



INFORME 2011 INICIATIVAS DE RSE EN EL ÁMBITO DE LAS PYMES



*Madrid 3 de Noviembre de 2011
Rosario Rodríguez Sánchez.
Secretaría de Acción Sindical
UGT-Confederal*



INDICE DE CONTENIDOS

- I. PRESENTACIÓN
- II. ANALISIS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CONVENIOS DE SECTORES DE DIFERENTES ACTIVIDADES.
- III. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.
- IV. CUADROS DE INFORMACIÓN SOBRE LAS CARACTERISTICAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS
- V. ANEXO.

I. PRESENTACIÓN

Tercer informe sectorial sobre *"iniciativas de RSE en el ámbito de las Pymes"*, como objetivo general del estudio, el conocimiento y alcance de las iniciativas de RSE en el ámbito de la pequeña y mediana empresa; contrastar la presencia de contenidos de RSE en los convenios colectivos sectoriales y el grado de implantación en el ámbito de las Pymes, afectadas por esos convenios, a través del conocimiento y participación de los representantes legales de los trabajadores.

La calidad en el empleo, las políticas de igualdad, de medio ambiente, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la seguridad y la salud en el trabajo, la formación, los derechos de los trabajadores y los derechos de información, consulta y participación, son factores que contribuyen a valorar las acciones de RSE.

El concepto de RSE, ha sido elaborado y desarrollado por las grandes empresas. La Pyme, tiene características distintas a las grandes empresas, por lo que necesita distinto enfoque.

La Pyme, sobretodo la microempresa, se caracteriza por la baja intensidad de capital, por la presencia del propietario y/o familiares como mano de obra, con escasa estructura administrativa, con un poder centralizado, con dificultades de acceso a la financiación exterior y algunas de ellas, subordinadas a las grandes empresas. A favor tiene que juega un importante papel de carácter social, tanto por crear empleo como ser un elemento de cohesión y estabilidad social; la figura del propietario, como gerente de la empresa y organizador, concentra todas las decisiones personales y familiares en relación a la empresa y a la realización o no de acciones de RSE.

La Pyme, garantizada su rentabilidad y viabilidad, puede dedicar parte de sus esfuerzos a objetivos ligados con acciones sociales o comunitarias, ya que la mayoría de las Pymes operan en mercados locales, y algunas además, operan como subcontratistas o dependientes de las grandes empresas, las cuales pueden exigir o exigen ciertos estándares o calidades a estas empresas pequeñas; al estar ligadas a la coyuntura social y económica de las comunidades donde están implantadas y de las geográficamente más próximas, la reputación de la empresa y su imagen en el ámbito local influyen en su competitividad.

Por lo tanto, por una parte, tenemos el difícil acceso a la financiación exterior por parte de las Pymes, que afecta a su implicación en actividades de RSE, que pueden no ser consideradas básicas para su negocio, la falta de tiempo, y la falta de personal administrativo, también dificultan la implantación de la RSE, por lo que esto supone de coste. Y por otra, tenemos la cercanía al lugar y sociedad donde están implantadas y las relaciones humanas que son un componente clave en las pymes: las relaciones con los empleados, los suministradores, los clientes e incluso con los competidores, permite unas relaciones cercanas que no se dan en el ámbito de la gran empresa, pero al mismo tiempo cuando se plantea un conflicto, se hacen mucho más vulnerables. Conocemos que las Pymes desarrollan de manera natural, y en algunos casos desde hace muchos años, actuaciones, que cabe situar dentro del universo conceptual de la RSE.

Los resultados del estudio, nos permite un mejor conocimiento sobre el alcance de las acciones de RSE e identificar acciones que se lleven a la práctica, y las percepciones y valoraciones por parte de la representación sindical de los trabajadores.



OBJETIVOS

En relación con los **objetivos del estudio** se trata de recoger información sobre iniciativas en materia de RSE en las Pymes del sector y la valoración de los responsables sindicales al respecto: el alcance de la RSE; los distintos instrumentos que se pueden utilizar (observatorios sectoriales, mecanismos de participación); prácticas que puedan haberse puesto en marcha.

El análisis se presenta en dos partes, la primera que describe los contenidos de los convenios en relación a las diferentes materias que han sido objeto de regulación en el texto del convenio y una segunda en la que se presentan los resultados del análisis estadístico de los datos.

METODOLOGIA

La metodología empleada combina técnicas de recogida y análisis de la información tanto cuantitativa como cualitativa.

La **técnica cualitativa** incluye el análisis de 30 convenios colectivos sectoriales, de ámbito estatal y/o de ámbito inferior.

Este análisis se orienta a obtener una descripción de las diferentes materias objeto de negociación colectiva, una descripción que permite identificar las diferencias según la estructura empresarial, la naturaleza de la actividad productiva y el ámbito de negociación entre otras.

Analizamos variables descriptivas como: ámbito, sector, representación sindical. Esta información se completa con fuentes estadísticas que proporcionan datos sobre número de trabajadores, empresas y otras características de los sectores de referencia.

La **técnica cuantitativa**, nos permite obtener información a través de un cuestionario diseñado específicamente y dirigido a los responsables sectoriales sindicales que han participado en la negociación de los convenios colectivos estudiados. Los convenios son elegidos con el propósito de contar con un conjunto representativo de la realidad productiva de nuestro país en atención al número de trabajadores, y a que su configuración empresarial venga determinada por la mayor presencia de pymes.

CARACTERISTICAS GENERALES DE LAS PYMES.

En España, a uno de Enero de 2011 había 3.250.576 empresas, según datos del Directorio central de empresas (DIRCE.INE), de estos datos está excluida la agricultura y la pesca.

En la distribución por número de asalariados, el mayor peso corresponde a las empresas sin asalariados, que suponen el 55,23% del total de empresas. La evolución de este tipo de empresa sin asalariados se ha incrementado en el año 2011 (55,23%) en relación al año 2010 (53,9%).

Las empresas con asalariados (44,77%) se distribuyen de la siguiente manera, el (35,7%) son empresas de 1 a 5 asalariados; el (8,2%) son empresas de 6 a 49 asalariados; el (0,6%) son empresas de 50 a 199 asalariados y el (0,1%) son empresas de 200 a 400 asalariados, el resto son empresas de más de 500 asalariados. Con respecto al año 2010 existe una ligera variación en el tramo de empresas de 1 a 5 trabajadores que pasa de un (36,8%) a un (35,75%) en el año 2011.

En consecuencia el tejido empresarial español sigue estando constituido por pequeñas empresas. El porcentaje de Pyme frente al total de las empresas supone un (44,71%).

La mayoría de las Pyme ejercen la actividad en el sector servicios seguido de comercio. En el sector servicios se concentran en la hostelería (comidas y bebidas) y en el transporte terrestre. El (80%) del empleo está sustentado por la actividad de la Pyme.

Empresas por estrato de asalariados						
	Total 2011		%	Total 2010		%
TOTAL	3.250.576		100	3.291.263		100
sin asalariados	1.795.321		55,2	1.774.005		53,9
1 a 5 asalariados	1.161.360		35,7	1.211.160		36,8
6 a 49 asalariados	269.034		8,3	280.177		8,5
50 a 199 asalariados	19.864		0,6	20.843		0,7
200 a 499 asalariados	3.288		0,1	3.374		0,1
Datos DIRCE. INE.						

En relación al Empleo, sobre el total de la población activa (23.088.900), los ocupados son el 79,9% y los parados son el 20,1%. El sector Servicios tiene el mayor número de activos el (64,26%), en correspondencia tiene el porcentajes más alto de ocupados (72,61%) y el porcentaje mayor de parados (31%). El sector de la Construcción tiene el mayor porcentaje de parados (10,95%), en relación a los ocupados y activos del propio sector.

Resultados nacionales de actividad, empleo y paro. (miles)						
	Activos		Ocupados		Parados	
		%		%		%
TOTAL	23.088,90		18.456,50	79,9	4.632,40	20,1
Agricultura	1.011,9	4,38	793	4,3	218,9	4,73
Industria	2.872,20	12,44	2.610,50	14,14	261,7	5,65
Construcción	2.158,20	9,35	1.650,80	8,94	507,3	10,95
Servicios	14.838,00	64,26	13.402,20	72,61	1.436,20	31
Fuente: Anuario Estadístico de España 2011. INE.						

Desde la perspectiva del empleo, y utilizando como fuente la base de empresas inscritas en la Seguridad Social¹, a 1 de enero de 2011, vemos que en relación con el año anterior se ha producido una caída de un (-2,31%) en el total de empresas, y en las empresas de 1 a 249 asalariados se ha producido el mismo porcentaje de variación, debido a la alta presencia de la Pyme, en la estructura empresarial de la economía española (99,63%), frente a un 0,37% que representa a las empresas grandes (250 o más asalariados), las empresas grandes ha caído un (-1,64%) en relación a enero de 2010. El mayor descenso se ha producido en la pequeña empresa, cuya tasa de variación es de (-3,66%).

EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL			
	Enero 2010	Enero 2011	Var. (%)
Microempresas (1-9 asalariados)	1.087.477	1.064.192	-2,14
Pequeñas (10-49 asalariados)	141.002	135.847	-3,66
Medianas (50-249 asalariados)	23.454	22.933	-2,22
PYME (1-249 asalariados)	1.251.933	1.222.972	-2,31
TOTAL EMPRESAS	1.256.506	1.227.470	-2,31
Fuente: MTIN. Datos Enero 2011			

Con respecto al empleo los datos a enero de 2011, son los siguientes: se produce en la Pyme una caída interanual del (-2,81%), lo que supone una reducción de 220.500 puestos de trabajo.

Trabajadores inscritos en la Seguridad Social			
	Enero 2010	Enero 2011	Var. (%)
Microempresas (1-9 asalariados)	2.781.900	2.710.100	-2,58
Pequeñas (10-49 asalariados)	2.756.600	2.659.400	-3,53
Medianas (50-249 asalariados)	2.303.200	2.251.700	-2,24
PYME (1-249 asalariados)	7.841.700	7.621.200	-2,81
TOTAL EMPRESAS	13.113.200	12.846.000	-2,04
Fuente : MTIN			

Por sectores, la construcción es el sector que presenta mayor descenso (-9,71%); al contrario en el sector agrario se presenta un incremento de (1,4%). El resto de sectores presentan índices negativos, Industria (-4,04), Servicios (-0,81%).

Evolución número de empresas por sectores			
	Enero 2010	Enero 2011	Var. (%)
Agrario	8.863	8.987	1,40
Industria	127.172	122.028	-4,04
Construcción	167.781	151.491	-9,71
Servicios	952.690	944.964	-0,81
Total Empresas	1.256.506	1.227.470	-2,31
Fuente: MTIN. Empresas inscritas en la Seguridad Social			

1 Son empresas inscritas en la Seguridad social del régimen general y especial de la minería del carbón, quedan fuera los regímenes agrario, mar, empleadas del hogar, autónomos, lo que explica las diferencias con respecto al DIRCE. (son empresas que cuentan con un trabajador en alta).

En enero de 2011 sigue la fuerte caída del sector de la construcción con una disminución interanual en el empleo del (-11,19%).

Evolución del número de trabajadores por sectores			
	Enero 2010	Enero 2011	Var. (%)
Agrario	47.600	45.000	-5,46
Industria	2.089.700	2.020.900	-3,29
Construcción	1.132.400	1.005.700	-11,19
Servicios	9.843.600	9.774.400	-0,70
Total Empresas	13.113.300	12.846.000	-2,04
Fuente. MTIN.			

Evolución del empleo utilizando como indicador la tasa de paro, que ha aumentado hasta situarse en el año 2010 en el (20%). Los varones tienen una tasa de 19,7% y las mujeres de 20,5%. La construcción es el sector con la tasa más alta (23,5%), la más baja la encontramos en el sector de servicios; el sector servicios tiene importancia en relación a las pyme, ya que es donde se concentra el mayor número de empresas.

Tasas de paro según sexo por sector económico.						
	Ambos Sexos		Varones		Mujeres	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
TOTAL	18	20,1	17,7	19,7	18,4	20,5
Agrario	19,7	21,6	16,9	18,5	26,9	29,5
Industria	11,6	9,1	10,9	8,7	13,7	10,5
Construcción	23,2	23,5	27,1	24,4	13,8	12
Servicios	9,6	9,7	8,8	8,9	10,3	10,3
Fuente: EPA.						

La evolución de los salarios se ha basado en importantes diferencias salariales entre los distintos grupos de trabajadores y trabajadoras. Las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes han tenido, y siguen teniendo salarios significativamente inferiores al salario medio, en buena medida porque se concentran mayoritariamente en sectores y ocupaciones en las que se realiza un uso intensivo de mano de obra, ligado a costes laborales y salariales bajos. De acuerdo con la Encuesta Anual de estructura salarial, en 2008 el salario medio anual se situaba en 21.883 euros. Este dato que ofrece la media de salarios en España, esconde una desigual distribución entre los trabajadores y trabajadoras.

Ganancia media anual por trabajador, según sexo y sector de actividad			
2009	Ambos sexos	Mujeres	Varones
Total Nacional			
Todos los sectores de actividad	22.511,47	19.502,02	25.001,05
industria	24.453,06	20.027,57	25.915,33
Construcción	21.774,70	20.011,47	22.067,19
Servicios	22.170,97	19.430,35	25.368,84
Fuente: Encuesta Anual de Estructura salarial. INE 2011.			



Informe 2011 "Iniciativas de RSE en el ámbito de las Pymes"

En conclusión, la situación económica de crisis afecta especialmente a la Pyme, debido fundamentalmente a factores como, la debilidad de la demanda, las dificultades de financiación (falta de crédito), el aumento de la morosidad y el aumento de la competencia (desleal), que repercute más negativamente en la pequeña empresa que en la grande.

Una de las consecuencias de la crisis, es el descenso del empleo y por consiguiente el aumento del paro, que en España a finales de 2010 se ha situado en una tasa de (20,3%), según la EPA, (1,5 puntos más que en el año 2009). Según los expertos en los próximos años debe generarse un crecimiento económico elevado para generar empleo suficiente que reduzca el desempleo, y ahí están las Pymes, que generan el 80% del empleo.

Atendiendo a la distribución sectorial, la disminución del empleo sigue siendo elevada en Construcción, menos acusada en Industria, aumenta ligeramente el empleo en el sector Agrario y en Servicios se mantiene. Por ramas, el empleo ha bajado en las actividades financieras, la hostelería, las industrias manufactureras y el empleo domestico, aparte de la construcción. Las ocupaciones relacionadas con la construcción y con la industria manufacturera es donde ha retrocedido más el empleo, así como entre los trabajadores no cualificados, que son los que más pierden en estos años de crisis.

Entre los asalariados continúa descendiendo el empleo temporal más que el indefinido, la tasa de temporalidad se situó en el 24,8% en 2010, ya que la destrucción de empleo ha incidido más en el empleo temporal, privado, que en el indefinido

Dentro del ámbito de la Pyme, desciende el empleo, aunque ha mantenido cierta estabilidad, debido a que se necesita mantener una estructura mínima de la actividad acorde con el tamaño medio reducido de las Pymes. La Pyme, es frágil a los cambios, en un contexto de economía globalizada, la Pyme debe mejorar su nivel de innovación tecnológica, su productividad y su competitividad.

La situación de crisis en nuestro país nos afecta a todos, pero el optimismo nos hace creer que puede ser una oportunidad para mejorar.



II. ANALISIS DE LAS ENCUESTAS A RESPONSABLES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS CONVENIOS DE SECTORES DE DIFERENTES ACTIVIDADES

CONVENIOS COLECTIVOS SELECCIONADOS

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	Vigencia	Nº Trabajadores
9901925	Enseñanza privada. Centros sin concertación ni subvención	2010/2013	69.545
9900305	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	2009/2011	13.200
9916175	Reforma Juvenil y protección de menores.	2007/2010	15.000
9903445	Industria Metalgráfica y fabricación de envases metálicos.	2009/2012	3.000
9916365	Acuicultura Marina Nacional	2009/2011	1.750
2812065	Transporte viajeros por carretera servicios discrecionales C.A. Madrid	2009/2012	10.000
9912735	Acuerdo G. para empresas de transporte de mercancías por carretera.	2014	500.000
9910365	Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería (ALEH IV).	2010/2014	1.000.000
9916115	Empresas de Centros de Jardinería	2010/2011	3.000
9908685	Elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio.	2009/2011	20.000
9901105	Ciclo comercio del papel y artes gráficas.	2009/2012	22.800
9912695	Cadenas de Tiendas de conveniencia	2010/2012	3.594
9905615	Asistencia y educación infantil.	2010/2013	38.000
9918195	Notarios y personal empleado.	2010/2014	20.000
9912405	Técnicos tributarios y asesores fiscales.	2008/2010	73.000
9902385	Gestorías Administrativas.	2010/2012	18.000
9917255	Servicios de prevención ajenos	2008/2010	15.000
9904615	Empresas de seguridad privada.	2009/2012	100.000
9904015	Industria de perfumería y afines.	2010/2011	22.000
9901465	Industria del Curtido	2009/2011	2.500
9903955	Pasta, papel y cartón.	2010/2012	17.200
9911915	Fabricantes de yesos, escayolas y sus prefabricados.	2010/2011	2.500
9902045	Industria del Vidrio y la cerámica	2010/2011	45.600
3301115	Talleres de reparación de automóviles y afines de Asturias.	2010/2011	4.800
4600945	Sanidad privada provincia de valencia	2010/2012	4.500
9900275	Industria de alimentos compuestos para animales	2009/2011	13.155
8200475	Residencias privadas tercera edad de la C.A. de Galicia	2006/2008	2.425
8000115	Manipulado envasado cítricos, frutas, hortalizas Comunidad de Valencia	2003/2010	65.000
1400145	Sector del Metal de Córdoba	2008/2011	9.000
9900985	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad	2008/2010	25.000
	TOTAL		2.129.569



INTRODUCCIÓN

El presente capítulo se propone presentar los principales resultados obtenidos del análisis de los cuestionarios dirigido a los responsables de la negociación de treinta convenios seleccionados correspondientes a diferentes sectores y de distintos ámbitos de negociación. En todos ellos la presencia de la Pyme tiene especial relevancia.

El cuestionario tiene como objetivo conocer el alcance de la RSE (responsabilidad social empresarial) y las prácticas o acciones que se puedan llevar a cabo, desde instituciones o acuerdos que afecten al conjunto del sector.

El análisis parte de los diferentes contenidos negociados en los convenios colectivos, como empleo y contratación, salarios, jornada, formación, seguridad y salud, igualdad, protección al medio ambiente, derechos de información y consulta, de representación y su contraste con la realidad de los sectores y sus empresas, donde el cumplimiento de lo pactado es la primera responsabilidad hacia los trabajadores, uno de los principales grupos de interés de las empresas, según el concepto de la RSE. La información analizada procede de las respuestas de los representantes sindicales, negociadores de los convenios colectivos seleccionados.

En la presentación de los datos, primero abordamos una visión general y luego se analizarán diferencias que se hayan considerado significativas en función de algunas de las características del sector.

Hemos introducido para cada sector, variables, que a nivel nacional pueden dar cuenta de algunos rasgos estructurales del sector. Estas variables son tasa de temporalidad, tasa de mujeres ocupadas, según la EPA, para cada actividad económica en que esté incluido el ámbito funcional del convenio colectivo seleccionado, según CNAE 2009, a tres dígitos.

RESUMEN

De los treinta convenios colectivos analizados, el grupo más numeroso pertenece al sector servicios, el segundo grupo al sector Industria y el tercero al sector agrario, a diferencia de los dos años anteriores no se han seleccionado ningún convenio perteneciente al sector de la construcción.

El número de trabajadores afectados por los convenios es de 2.129.569 y 389.954 empresas, que hacen una media de casi 6 (5,46) trabajadores por empresa. El mayor volumen de empresas y trabajadores corresponden a las Comunidades Autónomas de Cataluña, Andalucía, Madrid, País Valenciano.

Según la información obtenida por los cuestionarios el mayor tamaño de empresa corresponde al sector Industrial con una media de 20 trabajadores por empresa, el tamaño más pequeño corresponde al sector Servicios, con una media de 2,8 trabajadores.

En el conjunto de los sectores, las empresas de 1 a 9 trabajadores representan el (53%) del total, como media.

En cuanto a la representación sindical en las mesas negociadoras de los convenios colectivos, UGT y CCOO están presentes en todas las mesas. El 25% de los miembros que compusieron las mesas de negociación eran mujeres frente al 75% hombres y por edad, el 3% era menor de 30 años.

Las características y/o problemática de las actividades de los sectores estudiados tienen una implicación directa con la acción sindical que se desarrolla en el sector, según las opiniones recogidas en los cuestionarios.

Por sectores, en Servicios, existe dificultad de acceso al trabajador y a las empresas, la rotación obliga a una sindicalización continua y a repetir las elecciones sindicales debido a la finalización de los contratos, intrusismo del empresariado en la acción sindical, dificultades para hacer elecciones sindicales en muchos centros de trabajo que tienen menos de 6 trabajadores, dificultad de aplicación del convenio colectivo en la empresa pequeña; en Industria, las dificultades están en el acceso a la empresa pequeña y sobretodo es muy difícil la penetración sindical en las microempresas; en el sector agrario se señala la necesidad de equilibrio entre reivindicación y mantenimiento del empleo.

Se han incluido preguntas con las que hemos pretendido conocer aspectos relacionados con el empleo y la contratación. Hemos solicitado que valorasen el alcance de distintas medidas de fomento del empleo que se hayan podido poner en marcha en los distintos ámbitos afectados por los convenios colectivos. Estas medidas se refieren a la creación y mantenimiento del empleo.

En el conjunto de los sectores la incidencia de las medidas de fomento del empleo es baja, la que obtiene mayor valoración por su incidencia es la limitación de la contratación temporal, seguida del fomento de la contratación indefinida. Por sectores, en Servicios tiene mayor incidencia el contrato de relevo y la contratación de jóvenes; en Industria tiene mayor alcance la limitación del encadenamiento de contratos y en el sector Agrario, tiene mayor incidencia la limitación del encadenamiento de contratos.

En referencia al tipo de contratación, de media en las respuestas, el 67% del empleo corresponde a la contratación indefinida y un 21% a la contratación temporal.

Se recogen actividades con altas tasas de temporalidad con otras donde su presencia es menor. La tasa de temporalidad es alta en las actividades del curtido (41,1%), comercio de flores y plantas (39,1%), otros servicios de comidas (36%), servicios de hostelería (32,7%); educación preprimaria (30,2%); Otras actividades de asistencia (29,3%); asistencia en residencia a personas mayores (29,3%), manipulado y procesado de frutas y hortalizas (29,1%); actividades hospitalarias (29%); educación y asistencia y actividades de servicios sociales (25,6%), estas actividades se corresponden con el ámbito funcional de los convenios industria del curtido, elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio; centros de jardinería, hostelería, reforma juvenil y protección de menores, asistencia y educación infantil, actividades hospitalarias privadas, residencias de la 3 edad; centros y servicios para personas discapacitadas, manipulado y procesado de frutas y hortalizas. Las tasas más bajas corresponden a las actividades de evaluación de riesgos y daños (7,6%), fabricación de yesos y escayolas (4,1%) actividades jurídicas (8%), que corresponden a los convenios de Servicios de prevención ajenos; fabricantes de yesos y escayolas, Notarios y personal empleado.

Los porcentajes más altos de mujeres ocupadas, los encontramos en las actividades de educación (y asistencia infantil (92%); en asistencia y servicios sociales (88,4%), asistencia en residencias de personas mayores (89,8%); gestorías administrativas (84,8%); actividades hospitalarias (74,6); elaboración de productos cocinados para su venta en domicilio(79,1%), enseñanza (71,3%), servicios de hostelería (54,8%), donde menor es la tasa de ocupación de mujeres, es en todo tipo de transporte, por mercancías y viajeros (10%), en la industria metalgráfica (11,3%), y en acuicultura (13,7%).

El índice de rotación tiene una incidencia baja en el total de las actividades estudiadas; en las actividades del sector servicios su incidencia es más alta (2,9,) de valoración media. Como causas de la rotación se señala la estacionalidad y temporalidad, y no querer ligar a los trabajadores con los puestos de trabajo.

Los ERES han tenido una incidencia relativamente alta, sobretodo en el sector industrial y en el sector agrario. La modalidad predominante de ERE ha sido la extinción de contratos, seguida por la suspensión temporal de empleo. Como causas de los ERES, la crisis y sus consecuencias es la más mencionada.

En relación al Salario hemos considerado tres indicadores como son la presencia de la retribución variable, la existencia de un salario mínimo garantizado y la cláusula de revisión salarial, aspectos importantes de protección de las remuneraciones de los trabajadores. Otro aspecto que hemos querido valorar es la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres. En el 86,7% de las respuestas constatamos que existe una retribución variable como modalidad de fijación de salario, es más frecuente en el sector servicios y es fundamentalmente individual. La cláusula de revisión salarial (CRS), es muy valorada su aplicación en todas las actividades estudiadas. El salario mínimo garantizado (SMG) tiene menos alcance.

A la pregunta si existen diferencias salariales entre hombre y mujeres en condiciones de igual valor, en el 77,4% de las respuestas se considera que no hay diferencias salariales, los que consideran que sí hay diferencias salariales, señalan los complementos, sobre todo los personales donde se establecen las diferencias.



En el conjunto de los convenios la jornada máxima pactada, como media, asciende a 1.756, 8 horas anuales. La Jornada media más alta corresponde a las actividades del sector servicios.

El exceso de jornada y horas extraordinarias en los casos que se negocia (47%), se vincula a la creación de empleo. El 55% contestan que se incluyen medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

La comisión paritaria sectorial de formación está constituida en el 65,5% de las actividades, su funcionamiento es valorado como regular en todos los sectores. Entre las funciones de la comisión paritaria, destaca la elaboración de planes específicos de formación para el sector (58%); la definición de criterios y prioridades de formación para adaptarlos a las empresas (53%); y un proceso de desarrollo y evaluación de aplicación del plan. En cuanto a si se incluyen iniciativas de formación con compromisos de contratación dirigidas a desempleados, a trabajadores menos cualificados, garantizando la igualdad de trato y sin discriminación, solo el 13,8% ha contestado afirmativamente a esta pregunta. El 87,1% contesta que no se ha negociado un procedimiento de participación de los trabajadores en los procesos de reconocimiento de la formación y promoción de los trabajadores en las empresas.

Un 50% de los encuestados valora como regular el funcionamiento de la comisión paritaria de seguridad y salud en sus sectores. En un 38,7%, se ha negociado un plan sectorial de prevención de riesgos laborales. En un 30% se ha constituido un Órgano específico en prevención para el sector, en consonancia con la estrategia española de seguridad y salud. Las competencias desarrolladas por estos órganos se centran fundamentalmente en la elaboración de los contenidos de los programas de prevención, planificación de visitas a las empresas y en menor porcentaje la designación de agentes sectoriales de PRL. En un 16,1% se han negociado Programas de prevención y tratamiento de conductas adictivas en referencia al alcoholismo y drogadicción, a nivel de empresas y en los sectores de industria y servicios. No se negocia prácticamente (92,59%), políticas sectorial que abordan la prevención de riesgos psicosociales, lo mínimo que se negocia es sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, sobre el estrés no consta negociación.

Se han firmado acuerdos específicos sobre igualdad en el 25,8% de las actividades del sector, estos acuerdos se refieren a planes de igualdad. Tiene implantación las comisiones paritarias sectoriales de igualdad en un (32,3%), aunque la valoración de su funcionamiento por parte de los responsables sindicales no es buena. Los términos y condiciones en que se desarrollarán los planes de igualdad en las empresas del sector, se negocia en un 25,8% de los casos.

El alcance de la igualdad en relación con distintos aspectos de la misma, nos indica un alcance medio en relación al sexo, a la edad y al tipo de contrato y una valoración más baja en relación a la procedencia y la discapacidad. Donde se han negociado medidas de acción positiva (51,6%), han tenido como objetivo la contratación y la adaptación de la jornada laboral a la vida personal y familiar. En el 27,6% se realizan campañas de información/formación en relación a la igualdad y a la prevención del acoso en el lugar de trabajo. El 40% negocia medidas y procedimientos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. En el 10% se negocia la definición de puestos de trabajo destinados a trabajadores con discapacidad.

En cuanto a las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, un 13,8% de los encuestados dice conocer acciones de RSE en igualdad, que tienen como objetivo medidas de conciliación y la realización de planes de igualdad para empresas de menos de 250 trabajadores.

Las políticas de protección del medio ambiente son escasas en los convenios analizados. En cuanto a los datos del cuestionario, no hay constituida ninguna comisión paritaria sectorial de medio ambiente. Se conoce en un (46,4%) la implantación de sistemas de gestión medio ambiental en las empresas, sobre todo el sistema ISO 14001.

Es escasa la formación para los trabajadores en medio ambiente y es escasa también la información y consulta a los representantes de los trabajadores sobre gestión medioambiental en la empresa.

La negociación de aspectos de la organización del trabajo es escasa, solo en el 19% de los casos se negocia la implantación de nuevos sistemas de organización.

Los derechos de información y consulta, los casos en que más se informa y consulta tiene que ver con los despidos colectivos (67,7%), y sobre medidas alternativas a los despidos (61,3%), sobre la situación económica del sector y reestructuraciones de empleo. Sobre subcontratación es lo que menos se informa y consulta solo en un (19,4%).

Según la opinión recogida en un 35,5%, se facilita el uso de las NTIC existentes en los centros de trabajo para la comunicación e información de los trabajadores y sus representantes sindicales.

La conflictividad en los sectores tiene como causas principales, la no aplicación del convenio colectivo, las cláusulas de revisión salarial, jornadas, el bloqueo de la negociación del convenio, y la firma del convenio. Las vías de resolución de los conflictos son todas las disponibles, la primera vía es la comisión paritaria del convenio, los organismos de mediación, los tribunales y por última la huelga.

Se tiene poco conocimiento de la existencia de acuerdos y compromisos de RSE que se lleve a cabo en las empresas de los sectores estudiados. La comisión paritaria del convenio no tiene conocimiento de estos acuerdos. Los encuestados valoran muy baja la relevancia de la RSE en sus ámbitos de negociación. La opinión sobre como creen que incide la RSE en las relaciones laborales, se concreta en buen gobierno y transparencia por parte de la empresa, que puede generar un clima de confianza, mejorando la participación de los trabajadores y sus representantes en la gestión de la empresa.

La opinión contraria, es que no incide de ninguna manera o que no se da nada de RSE en sus sectores, que incide negativamente, y mayormente que se desconoce el tema.

En conclusión, se necesita mejorar la comunicación, la información y la consulta, tanto a nivel sectorial como de empresa. La buena gestión del convenio, redundará en mejores condiciones para los trabajadores, esa es la responsabilidad principal.

Las prácticas y los derechos laborales, son indicadores para medir y evaluar, las acciones de RSE en las empresas, hacia uno de sus grupos de interés, los trabajadores.

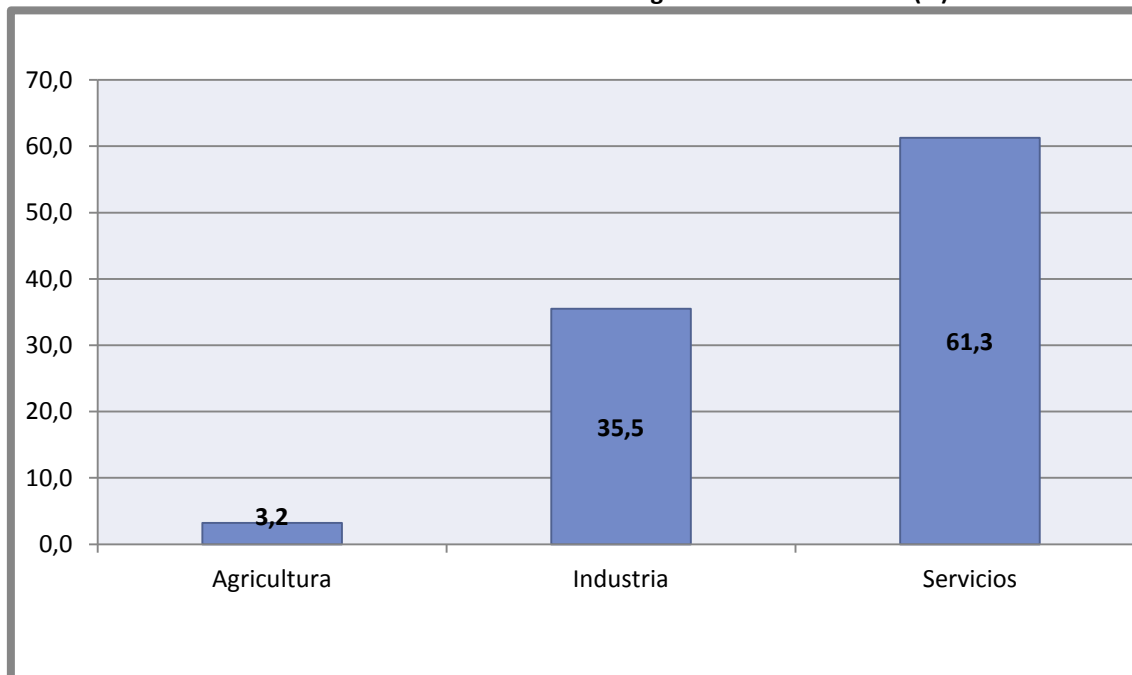
Los acuerdos que se pueden hacer a nivel sectorial sobre políticas o acciones de RSE, actúan en las empresas a través de lo que se acuerda y desarrolla sobre las materias y los derechos que se negocian en el convenio colectivo.

MARCO SECTORIAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Características de los sectores.

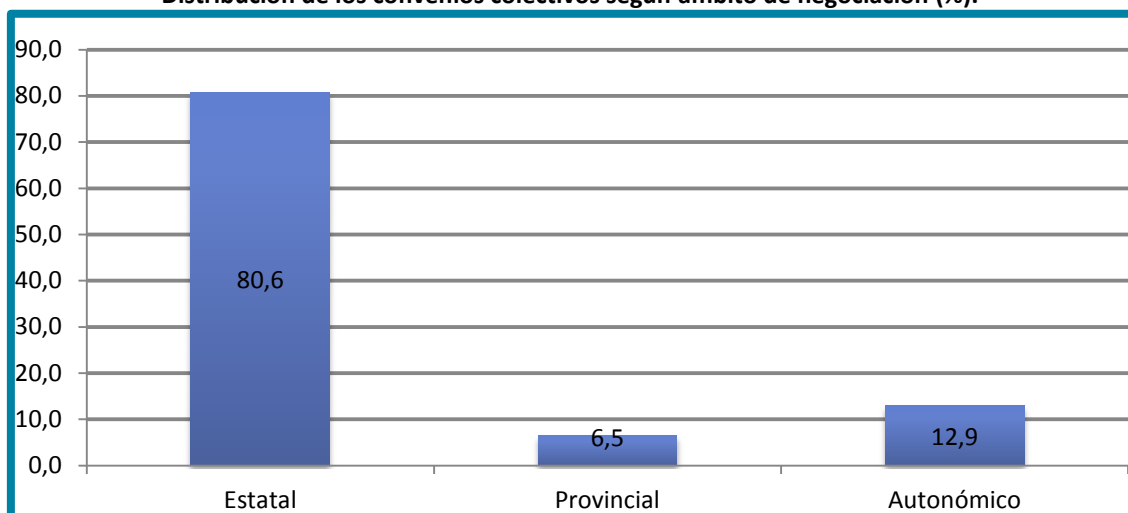
Los convenios seleccionados corresponden mayoritariamente a actividades económicas del sector Servicios (61,3%), al sector Industria corresponde un (35,5%) y al sector Agrario corresponde (3,2%). A diferencia de los años anteriores, no se ha seleccionado ningún convenio perteneciente al sector de Construcción. (Gráfico 1).

Distribución de los convenios colectivos según sector de actividad (%).

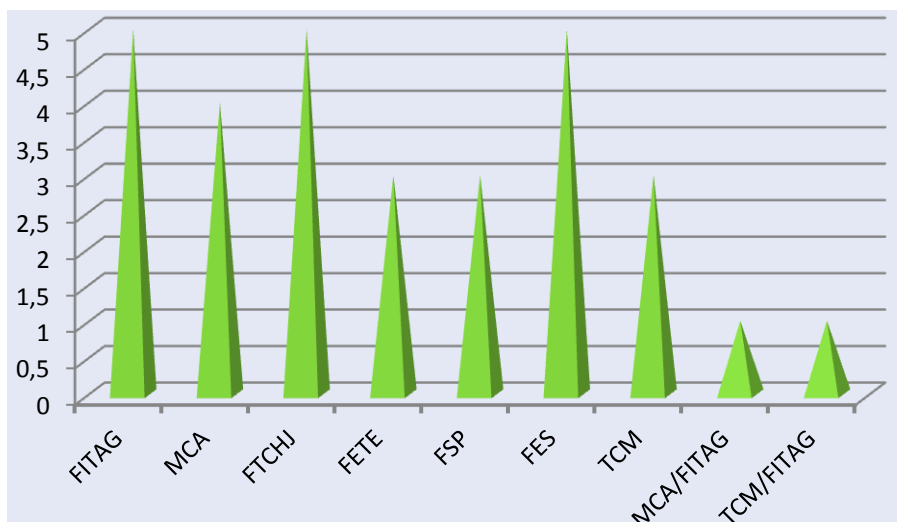


Por ámbito de negociación, la mayoría de convenios son de ámbito estatal (80,6%), al ámbito autonómico pertenece el (12,9%) y al ámbito provincial (6,5%). (Gráfico 2).

Distribución de los convenios colectivos según ámbito de negociación (%).



Las actividades económicas de los convenios se encuadran dentro de las Federaciones de FITAG, MCA, FTCHJ, FETE, FSP, FES, FTGM.



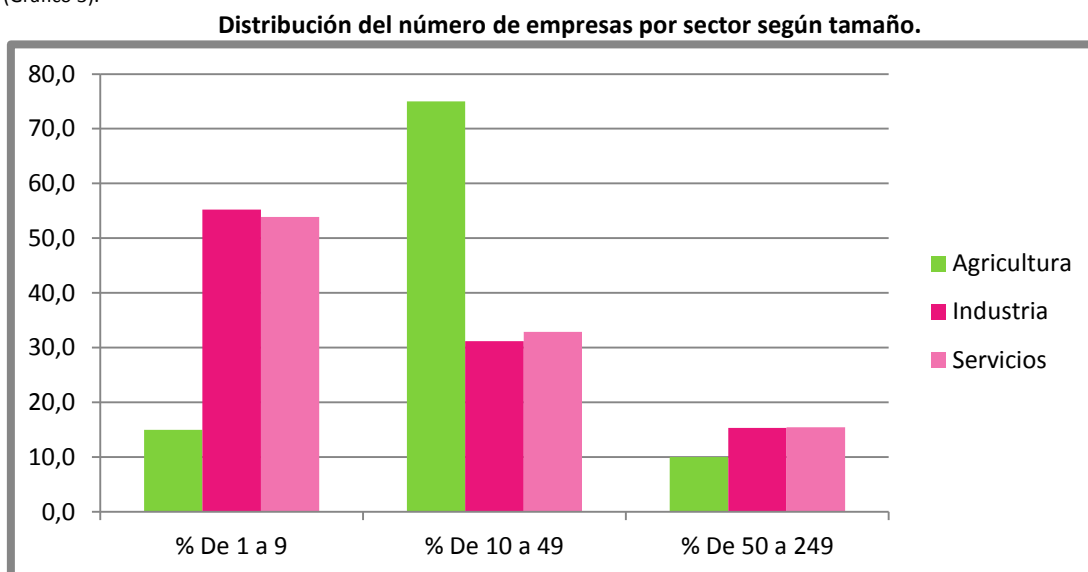
El número de trabajadores afectados por los convenios colectivos analizados es de 2.129.569 trabajadores y 389.954 empresas, que implica casi 6 trabajadores por empresa (5,46).

El mayor volumen de empresas y trabajadores se concentra en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Andalucía, Madrid, País Valenciano.

La información obtenida a través de los cuestionarios confirma que el tamaño mayor corresponde al sector de la Industria, con una media de 20 trabajadores por empresa, de las incluidas en el ámbito funcional de los convenios seleccionados. El tamaño más pequeño corresponde al sector de Servicios, de media el número de trabajadores por empresa es de 2,8. (Gráfico 3).

De media en el conjunto de los sectores, las empresas de 1 a 9 trabajadores representa el 52,9%, las de 10 a 49 trabajadores el 33,6% y entre 50 a 249 trabajadores representa el 15,2%. Respecto a estos porcentajes destacamos el 75% de empresas de 10 a 49 trabajadores

(Gráfico 3).



Elaboración propia según datos de la encuesta.

Valoración del funcionamiento de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo, según una escala de 1 a 5 (1 significa que funciona muy mal y 5 que funciona muy bien).

La valoración media según las respuestas de los responsables sindicales es un 3, que según la escala significa que funciona medianamente regular.

El buen funcionamiento de la comisión paritaria del convenio, debido a las funciones que se le atribuyen es esencial para la gestión del convenio, su interpretación, vigilancia y cumplimiento. Además del espacio de diálogo que se establece entre las partes para el buen cumplimiento de todas las funciones que se le atribuyen y fundamentalmente el cumplimiento del convenio.

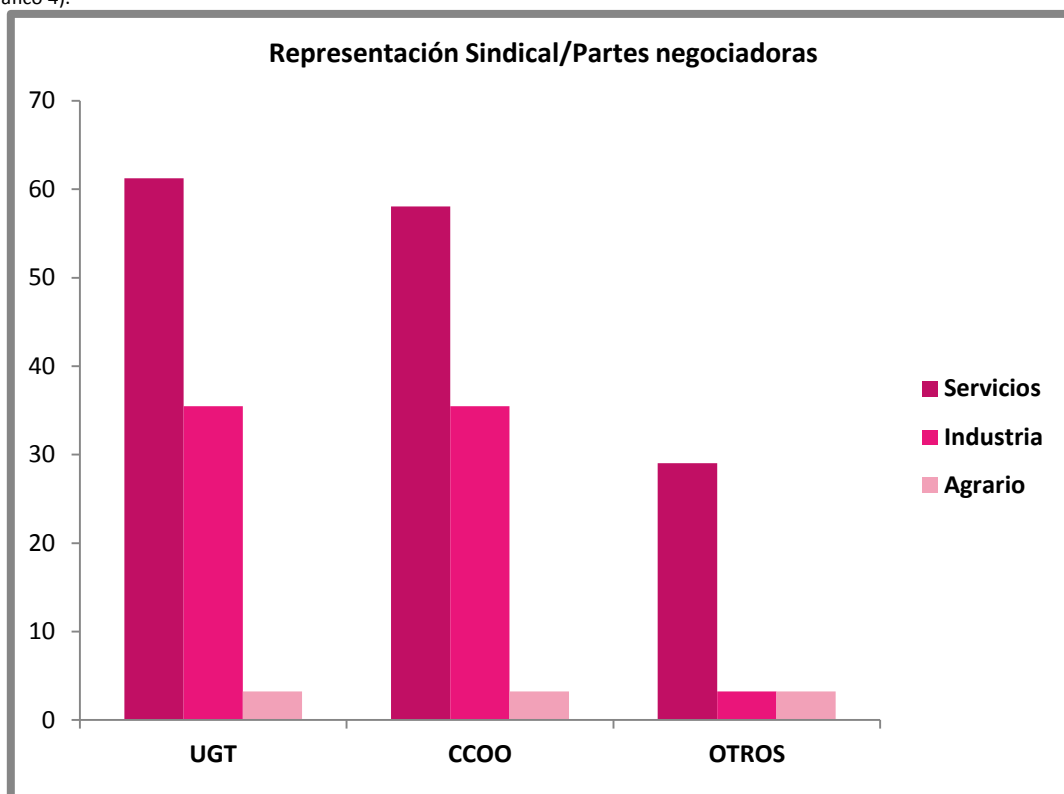
Representación Sindical /Partes negociadoras:

Según los datos proporcionados por las encuestas, UGT está representada en el 100% de las mesas negociadoras de los convenios seleccionados; CCOO está representada en el 97% y un 35% corresponde a Otros sindicatos.

Por sectores, en Servicios, UGT está en el 61,25%; CCOO en 58,06% y Otros 29,03%; en Industria, UGT (35,48%; CCOO (35,48%), Otros (3,22%); en el sector Agrario, UGT (3,22%), CCOO (3,22%) y Otros (3,22%). La representación va en proporción a los convenios seleccionados, el sector agrario tiene una representación menor.

Representación sindical /Partes negociadoras			
Sector	UGT	CCOO	OTROS
Servicios	61,25	58,06	29,03
Industria	35,48	35,48	3,22
Agrario	3,22	3,22	3,22

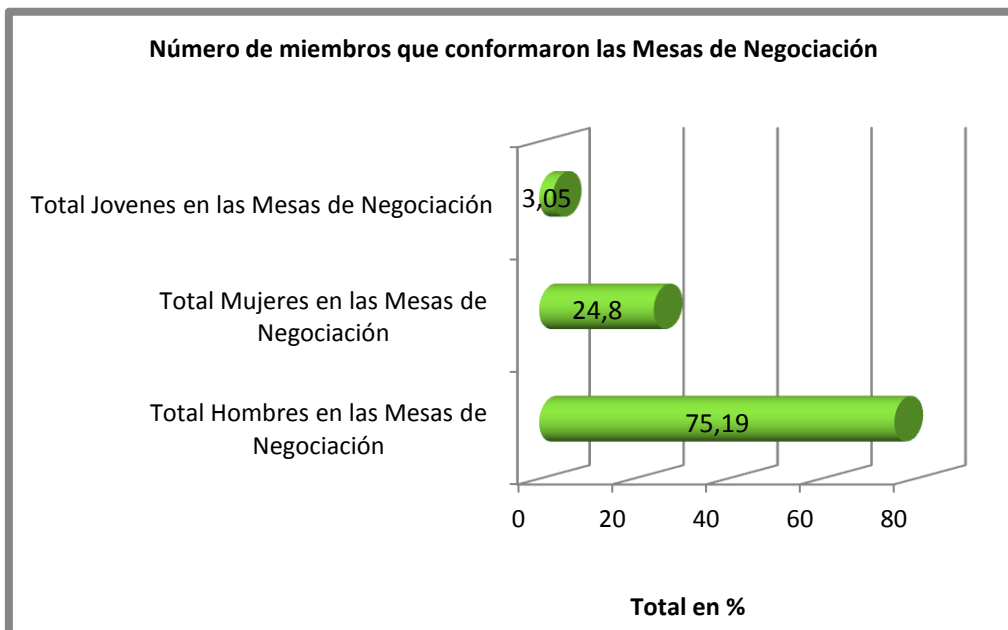
(Gráfico 4).



Sobre el total de miembros que conformaron las mesas de negociación, 524, las mujeres fueron 130, que representa el 24,80% del total. Del total de mujeres (130), 77 mujeres el (59,33%) representaba a la parte sindical y 53 mujeres el (40,76%) a la parte empresarial. En cuanto a los jóvenes representan el 3,05% y representaban a la parte sindical.

Total de Miembros en las mesas de negociación de los convenios colectivos		
Total Miembros	524	%
Total hombres	394	75,19
Total mujeres	130	24,80
Mujeres parte sindical	77	58,2
Mujeres parte empresarial	53	37,6
Total jóvenes	16	3,05
Jóvenes parte sindical	16	3,05
Jóvenes parte empresarial	0	0

(Gráfico 5).



CARACTERÍSTICAS MÁS RELEVANTES DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS SECTORIALES.

	AGRARIO	INDUSTRIAL	SERVICIOS
Estructura del sector			
Atomización empresarial			
Diversidad actividad			
Predominio empresas familiares			
Concentración territorial			
Disminución de la actividad			
Deslocalización			
Economía sumergida			
Baja productividad			
Empleo			
Feminización			
Temporalidad			
Inmigración			
Rotación			
Edad media trabajadores alta			
Escasa formación			
Exceso jornada			
Falta de políticas activas			
Jornadas irregulares			
Estacionalidad			
Relaciones laborales colectivas			
Atomización de la negociación colectiva			
Delimitación funcional			
Dificultades sindicales			
Situación económica actual			
Pérdida empresas			
Disminución de la demanda			
Pérdida de empleo			
Crisis del sector			

Este cuadro recoge de forma gráfica la información cualitativa obtenida en preguntas abiertas incluidas en el cuestionario. Se recoge la opinión de los responsables sindicales de la problemática o características de las actividades de los sectores estudiados. Cada color identifica las cuestiones más sobresalientes de cada uno de ellos.

En el sector Servicios, la atomización empresarial, la disminución de actividad, diversidad de la actividad, son los aspectos más característicos de la estructura del sector.

Feminización, exceso de jornada, jornadas irregulares, rotación, temporalidad, inmigración, son los aspectos que más sobresalen en relación al empleo.

Las dificultades sindicales es el aspecto que más sobresale en relaciones laborales colectivas.

Disminución de la demanda, es el aspecto más sobresaliente en relación a la situación económica actual.

En el sector Industria, la atomización empresarial, la concentración territorial son los aspectos que más influyen en la estructura del sector.

La escasa formación, la falta de políticas activas, la alta masculinización, edad alta de los trabajadores son los aspectos más característicos en relación al empleo.

Dificultades sindicales, es el aspecto más destacado.

La crisis del sector, disminución de la demanda y pérdida de empleo, son los aspectos más destacados con la situación económica actual.

En el sector Agrario, la atomización empresarial es la característica más relevante. Estacionalidad en relación al empleo. Dificultades sindicales y atomización de la negociación colectiva aspectos de las relaciones laborales colectivas.

Disminución de la demanda y pérdida de empresas en relación a la situación económica actual.

- A la pregunta: **¿Qué implicaciones tienen estas características en la acción sindical que se desarrolla en el sector?**, solicitamos una valoración al respecto del responsable sectorial. Hemos agrupados las respuestas por sectores recogiendo las que más se repiten.

En Servicios:

- Dificultad de acceso al trabajador y a las empresas.
- Rotación que obliga a una sindicalización continua, obligación de repetir las elecciones sindicales debido a la finalización del contrato.
- Intrusismo del empresariado en la acción sindical.
- Limitada presencia sindical en las empresas.
- Representación de los trabajadores poco estable.
- Dificultades para hacer elecciones sindicales, muchos centros de trabajo tienen menos de 6 trabajadores. Difícil hacer acción sindical debido al tamaño de la empresa.
- Atomización del sector, dificulta la acción sindical.
- Dificultad de la acción sindical y aplicación del convenio en la empresa pequeña.

En Industria:

- Necesidad de llegar a la pequeña empresa con mayor dispersión territorial.
- Dificultad de la acción sindical debido al tamaño de la pequeña empresa.
- Difícil penetración sindical en las microempresas.
- Mínima incidencia y representación sindical simbólica.

Sector Agrario:

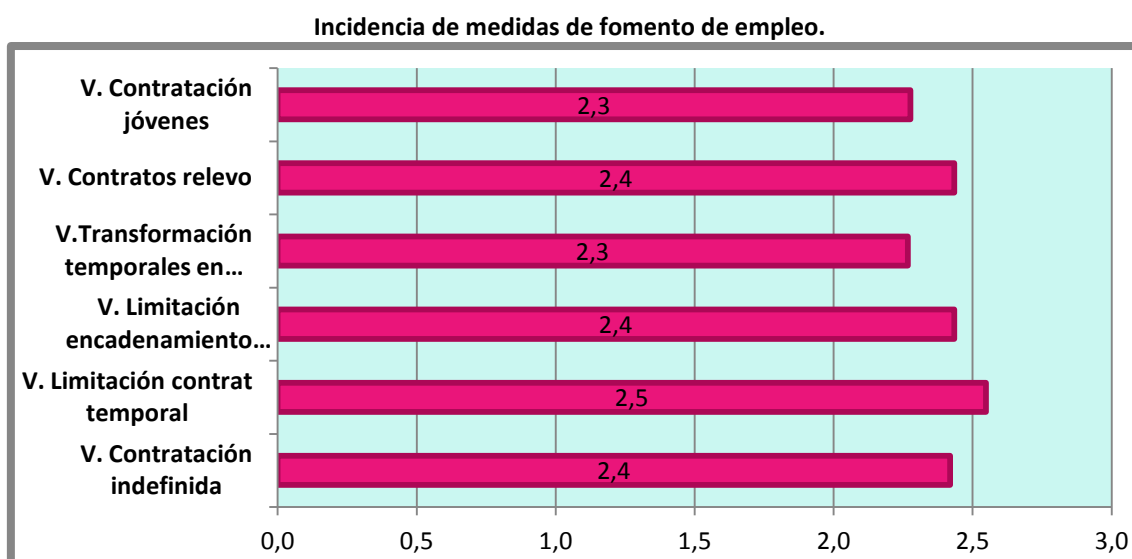
- Necesidad de equilibrio entre reivindicación y mantenimiento del empleo.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

En el cuestionario se han incluido preguntas con las que hemos pretendido conocer aspectos relacionados con el empleo y la contratación, que nos pueda describir las características de los sectores en esos términos y la valoración de las políticas que se llevan a cabo a este respecto. En este sentido, una de las cuestiones sobre las que se ha indagado es la opinión de los responsables sindicales sobre el alcance de las distintas medidas de fomento del empleo que se hayan podido poner en marcha en los distintos ámbitos afectados por los convenios colectivos seleccionados.

Se ha solicitado a los entrevistados que dieran cuenta del alcance de las distintas medidas en una escala de 1 a 5, (1 significa que la medida sobre la que se pregunta no ha tenido ningún alcance y 5 que mucho). Las medias obtenidas para cada de las medidas es muy similar. La diferencia máxima no supera las dos décima de punto. Y además los valores son bajos, en torno a 2. Es decir que el alcance en el conjunto de medidas disponibles para el fomento del empleo ha sido bastante bajo. Tal como se refleja en el siguiente gráfico 6, la limitación de la contratación temporal en los convenios, alcanza el valor máximo de 2,5. Con una décima menos se han valorado otras medidas como: la contratación indefinida, la limitación del encadenamiento de contratos y el contrato de relevo. Y con un 2,3, es decir, con un alcance ligeramente menor, se han valorado las medidas de contratación de jóvenes y la transformación de temporales en...

(Gráfico 6).

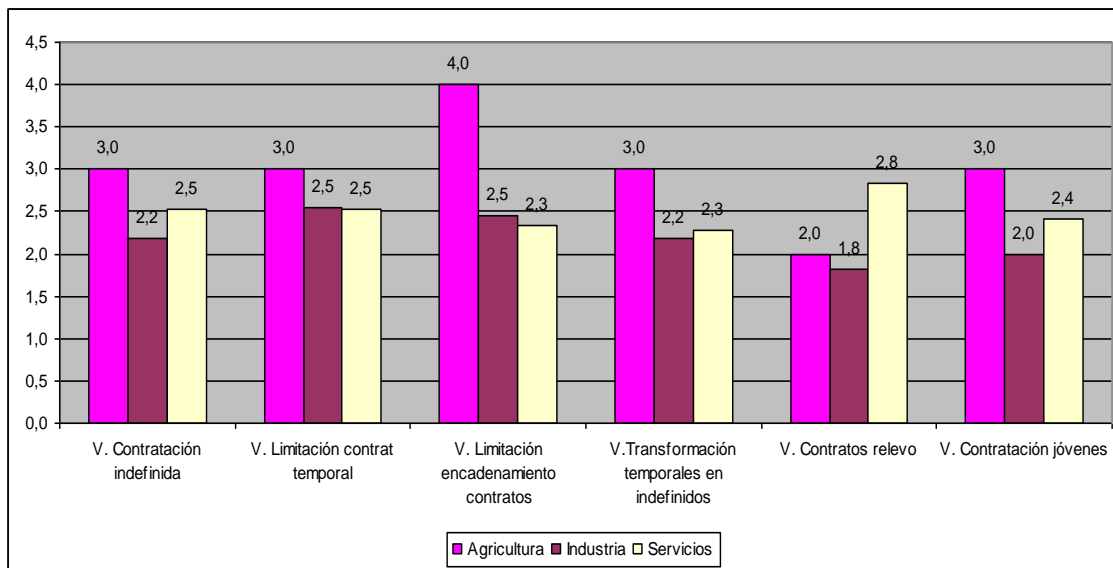


Respecto a la media destaca la valoración por encima del alcance de todas las medidas en el sector agrario. La valoración es muy similar tanto en el sector industria como en los servicios. Si bien en este último, destacan en mayor medida el alcance de aquellas medidas encaminadas al uso del contrato relevo y la contratación de jóvenes. Según los datos, en el sector industrial se ha producido un mayor alcance de las medidas orientadas a la limitación del encadenamiento de contratos.



Valoración sobre la incidencia de medidas de fomento del empleo según sector.
(Media sobre una escala de 1 –nada- a 5 –mucho).

(Gráfico 7).



Las diferencias en el alcance de esas medidas son ligeramente mayores teniendo en cuenta el tipo de convenio. En el ámbito autonómico se aprecian las mayores diferencias.

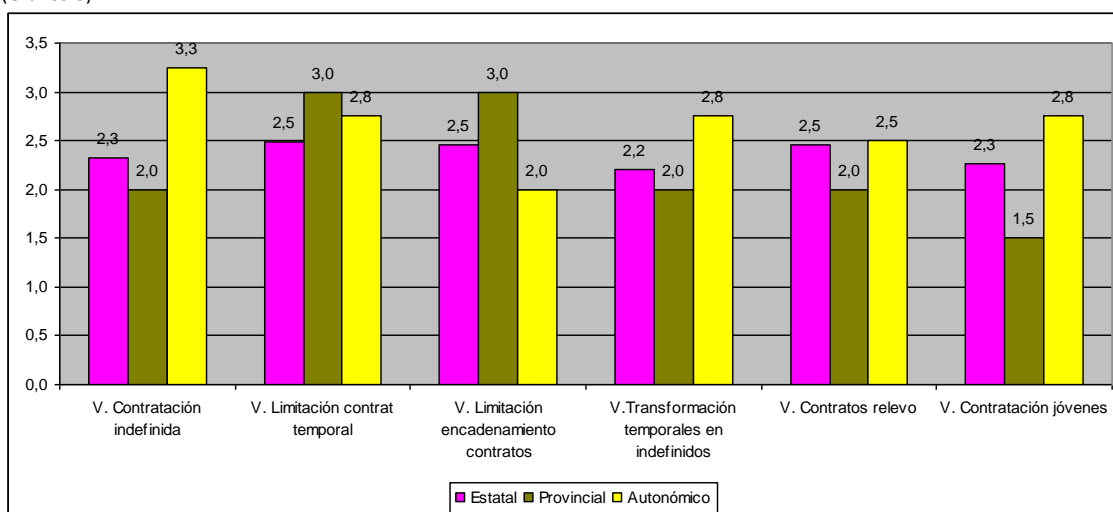
Especialmente en las medidas relacionadas con la contratación indefinida, la transformación de temporales en indefinidos y la contratación de jóvenes.

En el ámbito provincial destacan la limitación de la contratación temporal y del encadenamiento de contratos.

En relación con estos ámbitos, en el estatal destaca una mayor valoración del alcance del contrato relevo como medida de fomento del empleo.

Valoración sobre la incidencia de medidas de fomento del empleo según tipo de convenio. Media sobre una escala de 1 –nada- a 5 –mucho-.

(Gráfico 8).

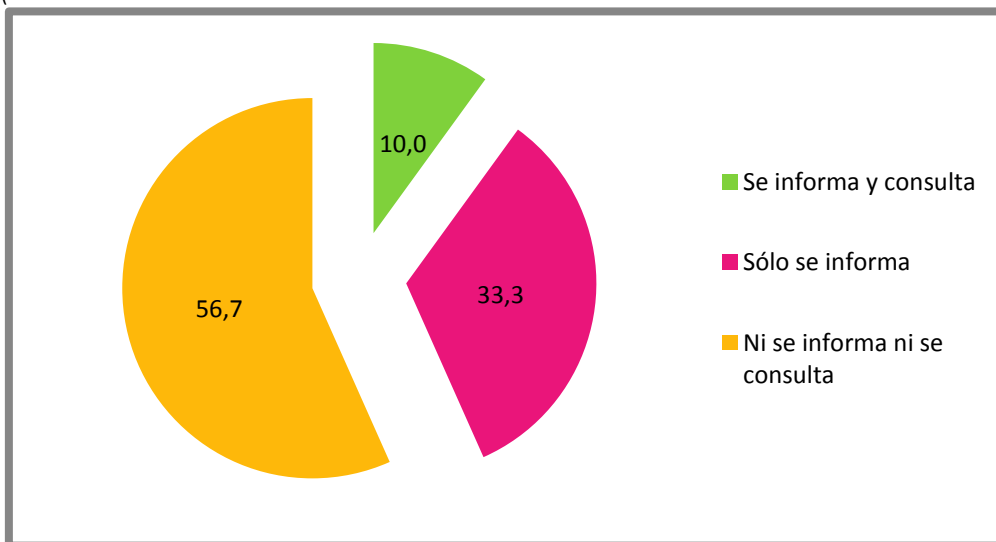


Informe 2011 “Iniciativas de RSE en el ámbito de las Pymes”

A la pregunta, *¿Se informa y se consulta a la representación de los trabajadores en la adopción de medidas concretas de fomento de empleo?*

En el 56.7%, la respuesta mayoritaria es que no se informa ni se consulta, seguido del 33,3% que contesta que solo se informa.

Gráfico 9).



A la cuestión de, *Si se ha constituido un Observatorio sectorial, valora su funcionamiento en una escala de 1 a 5, (1 significa que funciona muy mal y 5 que funciona muy bien).*

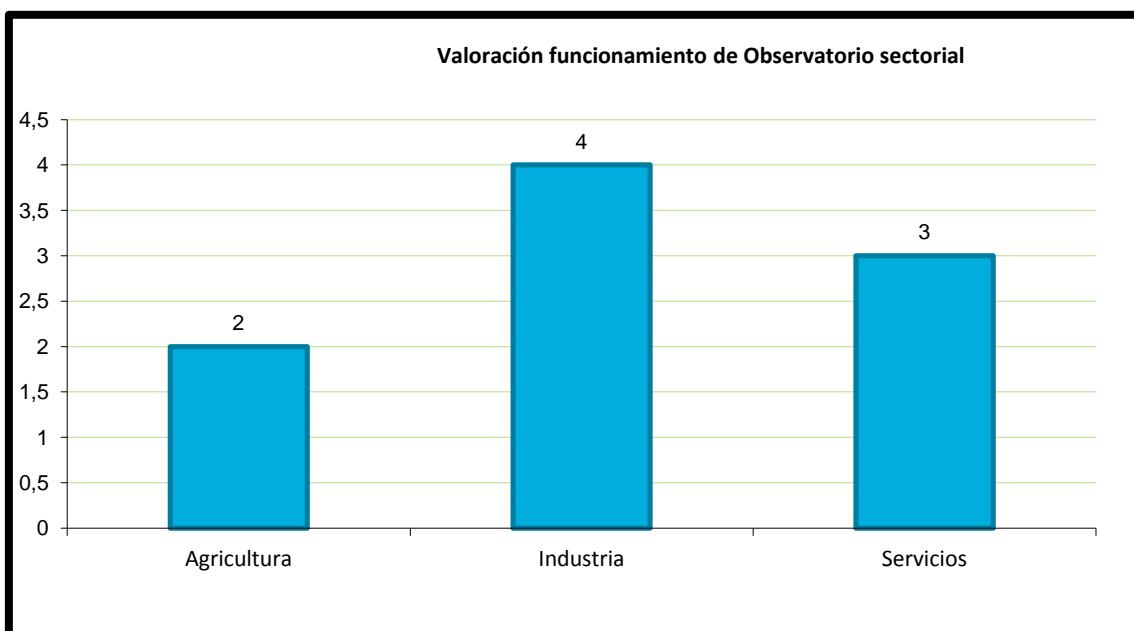
Sí, se ha constituido un **Observatorio sectorial**, en seis de los convenios seleccionados que representa un 19% del total, todos ellos pertenecientes al ámbito estatal.

La valoración más alta por funcionamiento del observatorio se ha dado en el sector de Industria seguido del sector Servicios.

Valoración del funcionamiento del Observatorio sectorial según sector.

(Media sobre una escala de (1 nada a 5 mucho)

(Gráfico10).



A la pregunta abierta sobre *Objetivos del Observatorio*, las respuestas se han recogido en el siguiente recuadro:

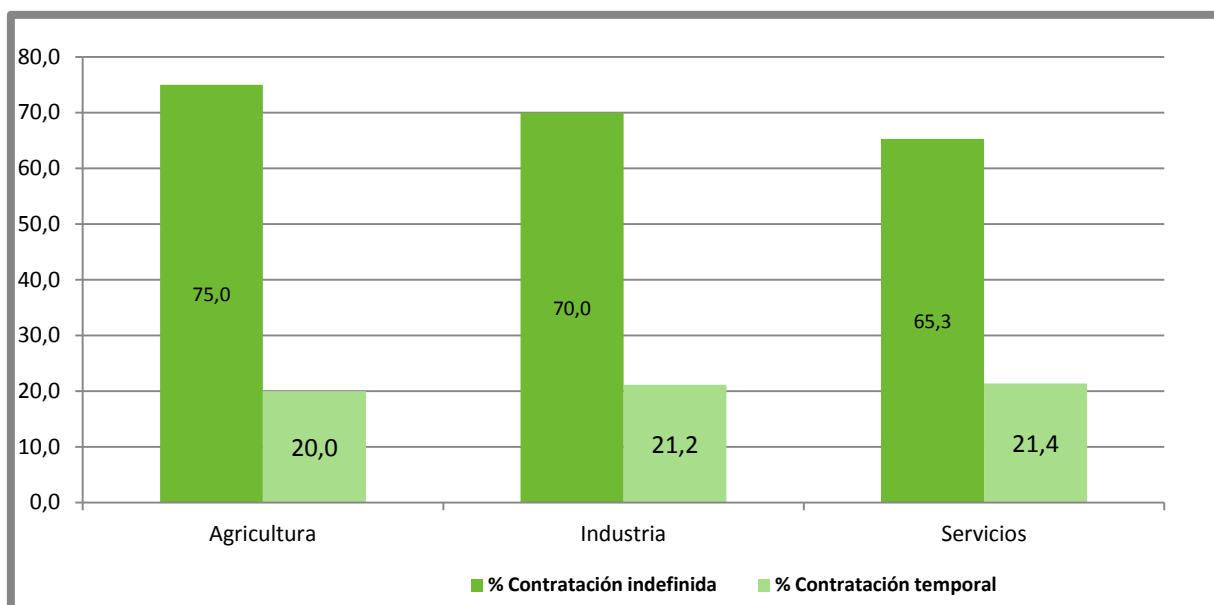
Objetivos del observatorio: fundamentalmente fomentar el empleo; hacer un frente común de sindicatos y patronal frente a la administración pública para que cumpla sus compromisos; fomento de la estabilidad y conocimiento del sector; mejora de la competitividad de las empresas, creación de riqueza y de empleo.
Se tiene en cuenta la situación de las PYMES, dado que la mayoría son PYMES.

CONTRATACIÓN.

En referencia al tipo de contratación, de media en las respuesta el 67% del empleo corresponde a la contratación indefinida, un 21% corresponde a la contratación temporal.

Distribución del empleo según tipo de contrato.

(Gráfico 11).

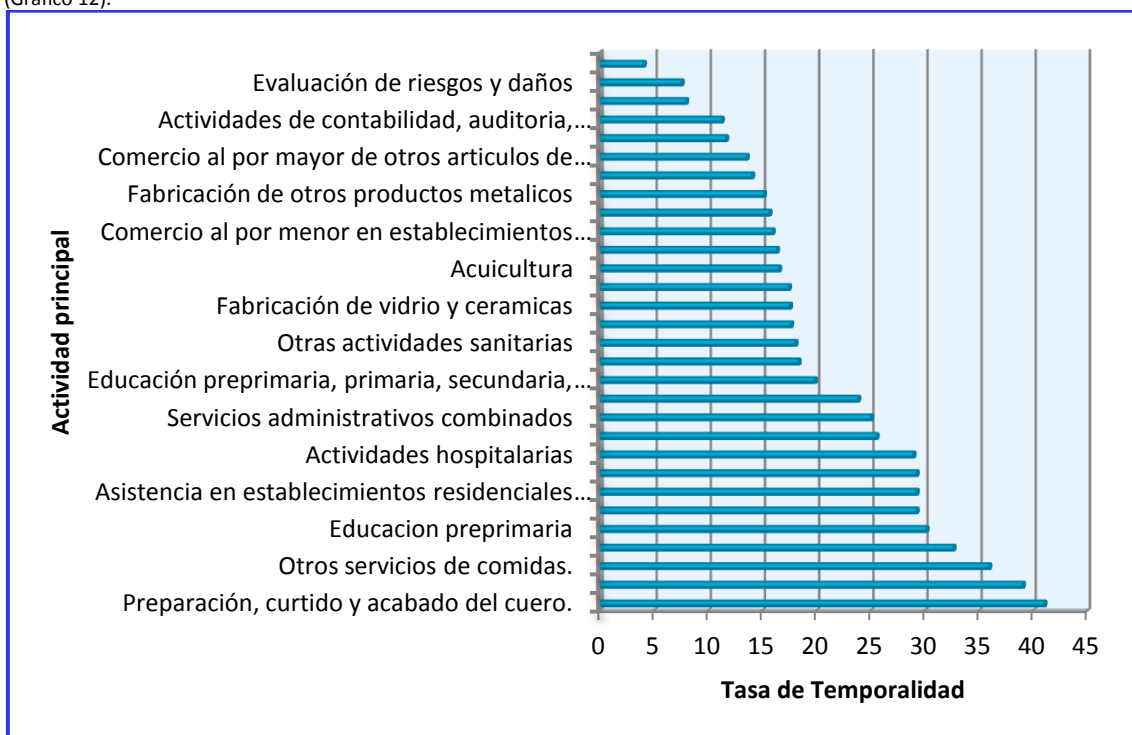


Los convenios seleccionados recogen actividades con altas tasas de temporalidad con otras donde su presencia es menor.

Estas tasas están relacionadas con la actividad principal según CNAE 2009, a tres dígitos, por lo que es más indicativa que cierta al 100%, pero nos da un elemento de valoración.

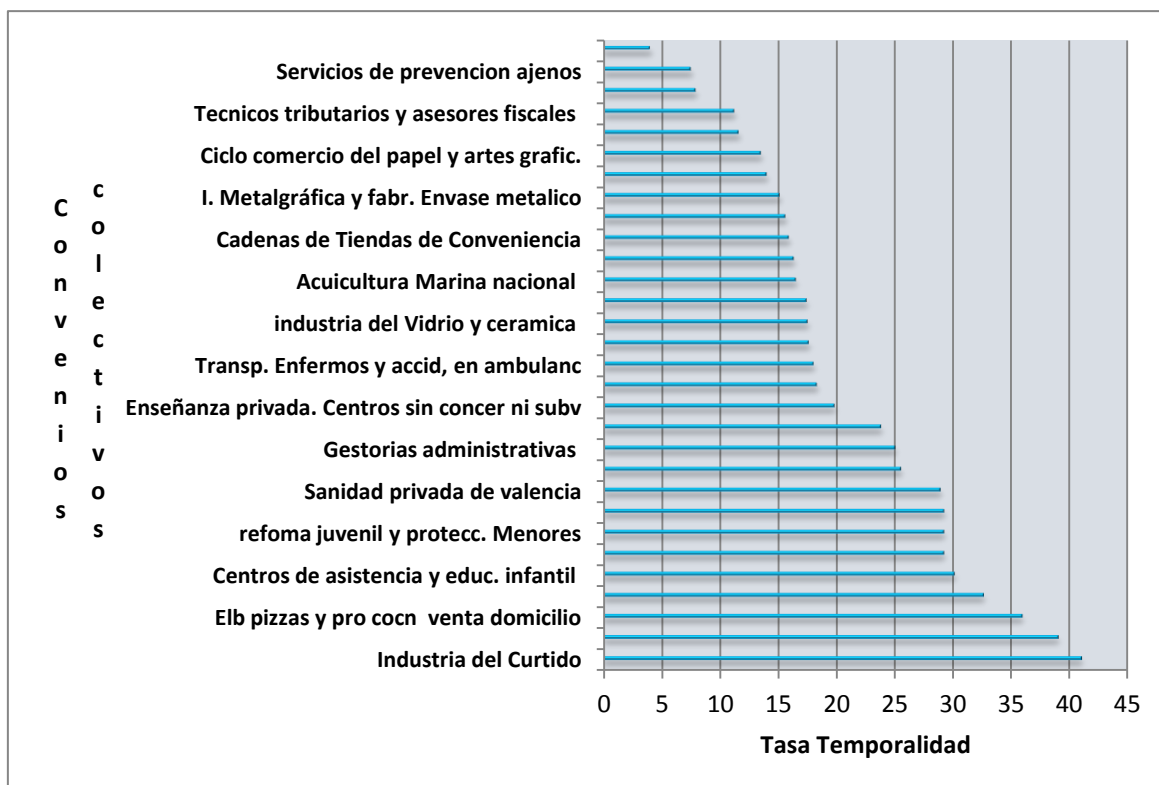
Tasa de temporalidad por actividad económica principal (CNAE 2009).

(Gráfico 12).



Las actividades que tienen más altas la tasa de actividad, en relación a los convenios colectivos incluidos en su ámbito.

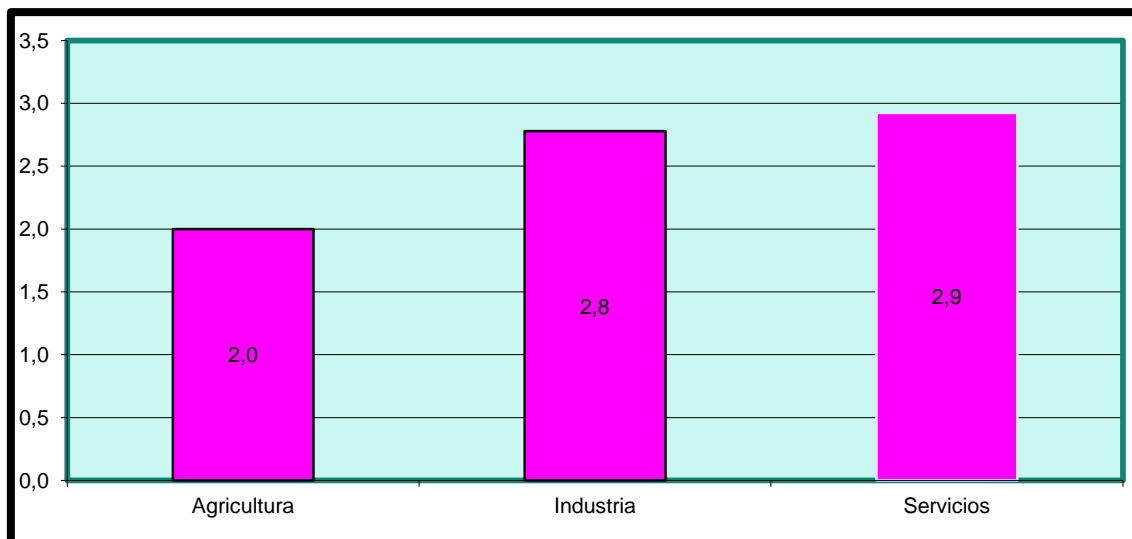
(Gráfico 13).



De media los encuestados opinan que el **índice de rotación** tiene una incidencia baja -media (2,8), (sobre una escala de 1 a 5, en la que 1 significa muy baja y 5 muy alta). Las actividades del sector servicios son las que alcanzan puntuaciones más altas (2,9) frente, a (2,8) en las actividades del sector Industria y a (2) en las del sector agrario.

Valoración de la incidencia del índice de rotación en el empleo según sector. Media sobre escala de 1 –muy baja- a 5 –muy alta-.

(Gráfico 14).



En cuanto a la pregunta sobre *las causas de la rotación*, las respuestas se recogen en el siguiente recuadro:

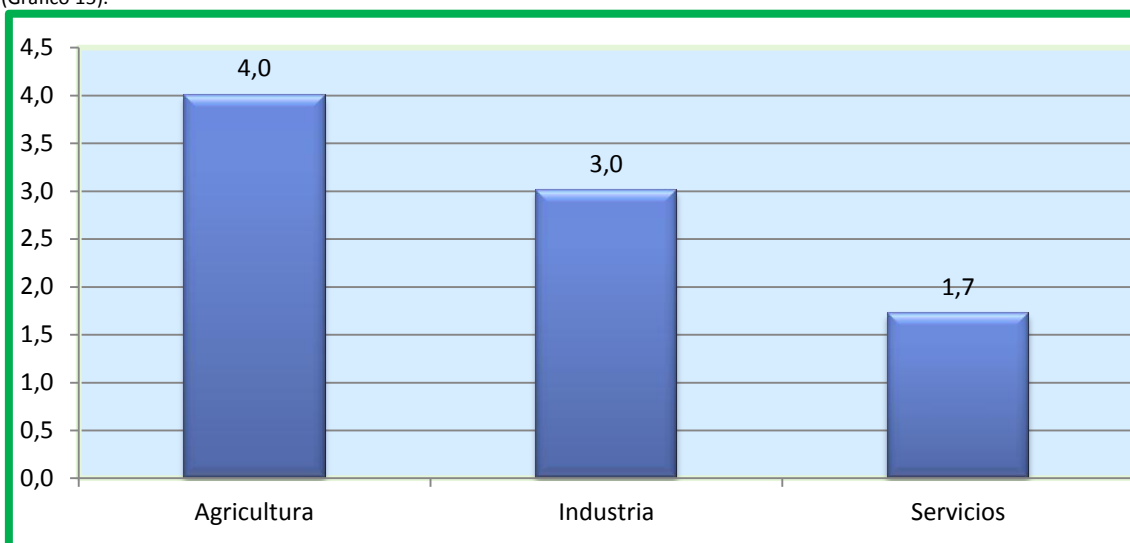
estacionalidad, temporalidad, no ligar los trabajadores a las empresas, mucha carga de trabajo y abandono del puesto de trabajo, evitar contrataciones, especialización en el puesto de trabajo, por ser un sector que depende en gran medida de campañas relacionadas con el producto y la temporada, atención a periodos de mayor demanda, abuso empresarial y crisis.

A la pregunta, *Cual ha sido la incidencia de los ERES (Expedientes de regulación de empleo) en el último año. Indica el grado de incidencia en el sector en una escala de 1 a 5. (1 significa muy bajo y 5 muy alto).*

En opinión de los entrevistados, en las actividades objeto de análisis, los ERES han tenido, una incidencia relativamente alta. De media en el total ha alcanzado una puntuación de 2,5. Especialmente en el sector industrial -3'- y también en las actividades incluidas en el sector de agricultura -4-.

Incidencia de los ERES

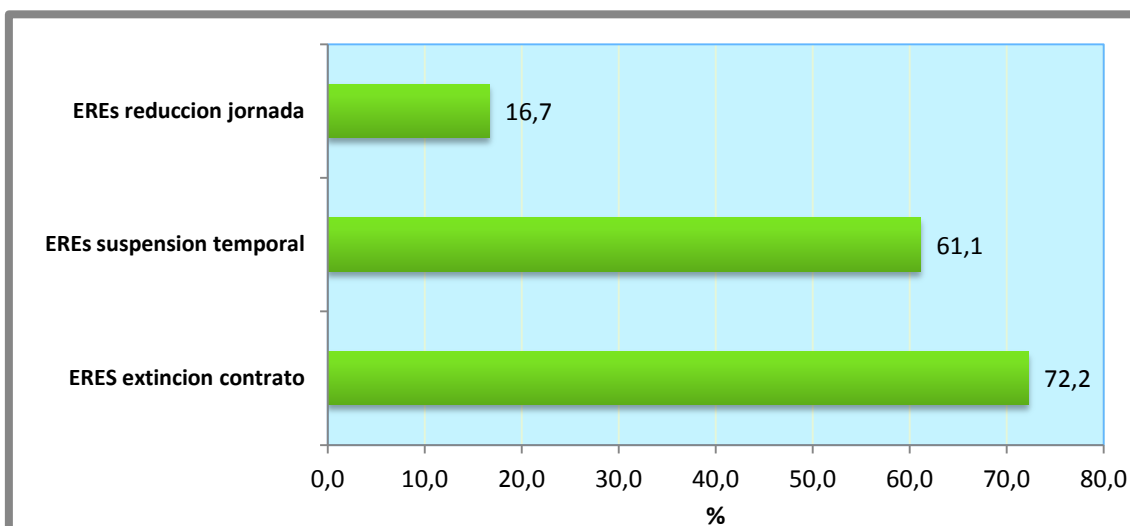
(Gráfico 15).



De los sectores en los que ha habido expedientes de regulación de empleo, la modalidad predominante ha sido la de extinción de contrato en un (72,2%). La suspensión de temporal de empleo ha sido utilizada en el (61%) y el alcance de la reducción de jornada ha sido mucho menor (16,7%).

Modalidad de ERE

(Gráfico 16).



En conjunto, el número de trabajadores afectados por las distintas modalidades de ERES, asciende a un total de 7.305 en el conjunto de actividades incluidas en los convenios seleccionados. De media, 664 trabajadores afectados para cada ámbito de actividad afectado por un ERE.

En el **recuadro siguiente** recogemos los factores que causaron el ERE, según la opinión de los responsables sindicales:

Caída del consumo y consecuencias directas de la crisis económica en general; bajada de la facturación y crisis; descenso del mercado ligado a la construcción; escasez de demanda, falta de trabajo, bajada de actividad, competencia desleal de las empresas, sector de multinacionales que concentran la producción en el país de origen; disminución de precios por oferta de importación, una mala gestión por parte de la empresa, y crisis la palabra más mencionada.

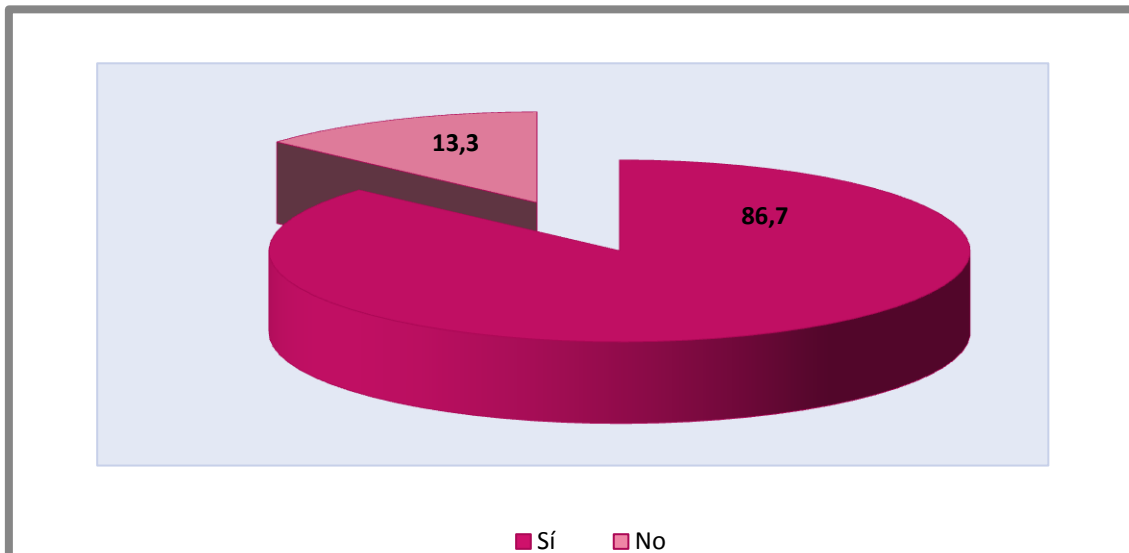
SALARIOS.

Nos hemos centrado en tres indicadores que consideramos importantes, la presencia de retribución variable, de un salario mínimo garantizado (SMG), la cláusula de revisión salarial (CRS). Aspectos importantes de protección de las remuneraciones de los trabajadores. Otro aspecto importante en relación a la igualdad es la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres.

El alcance de la retribución variable es alto, en el 86,7 % de los casos existe esta modalidad de fijación de salario.

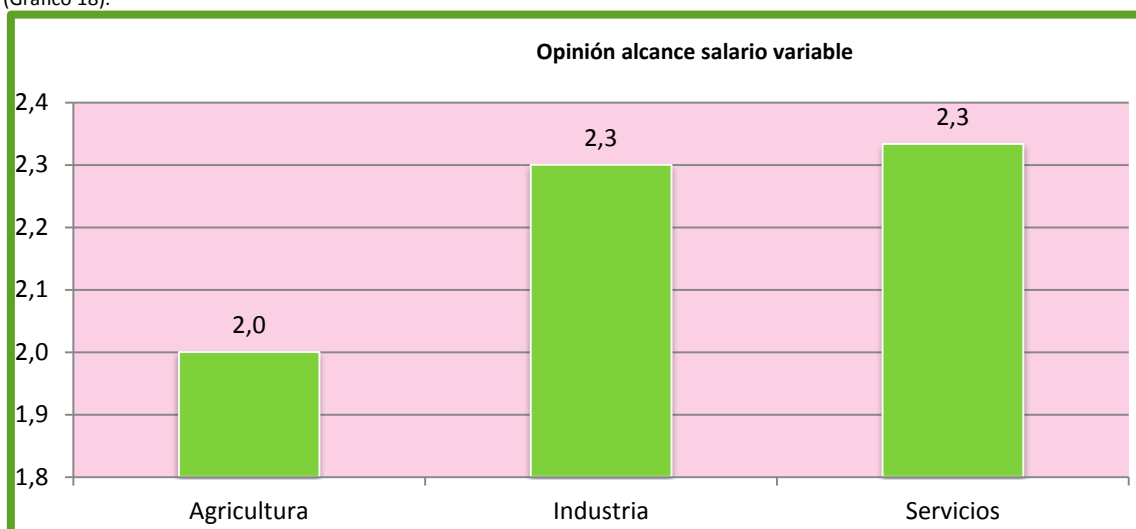
Existencia de retribución variable en los convenios colectivos seleccionados.

(Gráfico 17).



Opinión sobre el alcance de la forma de retribución variable según sector. Media sobre escala de 1 –muy baja- a 5 –muy alta-. La valoración arroja una media de 2,3. Con una incidencia ligeramente mayor en Servicios e Industria.

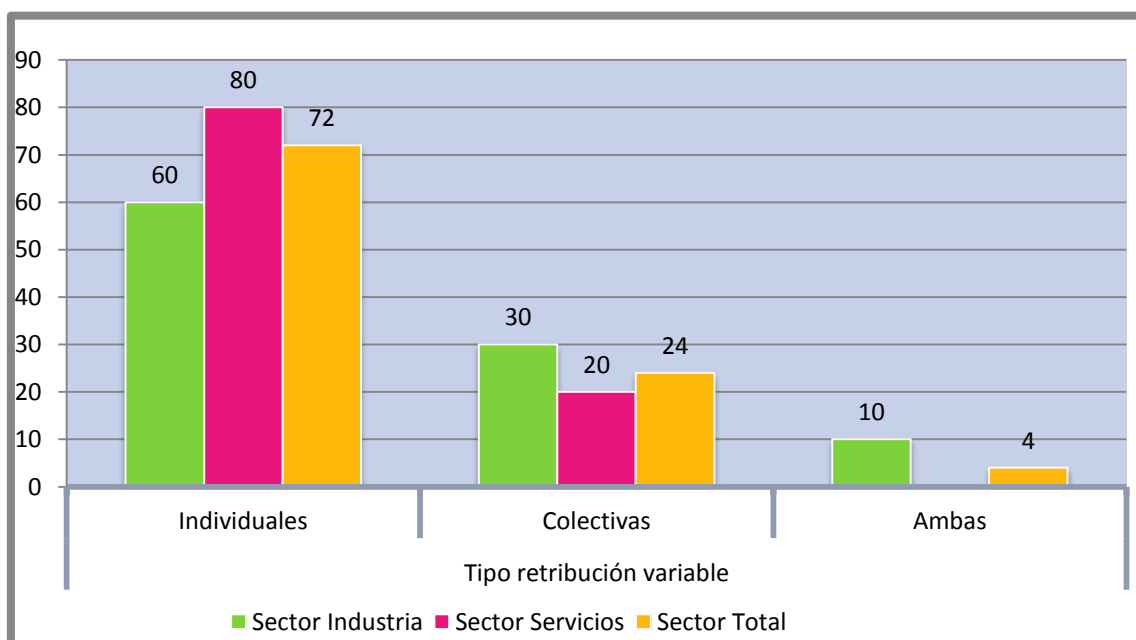
(Gráfico 18).



En la forma de retribución variable predomina la individual, en un 72% de los casos, más frecuente esta modalidad en el sector servicios. La fijación de una retribución variable de carácter colectivo alcanza al 24% de los casos. Con una mayor incidencia en el sector industrial (30%). También en este sector Industrial, es más frecuente el uso de ambas modalidades de manera conjunta.

Tipo de retribución variable según sector y total. (%)

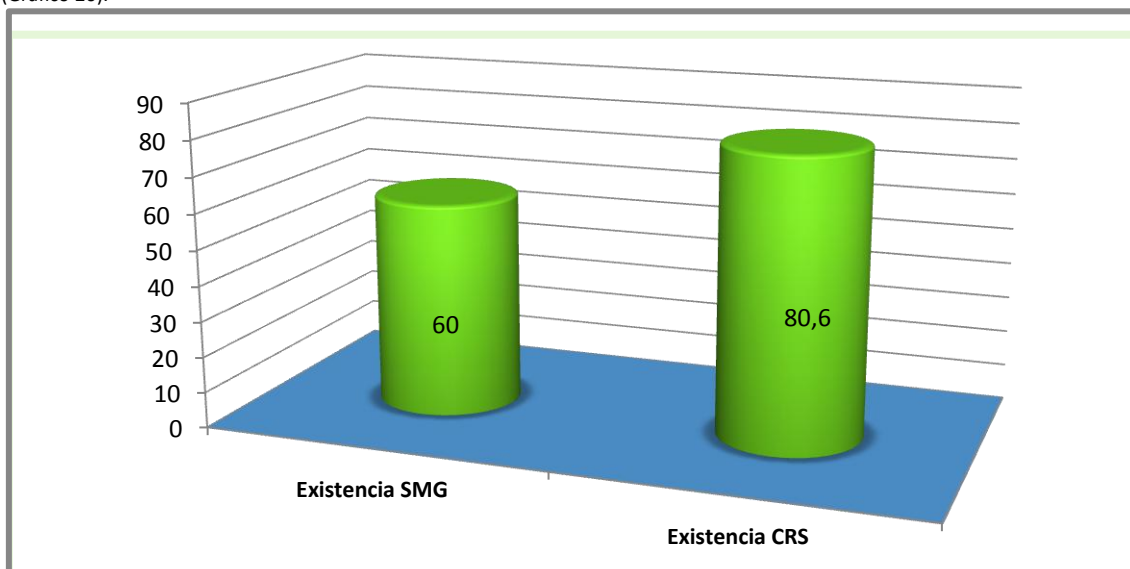
(Gráfico 19).



Se incluye un salario mínimo garantizado, incluido en las tablas salariales, en el 60% de las respuestas y en el 80,6 de los convenios se incluye la cláusula de revisión salarial (CRS)..

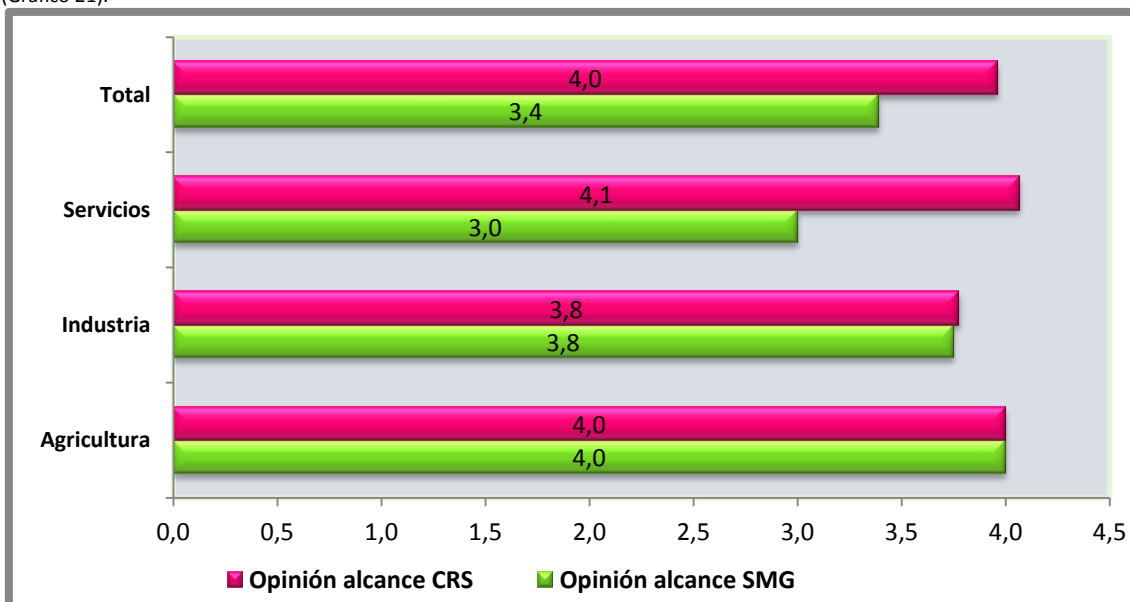
Existencia de SMG Y CRS en los convenios. %

(Gráfico 20).



En el total es mayor la valoración de la cláusula de revisión salarial que la del salario mínimo garantizado. La CRS, es muy valorada su aplicación en todas las actividades estudiadas. En relación a SMG, su valoración se sitúa en un término medio en conjunto, más alta su valoración en el sector agrario, seguido de Industria y de Servicios, según la opinión de los responsables sindicales entrevistados.

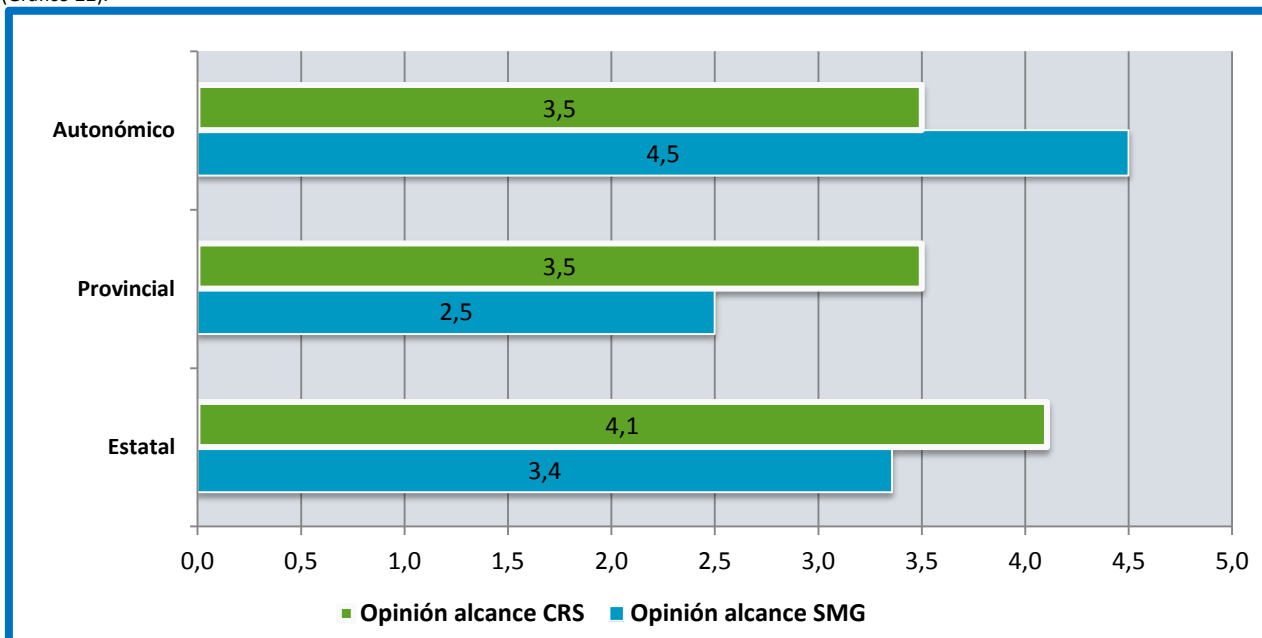
Valoración del alcance del SMG y CRS según Sector. Media sobre escala de 1 –muy baja- a 5 –muy alta-
(Gráfico 21).



En el ámbito estatal es alta la valoración de la cláusula de CRS, en el ámbito autonómico es mayor la valoración la cláusula de SMG, en conjunto se valora mejor el alcance de la cláusula de revisión salarial en todos los ámbitos de negociación.

Valoración del alcance del SMG y CRS según tipo de convenio. Media sobre escala de 1 –muy baja- a 5 – muy alta-

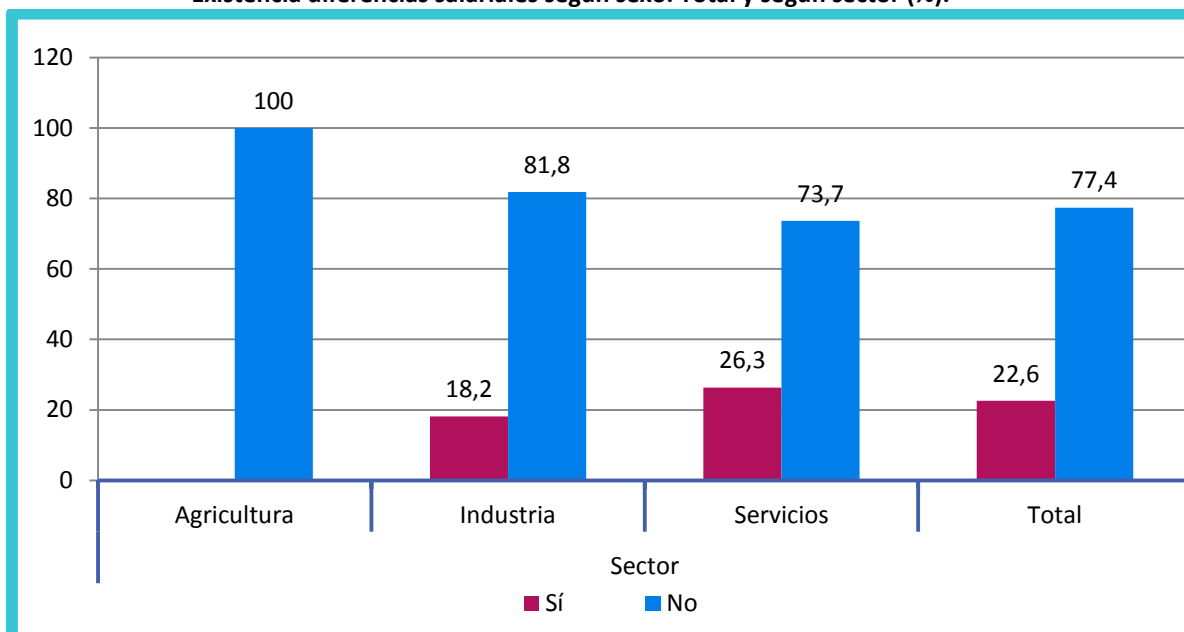
(Gráfico 22).



A la pregunta si existen diferencias salariales entre hombre y mujeres en condiciones de trabajo de igual valor, la opinión mayoritaria ha sido que no, en el 77,4% de las respuestas. En las respuestas afirmativas, consideraban que la discriminación se da más en los complementos, sobretodo en el complemento personal.

(Gráfico23).

Existencia diferencias salariales según sexo. Total y según sector (%).

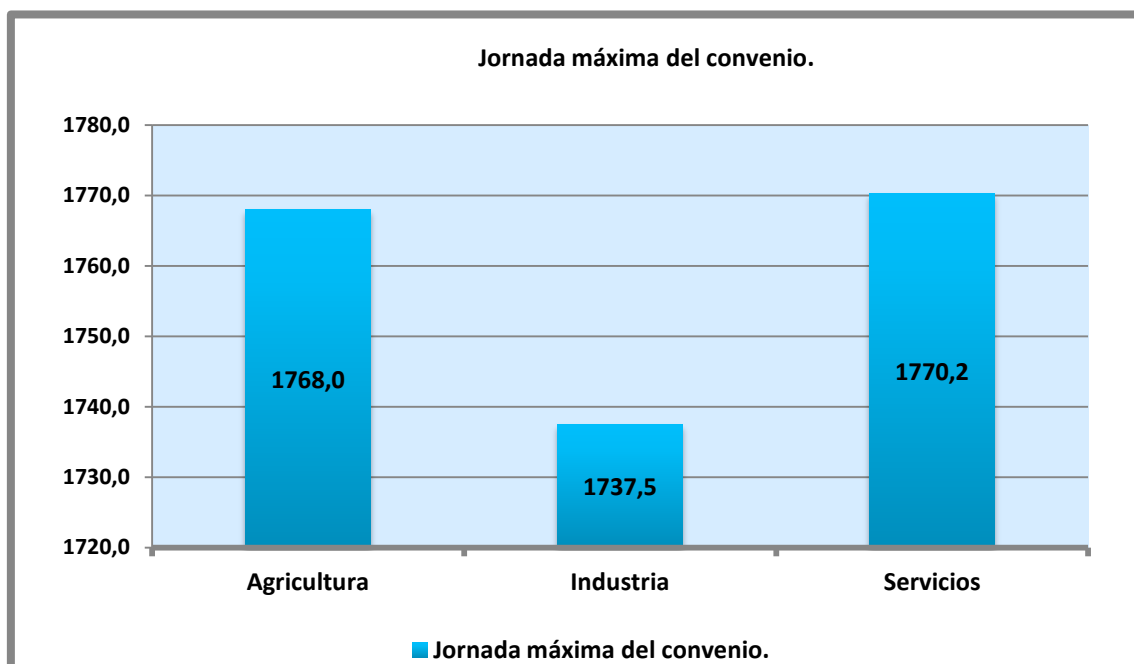


JORNADA

De media, la jornada máxima pactada en el conjunto de los convenios analizados asciende a 1756,8 horas anuales. La media más alta corresponde a las actividades del sector Servicios (1.770,2 horas), seguida del sector agrario con 1.768 horas, y de las actividades correspondientes al sector Industrial con 1737,5 horas. Las actividades del sector industrial trabajan una media de treinta horas menos que las actividades de servicios y agrarias.

Jornada máxima pactada en los convenios según sector. Media.

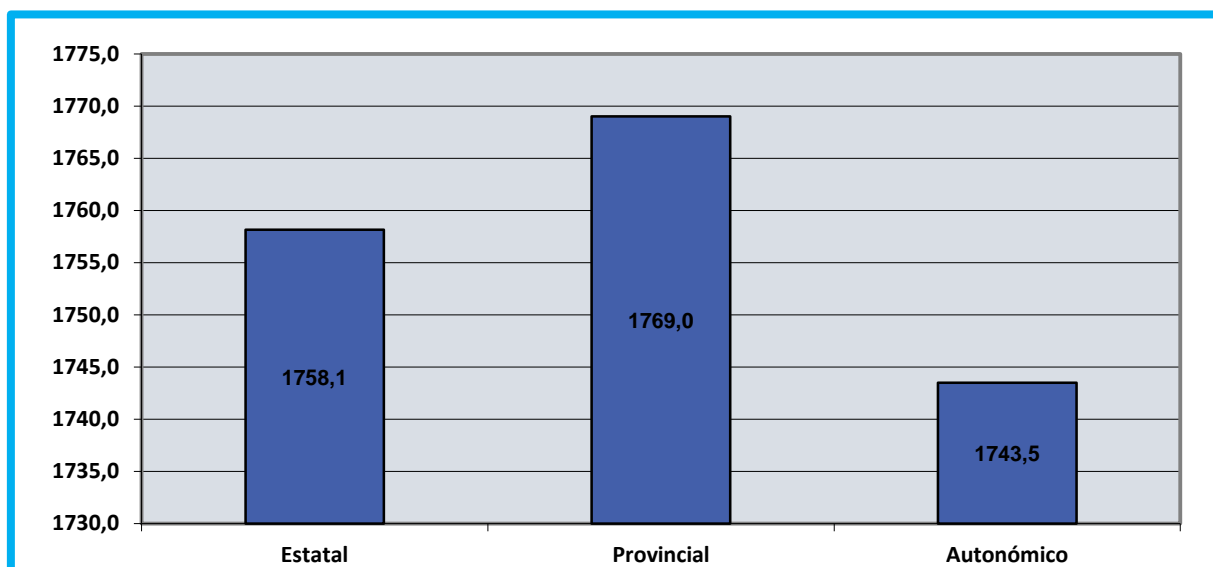
(Gráfico24).



Por tipo de convenio, en el ámbito provincial se pactan más horas que en el estatal, una diferencia de diez horas.

Jornada máxima pactada en los convenios según tipo de convenio. Media.

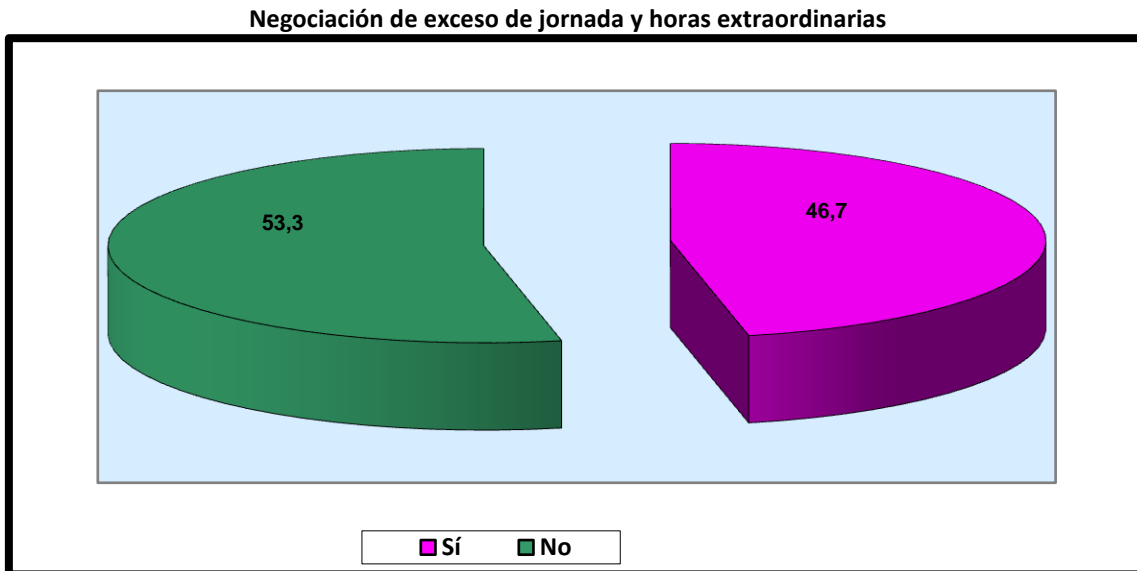
(Gráfico25).



El tipo de jornada mayoritaria en todas las actividades de los sectores, es una combinación de varias.

A la pregunta, ¿se negocia la eliminación de exceso de jornada y horas extraordinarias vinculada a: creación de empleo, ampliación de la jornada a los contratos a tiempo parcial, a las dos? En el 46,7% de las respuestas se contesta que se negocia, frente a un 53,3% que contesta que no se negocia.

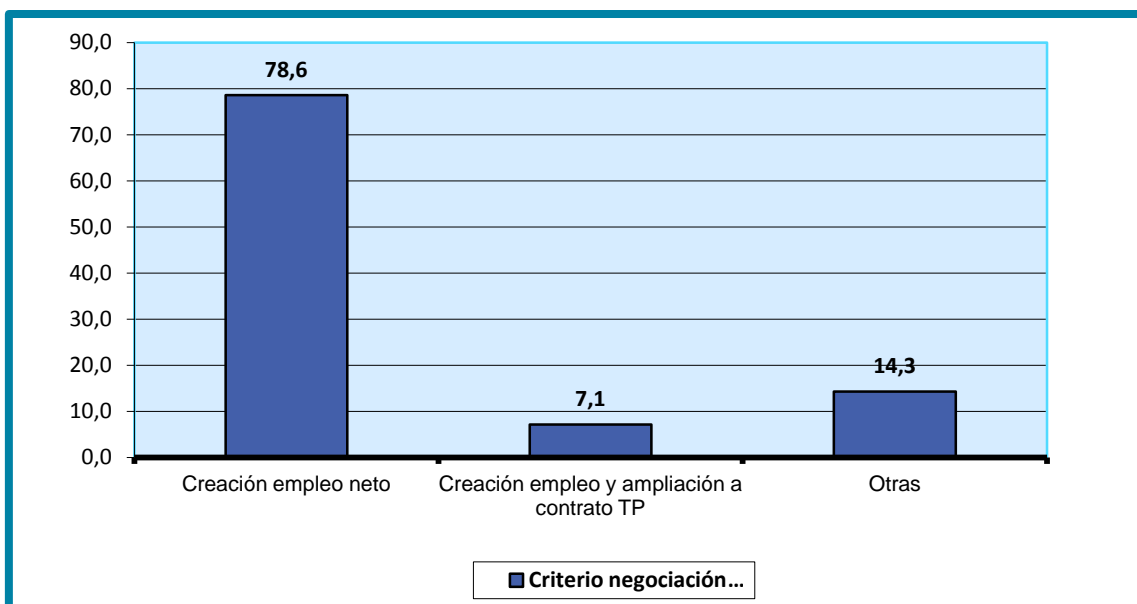
(Gráfico26).



En los casos en que se negocia, el 78,6% %, el criterio de negociación del exceso de jornada y de las horas extraordinarias se ha vinculado a la creación de empleo neto.

Criterios a los que se vincula la negociación del exceso de jornada y horas extraordinarias.

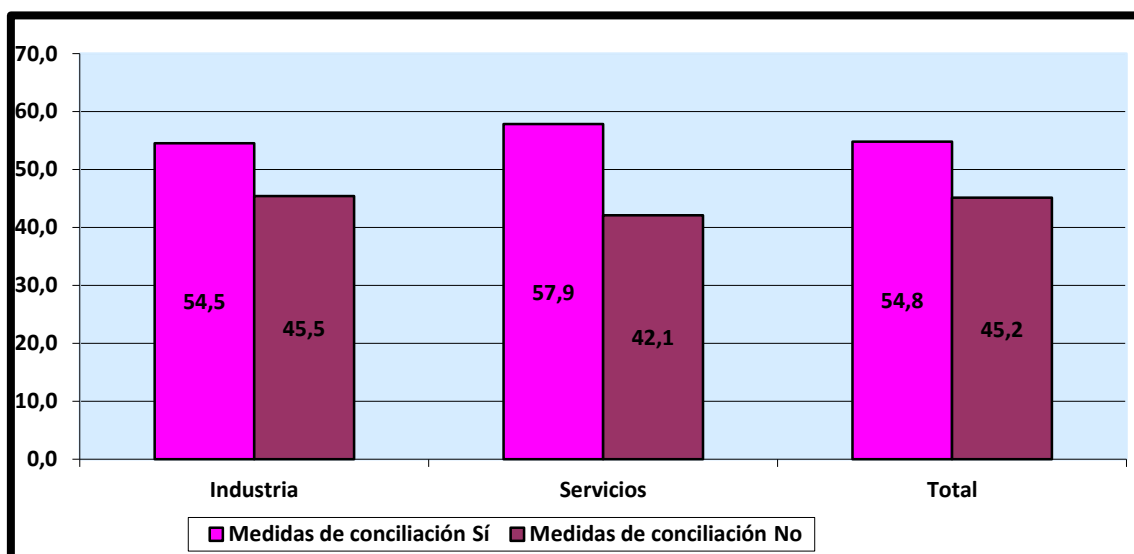
(Gráfico27).



En el 54,8% del total de convenios se incluyen medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por sectores tanto las actividades del sector servicios como las de industria presentan los porcentajes más altos, con una ligera diferencia a favor de las actividades estudiadas del sector servicios.

(Gráfico28).

Inclusión de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Total y según sector.



¿Qué tipos de medida se han adoptado para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal?

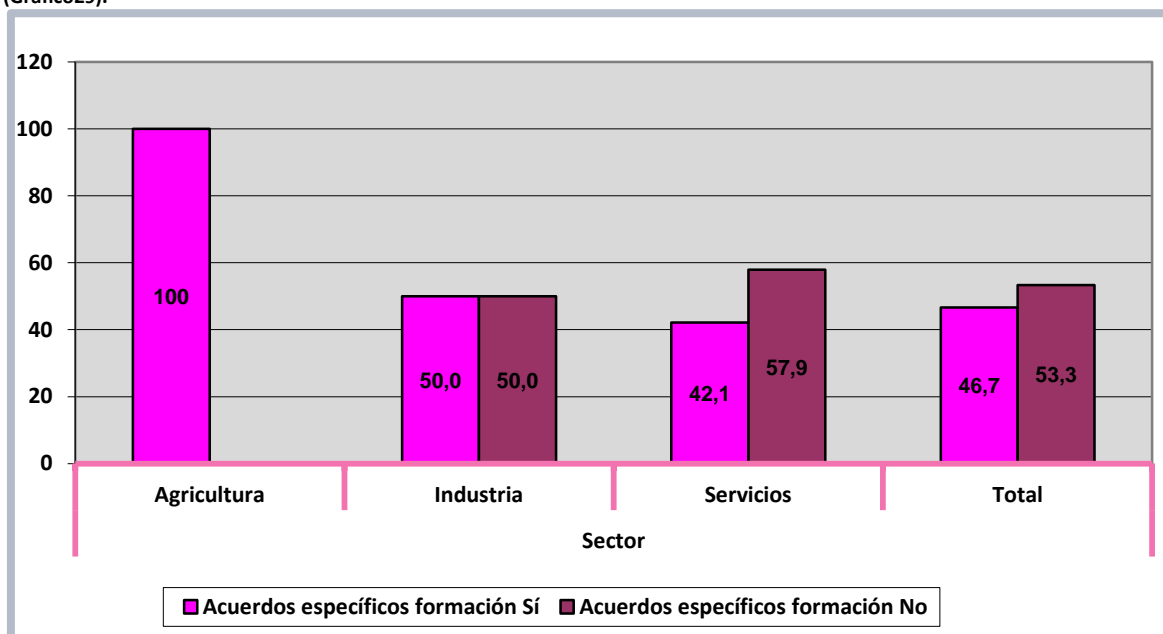
En el recuadro siguiente se recogen las medidas más frecuentes:

Adaptación, duración y distribución de la jornada; flexibilidad horaria de entrada y salida, elección de turnos y horarios los trabajadores con hijos menores de 3 años y los que cursan estudios para obtener títulos oficiales; las legalmente establecidas en relación a las excedencias por cuidado de hijos y familiares, reducción por lactancia, guarda legal...etc.

FORMACIÓN, CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

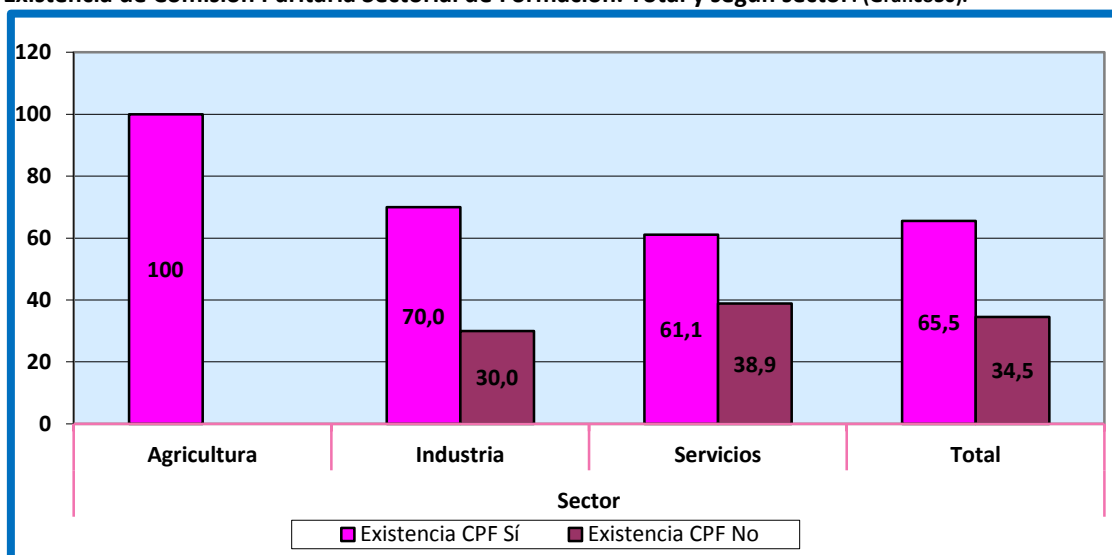
En el 46,7% de las actividades se han suscrito acuerdos de formación para las empresas del sector.

Existencia de acuerdos de formación para las empresas del sector. Total y según sector. (Gráfico29).



Esta constituida la comisión paritaria sectorial de formación en un 65,5% de los convenios colectivos seleccionados.

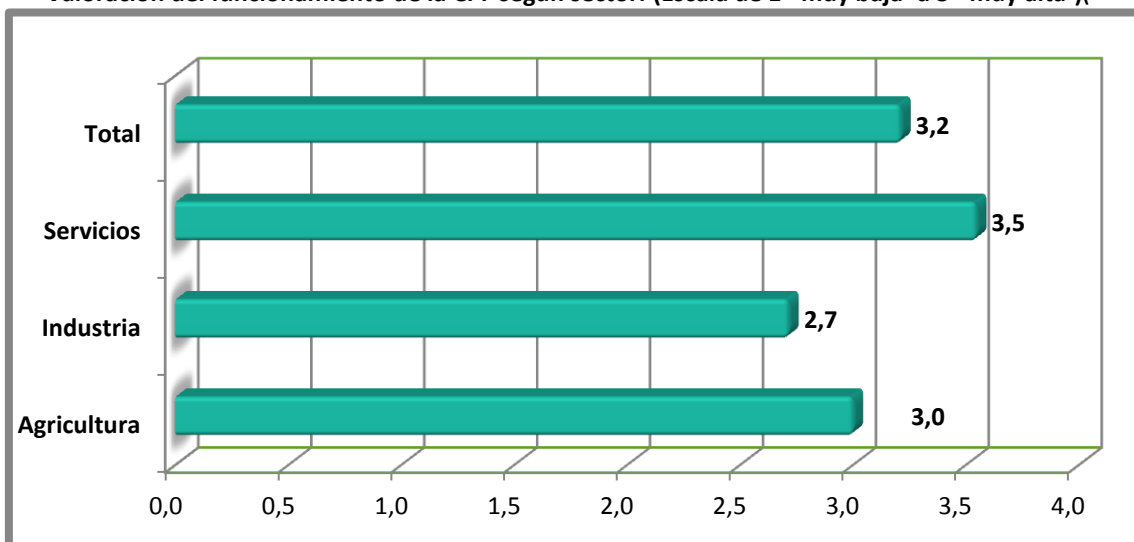
Existencia de Comisión Paritaria Sectorial de Formación. Total y según sector. (Gráfico30).





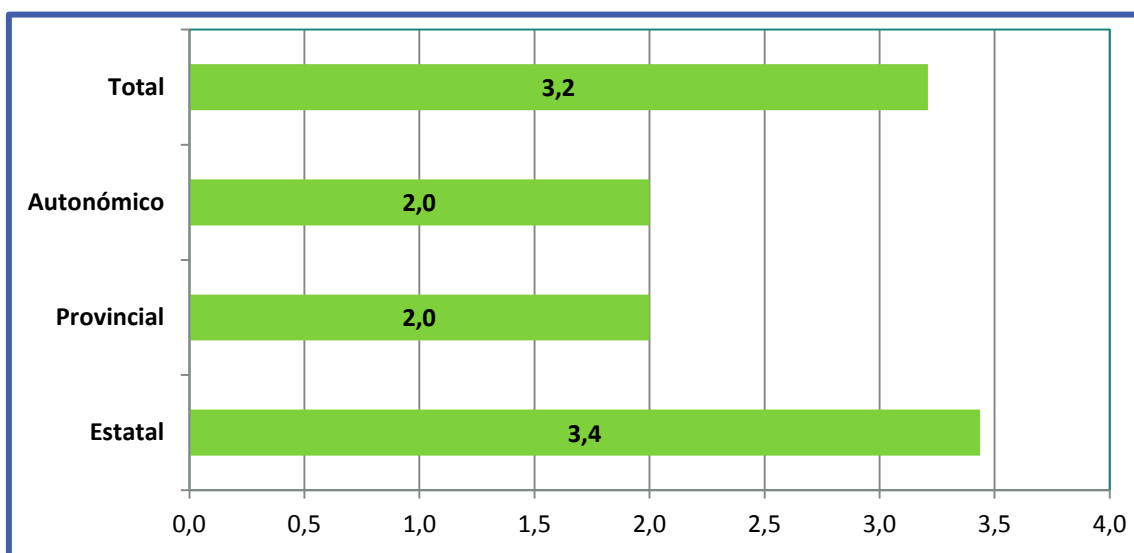
La valoración por parte de los representantes sindicales del funcionamiento de las comisiones sectoriales de formación, es regular, tanto en la media del total, como en las actividades que pertenecen al sector servicios y agrario, en las actividades del sector industria la valoración es baja. Gráfico31).

Valoración del funcionamiento de la CPF según sector. (Escala de 1 –muy baja- a 5 –muy alta-)



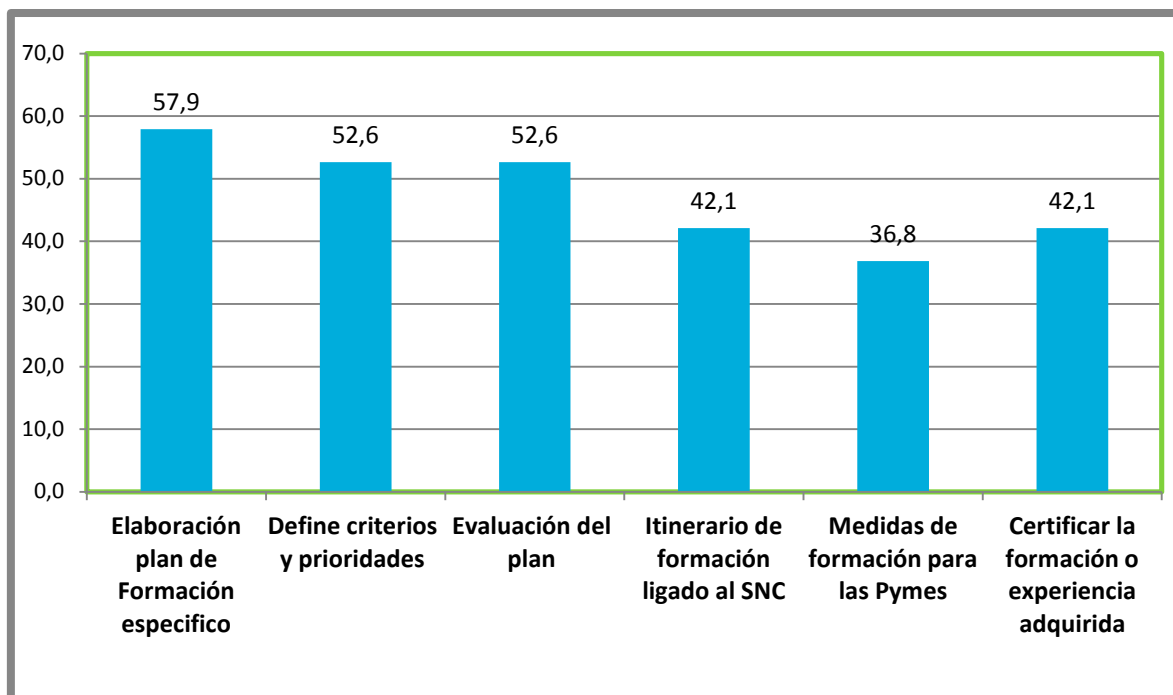
Por tipo de convenios es en el ámbito estatal donde la valoración es un poco más alta (3,4) frente al provincial y autonómico (2,0), que teniendo en cuenta la escala corresponde a una valoración baja y en el ámbito estatal regular.

Valoración del funcionamiento de la CPF según tipo de convenio. Media sobre escala de 1 –muy baja- a 5 –muy alta-.(Gráfico32).



En el 57,9% de las comisiones paritarias de formación se ha elaborado un plan de formación específico para el sector; el 52,6 ha definido los criterios y prioridades de formación para adaptarlo a las empresas del sector, el mismo porcentaje ha evaluado la aplicación y desarrollo del plan de formación; un 42,1% acuerda el itinerario de formación ligado al sistema Nacional de cualificaciones (SNC); el mismo porcentaje certifica la formación y un 36,8% acuerda medidas para garantizar la formación de los trabajadores en las Pymes. (Gráfico33).

Funciones que realizan las Comisiones paritarias de Formación (%).



En el recuadro siguiente recogemos las medidas específicas para garantizar la formación de los trabajadores de las Pymes:

Hay muy pocas medidas específicas, entre otras se recoge el derecho a que se facilite la participación en cursos para la obtención de títulos o de perfeccionamiento; creación de una mesa permanente para temas de formación; pleno compromiso y participación por parte empresarial, compromisos responsables de formación en CP; realizar estudios para detectar necesidades.

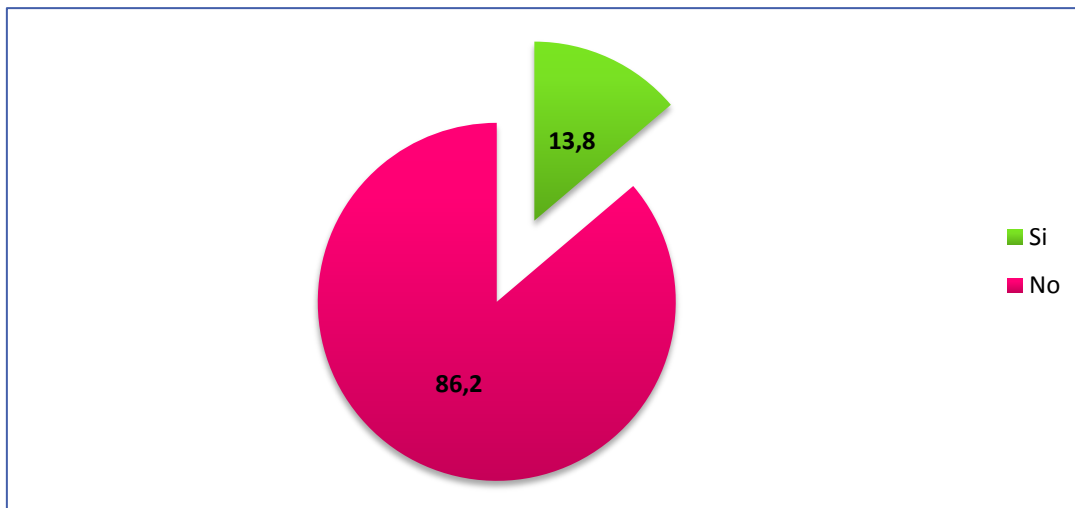
Informe 2011 “Iniciativas de RSE en el ámbito de las Pymes”

A la pregunta, *¿Se incluyen iniciativas de formación con compromiso de contratación dirigidas a desempleados, a trabajadores menos cualificados, garantizando la igualdad de trato y sin discriminación?*

En un porcentaje pequeño (13,8%), la respuesta es afirmativa, que contrasta con la respuesta mayoritaria (86,2%), que es negativa en relación a estas iniciativas.

(Gráfico34)

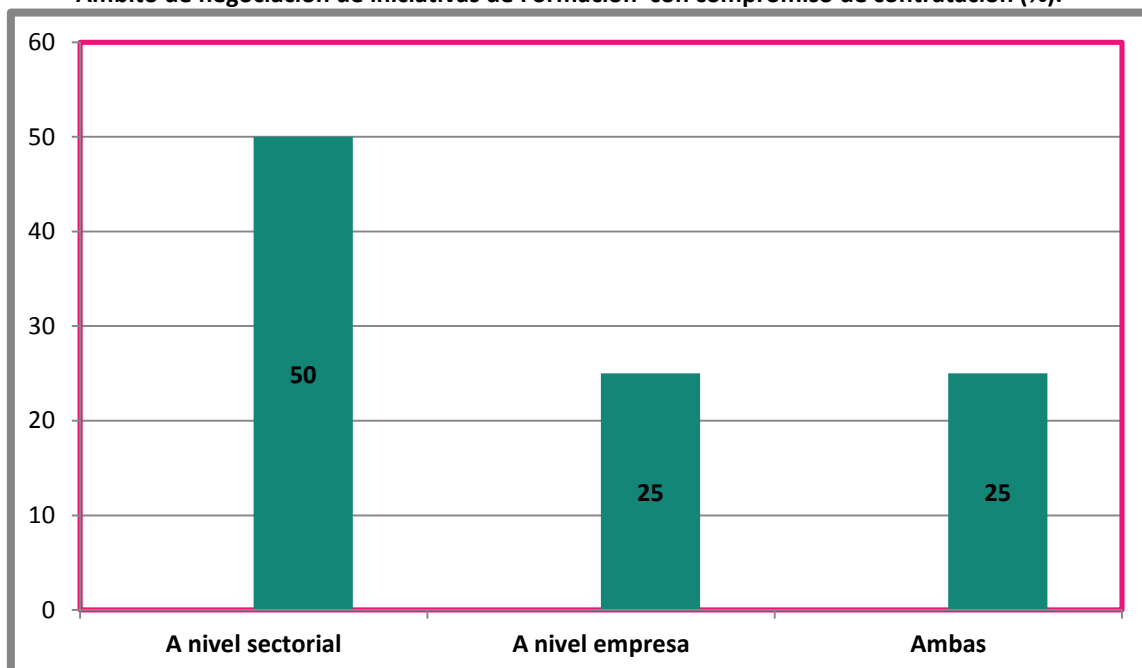
Existencia de iniciativas de formación con compromiso para colectivos desfavorecidos.



En los casos afirmativos, estas iniciativas se han dado más a nivel sectorial, y la mayoría de estas iniciativas en el sector servicios.

(Gráfico35).

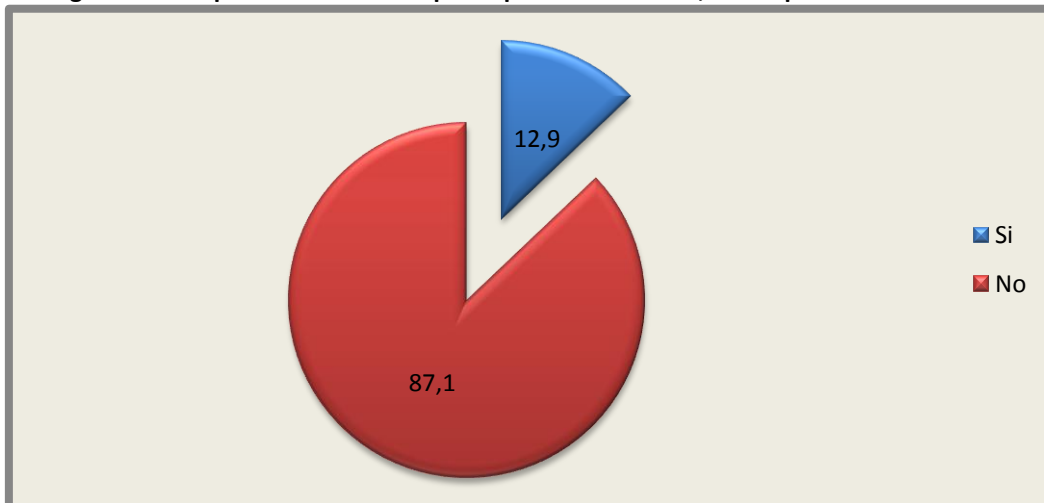
Ámbito de negociación de iniciativas de Formación con compromiso de contratación (%).



El 87,1% contesta que no se ha negociado un procedimiento de participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de reconocimiento de la formación y promoción de los trabajadores en las empresas. En el 12,9% que contesta que se ha negociado ha sido la mayoría en actividades del sector Industria.

(Gráfico36).

Negociación de procedimientos de participación de la RRTT, en los procesos de reconocimiento

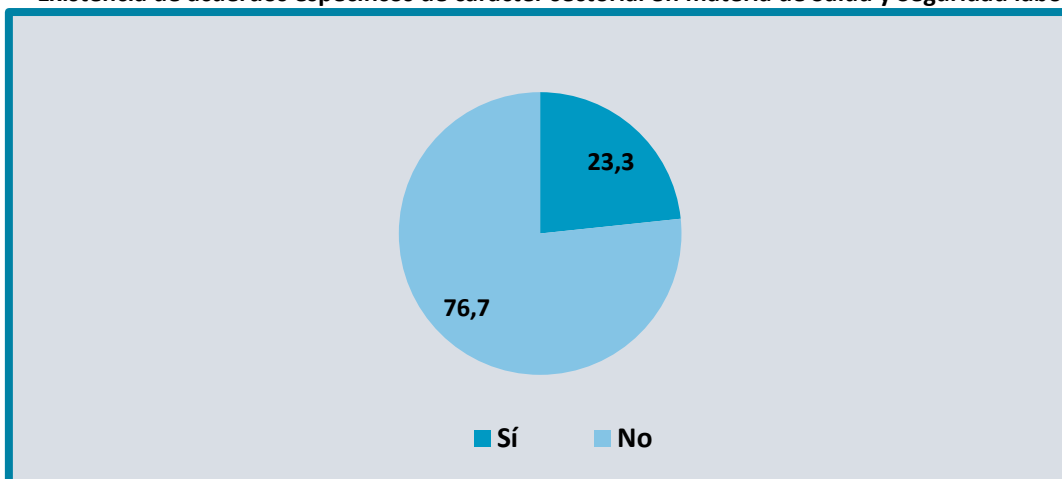


En los casos afirmativos, algunas de las medidas que se han planteado han sido la creación de comités en las empresas y la elección de cursos de formación.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

A la pregunta si se han firmado acuerdos específicos de carácter sectorial en salud y seguridad laboral además de los incluidos en el convenio colectivo, la contestación mayoritaria (76,7%), es que no se han firmado. (Gráfico37).

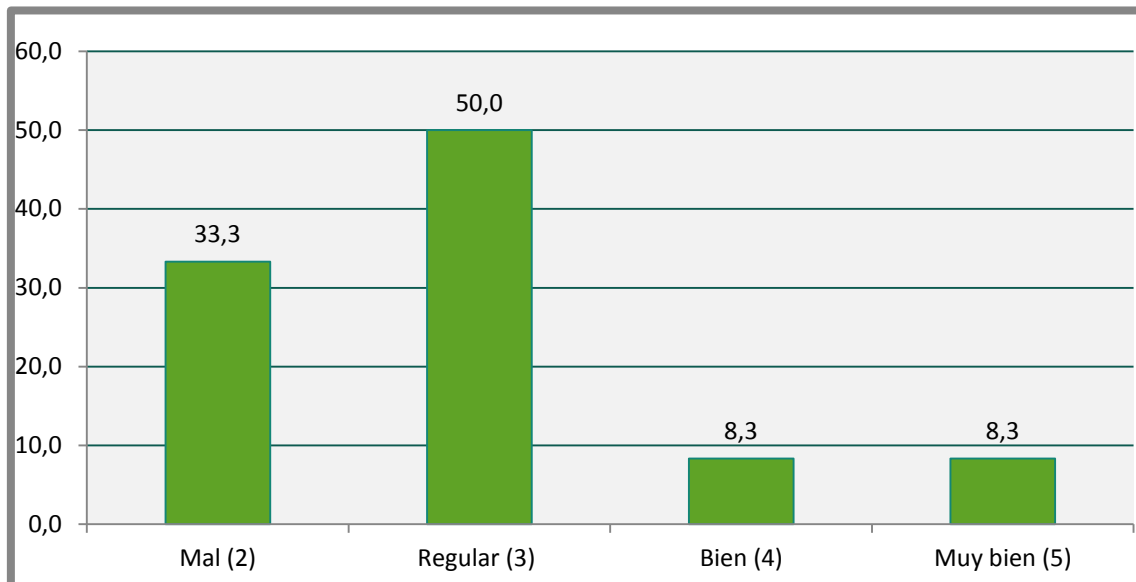
Existencia de acuerdos específicos de carácter sectorial en materia de Salud y Seguridad laboral.



La valoración que dan los representantes sindicales al funcionamiento de la comisión paritaria sectorial de salud y seguridad, es regular en un 50%.

(Gráfico38).

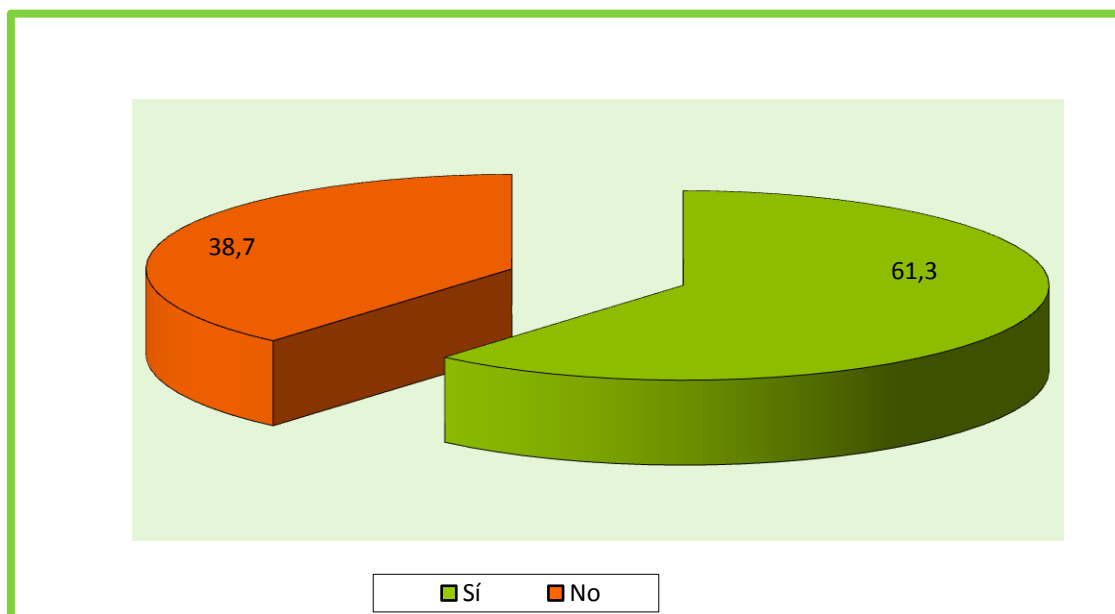
Valoración del funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud. (%)



Un 38,7% contesta que se ha negociado un plan sectorial de prevención de riesgos laborales frente a un 61,3 que no se ha negociado un plan sectorial

(Gráfico39).

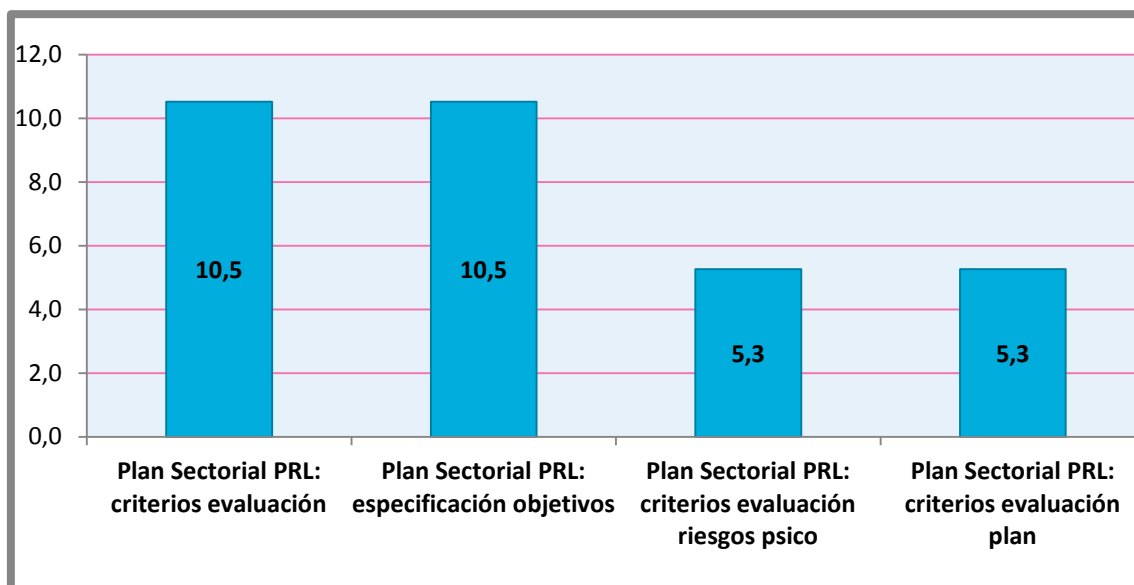
Negociación de un Plan sectorial de Prevención de Riesgos Laborales. (%)



De los aspectos que se han incluido en los planes sectoriales de prevención de riesgos laborales, un (10,5%) ha incluido criterios para la evaluación inicial de riesgos, el mismo porcentaje ha especificado los objetivos generales del plan, el (5,3%) ha incluido criterios de evaluación de riesgos psicosociales y ha negociado un procedimiento de evaluación del plan de prevención.

(Gráfico 40).

Aspectos incluidos en los Planes Sectoriales de Salud y Seguridad negociados.



Un 6,9% contesta que, se dispone de información sobre el seguimiento que realizan las empresas de las condiciones de trabajo de trabajadores pertenecientes a empresas subcontratadas. La valoración del responsable, es que se hace un seguimiento por parte de los delegados que tenemos en las empresas; en cuanto a la subcontratación se realiza principalmente con autónomos y éstos resultan de difícil acceso. En general se valora que la información se da a grandes rasgos, no se facilita adecuadamente la información.

A la pregunta, *¿Se ha constituido un Órgano específico en prevención para el sector, para la promoción de la seguridad y salud en las empresas?*

Un 30% contesta que se ha constituido un Órgano específico en prevención para el sector, para la promoción de la seguridad y salud en las empresas, según la Estrategia Española de Seguridad y Salud objetivo 3.

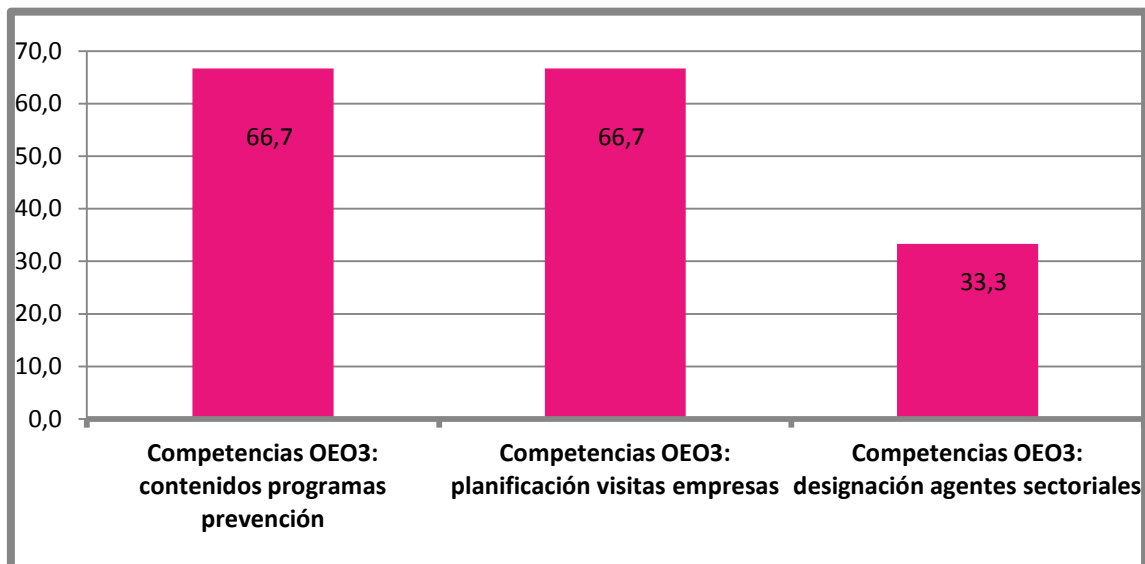
(Gráfico 41).



Las competencias desarrolladas por estos órganos se centran fundamentalmente en, la elaboración de los contenidos de los programas de prevención, planificación de visitas a las empresas y en menor porcentaje la designación de agentes sectoriales de PRL.

(Gráfico 42).

Competencias desarrolladas por los Órganos específicos de Prevención constituidos (%)

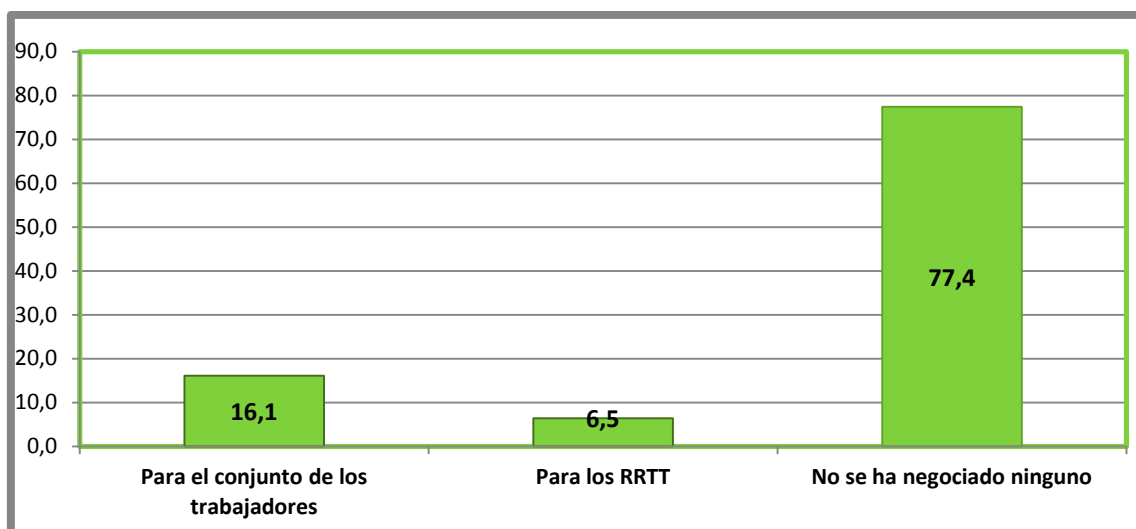


Informe 2011 “Iniciativas de RSE en el ámbito de las Pymes”

El 23% de los entrevistados dice que se ha negociado contenidos de formación en materia de seguridad y salud laboral para el sector. En los casos en que se ha negociado el (16,1%) ha sido para el conjunto de los trabajadores, el (6,5%) para los representantes de los trabajadores y el 77% no ha negociado ninguno.

(Gráfico 43).

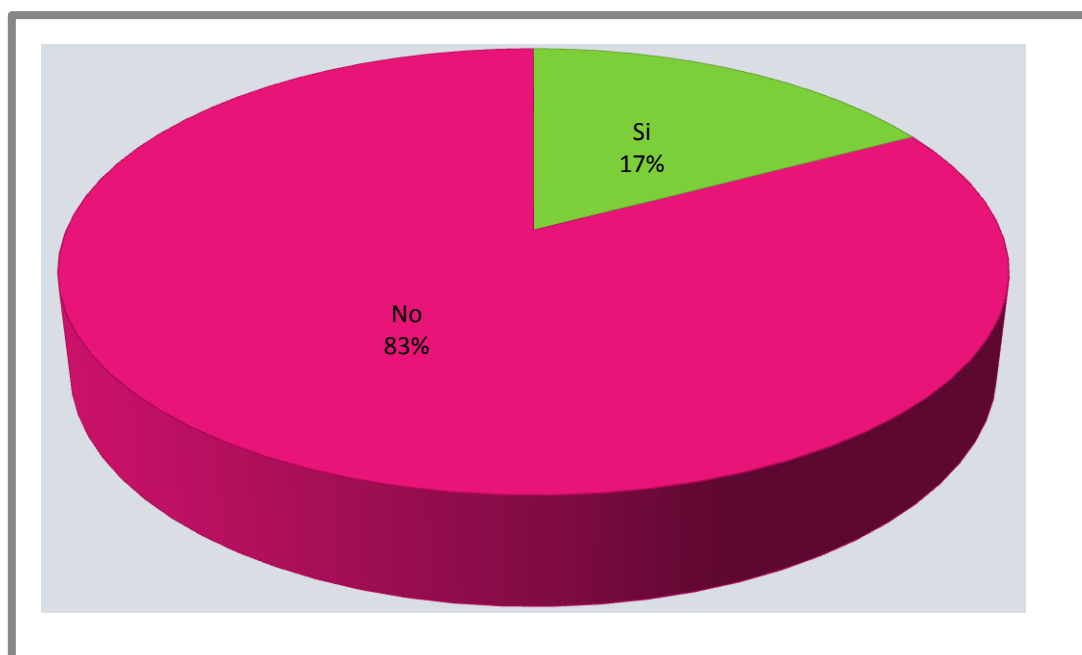
Negociación de contenidos de formación en Salud y Seguridad y destinatarios (%)



En el 17,2% contesta que existen servicios de prevención mancomunados entre las empresas del sector.

(Gráfico 44).

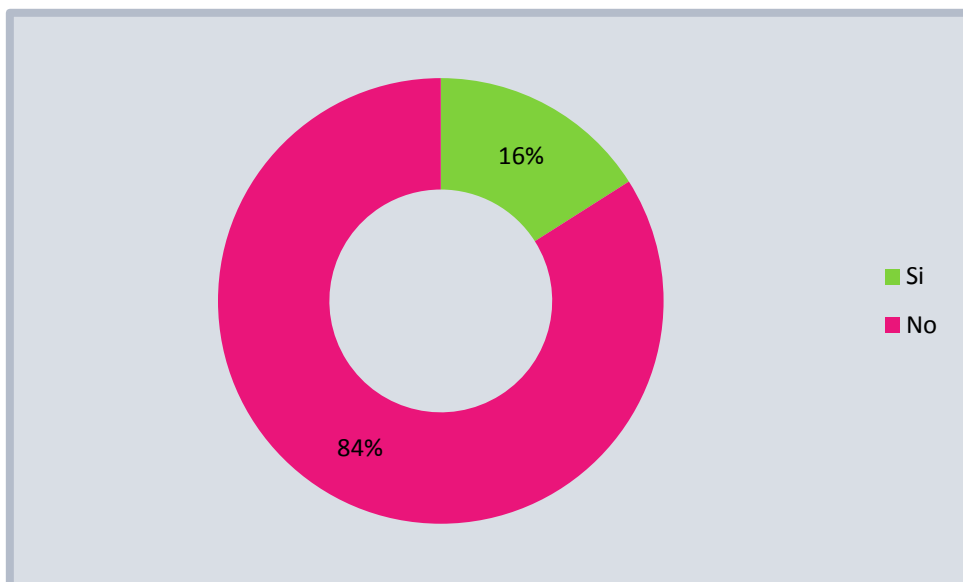
Existencia de Servicios Mancomunados entre las empresas del sector



Un (16,1%) ha negociado programas de prevención y tratamiento de conductas adictivas, en referencia al alcoholismo y drogadicción. Preferentemente esta negociación se ha dado a nivel de empresas (75%) y a nivel sectorial en el (25%) y en las actividades económicas pertenecientes a los sectores de Industria y servicios.

(Grafico 45)

Negociación de programas de prevención de conductas adictivas.

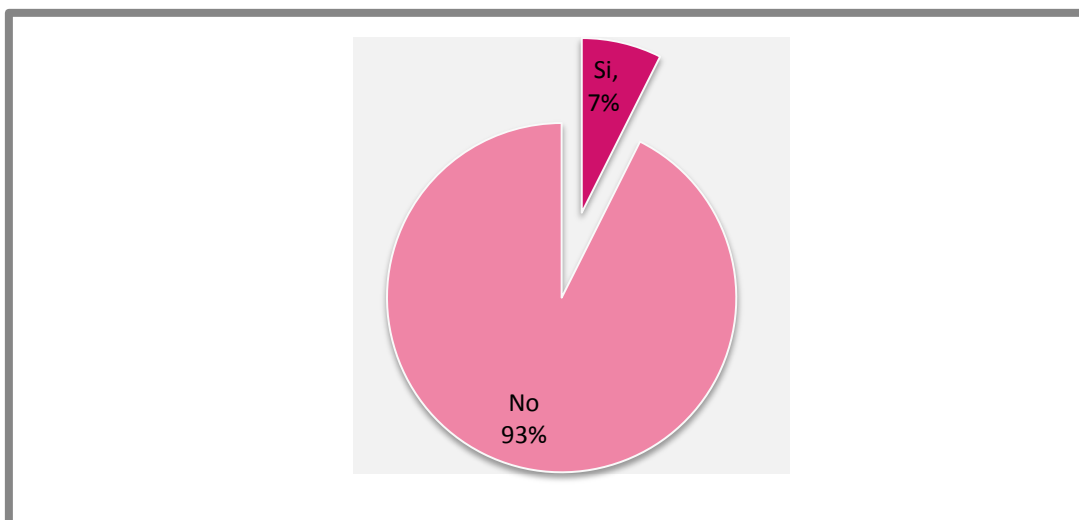


En el 92,59% de los casos no se ha negociado políticas sectoriales que abordan la prevención de riesgos psicosociales, en relación al estrés, violencia y acoso en el lugar de trabajo, o ambos. En el 7,4% que se ha negociado han sido en relación a la violencia y acoso en el lugar de trabajo.

La valoración sobre la efectividad de estos compromisos es muy baja, en opinión de los representantes sindicales, así se valora con un 2 en el sector agrario, y en Servicios y con un 2,5 en el sector Industria.

(Grafico 46)

Negociación de políticas sectoriales para la prevención de riesgos psicosociales.

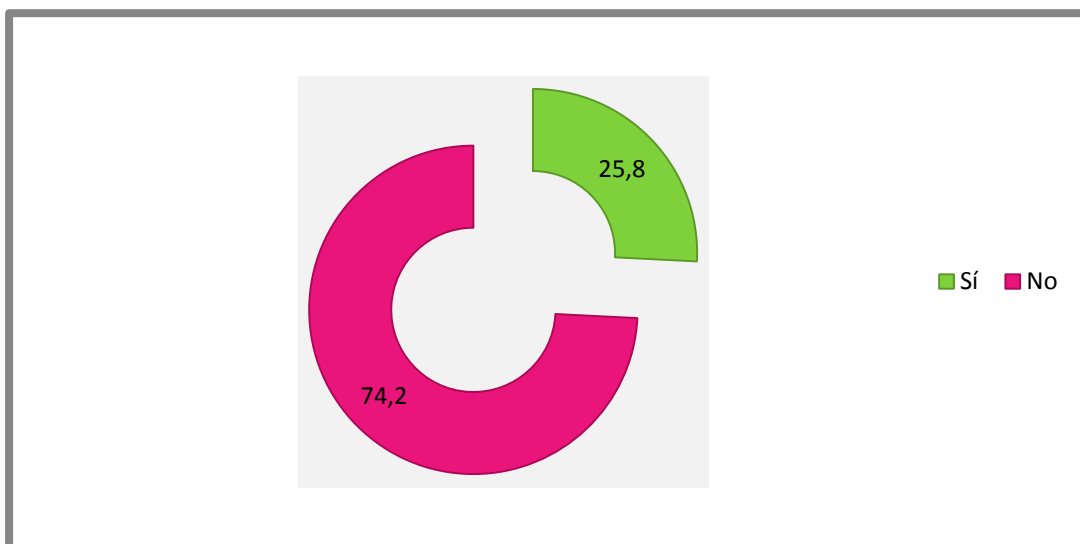


IGUALDAD

El 25,8% contesta que se han firmado acuerdos específicos en relación a medidas o planes de igualdad en el sector.

(Grafico 47)

Acuerdos específicos en relación a medidas o planes de Igualdad.

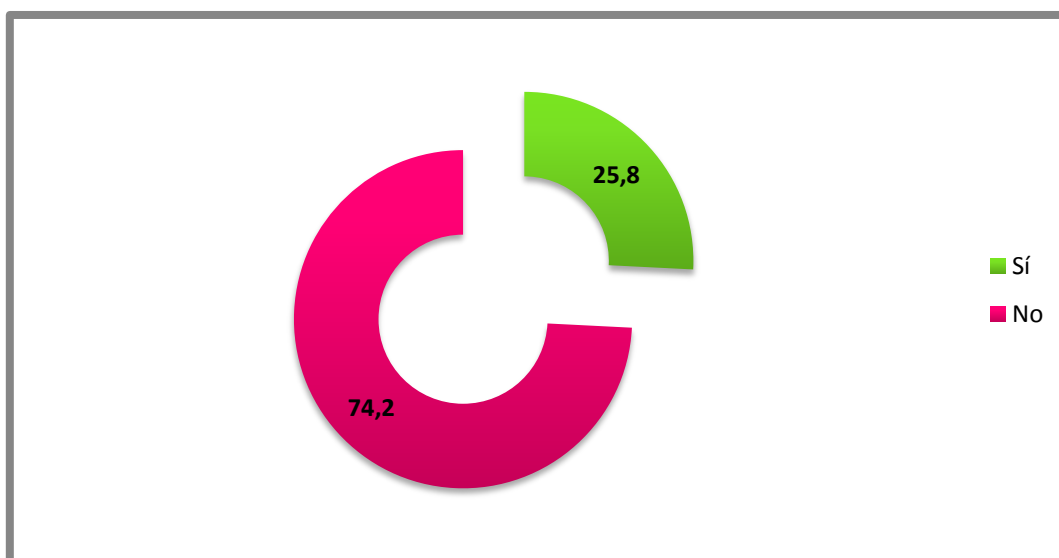


Los acuerdos se centran en firmar planes de igualdad para empresas de más de 150 trabajadores; que las empresas adopten medidas de igualdad.

El 32,3% contesta que está constituida la Comisión paritaria sectorial de Igualdad, en el sector Industria (36,4), y en Servicios (31,6%). Por tipo de convenio, en el ámbito estatal está constituida en el 36% de los convenios y en el autonómico en el 25%.

(Grafico 48)

Constitución de Comisión Paritaria Sectorial de igualdad.

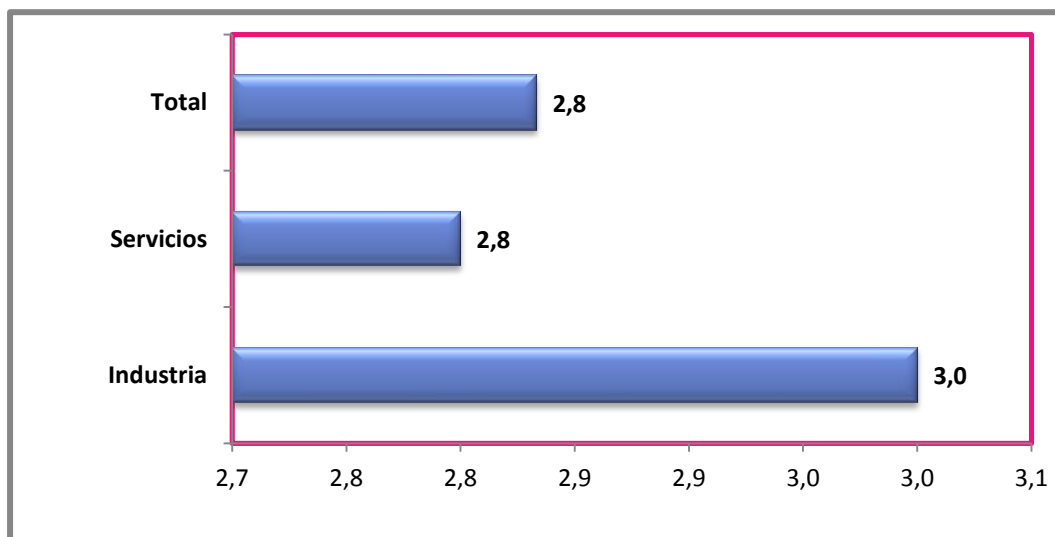


Informe 2011 “Iniciativas de RSE en el ámbito de las Pymes”

La valoración del funcionamiento de la comisión paritaria sectorial de igualdad, según sector se valora en conjunto con un 2,8 (mal), en Servicios con un 2,8 y en Industria con un 3 que significa que funciona regular.

(Grafico 49)

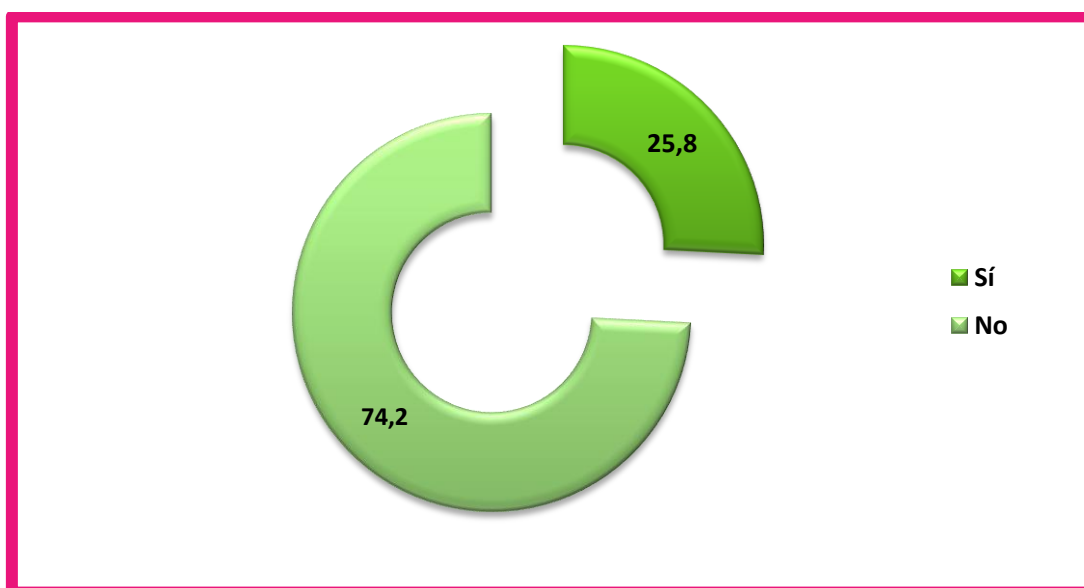
Valoración funcionamiento CPS de Igualdad. Total y según sector.
Media, sobre una escala de 1 –muy mal- a 5 –muy bien-.



El 25,8% contesta que se ha negociado los términos y condiciones en que se desarrollarán los planes de igualdad en las empresas del sector. Aunque el porcentaje más alto (74,2), no negocia. En los casos afirmativos, se negocia para empresas de más de 250 trabajadores (42,9%), para empresas de menos de 250 trabajadores en el (14,3%), y un 42,9% tanto para empresas de más de 250 trabajadores como de menos de 250.

(Grafico 50)

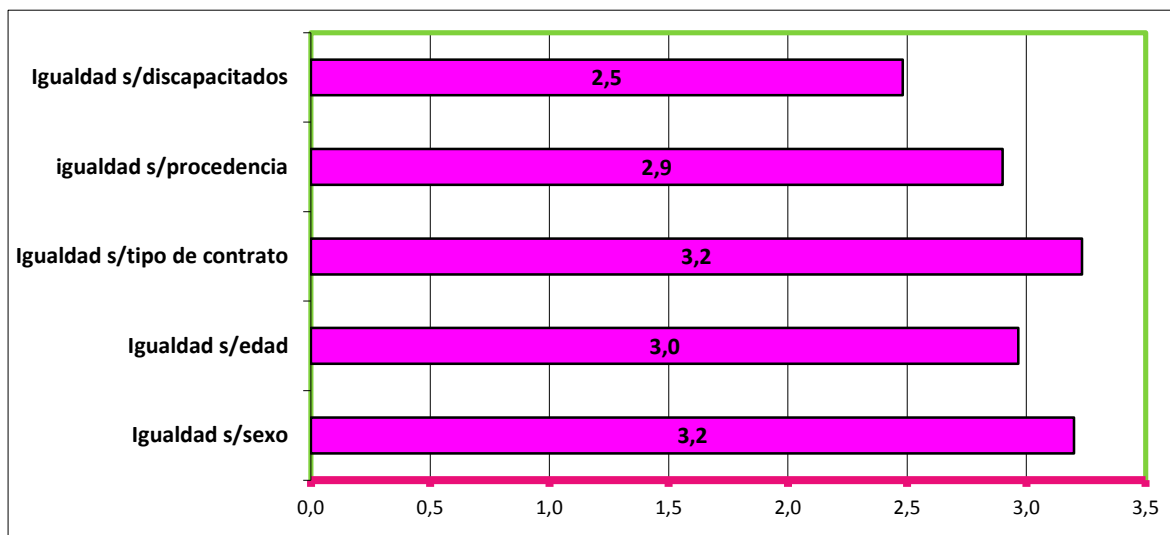
Negociación de los términos y condiciones de aplicación de los planes de igualdad.



El alcance de la igualdad en relación con distintos aspectos de la misma, nos da una valoración media/regular en la igualdad en relación al sexo, a la edad y al tipo de contrato, una valoración más baja en aspectos relacionados con la procedencia y con la discapacidad. En conjunto la valoración sobre el alcance de la igualdad en relación a estos aspectos determinados no es alta.

(Grafico51)

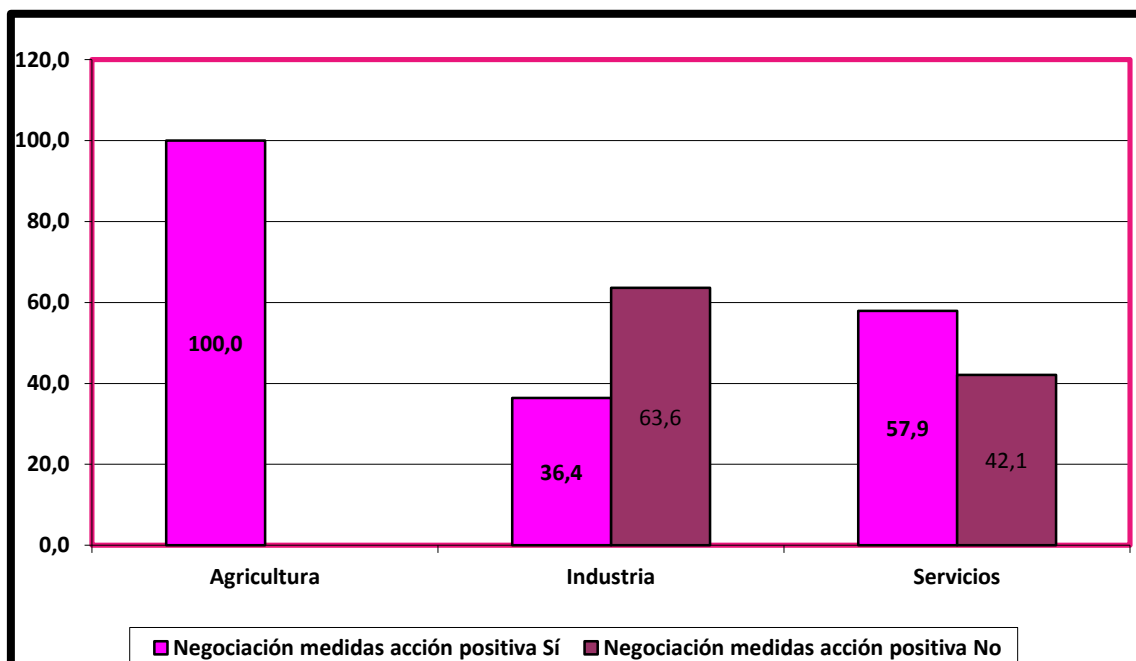
Valoración del alcance de la igualdad en relación con distintos aspectos de la misma. Media. Escala de 1- Muy bajo- 5 –Muy alta.



Se han negociado medidas de acción positiva para las empresas del sector, en el 51,6% de los casos. Por sectores tenemos que se han negociado en el sector agrario en el 100%, en Industria en el 36,4% y en Servicios en el 57,9% de los casos.

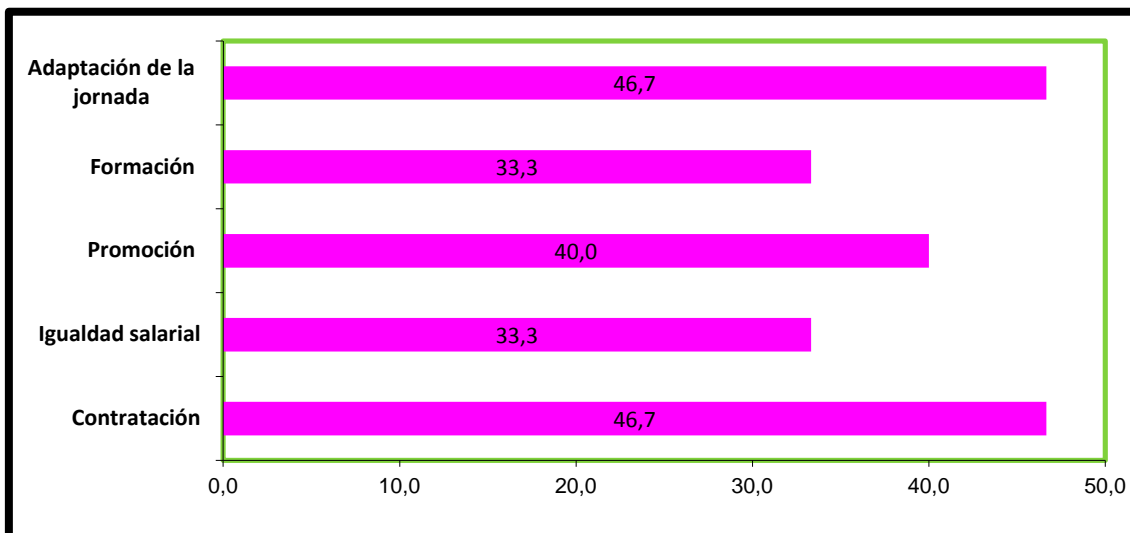
(Grafico52)

Negociación de medidas de acción positiva, según sector (%).



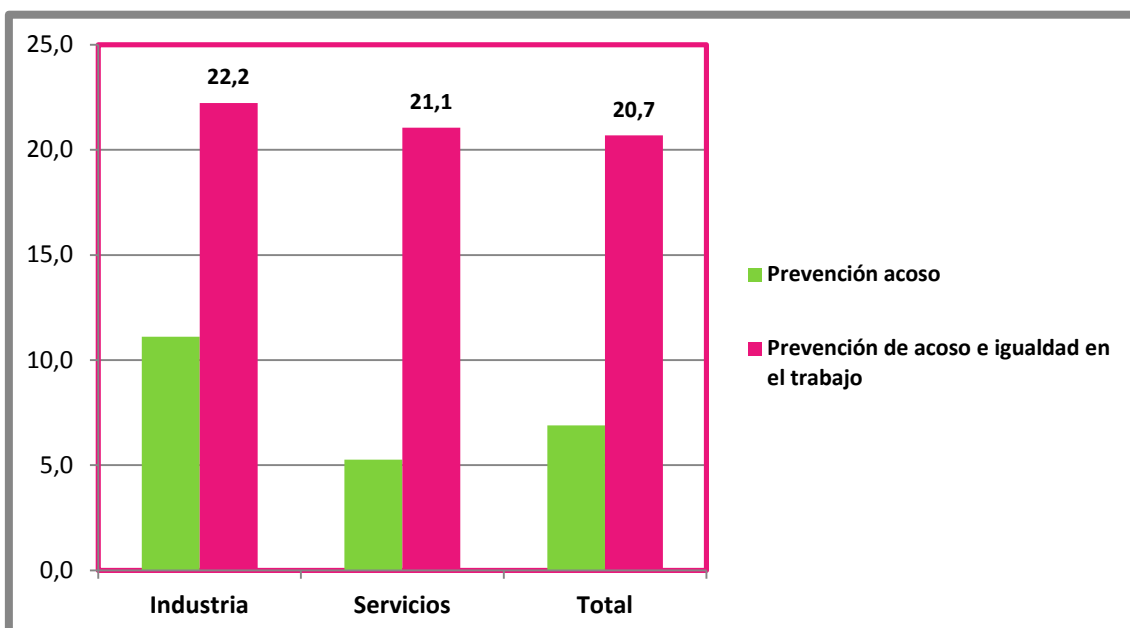
Donde se han negociado medidas de acción positiva, en el 46,7% de los casos lo han hecho en contratación y en adaptación de la jornada laboral a la vida personal, familiar, en el 40% lo han hecho en el aspecto relacionado con promoción en el trabajo, y en el 33,3% en los aspectos de formación e igualdad salarial. (Grafico53)

Aspectos en los que se han negociado medidas de acción positiva (MAP).



En el 72,4% no se realizan campañas de información/formación en relación a aspectos como la igualdad en el trabajo, la prevención del acoso; en el 27,6% en que se realizan campañas, el 20,7% se hacen en prevención del acoso en el lugar de trabajo e igualdad en el trabajo; en un 6,9% se hace solo en prevención del acoso. Por sectores en Industria el 22,2% en prevención de acoso e igualdad, en servicios el 21,1% también en los mismos aspectos. (Grafico54).

Realización de campañas informativas y/o acciones de formación, en relación a aspectos de igualdad.



Informe 2011 "Iniciativas de RSE en el ámbito de las Pymes"

En el 40% negocian medidas y procedimientos para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en las empresas; por sectores en Industria (30,0%), en servicios (47,4%).

En el 10% se negocia la definición de puestos de trabajo destinados a trabajadores con discapacidad.

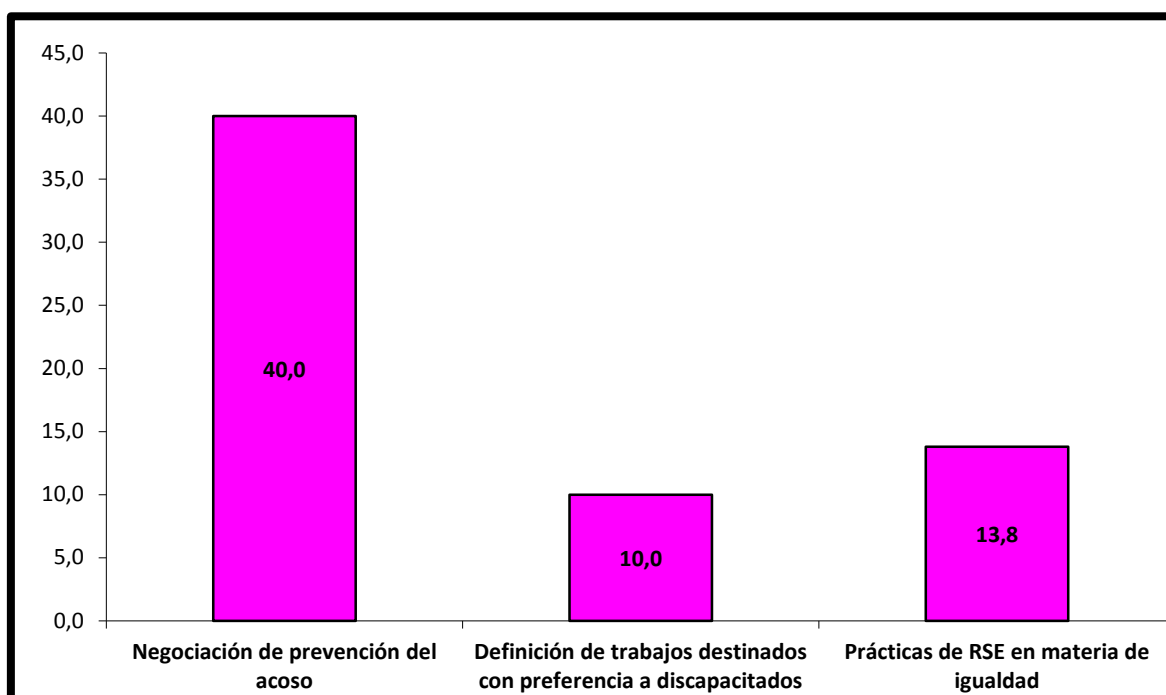
En el 13,8% de los casos se tiene conocimiento de acciones de RSE en materia de igualdad. Llevadas a cabo por las empresas de los sectores estudiados, sobretodo en Industria (11,1%), en Servicios (15,8%).

En cuanto a las acciones de RSE que se han llevado a cabo, se ha mencionado a las empresas de la actividad de seguridad privada: Vinsa, Prosegur, Eulen; Securitas.

En cuanto a acciones de RSE, se mencionan medidas de conciliación e igualdad, y la realización de planes de igualdad para empresas de menos de 250 trabajadores.

(Grafico55)

Alcance negociación en prevención del acoso, adaptación puestos para discapacitados e iniciativas de RSE en materia de igualdad.

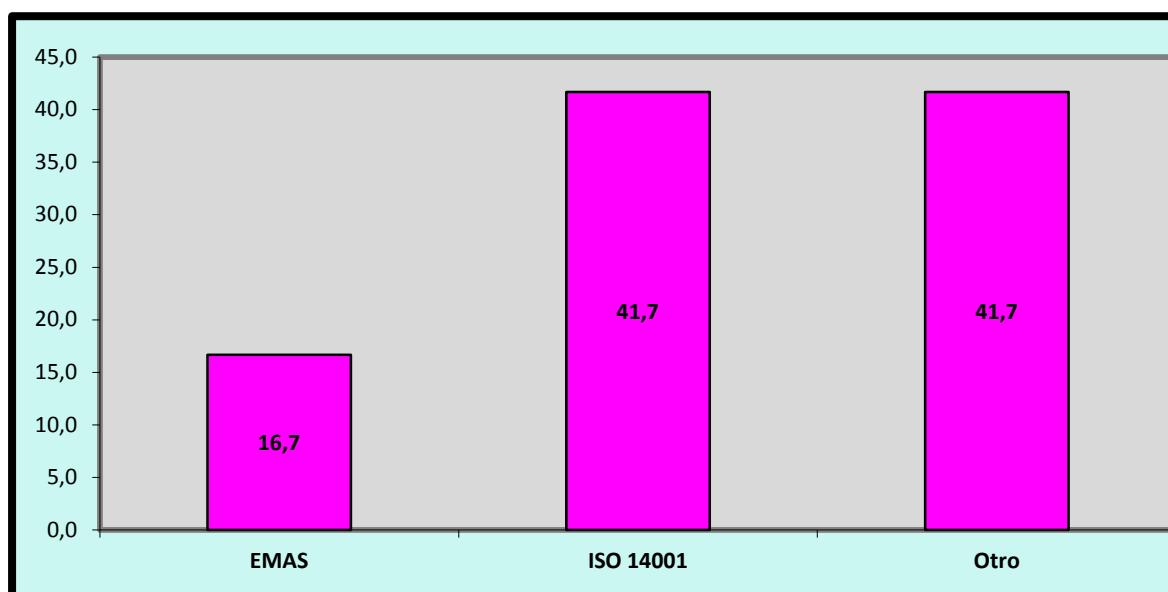


PROTECCIÓN DEL MEDIOAMBIENTE.

En ninguno de los sectores analizados se ha constituido una Comisión Paritaria Sectorial de Medio Ambiente. Un (46,4%), contesta que conoce la implantación de sistemas de gestión medioambiental en las empresas. El más conocido es el sistema ISO 14001, seguido de otros sin especificar.

(Grafico 56)

Sistemas de Gestión Medioambiental.

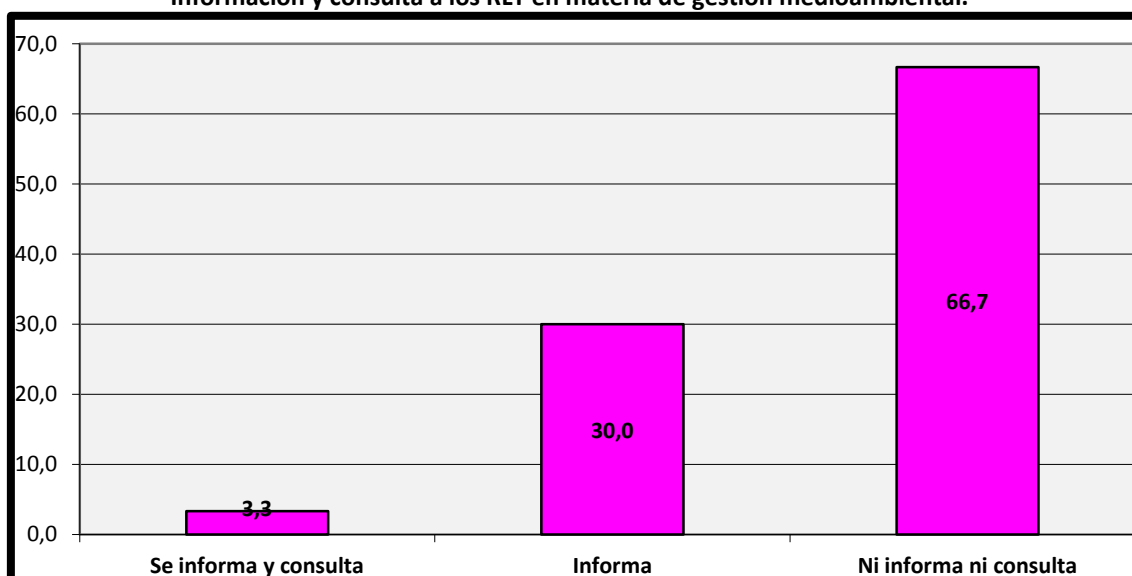


En el 6,5% se ha negociado horas de formación para los trabajadores en medio ambiente, de manera general, ya que no se conoce cuantas horas son.

En cuanto a la información y consulta a los RRTT sobre gestión medioambiental de la empresa, la mayoría ha contestado que ni se informa ni se consulta (66,7%), se informa en un (30,0%) y se informa y consulta en un (3,3%).

(Grafico57)

Información y consulta a los RLT en materia de gestión medioambiental.



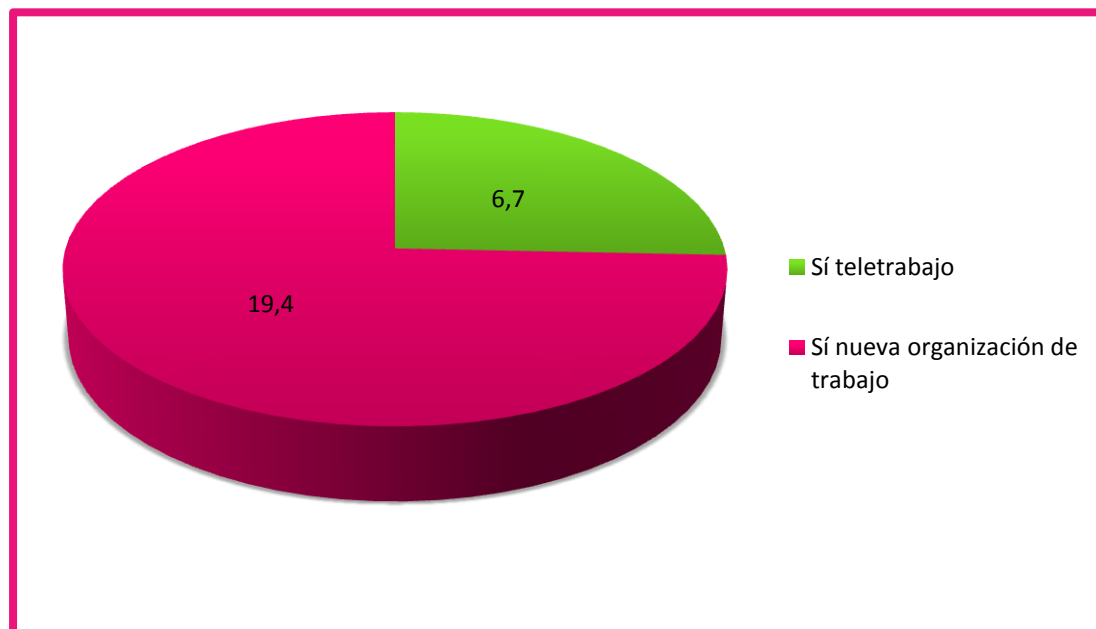
En cuanto a los medios por los que se informa y consulta, mayoritariamente a través de la representación legal de los trabajadores, a través de los comités de seguridad y salud laboral, directamente por e-mail, o en la comisión paritaria del convenio colectivo y en reuniones por escrito.

En un 3,2% de los casos hay designación de delegados de medio ambiente. En un (6,7%) se conocen acciones de RSE en materia de medio ambiente en las empresas. Las acciones que se conocen, se relacionan con la conservación de esteros y las acciones que se hacen en las grandes empresas de hostelería.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

En cuanto a la organización del trabajo, en dos de los convenios que representa el 6,7% del total, se negocia las condiciones del teletrabajo en las actividades en que se puede realizar. En 6 de los convenios, que representa el 19,4% del total, se negocia la implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo.

(Grafico 58)

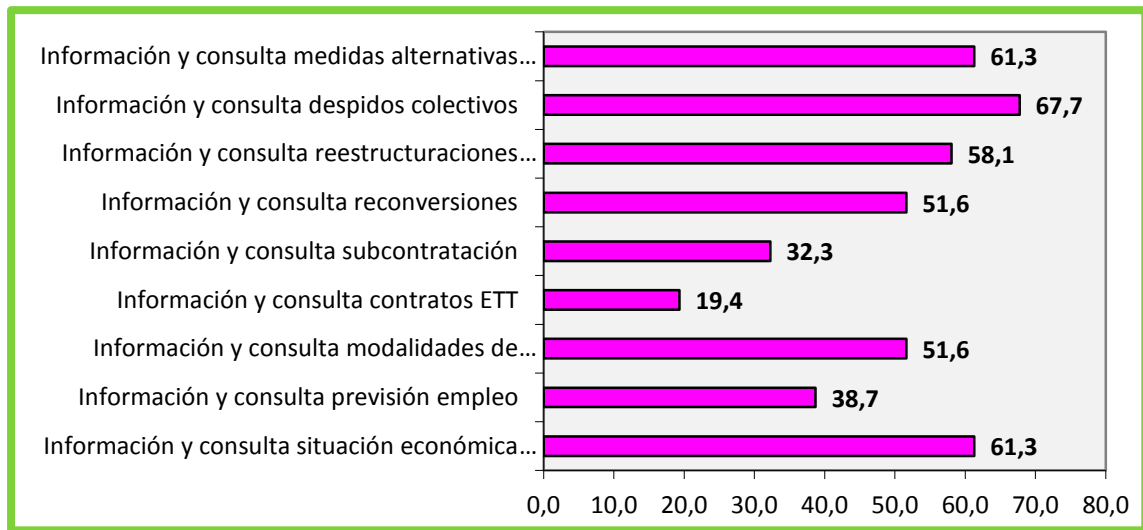


DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

En el (67,7%) de los casos se informa y consulta a la representación de los trabajadores sobre despidos colectivos, el (61,3%) sobre medidas alternativas a los despidos colectivos; el (61,3%) sobre la situación económica del sector, seguido de reestructuraciones en el empleo, modalidades de contratación, previsión de empleo, sobre subcontratación, y por último modalidades de contratación (19,4%).

(Grafico 59).

Cumplimiento de los derechos de Información y consulta a la RLT.



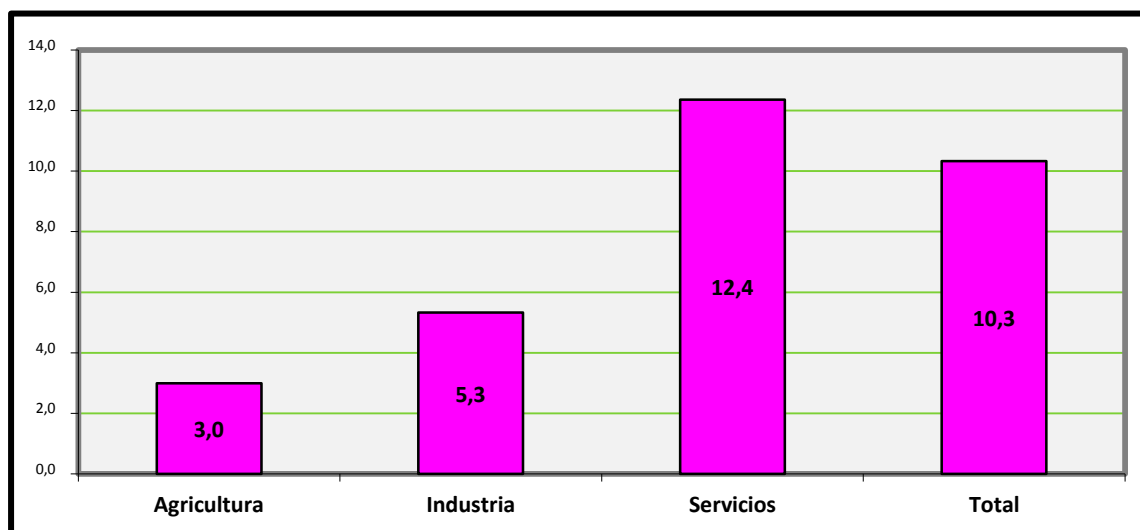
Según la opinión recogida, en un 35,5% de los casos se facilita el uso de las NTIC existentes en los centros de trabajo para la comunicación e información entre los trabajadores y sus representantes sindicales.

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Como media de los sectores se ha dado un total de 10,3 conflictos y distribuidos por sectores, se han dado más en Servicios (12,4), Industria (5,3) y en el sector agrario (3,0).

(Grafico 60).

Media de conflictos en el último año. En el total y según sector.



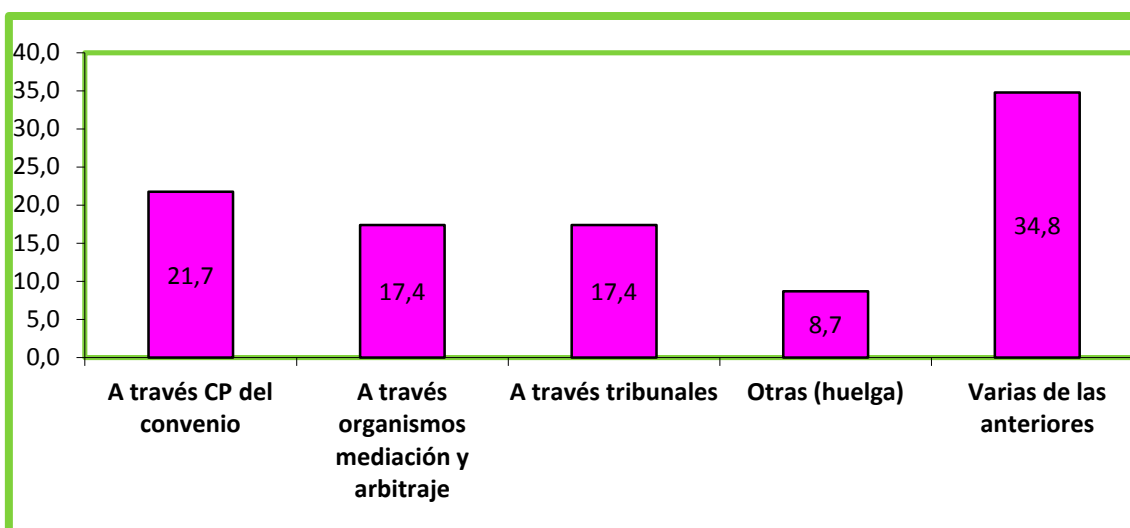
Se recoge en el recuadro las causas más comunes de conflictos:

- Aplicación del convenio colectivo y pérdidas de empleo.
- Cláusulas de revisión salarial,
- Descuelgue salarial,
- inaplicación salarial
- Diferencia entre trabajadores y empresarios
- Inaplicación del convenio
- Disminución de actividad e incumplimiento de los acuerdos
- Jornada, permisos, salarios
- Bloqueo en la negociación colectiva
- Negociación del convenio
- Negociación de las condiciones económicas del convenio.
- Firma del convenio colectivo.

La vía predominante de resolución de los conflictos, es una combinación de varias de ellas (34,8%). La primera vía es la comisión paritaria del convenio colectivo (21,7%), la siguiente son los organismos de mediación (17,4%), los tribunales (17,4%) y la menos utilizada ha sido la huelga (8,7%).

(Grafico 61).

Vía predominante de resolución de conflictos laborales.

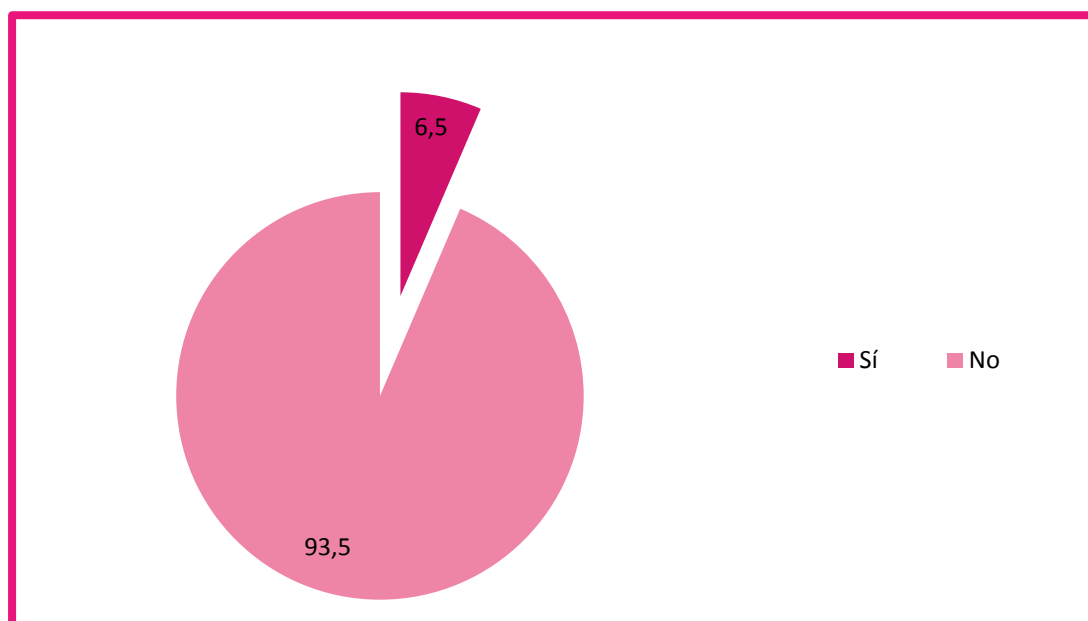


CONOCIMIENTO DE ACUERDOS Y COMPROMISOS EN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE).

El (6,5 %) de los encuestados dicen tener conocimiento de acuerdos o acciones de RSE que se llevan a cabo por empresas de los sectores estudiados.

(Grafico 62).

Conocimiento de acuerdos /acciones de RSE llevadas a cabo por las empresas del sector.



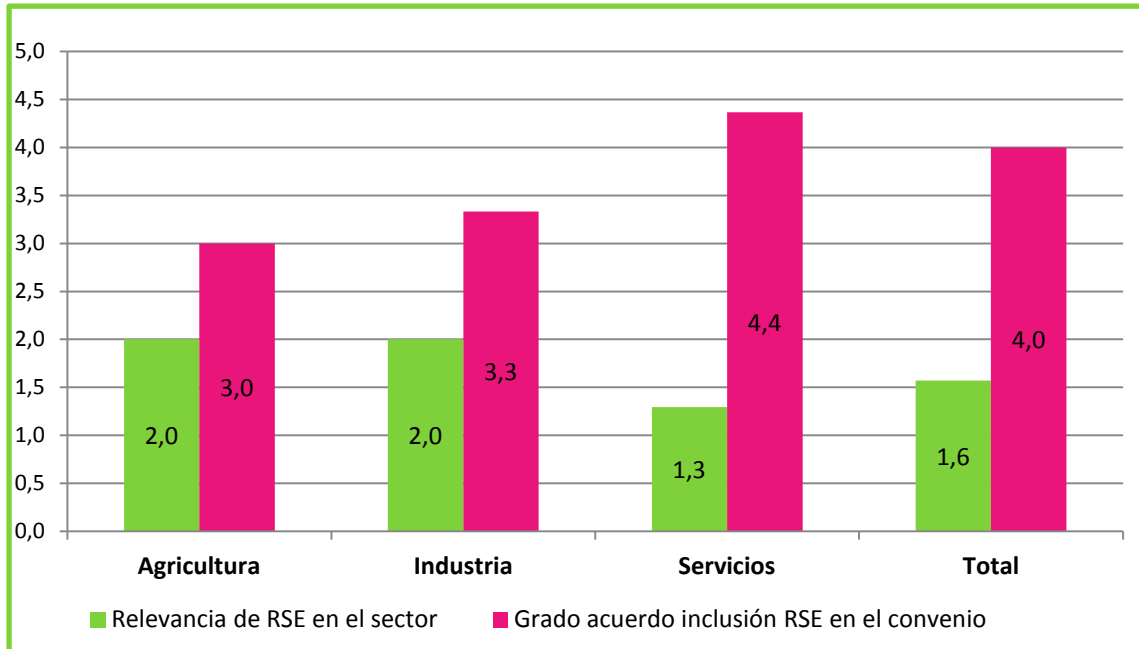
Las pocas acciones de las que se tiene conocimiento tienen que ver con las materias de igualdad y conciliación.

A la pregunta de si la Comisión paritaria del convenio tiene información de acuerdos de RSE en su ámbito, la respuesta absoluta es que no tiene conocimiento. No se informa por ningún medio.

Preguntados por la relevancia que se otorga a la RSE en las empresas del sector, los encuestados valoran que es muy baja (una puntuación de 1,6 en una escala de 1 a 5).

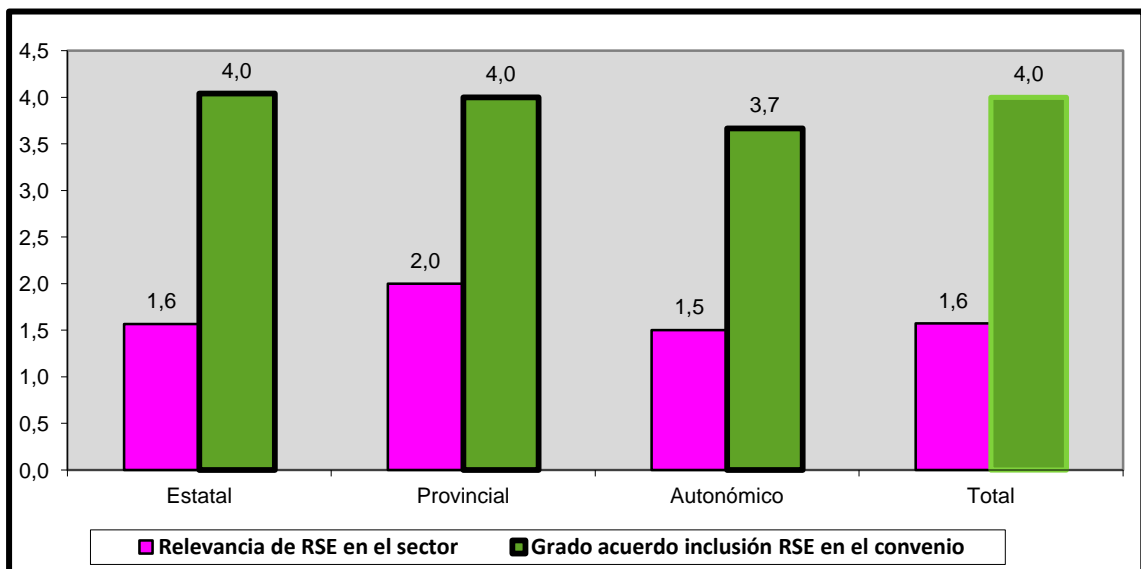
(Grafico 63).

Relevancia de la RSE en las empresas y grado de acuerdo para incluirla en los Convenios Colectivos según sector. Media. Escala de 1 –muy bajo- 5 –muy alto-.



(Grafico 64).

Relevancia de la RSE en las empresas y grado de acuerdo para incluirla en los Convenios Colectivos según tipo de convenio. Media. Escala de 1 –muy bajo- 5 –muy alto-.



A continuación se recoge la opinión de los responsables sindicales sobre como creen que incide la RSE en las relaciones laborales:

- Creación de climas de confianza (buen gobierno, transparencia)
- Es un activo importante
- Generación de clima de confianza.
- Mejorando la participación de los trabajadores y sus representantes.
- Para el trabajador medidas como conciliación y para el entorno favorece una integración más armoniosa.
- Poca relevancia, no se dan circunstancias para la aplicación de la RSE.
- Incide la RSE poco o nada.
- Permitiría una nueva vía para solventar los problemas y conflictos dentro de las empresas.
- No se ha dado nada.
- No incide de ninguna manera.
- Incide negativamente,
- Desconocimiento del tema.

A la pregunta como las actividades o acciones de RSE pueden mejorar o beneficiar a los trabajadores, recogemos las siguientes respuestas:

- En general hay acuerdo en que hay pocas acciones de RSE, y como beneficio entienden que puede aumentar la implicación de los trabajadores.
- Beneficios económicos derivados de prácticas de conciliación, y mayor armonía para el entorno.
- Conseguir un salario emocional más allá del económico.
- Favorece el empleo local, influye en la armonía del entorno.
- Generación de diálogo entre la comunidad educativa y la sociedad.
- Mejora de las condiciones laborales, técnicas, sociales
- Medidas de conciliación y armonía con el entorno.
- Mejoraría las relaciones laborales.
- No aporta nada diferente al sector de lo que puede aportar un convenio colectivo.
- Ordenamiento del sector, creación de empleo estable, control de la subcontratación.
- Para tener un conocimiento adecuado de la situación de la empresa.
- Permitiría solucionar problemas.
- Beneficiaria positivamente.
- Que las condiciones de trabajo y personales sean mejores más allá del salario.
- Se debiera unificar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores independientemente de la empresa en la que trabaje.
- Sería otra manera de enfocar los problemas laborales, no solo el estrictamente empresarial de costes.
- Siempre mejoraría incluso la visión de la marca. Pero la realidad es que no se está teniendo en cuenta.
- Traslada a la sociedad el compromiso de las empresas de transparencia, fomento de las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



Aportaciones que los responsables consideran importantes decir:

- Avanzar en la RSE como elemento para mejorar la conflictividad laboral y favorecer el diálogo social.
- Es necesario disponer de un equilibrio entre el capital y el trabajo.
- Hay que hacer mucho en el convenio, comprometer a las empresas para el diálogo social para que la RSE sea más eficaz.
- Importante implicar a la patronal del sector para que sean conscientes de sus carencias, en sectores muy paternalistas.
- Involucrar más al trabajador por parte de la dirección de la empresa.
- La formación de los trabajadores y generación de una nueva cultura empresarial demasiado arcaica en la actualidad.
- La ruptura del marco del convenio colectivo sectorial con la nueva reforma de la negociación colectiva puede provocar competencia desleal entre las empresas.
- Queda mucho trabajo sindical por hacer.
- Se están elaborando protocolos y medidas de RSE que incorporar en la negociación colectiva.
- Se negocia con la gran empresa o con grupos de empresa. Falta de conocimiento de la pequeña empresa, poca representación en la Pyme.
- Sectores nuevos en la negociación colectiva, con n mucho que hacer.

CONCLUSIONES.

De los datos aportados por el cuestionario se confirma una escasa presencia de iniciativas de RSE en la gestión de la pequeña y mediana empresa en los ámbitos de los convenios colectivos seleccionados. Existen compromisos en las grandes empresas, a través de los códigos de buenas prácticas o conductas, por ejemplo en el sector de seguridad privada, son acuerdos a nivel europeo o internacional.

En relación al conocimiento de acuerdos y compromisos en RSE en los sectores, solo el 6,5% de los responsables sindicales contestan que tienen conocimiento de la existencia de acuerdos de RSE en su sector.

Es muy escasa la información que tiene la comisión paritaria de los convenios de los acuerdos o acciones de RSE que se puedan haber adoptado. Los responsables sindicales otorgan poca relevancia a la RSE en sus sectores y consideran que no incide en las relaciones laborales.

La mayoría de los responsables sindicales muestran su acuerdo con el hecho de que las acciones de RSE formen parte del contenido del convenio colectivo.

No existe información sobre acuerdos, compromisos o acciones de RSE que se puedan dar en algunas de las empresas del sector. A la vista del resultado podemos concluir que no se conocen las iniciativas de RSE en las actividades económicas afectadas por los convenios colectivos.

El alcance de la RSE, respecto a determinados temas, como, igualdad, medio ambiente, comunicación y participación de los trabajadores, es muy escaso. Información, consulta y participación son elementos muy mejorables en las acciones de RSE y en las relaciones entre la dirección de la empresa y sus trabajadores y los representantes sindicales

En base a los informes de estos tres años, podemos adelantar que es poca la implicación de las Pymes en el desarrollo de políticas de RSE, al mismo tiempo constatamos que no se avanza en una participación real de los trabajadores y sus representantes en las iniciativas que pueden adoptarse en las empresas. A nivel sectorial, hay escasez de información y de comunicación sobre si las empresas llevan a cabo acciones o practicas de RSE.

Una de las herramientas de RSE para las pymes es llegar a acuerdos para su implantación en el que intervengan patronal, sindicatos y administración. Es necesaria la intervención de la negociación colectiva sectorial en el campo de la RSE. Por ahora es escasa la inclusión de la RSE en los convenios.

Las contribuciones en materia de RSE a nivel sectorial tiene base el llegar a acuerdos sobre políticas, practicas o acciones de RSE, entre la organización empresarial y la sindical, donde el intercambio de información, diálogo y negociación son los elementos para llegar a acuerdos sectoriales en estas materias, en que se puede hacer recomendaciones a las empresas y a los trabajadores del sector.

Escuchar y dialogar con los agentes que interactúan con la empresa, y una gestión transparente son los elementos clave en una política de RSE, tanto para la Pyme como para la gran empresa.



III. ANALISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS



EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

"La Europa social se inicia con un puesto de trabajo"

En el año 2010 se han producido muchas modificaciones en las condiciones de trabajo, cuya justificación ha sido los cambios en los procesos productivos y las necesidades de las empresas de acomodarse a las nuevas circunstancias. La crisis económica se refleja en el mercado de trabajo con un fuerte ajuste del volumen de empleo y como consecuencia una tasa elevada del paro.

Ante esta situación el mantenimiento y recuperación del empleo es el objetivo prioritario de la negociación colectiva, fomentando la estabilidad del empleo y la reducción de la temporalidad.

El 56,6% % de los convenios seleccionados, se incluyen cláusulas relacionadas con el empleo. Los convenios recogen las diferentes medidas incluidas en el acuerdo² como, *"Estabilidad en el empleo y conversión a indefinidos"*³: Los trabajadores y trabajadoras que en un período de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, pasará a la condición de indefinido, de conformidad con la legislación vigente. Las empresas, podrán celebrar contratos de fomento a la contratación indefinida en los supuestos y con los requisitos que prevé el Real Decreto de la Ley 5/2006 (BOE de 9 de junio de 2006) y disposiciones que la sustituyan o complementen. El contrato de relevo: Para poder celebrar este contrato, la empresa contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente a otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido el trabajador/a relevado. Como criterio general, una vez extinguido el contrato de relevo, el trabajador o trabajadora que había sido contratado pasará a la condición de fijo, siempre y cuando el puesto de trabajo se mantenga en la empresa.

*"Política de empleo y contratación"*⁴, Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo. Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal. Principio de no discriminación por ninguna de las causas previstas en las leyes. Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo. Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable. Arbitraje de políticas activas de igualdad de oportunidades en materia de género.

*Política de estabilidad en el Empleo*⁵. Las empresas sujetas al presente convenio deberán contar al menos con un 60% de fijos en plantilla, durante los años 2009 y 2010 y con, al menos, 65% de empleados indefinidos a fecha 31 de diciembre de 2011. Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la Empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea igual o inferior a un año, así como los contratos por obra o servicio determinado. En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo. Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa-Trabajadores. Las Empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada información escrita relacionada con el cumplimiento

² AENC2010/2012;

³ 1º convenio colectivo estatal de Reforma Juvenil y protección de menores; Perfumería y Afines; Centros de enseñanza privada de régimen general, o reglada sin concertación ni subvención.

⁴ Notarios y personal empleado.

⁵ Empresas de seguridad.

de este artículo. Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

Jubilación parcial⁶; Jubilación anticipada a los 64 años. Medida de mantenimiento del empleo.

Artículo sobre Empleo⁷, A partir de la publicación del presente Convenio y para los trabajadores/as que en lo sucesivo hayan de ser contratados temporalmente por las empresas, comprendidas en el ámbito del mismo, **se fija en tres años el período máximo para alcanzar la condición de fijos en la empresa, sea cual sea la modalidad del contrato.** Durante la vigencia del presente Convenio, las **empresas de más de 20 trabajadores/as se obligan a tener un nivel de empleo fijo del 80%**, a través de la Comisión Mixta, un examen conjunto de la situación del mercado de trabajo, con la formulación de propuestas encaminadas a favorecer la creación de empleo y para la formación de jóvenes trabajadores/as.

"Las partes entienden conveniente señalar la importancia de la contratación a tiempo parcial para el conjunto del sector."⁸

Con el objeto de fomentar la contratación de carácter indefinido, las partes acuerdan que la concatenación de contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción y/o de obra y servicio determinado cuya duración supere los 20 meses durante un período de 26 meses continuados, sea cual fuere su causa y/o motivo, supondrá la automática conversión de la citada relación en un contrato indefinido.

"incrementar progresivamente el volumen de empleo fijo, lo que conllevará un mejor servicio a los clientes, se comprometen a que como máximo antes de la finalización de la vigencia de la presente norma colectiva, aquéllas alcancen un porcentaje de trabajadores indefinidos en sus plantillas no inferior a un 75 por 100. A los efectos del pertinente seguimiento de lo acordado en la presente Disposición, se faculta expresamente a la Comisión Paritaria y a los representantes legales de los trabajadores para que recaben de las empresas la información necesaria para asegurar el efectivo cumplimiento del citado compromiso."

Empleo⁹ Las partes conscientes de la necesidad de no solo mantener sino de incrementar el trabajo estable acuerdan establecer para todas las empresas afectadas por el CC y que tengan una plantilla con quince o más trabajadores la obligatoriedad de tener un 80% de trabajadores con contrato indefinido, y aquellas empresas que tengan menos de quince trabajadores tendrá un 70%. A efectos del seguimiento y control del compromiso las empresas facilitaran a la RRTT relación trimestral de altas y bajas así como la copia básica de los contratos suscritos durante ese periodo.

Supresión de las horas extras habituales con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo¹⁰

Se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales para favorecer la creación de empleo. Erradicar el pluriempleo como regla general, máximo rigor en las sanciones¹¹

Fomento del empleo estable y de calidad, teniendo como objetivo el mayor desarrollo y extensión de la contratación indefinida en el ámbito de aplicación de este convenio.

Las partes firmantes son conscientes de la necesidad de acometer una política de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y calidad del mismo, establecen la jubilación obligatoria a los 65 años. Esta jubilación obligatoria está vinculada al objetivo de la calidad del empleo a través de las distintas medidas incorporadas en el convenio dirigidas a fomentar la estabilidad en el empleo ya la mejora de la calidad del empleo, tales como las adoptadas en materia de

⁶ Transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales, turísticos..etc de la Comunidad de Madrid. Ciclo de comercio de papel y artes graficas. Talleres de reparación del automóvil del principado de Asturias.

⁷ Comercio del papel y artes graficas.

⁸ Elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio.

⁹ Centros de Jardinería

¹⁰ Industrias del vidrio y la cerámica.

¹¹ Industria del curtido, correas y cueros industriales.



formación profesional, en PRL, cuyos objetivos son elevar la cualificación profesional del sector con el fin de profesionalizar y dignificar los distintos oficios y empleos del sector.¹²

Las partes firmantes del presente Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo.

¹³Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan suscribir la filosofía inspiradora del acuerdo «interconfederal para la negociación colectiva», alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, entendiéndose ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

Las empresas se comprometen a mantener un volumen de trabajadores/as fijos del 40 %, como mínimo durante la vigencia del convenio, sin perjuicio de lo establecido en párrafo segundo de este artículo.

¹⁴ Objetivo de las partes: el sostenimiento del empleo en el sector, la mejora de su estabilidad y la calidad del mismo. Para ellos se proponen rejuvenecer sus plantillas bajo la utilización voluntaria para empresas y trabajadores afectados de las diferentes modalidades de contratación y de políticas de empleo vigentes en cada momento.

Jubilación anticipada a los 64 años.

Programa de jubilaciones parciales. Las empresas aceptaran obligatoriamente las solicitudes de jubilación parcial que le formulen los trabajadores mayores de 62 años, siempre y cuando concurren las siguientes condiciones: que no exista necesidad de amortizar puestos de trabajo; que el trabajador preavise doce meses respecto de la fecha, que el número de jubilaciones parciales no supere el 10% anual de la plantilla. Jubilación a los 65 años.

Se analizará conjuntamente con la RRTT anualmente, la posibilidad de conversión del empleo temporal en empleo indefinido, así como las previsiones de utilización de trabajadores de ETTS.¹⁵

¹⁶ Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por ninguna de las causas previstas en las leyes.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.
- Arbitraje de políticas activas de igualdad de oportunidades en materia de género.

“Para realizar un seguimiento de la evolución del empleo, las partes firmante del convenio establecerán dentro de la Comisión paritaria, una Comisión de Seguimiento que permita evaluar el volumen de empleo fijo/temporal, las modalidades de contratación utilizadas y acordar medidas tendentes a mejorar la calidad del empleo¹⁷ Reducción de horas extraordinarias una vía adecuada para crear empleo¹⁸

¹² Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.

¹³ Metal de Córdoba.

¹⁴ Pastas, papel y cartón

¹⁵ Perfumería y afines.

¹⁶ Servicios de Prevención ajenos.

¹⁷ Centros y servicios de atención a personas con discapacidad;

¹⁸ Metal de Córdoba;

Clausulas sobre modalidades contractuales.

"Garantía de estabilidad: los puestos de trabajo serán cubiertos por contratos indefinidos y sólo a un puesto de trabajo de naturaleza temporal le corresponde un contrato de duración definida". Bolsa de trabajo: .., formada por aquellos trabajadores que realicen Cursos de formación profesional que impartan las organizaciones firmantes del convenio..." El seguimiento, control y posterior evaluación resultados de cara a la creación de empleo del sector correrá a cargo de los agentes sociales firmantes del presente convenio.¹⁹

Igualdad y no discriminación, las empresas respetaran el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; e igualdad de derechos de los trabajadores eventuales²⁰

Contratación indefinida: Los contratos podrán convertirse en indefinidos según la normativa para el fomento de la contratación estable. Ley 63/1997 "medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida"²¹.

Contrato para el fomento de la contratación indefinida²²

Pase de eventuales a fijos-discontinuos, cuando los trabajadores hayan realizado dos campañas de 30 días de trabajo como mínimo en cítricos o 20 días como en frutas y hortalizas. Los trabajadores de ETTS pasarán a fijos-discontinuos de la empresa usuaria tras haber realizado tres campañas consecutivas en la misma empresa y aunque lo fuera a través de diferentes empresas de trabajo temporal.²³

Contrato para el fomento de la contratación indefinida²⁴, con aquellos trabajadores que en la fecha de celebración de dicho contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos²⁵. Los eventuales que sean contratados durante 2 campañas seguidas o 4 alternas por periodos superiores a 6 meses pasarán a ser fijos-discontinuos²⁶.

Conversión en indefinidos, los trabajadores que en un periodo de 18 meses hubieran estado contratados durante un plazo de 12 meses, con o sin solución de continuidad para el mismo grupo profesional o con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, directamente o a través de ETTS, con las mismas o diferentes modalidades de contratación de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos²⁷.

Fijos-discontinuos, aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios en la misma empresa, con contratos temporales eventuales en determinados periodos durante tres años consecutivos, pasaran a fijos-discontinuos. Tendrán garantizado un periodo de ocupación mínimo de 120 días al año²⁸.

¹⁹ Talleres de reparación del automóvil del Principado de Asturias.

²⁰ Ciclo comercio del Papel y artes gráficas;

²¹ Pasta, Papel y Cartón;

²² Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio;

²³ Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de la C. Valenciana.

²⁴ Industria del Vidrio y la Cerámica;

²⁵ Sanidad Privada de Valencia; Sector del Metal de Córdoba; Fabricantes de yesos, escayolas, cales...;

²⁶ Industria del Curtido;

²⁷ Empresas centros de Jardinería;

²⁸ Ciclo comercio del papel y artes gráficas;

Contrato de duración determinada: contrato de obra y contrato eventual por circunstancias de la producción (según legislación vigente)²⁹. A la finalización de los contratos de duración determinada, incluidos los formativos, y al objeto de facilitar la colocación estable, se podrán convertir en contratos de trabajo de fomento de la contratación indefinida. Se acuerda limitar la contratación temporal, referida a contratos formativos y contratos de duración determinada a un máximo del 25% sobre la totalidad de la plantilla (fijos + temporales)³⁰

"Quienes en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad³¹, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personal fijo.³²

Se establece una limitación al principio de libertad de contratación de duración determinada para el trabajador docente estableciéndose una plantilla mínima de personal docente fijo del 40% , excluidos de este computo: los contratos de relevo, los de interinidad, los de obra y servicio. Los centros nuevos el 20%, durante los primeros cinco años³³.

En la contratación eventual se establece el límite del 20% de la plantilla.

Estabilidad de la plantillas, y que la contratación temporal solo se podrá hacer en empresas que siendo su actividad de carácter permanente, tengan como mínimo el 75% de su plantilla en contratación indefinida³⁴.

Encadenamiento objetivo de contratos: cuando la contratación para cubrir un mismo puesto de trabajo se realice con distintos trabajadores, durante un plazo superior a 30 meses, en un periodo de 36 meses, con o sin solución de continuidad, directamente o a través de ETT, el último trabajador de la cadena de contrataciones se convertirá en fijo, siempre y cuando su contrato temporal tenga una duración prevista igual o superior a tres meses.³⁵ En ningún caso los contratos temporales podrán sobrepasar el 25% del personal contratado por la empresa³⁶

- **Contrato de obra** para cubrir puestos de trabajo de nueva creación como consecuencia de la obtención de un nuevo contrato, concierto o encargo por parte de un cliente, encargo cuyas características la adscripción permanente al citado cliente, en régimen próximo a la exclusividad (al menos un 95% de la jornada en cómputo anual)³⁷. Se establece la duración no superar los 4 años³⁸. Duración no superior a tres años³⁹
- **Contrato eventual** por circunstancias de la producción, duración máxima del contrato será de 9 meses dentro de un período de 18 meses⁴⁰. Duración 12 meses en un

²⁹ II Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera;

³⁰ Industria de Alimentos compuestos para animales.

³¹ Técnicos tributarios y asesores fiscales; Centros y servicios de atención a personas con discapacidad; Centros de asistencia y educación infantil;

³² Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.

³³ Centros de Enseñanza privada no subvencionada.

³⁴ Acuicultura Marina Nacional;

³⁵ Técnicos tributarios y asesores fiscales;

³⁶ Centros y servicios de atención a personas con discapacidad;

³⁷ Servicios de Prevención Ajenos;

³⁸ Centros de Enseñanza privada no subvencionada. Empresas de Seguridad. Sanidad Privada de Valencia.

³⁹ Fabricantes de yesos, escayolas, cales y prefabricados;

⁴⁰ Servicios de Prevención Ajenos. Notarios y personal empleado. Centros y servicios de atención a personas con discapacidad; Empresas Centros de Jardinería;

periodo de 18 meses⁴¹. Duración de 9 meses en un periodo de 12 meses⁴²; el número de contratos de esta modalidad no podrá exceder de dos en empresas con 10 o menos trabajadores y para empresas de más de diez trabajadores el límite será del 20% de la plantilla⁴³. El número total de contratos de duración determinada no puede superar el 10% del total de la plantilla de la empresa⁴⁴ o de un contrato cuando la empresa tenga menos de diez trabajadores⁴⁵. Duración de 12 meses en un periodo de 16 meses⁴⁶.

Contrato a tiempo parcial. Pacto de horas complementarias hasta un 60% de las horas contratadas⁴⁷. “No podrá efectuarse por un periodo de trabajo inferior a 12 horas semanales o 48 horas mensuales⁴⁸. Número de horas complementarias no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias del trabajo objeto del contrato, por acuerdo con la representación de los trabajadores se puede ampliar hasta el 50%⁴⁹. Horas complementarias el 40% de las horas ordinarias contratadas⁵⁰. Horas complementarias el 30% de la jornada laboral ordinaria contratada⁵¹. El número de horas complementarias no podrá ser superior al 15% de la jornada establecida en el contrato.⁵² El contrato pasará a tiempo completo cuando la suma de las horas del contrato más las complementarias alcance el 80% de la jornada de un trabajador⁵³. Limite el 90% de la jornada ordinaria de trabajo efectivo fijada en convenio incluida las horas complementarias⁵⁴. Número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias⁵⁵. 45% de horas complementarias⁵⁶

Contrato de relevo⁵⁷. El tiempo parcial de dedicación a la empresa que corresponde al jubilado parcial podrá distribuirse de modo irregular a lo largo de todo el período de vigencia de su jubilación parcial⁵⁸. Los relevistas serán contratados a jornada completa y por tiempo

⁴¹ Pasta, Papel y Cartón. Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. Tiendas de conveniencia. Enseñanza privada no subvencionada ni concertada; Reforma juvenil y protección de menores; Empresas de Seguridad; II Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera; Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia; Industria alimentos compuestos para animales; Sanidad Privada de Valencia; Sector del Metal de Córdoba; Fabricantes de yesos, escayolas.; Industria del Vidrio y la Cerámica; Ciclo comercio del papel y artes gráficas; Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio;

⁴² Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas C. Valenciana; Técnicos tributarios y asesores fiscales; Industria del curtido, correas y cueros ;

⁴³ Técnicos tributarios y asesores fiscales;

⁴⁴ Residencias privadas de la tercera edad de la C.A. Galicia;

⁴⁵ Gestorías Administrativas.

⁴⁶ Centros de asistencia y educación infantil;

⁴⁷ Servicio de Prevención Ajeno. Notarios y personal empleado. Sanidad privada de Valencia.

⁴⁸ Talleres de reparación del automóvil del Principado de Asturias.

⁴⁹ Perfumería y Afines.

⁵⁰ Tiendas de Conveniencia.

⁵¹ Centros de Enseñanza privada no subvencionada.

⁵² Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia;

⁵³ Sanidad privada de valencia,

⁵⁴ Industria del Curtido;

⁵⁵ Industria del Vidrio y Cerámica;

⁵⁶ Elaboradores de productos para su venta a domicilio;

⁵⁷ Centros de Enseñanza privada no subvencionada. Industria del Curtido; Fabricantes de yesos, escayolas, cales.; Centros de Jardinería;

⁵⁸ Servicio de Prevención Ajeno. Notarias y personal empleado.

indefinido⁵⁹. Antes de cumplir 62 años tendrá derecho a la celebración de un contrato a tiempo parcial, el contrato del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido⁶⁰

Contratos Formativos. Según la legislación vigente⁶¹. Se analizará con la representación de los trabajadores el número máximo de contratos en función del tamaño de la plantilla y en coherencia con el plan de formación de la empresa. Retribución: la base será el SMG del grupo a que corresponda su actividad, sobre esta base será el 80%, 90%, referidos a un tiempo de trabajo efectivo del 85% de la jornada máxima prevista.⁶² Retribución fijada en el convenio colectivo (tablas salariales)⁶³. La edad máxima para acceder a la contratación de formación será de 20 años,⁶⁴

La retribución de los contratos formativos será el 70%, 80% durante el primer y segundo año de la retribución que figura en el Anexo III para el grupo A.⁶⁵ .Indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda a los contratos para la formación, contrato en prácticas según la legislación vigente; contrato en formación (16 a 21 años), jornada de trabajo de 34 horas efectivas/semanales, 6 horas restantes a la formación⁶⁶. Formación no inferior al 20% de la jornada fijada en convenio, retribución según tablas salariales⁶⁷. Contrato formativos, retribución no podrá ser inferior al 85% de la jornada máxima prevista en convenio y no podrá ser inferior al 85% de los conceptos salariales de este convenio, con independencia del tiempo de duración de prestación de servicios, no superará los dos años de duración. Las empresas se comprometen a que, al menos el 25% del personal contratado en esta modalidad pasarán a ser indefinidos⁶⁸.Retribución: 80%, 85%⁶⁹ y 90% en proporción al tiempo trabajado⁷⁰. Retribución 80% y 90% durante el primero y segundo año del salario fijado en convenio para el auxiliar administrativo, que se abonará en proporción al tiempo de trabajo efectivo⁷¹. Retribución 80% y 90% durante el primero y el segundo año.⁷² Retribución 85% y 95% de la cuantía que figura en las tablas salariales para la categoría que haya sido contratado y en función del tiempo efectivamente trabajado. Se fija el número máximo de contratos de formación por plantilla⁷³. Retribución 75% y 85% , si son inferiores al SMI tendrán derecho a percibir el SMI, con edades superiores a 21 años, la retribución será del 90% y 100%, la retribución se aplicarán tanto a las horas de trabajo efectivo como a las horas dedicadas a la formación teórica del trabajador. ⁷⁴. Retribución 80%, 90% y 95% durante los tres años proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

⁵⁹ I. Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.

⁶⁰ Industria del Vidrio y la Cerámica;

⁶¹ IV ALEH-Acuerdo laboral estatal para el sector de Hostelería.

⁶² Perfumería y Afines.

⁶³ I. Metalgráfica y elaboración de envases metálicos. Reforma juvenil y protección de menores.

⁶⁴ Técnicos tributarios y asesores fiscales.

⁶⁵ Pastas Papel y cartón.

⁶⁶ Tiendas de Conveniencia.

⁶⁷ Reforma juvenil y protección de menores.

⁶⁸ Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia;

⁶⁹ Sanidad Privada de Valencia.

⁷⁰ Industria de alimentos compuestos para animales.

⁷¹ Técnicos tributarios y asesores fiscales;

⁷² Gestorías administrativas; Residencias de la tercera edad de Galicia;

⁷³ Centros y servicios de atención a personas con discapacidad;

⁷⁴ Fabricantes de yesos y escayolas;

Número máximo de trabajadores en formación por tamaño de la empresa⁷⁵; al finalizar el periodo máximo para la formación las empresas se comprometen a transformar en indefinidos al 50% de los contratos para la formación, independientemente del compromiso global de empleo fijo⁷⁶. Retribución 85% y 90% del salario base y complementos del convenio para el primero y segundo año⁷⁷. Remuneración equivalente al salario de la categoría profesional que se ocupe en atención a las labores a desarrollar por el contratado en formación.⁷⁸

Contrato en prácticas: retribución: 85% y 90%⁷⁹ durante el primero y segundo año de vigencia del contrato. Contrato formativo: retribución primer año: SMI en proporción al trabajo realizado; el segundo año, será el SMI con independencia del tiempo dedicado a formación teórica (15% de la jornada)⁸⁰. En ámbitos inferiores de negociación colectiva podrán establecerse compromisos entre las partes para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de quienes han suscrito este tipo de contrato en el mercado de trabajo⁸¹. El salario del personal contratado bajo esta modalidad, será como mínimo el 60% del salario establecido en el convenio colectivo autonómico de aplicación, sin que pueda ser inferior al 75% establecido en este convenio para la categoría profesional de que se trate, durante el primer año y el 75% del salario establecido en el convenio autonómico de aplicación, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 85% de este convenio en el segundo año, a tiempo completo. De lo contrario percibirán un salario proporcional a la jornada contratada⁸². Retribución en prácticas. 80% y 85% del salario fijado en convenio⁸³. Retribución 80% y 90% durante el primero y segundo año. Estos contratos no pueden superar el 10% de la plantilla⁸⁴. El 100% de la retribución conforme a las tablas salariales⁸⁵. Retribución 85%⁸⁶ y 95% para el primero y segundo año, salario convenio según categoría⁸⁷. Retribución 70% y 85% durante el primero y segundo año, del salario fijado en convenio⁸⁸. Retribución 60% y 70% durante el primero y segundo año según las tablas salariales del convenio⁸⁹ Retribución 90% y 100% del salario convenio⁹⁰. Remuneración equivalente al salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo⁹¹

⁷⁵ Industria del Vidrio y la Cerámica; Empresas Centros de Jardinería;

⁷⁶ Empresas Centros de Jardinería;

⁷⁷ Ciclo comercio de papel y artes gráficas;

⁷⁸ Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio;

⁷⁹ Ciclo comercio del papel y artes gráficas;

⁸⁰ Centros de enseñanza privada sin concertación ni subvención,

⁸¹ Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.

⁸² Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia;

⁸³ Industria de alimentos compuestos para animales;

⁸⁴ Residencias privadas de la tercera edad de Galicia.

⁸⁵ Centros y servicios de atención a personas con discapacidad;

⁸⁶ Sanidad privada de Valencia;

⁸⁷ Centros y servicios de atención a personas con discapacidad;

⁸⁸ Sector del Metal de Córdoba; Industria del Vidrio y la Cerámica;

⁸⁹ Industria del Curtido;

⁹⁰ Empresas Centros de Jardinería;

⁹¹ Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio;

Contratación a través de ETTS, información a las RLT, en los diez días siguientes⁹². Dichas formas de contratación temporal o por ETT no podrán realizarse sin que se tenga la plena ocupación todo el personal fijo o fijo-discontinuo de la empresa⁹³. Compromiso de que en los contratos de puesta a disposición, se incluirá una cláusula que garantizará que los trabajadores pertenecientes a ETT percibirán, al menos, las retribuciones que figuran en este convenio para la categoría que corresponda.⁹⁴ Se determinará con la RLT en cada empresa, las actividades y los grupos profesionales correspondientes en los que pueden emplearse trabajadores de ETTS⁹⁵. Las empresas afectadas por este convenio no podrán tener un volumen de trabajadores provenientes de ETT, superior al 10% de la plantilla habitual habida el año anterior (tanto fijo como eventual). Se deberá limitar a los supuestos en los cuales no hay sido factible la contratación directa por parte de las empresas o en caso de necesidad productiva, será informada la RLT⁹⁶

Subrogación.: la nueva empresa adjudicataria o contratista estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida⁹⁷

Reserva de plazas para personas con discapacidad, el 3% en plantillas de más de 50 trabajadores⁹⁸. Reserva del 2% para empresas de 50 trabajadores, según la legislación vigente⁹⁹ Seguimiento de la contratación, según el artículo 64. ET¹⁰⁰. Control sindical de las contrataciones¹⁰¹.

OBSERVATORIOS SECTORIALES.

Los observatorios sectoriales, como instrumento conjunto de las organizaciones sindicales y empresariales, y los que son tripartitos, también con la administración, para analizar la situación y las perspectivas de futuro de los sectores, permitiendo identificar los puntos fuertes, las debilidades y las condiciones que deben mejorarse, contribuyen a definir las medidas para anticiparse a los cambios estructurales, permiten formular propuestas y realizar iniciativas conjuntas de mejora de la capacidad productiva y del empleo del sector.

El 13% de los convenios seleccionados tiene constituido un Observatorio, que corresponde a Industria del Curtido; Pasta, papel y Cartón; Centros y servicios de atención a personas con discapacidad y al (IV ALEH) Acuerdo Laboral Estatal Hostelería.

⁹² Pastas, Papel y Cartón.

⁹³ Acuicultura Marina Nacional; Industria del Curtido.

⁹⁴ Residencias privadas de la tercera edad de Galicia.

⁹⁵ Industria del Vidrio y la Cerámica;

⁹⁶ Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio;

⁹⁷ Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia; Residencias privadas de la tercera edad de Galicia; Centros y servicios de atención a personas con discapacidad; Sector del Metal de Córdoba;

⁹⁸ Centros y servicios de atención a personas con discapacidad;

⁹⁹ Industria del Vidrio y la Cerámica; Empresas Centros de Jardinería;

¹⁰⁰ Industria del Curtido;

¹⁰¹ Ciclo comercio de papel y artes gráficas;

JORNADA LABORAL PACTADA.-

La media de la jornada pactada en el conjunto de los convenios seleccionados asciende a 1.758 horas anuales. Las jornadas más altas se encuentran en los convenios del Transporte (1800 horas)¹⁰² y (1.826,27 h.)¹⁰³, en este último caso especificando las 40 horas semanales. La tendencia decreciente de las jornadas anuales se ha ido parando, si lo comparamos con los años anteriores.

Los convenios que recogen menos horas anuales (1.376 horas)¹⁰⁴ y (1.398 h)¹⁰⁵. Son pocos los convenios que establecen un horario semanal (38 h/semana)¹⁰⁶ y (40h semana)¹⁰⁷. Las limitaciones de horario semanal o diario lo encontramos en algunos convenios (39h/semana)¹⁰⁸ y la limitación de la jornada máxima diaria (10 horas)¹⁰⁹, así como las compensaciones generalmente con días de descanso.

La distribución irregular de la jornada va aumentando su incidencia, de los convenios seleccionados el 57% la incluye; hay diversas formas de establecer la jornada irregular, o determinando un número de horas: (237 h)¹¹⁰ de distribución irregular según necesidad; a través de bolsas horarias (72 h)¹¹¹ (40 h)¹¹² (80 h)¹¹³, acordada con la representación legal de los trabajadores; incluyendo un criterio para la aplicación de la jornada irregular, que se basa en la necesidad de la empresa, incluyendo un número de horas de utilización por parte de la empresa(20h) en el convenio de Cadenas de Tiendas de Conveniencia; 60 horas de distribución irregular en el convenio de Industria de perfumería y afines; 80 horas extras¹¹⁴, o sin concretar horas, incluyendo la necesidad de la empresa para su distribución irregular mediante acuerdo con la RLT. La práctica más utilizada actualmente es la inclusión de la distribución irregular de la jornada sin concretarla en bolsa horaria, si no según la necesidad de la empresa, mediante acuerdo con los trabajadores y la representación de los trabajadores. Estableciendo los límites diarios, entre jornadas y en algunos casos semanales y a los periodos de disfrute de los días por compensación. Hay una tendencia de implantar distribución irregular de la jornada a discreción de la empresa.

CONCILIACIÓN DE LA VIDAD LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

Los convenios incluyen medidas que facilitan la vida laboral y familiar. Se cumple la normativa¹¹⁵, y se establecen cuadros generales que relaciona los derechos de suspensión de contratos, permisos retribuidos y excedencias por razones familiares, reducción de jornada, que presentan el denominador común de atribuir la posibilidad a los trabajadores de reducir el tiempo de trabajo, de forma remunerada o no, para que lo puedan dedicar a atender adecuadamente sus obligaciones de cuidados familiares.

¹⁰² Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia;

¹⁰³ Transporte de viajeros por carretera servicios discrecionales de la C.A.Madrid;

¹⁰⁴ Enseñanza privada, centros sin concertación ni subvención;

¹⁰⁵ Asistencia y educación infantil;

¹⁰⁶ Notarios y personal empleado;

¹⁰⁷ Acuerdo general para empresas de transporte de mercancías por carretera;

¹⁰⁸ Reforma juvenil y protección de menores; Transporte de viajeros por carretera servicios di

¹⁰⁹ Sector del Metal de Córdoba;

¹¹⁰ Enseñanza privada, centros sin concertación ni subvención;

¹¹¹ Industria Metalgráfica y fabricación de envases metálicos;

¹¹² Industria del Curtido,

¹¹³ Sector del Metal de Córdoba;

¹¹⁴ Pasta, papel y cartón; Fabricantes de yesos, escayolas y sus prefabricados;

¹¹⁵ Ley 39/1999; ley 3/2007

La Ley 3/2007 (ley de igualdad), introdujo la atribución al trabajador, la posibilidad del derecho de adaptación de la duración y distribución de la jornada con el fin de hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar con la profesional, son pocos los convenios que recogen este derecho, el más extendido es el derecho de la flexibilidad horaria, que atribuye la posibilidad de flexibilizar el horario de jornada bajo distintas variantes.

"desde la dirección de la empresa y centros de trabajo se facilitarán medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos"¹¹⁶

"los trabajadores podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar éste, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la dirección del centro y el trabajador/a"¹¹⁷

Elección preferente de turnos¹¹⁸, los trabajadores con hijos menores de 3 años tendrán derecho de preferencia sobre nuevas contrataciones a la elección de turno u horario de trabajo.

Permiso para asistencia al médico con un hijo menor de 16 años

Cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave¹¹⁹"los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado de menor o menores que estén a su cargo y se encuentren afectados por el cáncer o enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y/o tratamiento continuado de la enfermedad, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con reducción proporcional de haberes, conforme la legislación vigente".

"Reducción de jornada para el hijo natural /adoptado enfermo de cáncer. Mitad de jornada acreditado por el servicio de salud y hasta que el menor cumpla 18 años."¹²⁰

Limitaciones a los permisos sin sueldo, "no superior a 15 días naturales y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla¹²¹, de su delegación"¹²², el permiso retribuido de un día por asuntos propios, está sujeto a condiciones: no durante los periodos de máxima actividad, ni durante el periodo vacacional de julio y agosto, y no puede ejercer este derecho simultáneamente más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.¹²³

"Permisos retribuidos, diez días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo o esté relacionado con su formación profesional previo acuerdo con la empresa"¹²⁴

Reducción de jornada por lactancia, la mujer puede sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas de 20 días naturales¹²⁵

¹¹⁶ Centros y servicios de atención a personas con discapacidad;

¹¹⁷ Centro de asistencia y educación infantil; Centros de enseñanza privada sin concertación ni subvención;

¹¹⁸ Cadenas de Tiendas de Conveniencia;

¹¹⁹ Centros de enseñanza privada sin concertación ni subvención; Industria del vidrio y la cerámica;

¹²⁰ Industria del vidrio y cerámica;

¹²¹ Sanidad privada de Valencia;

¹²² Empresas de seguridad,

¹²³ Empresas de seguridad;

¹²⁴ Sanidad privada de Valencia;

¹²⁵ Centros de asistencia y educación infantil; Centros de enseñanza privada, sin concertación ni subvención;

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Las cláusulas de seguridad y salud laboral, están recogidas en todos los convenios colectivos seleccionados. Los contenidos de las cláusulas hacen una remisión a LPRL y su normativa de desarrollo¹²⁶, Consideraciones generales: establecimientos y planificación de la acción preventiva que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, evaluación, medidas, teniendo en cuenta las características de la actividad. El objetivo no es solo cumplir los objetivos legales sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector¹²⁷ Asimismo se entiende como prioritario la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo preventivista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social entendida como el concepto integral formulado por la OMS. Equipos de protección individual; Vigilancia de la salud; protección de la maternidad; formación en PRL; delegados de prevención; comité de seguridad y salud;

Cumplimiento de la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, la LPRL y sus disposiciones de desarrollo¹²⁸, desarrollando los artículos¹²⁹ y se tendrá en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del INSHT¹³⁰ Incluye la evaluación de riesgos psicosociales¹³¹; Criterios para la política de seguridad y salud en la empresa. Fichas de seguridad¹³²

Artículo referente al comité de salud laboral¹³³, se establece en todas las empresas, sea cual fuere el número de trabajadores de la misma.

Las comisiones sectoriales de seguridad y salud¹³⁴ están constituidas en el 47% de los convenios seleccionados, entre sus funciones:

"asumirá como principal competencia la de canalizar las iniciativas que sobre dichas materias pudieran plantearse sectorialmente, figurando entre sus objetivos fundamentales el de analizar la realidad sectorial en materia de prevención de riesgos laborales¹³⁵

"velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Así como la promoción de campañas de información y formación, entre las empresas y personal a su servicio¹³⁶;

¹²⁶ Servicios de prevención ajenos;

¹²⁷ Servicio de prevención ajenos;

¹²⁸ Gestorías Administrativas; Técnicos tributarios y asesores fiscales; Notarios y personal empleados; Centros de Jardinería; Transporte de viajeros por carretera de los servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial de la C.A.Madrid; Acuicultura Marina; Industria de alimentos compuestos para animales; Nacional; Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados; Industria Metalgráfica y fabricación de envases metálico; Industria del curtido; Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la Comunidad Valenciana;

¹²⁹ Reforma juvenil y protección de menores; Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia; Empresas de Seguridad; Pastas, papel y cartón; Talleres de reparación del automóvil y/o afines del Principado de Asturias; Residencias privadas de la tercera edad de Galicia; Sector del Metal de Córdoba; Centros y servicios de atención a personas con discapacidad;

¹³⁰ El Acuerdo general de Transporte de Mercancías por carretera;

¹³¹ Industria de perfumería y afines;

¹³² Industria extractivas, industria del vidrio, cerámicas ;

¹³³ Sanidad Privada de Valencia;

¹³⁴ Industria del curtido, correos y cueros...et;

¹³⁵ Servicios de Prevención Ajenos; Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio;

¹³⁶ Gestorías Administrativas; Técnicos tributarios y asesores fiscales ;Notarios y personal empleado;

“podrán acceder libremente a las empresas del sector, preavisándolo con la antelación suficiente, salvo en casos de extrema urgencia derivados de accidentes de trabajo, para comprobar el cumplimiento y desarrollo de la LPRL, así como para tratar y comprender todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral¹³⁷”

Comisión estatal sectorial de seguridad y salud en el trabajo en el sector de Hostelería, cometidos y funciones vienen determinados, Elaboración de propuestas en materia de seguridad y salud en el trabajo y determinar la creación de Comisiones territoriales de seguridad y salud en el trabajo de ámbito inferior¹³⁸;

“la integración de la prevención de riesgos laborales en los procesos técnicos y en la organización del trabajo en todos sus niveles, conforme al principio de seguridad integrada, así como la adopción de la acción preventiva y su promoción en el ámbito de la acuicultura marina y la implantación de una cultura de la seguridad y salud laboral a través de la formación, la información y la participación¹³⁹”.

Comisión mixta de seguridad y salud,¹⁴⁰ tendrá como fin el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial.

Comisión sectorial de seguridad y salud laboral, una de sus funciones estudia la viabilidad del establecimiento y creación de la Fundación de seguridad y salud laboral, según LPRL, interviniendo en cualquier aspecto relacionado con la seguridad y salud laboral en el sector¹⁴¹.

Estudio de la siniestralidad en el sector, a nivel estatal solicitado por las organizaciones firmantes¹⁴²

Realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud e implantación de la actividad y gestión preventiva en el ámbito sectorial. Elaborar propuestas de planes de formación específicos en materia preventiva¹⁴³.

Fomentar la cultura preventiva, funciones: diagnóstico de la situación: estudio de las condiciones de trabajo y evaluación de riesgos del sector; seguimiento y vigilancia de los acuerdos: actuar como órgano consultivo de las empresas del sector; coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector; promover campañas de prevención¹⁴⁴

Comité Central de seguridad y salud laboral, entre otras funciones: elaboración de un plan de formación en salud laboral según las necesidades formativas; establecer un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de estos¹⁴⁵

El 27% de los convenios, incluyen un organismo específico de salud y seguridad en relación a la **“Estrategia Española de Seguridad y Salud”¹⁴⁶**. Para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, que desarrollara programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas de los empresarios y de los trabajadores y la promoción de actuaciones preventivas.

¹³⁷ Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio;

¹³⁸ IV ALEH;

¹³⁹ Acuicultura Marina Nacional;

¹⁴⁰ Empresas de seguridad;

¹⁴¹ Industria del curtido;

¹⁴² Industria del Curtido, correas y cueros...etc;

¹⁴³ Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados;

¹⁴⁴ Talleres de reparación del automóvil y/o afines del Principado de Asturias;

¹⁴⁵ Residencias privadas de la tercera edad de Galicia;

¹⁴⁶ Enseñanza privada no concertada ni subvencionada; Transporte de enfermos; Reforma juvenil; IV ALEH; Elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio; Centros de asistencia y educación infantil; Industria del Vidrio; Centros y servicios de atención a personas con discapacidad;

Este órgano desarrollara las competencias contempladas en la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo y realizar' cuantas actuaciones acciones, planificación, visitas y proyectos, informes...etc, sean precios así como una evaluación anula para analizar los efectos preventivos de los programas¹⁴⁷.

En relación a la estrategia española de seguridad y salud, ámbito de actuación concretos de los programas de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, se priorizaran en aquellas empresas cuyas plantillas se sitúen entre los 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación legal de los trabajadores, así como las empresas de menos de 6 trabajadores y trabajadores autónomos. La comisión establecerá los criterios para la selección de las empresas, acordados por las partes de forma unánime, respondiendo datos objetivos como tasas de siniestralidad, dificultades para la acción preventiva u otros similares¹⁴⁸.

Órganos paritario sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en el sector¹⁴⁹, composición, términos y condiciones, funciones. Organización y control de visitas a las empresas; información sectorial¹⁵⁰

Programas con el fin de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, sobre los derechos y obligaciones preventivas de los empresarios y de los trabajadores así como la promoción de otras actuaciones preventivas. Acciones de información; Promoción del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales¹⁵¹

Procedimiento de prevención y tratamiento de situación de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo: Definición de acoso moral; definición de acoso por razón de sexo; procedimiento de actuación¹⁵²

Crédito horario para los delegados de prevención¹⁵³, crédito adicional de 5 horas mensuales para el desempeño de sus funciones. Protección a la familia: maternidad/paternidad. Riesgo durante el embarazo.

Enfermedades profesionales¹⁵⁴, la comisión paritaria gestionara ante el INSS la creación de un servicio especializado de las enfermedades profesionales para su catalogación y atención, entre las que deben incluirse: enfermedades neurológicas crónicas; patologías otorrinolaringológicas; enfermedades infecto-contagiosas crónicas;

Accidentes in itinere: las empresas llevaran a cabo campañas de divulgación dirigidas a estimular la prudencia y precaución de los trabajadores en el uso de los medios de transporte. Fomentar comportamientos responsables de seguridad vial y se promoverán alternativas al empleo del vehículo individual, fomentando el uso del transporte público en los polígonos y centros de concentración industrial, propiciando alternativamente el uso de vehículos compartidos¹⁵⁵

¹⁴⁷ Centros de asistencia y educación infantil;

IV ALEH¹⁴⁸

¹⁴⁹ Reforma juvenil y protección de menores;

¹⁵⁰ Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia;

¹⁵¹ Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas..;

¹⁵² Tiendas de conveniencia; Elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio;

¹⁵³ Ciclo comercio de papel y artes gráficas;

¹⁵⁴ Enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado;

¹⁵⁵ Talleres de reparación del automóvil y/o afines del Principado de Asturias; Técnicos tributarios y asesores fiscales; Gestorías Administrativas; Ciclo comercio del papel y artes graficas;

FORMACION

La ley orgánica 5/2002, de la Formación y de las cualificaciones, es la referencia para la formación profesional, ya que recoge el sistema nacional de cualificaciones y formación profesional y certificación, inspirados en los principios de igualdad de acceso a la formación profesional y participación de los agentes sociales con los poderes públicos, que ha de fomentar la formación a lo largo de la vida, integrando las distintas ofertas formativas e instrumentos el reconocimiento y la acreditación de las cualificaciones profesionales a nivel nacional, contemplando a la vez un sistema de información y orientación profesional, así como la permanente evaluación del sistema para garantizar su calidad.

La formación y la necesaria actualización permanente de las competencias profesionales es un objetivo compartido por trabajadores y empresas. El estatuto de los trabajadores y los distintos acuerdos en materia de formación para el empleo reconocen el derecho a la formación para el trabajador con carácter general y que a través de la negociación colectiva se consolide este derecho, Su concreción más básica: permiso para la asistencia a exámenes; adaptación de la jornada para al asistencia a cursos y permisos de formación con reserva del puesto de trabajo.

Existencia en el seno de las empresas de un plan de formación, las empresas deben diseñar un plan de formación en que se identifiquen competencias, se definan necesidades y prioridades de formación para promover la actualización y readaptación de todos sus trabajadores.

El plan debe regirse por los principios de igualdad de acceso a la formación, sin distinción de género, categoría profesional, de nivel de formación...etc.

Los delegados deben promover y participar en el seno de la empresa en la identificación de necesidades de competencias y cualificaciones, así como en los distintos ámbitos sectoriales, de forma que los trabajadores y las empresas adapten su nivel de competencia a través de la formación a las exigencias del entorno productivo.

Introducir procedimientos e instrumentos para el seguimiento y control de los cursos.

Reconocimiento de las competencias profesionales adquirida por experiencia laboral, es uno de los apartados novedosos del RD 1224/2009. Posibilidad de que el trabajador participe del reconocimiento para los procesos de evaluación y acreditación de las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral, así como impulsar en la empresa los Comités de evaluación de las competencias mediante observación en el puesto de trabajo.

El 97% de los convenios seleccionados incluyen cláusulas de formación. Principios generales de la formación, objetivos, desarrollo¹⁵⁶. Derecho a la formación: acceso a los cursos para los trabajadores¹⁵⁷. Formación para el empleo: los empresarios se verán obligados a facilitar las horas laborales precisas para efectuar formación, sin reducción de salarios. Remisión a la legislación vigente en esta materia¹⁵⁸. Adhesión al sistema de formación continua¹⁵⁹.

¹⁵⁶ Servicios de Prevención Ajenos; Residencias Privadas de la tercera edad de Galicia;

¹⁵⁷ Perfumería y afines;

¹⁵⁸ Ciclo comercio de papel y artes graficas;

¹⁵⁹ Enseñanza privada sin concertación ni subvención; Centros de Jardineria;

Reconocer el papel que la formación tiene para mayor competitividad¹⁶⁰ y estabilidad de las empresas y por consiguiente del empleo¹⁶¹.

Conceder el permiso individual de formación (PIF)¹⁶²; permiso para exámenes oficiales, según el artº 23 del E.T.¹⁶³

El 43% de los convenios seleccionados, ha constituido una Comisión sectorial de Formación, las funciones de la comisión, entre otras: establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación, prioridades de las iniciativas de formación para el sector; promover la realización de estudios para la detección e las necesidades formativas; promover la formación continua entre las empresas y los trabajadores; favorecer el acceso a la formación; realizar el seguimiento y la evaluación de los planes de formación.

Medidas para el fomento de la formación profesional en la empresa¹⁶⁴. Incorporar sistemas de clasificación y constitución de una Comisión paritaria de clasificación profesional¹⁶⁵.

Adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional¹⁶⁶. Constitución de una Comisión técnica paritaria sobre grupos profesionales, polivalencia y flexibilidad¹⁶⁷

En este periodo de crisis cuya consecuencia es la pérdida de empleo, la formación mejora las perspectivas de empleo.

MEDIO AMBIENTE.-

El medio ambiente es un derecho de los trabajadores. Su participación y colaboración en la gestión y mejora ambiental de las empresas es imprescindible para conseguir un cambio en el modelo productivo. El comité de empresa tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma. Participar en la elaboración de la información en materia de medio ambiente. Formación adecuada para todos los trabajadores en relación con el impacto ambiental asociado a su puesto de trabajo y formación a los representantes en materia de medio ambiente que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Promover la creación de delegado de medio ambiente. Constituir comisiones paritarias en los convenios sectoriales de medio ambiente.

Promover la implantación de planes de movilidad el centro de trabajo.

Incluir en los convenios estatales de ámbito sectorial una cláusula específica de medio ambiente con derechos a la información, formación y objetivos medioambientales concretos.

En el 20% de los convenios seleccionados¹⁶⁸ se incluye cláusulas de medio ambiente, así:

¹⁶⁰ Industria de alimentos compuestos para animales;

¹⁶¹ Sector del Metal de Córdoba

¹⁶² Acuerdo general para empresas de transporte de mercancías por carretera; Industria del vidrio y cerámica; Reforma juvenil y protección de menores;

¹⁶³ Tiendas de Conveniencia; Reforma juvenil y protección de menores;

¹⁶⁴ Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia;

¹⁶⁵ Sector del Metal de Córdoba;

¹⁶⁶ Centros y servicios de atención a personas con discapacidad;

¹⁶⁷ Pastas, papel y cartón;

¹⁶⁸ Pastas, papel y cartón; Industria de alimentos compuestos para animales; Industria del Vidrio y cerámica; industria del Curtido, correas y cueros industriales..etc; Perfumería y afines; Tiendas de conveniencia;



Informe 2011 “Iniciativas de RSE en el ámbito de las Pymes”

“se considera necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente prestando atención a su defensa y protección. A esto efectos el conjunto del sector pastero-papelero debe adoptar una actitud permanente responsable y visible en materia de medio ambiente y conseguir que el esfuerzo que desarrolle la industria en este campo y sus resultados sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y las administraciones competentes. Objeto compartido por las direcciones de las empresas y de los representantes de los trabajadores”¹⁶⁹.

“Disposición adicional cuarta Protección del Medio Ambiente”¹⁷⁰

Las partes firmantes del presente convenio recomiendan a las empresas y trabajadores afectados por el mismo la conveniencia de tomar medidas en materia de protección medioambiental, con el fin mejorar, paulatinamente, las siguientes áreas:

Reducción del consumo energético.

Reducción del consumo de agua.

Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.

Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

Incrementar la concienciación de los trabajadores,

Se recomienda colocar recipientes adecuados para el reciclaje de los distintos elementos de consumo habitual.”

“Disposición preliminar sexta. Medio ambiente.”¹⁷¹

“Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, aunar esfuerzos para conseguir el máximo respeto al medio ambiente. Esta declaración debe ser objeto de permanente y compartida preocupación por parte de la dirección de las empresas, los trabajadores y sus representantes legales.”

“Artículo 108. Medio ambiente”¹⁷².

“Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas y el personal actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupación de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector del curtido debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Las empresas informarán a la representación sindical de las actuaciones que realicen en temas de medio ambiente.

Artículo 66. Medio ambiente.”¹⁷³

“Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las Empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector de la Perfumería y Afines debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la Industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

¹⁶⁹ Pastas, papel y cartón;

¹⁷⁰ Industria de Alimentos compuestos para animales;

¹⁷¹ Industria del Vidrio y la cerámica;

¹⁷² Industria del Curtido;

¹⁷³ Perfumería y afines;

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las Empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las Empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la Dirección de la Empresa, como de los Representantes de los Trabajadores, por ello existirá un Delegado de Medio Ambiente, designado por cada organización sindical de las que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal en aquellas empresas donde tengan presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores. El Delegado de Medio Ambiente será elegido de entre los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados de Prevención de la empresa y no dispondrá de crédito horario propio para el desempeño de sus funciones.

Sus funciones y competencias son:

1. Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
 2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
 3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medioambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
 4. Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
 5. Proponer a la Empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
 6. Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.
 7. Recibir la información medioambiental que se entregue a los representantes de los trabajadores.
- Las empresas designaran un responsable de la interlocución con el Delegado de Medio Ambiente de entre los representantes en el Comité de Seguridad y Salud. “

Disposición final tercera.¹⁷⁴

“Actuación en defensa y protección del medio ambiente. Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario que las empresas y sus trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.”

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES.

El 87% de los convenios incluyen cláusulas de igualdad de trato y oportunidades, igualdad hombres y mujeres.

El 27% de los convenios tienen constituida una comisión sectorial de igualdad.

En los convenios introducen disposiciones que garantizan la igualdad hombre y mujer, en cuanto al empleo, las categorías, salarios, promoción profesional...etc.

¹⁷⁴Tiendas de conveniencia;

Clausulas que contienen declaraciones de principios¹⁷⁵: principio de igualdad de trato y oportunidades.¹⁷⁶ Igualdad hombre y mujer¹⁷⁷. Remisión a la ley de igualdad¹⁷⁸ Igualdad de condiciones¹⁷⁹., promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad...etc Tampoco por razón de discapacidad. Remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación. Medidas para promover la igualdad¹⁸⁰

Planes de igualdad¹⁸¹. Empresas de más de 250 trabajadores, de acuerdo a la ley de igualdad. Elaboración e implantación de un plan de igualdad, previa consulta a la representación de los trabajadores o en su defecto a la representación sindical en la Comisión paritaria, Los planes de igualdad deberán ser negociados con la representación sindical, en el plazo de seis meses desde la firma del convenio. Deberán contener medidas dirigidas a: acceso al empleo; clasificación profesional, promoción y formación, retribución, ordenación del tiempo de trabajo. Los planes deberán contener. Objetivos y plazos a alcanzar para erradicar cualquier tipo de discriminación detectada, acciones a desarrollar para cumplir los objetivos marcados, evaluación anual del plan, todo ello de acuerdo con los artículos correspondientes de la Ley de Igualdad.

Planes de igualdad para empresas de más de 150 trabajadores¹⁸². Diagnostico de los planes, objetivos.

Derechos laborales de la trabajadora victima de la violencia de género. Incorporación de la ley 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de protección integral contra la violencia de genero¹⁸³ Utilización de medios de expresión no sexista

Protocolos de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo¹⁸⁴. Plantilla de diagnostico de situación en igualdad entre mujeres y hombres en las empresas de hostelería (Anexo II) Y anexo III (código de conducta en materia de acoso sexual y por razón de sexo para las empresas de hostelería).

Comisiones sectoriales de igualdad,¹⁸⁵ Creación de una comisión de igualdad de oportunidades¹⁸⁶

¹⁷⁵ Ciclo comercio de papel y artes gráficas; Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio; Acuerdo estatal de Hostelería (IV ALEH); Notarios y personal empleado;

¹⁷⁶ Industria Metalgráfica y de fabricación de envases metálicos; Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia; Empresas de seguridad; Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados;

¹⁷⁷ Metal de Córdoba;

¹⁷⁸ Industria del curtido, correas y cueros industriales...etc; Pastas, papel y cartón;

¹⁷⁹ Gestorías Administrativas; Técnicos tributarios y asesores fiscales; Tiendas de conveniencia;

¹⁸⁰ Notarios y personal empleado;

¹⁸¹ Sanidad privada de Valencia;

¹⁸² Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio; Centros de jardinería;

¹⁸³ Centros de asistencia y educación infantil; Tiendas de conveniencia; Reforma juvenil y protección de menores; Industria del vidrio y la cerámica; Servicios de prevención ajenos;

¹⁸⁴ Tiendas de conveniencia; Ciclo comercio de papel y artes gráficas; Centros de jardinería; (IV ALEH); Reforma juvenil y protección de menores; Enseñanza privada, sin ningún nivel concertado o subvencionado; Industria del vidrio y cerámica; Servicios de prevención ajenos; Notarios y personal empleado; Acuerdo general de transporte de mercancías por carretera;

¹⁸⁵ (IV ALEH); Servicios de prevención ajenos;

¹⁸⁶ Industria de alimentos compuestos para animales;

Trabajadores minusválidos¹⁸⁷, las empresas de más de 50 trabajadores vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla. El salario de hombres y mujeres en cada categoría profesional será el mismo¹⁸⁸

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE).

En cuanto a una cláusula específica de RSE, la encontramos en el convenio de “Servicios de prevención ajenos, que en su artº 80: **“Responsabilidad Social Empresarial”**

“La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. Esta responsabilidad se expresa frente a los trabajadores y, en general, frente a todos los interlocutores de la empresa, que pueden a su vez influir en su éxito.

Las empresas han de dar cuenta sobre la forma en que se asumen sus responsabilidades hacia el conjunto de los individuos y grupos involucrados y/o afectados por sus actividades y decisiones a través de la participación de los trabajadores o sus representantes legales, y además, sobre el cómo participan los trabajadores, sus representantes, los consumidores y los inversores; con especial hincapié en la aplicación de buenas prácticas laborales, no colaboración con sociedades o entidades que conculquen derechos humanos y el fomento de la aplicación extensiva de la prevención de riesgos laborales.”

Sin estar incluida en una cláusula específica, tenemos el convenio de “Perfumería y afines”. Que en relación al medio ambiente:

“Realización de actividades tendentes a:- promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente concretando las medidas a adoptar. Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos;- demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.- mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos”

El convenio de “Pasta, papel y cartón”: en referencia al medio ambiente:

“Se considera necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio ambiente prestando atención a su defensa y protección.

A estos efectos el conjunto del Sector pastero-papelerero debe adoptar una actitud permanente responsable y visible en materia de medio ambiente y conseguir que el esfuerzo que desarrolle la industria en este campo y sus resultados sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y las administraciones competentes. Objeto compartido por las direcciones de las empresas y de los RRTT”.

En conclusión, las políticas de creación y mantenimiento del empleo, mejora de los contratos temporales, parciales, la jubilación parcial y contrato de relevo, la retribución digna para los contratos en formación, las encontramos incluidas en los convenios colectivos, incluyendo los instrumentos de información y participación de los representantes legales de los trabajadores. El tiempo y organización del trabajo, la conciliación son elementos que condicionan la vida tanto familiar como personal, los avances son más legislativos que negociados, la igualdad es un elemento fundamental de la calidad en el empleo y en la vida; la retribución, las oportunidades iguales tanto para las mujeres, como para los jóvenes, inmigrantes..etc., colectivos que tienen una situación más desigual en el mundo laboral; la formación es básica para el trabajador y la empresa, para el trabajador porque aumenta su empleabilidad, su

¹⁸⁷ Talleres de reparación del automóvil y/o afines del Principado de Asturias;

¹⁸⁸ Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para la C. Valenciana;



Informe 2011 “Iniciativas de RSE en el ámbito de las Pymes”

oportunidad de un empleo mejor, para la empresa porque necesitan aumentar su capacidad productividad; la seguridad y salud, el medio ambiente, los derechos de los trabajadores, todos son elementos que nos indican la calidad del empleo que tenemos, el modelo de sociedad en que vivimos..Todo esto se consigue a través de la negociación colectiva y un poco más allá esta la voluntad del empresario de realizar acciones de mejoras, que se puedan entender como acciones de responsabilidad social de la empresa, que no solo incluyen a los trabajadores sino también a la sociedad en su conjunto.



Anexos

Convenios colectivos, actividad principal y tasa de mujeres ocupadas y tasa temporalidad.

Convenios colectivos		ACTIVIDAD PRINCIPAL	% mujeres ocupadas	% temporalidad
Código	Denominación	CNAE 2009		
9901925	Enseñanza privada. Centros sin concert ni sub	Educación preprimaria, primaria, secu	71,3	19,9
9900305	Transporte enfermos y acc en ambulancia	Otras actividades sanitarias	63,5	18,1
9916175	Reforma juvenil y protección menores	Otras actividades de asistencia ...	76,6	29,3
9903445	Industria metalgrafica	Fabricación de otros prod metálicos	15,9	15,2
9916365	Acuicultura Marina Nacional	acuicultura	13,7	16,6
2812065	Transporte viajeros carret. CAMadrid	Otro transporte terrestre de pasajeros	11,3	16,4
9912735	A.G. Empresas Tranp.Merc.Carretera	Transporte mercancías por carretera	10	18,4
9910365	Acuerdo Sector Hostelería (ALEH IV)	Servicios alojamiento, comidas, bebidas	54,8	32,7
9916115	Empresas Centros de Jardinería	Comercio de flores y plantas	29,9	39,1
9908685	Elb.prod.cocinados venta domicilio	Otros servicios de comidas	79,1	36
9901105	Ciclo comercio papel y artes gráficas	Comercio mayor otros artic domésticos	34,9	13,6
9912695	Cadenas de Tiendas de conveniencia	Comercio menor establec no espec.	66,2	16
9905615	Asistencia y Educación Infantil	Educación preprimaria	92	30,2
9918195	Notarios y personal empleado	Actividades jurídicas	51,5	8
9912405	Técnicos tributarios y asesores fiscales	Actv. Contab, auditoria, asesoría fiscal	61,8	11,3
9902385	Gestorías Administrativas	Serv administrativos combinados	84,8	25,1
9917255	Servicios de Prevención Ajenos	Evaluación de riesgos y daños	49,7	7,6
9904615	Empresas de Seguridad Privada	Actv. Seguridad privada	19,5	23,9
9904015	Industria de Perfumería y afines	Fabric de perfumer y cosméticos	47	17,7
9901465	Industria del Curtido	Prep, curtido y acabado del cuero	24,2	41,1
9903955	Pasta, papel y cartón	Fabr de pasta papelera, papel, cartón	15,6	17,5
9911915	Fabr de Yesos, escayolas y prefabricados	Fabricación cemento, cal y yeso	13,1	4,1
9902045	Industria del Vidrio y Cerámica	Fabricación de vidrio y cerámica	20,7	17,6
3301115	Talleres de rep automóviles de Asturias	Venta y rep. Vehículos motor y motoclet	13,73	14,1
4600945	Sanidad Privada provincia Valencia	Actividades hospitalarias	74,6	29
9900275	I. Alimentos compuestos animales	Fabr prod.para alimentación animal	15,8	11,7
8200475	Residencia privadas 3ª edad Galicia	asistencia residencias personas mayores	89,8	29,3
8000115	M y env cítricos, frutas, hort de C Valencia	Procesado de frutas y hortalizas	47	29,3
1400145	Sector del Metal de Córdoba	Siderometalurgia	16,5	15,7
9900985	Centros y servicios att, pers.discapacidad	Edc, asist y actv de servicios sociales	88,4	25,6

Fuente: Microdatos de la EPA IV TRI 2010 -Temporalidad y EPA II TRI 2011-Mujeres ocupadas



Características específicas de los Sectores



CONVENIO COLECTIVO	INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA METALGRAFICA Y DE FABRICACIÓN DE ENVASES METÁLICOS.
Nº de Trabajadores	2.924
Representación Sindical Firmantes	FI-CCOO (40%) y MCA-UGT (50%) y otros (10%). UGT y CCOO y AME (Asociación Metalgráfica Española).
Ámbito funcional	Empresas dedicadas a la actividad metalgráfica, fabricación de envases, tubos para aerosoles, tapas, tapones, capsulas y demás precintos metálicos, a la decoración, barnizado y estampación de planchas metálicas y a cuales quiera otras actividades afines a las reseñadas.
Características del Sector.	Diversidad en la actividad y estacionalidad (estructura del sector); temporalidad, rotación y escasa formación (empleo), marco estatal y acuerdos puntuales (relaciones laborales colectivas); crisis, competencia emergente (situación económica actual). Acción sindical complicadas, no está muy sindicalizado este sector.
Acuerdos en RSE	No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	ESTATAL DE PERFUMERIA Y AFINES
Nº de Trabajadores	22.000
Representación Sindical Firmantes	UGT (50%); CCOO (50%). FIA-UGT, FITEQA-CCOO y STANPA (Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética).
Ámbito funcional	Aplicación en los centros de trabajo de aquellas Empresas cuya actividad o actividades - sean o no con carácter exclusivo- consistan en la fabricación, investigación, importación, distribución y/o venta de productos de perfumería, cosmética, peluquería, de higiene y cuidado personal y/o de productos cubiertos por la normativa de cosméticos española vigente en cada momento, así como materias primas simples o compuestas vinculadas al contenido de los mismos, esencias y aromas. Se entiende por distribución la comercialización y puesta en el mercado de productos amparados por marcas de las que la empresa miembro sea titular o licenciataria, con carácter exclusivo, para España.
Características del Sector.	.Atomización ya que el el 94% son pymes, existen menos presencia de centros de producción y una amplia presencia de centros comerciales y logísticos (estructura del sector). Alto porcentaje de empleo femenino, jornadas irregulares (en cuanto al empleo);
Acuerdos en RSE	EN MEDIO AMBIENTE.

CONVENIO COLECTIVO	INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTIÓN DE PIELS PARA PELETERÍA.
Nº de Trabajadores	2.500
Representación Sindical	UGT (50%); CC.OO (50%). Firmantes: FIA- UGT, FITEQA-CC.OO , y CEC-FECUR
Representación empresarial	CEC-FECUR
Ámbito funcional	Todas las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.
Características del I Sector.	Deslocalización de empresas en China y Marruecos, debido a la globalización y a que hay menos exigencias medioambientales (sector); hombres de edad avanzada e inmigración sobretodo en Cataluña. (empleo); dificultades sindicales, debido a que es un sector en crisis de difícil negociación aunque está bastante sindicalizado, hay comités y delegados en todas las empresas, sector combativo en su tiempo (relaciones laborales); sector estancado no hay contratación (situación económica actual); sector con muchos ERES tanto de suspensión como de despido y eso ha afectado mucho al sector y a las relaciones laborales (implicaciones para la acción sindical).
Acuerdos en RSE	No. Existe un protocolo de actuación a nivel europeo sobre transparencia.
CONVENIO COLECTIVO	PASTAS, PAPEL Y CARTON
Nº de Trabajadores	17.200
Representación Sindical	50% UGT; 50% CC.OO. Firmantes: FIA-UGT y FSC- CC.OO y ASPAPEL
Representación empresarial	ASPAPPEL (Asociación española de fabricantes de Pastas, Papel y cartón.
Ámbito funcional	Todas las empresas y trabajadores pertenecientes al sector de fabricación de pastas, papel y cartón.. Producción de pasta de papel y papel.
Características del Sector.	Existe una concentración territorial ya que en cuatro comunidades autónomas se concentra casi el 70%. Las diez empresas más grandes del sector ocupan el 50% de los trabajadores del sector (Estructura del sector); sector con un 16 % mínimo de feminización; con una edad media de 43 años, con un alto grado de formación específico del sector y con regímenes de turnos en cuatro y quinto turno, trabajo en 365 días (empleo); existe un convenio colectivo sectorial y una articulación de pactos de empresa. Sector muy sindicalizado en las grandes y medias empresas y más bajo en las pequeñas (relaciones laborales colectivas); sector que tuvo un incremento



importante en el periodo comprendido entre el 2006/2008. El nº de empresas ha descendido entre las 317 en el año 2006, hasta las 273 en el año 2010. Cifra de empleo en el 2009: 17.400 y en el 2010: 17.200.(situación económica actual); política sindical que se debe desarrollar en la empresa de menos de 50 trabajadores, es mucho más amplia y compleja por su atomización en un número importante del territorio. Por el contrario en empresas de más de 100 trabajadores, existe implantación de la estructura sindical.

Acuerdos en RSE	No.
CONVENIO COLECTIVO	INDUSTRIA DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES
Nº de Trabajadores	13.155
Representación Sindical	UGT (60%); CC.OO (40%). Firmantes: UGT, CCOO y CESFAC.
Representación empresarial	CESFAC (Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales)Compuestos para Animales)
Ámbito funcional	empresas dedicadas a la fabricación de alimentos compuestos para animales, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución y el personal que en ellas presta sus servicios.Asimismo quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como fabricación de premezclas, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otras, siempre que constituyan dependencias de la propia empresa y estén al servicio de la industria principal.
Problemática del Sector.	Atomización empresarial , el sector ha aumentado en número de empresas y en número de ocupados. Se concentran en Cataluña, Castilla-La Mancha, Castilla-León (sector9; Poca formación en los trabajadores (empleo); las relaciones laborales son buenas tanto a nivel de la patronal como con las empresas en general (relaciones laborales colectivas); aumento en el número de empresas y en el número de trabajadores (situación económica actual).
Acuerdos en RSE	No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA.
Nº de Trabajadores	65.000
Representación Sindical	UGT (51%), CC.OO (41%). Firmantes :FTA- UGT PV y AICGC y APECA
Representación empresarial	Asociación Interprofesional Comité de Gestión de Cítricos (AICGC) Asociación Profesional de Empresas Cooperativas Agrarias(APECA)
Ámbito funcional	Empresas cuya actividad consista en la selección, manipulación y envasado de frutos cítricos para su comercialización en el mercado nacional o para la exportación. Incluye también las actividades de selección, manipulación y envasado de frutas y hortalizas realizadas por las



	empresas cuya actividad principal consista en el manipulado de cítricos. En el caso de que se efectúen las tres actividades, se entenderá que es mayoritaria la actividad de cítricos cuando lo sea respecto a las otras dos actividades tomadas cada uno por separado.
Características del Sector.	Concentración territorial (estructura del sector); feminización, temporalidad, escasa formación (Empleo); crisis del sector (situación económica actual).
Acuerdos en RSE	No se tiene conocimiento.
CONVENIO COLECTIVO	FABRICANTES DE YESOS , ESCAYOLAS Y SUS PREFABRICADOS
Nº de Trabajadores	2.500
Representación Sindical	MCA-UGT (50%),FECOMA- CC.OO (50%), Firmantes: UGT, CCOO , ATEDY, ANCADE
Representación empresarial	Asociación Técnica y Empresarial del Yeso (ATEDY) ; Asociación Nacional de Fabricantes de Cales y Derivados de España (ANCADE)
Ámbito funcional	Sector fabricante de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, dentro del territorio español.
Características del Sector	Atomización empresarial, concentración territorial (estructura sector); edad media alta, escasa formación, falta de políticas activas (empleo); atomización de la negociación colectiva, delimitación funcional (relaciones laborales colectivas); pérdidas de empresas, pérdida de empleo, crisis del sector (situación económica actual); la atomización de empresas dificulta la acción sindical (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen acuerdos.
CONVENIO COLECTIVO	INDUSTRIAS CERAMICAS
Nº de Trabajadores	25.600
Representación Sindical	UGT (50%), CC.OO (50%). Firmado: MCA-UGT, FIA-UGT y FITEQA-CCOO y la Confederación empresarial de Vidrio y Cerámica.
Representación empresarial	Confederación empresarial de Vidrio y Cerámica
Ámbito funcional	Actividades extractivas y mineras para la obtención de las materias primas de las industrias del vidrio y la cerámica; vidrio; cerámica; comercio exclusivista de los mismos materiales. (CERAMICA).
Características del Sector.	Atomización empresarial, diversidad en la actividad, disminución de la actividad (estructura sector cerámica); escasa formación, falta de políticas activas (empleo en cerámica); dificultades sindicales (cerámica); pérdida de empleo, crisis del sector (cerámica). Dificultad de acción sindical, ya que existe mucha atomización (acción sindical en cerámica).
Acuerdos en RSE	No se conocen acciones.

CONVENIO COLECTIVO	TALLERES DE REPARACIÓN DE AUTOMOVILES Y/O AFINES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.
Nº de Trabajadores	4.800
Representación Sindical	UGT (50%), CC.OO (50%). Firmantes: UGT, CC.OO y ASPA
Representación empresarial	ASPA
Ámbito funcional	las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores del Sector de actividad de Compraventa y/ o Reparación de Automóviles, Reparación y Venta de Motocicletas, así como las actividades comerciales y/o industriales afines, siempre que no exista otro Convenio de específica aplicación.
Características del Sector.	Es un sector donde un pequeño número de empresas(concesionarios) concentra un número muy importante de trabajadores (90%). El resto de empresas son en un porcentaje muy alto, microempresas. Es un sector con una formación muy alta, donde la mayoría de trabajadores son hombres y en donde las mujeres tienen una presencia mínima y casi exclusivamente en labores administrativas (empleo); Alta sindicalización en los concesionarios, en las microempresas la implantación sindical es mínima, por lo que se plantean dificultades Relaciones laborales colectivas); sector afectado profundamente por la crisis actual, con unos descensos en las ventas de hasta un 40% (situación económica actual); es un sector de difícil penetración sindical sobretodo en las microempresas donde en un porcentaje alto son empresas familiares o de autónomos con uno/dos trabajadores a cargo, en donde las horas extras son habituales y muy difíciles de controlar por parte sindical (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen acciones de RSE.
CONVENIO COLECTIVO	CENTROS DE JARDINERIA
Nº de Trabajadores	3.000
Representación Sindical	UGT (50%), CC.OO (50%). Firmantes: UGT, CC.OO y Asociación Española de Centros de Jardinería.
Representación empresarial	Asociación Española de Centros de Jardinería.
Ámbito funcional	El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los <i>Centros de Jardinería</i> . Se entiende por <i>Centro de Jardinería</i> aquella empresa que tenga como actividad fundamental el comercio al por menor de toda una amplia gama de productos relacionados con la jardinería interior y exterior y otros artículos complementarios de esta actividad.
Características del Sector.	Atomización empresarial (estructura sector); jornadas irregulares, estacionalidad (empleo); disminución de la demanda(situación económica actual); poca representación, desarrollada la acción sindical con normalidad (acción sindical)
Acuerdos en RSE	No



CONVENIO COLECTIVO	TIENDAS DE CONVENIENCIA
Nº de Trabajadores	3.594
Representación Sindical	FASGA (60%), FETICO (25%), UGT (15%). Firmado: FASGA, FETICO, UGT y AETCON.
Representación empresarial	AETCON (Asociación Española de Cadenas de Tiendas de Conveniencia)
Ámbito funcional	Empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, dedicadas como actividad principal al comercio al por menor de productos bajo la modalidad llamada de tienda de conveniencia y las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, que operen como franquicias de las citadas en el párrafo anterior. Las empresas que tengan como actividad complementaria a la principal de conveniencia el despacho en régimen de autoservicio de carburantes.
Características del Sector.	Emigrantes, feminización (empleo); graves dificultades sindicales producidas por la existencia de sindicatos de empresa (relaciones laborales colectivas); pérdida de empleo, en concreto de contratos temporales (situación económica actual); el hecho del predominio de sindicatos de empresa hace que la representatividad de los sindicatos de clase sea prácticamente residual, y su influencia mínima (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS.
Nº de Trabajadores	22.800
Representación Sindical	UGT (50%), CC.OO (50%). Firmado: CHTJ- UGT, FECOHT- CC.OO y FANDE, CEGAL, ANAPOE
Representación empresarial	FANDE (Federación de Asociaciones Nacionales de Distribuidores de Ediciones); CEGAL (Confederación Española de Gremios y Asociaciones de Libreros); Asociación de Almacenistas de Papel y cartón y ANAPOE (la Asociación nacional de almacenistas de papelería y objeto de estudio).
Ámbito funcional	Empresas cuya actividad principal pertenezca al comercio de productos editoriales y material de escritorio, es decir, mayoristas y minoristas del libro nuevo y viejo; mayoristas y minoristas de papelería, objetos de escritorio y material didáctico; mayoristas y minoristas de papel de impresión y escritura; mayoristas y minoristas de papel de embalaje y similares; mayoristas y minoristas de papel usado de recuperación y manipulación; mayoristas y minoristas del comercio filatélico, así como la distribución, importación y exportación de los mencionados productos; y la venta minorista de discos.
Características del Sector.	Atomización empresarial (estructura sector); jornadas irregulares en algunos momentos del año (empleo); plantillas muy estables, de edad media-alta por lo que la representación de los trabajadores está muy asentada y realiza su acción sindical sin especiales incidencias (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen



CONVENIO COLECTIVO	ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO.
Nº de Trabajadores	20.000
Representación Sindical.	UGT (60%), CC.OO (40%). Firmado: CHTJ- UGT, FECOHT-CCOO y PRODELIVERY.
Representación empresarial.	PRODELIVERY. (Asociación española de comidas preparadas para su venta a domicilio).
Ámbito funcional	empresas que se dediquen, como actividad principal, a la preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio, en la que podrán ser incluidos otros artículos de gran consumo, alimenticios o no, de apoyo a los primeros, tales como videos, libros o análogos. A tales efectos, todas aquellas ventas y/o pedidos de productos realizados a través del sistema «para llevar» se considerarán como a domicilio. Igualmente afecta a las empresas que operen como franquiciadas de las contempladas en el apartado anterior y que desarrollen la actividad allí descrita
Características del Sector.	Emigrantes, elevada rotación hasta hace un años(empleo); representación legal de los trabajadores poco estable(relaciones laborales colectivas); crisis general (situación económica actual); representación de los trabajadores poco estable debido a la rotación (implicación en la acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen
CONVENIO COLECTIVO	SECTOR DEL METAL DE CORDOBA
Nº de Trabajadores	9.000
Representación Sindical	UGT (50%), CC.OO (50%)
Representación empresarial	FEMECO.
Ámbito funcional	el Convenio afectará a todos los trabajadores/ as de las empresas encuadradas en la actividad Siderometalúrgica, que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje,
Características del Sector.	Atomización (estructura del sector); exceso de jornada con la pactada en el convenio (empleo); dificultades sindicales (relaciones laborales colectivas); crisis del sector (situación económica actual); mínima incidencia y representación sindical simbólica (implicación de la acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.



CONVENIO COLECTIVO	ACUERDO LABORAL DE AMBITO ESTATAL DEL SECTOR DE HOSTELERIA- (ALEH IV)
Nº de Trabajadores	1.000.000
Representación Sindical	UGT (50%9, CC.OO (50%)
Representación Empresarial	CEHAT (Confederación española de hoteles y alojamientos turísticos), FEHR (Federación española de Hostelería).
Ámbito funcional	Este acuerdo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de Hostelería.
Característica del Sector.	Economía sumergida, atomización de empresas, predominio de empresas familiares(estructura del sector), feminización, temporalidad, inmigrantes, exceso de jornadas, estacionalidad..(empleo); atomización de la negociación colectiva, bien estructurada(relaciones laborales colectivas); perdida de empresas, disminución de la demanda y perdida de empleo (situación económica actual); agudización de problemas en la negociación colectiva, limitada presencia sindical en las empresas (implicación sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE REGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGUN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO.
Nº de Trabajadores	69.545
Representación Sindical	UGT (28,07%); CCOO (28,49%); USO (27,51%); FSIE (15,93%).
Representación empresarial	ACADE y CECE
Ámbito funcional	Centros de enseñanza privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos o centros no concertados, cualesquiera que sean de carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan alguna de las siguientes actividades educativas: educación infantil (integrada), educación primaria, educación secundario obligatoria, programas de cualificación profesional inicial, bachillerato, ciclos formativos de grado medio y /o superior.
Características del Sector.	Disminución de actividad (estructura del sector); edad media alta, feminización, temporalidad (empleo); delimitación funcional, dificultades sindicales (relaciones laborales colectivas); disminución de la demanda (situación económica actual); dificultad de acceso al trabajador (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen



CONVENIO COLECTIVO	INDUSTRIAS DEL VIDRIO Y CERAMICA
Nº de Trabajadores	60.000
Representación Sindical	UGT (50%), CCOO (50%).
Representación empresarial	Confederación empresarial española del Vidrio y la Cerámica.
Ámbito funcional	regula las condiciones laborales entre los trabajadores y las empresas pertenecientes a las actividades siguientes: a) Extractivas y mineras para la obtención de las materias primas de las industrias del vidrio y de la cerámica. b) Vidrio. c) Cerámica. d) Comercio Exclusivista de los mismos materiales.
Características del Sector.	Atomización empresarial, diversidad en la actividad, disminución de la actividad(estructura sector); escasa formación, falta de políticas activas (empleo); dificultades sindicales ante la composición de un sector con un porcentaje muy alto de microempresas(relaciones laborales colectivas); disminución de la demanda en subsectores ligados a la construcción, pérdida de empleo (situación económica actual); dificultades de acción sindical debido fundamentalmente a factores como la estacionalidad, la atomización y la disminución del empleo (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA.
Nº de trabajadores.	13.200
Representación sindical	UGT (50%), CCOO (50%).
Representación empresarial	ANEA, ADEMA, SANITRANS Y AGETRANS.
Ámbito funcional	Todas las empresas y trabajadores/as del sector de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de enfermos y/o accidentados así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos.
Características del Sector:	Predominio de empresas familiares (estructura del sector), rotación en las empresas por subrogaciones, adjudicaciones de los concursos cada cuatro años (empleo); disminuciones de cantidades económicas a las empresas desde las consejerías de sanidad en los concursos (situación económica actual); por terminación de concursos se tienen que repetir las elecciones sindicales en muchos casos y por tanto cambio de delegados y miembros del comité, lo que supone estar constantemente sindicalizando a nuestros delegados y miembros del comité de empresas y reactivar nuestra acción sindical.
Acuerdos en RSE	No se conocen acuerdos.

CONVENIO COLECTIVO	REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES.
Nº de trabajadores.	15.000
Representación sindical	UGT (25,82%), CCOO (74,18)
Representación empresarial	APIME-AEFYME, ASJ Juvenil, ASPI.
Ámbito funcional del convenio:	todas aquellas empresas, entidades, centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan del articulado de las Leyes Orgánicas 1/1996 de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores, o aquellas que en su momento las sustituyesen, ampliasen o modificasen, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la empresa o entidad propietaria, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas, o la gestión de cualquier tipo de centro.
Características del Sector:	Atomización empresarial (estructura del sector), existe una gran desregulación de condiciones de trabajo en el ámbito (empleo), dificultades para desarrollar la actividad sindical en los centros de trabajo (relaciones laborales colectivas); este sector al depender de las subvenciones de las administraciones publicas están sufriendo recortes en las condiciones económicas , que están suponiendo la desaparición de empresas y puestos de trabajo (situación económica actual9;
Acuerdos en RSE	No se conocen acuerdos.
CONVENIO COLECTIVO	II ACUERDO COLECTIVO MARCO PARA LA ACUICULTURA MARINA NACIONAL.
Nº de trabajadores.	1750
Representación sindical	UGT (48%), CCOO (48%), GIG (2%). Firmantes: UGT, CCOO y APROMAR.
Representación empresarial	Asociación Empresarial de Productores de Cultivos Marinos (APROMAR).
Ámbito funcional del convenio:	las empresas ubicadas en el territorio español, sea cual fuere el domicilio de las mismas, y cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, Ley 23/1984, del 25 de junio (BOE núm. 153, del 27); Ley 22/1988, de 28 julio; Real Decreto 1471/1989, de 1 de diciembre; Decreto 2559/1961, de 30 de noviembre, en las que se califican esta actividad de sector primario, y sujeta por ello a la inscripción en la Seguridad Social, ya sea en el Régimen Especial del Mar dentro del Grupo 1, como se dispone actualmente, o en aquel régimen o grupo que las normas que regulan el encuadramiento de la actividad determinasen.
Características del Sector:	Empresas de pequeño tamaño, radicadas en diferentes localidades del litoral español en función de la actividad y las condiciones necesarias para su producción (estructura del sector); el empleo está sujeto a estacionalidad (empleo); dificultades de acceso a las empresas por su tamaño y dispersión, negociación

Acuerdos en RSE	colectiva en empresas prácticamente inexistentes). No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	Sector de Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid,
Nº de trabajadores.	10.000
Representación sindical	UGT (25%), CC00 (30%), Sindicato Libre de Transportes (45%).
Representación empresarial	AETRAM
Ámbito funcional del convenio:	El presente convenio afectará a todas las: empresas de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid que presten servicio. Discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial.
Características del Sector:	Disminución de la actividad en el sector (estructura del sector); escasa formación, exceso de jornada, falta de políticas activas, jornadas irregulares (empleo), dificultades sindicales (relaciones laborales colectivas); sector en crisis (situación económica actual); intrusismo del empresario en la acción sindical (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	II ACUERDO GENERAL PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA.
Nº de trabajadores.	500.000
Representación sindical	UGT (50%), CCOO (50%)
Representación empresarial	CETM (Confederación española de transporte de mercancías); CEOT (Confederación española de operadores de transporte).
Ámbito funcional	Empresas que realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística.
Características del Sector:	Atomización empresarial y deslocalización (estructura del sector); abuso de la utilización de ETTS, conversión en trabajadores autónomos (empleo); atomización de la negociación colectiva, delimitación funcional, dificultades sindicales (relaciones laborales colectivas); disminución de la demanda, pérdida de empresas y pérdida de empleo (situación económica actual); dificultad de acceder a más empresas y mejorar el volumen de afiliación (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.



CONVENIO COLECTIVO	CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL
Nº de trabajadores.	38.000
Representación sindical	UGT (32,90%), CCOO (37,79%), USO (14,65%), FSIE (14,65%),
Representación empresarial	ACADE, CECE, CECEI, E y G y FCIC,
Ámbito funcional	Los Centros privados de Educación Infantil no integrados, Preescolar no integrados y Parvularios no integrados, cualesquiera que sea la nacionalidad de la Entidad titular, así como aquellos cuya entidad gestora tenga carácter privado. Igualmente, quedan afectados por este Convenio las Guarderías Infantiles y los Jardines de Infancia privados que atenderán preferentemente las cuestiones de custodia, atención y asistencia
Características del Sector:	Atomización empresarial, se diferencian unos centros de otros, unos tienen carácter más educativo y otros más asistencial (estructura del sector); feminización, exceso de jornada, rotación (empleo); dificultades sindicales (relaciones laborales colectivas); disminución de la demanda debido a la crisis actual (situación económica actual); dificultades para acceder a los trabajadores y dificultades de acceso por parte de la dirección. Difícil hacer elecciones sindicales porque los centros tienen menos de seis trabajadores. El sindicato de las patronales (corporativos) están muy implantados en el sector.
Acuerdos en RSE	No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO.
Nº de trabajadores.	20.000
Representación sindical	UGT (33%), CCOO (33%) OTROS (33%). Firmado: UGT, CCOO y FEDANE.
Representación empresarial	Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE)
Ámbito funcional	El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre los Notarios en cualquier forma en que se organicen, pertenecientes a cualquier Colegio Notarial de los existentes en España y sus empleados, sin perjuicio de las normas estatales que le sean de aplicación.
Características del Sector:	Atomización empresarial (estructura del sector); baja temporalidad, alta formación, exceso de jornada (empleo); escasa o nula negociación colectiva a nivel de empresa, no hay casi delimitación funcional según las categorías, muy escasa implantación sindical por las dificultades presentadas por los Notarios (relaciones laborales colectivas); grave disminución de ingresos debido a la dependencia del sector de la construcción (situación económica actual); difícil acceso a las notarias, existe una relación "paternalista" del notario con sus trabajadores,

	dificultades en la realización de elecciones sindicales (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES.
Nº de trabajadores.	73.000
Representación sindical	UGT (50%), CCOO (50%).
Representación empresarial	Federación Española de Asociaciones Profesionales de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales.
Ámbito funcional del convenio:	Regula las condiciones mínimas de trabajo en todas las empresas cuya actividad principal sea el asesoramiento en materia de tributos y gestión de los mismos, y no se encuentren incluidas en el ámbito de otro convenio.
Características del Sector:	Atomización empresarial, disminución de la actividad (estructura del sector); exceso de jornada, jornadas irregulares (empleo); atomización de la negociación colectiva, dificultades sindicales (relaciones laborales colectivas); disminución de la demanda, crisis del sector (situación económica actual); poco extendida la sindicalización del sector (implicación en la acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	GESTORIAS ADMINISTRATIVAS
Nº de trabajadores.	18.000
Representación sindical	UGT (50%) CCOO (50%)
Representación empresarial	Asociación Profesional Nacional de Gestores Administrativos.
Ámbito funcional	Regula las relaciones laborales en todas las Gestorías Administrativas y sus Organizaciones Colegiales radicadas en el Estado Español, y contemplará asimismo las peculiaridades de cada zona.
Características del Sector:	Atomización empresarial, diversidad en la actividad (estructura del sector); edad media (empleo); atomización de la negociación colectiva (relaciones laborales colectivas); pérdida de empresas, disminución de la demanda (situación económica actual); la atomización del sector dificulta la acción sindical (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	I CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS.
Nº de trabajadores.	15.000
Representación sindical	UGT (50%), CCOO (50%)
Representación empresarial	Federación ASPA, ANEPA y ASPREM



Ámbito funcional	El presente Convenio será de aplicación, en los términos que se expresan en este artículo, en las empresas que cumplan los dos siguientes requisitos: Que se encuentren acreditadas como servicios de prevención ajenos en los términos recogidos en el artículo 31 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo, y b) que presten servicios como tales en virtud de la suscripción de los conciertos para el desarrollo de esta actividad que regula el artículo 20 del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por Real Decreto 39/1997 .
Características del Sector:	Baja productividad (estructura del sector); feminización, escasa contratación (empleo); dificultades sindicales en empresas de la asociación empresarial ASPA (relaciones laborales colectivas); pérdidas de empresas (situación económica actual); es difícil hacer acción sindical en empresas tan pequeñas, que se están reabsorbiendo en empresas de mayor tamaño. (implicaciones en la acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.

CONVENIO COLECTIVO	EMPRESAS DE SEGURIDAD
Nº de trabajadores.	100.000
Representación sindical	UGT (44,415), CCOO (31,305), USO (19,1%), CIG (1,9%), ELA (3,1%). Firmado: UGT,USO y
Representación empresarial	APROSER, FES, AMPES, ACAES y AES.,

Ámbito funcional	Empresas dedicadas a la prestación de vigilancia y protección de cualquier clase de locales, bienes o personas, fincas rústicas, fincas de caza, en cuanto a los distintos aspectos del régimen cinegético y en los establecimientos de acuicultura y zonas marítimas protegidas con fines pesqueros, así como servicios de escolta, explosivos, transporte o traslado con los medios y vehículos homologados, depósito y custodia, manipulación y almacenamiento de caudales, fondos valores, joyas y otros bienes y objetos valiosos que precisen vigilancia y protección que de manera primordial prestan tales Empresas. Se registrarán también por este Convenio Colectivo las Empresas que, además, presten servicios de vigilancia y protección mediante la fabricación, distribución, instalación y mantenimiento de sistemas electrónicos, visuales, acústicos o instrumentales.
-------------------------	--



Características del Sector:	Las empresas más grandes del sector estrangulan a través del convenio colectivo el mercado para su beneficio (estructura del sector; sector muy masculinizado, las mujeres casi no existen (empleo); se funciona bastante bien en las empresas grandes a través de las secciones sindicales, en las empresas pequeñas el funcionamiento es muy irregular (relaciones laborales colectivas); no hay pérdida de empleo pero sí pérdida en facturación ya que había exceso de horas extras, desde hace dos meses se empieza a notar pérdida en el empleo (situación económica actual); a partir de 600 trabajadores hacia abajo el conseguir representación como comité de empresas es casi imposible, y son reacios a delegados de personal (implicación en la acción sindical).
Acuerdos en RSE	Sí, se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.
Nº de Trabajadores	4.500
Representación Sindical	UGT (40%), CCOO (40%), OTROS (20%). Firmantes: UGT, CCOO, CSI-F y
Representación empresarial	Asociación provincial de centros asistenciales de hospitalización privada de la provincia de Valencia.
Ámbito funcional	Se considerará empresas todos los establecimientos sanitarios que cumplan las finalidades incluidas en este Convenio, sean personas físicas o jurídicas, privados, mercantiles, mutuales o benéficas, comprendiendo los de la iglesia, congregaciones religiosas y fundaciones, y las sometidas a regímenes especiales con la sola excepción de las instituciones dependientes del Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones Provinciales, Municipios y Seguridad Social. Establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo entre todas las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta, centro de investigación, clínicas y laboratorios de análisis clínicos, ya sean en régimen de internamiento o de asistencia y consulta, y el personal dependiente del mismo.
Características del Sector.	Atomización empresarial, concentración territorial (estructura del sector), altísima feminización, exceso de jornada, turnicidad (empleo); muchas dificultades sindicales en los centros, especialmente en los pequeños (relaciones laborales colectivas); disminución de la demanda (situación económica actual); el hecho de que se trate de pequeñas empresas dificulta la acción sindical y la aplicación del convenio (acción sindical).
Acuerdos en RSE	Si. Acciones en relación a la igualdad y conciliación, pero nada a nivel medioambiental.



CONVENIO COLECTIVO	SECTOR DE RESIDENCIAS PRIVADAS DE LA TERCERA EDAD DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE GALICIA.
Nº de Trabajadores	2.425
Representación Sindical	UGT (42%), CCOO (27%), CIG (31%). Firmantes: UGT , CIG
Representación empresarial	Asociación de Residencias Gallegas de la Tercera Edad (Agarte) y la Asociación Galega de Residencias e Centros de Ancíans de Iniciativa Social (Acolle)
Ámbito funcional	Las empresas y establecimientos que ejerzan sus actividad como residencias de la tercera edad (asistidas, no asistidas y mixtas) tanto para estadias permanentes como temporales así como también en residencias de día, cualquiera que sea su denominación.
Características del Sector.	Feminización, temporalidad, rotación, exceso de jornada (empleo); dificultades sindicales tenemos el convenio prorrogado (relaciones laborales colectivas), disminución de la demanda, perdida de empleo (situación económica actual); convenio prorrogado (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.
CONVENIO COLECTIVO	CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
Nº de Trabajadores	25.000
Representación Sindical	UGT (49%), CCOO (51%), OTROS. Firmado: CCOO y AEDIS, FEACEM, CONOCEE, E y G y CECE.
Representación empresarial	AEDIS, FEACEM, CONACEE, E y G y CECE
Ámbito funcional	El presente Convenio afectará a todas empresas y centros de trabajo que tienen por objeto la atención, diagnóstico, rehabilitación, formación, educación, promoción, e integración laboral, de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial así como las asociaciones e instituciones constituidas con esa finalidad. A) Centros o empresas de carácter asistencial; B) centros educativos: centros de educación especial; C) centros de trabajo: centros especiales de empleo.
Características del Sector.	Concentración territorial, baja productividad (estructura del sector), exceso de jornada (empleo); dificultades sindicales de acceso a los centros (relaciones laborales colectivas), falta de financiación (situación económica actual); dificultades de acceso a los trabajadores (acción sindical).
Acuerdos en RSE	No se conocen.