión social complementaria

Durante el periodo que evalúa el cuestionario, la presencia de los Planes de Pensiones ha tenido un avance importante, más de 19 puntos. Por otra parte tanto las ayudas escolares, como los seguros médicos han sido en este periodo motivo de gestión como salario complementario o en especie, a veces compensado la pérdida adquisitiva que se abre en la tendencia moderación salarial pactada.

	2009	2010
Plan de Pensiones	55,1%	74%
Seguros colectivos	89,7%	81,4%
Ayudas escolares	65,5%	66,6%
Seguros médicos	44,8%	48,1%

Selección y promoción

Al igual que en las ediciones anteriores se mantiene la predisposición a informar de los nuevos contratos a través de la copia básica obligatoria, pero se puede observar también que la tendencia es de mejorar los resultados de estos intercambios.

	2009	2010
Procesos de selección, Sí conocen criterios	51,7	62,9
Sí consultan y pactan	24,1	37,0
Sí conocen vacantes	62,1	74,0
Sí informan nuevos contratos	79,3	81,4
Determina la promoción, Sí Productividad	24,1	18,5
Sí Confianza	86,2	85,1
Sí formación y/o experiencia prof.	55,2	55,5
Sí Concurso Interno	27,2	70,3
Sí discriminación de género	65,5	44,4



En relación a la promoción, es interesante destacar que la productividad, que ya era un parámetro que puntuaba menos, como factor que determina la promoción del trabajador en su empresa, ha descendido.

La relación de confianza y el concurso interno son los indicadores que finalmente sobresalen como factores determinantes de la promoción de los trabajadores dentro de la empresa, y por tanto los descriptores del tipo de cultura empresarial imperante.

El dato relativo al “Concurso interno” se ha elevado mucho, quizás como consecuencia de una mayor atención a que la promoción y esa modalidad de procedimiento están incluidas en el convenio colectivo.

No podemos dejar de resaltar que la discriminación por género ha descendido. Es prudente no olvidar que la discriminación por razón de sexo está superada en los discursos manifiestos de la empresa, lo que no garantiza que la discriminación por género se haya superado.

La formación

Ha subido el porcentaje de empresas en las que hay Comisión de Formación, siendo siempre este capítulo de muy alto grado de desempeño y cumplimiento, en el ámbito de las grandes empresas. Esto no nos debe llevar a generalizar la idea de que la actividad y participación sindical son intensas. En realidad en demasiados casos se firman los planes de formación para asegurar que los trabajadores van a conseguir mayor beneficio, aunque esto conlleve mantener la participación en estos procesos en un plano formal, y no avanzar en su incremento y diversificación a las necesidades de los más vulnerables.

La “Acreditación de la formación y la experiencia profesional” ha subido, dentro de las empresas, en línea con las políticas activas de formación a lo largo de la vida, impulsadas por las instituciones.

Respecto del desglose de la “Información formación por género”, ha descendido el porcentaje de empresas que desagregan los datos en esta referencia. La tendencia sería hacia la opacidad (más del 50% no desglosan).

	2009	2010
Comisión de formación	65,5	74
Formar a todos	93,1	92,5
Formar por categorías (óptica jerárquica)	75,9	66,6
Reciclaje (óptica trabajador)	69	77,7
Nuevas necesidades (óptica cambios en la empresa)	82,8	81,4
A demanda (motivación del trabajador)	69	70,3
Acredita (reconocimiento y pertenencia)	69	81,4
PIF	69	74



Informa promedio horas	86,2	85,1
Id por trabajador	62,1	62,9
Id. Por categorías	69	62,9
Id. Por género	51,7	44,4

Tiempo de trabajo, tipo de jornada

Como siempre recordamos son dos dimensiones muy conectadas con la conciliación, pero también con la calidad del empleo, y la equidad.

Se ha mejorado en la dimensión de mayor flexibilidad para el trabajador, al mismo tiempo que parece solicitarse el incremento de la presencia, con jornadas más continuadas, y el dato negativo es que para el 44,4 % de los casos no se devuelve ningún tipo de compensación, aunque se presiona para realizarlas en el 51,8%, 10 puntos por encima que en la pasada edición.

jornada	2009	2010
Continua	93,1	92,5
Partida	89,7	100 %
Flexible para el trabajador	79,3	88,8
Flexible x necesidad de la producción	69	66,6
Turnos	72,4	81,4
Implicación-reconocimiento		
Horas extraordinarias	89,7	88,8
Compensadas con tiempo	58,6	74
Remuneradas	62,1	74
Sin compensación	41,4	44,4
Presión para realizarlas	44,8	51,8

Salud

En esta edición hemos querido presentar los datos relativos a “Salud” desde una óptica que remarque lo que aún falta, y esto porque consideramos que a esta altura este capítulo debería cumplir con la filosofía de la RSE plenamente, esto es garantizar lo que constituye la base del cuidado a las personas: la sostenibilidad de la fuerza de trabajo en el empleo, que estará obligatoriamente ligada a la salud. Se ha de señalar que en general se han producido avances en todos los indicadores.

Desde ese enfoque resaltan los Acuerdos de Empresa fuera de convenio, porque reflejan una práctica de la negociación sindical donde la iniciativa de la empresa



expone una intención de aplicación novedosa, atendiendo a la singularidad de su actividad.

En cuanto a la existencia de las enfermedades profesionales, aunque es verdad que en este indicador se ha avanzado 15 puntos respecto de la pasada edición, se mantienen todavía el 29,7 % de las empresas al margen del reconocimiento de esta realidad.

Para que en una empresa se pueda decir que hay un empleo de calidad y que respeta y que acompaña los procesos de convivencia en el trabajo, los procedimientos en la detección y reconducción de los procedimientos de “acoso por mobbing” y “acoso por género” han de estar activos y adecuadamente integrados. Es una realidad compleja que precisa de un análisis institucional pormenorizado.

Lo que aún falta en salud

	2009 %	2010 %
NO INFORMA SINIESTRALIDAD	3,4	100% SI
NO INFORMA DEL GRADO DE GRAVEDAD	10,3	3,8
NO RECONOCEN ENFERMEDAD PROFESIONAL	44,8	29,7
RECONOCIMIENTOS DE SALUD	100% SI	100% SI
NO FORMACIÓN EN RIESGOS	10,3	7,4
NO ACUERDOS FUERA DE CONVENIO	41,4	37
NO ENCUESTAS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES	51,7	44,4
EVALUACIÓN DE RIESGOS	100% SI	100% SI
NO AUDITORIAS POSTERIORES	6,9	7,5
NO PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN	27,9	11,1
NO PROCEDIMIENTO DE ACOSO MOBBING	31	22,2
NO PROCEDIMIENTO DE ACOSO GÉNERO	27,6	14,8

Igualdad y conciliación

Se ha crecido significativamente en la firma de Planes de Igualdad, en el 85 %, pero está incluida la participación sindical en el diagnóstico solo en el 55,5%, se está 30 puntos por debajo. A la vez es necesario distinguir que al evaluar la Comisión de seguimiento se cataloga su “actividad” en 10 puntos por debajo de lo que se “firma”.

La integración de la discapacidad ha sufrido una pérdida de presencia en 10 puntos si lo comparamos con la edición 2009-10.

	2009 SI	2010 SI
Plan de Igualdad	55,2	85,1



Diagnóstico con participación sindical	41,4	55,5
Implantación ¿La comisión de seguimiento está activa?	55,2	74
Diferencias de salario hombres/mujeres	24,1	22,2
Diferencias para el acceso a la formación profesional	34,5	37,0
¿Existe “Manual de bienvenida”?	51,7	62,9
¿Existen políticas sobre la diversidad cultural?	17,2	37,0
¿Y de integración de la discapacidad?	65,5	55,5
Plan de Conciliación	79,3	74,0
Con participación sindical	58,6 si	62,9
¿se da por acuerdos individuales?	55,2 si	59,2

Conciliación es una materia que las empresas han abrazado con entusiasmo; ya que constituye una excelente oportunidad para innovar en políticas de recursos humanos, y cuidado de las personas. Es cuestión que se puede presentar como lógicamente asociada a las necesidades individuales. De nuevo se plantea la presencia ambigua de la “Participación sindical” 12 puntos por debajo de lo firmado, y la relevante presencia de los acuerdos individuales.

Información de las actividades Internacionales

Los delegados siguen exponiendo que las informaciones que reciben en relación a estas materias son muy cortas o inexistentes, la mayoría se remiten a las memorias publicadas.

También “brilla por su parca presencia” la información a través de los contactos con los sindicatos internacionales. Algunas empresas involucradas en proyectos de cooperación al desarrollo o ligadas a actividades internacionales del sindicato mantienen, lógicamente, mayor implicación en estas informaciones.

No se puede dejar de resaltar que en lo relativo a las condiciones de trabajo fuera de los nuestro país las empresas mantienen una posición extremadamente defensiva. En algunos casos hay referencias a que los salarios están o ajustados estrictamente a la legalidad de los países, aunque la pregunta siguiente sería las diferencias de desarrollo legal e institucional entre unos países y otros.

	2009	2010
Sobre localizaciones	48,3	38,4
Inversiones	51,7	46,1
Ayudas institucionales a otros países	20,7	26,9
Condiciones de trabajo en otros países	3,4	0



Medidas Medioambientales	51,7	69,2
Cooperación al desarrollo	48,3	65,3
Se mantienen relaciones sindicales internacionales	31,0	34,6

Medioambiental

En la información de los impactos medioambientales, es un asunto en que será necesario realizar un esfuerzo de información y formación, pues suele quedar poco visible, tanto desde la iniciativa de la empresa, como por la dificultad que representa interrogar desde la acción sindical. Movernos en acuerdos con las empresas representa posicionar la acción sindical al menos en dos parámetros: integrar nuestros intereses en sostenibilidad medioambiental como ciudadanos en nuestra atención a la salud y calidad del empleo como trabajadores.

Se informa a clientes en un corto el 30 por ciento. En cuanto a las reclamaciones de los clientes a las empresas encontramos una opacidad total.

	2009	2010
Informa de sus impactos	65,5	66,6
A nivel nacional	65,5	62,9
A nivel internacional	27,6	29,6
Sistema de Gestión ambiental	75,9	85,1
Con participación sindical	13,8	19
¿sanciones?	27,6	22,2
Cientes	2009	2010
Sí Informa a clientes	31	33,3
Sí recoge reclamaciones	6,9	0

Derechos sindicales

A nadie le coge por sorpresa que, en este momento, la afiliación sindical dentro de la empresa se valora desfavorablemente, y en 12 puntos más que la pasada edición. Paradójicamente se ha recogido una posición más cercana a lo neutro, en lo relativo a la valoración de que “El ejercicio de la representación sindical resulta desfavorable, neutro o favorable”.... quizás este resultado informe que los compañeros valoran las consecuencias personales de su actividad sindical con mayor predisposición a tolerar ciertas cargas, no como un posicionamiento profesional de su actividad sindical –“gajes del oficio”-, sino como una decisión de libertad personal que recoge que estas “cargas” son inseparables de la “causa”.

	2009	2010
<i>La afiliación sindical se percibe como un hecho....</i>		
Favorable	27,5	22,2
Neutro	55	48,1
Desfavorable	17	29,6
<i>El ejercicio de la representación sindical resulta.....</i>		
Favorable	6,8	7,4
Neutro	27,5	37,0
Desfavorable	65,5	55,7

Conclusiones

Las prácticas de las empresas en cuanto a su responsabilidad no son homogéneas, es decir en unas empresas prima más el desarrollo o avance de unos parámetros que otros. Esa comparativa se puede encontrar en el Documento adjunto “Cuadros por materias”.

Resaltamos como nuestras conclusiones generales que:

En cuanto a que los representantes de los trabajadores sean una parte implicada, de primer orden en el dialogo con la empresa entre sus “grupos de interés”, hay que decir que en el conocimiento previo de la memoria anual, se ha producido cierto retroceso respecto de la edición 2009.

Que la tendencia dentro de las Relaciones Laborales dentro de la empresa es claramente una apuesta por la “invitación” a desregular las relaciones laborales, y que han crecido las proporciones de personas en situación “extra convenio”. En cuanto a la tendencia a individualizar las condiciones de trabajo, el conocimiento sobre la dimensión del “salario variable” y sus criterios de objetivación, son un ejemplo de la transparencia u opacidad, y determinan la cultura de la empresa. Parecida es la perspectiva de la promoción y todo lo relativo a las carreras profesionales dentro de las empresas. La formación y la innovación juegan su papel en la sostenibilidad y la calidad del trabajo, el producto y el empleo. Consideramos estas perspectivas como las dimensiones que discriminan la responsabilidad en transparencia y equidad, de las relaciones laborales.

La conflictividad ha sido similar al edición 2009-2010. Lo que si se ha verbalizado es la tendencia a que se están produciendo despidos en goteo, mayormente en algunos sectores o empresas. Solo al 11% de la Empresas están adheridas al Acuerdo de resolución extra-judicial de conflictos. Aunque existe conflictividad la judicialización ha de evaluarse comparativamente por empresas, pues también hay tendencia muy significativa a la conciliación y buscar acuerdos.



En la calidad en la contratación se ha sufrido una merma si lo comparamos con la pasada edición todos los tramos han perdido, confirmando un sentido descendente en cuanto al % e contratación indefinida.

La tendencia a la externalización se mantiene, pero se registran preocupaciones en las empresas a perder el “saber hacer”. Y en pocos pero algunos casos, las decisiones han sido en sentido contrario.

En igualdad se firman más planes de igualdad, que los que después se puede realizar un verdadero seguimiento de su efectividad. Sigue habiendo una gran distancia entre la igualdad formal y la informal, o discriminación directa e indirecta.

La conciliación es un tema que las empresas han abrazado con gran interés, pero no siempre se facilita el respaldo de la representación sindical, o se ofrece como una presencia formal para la firma del acuerdo.

Se informa de que estos Planes en los que no se da participación sindical para el diagnóstico se elaboran por empresas consultoras sin contener el reflejo de las necesidades a las que pretenden dar respuesta.

En cuanto a la información sobre las actividades internacionales de las empresas hay que destacar que es un ámbito en el que queda mucho por hacer, y donde las empresas pueden sentirse muy cómodas sin dar más información que la imagen que ofrecen en sus memorias o Webs.

Ofrecemos finalmente, las conclusiones del taller que sobre “Calidad en el empleo” que tuvo lugar en la Jornada de “Avance de resultados del día 18 de Octubre”, donde se debatió el resultado de datos de la investigación:

La evolución de los siguientes indicadores evidencia un retroceso de la RSE en la actuación de las empresas del IBEX 35 en este apartado:

- Incremento de la precariedad en el empleo
- Incremento de la temporalidad
- Desregulación del mercado
- Salida de personal del ámbito de aplicación de los Convenios

El efecto de esta evolución es, sin duda, la disminución de nuestra capacidad de negociación colectiva, ya que vemos cómo cada vez hay menor número de trabajadores susceptibles de ser representados por los sindicatos. Las retribuciones extra convenio, que hasta ahora estaban centradas en altos cargos y Directivos, se están aplicando cada vez con mayor frecuencia a mandos intermedios, en la base de la pirámide, como estrategia para fracturar la idea de colectividad, de unidad, y restarnos apoyo.

Paloma de Pablos

Responsable de Investigaciones en RSE del Gabinete Confederal