

2010-2011

# CUADROS RESUMEN EMPRESAS

## IBEX 35

SECRETARIA DE ACCIÓN SINDICAL-COORDINACIÓN ÁREA EXTERNA



## DELEGACIONES/LOCALIZACIONES EN OTROS PAÍSES

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	9 empresas en 18 países	Presencia en 20 países
<b>ARCELOR MITTAL</b>	Centros de Trabajo en 20 países	Centros de trabajo en 20 países
<b>BANCO POPULAR</b>	Centros de Trabajo 2.119	
<b>BANCO SABADELL</b>	17 países (Ofic. Representación, filiales y participadas: Estados Unidos, México, Chile, Venezuela, Rep. Dominicana, Brasil, Francia, Reino Unido, Andorra, Portugal, Marruecos, Turquía, Argelia, Emiratos Árabes, India, China y Singapur	
<b>BANCO SANTANDER</b>	Centros de Trabajo 13.660 en Europa, Latinoamérica, Estados Unidos.	Europa, Latinoamérica, Estados Unidos
<b>BANESTO</b>	Centros de Trabajo 1773	No
<b>BBVA</b>	Centros de Trabajo 10.521 en Portugal, Estados Unidos, México, América del Sur, Asia y Europa.	32 países
<b>MAPFRE</b>	Centros de Trabajo: 5.806 en 43 países	43 países
<b>EBRO FOODS</b>		EUROPA, EL ARCO MEDITERRÁNEO Y AMERICA DEL NORTE Y TAILANDIA CON LAS SOCIEDADES HERBA Y RIVIANA (USA)
<b>ENAGÁS</b>	No procede	No procede
<b>ENDESA</b>	Centros de Trabajo 339	Portugal, Chile, Colombia, Brasil, Perú, Argentina, Marruecos, Irlanda
<b>FCC</b>	Centros de Trabajo en 46 países	46 países
<b>FERROVIAL</b>	Multinacional en 49 países	40 PAISES. EMPRESA TRANANACIONAL
<b>GAMESA</b>	Centro de Trabajo 26. EEUU, CHINA, INDIA existen en Europa pequeñas delegaciones de tipo comercial	Oficinas y sedes en 20 países. Centros productivos en China (5), EEUU (2), India (1), y otros

<b>GAS NATURAL FENOSA</b>		20 países
<b>GRIFOLS</b>	Centros de Trabajo 30, América (Argentina, Brasil, Chile, Méjico, USA) Europa (7países), Asia (3 países)	EEUU
<b>GRUPO ACS</b>		13 países
<b>IBERDROLA E IBERDROLA RENOVABLES</b>	Centros de Trabajo 144 (REINO UNIDO, EEUU, LATINOAMERICA), RENOVABLES trabajan en proyectos en muchos lugares del mundo	Reno Unido, EEUU, Latinoamérica, CEE
<b>IBERIA</b>	51países, Con muy poco personal propio, se trabaja con contratas de servicios.	51países, Con muy poco personal propio, se trabaja con contratas de servicios.
<b>INDITEX</b>	Centros de Trabajo 2.248 centros en otros países	Centros de Trabajo 2.248 centros en otros países
<b>INDRA</b>	Centros de Trabajo 61 En 30 países	30 países
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	Centros de Trabajo 20 Existe en más de 20 países	27 países en los cinco continentes
<b>REE</b>	No procede	No procede
<b>REPSOL</b>	Centros de Trabajo Presencia en 28 Países. Los más significativos: España, Argentina, Bolivia, Brasil, Ecuador, Perú, Portugal, Trinidad y Tobago y Venezuela.	En 28 países
<b>TELECINCO</b>	No procede	No procede
<b>TELEFÓNICA</b>	México, Venezuela, Colombia, Brasil, Uruguay, Argentina, Chile, Perú, Ecuador, Centroamérica, Reino Unido, Irlanda, Republica Checa, Eslovaquia, Alemania y China.	16 países
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</b>	No procede	No procede

## EXISTEN DECLARACIONES PÚBLICAS DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ASUMIENDO COMPROMISOS DE RSE /Situación de la RSE en el organigrama

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2003, desde esa fecha se realiza la Memorial anual en RSE. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> En dependencia del Consejero Delegado, en la Dirección Corporativa de relaciones institucionales	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2003. Se renueva anualmente. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> En dependencia del Consejero Delegado, Dirección Corporativa de relaciones Institucionales
<b>ARCELOR MITTAL</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2008. Desde esa fecha se realiza la Memoria anual en RSE. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Dentro del departamento de comunicación	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2008. Se renueva anualmente.
<b>BANCO POPULAR</b>	Existen declaraciones del Dirección desde 2006. La memoria en RSE se realiza desde 2003. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Depende de PRESIDENCIA. Se crea Departamento RSC en 2006	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2003. Se renueva anualmente. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Presidencia
<b>BANCO SABADELL</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2003y la antigüedad de la memoria en RSE es aproximadamente de ese mismo año. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Dirección Corporativa encargada del Cumplimiento de Normativa (Director Gonzalo Baretino Coloma)	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2003. Se renueva anualmente. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Dirección Corporativa para el Cumplimiento de Normativa
<b>BANCO SANTANDER</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2002, y la memoria se realiza también desde ese año. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> No existe departamento como tal, es una cuestión de imagen	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2002. Se renueva anualmente. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Departamento que depende de Recursos Humanos"
<b>BANESTO</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2002, la	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2000. Se

	<p>Memoria en RSE se realiza desde 2009.</p> <p><b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> En el organigrama del banco, está muy vinculado a Presidencia, entendiéndolo como una cuestión de Imagen que tratan de rentabilizar junto con la figura de la Presidenta.</p>	<p>renueva anualmente.</p> <p><b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Presidencia (acuerdos aprobados por el Consejo de Administración)</p>
<b>BBVA</b>	<p>Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2005, la Memoria en RSE se realiza desde el 2006.</p> <p><b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Esta adscrita al área de Comunicación y Marca como una de las Unidades de Presidencia</p>	<p>Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2002. Se renueva anualmente.</p> <p><b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Área de Comunicación y Marca, dependiente de Presidencia</p>
<b>MAPFRE</b>	<p>Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2004, y la Memoria en RSE desde el 2003.</p> <p><b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Enmarcada dentro de la Dirección General de Comunicación, Responsabilidad Social y Medioambiente</p>	<p>Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2004. Se renueva anualmente.</p> <p><b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> dentro de la Dirección Gral. de Comunicación, Responsabilidad Social y Medioambiente</p>
<b>EBRO FOODS</b>		<p>No existen declaraciones públicas.</p> <p>No se renueva anualmente.</p>
<b>ENAGÁS</b>	<p>Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2007, y la Memoria en RSE desde el 2007.</p> <p><b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Comité de sostenibilidad representado por 8 Direcciones/unidades</p>	<p>Existen declaraciones de la Dirección de la empresa. Se renueva anualmente.</p> <p><b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Comisión de Nombramientos , Retribuciones y RSC (Consejo Administración), Comité de Sostenibilidad (Miembros del Comité de Dirección y Directores)"</p>
<b>ENDESA</b>	<p>No existen declaraciones desde la Dirección de la empresa, memoria de Gobierno Corporativo desde 2002.</p> <p><b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Nunca ha existido un departamento encargado de la gestión de RSE como tal. El organigrama de la empresa está en plena transformación, las líneas de gestión de los temas sociales han quedado diluidas en diversas áreas. La dirección de RRLL asume los temas prácticos.</p>	<p>Existen declaraciones de la Dirección de la empresa.</p>
<b>FCC</b>	<p>Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2005, y la Memoria en RSE desde el 2005.</p> <p><b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> La Dirección General de Comunicación y Responsabilidad Corporativa depende</p>	<p>Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2005. Se renueva anualmente.</p> <p><b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> La Dirección General de Comunicación y Responsabilidad Corporativa depende</p>

	directamente del primer ejecutivo de la Compañía. A su vez, el Presidente del Comité de Responsabilidad Corporativa del Grupo es Consejero ejecutivo en el Consejo de Administración de FCC, y por tanto quien representa al Consejo en el citado Comité donde se diseñan, impulsan y coordinan las políticas e iniciativas de RSC de FCC.	directamente del primer ejecutivo de la Compañía. A su vez, el Presidente del Comité de Responsabilidad Corporativa del Grupo es Consejero ejecutivo en el Consejo de Administración de FCC, y por tanto quien representa al Consejo en el citado Comité donde se diseñan, impulsan y coordinan las políticas e iniciativas de RSC de FCC.
<b>FERROVIAL</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa y la Memoria en RSE desde el 1995. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> RS Corporativa, Ética corporativa	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2010.
<b>GAMESA</b>	La RSE en la empresa no alcanza esa entidad. Se realiza Memoria anual al menos desde 2004 <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Cuelga de RRHH un pequeño departamento	No existen declaraciones públicas. No se renueva anualmente.
<b>GAS NATURAL</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2006, y la Memoria en RSE desde el 2008.	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa. Se renueva anualmente. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Comisión en Consejo de Administración
<b>GRIFOLS</b>	No existen declaraciones desde la Dirección de la empresa, la Memoria en RSE se realiza desde el año 2006 <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> No hay departamento ni otra localización de política RSE en la empresa	No existen declaraciones públicas <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Declaración de Gobierno Corporativo
<b>GRUPO ACS</b>	La memoria se realiza desde el año 2004. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Las declaraciones públicas no son conocidas por la UGT Depende de la Secretaria Gral. del Consejo de Administración	No existen declaraciones públicas. No se renueva anualmente.
<b>IBERDROLA EIBERDROLA RENOVABLES</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2007, y la Memoria en RSE desde el 2005. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Departamento de responsabilidad social y reputación corporativa	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2007. Se renueva anualmente. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Dentro del Consejo de Administración, Comisión de Responsabilidad Social Corporativa
<b>IBERIA</b>	No existen declaraciones desde la Dirección, la Memoria en RSE se realiza desde el año 2000. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa</b>	No existen declaraciones de la empresa. Se renueva anualmente. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> La unidad de

	Existe la unidad de RSC, cuelga de la dirección de auditoría interna y calidad.	RSE (La siguen denominando RSC), cuelga de la dirección de auditoría interna y calidad. Impulsa la política de RSC de la compañía, seguimiento y evaluación del modelo, recomendando las actuaciones oportunas.
<b>INDITEX</b>	No existen declaraciones desde la Dirección, la Memoria en RSE se realiza desde el año 2000. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Existe la unidad de RSC, cuelga de la dirección de auditoría interna y calidad.	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2001. Se renueva anualmente.
<b>INDRA</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa, y la Memoria anual desde el año 2005 <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> La RC se gestiona desde un departamento dependiente de Relaciones Laborales, junto a otros como Comunicación. Recursos Humanos está por encima	No existen declaraciones públicas. No se renueva anualmente. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Departamento integrado en una dirección que incluye RRLL y Comunicación
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde que se iniciaran estas prácticas. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Depende de RRHH	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa. Se renueva anualmente. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Depende de RR.HH.
<b>REE</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2001, y la Memoria en RSE desde el 2001. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Existe un departamento llamado "responsabilidad corporativa y calidad" que depende de la dirección de Responsabilidad Corporativa que es independiente de la dirección de recursos humanos"	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2001. Se renueva anualmente. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Departamento de "Responsabilidad CoOrporativa y Calidad" que depende de la Dirección de RSC
<b>REPSOL</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2000, y la Memoria en RSE desde el 2000. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Depende de la Dirección General y tiene una configuración independiente, con una estructura propia.	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde 2000. Se renueva anualmente.
<b>TELECINCO</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2005, y la Memoria en RSE desde el 2005. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Es definida como RSC, la gestiona un departamento que depende de la dirección, con quien tienen implicación, siempre referido a clientes	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2005, y la Memoria en RSE desde el 2005. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> Es definida como RSC, la gestiona un departamento que depende de la dirección, con quien tienen implicación, siempre referido a clientes

	y espectadores	
<b>TELEFÓNICA</b>	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 1999, y la Memoria en RSE desde el 2000. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> En el Corporativo, Vicepresidente de Recursos Humanos Reputación y Responsabilidad Corporativa	Existen declaraciones de la Dirección de la empresa desde el año 2000. Se renueva anualmente. <b>Situación de la RSE en el organigrama de la empresa:</b> En el Corporativo, Vicepresidente de Recursos Humanos Reputación y Responsabilidad Corporativa.
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	No asumen estas prácticas institucionales	Existen declaraciones públicas. No se renueva anualmente.

## CONOCIMIENTO DE MEMORIAS Y OTROS DOCUMENTOS

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	No conocen la memoria antes de editarse. Disponible en la página web. Cubre las actividades de todas las empresas del grupo. No pueden hacer aportaciones No figura la conformidad de los trabajadores. Certificado GRI. Sí existe código de conducta, elaborado por todas las partes interesadas. La memoria RSE desde el año 2003.	No conocen la memoria antes de editarse. Disponible en la página web. Cubre las actividades de todas las empresas del grupo. No pueden hacer aportaciones No figura la conformidad de los trabajadores. Certificado GRI. Sí existe código de conducta, sin participación de los representantes de los trabajadores.
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<b>¿Por qué medios?:</b> Pág. Web de la empresa <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Elaborado para todos, sin participación sindical, se aplica en todos los países.	No conocen la memoria antes de editarse. <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Elaborado para todos los trabajadores pero sin participación sindical. Se aplican en todos los países
<b>BANCO POPULAR</b>	No conocen las memorias antes de editarse. Cubre todas las actividades en todos los países. No aportaciones, no conformidad. Código de conducta lo llaman "Libro de estilo"	No conocen las memorias antes de editarse. Cubre todas las actividades en todos los países. No aportaciones, no conformidad. Código de conducta lo llaman "Libro de estilo"
<b>BANCO SABADELL</b>	<b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Código de Conducta general para todos los empleados y específico para miembros del Consejo y Alta Dirección.	No conocen la memoria antes de editarse. <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Código de Conducta general para todos los empleados y específico para miembros del Consejo de Alta Dirección
<b>BANCO SANTANDER</b>	<b>¿Por qué medios?:</b> Se publica en web de la Empresa: <a href="http://www.bancsabadell.com">www.bancsabadell.com</a> Sociedad y RSE <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Para todos	Sí conocen la memoria antes de editarse. <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> elaborado para todos
<b>BANESTO</b>	<b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Se trata de un código de conducta reciente, donde no ha participado ni tenido conocimiento previo por la RLT ni de las Secciones Sindicales. Hemos denunciado ante el Banco su presunta ilegalidad e incluso la posible vulneración de	Sí conocen la memoria antes de editarse. <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> sólo directivos

	preceptos constitucionales.	
<b>BBVA</b>	No conocen las memorias antes de editarse, no pueden hacer aportaciones. Reflejan las actividades de todos los países No figura conformidad. Existe un código de conducta sin participación sindical.	No conocen la memoria antes de editarse <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Código elaborado para toda la plantilla; sin contenidos ideológicos e incluye, fundamentalmente, buenas prácticas, cumplimiento normativo, vigilancia del fraude, blanqueo de dinero
<b>MAPFRE</b>	<b>¿Por qué medios?:</b> Se nos entregan en las Juntas de Accionistas <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> El Código Ético y de conducta está elaborado para todos los empleados, creándose un Comité de ética, compuesto por altos cargos de la Dirección del Grupo.	No conocen la memoria antes de editarse <b>¿Por qué medios?:</b> En junta de accionistas y accediendo a la web
<b>EBRO FOODS</b>		No conocen la memoria antes de editarse. No cubre las actividades en todos los países. No presenta informes de verificación independiente. No existe Código de Conducta en la empresa.
<b>ENAGÁS</b>	<b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Elaborado para todo el personal	No conocen la memoria antes de editarse. Sí código de conducta.
<b>ENDESA</b>	<b>¿Por qué medios?:</b> Se presenta anualmente la memoria económica a la que están obligados por Ley ante la junta de accionistas <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Emisión, visión y valores, para todos los empleados. En junio se inicia la implantación del código ético de ENEL.	No conocen la memoria antes de editarse <b>¿Por qué medios?:</b> La representación social sólo participa en la Memoria de las actividades de prevención y salud laboral que realiza el Servicio de Prevención Mancomunado <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> para todos los empleados
<b>FCC</b>	<b>¿Por qué medios?:</b> En 2009 (y previsto en 2010) se presentó por parte del Director de Responsabilidad Corporativa en una reunión con el Comité de Empresa, el contenido de la Memoria de RSC, para su conformidad y la identificación de observaciones, las cuales son tenidas en cuenta en la siguiente edición de la misma <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> El alcance del Código ético de FCC es toda la organización y todas las áreas geográficas.	<b>¿Por qué medios?:</b> En 2009 y 2010 se presentó por parte del Director de Responsabilidad Corporativa en una reunión con el Comité de Empresa, el contenido de la Memoria de RSC, para su conformidad y la identificación de observaciones, las cuales son tenidas en cuenta en la siguiente edición de la misma. " <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> El alcance del código ético es para toda la organización, y en todas las áreas geográficas
<b>FERROVIAL</b>	<b>¿Por qué medios?:</b> En mano <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos,</b>	No conocen la memoria antes de editarse <b>¿Por qué medios?:</b> se nos entrega en mano

	<b>elaborado para todos, etc.):</b> Curso obligado de ética empresarial para todos los trabajadores	<b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Curso obligado de ética empresarial para todos los trabajadores
<b>GAMESA</b>	<b>¿Por qué medios?:</b> Ninguno <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Para toda los empleado y en todos los países	No realizan memoria anual. No hay puntos de contacto <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> para todos
<b>GAS NATURAL</b>	<b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Para todos	No conocen la memoria antes de editarse. No hay puntos de contacto. Cubre las actividades en todos los países. Presenta verificación externa.
<b>GRIFOLS</b>	<b>¿Por qué medios?:</b> La empresa realiza informe anual de Gobierno Corporativo des el año 2006, se realizan aportaciones en relación a la memoria medioambiental a través del Delgado Sindical de medioambiente	No conocen la memoria antes de editarse. No puntos de contacto.
<b>GRUPO ACS</b>	<b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> El Código de conducta no está reglado de forma oficial, y es un tema que no consideran de interés informativo para el sindicato, no lo informan.	No conocen la memoria antes de editarse. <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Elaborado, según la empresa, para todos los empleados, pero la mayoría desconocen su existencia
<b>IBERDROLA E IBERDROLA RENOVABLES</b>	<b>¿Por qué medios?:</b> Se reúne a los Delegados Sindicales y se les informa y da documentación un día antes de la celebración de la Junta General de Accionistas. <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Elaborada para todos y en todos los países donde se actúa aunque hay códigos alineados con las empresas.	No conocen la memoria antes de editarse <b>¿Por qué medios?:</b> Al igual que en años anteriores se reúne a los Delegados Sindicales y se les informa y da documentación un día antes de la celebración de la junta general de accionistas <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Elaborada para todos y en todos los países donde se actúa, aunque hay códigos alineados con empresas participadas
<b>IBERIA</b>	<b>¿Por qué medios?:</b> Intranet, Internet y CNMV	No conocen la memoria antes de editarse
<b>INDITEX</b>	<b>¿Por qué medios?:</b> En el caso concreto de organizaciones de trabajadores, la Memoria Anual de Inditex, es remitida con anterioridad a su publicación a la Federación Sindical Internacional (ITGLWF) para consensuar posibles mejoras en cuanto a sus	No conocen la memoria antes de editarse <b>¿Por qué medios?:</b> En el caso concreto de organizaciones de trabajadores, la Memoria Anual de Inditex, es remitida con anterioridad a su publicación a la Federación Sindical Internacional

	<p>contenidos así como para su posterior validación. Pero en el caso de UGT, no disponemos de información antes de editarse.</p> <p><b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Aprobado en el Consejo de Administración en 2001, para las adecuadas relaciones entre inditex y accionistas, empleados, clientes, proveedores, socios de negocio, y sociedad en general.</p>	<p>(ITGLWF) para consensuar posibles mejoras en cuanto a sus contenidos así como para su posterior validación. Pero en el caso de UGT, no disponemos de información antes de editarse</p> <p><b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> En los estándares éticos para las relaciones con sus "grupos de interés", declara: que todas las personas que mantienen relación de forma directa o indirecta con Inditex, reciben un trato justo y digno, y sus actividades se realizan de la manera más respetuosa con el medioambiente</p>
<b>INDRA</b>	<p><b>¿Por qué medios?:</b> El año 2009 se invita a los sindicatos a la presentación de la memoria en la junta de accionistas</p> <p><b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Le llaman código ético, es para todos los trabajadores, pero las condiciones que allí figuran podrían justificar despidos, por ello no lo hemos firmado. Se parece más bien a un reglamento de régimen interior.</p>	<p>No conocen la memoria antes de editarse. No puntos de contacto</p> <p><b>¿Por qué medios?:</b> En junta de accionistas y accediendo a la web</p> <p>No cubre las actividades en todos los países. Si presenta Verificación externa.</p>
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	<p><b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Para todos</p>	<p>No conocen la memoria antes de editarse</p> <p><b>¿Por qué medios?:</b> se puede ver en la intranet</p>
<b>REE</b>	<p><b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Para todos</p>	<p><b>¿Por qué medios?:</b> Telefónicamente, por correo o con reuniones solicitadas para aclarar dudas y presentar. Fueron tenidas en cuenta las opiniones de la representación social de los trabajadores sobre el informe, y estuvimos presentes en la auditoría realizada</p> <p><b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Código ético para toda la empresa, y que se firma obligatoriamente para los empleados nuevos</p>
<b>REPSOL</b>	<p><b>¿Por qué medios?:</b> Reuniones periódicas con el Departamento de RSE.</p> <p><b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Elaborado para todos.</p>	<p>Sí conocen la memoria antes de editarse. Reuniones periódicas con el departamento de RSE.</p>
<b>TELECINCO</b>	<p><b>¿Por qué medios?:</b> Al día siguiente de la reunión de accionistas nos hacen llegar un pen-drive con las memorias</p>	<p>No conocen la memoria antes de editarse</p> <p><b>¿Por qué medios?:</b> Las conocemos después de que se presenta a la Junta de Accionistas</p>

<b>TELEFÓNICA</b>	<p>Si conocen las memorias antes de editarse, la facilitan directamente, pueden hacer aportaciones y figura la conformidad, cubre las tres áreas de gestión y cubre las actividades de todas las empresas del grupo y en todos los países. Código de conducta elaborado para todos los trabajadores.</p>	<p>Sí conocen la memoria antes de editarse.  <b>¿Por qué medios?:</b> A través de reuniones periódicas con la dirección de la compañía y por correo electrónico.  <b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Existe un acuerdo global (Código de Conducta) entre Telefónica y UGT</p>
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	<p><b>Observaciones de los códigos de conducta (sólo directivos, elaborado para todos, etc.):</b> Conocido por directivos</p>	<p>No conocen la memoria antes de editarse</p>

## REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA

EMPRESAS IBEX 35	2010		2011	
<b>ABERTIS</b>	UGT 35% CCOO 45% Otros 20%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> UGT ha desarrollado un marco de interlocución general y con cada unidad de negocio	UGT 35% CCOO 45% Otros 20%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Sin reconocimiento a nivel estatutario. Gran complejidad. Se mantiene la interlocución a nivel general y en cada unidad de negocio.
<b>ARCELOR MITTAL</b>	UGT 37% CCOO 33% Otros 30%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Desde hace varios años se realiza un Acuerdo Marco, negociación colectiva para todos los centros de trabajo de España donde se pactan una serie de mínimos en diversas materias para después trasladar a los diversos centros de trabajos donde se negocian los diversos convenios colectivos.	UGT 37% CCOO 33% Otros 30%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> igual año 2010.
<b>BANCO POPULAR</b>	UGT 28% CCOO 48% Otros 24%		UGT 27,3% CCOO 43,5% Otros 29,2%	
<b>BANCO SABADELL</b>	UGT 25% CCOO 47% Otros 28%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> UGT apenas tiene representación en otras empresas del Grupo, aunque los acuerdos sobre beneficios sociales del Banco se aplican a las empresas participadas 100% por Banco Sabadell en territorio nacional, excepto las aportaciones a Planes de Pensiones, que sólo se aplican a las regidas por el Convenio Colectivo de Banca.	UGT 17,14% CCOO 43,81% Otros 39,05%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Igual año 2010.

<b>BANCO SANTANDER</b>	UGT 30% CCOO 37% Otros 33%		UGT 30% CCOO 37% Otros 33%	
<b>BANESTO</b>	UGT 33% CCOO 40% Otros 27%		UGT 36,6% CCOO 36,9% Otros 15%	
<b>BBVA</b>	UGT 22% CCOO 39% Otros 39%		UGT 21,3% CCOO 42,7% Otros 36,2%	<b>Problemática "Grupo de Empresa":</b> Proceso de externalización y creación de una empresa 100 % del banco "OPPLUS", que sindicalmente pertenece a FES, con posibilidad de coordinación.
<b>MAPFRE</b>	UGT 29% CCOO 67% Otros 4%	<b>Problemática "Grupo de Empresa":</b> En Mayo de 2009 hubo por, primera vez, una concentración de procesos electorales que nos ha beneficiado a UGT, ya que hemos crecido considerablemente. Nuestra mejor publicidad es ser visiblemente útiles para los trabajadores, contestando a todas las consultas que nos dirigen, sin atender si son afiliados o no. Desde Enero de 2010 nos hemos estructurado en Secciones Sindicales, tanto a nivel estatal como autonómico. Nuestro reto es "madurar" a la plantilla para incrementar la afiliación en los próximos tres años.	UGT 29,39% CCOO 66,67% Otros 2%	<b>Problemática "Grupo de Empresa":</b> En algunos aspectos supone una facilidad a la hora de trabajar desde las Secciones sindicales, porque facilita la coordinación, aunque la diversidad dentro de un grupo tan grande exige una actuación muy especializada por parte nuestra.
<b>EBRO FOODS</b>			UGT 33% CCOO 67%	
<b>ENAGÁS</b>	UGT 44% CCOO 38% Otros 18%		UGT 40,33% CCOO 40% Otros 16,67%	
<b>ENDESA</b>	UGT 53% CCOO 37% Otros 10%	<b>Problemática "Grupo de Empresa":</b> Desinversiones, segregación de activos, reorganizaciones	UGT 53% CCOO 35% Otros 12%	<b>Problemática "Grupo de Empresa":</b> Desinversiones, segregación de activos, reorganizaciones.
<b>FCC</b>	UGT 43%		UGT 43%	<b>Problemática "Grupo de Empresa":</b>

	CCOO 40% Otros 18%		CCOO 40% Otros 16,6%	
<b>FERROVIAL</b>	UGT 46% CCOO 34% CSI-F 20%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> No hay representación en todas las empresas, siendo “grupo ferroviario” como cabecera, el ente que decide prácticamente todo.	UGT 46% CCOO 34% CSI-F 20%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> No hay representación en todas las empresas, "Grupo Ferroviario" como cabecera, es el ente que decide prácticamente todo.
<b>GAMESA</b>	UGT 35 % CCOO 45% Otros 20%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Problemática “Grupo de Empresas” No existen unas condiciones comunes para los centros de trabajo, la mayoría se rige por el convenio provincial con pactos que lo mejoran. Para el personal de oficinas tratan de individualizar las relaciones laborales e impedir la negociación colectiva. Existe Coordinadora no comité Intercentros.	UGT 28 % CCOO 45,56% Otros 25,4%	
<b>GAS NATURAL</b>	UGT 31% CCOO 30% Otros 39%		UGT 20,59% CCOO 28,6% Otros 49,8%	
<b>GRIFOLS</b>	UGT 24% CCOO 76%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Necesidad de un impulso, desde la federación, para crear un coordinador en el grupo de empresas	UGT 27,4% CCOO 72,6%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Hay empresas del grupo sin representación sindical, y algunas solo tiene CCOO.
<b>GRUPO ACS</b>	UGT 60% CCOO 35% Otros 15%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Solo se está coordinando la rama de construcción, el resto de ramas de la industria no sabemos ni si tenemos representación	UGT 33,46% CCOO 27,82% Otros 37,1%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Descoordinación entre las distintas federaciones que encuadran las empresas del grupo.
<b>IBERDROLA, E IBERDROLA RENOVABLES</b>	UGT 31% CCOO 11% Otros 58%		UGT 28,11% CCOO 14,45% Otros 57,4%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Siguen existiendo empresas de Iberdrola que se rigen por convenios distintos (Iberdrola Ingeniería – Amara...), tanto en las propias como en las participadas, y en las propias con cláusulas distintas según convenios de procedencia (IOMSA, Iberdrola Renovables.

<b>IBERIA</b>	UGT 39% CCOO 34% Otros 27%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Sector estatal sí existe	UGT 39% CCOO 34% Otros 27%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b>
<b>INDITEX</b>	UGT 7% CCOO 65% Otros 28%		UGT 7% CCOO 65% Otros 28%	
<b>INDRA</b>	UGT 24% CCOO 44% Otros 32 %	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> No existe en Indra sistemas una coordinadora sindical que aglutine ambas ramas de la actividad	UGT 27% CCOO 51% Otros 22 %	
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	UGT 35% CCOO 30% Otros 45%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Hay disgregación, no tenemos comité inter-centros	UGT 35% CCOO 30% Otros 45%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Hay disgregación, no tenemos Comité Inter-centros.
<b>REE</b>	UGT 35% CCOO 18% SIE 40%		UGT 10% CCOO 35% SIE 55%	
<b>REPSOL</b>	UGT 45% CCOO45% Otros 10%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Dificultades para la correcta aplicación de las relaciones laborales, por tener distintos convenios: de empresa, de sector y Pactos de articulación con una Acuerdo Marco, que marca las condiciones generales de todos los trabajadores en España.	UGT 45% CCOO45% Otros 10%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Dificultades para la correcta aplicación de las relaciones laborales, por tener distintos convenios: de empresa, de sector y Pactos de articulación con una Acuerdo Marco, que marca las condiciones generales de todos los trabajadores en España.
<b>TELECINCO</b>	UGT 37% CCOO 23% CGT 30% Otros 10%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Hemos apoyado la candidatura en Atlas y llevamos la coordinación	UGT 36% CCOO 35% CGT, otros 29%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Se está encajando la integración de las personas que han venido de Tele 4 y los problemas propios de la fusión de empresas.
<b>TELEFÓNICA</b>	UGT 29% CC.OO. 30,8% OTROS 40,2%	63,4%: UGT, 31,7%; CCOO, 31,7% STC10, 3%; AST 4,6%; COBAS, 4,4%. Hay sección sindical y coordinación de grupo.	UGT 31,76% CC.OO. 30,45% OTROS 47,84%	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> La problemática es individual de cada empresa, ejemplos de 2010 son la creación de una empresa (TGT) lo que nos planteado la creación de su plan de pensiones, elecciones sindicales en España e iniciar el dialogo para negociar su C.C.; en T-Soluciones, Telyco, Movistar y TdE negociar la prórroga del C.C., Movistar y Telyco se ha prorrogado mientras que en las otras se está

				negociando uno nuevo.
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	<b>UGT 52&amp; CCOO 30% Otros 18%</b>	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Problemas de fronteras dentro de la UGT	<b>UGT 52&amp; CCOO 30% Otros 18%</b>	<b>Problemática “Grupo de Empresa”:</b> Problemas de fronteras dentro de la UGT

## RECIBEN INFORMACIÓN PUNTUAL POR PARTE DE LAS EMPRESAS SOBRE OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, PREVISIÓN DE FUTURO EN LAS 3 DIMENSIONES

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	A través de los canales públicos de Información al Inversor (web de Abertis)	A través de los canales públicos de información y últimamente en el ámbito de coordinación general sindical
<b>ARCELOR MITTAL</b>		Si
<b>BANCO POPULAR</b>		Sólo lo que obliga el Estatuto de los Trabajadores
<b>BANCO SABADELL</b>	La única información que tenemos es la publicada con carácter general en Intranet corporativa de Banco Sabadell.	La única información que tenemos es la publicada con carácter general en la intranet corporativa
<b>BANCO SANTANDER</b>	Se ofrece información trimestral sobre la cuenta de resultados	<b>NO</b>
<b>BANESTO</b>	La información la recibimos con posterioridad, cuando se entrega a los accionistas y a los medios de comunicación.	En Junta de Accionistas
<b>BBVA</b>		Lo que obliga el Estatuto de los Trabajadores
<b>MAPFRE</b>		Al margen de la información contenida en los Informes Anuales, puntualmente se ofrece información económica a todos los empleados a través del portal interno. A la RLT se nos hacen presentaciones puntuales sobre proyectos estratégicos que ponen en marcha.
<b>EBRO FOODS</b>		SI, menos dimensión ambiental
<b>ENAGÁS</b>		<b>Si</b>
<b>ENDESA</b>	La información se enmarca dentro de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y .La LOLS.	La información se enmarca en lo establecido en el E.T. y la LOLS

<b>FCC</b>	Toda la información se nos da a posteriori, salvo la económica	<b>SI</b>
<b>FERROVIAL</b>	Toda la información se nos da a posteriori, salvo la económica	Toda la información se nos da a posteriori, salvo la económica.
<b>GAMESA</b>	No como Comité de Empresa, alguna información general mediante comunicaciones del Renueva	Cualquiera de estas informaciones solo la facilita en situaciones puntuales en las cuales se puede ver obligada a facilitarla por necesidad de la propia Empresa.
<b>GAS NATURAL</b>	Toda esta información se recibe a través de la Memoria	Publicada en el plan estratégico
<b>GRIFOLS</b>	La información que nos dan es bastante escueta, a veces hay que pedirla a través de los organismo competentes	En la reunión trimestral se nos da el balance económico pero sólo de Instituto Grifols s.a., y no del resto de empresas del grupo. Se nos hace a veces una breve explicación si tienen prevista alguna inversión, pero sólo referente a Instituto Grifols no al resto de empresas del grupo
<b>GRUPO ACS</b>	Recibimos la información en todos los ámbitos planteados	<b>NO</b>
<b>IBERDROLA</b>		<b>SI</b>
<b>IBERDROLA RENOVABLES</b>		<b>SI</b>
<b>IBERIA</b>	Cambios en la forma de relación después de la privatización, Reuniones trimestrales con los tres colectivos de representación sindical, departamento de RRHH, Presidente y Consejero delegado	Reuniones trimestrales del Consejo Económico y Social: Presidente de RRL, UGT, CCOO y SEPLA
<b>INDITEX</b>		<b>NO</b>
<b>INDRA</b>	Tuvimos que denunciar que no recibíamos la información trimestral, ante la inspección, denuncia que hemos ganado ante dicha inspección y ahora lo cumplen y se levanta acta	La información trimestral solo incluye "altas y bajas" en el empleo
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>		<b>SI</b>
<b>REE</b>	Esta información se recibe anualmente a través de estudios de "benchmarking" tanto a nivel nacional como internacional	Esta información se recibe anualmente a través de estudios de "benchmarking" tanto a nivel nacional como internacional.
<b>REPSOL</b>		Existen reuniones trimestrales con el departamento de RSC
<b>TELECINCO</b>	Solo la información que obliga el Estatuto	La información que el ET obliga, si solicitáis otra la estudian. El ejemplo más claro ha sido con la fusión con "Cuatro" para que se

		facilitasen las negociaciones.
<b>TELEFÓNICA</b>		Existen reuniones trimestrales con la presidencia del grupo donde se recibe información puntual.
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>		

## RELACIONES LABORALES

### Negociación Colectiva

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p>Convenio de empresa. No existe negociación colectiva de grupo. Se está abriendo esa posibilidad en igualdad. <b>SI Cláusula de revisión salarial (en adelante CRS)</b></p> <p>En España 5.600 trabajadores, otros países 13.900</p> <p><b>Personal extra-convenio</b> 1.232 trabajadores</p>	<p>Convenios de empresa y acuerdos de empresa.</p> <p><b>Personal extra-convenio:</b> 26% Sí CRS.</p> <p>En España 7.033 trabajadores</p> <p><b>Comentarios:</b> Se ha pasado de IPC actual y con carácter retroactivo a IPC a año vencido</p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<p>Convenio y acuerdos de empresa Si CRS.</p> <p>En España 12.000 trabajadores, otros países 300.000</p> <p><b>Personal extra-convenio.</b></p> <p>15%, +- 1000 trabajadores (datos correspondientes a Asturias, en otros centros de trabajo se desconocen)</p>	<p>Convenio de sector, empresa y acuerdos de empresa.</p> <p>En España 11.000 trabajadores <b>Personal extra-convenio:</b> 1.200 trabajadores – 20%</p> <p>Sí cláusula de revisión salarial (en adelante CRS).</p> <p><b>Comentarios:</b> Datos de referencia de Asturias, muy similares al resto de las plantas. Acuerdo marco a nivel nacional que fija las líneas básicas de negociación que después deben materializarse en los diferentes convenios que sirven de referencia para la negociación. Esta herramienta es valorada de forma positiva por todas las organizaciones que participan en la misma.</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	<p>Convenio de sector y de grupo. Si CRS.</p> <p>En España 12.709, otros países 1.729.</p> <p><b>El personal extra-convenio</b></p> <p>Es alta dirección.</p>	<p>Convenio de sector y de grupo. Si CRS.</p> <p>En España 12.414, otros países 1.838.</p> <p><b>El personal extra-convenio</b></p> <p>Es alta dirección. Si salario variable</p>
<b>BANCO SABADELL</b>	<p>Convenio de sector, acuerdos de empresa. Si CRS. Beneficios sociales de carácter económico se revisan según incrementos del Convenio Colectivo.</p> <p>En España 9.631 trabajadores, otros países 1.237</p> <p><b>Personal extra-convenio</b></p> <p>El personal extra convenio: Sólo quienes legalmente se consideran</p>	<p>Entre 10 y 25% del personal en salario variable + estratosféricos para la Alta dirección. En España 9.000 trabajadores, en otros países no tenemos datos</p>

	fuera de relación laboral % -1%	
<b>BANCO SANTANDER</b>	Convenio sector, y de empresa. Si CRS. En España 19.688, otros países 140.772. <b>Personal extra convenio</b> , SOLO LA DIRECCIÓN GENERAL	Convenio sector, y de empresa. Si CRS. En España 19.787, otros países 140.772. <b>Personal extra convenio</b> , SOLO LA DIRECCIÓN GENERAL. Salario variable, 20 % sobre convenio. Entre 720€ y 30.000€ x año, de diferencia en el variable en una misma oficina.
<b>BANESTO</b>	Convenio de sector, acuerdos de empresa. Si CRS, En España 8.691 trabajadores. <b>Personal extra-convenio</b> no creemos que llegue al 2%	Convenio de sector, acuerdos de empresa. Si CRS, En España 8.850 trabajadores. 100x100 retribución variable. Bonus no se conoce de antemano, por objetivos sin información. Opaco
<b>BBVA</b>	Convenio sector, acuerdos de empresa. Si CRS. En España 27.936 trabajadores, otros países 103.721. <b>Personal extra-convenio</b> El número de directivos que no figuran en el censo de empleados es 1043, que podemos considerar extra-convenio. Aunque el 80% de la plantilla recibe retribuciones salariales no contempladas en convenio colectivo ni acuerdo de empresa.	Convenio de sector y acuerdos de empresa. En España 25.939 trabajadores, otros países 75.785. <b>Personal extra-convenio</b> : 1.100 trabajadores – 2,8% Sí CRS
<b>MAPFRE</b>	Convenio de sector, de empresa, acuerdos de grupo. Si CRS En España 17.153 trabajadores, otros países 18.072 <b>Personal extra-convenio</b> no se puede conocer su número Distinguir entre el personal Mapfre Grupo Asegurador y el resto de grupo, en el primer caso el personal que esté extra convenio está en condiciones superiores a las de Convenio. En cuanto al segundo grupo, personal fuera del ámbito de aplicación del convenio del Grupo Asegurador, suele estarlo por condiciones inferiores a las de Convenio del Grupo.	Convenio de sector y acuerdos de empresa. Sí CRS En España 16.680 trabajadores, otros países 20.064 <b>Personal extra-convenio</b> : 13.201 trabajadores - 35,93% (en todo el mundo) <b>Comentarios</b> : En España, en 2010, el 92,7% de la plantilla de empresas de seguros estaba representada sindicalmente. El problema está en el resto de empresas, las que no están bajo la cobertura del Convenio Mapfre Grupo Asegurador.
<b>EBRO FOODS</b>	No procede	Convenio de sector, empresa y acuerdos de empresa. <b>Personal extra-convenio</b> : 25% Sí CRS En el centro en Sevilla 600 trabajadores
<b>ENAGÁS</b>	Convenio de Empresa, Si CRS. En España 1047 trabajadores, otros países 0	Convenio de empresa. Sí CRS. En España 1047 trabajadores, otros países 0

	<b>Personal extra-convenio</b> 34,96% , 366 trabajadores	<b>Personal extra-convenio:</b> 380 trabajadores – 36,9% Salario variable Solo para personal extra-convenio, ligado a objetivos
<b>ENDESA</b>	Convenio de grupo Convenio actual: vigencia 2008-2012, incremento económico IPC+0,5. Cláusula de Revisión sólo si el IPC es positivo. España 12.255 trabajadores, otros países 12.000 <b>Personal extra-convenio</b> 9,5 %, 1166 trabajadores	Convenio de grupo. Sí CRS España 12.305 trabajadores, otros países 12.427 <b>Personal extra-convenio:</b> 1.166 trabajadores – 9,5% <b>Comentarios:</b> Convenio actual: vigencia 2008-2012, incremento económico IPC+0,5. Cláusula de Revisión sólo si el IPC es positivo.
<b>FCC</b>	Hay convenios de sector que se aplican en las actividades a las que afectan dentro de la empresa, y convenios de empresa, en sectores como limpieza pública, gestión de aguas, etc. Al estar las retribuciones por encima de convenio reabsorben de la cláusula de revisión. En España 58.792 trabajadores, otros países 33.532 <b>Personal extra-convenio</b> no se puede conocer su cuantía	Convenio de sector, empresa y acuerdos de empresa. Sí CRS. En España 56.246 trabajadores, otros países 33.768 <b>Personal extra-convenio:</b> 50% <b>Comentarios:</b> Hay convenios de sector que se aplican en varios sectores en que está presente la empresa, y además hay convenios de centro de trabajo o empresa en sectores como limpieza pública, gestión de aguas, etc.
<b>FERROVIAL</b>	Convenio sector, acuerdos de empresa. No CRS. En España 42.595 trabajadores, otros países 64.781. <b>Personal extra-convenio</b>	Convenio de sector y acuerdos de empresa. No CRS En España 38.069 trabajadores, otros países 63.335. <b>Personal extra-convenio:</b> No se conoce <b>Comentarios:</b> Alta Dirección y Consejeros, han tenido una subida de retribuciones "record" dentro del IBEX 35
<b>GAMESA</b>	Convenio de sector, de empresa y acuerdos de empresa CRS para el 80% del colectivo de técnicos. En España 4.000 trabajadores, otros países 3.000 <b>Personal extra-convenio</b> 60	Convenio de sector, empresa y acuerdos de empresa. En España 4.676 trabajadores, otros países 2.585 <b>Personal extra-convenio:</b> Sí, sin cuantificar <b>Comentarios:</b> Revisiones salariales según acuerdos de Empresa, El personal extra-convenio es "personal de confianza o de gestión"
<b>GAS NATURAL</b>	Convenio de empresa. Si CRS En España 9.900 trabajadores, otros países 10.000 <b>Personal extra-convenio</b> 20%, 600 trabajadores Con la firma del nuevo convenio se prevé que haya 1200 excluidos que representen el 20% sobre la plantilla total de las dos empresas	Convenio de empresa. En España 7.620 trabajadores, otros países 8.096 <b>Personal extra-convenio</b> no consiguen datos. Sí salario variable, max. 30 % sobre Convenio.
<b>GRIFOLS</b>	Convenio de sector Sí CRS En España 3.400 trabajadores, otros países 3.700	Convenio de sector y acuerdos de empresa. En España 2.430. trabajadores, otros países 6.371

	No hay personal extra-convenio.	<b>Personal extra-convenio:</b> Sí, sin cuantificar <b>Comentarios:</b> La última negociación del pacto de empresa fue en el 2001. Desde entonces se le han presentado varias plataformas a la empresa, y se ha intentado hacer una unificación de pactos y mejoras pero la empresa siempre se ha negado.
<b>GRUPO ACS</b>	Convenio de sector, acuerdos de empresa. No CRS En España 142.176 trabajadores <b>Personal extra-.convenio</b> 30%, 300 trabajadores (el acuerdo de empresa es muy simple, la empresa aplica a las personas que quiere, unas condiciones diferentes. El acuerdo de Empresa solo se refiere a incremento salarial)	Convenios de sector y acuerdos de empresa. No CRS En España 7.548 trabajadores (Dragados) otros países 5.565 <b>Personal extra-.convenio:</b> No se conoce <b>Comentarios:</b> Además del Convenio de la construcción, se aplican otros tantos, como diferentes empresas componen el grupo. Los acuerdos de empresa son sobre incremento salarial.
<b>IBERDROLA E IBERDROLA RENOVABLES</b>	Solo convenio de Empresa. Si CRS España 11.143 trabajadores. Otros países 19.821 <b>Personal extra-convenio</b> 22%, 6812 trabajadores. Este año, menos en Latinoamérica que han aumentado en un 2% los trabajadores adscritos a convenio, en el resto de países se ha incrementado generalizadamente el número de trabajadores con relación laboral extra-convenio (en su mayoría de EEUU y del Grupo de Renovables)	Convenios de empresa. Sí CRS España 11.135 trabajadores. Otros países 17.383 <b>Personal extra-.convenio:</b> sí, sin cuantificar 20,4% (en España 5,5%) <b>Comentarios:</b> En el último convenio firmado (no por UGT), se ha desvinculado las subidas salariales al IPC, y se ha vinculado toda la posible subida a variables controladas unilateralmente por la empresa (EBIT, Promoción por Productividad, Consecución de Beneficios ...), también se ha cambiado la cláusula de revisión a la finalización de vigencia del convenio, vinculándola a salarios de mercado, y con un máximo del 80 %.
<b>IBERIA</b>	Convenio de sector, de empresa, acuerdos de empresa Convenio en negociación cuatrienal hasta 2012, y subida del 2% , supera el IPC En España 20.435, otros países poco personal y contrata <b>Personal extra-convenio</b> 1%, 160 trabajadores	Convenios de sector, empresa y acuerdos de empresa. No CRS En España 21.271, otros países poco personal y contrata <b>Personal extra-.convenio:</b> 160 trabajadores – 1% <b>Comentarios:</b> Año 2010 pago único, año 2011 IPC con cláusula de revisión salarial.
<b>INDITEX</b>	Convenio sector, acuerdos de grupo. Si CRS En España 38.913 trabajadores, otros países 53.913. <b>Personal extra-convenio</b> Los criterios que siguen la Empresa para las revisiones de los y las trabajadoras que están con salarios fuera de convenio son	Convenios de sector y acuerdos de empresa. Sí CRS En España 38.352 trabajadores, otros países 53.913. <b>Personal extra-.convenio:</b> Sí, sin cuantificar <b>Comentarios:</b> Los criterios que sigue la Empresa para las revisiones de los y las trabajadoras que están con salarios "extra" son

	desconocidas para nosotros, no nos dan ninguna explicación de los criterios que toman para subir o congelar los sueldos.	desconocidos para nosotros, no nos dan ninguna explicación de los criterios que toman para subir o congelar los sueldos.
<b>INDRA</b>	Nos regimos por seis convenios bajo el provincial del metal como referencia, en consultoría si es sectorial. Las subidas son individualizadas, fuera de ello los salarios están congelados. En España 19.000 trabajadores, otros países 7.000. <b>Personal extra-convenio</b> 16.000 trabajadores	Convenio de sector <b>Personal extra-.convenio:</b> 15% No CRS <b>Comentarios:</b> Se mantienen a título personal, cláusulas de antiguos convenios ( fusión absorción de empresas)
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	Convenio sector, acuerdos de empresa Si CRS En España 6.500 trabajadores, otros países 14.128 <b>Personal extra-convenio</b> 98%	Convenio de sector y acuerdos de empresa No CRS En España 20.311 trabajadores, otros países 8.296 <b>Personal extra-.convenio:</b> Sí, sin cuantificar <b>Comentarios:</b> No hay compromiso de revisar el IPC para este año.
<b>REE</b>	Convenio de empresa. No CRS En España 1700, no en otros países <b>Personal extra-convenio</b> 11%	Convenios de empresa No CRS En España 1618, no en otros países <b>Personal extra-.convenio:</b> 11%
<b>REPSOL</b>	Convenio de Sector y de empresa, acuerdos de grupo y de empresa. Si CRS. En España 17.000 trabajadores, otros países 19.000 <b>Personal extra-convenio</b> 20%, 3.400 trabajadores	Convenios de sector, empresa y acuerdos de empresa. En España 17.000 trabajadores, otros países 19.000 <b>Personal extra-.convenio:</b> 3.500 trabajadores - 20%
<b>TELECINCO</b>	Convenio y acuerdos de empresa. La CRS una mejora del 0,5 por encima del IPC y una cláusula de revisión al alza. En España 1.100 trabajadores <b>Personal extra-convenio</b> 7,5% , 80 trabajadores	Convenios de empresa Sí CRS En España 1.100 trabajadores <b>Personal extra-.convenio:</b> 10% <b>Comentarios:</b> Alta dirección, que están trabajando por objetivos y retribución variable.
<b>TELEFÓNICA</b>	Convenio de Sector. Convenio de Empresa. Acuerdos de Empresa Si CRS. 13,70 personal extra-convenio	13,70 % personal extra-convenio. CRS: Se plantea en todos los C.C. la reducción de número de personal fuera de convenio y en el C.C. 2008-2010 se concreta en la inclusión de unos 200 trabajadores /as.
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</b>	Convenio de sector, convenios de empresa, y acuerdos de empresa. Si CRS Problemas en el 2009 con el IPC previsto En España 200.000 trabajadores. <b>Personal extra-convenio</b> , porcentaje poco significativo.	Convenios de sector, empresa y acuerdos de empresa. Sí CRS En España 150.000 trabajadores <b>Personal extra-.convenio:</b> No

## RELACIONES LABORALES

### Conflictividad laboral: motivos y Cauces

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	Asociados a la negociación colectiva (este año huelga en ACESA)	No adherida al ASEC. Aunque se ha utilizado porque se ha introducido en los convenios el paso por cualquier instancia mediadora.
<b>ARCELOR MITTAL</b>	Reorganización para adaptarse a la situación actual	Programas de reorganización para optimización de la plantilla y las funciones. Sí adherida al ASEC. Cada vez más judicialización
<b>BANCO POPULAR</b>	Despidos, Prolongaciones de jornada, Presión excesiva por cumplimiento de objetivos, Traslados	NO adherida al ASEC
<b>BANCO SABADELL</b>	Sólo se promueven algunas demandas individuales por reclamación derechos o incumplimiento de convenio, que no han podido solucionarse en el marco de las relaciones laborales.	Solo se promueven algunas demandas individuales, por derechos o cantidad.
<b>BANCO SANTANDER</b>	Prolongaciones de jornada y presión por objetivos	Prolongaciones de jornada y presiones por objetivos
<b>BANESTO</b>	En el último año, prolongaciones de jornada y presión por objetivos, aumentado mucho la conflictividad (despidos, sanciones, traslados, presión sobre los trabajadores para que se prolongue la jornada, presión por obtener objetivos) Hemos realizado varias campañas de concentración de delegados en todo el Estado.	Presiones en la consecución de objetivos. No adherida al ASEC
<b>BBVA</b>	Externalización de actividades. Aplicación Acuerdo Libranza de Sábados, Traslados, retribuciones Voluntarias, etc.	No conflictividad
<b>MAPFRE</b>	Es escasa	Está adherida al ASEC. No conflictividad significativa.
<b>EBRO FOODS</b>		Sí adherida al ASEC, lo han utilizado

<b>ENAGÁS</b>	No.	No adherida al ASECD, no conflictividad
<b>ENDESA</b>	La resultante de la interpretación de convenio, pactos y acuerdos.	La resultante de la interpretación de convenio, pactos y acuerdos. Si adherida al ASEC, lo han utilizado
<b>FCC</b>	Aparejada exclusivamente a negociación colectiva.	Aparejada exclusivamente a la negociación colectiva. Si adherida al ASEC, no lo han utilizado
<b>FERROVIAL</b>	Conflictos colectivos por interpretaciones legales.	CONFLICTOS COLECTIVOS POR INTERPRETACIONES LEGALES: Por quitar el Correo Electrónico al Comité de Empresa. Por no entregar al comité de Empresa la documentación obligatoria según el Art. 64 del estatuto de los trabajadores. Por cambiar a todos los trabajadores el Sistema Retributivo. Si adherida al ASEC, no saben si lo han utilizado.
<b>GAMESA</b>	ERES y otros motivos Conflicto al llamado personal de confianza porque limita la negociación Colectiva.	Congelación de salarios, Negociación de Acuerdos de Empresa, bloqueada. No adherida al ASEC
<b>GAS NATURAL</b>	Actualmente existe un convenio de eficacia general y otro de eficacia limitada en UNIÓN FENOSA y otro convenio de GAS NATURAL.	No conflictividad
<b>GRIFOLS</b>	El entendimiento con la empresa es complicado, se consigue con mucha frecuencia vía Inspección o Judicialmente	Casi todas las cuestiones en las que hay discrepancia hay que denunciar para que la empresa se plantee el negociar cualquier cosa. Si adherida al ASEC
<b>GRUPO ACS</b>	En algunos casos particulares y referidos a derechos, se tiene que recurrir a la demanda para que se apliquen	Ante el gran número de centros de trabajo, siempre hay algunos que tienen problemas. Si adherida al ASEC
<b>IBERDROLA E IBERDROLA RENOVABLES</b>	No	(Tarifa eléctrica, Conocimiento retribución TTSS, Revisión de Ocupación). Si adherida al ASEC
<b>IBERIA</b>	No	No
<b>INDITEX</b>	No	No
<b>INDRA</b>	Despidos encubiertos (bajas voluntaria) Unificar un convenio a nivel del grupo de empresas	Tradicional en junta de accionistas, debido a congelación salarial "indefinida". No adherida al ASEC
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	En oficinas centrales no es frecuente	Id que en 2009

<b>REE</b>	Los conflictos que han existido han sido aislados e individuales. Se opta por la vía de conciliación en casos extremos se lleva a magistratura	Los conflictos que han existido han sido aislados e individuales
<b>REPSOL</b>	Prevalece la solución por conciliación	Prevalece la solución por conciliación
<b>TELECINCO</b>	La conflictividad ha sido muy baja, todas las bajas han sido negociadas en la empresa	Han existido protestas por la desaparición de "Cuatro", bien conocidas en los medios, que se recondujeron. No adherida al ASEC
<b>TELEFÓNICA</b>	Al contener nuestro convenio muchas cláusulas abiertas, implica la continua negociación y acuerdo en su desarrollo, por lo que hay una conflictividad moderada y continua.	Descripción/Motivos: Ha fecha de 22 de junio de 2011 estamos en proceso de negociación del XXIV C.C. y hay un ERE planteado por la empresa que podría afectar hasta un máximo de 6500 trabajadores mayores de 53 años y con carácter voluntario, universal y no discriminatorio. Casos concretos se plantean demandas colectivas en la que la empresa no suele acudir a la conciliación, resolviéndose por lo general por resolución judicial.
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	Si se han dado conflictos.	No conflictividad. Si adherida al ASEC

## RELACIONES LABORALES

### Contrataciones

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p><b>Indefinidos:</b> 80%. <b>Temporales</b> 20%. <b>Tiempo parcial</b> 40% (fundamentalmente en Autopistas y Aparcamientos)</p> <p><b>Teletrabajo</b> Residual. <b>Contratos en formación</b> Se desconoce</p> <p><b>Comentarios:</b> En algunas unidades (Telecomunicaciones) se trabaja por proyectos</p>	<p><b>Indefinidos:</b> 75%</p> <p><b>Temporales:</b> 25%</p> <p><b>Tiempo parcial:</b> 25 en autopistas y aparcamientos el 40%</p> <p><b>Teletrabajo:</b> No</p> <p><b>Contratos formación:</b> se desconoce</p> <p><b>Comentarios:</b></p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<p><b>Indefinidos:</b> 67%,</p> <p><b>Temporal:</b> 33%</p>	<p><b>Indefinidos:</b> 65%</p> <p><b>Temporales:</b> 35%</p> <p><b>Tiempo parcial:</b> No</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	<p><b>Indefinidos:</b> 100%</p>	<p><b>Indefinidos:</b> 100%</p>
<b>BANCO SABADELL</b>	<p><b>Indefinidos:</b> 97%. <b>Temporales:</b> 3%</p> <p><b>Comentarios:</b> La temporalidad se reduce a contratos de sustitución para bajas por enfermedad/maternidad y períodos de vacaciones estivales.</p>	<p><b>Indefinidos:</b> 79%</p> <p><b>Temporales:</b> 3%</p> <p><b>Comentarios:</b> La temporalidad se reduce a contratos de sustitución por bajas o vacaciones y cada vez se reduce más (este año es prácticamente inexistente)</p>
<b>BANCO SANTANDER</b>	<p><b>Indefinidos:</b> 98%. <b>Temporales:</b> 2%.</p> <p><b>Otros</b> Becarios (en Verano), por acuerdos con algunas Universidades</p> <p><b>Comentarios:</b> Los contratos temporales son para campañas (verano, Lanzamientos de nuevos productos, etc.) a través de ETTs. Existe un problema de rotación con bajas voluntarias en los contratos a los más jóvenes que son baja voluntaria a los 3 o 5</p>	<p><b>Indefinidos:</b> 98%</p> <p><b>Temporales:</b> 2%</p> <p><b>Comentarios:</b> Contratos para campañas (verano, lanzamiento nuevos productos) a través de ETT's</p>

	años( buena remuneración pero jornadas “obligadas” de 12 horas	
<b>BANESTO</b>	<p><b>Indefinidos:</b> prácticamente el 100%.  <b>Teletrabajo</b> Algún caso en servicios centrales  <b>Contratos en formación</b> Creemos que existe alguno. No facilitan información  <b>Otros</b> A tiempo parcial, muy poco mínimo. Normalmente reducciones de jornada tras bajas por maternidad. La información se facilita por territoriales y no en todos los casos. Nos es muy difícil poder tener una información fiable del conjunto del Estado  <b>Comentarios:</b> Los que no proceden de otras entidades suelen contratarse inicialmente mediante contratos temporales y a su vencimiento, si se renuevan, pasan a fijo. Una vez finalizado el primer contrato suelen pasar a indefinidos o no renovados</p>	<b>Indefinidos:</b> 99%
<b>BBVA</b>	<p><b>Indefinidos:</b> 99%. <b>Temporales:</b> 1%  <b>Otros:</b> En algunas zonas se han estado cubriendo puestos fijos encadenando contratos temporales a diferentes personas</p>	<p><b>Indefinidos:</b> 99,22%  <b>Temporales:</b> 4,51%  <b>Tiempo parcial:</b> 3,26%  <b>Comentarios:</b> Existen tres formas de contratación: en prácticas (por un periodo de un año, y que , en su inmensa mayoría, pasan a indefinidos; temporales para cubrir bajas por enfermedad, maternidad y periodos de contratación superiores a un mes y ETTs, que cubren necesidades puntuales</p>
<b>MAPFRE</b>	<p><b>Indefinidos:</b> 98% en seguros, 82% resto  <b>Temporales:</b> 1,45 en seguros 17,2% en resto  <b>Teletrabajo:</b> Acerca del Teletrabajo, los trabajadores nos demandan que avancemos en esta línea como medida que les ayude a conciliar trabajo y horarios escolares, en su mayoría. En la empresa están haciendo comprobaciones técnicas y ensayos.  <b>Contratos en formación:</b> 306 becarios  <b>Comentarios:</b> Acerca de la contratación, el convenio del Grupo Asegurador contempla una limitación en la utilización de empresas de trabajo temporal, cuyo personal no podrá superar el 2% del total de la plantilla del Grupo Asegurador, ni podrá realizar horas extraordinarias.</p>	<p><b>Indefinidos:</b> 98,7% en seguros, y 88,2 % en no seguros  <b>Temporales:</b> 1,3 % en seguros, y 11,8 % en no seguros  <b>Tiempo parcial:</b> 3.545 empleados en todo el mundo  <b>Teletrabajo:</b> 51  <b>Contratos formación:</b> 330 becarios  <b>Comentarios:</b> En la Memoria Social figura una tabla de altas y bajas por motivo, y otra con el porcentaje de rotación no deseada (bajas voluntarias y excedencias sobre plantilla media, que está en un 8,6% a nivel global.</p>

<b>EBRO FOODS</b>		<b>Indefinidos:</b> 73% <b>Temporales:</b> 16% <b>Tiempo parcial:</b> 7% <b>Contratos formación:</b> 4%
<b>ENAGÁS</b>	<b>Indefinidos :</b> 97,2 <b>Temporales:</b> 2,8%	<b>Indefinidos:</b> 98%9 <b>Temporales:</b> 28
<b>ENDESA</b>	<b>Indefinidos:</b> el 100%	<b>Indefinidos:</b> 1586 (año 2010) el 96 % indefinidos
<b>FCC</b>	<b>Indefinidos</b> 55%. <b>Temporales</b> 36%. <b>Tiempo parcial:</b> 9%	<b>Indefinidos:</b> 53% <b>Temporales:</b> 38% <b>Tiempo parcial:</b> 10%
<b>FERROVIAL</b>	<b>Indefinidos:</b> 82%. <b>Temporales:</b> 18%. <b>Otros.</b> Contratos mercantiles y ETT <b>Comentarios:</b> Se utilizan contratos de autónomos y ETTs. para ocupar puestos de trabajos fijos	<b>Indefinidos:</b> 82% <b>Temporales:</b> 18% <b>Comentarios:</b> Se utilizan contratos de Autónomos y ETT para ocupar puestos de trabajos fijos, en nuestro centro de Trabajo
<b>GAMESA</b>	De las nuevas contrataciones realizadas en 2009 se ha realizado contratos Indefinidos: 23%. Temporales 77%.Al tiempo que la pérdida de empleo se ha localizado en los temporales <b>Comentarios:</b> La nueva contratación con cualquier tipo de contrato ha sido prácticamente inexistente en España. Se han contratado trabajadores en India Y China	<b>Comentarios:</b> Actualmente la plantilla la forma el 100% de la plantilla indefinida. Se ha prescindido de todos los contratos eventuales, trabajadores que prestaban sus servicios a través de ETT y subcontratas.
<b>GAS NATURAL</b>	<b>Indefinidos :</b> 99,2% <b>Comentarios:</b> No se disponen de más datos de contratación.	<b>Indefinidos:</b> 98,58% <b>Temporales:</b> 1,21% <b>Contratos formación:</b> 0,21% <b>Comentarios:</b> Hay contrataciones de trabajadores excluidos de convenio colectivo
<b>GRIFOLS</b>	<b>Indefinidos:</b> 80% <b>Temporales:</b> 15% <b>Tiempo parcial</b> 5% <b>Comentarios:</b> Grifols es un grupo donde hay una amplia mayoría de trabajadores fijos, en todas sus empresas, aunque ahora ha parado la contratación	<b>Indefinidos:</b> 93,7% <b>Temporales:</b> 0,49% <b>Tiempo parcial:</b> <b>Teletrabajo:</b> <b>Contratos formación:</b> <b>Comentarios:</b> Se decidió antes la crisis económica mundial no renovar los contratos que fueras eventuales “no necesarios” así como no cubrir las bajas que fueran totalmente necesarias, es decir

		casi ninguna. Se ha de decir que la crisis no hace que Grifols deje de tener beneficios
<b>GRUPO ACS</b>	<b>Indefinidos:</b> 15% <b>Temporales</b> 85%	<b>Indefinidos:</b> 72.88% <b>Temporales:</b> 27,11% <b>Tiempo parcial:</b> 2,68% <b>Teletrabajo:</b> No hay <b>Contratos formación:</b> 0,21% <b>Comentarios:</b> Nos informan solo lo legamente establecido y por petición, a nivel de cada centro de trabajo, no globalmente.
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	<b>Indefinidos</b> 97,5 % , <b>temporales</b> 2,41% <b>Teletrabajo</b> Se realizó un plan piloto pero sólo en una de las empresas del grupo (Iberdrola Ingeniería y Construcción) no se conocen los resultados del estudio ni el personal que ha solicitado acogerse a este sistema <b>Contratos en formación</b> mínimos Mínimos	<b>Indefinidos:</b> 98% <b>Temporales:</b> 1,93% <b>Tiempo parcial:</b> 85 personas <b>Teletrabajo:</b> 43 personas <b>Contratos formación:</b> insignificantes
<b>IBERIA</b>	<b>Indefinidos:</b> 85%. <b>Temporales:</b> 15%. <b>Teletrabajo</b> No <b>Contratos en formación</b> Sí <b>Otros</b> La contratación a tiempo parcial coincide con el entorno de temporada <b>Comentarios:</b> El conjunto de trabajadores que están en situación de “rotación”, constituyen una “bolsa de trabajo”, como alternativa y evitación de la subcontratación y las ETTs, todo termina alcanzando la contratación indefinida. 658 trabajadores han pasado de fijos a tiempo parcial a fijos a tiempo completo	<b>Indefinidos:</b> 85% <b>Temporales:</b> 7% <b>Tiempo parcial:</b> 8% <b>Teletrabajo:</b> <b>Contratos formación:</b> <b>Comentarios:</b> Constituyen una bolsa de trabajo escalonado que terminan con el paso del tiempo transformándose a fijos y se evitan ETT’S y subcontrataciones.
<b>INDITEX</b>	<b>Comentarios:</b> En momentos puntuales contratan personal, pero la plantilla es toda indefinida.	<b>Indefinidos:</b> toda la plantilla <b>Temporales:</b> en momentos escalonados
<b>INDRA</b>	<b>Indefinidos:</b> 90%. <b>Temporales</b> 10%. <b>Teletrabajo</b> Sí hay <b>Contratos en formación</b> Sí hay <b>Comentarios:</b> En el 10% de temporalidad se incluyen además los contratos a tiempo parcial, teletrabajo i%, y contratos en formación	<b>Indefinidos:</b> 72% varones, 28% mujeres <b>Temporales:</b> 68% varones 32% mujeres <b>Comentarios:</b> Índice de rotación en España: 4.5
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	<b>Indefinidos:</b> 95%. <b>Temporales</b> 5%. <b>Comentarios:</b> Los datos son relativos al personal de administración	<b>Indefinidos:</b> 955 <b>Temporales:</b> 5%

	y técnicos Comentarios. La temporalidad se gestiona a través de las ETTs, y el resto en la subcontratación	
<b>REE</b>	<p><b>Teletrabajo</b> No</p> <p><b>Contratos en formación</b> Las personas con beca se considera personal externo</p> <p><b>Comentarios:</b> Si una persona entra en “REE”, es siempre en condiciones de indefinido, La rotación existente es por baja voluntaria del empleado, al encontrar un puesto de trabajo que mejora sus condiciones laborales</p>	<b>Indefinidos:</b> 100%
<b>REPSOL</b>	<p><b>Indefinidos</b> 15.800, <b>temporales</b> 1.200</p> <p><b>Teletrabajo</b> 516 en 2009</p> <p><b>Contratos en formación</b> Sí, pero no tenemos datos</p> <p><b>Comentarios:</b> Contratación por estacionalidad de la producción y por Bolsas de Trabajo.</p>	<p><b>Indefinidos:</b> 93%</p> <p><b>Temporales:</b> 7%</p> <p><b>Tiempo parcial:</b> no significativo</p> <p><b>Teletrabajo:</b>600- sigue siendo prueba piloto</p> <p><b>Contratos formación:</b> sin datos</p> <p><b>Comentarios:</b> Contratación por estacionalidad de la producción y por Bolsas de Trabajo.</p>
<b>TELECINCO</b>	<p><b>Indefinidos:</b> 100%. <b>Teletrabajo</b> No</p> <p><b>Contratos en formación</b> No</p>	<b>Indefinidos:</b> 99%
<b>TELEFÓNICA</b>	<p><b>Indefinidos:</b> 100%</p> <p><b>Temporales:</b> 0</p> <p><b>Tiempo parcial:</b> 0</p> <p><b>Teletrabajo:</b> 1.209</p> <p><b>Contratos formación:</b> 60</p>	<p><b>Indefinidos:</b> 100%</p> <p><b>Temporales:</b> 0</p> <p><b>Tiempo parcial:</b> 0</p> <p><b>Teletrabajo:</b> 1.227</p> <p><b>Contratos formación:</b> 53</p>
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	<p><b>Indefinidos:</b> 90% <b>temporales</b> 10%</p> <p><b>Tiempo parcial:</b> la mitad de la plantilla (sábados , domingos y festivos)</p> <p><b>Comentarios:</b> Dentro del 10% de los temporales los que resisten terminan siendo fijos.</p>	<p><b>Indefinidos:</b> 85%</p> <p><b>Temporales:</b> 15%</p> <p><b>Tiempo parcial:</b> el porcentaje es el mismo</p>

## RELACIONES LABORALES

### Empleo

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	La diversidad de empresas y actividades es causa de que, salvo el ERE, se den todas las posibilidades	La recolocación solo para cuadros técnicos y directivos, trabajadores de empresas con procesos de segregación por sucesión y procesos de implantación tecnológica.
<b>ARCELOR MITTAL</b>	Si bien se producen contrataciones, el balance resultante es de destrucción de empleo.	A pesar de que se crean empleo el balance es negativo. Esta situación se produce a nivel global dentro del grupo dentro de la necesidad de adaptación a la nueva necesidad.
<b>BANCO POPULAR</b>	Si ha habido creación de empleo. Bajas pactadas, 128 prejubilaciones. No contratos de relevo, Sí movilidad funcional. Sí autónomos dependientes y subcontrataciones.	. No contratos de relevo. No recolocación
<b>BANCO SABADELL</b>	Prejubilaciones: se realizan como bajas pactadas formalizadas como despidos.	Las prejubilaciones se realizan como bajas pactadas formalizadas como despidos improcedentes. No recolocación.
<b>BANCO SANTANDER</b>		Para equilibrar las bajas (jubilaciones, prejubilaciones y voluntarias) se hacen nuevas contrataciones.
<b>BANESTO</b>	Política de reducción de plantilla: prejubilaciones y en el último año despidos, pactados después de producirse (alrededor de 200). Una vez producido se les ofrecía una cantidad equivalente y en algunos casos algo superior, a la indemnización por despido improcedente evitando la judicialización. Aquellos compañeros que lo ponían en manos de los sindicatos, se ha conseguido la readmisión de algunos (muy pocos). La plantilla ha perdido, en 2009, 813 trabajadores (8,4%). La plantilla se ha reducido en 813 trabajadores en el 2009. No contratos de relevo, ni hay política de recolocación, para los contratos extinguidos. Si subrogaciones y subcontrataciones	No Eres. No extinción de contratos. No recolocación
<b>BBVA</b>	No ha habido creación de empleo.	No creación de empleo. Si extinción de contratos, No recolocación

	Sí bajas pactadas, prejubilaciones, movilidad funcional, geográfica, extinción de contratos. Subcontrataciones No contratos de relevo ni política de recolocación.	
<b>MAPFRE</b>	En términos generales, el Grupo Asegurador Mapfre cuida mucho la calidad y el mantenimiento del empleo. Es importante que ahora en negociación colectiva vigilemos que esto se mantenga también en las nuevas fórmulas de atención al público como la atención telefónica o vía Internet. Estas son vías de nueva contratación, con trabajo a turnos o contratos a tiempo parcial. En el ajuste de empleo se han realizado 675 contratos de reducción de jornada.	La creación de empleo se ha dado fuera de España. A nivel nacional ha habido un decremento del 2,76% en el número de empleados. Se están haciendo ligeros reajustes de plantilla en determinados colectivos, como el de oficinas directas de atención al público. Si extinción de contratos, no recolocación.
<b>EBRO FOODS</b>		Si creación de empleo. Si extinción de contratos. Si recolocación
<b>ENAGÁS</b>		Si creación de empleo. No extinción de contratos.
<b>ENDESA</b>	El Ere de 2000 le denominamos Plan Voluntario de Salidas, como tal finalizó en el 2005. El vigente expira el 2015.	Si creación de empleo. Si recolocación
<b>FCC</b>		La empresa ha venido resistiendo a la crisis con una mínima afectación para el empleo y siempre empleando soluciones pactadas. Si Eres. NO recolocación
<b>FERROVIAL</b>		En construcción se ha reducido empleo, mientras que en Aeropuertos se ha creado. Externalizan trabajo después de haber prescindido del empleado fijo. Si recolocación.
<b>GAMESA</b>	Se ha cerrado la planta de fabricación de Palas de Alsasua con 150 trabajadores, aunque el 50 % de ellos se han recolocado en otras plantas del Grupo	No creación de empleo. Si Eres de extinción y Suspensión. Si extinción de contratos. No recolocación.
<b>GAS NATURAL</b>		Si creación de empleo. Si recolocación pero no para todas las categorías.
<b>GRIFOLS</b>	Lo que Grifols está haciendo ahora con cuentagotas es el contrato de relevo, quiero hacer mención que la plantilla de Grifols es una plantilla muy joven de media 35 años	Si creación de empleo. La movilidad funcional en principio se la aplican a grupos superiores igual que la geográfica. Y la recolocación siempre y cuando sea posible y quieran dentro del grupo de empresas.
<b>GRUPO ACS</b>	Se dan prejubilaciones	No se ha creado empleo, en la memoria dice que se ha creado, mientras que la diferencia total entre 2010 (142.176) y 2011 (138.542) resulta negativa. El empleo que se ha podido crear es de

		menor calidad
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	La movilidad funcional y geográfica que la empresa plantea, hasta la fecha, no tiene una importancia significativa.	Para el nuevo convenio creación de 100 puestos de trabajo. A nivel Global se ha aumentado significativamente el nº de trabajadores de contrata de 2009: 14136 a 2010: 18235. La empresa está potenciando el despido pactado para las jubilaciones.
<b>IBERIA</b>	La movilidad geográfica está pactada en convenio, se han producido algunas extinciones de contrato, no significativo.	Movilidad geográfica pactada en convenio. ERE con carácter voluntario por las partes.
<b>INDITEX</b>		
<b>INDRA</b>	Al Comité le dan muy poca información, no hemos entrado ni en los contratos de relevo, ni en bajas pactadas (se informa a la inspección)	Incremento de un 9% en la plantilla global en 2010. De 26.175 en 2009 a 28.608 en 2010.
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>		
<b>REE</b>	La reducción de jornada se facilita a todas las madres que los soliciten, no hay inconveniente en conceder las reducciones. Se dan extinción de contratos en casos aislados	Se ha adquirido la red de transporte de Canarias y Baleares, fomentando la creación de empleo neto en este año 2010.
<b>REPSOL</b>	Las recolocaciones se hacen de acuerdo con las necesidades organizativas de las distintas empresas y de acuerdo a la negociación del Acuerdo Marco.	No se ha creado empleo. Si Eres de extinción 150 trabajadores. Si recolocación, para todas las categorías.
<b>TELECINCO</b>	El empleo perdido se ha canalizado a las productoras participadas.	No se ha creado empleo. Eres en Cuatro. Extinción de contratos, recolocación. Se han dado dos acuerdos, los de 45 y dos meses, y aquellos que les daban 20 días, y en un plazo de un año podrían ser recolocados, y si no se les abonaría la cantidad restante.
<b>TELEFÓNICA</b>	Si se ha creado empleo. No extinción. Si recolocación	En el C.C. 2008-2010 de 500 puestos fijos, se contrataron 274 y se ha demandado para que cumpla lo firmado, siendo la sentencia a favor, por lo que tendrá que hacerlo en breve. Además en el ERE que se está negociando se establece una cláusula de creación de empleo que ahora está en el 6% de la plantilla que se acoja a él y que estamos intentando mejorar.

<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	Se han reducido puestos de trabajo por despidos objetivos. Reducción de jornada, es algo que no se solicita.	La plantilla global del sector en el ámbito nacional ha menguado, respecto de 2009, por distintas causas: no cubrir jubilaciones, ni contratar para las campañas de temporales de navidad, campaña de la hoja, y no cubrir vacaciones, lo que supone más o menos 40.000 personas.
--	---	---

## RELACIONES LABORALES

### Políticas retributivas (ver cuadro resumen de datos en el "informe final")

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p><b>% extra-convenio</b> 22%. <b>Salario mínimo –máximo:</b>1000-desconocido <b>% de variable sobre fijo</b>25 %</p> <p><b>Comentarios:</b> El ámbito de la retribución variable es desconocido para la representación de los trabajadores</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Afecta a escala directiva, y técnica. Por la vía de la negociación se están extendiendo algunos productos en Plan de Compensación Flexible</p> <p><b>Sistema retributivo: comentarios:</b> El salario variable suele estar asociado al personal no afectado por convenio</p>	<p><b>Salario mínimo:</b> superior a 1.000 €</p> <p><b>% de variable sobre fijo:</b> 24%</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No</p> <p><b>Comentarios:</b> Salario variable, sobre todo en personal fuera de convenio.</p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<p><b>% extra-convenio</b> 15%. <b>Salario min-máximo:</b> Convenio empresa. <b>Proporción</b> no se tiene el dato. <b>Variable sobre fijo</b> no conoce</p> <p><b>Comentarios:</b> Los salarios se fijan a través de tablas salariales. Dentro del personal de convenio existe una estructura salaria conocida, dentro del personal extra-convenio y directivos no. Dentro del personal de convenio existe una estructura salarial conocida, dentro del personal extra-convenio y/o Directivos no</p> <p><b>Sistema retributivo: comentarios:</b> En algunos centros de trabajo el personal extra convenio presenta retribuciones inferiores a las que personal de convenio que tiene a su cargo. El salario variable del personal extra convenio en algunos centros de trabajo se ve influenciado por el criterio subjetivo del mando sin conocimiento de los trabajadores</p>	<p>No existen datos sobre la política retributiva del personal extra-convenio y/o directivo.</p> <p><b>% de variable sobre fijo:</b> hasta el 8%</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Personal extra-convenio</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	<p><b>% extra-convenio:</b> alta dirección. La empresa no informa y desconocen salario mínimo-máximo, y % de variable sobre fijo</p>	<p><b>Salario variable:</b> Sí</p> <p><b>Participación accionarial:</b> No</p>

<b>BANCO SABADELL</b>	<p><b>% extra-convenio:</b> convenio. <b>Salario mínimo –máximo:</b> 250.000 alta jefatura. <b>Proporción:</b> 1-10. <b>% variable sobre fijo</b> entre el 10 y el 15%</p> <p><b>Comentarios:</b> Ver retribuciones miembros del Consejo en web Banco Sabadell – Gobierno Corporativo (deben sumarse retribuciones, préstamos y aportaciones a fondo de pensiones)</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Sólo a categorías de jefatura: varía entre 10 y 25% del salario de convenio en niveles profesionales más bajos y 3 ó 4 veces el salario de convenio para Alta Dirección.</p>	<p><b>Salario mínimo:</b> El establecido por convenio para cada categoría. Ver retribuciones miembros del Consejo y Alta Dirección en web Banco Sabadell (salarios, préstamos, y aportaciones al fondo de pensiones)</p> <p><b>% de variable sobre fijo</b></p> <p><b>Comentarios:</b></p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Sí</p> <p><b>Comentarios:</b> En relación a salario variable solo se da en las categorías de jefatura: varía entre el 10 y el 25% para niveles profesionales más bajos y porcentajes estratosféricos para Alta Dirección</p>
<b>BANCO SANTANDER</b>	<p><b>% extra-convenio:</b> alta dirección. <b>Salario mínimo-máximo:</b> Convenio. <b>Proporción:</b> 1-9. <b>%variable sobre fijo:</b> 20%</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Alta Dirección, Direcciones de Zona y Responsables de Áreas</p>	<p><b>Salario mínimo –máximo:</b> tablas salariales del Convenio Colectivo</p> <p><b>Salario variable:</b> Sí</p> <p><b>Comentarios:</b></p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No</p> <p><b>Comentarios:</b> Alta dirección, Direcciones de zona y Responsables de Áreas</p>
<b>BANESTO</b>	<p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Se incentiva a unos 300 directivos con la entrega de acciones (informe de la Presidenta)</p> <p><b>Sistema retributivo: comentarios:</b> La empresa negocia individualmente las condiciones salariales</p>	<p>Se conoce de antemano que se darán bonus por cumplimiento de objetivos, pero no tenemos la información de las situaciones resultantes</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No</p> <p><b>Comentarios:</b> Salario variable en función de la tarea y nivel. Empleados con retribución variable según el informe de la empresa son el 100 x 100</p>
<b>BBVA</b>	<p><b>Extra-convenio</b> 1043 de Alta dirección. La empresa no informa ni de <b>Salario mínimo máximo, % de variable sobre fijo.</b></p>	<p><b>Salario variable:</b> Sí</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Sí</p> <p><b>Comentarios:</b> La retribución variable dentro de cada oficina o centro de trabajo puede oscilar entre los 720 € a los 30.000 €</p>
<b>MAPFRE</b>	<p><b>Salario mínimo-máximo:</b> inferior a convenio <b>variable sobre fijo:</b> 19%</p>	<p><b>Salario mínimo:</b> según Convenio de Seguros</p> <p><b>Comentarios:</b> No se nos informa sobre retribuciones</p>

	<p><b>Comentarios:</b> No tenemos información sobre retribuciones habitualmente. En una reciente presentación del diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad hemos podido acceder a alguna mínima información sobre retribución.</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> A algún sector del personal directivo. Está en función del valor de las acciones. Alcanza a 37 personas al cierre de 2009.</p>	<p><b>% de variable sobre fijo:</b> 20% aproximadamente</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No</p> <p><b>Comentarios:</b> alta dirección</p>
<b>EBRO FOODS</b>		<p><b>Salario mínimo:</b> 807,14</p> <p><b>% de variable sobre fijo:</b> 1,80%</p>
<b>ENAGÁS</b>	<p><b>% extra-convenio:</b> 34,96%. <b>Salario máximo-mínimo</b> 18.302-69.155.</p> <p><b>Proporción 1-4 % variable sobre fijo:</b> no se conoce</p> <p><b>Comentarios:</b> Para personal de convenio no existe salario variable, excluyendo los ligados a las condiciones de trabajo. Para personal fuera de convenio existe variable ligado a cumplimiento de objetivos, no tenemos más información.</p>	<p><b>Salario mínimo:</b> 16.936,16 según convenio</p> <p><b>Comentarios:</b> Se desconoce personal fuera de convenio</p> <p><b>Salario variable:</b> Sí</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No</p> <p><b>Comentarios:</b> Grupos 0 y personal singularizado y excluido de convenio. También a trabajadores de Endesa Energía (comerciales)</p>
<b>ENDESA</b>	<p><b>% extra-convenio.</b> 9,2%. <b>Salario mínimo-máximo:</b>18.304-63.445.</p> <p><b>Proporción 1-4. % variable sobre fijo:</b> no conocen</p> <p><b>Comentarios:</b> Tabla salarial para el personal de convenio de 7 Grupos Profesionales y 10 niveles salariales por Grupo. Dentro del personal de convenio la proporción sería de 1 a 100. Quedan fuera de esta información el personal directivo y singularizado.</p> <p><b>Sistema retributivo: comentarios:</b> Grupos 0 y personal singularizado y excluido de convenio están en salario variable, del que no tenemos información.</p>	<p><b>Salario mínimo:</b> 18.944,6 (Grupo VI, nivel I). Tabla salarial para el personal de convenio de 7 Grupos Profesionales y 10 niveles salariales por Grupo.</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No</p> <p><b>Comentarios:</b> Grupos 0 y personal singularizado y excluido de convenio. También a trabajadores de Endesa Energía (comerciales)</p>
<b>FCC</b>	<p><b>% extra-convenio, salario mínimo-máximo:</b> aplican más de 600 convenios no pueden conocer estos datos.</p> <p><b>Comentarios:</b> La empresa aplica más de 600 convenios, en diferentes actividades, por los que el rango de salarios varía mucho de unos a otros sectores.</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Directivos</p> <p><b>Sistema retributivo: comentarios:</b> La empresa aplica más de 600</p>	<p>La empresa aplica más de 600 convenios, en diferentes actividades, por los que el rango de salarios varía mucho de unos a otros sectores.</p> <p><b>Salario variable:</b> Sí</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No</p> <p><b>Comentarios:</b> Directivos</p>

	<p>convenios, en diferentes actividades, por los que el rango de salarios varía mucho de unos a otros sectores.</p>	
<b>FERROVIAL</b>	<p>Datos siempre en relación al Convenio de la construcción, fuera de ello no tienen otros datos.</p> <p><b>Comentarios:</b> Según convenio de la construcción. los máximos establecidos no se conocen</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> A PARTIR DE CIERTOS NIVELES DE RESPONSABILIDAD</p>	<p><b>Salario mínimo:</b> según convenio construcción. Se informa de las subidas, no de la política % de variable sobre fijo</p> <p><b>Comentarios:</b></p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No</p> <p><b>Comentarios:</b> A partir de ciertos niveles de responsabilidad.</p>
<b>GAMESA</b>	<p><b>% extra-convenio:</b> 60%. <b>Salario mínimo-máximo</b> 1000-60.000. <b>Proporción:</b> 1-600. <b>% de variable sobre fijo</b> 5 a 15%</p> <p><b>Comentarios:</b> Para la Dirección prácticamente se ha duplicado las retribuciones.</p>	<p><b>Salario mínimo:</b> 19.500 <b>% de variable sobre fijo:</b> 10%</p>
<b>GAS NATURAL</b>	<p><b>Extra-convenio</b> 20%. <b>Salarios:</b> Convenio de empresa., fuera de eso no cuentan con datos.</p> <p><b>Comentarios:</b> El personal acogido a convenio tiene unos salarios definidos en convenio fijos que pueden aumentar por extras. Del personal no acogido a convenio no existen datos al igual que con las personas directivas.</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Directivos</p> <p><b>Sistema retributivo: comentarios:</b> El porcentaje del salario variable depende de los grupos profesionales</p>	<p><b>Salario mínimo:</b> 17.681,47 Salarios según convenio colectivo. Se desconoce el salario de trabajadores excluidos de convenio.</p> <p><b>% de variable sobre fijo:</b> Max 30%, sobre salario fijo</p> <p><b>Participación accionarial:</b> No</p>
<b>GRIFOLS</b>	<p><b>% extra-convenio</b> 35% + para todos sobre Convenio de sector. <b>Proporción:</b> no conocen. <b>% variable sobre fijo</b> 23%</p> <p><b>Comentarios:</b> La retribución se rige por el convenio + el 35 % para todos los tramos. Del volumen de variable solo tenemos un conocimiento global.</p> <p><b>Sistema retributivo: comentarios:</b> Cuando Grifols salió a bolsa dio unas acciones a sus trabajadores, valorando los años de antigüedad, pero a partir de ese momento los nuevos empleados no han sido partícipes</p>	<p><b>Salario mínimo:</b> según convenio <b>% de variable sobre fijo:</b> 20-30 % del salario fijo, contractual para grupos con mando</p> <p><b>Comentarios:</b> Podemos saber la política retributiva a grandes rasgos, sacándola de la masa salarial que nos entregan anualmente, pero solo de nuestra empresa.</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No</p> <p><b>Comentarios:</b> grupos 1-4, variable ligada a tu absentismo individual, que pierdes si tienes baja de 7 días.</p>

<p><b>GRUPO ACS</b></p>	<p><b>% extra-convenio</b> 0,30% <b>Salario mínimo-máximo:</b> Convenio,, <b>% variable sobre fijo</b> no conoce</p> <p><b>Comentarios</b> En cuanto al salario mínimo: Lo que marquen los diferentes Convenios.</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?</b> Solo la tienen un grupo de ejecutivos</p> <p><b>Sistema retributivo: comentarios</b> Los salarios de todo el personal no son conocidos, según la empresa están acordes con el mercado. Los salarios generalmente se incrementan con el IPC real del año anterior, y a bastantes personas les aplican otra condición que es desconocida por los Sindicatos.</p>	<p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Stock options, solo a la alta dirección</p>
<p><b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b></p>	<p>Salario mínimo 12.580 euros, y máximo 45.507 euros en convenio para titulados superiores como salario base de cotización.</p> <p><b>Sistema retributivo: comentarios:</b> El sistema de retribución a los titulados superiores es opaco y arbitrario por parte de la compañía. E % de salario variable depende según categorías, muy significativo para titulados.</p>	<p><b>% extra-convenio</b> <b>Salario mínimo:</b> 12.957</p> <p><b>% de variable sobre fijo:</b> según categorías, muy significativo para titulados sup.</p> <p><b>Comentarios:</b> El sistema de retribución de los titulados superiores es opaco y arbitrario por parte de la compañía.</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Sí</p>
<p><b>IBERIA</b></p>	<p><b>Salarios:</b> según convenio de Sector. <b>Proporción</b> 1-5. <b>El variable</b> referido a turnos y festivos.</p> <p><b>Comentarios</b> El salario mínimo es el del nivel de entrada en el convenio</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Con la privatización se plantearon sacrificios de beneficios a cambio de acciones</p> <p><b>Sistema retributivo: comentarios:</b> El salario variable está ligado a turnos y trabajo en festivos.</p>	<p><b>Salario variable:</b> Sí</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No</p> <p><b>Comentarios:</b> En mandos: complementos según objetivos. Resto: turnos, festivos, nocturnidad.</p>
<p><b>INDITEX</b></p>	<p><b>Salarios:</b> según convenio. <b>Proporción:</b> no conocen. <b>% variable sobre fijo</b> 20%</p> <p><b>Sistema retributivo: comentarios:</b> El salario variable afecta al 20 % de su cuantía y es para los Encargados/as, Personal Oficinas y</p>	<p><b>Salario mínimo:</b> salario convenio</p> <p><b>% de variable sobre fijo:</b> 20% , más o menos</p> <p><b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No</p>

	Departamento Comercial	<b>Comentarios:</b> Encargados/as, Personal Oficinas y Departamento Comercial.
<b>INDRA</b>	<b>Extra-convenio</b> 65%. <b>Proporción</b> 1-3. <b>% variable sobre fijo</b> 50% <b>Comentarios:</b> Información a través de las copias básicas <b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> A la dirección y altos ejecutivos	<b>Salario mínimo:</b> 14.000 <b>Comentarios:</b> Un 20% por encima del convenio provincial y en mandos por encima del 50 <b>% de variable sobre fijo:</b> 50% <b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No <b>Comentarios:</b> A la dirección y altos ejecutivos
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	<b>Extra-convenio:</b> 98%. <b>Proporción:</b> 1-10. <b>% variable sobre fijo</b> no conocen. <b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Algunos puestos de categoría superior tienen participación accionarial según beneficios	<b>Salario variable:</b> Sí <b>Participación accionarial:</b> No
<b>REE</b>	<b>Extra-convenio</b> 11%. <b>Salario medio</b> 58.000. <b>Proporción:</b> 12 niveles. <b>% variable sobre fijo:</b> según categoría. <b>Comentarios</b> El salario mínimo depende de la categoría profesional establecida en función de la formación académica. El salario medio personal, 58.000€ (datos publicados en el año 2008). El salario mínimo depende de la categoría profesional establecida en función de la formación académica. El salario medio personal, 58.000€ (datos publicados en el año 2008) <b>Sistema retributivo: comentarios:</b> En el cálculo del salario medio se han incluido a jefes y directores. El mayor porcentaje de trabajadores en REE se encuentran en las categorías G1 y G2. Ya que, lo considerados como G3 y G4 se subcontratan. En "REE existe mucha diferencia entre los sueldos de empleados que llevan de media más de 10 años en la empresa y los de reciente incorporación.	<b>Salario mínimo:</b> tres veces por encima del interprofesional <b>Comentarios:</b> No se pueden conocer las proporciones, porque en cada departamento hay una cantidad que se distribuye a discreción del Jefe de departamento, sin criterio establecido <b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Sí <b>Comentarios:</b> El salario variable depende de la categoría profesional, y no es aplicable por regla general.
<b>REPSOL</b>	<b>Extra-convenio</b> 20%. <b>Salario mínimo-máximo</b> 1000-5000.	<b>Salario mínimo:</b> 1.000

	<p><b>Proporción</b> 1-5. <b>% variable sobre fijo</b> 15&gt;convenio.  <b>Comentarios:</b> Los salarios de los “fuera de convenio” pueden ser muy variados y desconocidos y dentro del convenio varía según las funciones.</p>	<p><b>Comentarios:</b> Los salarios de los “excluidos de convenio” pueden ser muy variados y desconocidos. Dentro del convenio, varía según las funciones y categorías  <b>% de variable sobre fijo:</b> 15%  <b>Participación accionarial:</b> No</p>
<b>TELECINCO</b>	<p><b>Extra-convenio</b> 7,5%. <b>Salario mínimo-máximo:</b> 13000-80000.  <b>Proporción</b> media 35.000 <b>% variable sobre fijo</b> no conocen.  <b>Comentarios:</b> 15 pagas, el 80% de la plantilla está entre 2200 y 2600€  <b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Cuando la empresa salió a bolsa se le dieron 600 E. a cada empleado, y una opción preferencial para comprar el 35% de lo que salió a bolsa.  <b>Sistema retributivo: comentarios:</b> El salario variable es por objetivos, este año no se ha repartido. Los altos cargos se han rebajado el sueldo el 30%</p>	<p><b>Salario mínimo:</b> 12.000, nivel 2  <b>Comentarios:</b> Salario medio 40.000  <b>Salario variable:</b> Sí  <b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> Sí  <b>Comentarios:</b> De los que estamos en convenio no hay salario variable, los que se han salido de convenio en un pacto por objetivos, son aproximadamente un 7 por ciento de la plantilla, como son acuerdos personales no tenemos un información más precisa.</p>
<b>TELEFÓNICA</b>	<p>15 pagas, el 80% de la plantilla está entre 2200 y 2600€</p>	<p>La política retributiva se pacta en convenio y los salarios referenciados como máximo y mínimo son los dos extremos, ya que hay un salario fijo por categorías y es en ambas donde menos personal existe.  Cobramos 15 pagas, el 80% de la plantilla está entre 2200 y 2600€. Mínimo 1.380 € y máximo 3.926 €  Al estar negociando un nuevo convenio que implica clasificación profesional y una nueva cláusula económica estos datos podrían cambiar.</p>
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	<p><b>Comentarios:</b> Los salarios están ajustados a convenio la proporción de 1 a 4  <b>Sistema retributivo: comentarios:</b> La variación de los salarios fluctúan por pluses (nocturnidad, penosidad, etc.)</p>	<p>Las retribuciones son por convenio  <b>Salario variable:</b> Sí  <b>Participación accionarial: ¿Afecta a todas las categorías profesionales?:</b> No  <b>Comentarios:</b> La variación de los salarios fluctúa por pluses (nocturnidad, penosidad, etc.)</p>

## RELACIONES LABORALES

### Selección de Personal

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<b>Grado de participación:</b> Siempre a través de acción sindical. Hay que estar muy encima del tema	<b>Sin participación</b>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<b>Grado de participación:</b> Si bien dentro del personal de convenio se conocen las plazas vacantes esto no sucede con el personal extra convenio y/o directivo	<b>Grado de participación:</b> Si bien dentro del personal de convenio se conocen las plazas vacantes esto no sucede con el personal extra convenio y/o directivo
<b>BANCO POPULAR</b>		
<b>BANCO SABADELL</b>	<b>Grado de participación:</b> Sólo se recibe la información legal sobre las Copias Básicas de los Contratos	<b>Grado de participación:</b> Nulo. Solo se tiene la información legal sobre las copias básicas de los contratos. Respecto a las plazas vacantes, la empresa, informa de forma general por la Intranet.
<b>BANCO SANTANDER</b>		
<b>BANESTO</b>	<b>Grado de participación:</b> Ninguno	
<b>BBVA</b>	<b>Grado de participación:</b> No se participa. Pese a las reiteradas peticiones.	
<b>MAPFRE</b>	<b>Grado de participación:</b> En la Comisión de Igualdad se han revisado los criterios de Selección. En cuanto a las plazas vacantes, tenemos información sobre una parte de ellas, de la que nos dan cuenta en la Comisión de Desarrollo Profesional, con informes trimestrales. Todo esto a nivel Mapfre Grupo Asegurador, es decir, en lo que afecta a unos 10.000 trabajadores.	<b>Grado de participación:</b> Recibimos información a través de la Comisión de Desarrollo Profesional, con informes trimestrales, pero solo en lo que respecta al personal de grupo asegurador, unas 10.000 personas
<b>EBRO FOODS</b>		
<b>ENAGÁS</b>	<b>Grado de participación:</b> Nulo. Únicamente de acuerdo a lo indicado	<b>Grado de participación:</b> Nulo. Únicamente de acuerdo a lo indicado

	en convenio se publican las vacantes y su cobertura para puestos de convenio. Para excluidos de convenio tenemos conocimiento Cuando ingresan en la empresa.	en convenio se publican las vacantes y su cobertura para puestos de convenio. Para excluidos de convenio tenemos conocimiento cuando ingresan en la empresa
<b>ENDESA</b>	<b>Grado de participación:</b> La cobertura de vacantes se regula por el Convenio Colectivo.	<b>Grado de participación:</b> El proceso de cobertura de vacantes se regula por el Convenio Colectivo
<b>FCC</b>	<b>Grado de participación:</b> Ninguna	<b>Grado de participación:</b> Muy satisfactorio
<b>FERROVIAL</b>	<b>Grado de participación:</b> Ninguna	<b>Grado de participación:</b> En nuestro centro de trabajo, ninguna
<b>GAMESA</b>	<b>Grado de participación:</b> Ninguna	
<b>GAS NATURAL</b>	<b>Grado de participación:</b> No se conocen todas las vacantes, sólo algunas. Se informa a los comités locales de las contrataciones cuando se les solicita, voluntariamente no lo hacen.	
<b>GRIFOLS</b>	<b>Grado de participación:</b> Según convenio, con voz pero sin voto, podemos hacer el informe oportuno: favorable o no	<b>Grado de participación:</b> Disponemos de un “tribunal de selección” que comprueba que la selección de un candidato se ha realizado correctamente, según los criterios establecidos. Se pactó en de marzo de 2008, posterior a una denuncia por irregularidades en el proceso de selección. Actualmente llevamos los procesos de selección a Inspección de trabajo y se nos dio la razón ya que la empresa, incluso ella lo ha reconocido, no cumple el pacto. Ahora lo vamos a llevar a los tribunales
<b>GRUPO ACS</b>		<b>Grado de participación:</b> Se informa en el centro de trabajo y en aquellos que tienen comité de empresa, y se le exige a la empresa. No participamos en nada.
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	<b>Grado de participación:</b> Se informa por la copia básica del contrato.	<b>Grado de participación:</b> Se informa de la copia básica del contrato
<b>IBERIA</b>	<b>Grado de participación</b> Razonable	
<b>INDITEX</b>		<b>Grado de participación:</b> Poca

<b>INDRA</b>	<b>Grado de participación:</b> Nos informan trimestralmente al firmar las copias básicas.	
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>		
<b>REE</b>	<b>Grado de participación:</b> No solo no se conocen las nuevas contrataciones, si no que en los últimos despedidos, la representación de los trabajadores se ha enterado a posteriori	<b>Grado de participación:</b> ninguna
<b>REPSOL</b>	<b>Grado de participación:</b> Conocimiento previo de las necesidades e informe final de los resultados.	<b>Grado de participación:</b> En el proceso de selección no participamos en nada. La titulación mínima es tener la Formación Profesional de 2º grado.
<b>TELECINCO</b>	<b>Grado de participación:</b> Conocimiento de promociones o transformaciones, exceptuando los puestos de alta cualificación o confianza, las vacantes se informan al comité: tenemos voz y no voto	<b>Grado de participación:</b> Por convenio cuando se crea un vacante se crea un proceso de cobertura. Participamos en las pruebas. Todo ello con excepción de la alta dirección.
<b>TELEFÓNICA</b>	Participamos en la discusión de bases, en el proceso de selección formando parte del tribunal.	Participamos en la discusión de bases, en el proceso de selección formando parte del tribunal.
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	<b>Grado de participación:</b> Conforme a la ley	

## RELACIONES LABORALES

### Promoción interna

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
ABERTIS	<p><b>Observaciones:</b> No se percibe discriminación por sexo por cuestiones “histórico-culturales” pero hay categorías profesionales en las que no trabaja ninguna mujer.</p> <p><b>Medios:</b> Tablones en las empresas e intranet</p> <p><b>Grado de participación:</b> La participación en el empleo suele estar ligada a procesos de negociación colectiva</p>	<p><b>Medios:</b> Tablones e Intranet</p>
ARCELOR MITTAL	<p><b>Observaciones:</b> Para el personal de convenio la promoción está definida. Cuando el trabajador pasa a ser extra convenio en algunos centros de trabajo también está definido el proceso de promoción. Para el personal extra convenio, en algunos centros de trabajo, no existe procedimiento alguno ni criterios objetivos de promoción (productividad, formación, experiencia...)</p> <p><b>Medios:</b> Intranet y departamento de comunicación.</p> <p><b>Grado de participación:</b> Comisiones de seguimiento en algunos centros de trabajo.</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> Para el personal de convenio la promoción está definida. Cuando el trabajador pasa a ser extra-convenio en algunos centros de trabajo también está definido el proceso de promoción. Para el personal extra-convenio, en algunos centros de trabajo, no existe procedimiento alguno ni criterios objetivos de promoción (productividad, formación, experiencia.</p> <p><b>Medios:</b> Intranet, tablones</p> <p><b>Grado de participación:</b> Comisiones de seguimiento en algunos centros de trabajo.</p>
BANCO POPULAR	<p><b>Observaciones:</b> Según convenio</p> <p><b>Medios:</b> Ninguno</p> <p><b>Grado de participación:</b> Ninguno</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> Según convenio colectivo</p> <p><b>Medios:</b> Intranet</p> <p><b>Grado de participación:</b> Vigilancia en el proceso de exámenes de oficiales y técnicos</p>
BANCO SABADELL	<p><b>Observaciones:</b> Aunque en número la promoción profesional femenina es aceptable, se percibe claramente la discriminación en las categorías superiores (“techo de cristal”). Sólo para niveles bajos se anuncian vacantes aunque la selección depende de la Empresa sin que haya concurso interno para acceso o ascenso por capacitación.</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> Aunque existe un nivel aceptable de la promoción profesional femenina, se percibe claramente discriminación en las categorías superiores (techo de cristal).</p> <p><b>Medios:</b> Información de carácter general por la Intranet corporativa</p> <p><b>Grado de participación:</b> Ninguno</p>

	<p><b>Medios:</b> A través de anuncios en la Intranet corporativa</p> <p><b>Grado de participación:</b> Ninguna participación sindical</p>	
<b>BANCO SANTANDER</b>	<p><b>Observaciones:</b> Sólo tenemos la que estipula el Convenio Colectivo</p> <p><b>Medios:</b> A través, de circulares internas e Intranet</p> <p><b>Grado de participación:</b> Ver formación</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> por convenio colectivo</p> <p><b>Medios:</b> circulares internas e intranet</p> <p><b>Grado de participación:</b> sin información</p>
<b>BANESTO</b>	<p><b>Observaciones:</b> Se limitan a darnos una limitadísima participación, incluso mermando y limitando lo establecido en el Convenio Colectivo de Banca. Por concurso interno solo lo referido en el Convenio Colectivo de Banca Privada. Incidencia mínima. No creemos que el número de ascendidos por concurso sea superior a 20 o 30 trabajadores en los últimos cuatro años.</p> <p><b>Medios:</b> Intranet, circulares, correo electrónico</p> <p><b>Grado de participación:</b> Nulo. Sólo en lo estipulado en Convenio que es insignificante</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> se recoge en el convenio</p> <p><b>Medios:</b> comunicación a los sindicatos</p> <p><b>Grado de participación:</b> mínima</p>
<b>BBVA</b>	<p><b>Observaciones:</b> Las correspondientes a concurso interno son aquellas contempladas en el Convenio Colectivo del Sector.</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> Concurso interno de acuerdo con el convenio del Sector</p> <p><b>Medios:</b> Se nos informa previamente a su publicación en la intranet</p> <p><b>Grado de participación:</b> Estamos presentes en el tribunal</p>
<b>MAPFRE</b>	<p><b>Observaciones:</b> Es difícil determinar actualmente las razones por las que existe tan poca presencia femenina en los puestos de responsabilidad. En estos momentos está en análisis, haciéndose evidente la necesidad de revisión de los criterios de promoción en uso hasta ahora, que favorecen la promoción mayoritaria de los hombres sobre la de las mujeres.</p> <p><b>Medios:</b> Portal interno</p> <p><b>Grado de participación:</b> Medio</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> Aún sigue siendo necesario un análisis más exhaustivo de las causas de la escasa presencia femenina en los puestos de mayor responsabilidad.</p> <p><b>Medios:</b> Portal interno</p> <p><b>Grado de participación:</b> medio</p>
<b>EBRO FOODS</b>		No participación
<b>ENAGÁS</b>	<p><b>Observaciones:</b> Muy poco frecuente el acceso a una vacante representa una promoción. Lo único similar a nivel de convenio es el desarrollo de carreras profesionales (DCP) que implica un incremento de salario desarrollando las mismas actividades.</p> <p><b>Grado de participación:</b> Existe una comisión para tratar las DCP</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> Muy poco frecuente el acceso a una vacante representa una promoción. Lo único similar a nivel de convenio es el desarrollo de carreras profesionales (DCP) que implica un incremento de salario desarrollando las mismas actividades.</p> <p><b>Grado de participación:</b> Existe una comisión regulada en convenio para tratar las DCP.</p>

<b>ENDESA</b>	<p><b>Observaciones:</b> Si bien la promoción interna se realiza por concurso interno y de acuerdo con el Convenio Colectivo, la selección subjetiva en cuanto a productividad (entrevistas y currículum), relaciones de confianza y formación se tienen en cuenta por el personal de selección que analiza los perfiles.</p> <p><b>Medios:</b> Publicación en tabloneros y en la intranet de Endesa</p> <p><b>Grado de participación:</b> Ninguno</p>	<p><b>Grado de participación:</b> Si bien la promoción interna se realiza por concurso interno con criterios objetivos de acuerdo con el Convenio Colectivo, en la selección también se contemplan aspectos subjetivos como relaciones de confianza, trayectoria, etc. por el personal de selección que analiza los perfiles.</p>
<b>FCC</b>	<p><b>Observaciones:</b> En los dos últimos años se observa un incremento de las promociones femeninas.</p> <p><b>Medios:</b> Intranet del grupo y correo electrónico.</p> <p><b>Grado de participación:</b> Elevado</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> En los últimos años se observa un incremento de las promociones femeninas.</p> <p><b>Medios:</b> Intranet del grupo y correo electrónico.</p> <p><b>Grado de participación:</b> Elevado</p>
<b>FERROVIAL</b>	<p><b>Medios:</b> Ninguno</p> <p><b>Grado de participación:</b> Ninguno</p>	<p><b>Medios:</b> bolsa de trabajo en la intranet</p> <p><b>Grado de participación:</b> Ninguno</p>
<b>GAMESA</b>	<p><b>Observaciones:</b> Para promocionar internamente en oficinas tienes que ser personal de confianza</p> <p><b>Medios:</b> Mediante nota en el tablón de la empresa (no siempre)</p> <p><b>Grado de participación:</b> Ninguno</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> Las promociones internas no se hacen públicas. Se conocen una vez ya se ha designado al trabajador y se lleva a cabo la promoción...</p> <p><b>Medios:</b> Ninguno</p> <p><b>Grado de participación:</b> Ninguno</p>
<b>GAS NATURAL</b>	<p><b>Observaciones:</b> Existe promoción por concurso y de forma directa.</p> <p><b>Medios:</b> Intranet corporativa y comités de empresa locales</p>	<p><b>Medios:</b> Programa de difusión anual, y convocatoria de vacantes por intranet</p>
<b>GRIFOLS</b>	<p><b>Observaciones:</b> Se practica el amiguismo</p> <p><b>Medios:</b> Informáticos</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> Desde hace un tiempo se nos ha dicho que las vacantes a partir de grupo 5, mando y confianza, no se van a publicar ya que su elección es potestad de la empresa. Así que privan que mucha gente pueda apuntarse a ellas y así promocionar ya que no las conocen.</p>
<b>GRUPO ACS</b>	<p><b>Observaciones:</b> Son desconocidos los motivos por los que se promociona y a quien se promociona.</p> <p><b>Medios:</b> No existen</p> <p><b>Grado de participación:</b> Ninguno</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> No hay bolsa de trabajo interna y podría ser un medio interesante para facilitar la movilidad</p> <p><b>Medios:</b></p> <p><b>Grado de participación:</b></p>

<p><b>IBERDROLA</b></p> <p><b>IBERDROLA RENOVABLES</b></p>	<p><b>Observaciones:</b> Aunque como norma general en el apartado de discriminación por género, no existe diferencia, sí que hay un mayor número de plazas y más facilidad de ascensos para los hombres por el tipo de trabajo desarrollado.</p> <p><b>Medios:</b> Se publican en tablón las vacantes de plazas tanto de concurso como las de confianza.</p> <p><b>Grado de participación:</b> Se participa en este proceso de los concursos pero el mayor nº de promoción es por libre designación de la empresa y este es el método de acceso a partir de titulados medios.</p>	<p><b>Medios:</b> Se publican en tablón las vacantes de plazas tanto de concurso como de confianza.</p> <p><b>Grado de participación:</b> Se participa en parte del proceso de los concursos pero el mayor nº de promoción es por libre designación de la empresa y este es el método de acceso a partir de titulados medios.</p>
<p><b>IBERIA</b></p>	<p><b>Observaciones:</b> No contamos con datos desglosados para valorar la discriminación por género</p> <p><b>Medios:</b> Intranet, pág. Web, carteles internos, IBERIA PROXIMA</p> <p><b>Grado de participación:</b> Progresiva, ligada a formación y promoción y al final elige la empresa.</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> No tenemos datos suficientes para saber si hay discriminación por razón de género</p> <p><b>Medios:</b> Extranet, Intranet, Página Web, Publicaciones Internas, Iberia Próxima.</p> <p><b>Grado de participación:</b> Progresión ligada a formación y evaluación continuada del desempeño positiva. Promoción: Requisitos, Existir una terna y elección final por la jefatura.</p>
<p><b>INDITEX</b></p>	<p><b>Medios:</b> Tablón de anuncios</p> <p><b>Grado de participación:</b> Poca</p>	<p><b>Medios:</b> tablón de anuncios</p> <p><b>Grado de participación:</b> poca</p>
<p><b>INDRA</b></p>	<p><b>Observaciones:</b> Desde el sindicato continuamos apoyando a las mujeres en su afianzamiento profesional</p> <p><b>Medios:</b> Información a través de las copias básicas</p> <p><b>Grado de participación:</b> Información a través de las copias básicas</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> Reticencia a que se conozcan las reglas de la teórica promoción interna.</p>
<p><b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b></p>	<p><b>Medios:</b> Se publica en la Intranet de OHL cuando es algún puesto significativo</p>	
<p><b>REE</b></p>	<p><b>Medios:</b> El tablón de anuncios de la empresa</p> <p><b>Grado de participación:</b> Muy alto, porque por regla general la promoción interna es buena, aunque en “ree” para poder optar a una promoción se ha de estar como mínimo 3 años en un puesto de trabajo</p>	<p><b>Medios:</b> El tablón de anuncios de la empresa y en la web interna. También está abierta la comunicación directa con el departamento de relaciones laborales</p> <p><b>Grado de participación:</b> Muy alto, porque por regla general la rotación interna es buena, aunque en “ree” para poder optar a una rotación se ha de estar como mínimo 3 años en un puesto de trabajo. La movilidad interna es por regla general a nivel horizontal.</p>

<b>REPSOL</b>	<p><b>Observaciones:</b> En gestión de personal y mandos intermedios se observa una discriminación positiva hacia las mujeres.</p> <p><b>Medios:</b> Información interna, Portales de Internet, Prensa.</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> En Gestión del personal se observa una discriminación positiva hacia las mujeres. Esta establecida una promoción vegetativa hasta un nivel tipo, a partir de ahí se establecen pruebas objetivas y valoración del desempeño, sin ninguna participación sindical. Consideramos que es demasiado peso del punto de vista subjetivo desde las jefaturas.</p> <p><b>Medios:</b> Información interna, Portales de Internet y Prensa</p> <p><b>Grado de participación:</b></p>
<b>TELECINCO</b>	<p><b>Medios:</b> Tablón de anuncios</p> <p><b>Grado de participación:</b> Poca</p>	<p><b>Por concurso interno:</b> En CC siempre pactamos promociones, y son las que se han realizado, pactamos el nº y alguna condición. Y se tiene en cuenta nuestro criterio. Se plantean necesidades de algunos colectivos o personas que lo precisarían y se nos ha hecho caso.</p> <p><b>Medios:</b> reuniones</p> <p><b>Grado de participación:</b> Existe un trato continuado e intenso para todas estas cuestiones.</p>
<b>TELFÓNICA</b>	<p>Ligada a objetivos y relaciones de confianza en Comercial, el resto suele ser por concurso interno.</p> <p>Intranet y correo interno, recibimos información</p>	<p>Ligada a objetivos y relaciones de confianza en Comercial, el resto suele ser por concurso interno.</p> <p>Intranet y correo interno, recibimos información</p>
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	<p><b>Medios:</b> Se publica en la Intranet de OHL cuando es algún puesto significativo</p>	<p><b>Medios:</b> tablón de anuncios</p> <p><b>Grado de participación:</b> paritario</p>

## RELACIONES LABORALES

### Formación

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> No hay comisión de formación propiamente dicha, UGT remite propuesta de forma previa a la publicación de la formación anual. No en todas las empresas</p> <p><b>Criterios participación:</b> La participación sobretodo en formación en PRL. En el resto no se da.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> Tenemos grandes problemas con los PIF. Suelen negarse a la justificación de las negativas de concesión</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> No hay una comisión de formación.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Sobretudo en salud laboral y procesos productivos.</p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Establecer criterios para el concierto de colaboración en los que la empresa participa</p> <p><b>Criterios participación:</b> Ninguno</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> La formación fuera de horario laboral es voluntaria y los trabajadores pueden elegir entre cobrar las horas o descansarlas. El personal extra convenio no tiene los mismos derechos que el personal de convenio en algunos centros de trabajo en lo que respecta en la retribución de horas de formación</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Promoción de la formación y necesidades de la empresa.</p> <p><b>Criterios participación:</b> En función de que sean dentro o fuera de convenio. Dentro de convenio se informa de las necesidades. Fuera de convenio no se realiza ninguna comunicación.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> Se llega a la situación de que la formación acreditada por otros organismos autorizados en el exterior no tienen validez dentro en algunas ocasiones, en especial en materia de seguridad.</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	<p><b>Criterios participación:</b> La formación está abierta a toda la plantilla</p>	<p><b>Criterios participación:</b> La demanda va en relación a confianza.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> La experiencia profesional no.</p>
<b>BANCO SABADELL</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Según Acuerdo de Formación: Definición de criterios, valoración de acciones, seguimiento de Planes de Formación, etc.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Abierto a todos los empleados para formación genérica (on-line) y obligatorio (presencial y/o on-line)</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Según Acuerdo de Formación existente: Definición de criterios, valoración de acciones y seguimiento de los Planes de Formación, aunque el criterio que prevalece siempre es el de la empresa.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Abierta a todos los empleados para la</p>

	<p>por funciones y/o nuevas necesidades</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional</b> Certificado individual de los cursos de formación realizados</p>	<p>formación genérica (on-line) y obligatoria por funciones y/o nuevas necesidades (presencial on-line).</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> Certificado individual de los cursos realizados.</p>
<b>BANCO SANTANDER</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Participar en el Tribunal de Exámenes de Ascenso para la promoción a los niveles X, IX y VIII, según establece el Convenio Colectivo de Banca. También se nos informa y se nos facilita todos los datos de los cursos que se imparten y que están subvencionados.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional</b> Sólo acreditan los Master que el banco promociona.</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Participar en el Tribunal de exámenes para promociones a nivel X, IX, y VIII. Información sobre los cursos que se imparten.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> Solo acredita los Master que el Banco promociona.</p>
<b>BANESTO</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> La participación es muy limitada, ateniéndose exclusivamente a las obligaciones que tienen por normativa legal y tratando de limitarlo al máximo posible. Básicamente nos informan del Plan de Formación de la Empresa para recabar el informe preceptivo de la RLT. La formación está ligada a los cambios de los sistemas operativos y necesidades funcionales. Los sindicalistas estamos discriminados</p> <p><b>Criterios participación:</b> El banco decide quien participa y nosotros tenemos conocimiento, inicialmente, del Plan de Formación y luego no facilitan la memoria. Esa es toda nuestra participación. La formación es discrecional por parte de la empresa.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional</b> Comentarios No como nosotros creemos que debería de acreditarla. En algunos casos entrega un certificado y en caso de bajas pactadas, si se solicita, dan una relación de participación en cursos.</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Lo previsto en el Convenio, así como la firma de los planes de formación.</p> <p><b>Criterios participación:</b> La Memoria Anual refleja una participación del 91% de la plantilla.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> Mediante certificado de aprovechamiento.</p>
<b>BBVA</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Aprobar o desestimar el Plan de Formación presentado por la Empresa</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional</b> Los cursos de formación solo se contemplan en el currículo interno, es decir no están acreditados para su uso externo a la Empresa</p>	<p><b>Criterios participación:</b> La formación a demanda es, en su inmensa mayoría, On line y a elegir dentro de una bolsa de formación preexistente.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> Acredita la Formación Continua (Tripartita) y no acredita experiencia profesional.</p>

<b>MAPFRE</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Conocer y seguir el Plan de formación, y plantear propuestas de mejora.</p> <p><b>Criterios participación:</b> En teoría, de la descripción de los puestos de trabajo se desprende las necesidades formativas de las personas que los desempeñan. En la práctica hay pocas posibilidades de atención a las demandas por parte de los trabajadores.</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Está encuadrada dentro de las de la Comisión de Desarrollo Profesional, y sus funciones serían las de conocer y seguir el plan de formación y plantear propuestas de mejora.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Dentro del proyecto de evaluación del desempeño, el evaluador debe determinar si hay necesidad de complementar la formación del evaluado, y a su vez, este puede proponer que se le incluya en alguna acción formativa, aunque será su evaluador el que tenga en su mano la decisión.</p>
<b>EBRO FOODS</b>		
<b>ENAGÁS</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Es una Comisión de seguimiento, únicamente se recibe información de los cursos y la participación</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional</b> La empresa formadora entrega títulos de asistencia</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Es una comisión de seguimiento, únicamente se recibe información de los cursos y la participación.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> La empresa formadora entrega títulos de asistencia.</p>
<b>ENDESA</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Conocimiento de las Actividades formativas, de su grado de asistencia, horas de formación,... realización de las mismas fuera del horario de trabajo y de los criterios que lo impiden. Conocimiento de las Actividades formativas, de su grado de asistencia, horas de formación,... realización de las mismas fuera del horario de trabajo y de los criterios que lo impiden.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Todos los años, las unidades solicitan de sus trabajadores sus “inquietudes formativas”, estas se analizan por la unidad, la Dirección y el departamento de formación, resolviendo cuales se pueden llevar a cabo.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional</b> La empresa acredita</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Conocimiento de las Actividades formativas, de su grado de asistencia, horas de formación,... realización de las mismas fuera del horario de trabajo y de los criterios que lo impiden.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Todos los años, las unidades solicitan de sus trabajadores sus “inquietudes formativas”, estas se analizan por la unidad, la Dirección y el departamento de formación, resolviendo cuales se pueden llevar a cabo.</p>
<b>FCC</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Distintas dependiendo del comité de empresa de cada uno de los centros de trabajo y actividades. En corporativo, diseño y selección de oferta formativa y participación en la elección de proveedor de formación.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Conforme a las prioridades establecidas por</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Distintas dependiendo del comité de empresa de cada uno de los centros de trabajo y actividades. En corporativo, diseño y selección de oferta formativa y participación en la elección de proveedor de formación.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Conforme a las prioridades establecidas por</p>

	determinados comités de empresa, entre ellos el corporativo, de forma pactada con la empresa.	determinados comités de empresa, de forma pactada con la empresa.
<b>FERROVIAL</b>	<b>Criterios participación:</b> Ninguna	<b>Criterios participación:</b> Ninguna.
<b>GAMESA</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Como mucho se informa la empresa no es igualitaria a todos los niveles, se da más al Personal de Confianza</p> <p><b>Criterios participación:</b> Al no participar todo se realiza a criterio de Personal de Confianza</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional</b> Sí se acredita</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Ninguna.</p> <p><b>Criterios participación:</b> La Empresa solo facilita formación al personal de confianza o personal de gestión. El personal productivo sólo recibe formación puntual en materia de Prevención o cambios en los procesos Productivos. La mayor parte de la formación impartida al personal productivo se ha ofrecido directamente desde el Sindicato.</p>
<b>GAS NATURAL</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Seguimiento y control de las políticas de formación y acuerdos tripartitos, así como propuestas de formación</p> <p><b>Criterios participación:</b> Cuando la empresa considera que la demanda le puede dar beneficios y repercute en la actividad laboral</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Análisis y aprobación del plan anual de formación con aportaciones para ampliación de cursos. Seguimiento semestral y cierre ejercicio.</p>
<b>GRIFOLS</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Controla subvenciones y los cursos que se realizan, discrepando en muchas ocasiones</p> <p><b>Criterios participación:</b> La formación es permanente, tanto teórica como practica</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional</b> El realizar la formación no te garantiza ninguna mejora laboral</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Se recibe anualmente el Plan de Formación, para firmar los cursos del FORCEM.</p>
<b>GRUPO ACS</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> No hay participación de los sindicatos, la comisión la gestiona y controla la empresa. Solo nos informa de los planes que ha decidido impartir para el año en curso, y del grado de ejecución de los mismos del año anterior.</p>	

<p><b>IBERDROLA</b></p> <p><b>IBERDROLA RENOVABLES</b></p>	<p><b>¿Qué funciones tiene dicha Comisión?:</b> Es una comisión mixta en la que se informa de los cursos previstos de los nuevos planes de formación y del número de participantes de las mismas.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Los criterios de formación a demanda son solo para titulados. En la mayoría de los casos son las líneas las que marcan los aspirantes a los cursos, la formación se realiza en horario laboral: <b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional</b></p> <p>La formación en seguridad y salud, es puntuable para la consecución de la retribución variable por objetivos</p> <p><b>Promedio horas de formación al año:</b> Por categorías se hace de una manera genérica en cuatro grandes grupos: directivos, TTSS, TTMM, profesionales de oficio. Por género en la memoria no se describe pero sí se nos informa en las comisiones</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Es una comisión mixta en la que se informa de los cursos previstos de los nuevos planes de formación y del número de participantes de las mismas.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Los criterios de formación a demanda son solo para titulados. En la mayoría de los casos los aspirantes marcan las líneas de los cursos., la formación se realiza en horario laboral, en España el n total de horas de los TTSS Y TTMM (3558) es superior a las de los Prof. De oficio (5279) en este año las horas de formación han subido para los TTSS y bajado para los Prof. De oficio.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> La formación en seguridad y salud, es puntuable para la consecución de la retribución variable por objetivos.</p>
<p><b>IBERIA</b></p>	<p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional</b></p> <p>La empresa acredita internamente y con validez externa</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Velar para que se cumplan los planes de formación.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Los establecidos.</p>
<p><b>INDITEX</b></p>		
<p><b>INDRA</b></p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Existe una Comisión de Formación, pero llevamos dos años firmando “desfavorable” porque no nos dan ninguna participación</p> <p><b>Criterios participación:</b> Están a la espera de ser consideradas las propuestas de formación, que los representantes de los trabajadores han demandado.</p> <p><b>Promedio horas de formación al año:</b> Tenemos reclamado el reconocimiento de la experiencia profesional. La empresa ha inventado un sistema de cualificación que no puede ser homologado fuera.</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Dar el visto bueno a los planes de formación para FORCEM y tramitar posibles incidencias.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Ninguno.</p>
<p><b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b></p>	<p><b>Criterios participación:</b> Nos lo dan gestionado y con nuestra conformidad</p> <p><b>Criterios participación:</b> Nos lo dan gestionado y con nuestra conformidad</p>	

<b>REE</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Detectar necesidades, y el seguimiento de las mismas.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Que la demanda de la formación está relacionada con su desempeño del trabajo</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Conocimiento y seguimiento de la formación que es posible.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Conocimiento y seguimiento.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> Diplomas con las horas de presencia y el curso realizado. Se viene trabajando en la dirección de reconocer las cualificaciones profesionales por la valoración del desempeño.</p>
<b>REPSOL</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Controlar cumplimiento de los criterios acordados.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Según necesidades gremiales, se convocan cursos en la intranet y se conceden según aplicación a sus funciones</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Control del cumplimiento de los criterios acordados.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Se convocan cursos en la Intranet y se conceden según la aplicación a sus funciones.</p>
<b>TELECINCO</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Aprobación del plan anual: del 10 al 20% han de ser propuestas por el Comité de empresa, o cuando detectamos una carencia, todo lo cual es aceptado. El presupuesto de FORCEM se ha visto restringido, no llega.</p> <p><b>Criterios participación:</b> Becas con un importe máximo de 1200 E por persona</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional</b> En el portal del empleado se puede extraer toda esta información.</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> La elaboración del plan de formación. Aportando cursos, hacemos un trabajo de campo en los departamentos y hacemos propuestas. Algunos son obligatorios y otros voluntarios.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> Si, incluso en las convocatorias se tiene en cuenta la experiencia para optar a las plazas.</p>
<b>TELFÓNICA</b>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Recibir información, así como la planificación de la formación, velar por el buen funcionamiento, correcciones si fuese necesario y acuerdos para mejorar el programa formativo.</p> <p><b>Criterios de participación en estos procesos:</b> La oferta formativa constan de cursos seleccionados por la empresa (capacitación y reciclaje) y cursos voluntarios a elección del trabajador. Se aprueba el 97% de los PIF solicitados.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> La acreditación es interna.</p>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Recibir información, así como la planificación de la formación, velar por el buen funcionamiento, correcciones si fuese necesario y acuerdos para mejorar el programa formativo.</p> <p><b>Acredita la empresa la formación y/o la experiencia profesional:</b> La acreditación es interna, se esta negociando su equiparación y reconocimiento con la legislación vigente.</p> <p><b>Formación a demanda:</b> La oferta formativa constan de cursos seleccionados por la empresa (capacitación y reciclaje) y cursos voluntarios a elección del trabajador. Se aprueba el 100% de los PIF solicitados, aun cuando para ello se han disminuido las horas solicitadas, cubriendo aproximadamente el 97% de ellas.</p>
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VAL.</i>	<p><b>¿Qué funciones tiene la Comisión?:</b> Desde la Fundación tripartita (paritarias)</p> <p><b>Criterios participación:</b> Por necesidad de servicios</p>	

## RELACIONES LABORALES

### Salud y Seguridad en el trabajo

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p>Se mantienen las condiciones del año 2008, y se ha avanzado en Acuerdos relativos a Horas para PRL, Observatorio de riesgos Psicosociales</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?</b>: PRL: Alto nivel de desarrollo e implicación. Acoso: De forma general en el Libro de Conducta. No desarrollado en todos los convenios. Aplicación de Régimen disciplinario. Se conoce adopción de medidas</p>	<p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?</b>: En la mayor parte de convenios se ha establecido protocolo y referencia al régimen disciplinario. Se han dado actuaciones que han llegado al despido del acosador.</p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<p>Existe Comité de Seguridad y Salud: Se informa de la siniestralidad, de la gravedad de los accidentes, de la incidencia de las enfermedades profesionales. Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Existe un programa de formación en riesgos laborales, y fuera de convenio acuerdos sobre algún problema de prevención. Se realizan encuestas sobre riesgos psicosociales, evaluación de riesgos, auditorías posteriores.</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?</b>: No se ha incorporado ningún procedimiento</p>	<p>Renovando el plan de Seguridad para los próximos 5 años. No se aporta información sobre bajas motivadas por riesgos psicosociales. Encuestas periódicas de clima laboral a toda la plantilla.</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	<p>Existe Comité de Seguridad y Salud: Se informa de la siniestralidad, de la gravedad de los accidentes, <b>no de la incidencia de las enfermedades profesionales</b>. Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Existe un programa de formación en riesgos laborales, evaluación de riesgos, y auditorías posteriores.</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?</b>: Se ha realizado una encuesta de riesgos psicosociales</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?</b>: Trasladar</p>	

	al acosado.	
<b>BANCO SABADELL</b>	<p>Existe Comité de Seguridad y Salud: Se informa de la siniestralidad, de la gravedad de los accidentes, <b>no de la incidencia de las enfermedades profesionales</b>. Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Existe un programa de formación en riesgos laborales, evaluación de riesgos, y auditorías posteriores.</p> <p><b>Comentarios:</b> Se han negociado asuntos relacionados con salud laboral</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> Sólo para aspectos como planes de evacuación grandes centros de trabajo, resto temas son meras recomendaciones de carácter general publicados en Intranet corporativa</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Quedan en meros traslados en los pocos casos que se han producido. Además y dado que normalmente se dan de “arriba” a “abajo” se traslada al quien ha presentado la queja.</p> <p>No se ha producido ninguno con demanda judicial.</p>	<p>En el 2010 la empresa ha suprimido unilateralmente el Comité Estatal de Salud, por lo que la acción sindical debe suscribirse al ámbito territorial de cada Comité o Delegado de Prevención.</p> <p>Respecto al Programa de formación en riesgos laborales solo se realiza sobre cuestiones muy generales o planes de evacuación obligatorios.</p> <p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> Las previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales vigente, no contemplan riesgos psicosociales ni el mobbing. Respecto al acoso por género hay medidas previstas en el Plan de igualdad firmado.</p>
<b>BANCO SANTANDER</b>	<p>Existe Comité de Seguridad y Salud: Se informa de la siniestralidad, de la gravedad de los accidentes, <b>no de la incidencia de las enfermedades profesionales</b>. Se realizan reconocimientos periódicos de salud. No existe un programa de formación en riesgos laborales, sí evaluación de riesgos, y auditorías posteriores.</p> <p><b>Comentarios:</b> La Empresa considera que no hay enfermedades profesionales</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> Existe un curso en Verne (on line) al que se pueden apuntar los trabajadores, facilitando al término del mismo un título. También a los Subdirectores de las oficinas como responsables de seguridad se les suele dar un módulo básico de 5 horas.</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> La Empresa considera que no existen los riesgos psicosociales.</p>	<p>La empresa considera que no hay enfermedades profesionales. Existe un curso en Verne (on-line). La empresa considera que no existen riesgos psicosociales.</p> <p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> Traslado provisional y suspensión temporal de funciones.</p>
<b>BANESTO</b>	<p>Existe Comité de Seguridad y Salud: Se informa de la siniestralidad, de la gravedad de los accidentes, de la incidencia de las enfermedades profesionales. Se realizan reconocimientos periódicos</p>	<p>Reuniones trimestrales en el Comité de Seguridad y Salud.</p> <p>En los reconocimientos médicos se realizan pruebas de Sideremia en la mujer, y PSA en Hombres, a partir de 50 años.</p>

	<p>de salud. Existe un programa de formación en riesgos laborales, y fuera de convenio acuerdos sobre algún problema de prevención. Se realizan encuestas sobre riesgos psicosociales evaluación de riesgos, y auditorías posteriores.</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> Se realizó una encuesta sobre riesgos psicosociales hace varios años.</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Sí</p>	<p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> El protocolo y la comisión de seguimiento son la prevención que funciona. No se han dado medidas.</p>
<b>BBVA</b>	<p>Existe Comité de Seguridad y Salud: Se informa de la siniestralidad, <b>no de la gravedad de los accidentes, ni de la incidencia de las enfermedades profesionales.</b> Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Existe un programa de formación en riesgos laborales, evaluación de riesgos, y auditorías posteriores. Cumplen la normativa para no estar al margen de la ley</p> <p><b>Comentarios:</b> Se niegan a realizar encuestas de riesgos psicosociales argumentando que no existe una encuesta tipo homologada ante la administración. Han iniciado visitas a las oficinas para preguntar de forma aleatoria a los empleados sobre la base de lo que la empresa denomina “encuesta de riesgos psicosociales” preguntas como las siguientes: ¿Cómo os lleváis entre los compañeros? ¿Crees que tienes la formación necesaria? ¿Los objetivos los conoces bien, son objetivos o subjetivos? ¿Tienes la promoción adecuada? ¿Sabes lo que tienes que hacer en caso de Accidente Laboral?</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Si existe un procedimiento.</p>	
<b>MAPFRE</b>	<p>Se mantienen las condiciones del año 2008, y se ha avanzado en: informar de la gravedad de los accidentes, de la incidencia de las enfermedades profesionales. Se realizan reconocimientos periódicos de salud.</p> <p><b>Comentarios:</b> Existe un Comité Estatal de Seguridad y Salud, aunque en nuestra opinión deberían existir Comités por cada centro de trabajo para la atención más directa a la problemática de cada centro</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> Se</p>	<p>Existe un Comité Estatal de Seguridad y Salud, con reuniones trimestrales, pero la dirección de la empresa se niega a la existencia de comités en cada centro, que permitiría una atención más directa a la problemática de cada centro.</p> <p>Las evaluaciones de riesgos psicosociales y de otros riesgos se iniciaron en 2009, y sin embargo aún no se nos han presentado los informes a la RLT.</p> <p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> El protocolo de Acoso no prevé un equipo</p>

	<p>llevaron a cabo actuaciones muy por encima de las recomendaciones del Ministerio en lo relativo a la Gripe A.</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Existe un Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso en la empresa, pero durante su negociación no conseguimos que el equipo instructor fuera paritario, y la información que recibimos la RLT en la Comisión de Igualdad acerca de las escasas denuncias es mínima. En el 2009 ha habido 2 casos de acoso laboral denunciados y tramitados según el protocolo interno.</p>	<p>instructor paritario. La información a la RLT es mínima, “cumplen”.</p>
<b>EBRO FOODS</b>		
<b>ENAGÁS</b>	<p>Se mantienen las condiciones del año 2008, y se ha avanzado en: Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Se ha realizado evaluación de riesgos y auditorias posteriores</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> Se va a realizar este año está en discusión el alcance de los objetivos</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Hasta ahora no han existido casos denunciados, existe un procedimiento interno para su comunicación</p>	<p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> Hasta ahora no ha existido casos denunciados, existe un procedimiento interno para su comunicación.</p>
<b>ENDESA</b>	<p>Se mantienen las condiciones del año 2008, y se ha avanzado en: Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Se ha realizado evaluación de riesgos y auditorias posteriores</p> <p><b>Comentarios:</b> La Prevención y la Seguridad y Salud en el Trabajo es un objetivo estratégico de la empresa. Objetivo anual “cero accidentes”</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> La Comisión de Participación y Salud Laboral es un órgano paritario, y es el máximo órgano de participación por encima de los comités de seguridad de Centros de Trabajo, Provinciales y Territoriales.</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> El Convenio Marco desarrolló el Procedimiento para los casos de acoso sexual y se está valorando la elaboración de un procedimiento para los casos de mobbing.</p>	<p>La Prevención y la Seguridad y Salud en el Trabajo es un objetivo estratégico de la empresa. Objetivo anual “cero accidentes”.</p> <p>La Comisión de Participación y Salud Laboral es un órgano paritario de participación por encima de los comités de seguridad de Centros de Trabajo, Provinciales y Territoriales.</p> <p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> El Convenio Marco desarrollo el Procedimiento para los casos de acoso sexual y se está valorando la elaboración de un procedimiento para prevenir y atender los casos de acoso moral.</p>

<p><b>FCC</b></p>	<p>Existe Comité de Seguridad y Salud: Se informa de la siniestralidad, de la gravedad de los accidentes, de la incidencia de las enfermedades profesionales. Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Existe un programa de formación en riesgos laborales, y fuera de convenio acuerdos sobre algún problema de prevención. Se realizan encuestas sobre riesgos psicosociales evaluación de riesgos, y auditorías posteriores.</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> Se realizó una encuesta sobre riesgos psicosociales hace varios años.</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Sí. Está publicada en la intranet en protocolo de prevención del acoso y se investigan las denuncias por acoso laboral o sexual... Existe una obligación de realizar censo on-line</p>	<p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> Está publicada en la intranet el protocolo de prevención del acoso y se investigan las denuncias por acoso laboral o sexual.</p>
<p><b>FERROVIAL</b></p>	<p>Existe Comité de Seguridad y Salud: Se informa de la siniestralidad, de la gravedad de los accidentes, de la incidencia de las enfermedades profesionales. Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Existe un programa de formación en riesgos laborales, y fuera de convenio acuerdos sobre algún problema de prevención. No se realizan encuestas sobre riesgos psicosociales. Sí evaluación de riesgos, y auditorías posteriores.</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> Se realizó una encuesta sobre riesgos psicosociales hace varios años.</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Sí en relación a mobbing,, no a acoso por género.</p>	<p>Acuerdo sobre adjudicación de plazas de aparcamiento para embarazadas y personas con discapacidad física, en nuestro centro de trabajo.</p> <p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> No</p>
<p><b>GAMESA</b></p>	<p>Si Comité de seguridad y salud. No se ha informado de la siniestralidad laboral. Si se realizan reconocimientos periódicos de salud. Los Comités son por planta de producción, no de Grupo. No existe un programa de formación en riesgos laborales. Si se ha realizado evaluación de riesgos y auditorías posteriores</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Sí. Básicamente la seguridad es cuidada.</p>	<p>La Empresa viene practicando sistemáticamente la recolocación de trabajadores accidentados con el único fin de reducir los índices de absentismo y accidentabilidad y con la complicidad de las propias Mutuas.</p> <p>Estas prácticas se vienen denunciando desde hace más de tres años.</p> <p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> No</p>

<b>GAS NATURAL</b>	Se mantienen las condiciones del año 2008, y se ha avanzado en: Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Existe un programa de formación en riesgos laborales, y fuera de convenio acuerdos sobre algún problema de prevención. Se ha realizado evaluación de riesgos y auditorías posteriores.	
<b>GRIFOLS</b>	Se mantienen las condiciones del año 2008, y se ha avanzado en: Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Se ha realizado evaluación de riesgos y auditorías posteriores <b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> Ahora estamos en negociación para acordar un protocolo de riesgo psicosociales, pero está costando. Aun viniendo después de puesta una demanda. <b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> No se ha incorporado un procedimiento.	Siempre estamos en Inspección y con denuncias para que cualquier tema se resuelva. Se realizó una hace 3 años, a realizó de una denuncia y ahora se están tomando las primeras medidas. <b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> Se nos ha entregado un protocolo de acoso en el que no nos dejan participar, aunque les hemos hecho propuestas.
<b>GRUPO ACS</b>	Existe Comité de Seguridad y Salud: Se informa de la siniestralidad, de la gravedad de los accidentes, <b>no de la incidencia de las enfermedades profesionales</b> . Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Existe un programa de formación en riesgos laborales, evaluación de riesgos, y auditorías posteriores. <b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> No se ha incorporado ningún procedimiento	Si se regulara la responsabilidad de la empresa en la subcontratación, se tendría más control sobre el tema.
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	Se mantienen las condiciones del año 2008 <b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> No se informa sobre los resultados <b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Escasas	Se producen más accidentes (incluso fallecimientos) en las contratadas, se mejoran los niveles de seguridad en la empresa matriz. Si no se quieren realizar las encuestas sobre riesgos psicosociales se debe firmar un impreso como que se ha ofrecido la realización de la misma.
<b>IBERIA</b>	Se mantienen las condiciones del año 2008. No se informa sobre enfermedades profesionales <b>Comentarios:</b> El año 2009 se realizó una encuesta sobre riesgos psicosociales <b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Ha habido sanciones	Se realizó la encuesta en 2009. <b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> Sí, ha habido sanciones
<b>INDITEX</b>	Se mantienen las condiciones del año 2008 No se realizan encuestas sobre riesgos psicosociales	<b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> Existe un Protocolo, pero la verdad es que

	<p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Existe el procedimiento, se desconoce si se han tomado medidas</p>	<p>no se ha usado nunca, nunca hubo ninguna denuncia en esta materia.</p>
<b>INDRA</b>	<p>Existe Comité de Seguridad y Salud: Se informa de la siniestralidad, de la gravedad de los accidentes, <b>no de la incidencia de las enfermedades profesionales</b>. Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Existe un programa de formación en riesgos laborales, y fuera de convenio no hay acuerdos sobre algún problema de prevención. No se realizan encuestas sobre riesgos psicosociales. Sí evaluación de riesgos, y auditorías posteriores.</p> <p><b>Comentarios:</b> Se han dado dos accidentes graves, y se está pendiente de juicio, no nos dejaron valorar, solo accedieron cuando inspección lo indicó</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Si, la víctima suele ser desplazada. El procedimiento es interno, no se obliga a denunciar ante el juzgado, lo que valoramos positivamente.</p>	<p>En algún caso excepcional se ha obligado a realizar análisis de riesgo psicológico.</p>
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	<p>Existe Comité de Seguridad y Salud: Se informa de la siniestralidad, de la gravedad de los accidentes, <b>y de la incidencia de las enfermedades profesionales</b>. Se realizan reconocimientos periódicos de salud. Existe un programa de formación en riesgos laborales, y fuera de convenio hay acuerdos sobre algún problema de prevención. No se realizan encuestas sobre riesgos psicosociales. Sí evaluación de riesgos, y auditorías posteriores</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Si existe un procedimiento pero no se conoce ningún caso.</p>	
<b>REE</b>	<p>Se mantienen las condiciones del año 2008</p> <p>Se realizan reconocimientos periódicos de salud</p> <p><b>Comentarios:</b> El comité de Seguridad y Salud Laboral, tiene competencia para toda la empresa, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales. No se informa de la gravedad de los accidentes, ni de la incidencia de las enfermedades profesionales</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Son</p>	<p>Está en proyecto la realización de este tipo de encuesta en 2011.</p> <p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> Recursos humanos establece según el caso, las medidas que considera necesarias y se lleva todo de forma confidencial.</p>

	conocidos los casos, pero hasta ahora no se han tomado medidas, pues la postura de la empresa, es defender al jefe, sin escuchar los problemas del empleado.	
<b>REPSOL</b>	<p>Se mantienen las condiciones del año 2008</p> <p><b>Comentarios:</b> La prevención intenta ir por delante de los riesgos, por lo que reconocer una enfermedad profesional es tanto como reconocer que no se han puesto los medios de prevención correctos.</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> Se intenta conocer mejor el impacto que los cambios tecnológicos y organizativos tienen sobre las personas, principalmente en Estaciones de Servicio.</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> En el procedimiento sobre el Acoso, existe participación sindical en las fases previas, tanto en la informal como en la formal y se intenta llegar a la conciliación con el reconocimiento de la ofensa, si la hubiera.</p>	<p>No se reconoce ninguna enfermedad profesional.</p> <p>Nosotros proponemos el protocolo del Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo, y la empresa se empeña en otros métodos menos exhaustivos y que a nuestro entender no detectan todos los posibles riesgos.</p> <p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> En el procedimiento sobre el Acoso, existe participación sindical en las fases previas, tanto en la informal como en la formal y se intenta llegar a la conciliación con el reconocimiento de la ofensa, si la hubiera.</p>
<b>TELECINCO</b>	<p>Se mantienen las condiciones del año 2008</p> <p><b>Comentarios:</b> Comité Mancomunado Atlas Telecinco, en ambas Delegados de prevención. El Dpto. de Salud está acreditado para realizar Master, con una pequeña cobertura médica.</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> Se ha reclamado un estudio de clima laboral y lo deniegan</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Se hizo un protocolo que está en vigencia, pero no lo firmamos porque no se garantizaba la protección a los acosados</p>	<p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> Hay sensibilidad sobre todo ello, la imagen pública ha de cuidarse mucho, en algunos casos se ha llegado al despido, aunque también en otros se mantiene cierta condescendencia.</p>
<b>TELEFÓNICA</b>		
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</b>	<p>Se mantienen las condiciones del año 2008</p> <p><b>Comentarios:</b> No hay reconocida ninguna enfermedad profesional</p> <p><b>¿Existe un programa de formación en riesgos laborales?:</b> En algunos centros de trabajo se llegan a acuerdos</p> <p><b>¿Se toman medidas por acoso (mobbing, por género)?:</b> Está escrito en el plan de igualdad, pero en algunos casos no hacen mucho caso</p>	<p><b>¿Existe un procedimiento para la prevención y denuncia del acoso (mobbing, por género)?:</b> Hay Planes de Igualdad con sus Protocolos.</p>

## RELACIONES LABORALES

### Políticas de Igualdad e integración

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p><b>Comentarios:</b> El plan de igualdad se está desarrollando en varios niveles (Grupo, Unidades de negocio, Empresas) Integración discapacidad (SABA) aunque en global no se alcanza el 2% de contratación directa Redactado genérico, publicidad de políticas de no discriminación</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> El ámbito de la retribución variable es desconocido para la representación de los trabajadores</p> <p><b>Diferencia en el acceso a la formación: comentarios:</b> Entre este año y el anterior hay un 4% menos de mujeres en Cargos directivos (el porcentaje es del 11% en esa categoría)</p> <p><b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> No conoce</p>	<p><b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> No</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros:</b> Asociadas a conceptos económicos como antigüedad. Los fuera de convenio se desconoce pero se sospecha.</p> <p><b>Diferencia en el acceso a la formación y/o promoción profesional:</b> Sí, en la misma convocatoria.</p> <p><b>Discapacidad:</b> Sí, si es sobrevenida. Complemento con patronados a empresas de inserción.</p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<p>No hay en perspectiva nada en relación al Plan de igualdad</p> <p><b>Comentarios:</b> Se realizan jornadas de acogida a los nuevos trabajadores. No hay diferencias entre el salario ni en el acceso a la formación de hombres y mujeres. Sí hay políticas de integración de la discapacidad.</p> <p><b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> Se desconoce el nº de inocentes , y si se han tomado medidas</p>	<p><b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> No se conoce.</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros:</b> No se percibe discriminación por cuestión de género.</p> <p><b>Diversidad cultural:</b> A nivel de grupo existe, además se recoge dentro del código de conducta.</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	<p>No hay manual de bienvenida.</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> Según Convenio no, otra cosa es la discriminación en la práctica.</p>	
<b>BANCO SABADELL</b>	<p>No se alcanzó el Plan de Igualdad</p>	<p><b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas</b></p>

	<p><b>Comentarios:</b> El manual de acogida se refiere a “valores” de la Empresa, códigos de conducta o temas de formación obligatoria (blanqueo capitales, LOPD, operativa básica, etc.). El manual de acogida se refiere a “valores” de la Empresa, códigos de conducta o temas de formación obligatoria (blanqueo capitales, LOPD, operativa básica, etc.)</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> Evidentemente no en el salario regulado por Convenio Colectivo, pero es evidente la discriminación en la retribución variable extra-convenio</p> <p><b>Diferencia en el acceso a la formación: comentarios:</b> No existe en el acceso a la formación, pero también es evidente la discriminación en la promoción profesional a niveles superiores.</p> <p><b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> No se conoce</p>	<p><b>adoptadas?:</b> Apenas se han denunciado casos desde que se firmó el Plan de Igualdad. Anteriormente las medidas se han reducido a meros traslados, en los pocos casos producidos.</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros:</b> No suele haber diferencias salariales notable, por género. El problema es para la Alta Dirección, sigue siendo el denominado "techo de cristal".</p> <p><b>“Manual de bienvenida”:</b> Se integra genéricamente en los planes de formación para nuevos empleados (valores de la empresa, código de conducta, formación obligatoria).</p>
<p><b>BANCO SANTANDER</b></p>	<p><b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> Por la aplicación del C.C. de Banca, pero las Retribuciones Extra Convenio si se producen diferencias salariales, ya que estas políticas retributivas priman elementos completamente subjetivos (Prolongaciones de Jornada, Conciliación de la vida personal y familiar, etc.)</p> <p><b>Diferencia en el acceso a la formación: comentarios:</b> En cuanto a la formación no hay diferencias, pero en cuanto a la promoción profesional se produce un techo para las mujeres, porque aunque sobre el total de emplead@s en la plantilla del Banco, el porcentaje de Hombres/Mujeres es de casi el 50%, esto tiene un reflejo negativo a partir del Nivel IV y V del grupo profesional de Técnicos.</p>	<p><b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> El Plan se aprueba en 2007, y desde 2009 está pendiente de renovación, desde entonces no se cuenta con datos.</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros:</b> En las retribuciones extra-convenio sí se producen.</p> <p><b>Diferencia en el acceso a la formación y/o promoción profesional:</b> En la promoción, a partir del nivel IV y V existe un reflejo negativo.</p>
<p><b>BANESTO</b></p>	<p><b>Comentarios:</b> El banco suele hacer un curso con el personal de nuevo ingreso</p> <p><b>Diferencia en el acceso a la formación: comentarios:</b> El banco fija los criterios, sin participación y sin un criterio definido y consensuado.</p> <p><b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> Existe un acuerdo</p>	<p><b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?</b> No</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros:</b> No se aprecia</p> <p><b>Diferencia en el acceso a la formación y/o promoción profesional:</b> 30 % Directoras territoriales, 20% Directoras de zona, 30% Directoras de oficina.</p> <p><b>“Manual de bienvenida”:</b> Programa "Banesto x ti", asegura la igualdad de oportunidades en la contratación, formación y desarrollo; apoya en la conciliación del trabajo y la vida personal. Se</p>

		<p>mejora el cuadro de mando de diversidad.</p> <p><b>Diversidad cultural:</b> Protocolos comunes de la empresa entre las distintas culturas, los gobiernos han de proteger a la cultura con menor poder para garantizar su subsistencia, de ésta forma se asegura la diversidad cultural.</p> <p><b>Discapacidad:</b> Normativa recogida en la Ley de Prevención de riesgos laborales, (des Nov. 1995).</p>
<b>BBVA</b>	<p>No se alcanzó a elaborar el plan de igualdad</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> No existen diferencias en cuanto al salario regulados por Convenio Colectivo, la discriminación se produce en las retribuciones voluntarias que otorga la Empresa.</p> <p><b>Diferencia en el acceso a la formación: comentarios:</b> Tanto la formación como la promoción están teledirigidos desde el área de RR.HH. sobre las instrucciones que recibe del área de Gestión, básicamente.</p>	<p><b>Diferencia en el acceso a la formación y/o promoción profesional:</b> "Techo de cristal" para las mujeres, a partir de nivel IV.</p> <p><b>Discapacidad:</b> no se cumple la LIMI en cuanto a las contrataciones de discapacitados y se sustituye por la contratación de Centros Especiales de Empleo.</p>
<b>MAPFRE</b>	<p>No se alcanzó el Plan de Igualdad, aun en negociación.</p> <p><b>Comentarios:</b> Existe un protocolo de bienvenida con presentación informática</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> Causas en estudio Con compromiso por aparte de la empresa de ir igualando.</p> <p><b>Diferencia en el acceso a la formación: comentarios:</b> Insuficiente participación de la mujer en los programas de formación para directivos y mandos intermedios. Causas en estudio</p>	<p><b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?</b> No</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros:</b> Aún sin determinar las causas de la brecha salarial, en torno al 20%. Casi con seguridad está en la retribución variable.</p> <p><b>Diferencia en el acceso a la formación y/o promoción profesional:</b> Escasa participación de mujeres en los programas de formación de directivos y mandos intermedios.</p>
<b>EBRO FOODS</b>		
<b>ENAGÁS</b>	<p><b>Comentarios:</b> Tenemos firmado un Plan de igualdad</p> <p><b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> No han existido. No hay discriminación ni por diferencia en los salarios, ni en el acceso a la formación. Hay empleados con discapacidad pero no políticas como tal.</p>	
<b>ENDESA</b>	<p><b>Comentarios:</b> El Convenio Marco desarrolló el Procedimiento para los casos de acoso sexual y se está valorando la elaboración de un procedimiento para los casos de mobbing.</p>	<p><b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> Sí. Se informa y trata en la Comisión de Igualdad.</p>

	<p><b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> La tabla salarial es única para hombres y mujeres sin distinción de sexo</p> <p><b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> Sí se conoce el nº de incidentes y las medidas adoptadas: desde sanciones de días sin sueldo, hasta algún despido. En otro orden: Formación en materia de igualdad y violencia de género para el equipo directivo y mandos. Formar a las trabajadoras para acceder a puestos de trabajo con escasa presencia femenina</p>	
<b>FCC</b>	<p><b>Comentarios:</b> Comisión de igualdad desde 2008. Las diferencias se van equilibrando, los problemas se están intentando negociar en un Comisión. Problemas con las categorías antiguas</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> La empresa ha hecho diversos diagnósticos de situación y se aprecia una diferencia, en la mayor parte de los casos, aparejada a las percepciones por antigüedad</p> <p><b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> Sí</p>	<p><b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> Sí</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros:</b> La empresa ha hecho diversos diagnósticos de situación y se aprecia una diferencia, en la mayor parte de los casos, aparejada a las percepciones por antigüedad.</p> <p><b>Discapacidad:</b> Se han firmado convenios de colaboración con diferentes entidades para poner en marcha planes de integración de personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social.</p>
<b>FERROVIAL</b>	<p><b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> Sí existe, pero no se puede demostrar</p> <p><b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> Se aprobó el acuerdo marco el año pasado y en este se está estudiando en grupos de trabajo</p>	<p><b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> Existen estos incidentes pero no se pueden demostrar.</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros:</b> No se puede demostrar.</p>
<b>GAMESA</b>	<p><b>Comentarios:</b> El Plan de igualdad se estaba negociando en 2009 y se ha firmada este año.</p> <p><b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> Las desigualdades están en la clasificación</p> <p><b>Diferencia en el acceso a la formación: comentarios:</b> Quizá en la incorporación a la empresa</p>	<p><b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> El plan de Igualdad surgió por la necesidad de la Empresa. En su momento para acceder a ciertas concesiones se les exigía a las Empresas que optaban a las mismas que estas Empresas tuviesen su propio Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad se firmó en Octubre de 2010 y a día de hoy no se ha impartido la formación ni se conoce el grado de aplicación del mismo.</p>
<b>GAS NATURAL</b>	<p><b>Diferencia en el acceso a la formación: comentarios:</b> Principalmente las categorías más altas son las que reciben formación continua.</p>	<p><b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> Plan de Igualdad en desarrollo.</p>
<b>GRIFOLS</b>	<p><b>Comentarios:</b> En el tema de igualdad, continuamos en un momento incipiente, comenzando las reuniones paritarias.</p> <p><b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> No</p>	<p><b>Diferencia en el acceso a la formación y/o promoción profesional:</b> Aún estamos implantando las primeras medidas derivadas del diagnóstico. Sólo se realizará el plan de igualdad en las empresas del</p>

	se Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas	grupo con más de 250 trabajadores.
<b>GRUPO ACS</b>	<b>Comentarios:</b> Cuando se firme el Plan de Igualdad (finales de mayo 2010), haremos un seguimiento riguroso para que se cumpla en todos sus términos. Promocionan pocas mujeres, aunque algo más que hace unos años.	<b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> La comisión de seguimiento se ha activado por la petición de celebrar una reunión, después de más de un año en que no se había celebrado. <b>Diferencias salariales entre géneros:</b> No se conoce.
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	<b>Comentarios:</b> El protocolo de bienvenida normalmente es aplicado a titulados <b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> Desglosado por: Titulados superiores, Medios y Prof. De oficio.	<b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> En España no se conocen denuncias, sí en otros países. La comisión se reúne menos veces que las estipuladas en la norma. <b>Diferencias salariales entre géneros:</b> España: TTSS 116%, TTMM 100% Pro. Ofi 96,11.
<b>IBERIA</b>	<b>Comentarios:</b> Se continua negociando el plan de igualdad para firmarlo con los sindicatos <b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> No existe diferencia salarial en tablas, pero en cuanto al desglose no tenemos datos <b>Diferencia en el acceso a la formación: comentarios:</b> En la formación no existe discriminación, en la promoción no tenemos datos.	<b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> Se está negociando el Plan de Igualdad. <b>"Manual de bienvenida":</b> Se está negociando el Plan de Igualdad.
<b>INDITEX</b>		
<b>INDRA</b>	Si hay Plan de Igualdad, sin participación sindical. <b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> Con compromiso por aparte de la empresa de ir igualando. <b>Diferencia en el acceso a la formación: comentarios:</b> Se ha de tomar en cuenta que sigue existiendo una diferencia de base porque se licencian en ingeniería más varones que mujeres. La práctica refleja que obtiene más formación ligada a la promoción los varones. <b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> No se conoce el nº de incidentes ni las medidas. En cuanto a discapacidad aportan económicamente a empresas de empleo	<b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?</b> Dificultad para localizar los problemas concretos, pues los datos no están desagregados. Bajo nivel de denuncias.

	protegido.	
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	Si tienen Plan de Igualdad. Diagnóstico sin participación sindical, no así en su implantación. No tienen manual de bienvenida <b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> No se conocen	
<b>REE</b>	<b>Comentarios:</b> El manual de bienvenida comprende: una copia del convenio vigente, un manual de prevención de riesgos laborales y una memoria empresarial. <b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> No existe diferencia pero los mandos de mayor responsabilidad, el mayor porcentaje lo ocupan los hombres <b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> No existen casos	<b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> No se da el caso. <b>Diferencias salariales entre géneros:</b> Al haber más hombres en puestos de mayor responsabilidad, la media salarial es mayor. Pero al mismo nivel de categoría profesional el salario entre hombres y mujeres es el mismo. <b>Diferencia en el acceso a la formación y/o promoción profesional:</b> A la formación no, pero a la promoción profesional a niveles de alta dirección sí. <b>“Manual de bienvenida”:</b> Este manual de bienvenida comprende: una copia del convenio vigente, un manual de prevención de riesgos laborales, una memoria empresarial y el código ético que hay que firmar cada una de sus páginas. <b>Diversidad cultural:</b> No hay nada específico porque la cultura de la diversidad está incorporada en la empresa.
<b>REPSOL</b>	Si tienen un manual de bienvenida. <b>Diferencias salariales entre géneros:</b> En los “fuera de convenio” no tenemos control de esta posibilidad.	<b>¿Conoce el número de incidentes por discriminación y las medidas adoptadas?:</b> Ninguno <b>Diferencias salariales entre géneros:</b> En los “excluidos de convenio” no tenemos control sobre esta posibilidad. <b>Discapacidad:</b> Se cumple con el porcentaje a nivel de Grupo y se intenta llegar a este porcentaje a nivel de empresa.
<b>TELECINCO</b>	<b>Comentarios:</b> Se inició el diagnóstico del plan de igualdad, pero la crisis ha dejado la propuesta reducida a mínimos <b>Diferencias salariales entre géneros: comentarios:</b> No <b>Diferencia en el acceso a la formación: comentarios:</b> No <b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> No se han dado casos últimamente.	
<b>TELEFÓNICA</b>	No tenemos ninguna enfermedad profesional reconocida, por lo que no hay información sobre ellas.	No tenemos ninguna enfermedad profesional reconocida, por lo que no hay información sobre ellas.

	Existen procedimiento de Mobbing y acoso por género Si, se consideran faltas muy graves, por lo que se aplica lo dispuesto en nuestra normativa laboral.	Existen procedimiento de Mobbing y acoso por género
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	<b>Comentarios:</b> Es necesario mantener una discriminación positiva para equiparar plantillas <b>Número incidentes por discriminación y medidas adoptadas:</b> No suele haber	

## RELACIONES LABORALES

### Políticas de Conciliación

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p><b>Descripción:</b> Las políticas de conciliación se desarrollan en la negociación colectiva</p> <p><b>Medidas:</b> Ampliación de permisos maternidad, acumulación lactancia, flexibilidad horarios, etc.</p>	<p>Los planes de conciliación se desarrollan en la negociación colectiva</p> <p><b>Medidas:</b> Maternidad, acumulación de lactancia, permisos, reducción de jornada, excedencia.</p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	No hay Plan de conciliación, ni acuerdos individuales, se está negociando su inclusión dentro del nuevo convenio.	<p>Acaba de ser incluido en el convenio actual, por lo que aún no se tiene experiencia.</p> <p><b>Medidas:</b> Lactancia, reducción de jornada, permiso de paternidad, traslados, excedencias.</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	Igual que en 2008	Cuidado de menores.
<b>BANCO SABADELL</b>	<p><b>Descripción:</b> Cuidado de hijos y ascendientes recogidos legalmente</p> <p><b>Medidas:</b> Existe un Acuerdo Colectivo sobre Conciliación de la Vida Personal y Familiar con la Laboral y se está negociando un Plan de Igualdad</p>	<p>Cuidado de menores o mayores, y permisos para estudios.</p> <p><b>Medidas:</b> Fundamentalmente mediante acuerdos sobre reducción de jornada. Negociamos los acuerdos de los casos que nos llegan.</p>
<b>BANCO SANTANDER</b>	Sí hay un Plan de Conciliación, con participación sindical, no se dan acuerdos individuales.	Se tenían acuerdos en conciliación desde 2005, después se integran en el Plan de Igualdad, pendiente de renovación.
<b>BANESTO</b>	<p>Sí hay un Plan de conciliación con participación sindical, no se dan acuerdos individuales</p> <p><b>Descripción:</b> Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta primer grado. Adopción en el extranjero. Sometimiento a técnicas de fecundación, acompañamiento en la asistencia médica a familiares con enfermedad crónica hasta primer grado. El acuerdo hace mención a los periodos de lactancia y reducción de jornada, protección a la maternidad, violencia de género, formación,....</p>	<p>Cuidado de menores</p> <p><b>Medidas:</b> Participación activa en el plan de conciliación 2005, y mínima en el Plan de Igualdad.</p>

<b>BBVA</b>	Sí existe un Plan de conciliación con participación sindical y también acuerdos individuales	Atención a hijos y familiares <b>Medidas:</b> Reducción de jornada, excedencias, flexibilidad en la recuperación de los sábados.
<b>MAPFRE</b>	<b>Descripción:</b> No existe un documento que recoja las medidas de conciliación, pero la empresa es sensible a estos aspectos, lo cual queda patente en todas las medidas de conciliación contenidas en el Convenio Mapfre Grupo Asegurador <b>Medidas:</b> Flexibilidad de 90' en entrada y salida, mejoras en reducción de jornada, en permisos, en excedencias, etc.	<b>Medidas:</b> Flexibilidad de 90' en entrada y salida (aplicable a determinados colectivos), mejoras en reducción de jornada, en permisos, excedencias, etc.
<b>EBRO FOODS</b>		Son beneficiarios amigos de jefes y allegados.
<b>ENAGÁS</b>	Igual que en 2008	
<b>ENDESA</b>	Si hay Plan de conciliación, con participación sindical, no se dan acuerdos individuales <b>Medidas</b> de flexibilidad horaria. Cambios de régimen de jornada, para compatibilizar con maternidad, lactancia o el cuidado de menores o discapacitados. Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares y realización de estudios oficiales. Excedencias para la atención del cuidado de hijos y familiares	Se dan acuerdos individuales en materia de teletrabajo en casos muy concretos y por circunstancias temporales a solicitud del trabajador/a. <b>Medidas:</b> Previstas en el Plan de Igualdad para la contribución a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: - Medidas de flexibilidad horaria - Cambios de régimen de jornada, para hacer compatible el trabajo con las responsabilidades derivadas de la maternidad, la lactancia o el cuidado de menores o discapacitados - Favorecer el cumplimiento de las jornadas y horarios establecidos. - Implantación del teletrabajo parcial y voluntario. - Medidas que eviten los desplazamientos innecesarios fuera del centro de trabajo habitual. - Reducciones de jornada por guarda legal, cuidado de familiares y realización de estudios oficiales. - Excedencias para la atención del cuidado de hijos y familiares. - Establecer los supuestos en que procede la concesión de permisos y licencias retribuidas y no retribuidas. - Acceso a la formación para trabajadores y trabajadoras en excedencia o reducción de jornada por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre que sea adecuado para

		su futuro desarrollo profesional o desempeño de su trabajo.
<b>FCC</b>	<b>Descripción:</b> En el Plan de Igualdad se incluye un capítulo específico dedicado a políticas de conciliación. <b>Medidas:</b> Horario de entrada flexible, jornada intensiva en verano, posibilidades de reducción de jornada, posibilidades de cambio de turnos, disfrute de permiso extraordinarios distintos de los legales, etc.	En el Plan de Igualdad se incluye un capítulo específico dedicado a políticas de conciliación. <b>Medidas:</b> Horario de entrada flexible, jornada intensiva en verano, posibilidades de reducción de jornada, posibilidades de cambio de turnos, disfrute de permiso extraordinarios distintos de los legales, etc.
<b>FERROVIAL</b>	<b>Descripción:</b> Horarios y jornadas <b>Medidas:</b> Existe el plan concilia desde el 2006	Horarios y jornadas <b>Medidas:</b> Existe Plan Concilia desde 2006.
<b>GAMESA</b>	<b>Medidas:</b> Actualmente se está negociando con los sindicatos un Plan de Igualdad que contemplará entre otras cosas un Plan de Conciliación	Paternidad, maternidad, cuidado de hijos <b>Medidas:</b> Reducción de jornada.
<b>GAS NATURAL</b>	Igual que en 2008 <b>Medidas:</b> Esta política está recogida en los convenios colectivos.	
<b>GRIFOLS</b>	<b>Medidas:</b> No hay nada negociado, se da por acuerdos individuales.	
<b>GRUPO ACS</b>	No hay implantadas ningún medida de conciliación	Acuerdo contemplados en el Plan de Igualdad.
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	Igual que en 2008	<b>Medidas:</b> Ampliación a 39 minutos el margen en las horas de entrada y de salida., hasta niños 12 años, reducción de jornada por guarda legal, se introduce un nuevo permiso por matrimonio de los progenitores o de los hermanos., cheques de guardería y transporte.
<b>IBERIA</b>	<b>Descripción:</b> No tienen Plan de Conciliación, sobre acuerdos individuales no hay datos.	Cuidado de hijos, Incremento de Edad, Incremento de la flexibilidad contemplada en convenio. En negociación. Racionalización reuniones de directivos y mandos en franjas horarias establecidas. <b>Medidas:</b> El Plan de Conciliación se está negociando.
<b>INDITEX</b>	Si hay Plan de Conciliación , con participación sindical y acuerdos individuales <b>Descripción:</b> Por cuidado de hijos/ o personas dependientes	Cuidado de hijos, y personas dependientes. <b>Medidas:</b> La única medida que acepta la empresa son las reducciones de jornada, con la cual puedes solicitar horario fijo, pero sin esta medida, la empresa no entra a negociar ninguna medida en temas de horarios, turnos, etc. Esto conlleva la consecuente reducción del salario.

<b>INDRA</b>	Hay un plan de conciliación, sin participación sindical, se da por acuerdos individuales. <b>Medidas:</b> Lo que conocemos es en relación al cuidado de menores.	
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	Si hay un Plan de Conciliación, con participación sindical.	
<b>REE</b>	Igual que en 2008 <b>Medidas:</b> Conceder la reducción de jornada sin consecuencias ni trabas. Flexibilidad para la entrada y la salida	Ampliación de la baja maternal a dos semanas antes del parto <b>Medidas:</b> Conceder la reducción de jornada sin consecuencias ni trabas. Flexibilidad para la entrada y la salida.
<b>REPSOL</b>	<b>Medidas:</b> Plan de conciliación con participación sindical, no se dan acuerdos individuales. Modificación de las obligaciones legales para adecuarlas a las necesidades organizativas y personales del trabajador.	Cuidado de hijos, cuidado de personas a cargo y mujeres en un 80%. <b>Medidas:</b> Teletrabajo y reducciones de jornada.
<b>TELECINCO</b>	<b>Descripción:</b> En conciliación familiar la empresa mantiene una política bastante abierta, y en el cumplimiento de la ley	Esta dentro del Plan de Igualdad <b>Medidas:</b> Han aumentado las situaciones de reducción de jornada para personas con cargas de atención a familiares. Tres días de asuntos propios y 25 horas para gestiones variadas. También 15 min de flexibilidad de la jornada.
<b>TELEFÓNICA</b>	Plan de Igualdad en elaboración por la Comisión correspondiente	<b>Plan de Igualdad :</b> Si <b>Está activa la Comisión de Igualdad.</b> Si <b>Se toman medidas?</b> No, estamos negociando el convenio, si se firma en breve está recogido el plan de igualdad que se negoció en el seno de la comisión de igualdad el año pasado, así como el de acoso y es en esta comisión dependiente del convenio donde se nos da toda esta información que por ahora no se reúne.
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	No hay implantación de medidas para la conciliación.	

## RELACIONES LABORALES

### Instrumentos de Previsión Social Complementaria

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	Las condiciones de 2008 no se dan en todas las empresas. Lo más extendido: Plan de Pensiones, Seguro de vida y Seguro médico	Sobretudo planes de pensiones, seguro de vida, seguro itínere, préstamos.
<b>ARCELOR MITTAL</b>	Seguros colectivos, ayudas escolares, seguros médicos Gran diferencia entre los distintos centros de trabajo. También existe entre los derechos sociales complementarios de trabajadores extra-convenio de reciente incorporación, en muchos casos inferiores a los recogidos dentro del convenio en algunos centros de trabajo.	Solo existen "otras ayudas sociales" para el personal de convenio ya que las fuentes de ingresos procede de su masa salarial. Para el personal extra-convenio únicamente existe un seguro colectivo y una pequeña componente de ahorro para el personal de nueva incorporación. El personal extra-convenio de mayor antigüedad si tiene seguro médico.
<b>BANCO POPULAR</b>	Plan de pensiones. Seguros colectivos. Existe la "GUIA DE BENEFICIOS SOCIALES", sin negociar.	
<b>BANCO SABADELL</b>	Se mantienen condiciones 2008. Existe Acuerdo Colectivo sobre Mejoras Sociales (operativa bancaria, préstamos, ayuda formación empleados, etc.)	
<b>BANCO SANTANDER</b>	Se mantienen condiciones de 2008Ayudas escolares por hijo de 0 años a 23 años cumplidos. Fondo Asistencial, que cubre minusvalías de familiares de los emplead@s que convivan con estos, Gastos sanitarios no cubiertos por la Seg. Social, etc.	Existe un Fondo Asistencial que cubre minusvalías de familiares que conviven con empleados.
<b>BANESTO</b>	Plan de pensiones, seguros colectivos. Seguros médicos sólo para los empleados de la comunidad de Madrid y con vencimiento el 31-12-2011. Paga de beneficios sociales. Fondo asistencial de ayudas especiales. Ayudas escolares solo para hijos de empleados con algún tipo de minusvalía.	Ayudas en gastos médicos que no contempla la seguridad social. Becas para la enseñanza
<b>BBVA</b>	Se mantienen condiciones de 2008.	Los seguros médicos por medio de salario en especie y como

		retribución voluntaria para ciertos directivos.
<b>MAPFRE</b>	Se mantienen condiciones de 2008. Descuentos en seguros, premio permanencia, Fondo de Ayuda al Empleado, ayuda estudios de los empleados, premio natalidad, préstamos, cesta de navidad, etc.	Descuentos en seguros, premio de permanencia, fondo de ayuda para gastos médicos extraordinarios, ayuda para estudios de los empleados, premio de natalidad, préstamos, cesta de navidad.
<b>EBRO FOODS</b>		
<b>ENAGÁS</b>	Se mantienen las condiciones de 2008	
<b>ENDESA</b>	Se mantienen las condiciones de 2008.	
<b>FCC</b>	Seguros colectivos, algunas ayudas escolares, seguros médicos Préstamos a interés preferencial, condiciones especiales en la contratación de seguros y otros servicios. Las ayudas sociales no son generalizadas	Préstamos a interés preferencial, condiciones especiales en la contratación de seguros y otros servicios.
<b>FERROVIAL</b>	Seguros colectivos .En las oficinas centrales de la constructora tenemos como prestaciones sociales: -una paga salario base, plus actividad y antigüedad por matrimonio y nacimiento de hijo -una paga igual a la anterior por fallecimiento de cónyuge y parientes de 2º grado -ayuda en gastos oftalmológicos y odontológicos	En las oficinas centrales de la constructora tenemos las prestaciones sociales: 1 paga salario base, plus activado y antigüedad, por matrimonio, y nacimiento de hijo. 2 Igual "paga" ante fallecimiento de cónyuge y parientes de 1º. 3 ayuda para gastos oftalmológicos y odontológicos.
<b>GAMESA</b>	Seguros colectivos para desplazamientos en servicio	
<b>GAS NATURAL</b>	Se mantienen las condiciones de 2008.	El seguro médico no cubre a toda la plantilla, sólo personal directivo, jefes departamento y personal de confianza.
<b>GRIFOLS</b>	Se mantienen las condiciones de 2008. Llevamos unos años intentando que la empresa nos apoye para que sus trabajadores tenga un seguro médico y hacerla participe en las mismas condiciones que el plan de pensiones 2º es decir que la empresa pague dos partes y el trabajador pague una pero sin éxito.	Adjuntamos una relación de las ayudas que recibimos.
<b>GRUPO ACS</b>	Seguros colectivos. Algunas personas que proceden de la empresa absorbida (Dragados y Construcciones) Tienen algunos de estos derechos pero han de denunciar para que se les reconozcan.	El Plan de Pensiones excepcionalmente para algunos. Los seguros colectivos solo en lagunas empresas del grupo.

<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	Se mantienen las de 2008 Anticipos especiales, apartamentos vacacionales, tarifa del empleado, gratificaciones por antigüedad	Anticipos especiales, apartamentos vacacionales, tarifa del empleado, gratificaciones por antigüedad.
<b>IBERIA</b>	Se mantienen las condiciones de 2008.	
<b>INDITEX</b>	Se mantienen las condiciones de 2008	
<b>INDRA</b>	Seguros colectivos. Los seguros médicos, y ayudas para guardería es retribución en especie, llamado Plan Reflex, el problema es que te baja la base cotización, y solo beneficia si estas cotizando por encima de los topes, esto puede resultar discriminatorio para el resto de los trabajadores.	
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	Seguros colectivos, ayudas escolares, seguros médicos.	
<b>REE</b>	Se mantienen las condiciones de 2008. También existe la posibilidad de tener cheques restaurante y guardería	Cheques guardería y de restaurante Es un dinero que puedes destinarlo a estas necesidades o bien, que te lo ingresen como nómina. En los empleados con derechos heredados de otros convenios, los tienen con independencia de su sueldo .Existen ayudas económicas para familiares con discapacidad, solicitudes que son tratadas en la comisión de asuntos sociales, con representación de los trabajadores, donde se toman las decisiones de concederlas o no.
<b>REPSOL</b>	Se mantienen las condiciones de 2008 Estos complementos no los tienen todos los trabajadores y se dan más en las empresas grandes del Grupo y en otras como derechos adquiridos.	
<b>TELECINCO</b>	Se han restringido todo este tipo de complementos	Acuerdo de empresa con Sanitas que el importe, para los trabajadores, es inferior. La becas para trabajadores, no para los hijos.
<b>TELEFÓNICA</b>		Están recogidas en convenio y en nuestra normativa laboral interna que está incluida dentro de las cláusulas y obligaciones del mismo.

<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	Seguros colectivos en algunos convenios. SONOTONES,GAFAS,ETC	

## RELACIONES LABORALES

- a) Organización del trabajo
- b) Comunicación interna de la empresa
- c) Clima laboral

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p>a) Constantemente se suceden cambios organizativos que no son consultados, especialmente en empresas de servicios centralizados (serviabertis, Abertis, Abertis logística)</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Revista, Intranet, tablonas</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Reuniones de coordinación. Preámbulos de sesiones formativas</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> Sólo se conoce una encuesta (Best place to work) El resultado: Mejorar la comunicación</p>	<p>a) Se han establecido compromisos en gran parte de los convenios colectivos, de mantenimiento del empleo, a través de la formación, reubicación y polivalencia.</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Revista, INTRANET, TABLONES</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Reuniones de coordinación (cuadros medios), y en los inicios de las sesiones formativas.</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> Solo un ejercicio, y no se ha dado ninguno más.</p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<p>a) En algunos centros de trabajo, la reorganización del personal extra convenio no se conoce hasta una vez realizados los cambios.</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Existe una gran posibilidad de mejora</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Tablón de anuncios virtual donde se recogen las preguntas y se responde.</p> <p><b>Clima laboral, temática:</b> Se realizan pero no de forma periódica. En ocasiones se contesta vía correo electrónico por lo que es difícil garantizar el anonimato. Las medidas correctoras, cuando se toman, no se hace un seguimiento del impacto que éstas tienen.</p>	<p>a) La organización de trabajo del personal laboral extra convenio ni se informa, ni se participa. Solamente una vez realizados los cambios que la empresa entiende oportunos se realiza algún tipo de comunicación de los cambios de puesto.</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> Satisfacción laboral, política retributiva, organización de la empresa, política de comunicación, imagen de marca del grupo, seguridad, medioambiente.</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	<p>a) No se anticipa información sobre cambios, ni se tiene en cuenta la opinión, o favorece el trabajo en equipo.</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Según lo que desee la Empresa, "puntual"</p>	<p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Fundamentalmente</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> A petición nuestra</p>

<p><b>BANCO SABADELL</b></p>	<p>a) No dan información, ni tienen en cuenta la opinión, ni favorecen el trabajo en equipo.  <b>Comunicación: sólo descendente:</b> Sobre temas regulados legalmente o por acuerdo colectivo, operativa interna y actividades de la propia Empresa  <b>En ambas direcciones:</b> Existe un buzón para ideas o sugerencias abierto a todos los empleados, aunque obviamente sólo se recogen las de interés para la Empresa.  <b>Clima laboral: temática:</b> La temática preferente es el “grado de satisfacción” de la plantilla, pero sólo se toman medidas correctoras en temas de interés para la Empresa. El resto se “maquilla” para mejorar resultados</p>	<p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Información presencial solo sobre aspectos que legalmente o por acuerdo interno estén así pactados. Para el resto de información de carácter general se realiza a través de la Intranet corporativa.  <b>En ambas direcciones:</b> Existe un buzón para ideas o sugerencias abierto a todos los empleados, aunque, obviamente, solo se recogen y ponen en práctica las que resulten de interés para la empresa.  <b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> Ambiente laboral y grado de satisfacción en el puesto de trabajo. Sospechas respecto al anonimato. Da la impresión que los resultados son los que la empresa quiere oír. Desconocemos las medidas correctoras.</p>
<p><b>BANCO SANTANDER</b></p>	<p>a) Se mantiene la misma situación que en 2008.  <b>Comunicación en ambas direcciones:</b> Mantenemos a través de las Comisiones de Trabajo una comunicación fluida y periódica en temas de Empleo, Formación, Conciliación e Igualdad, Fondo de Pensiones, etc. Pero de forma ocasional cuando se trata de temas Organizativos, Productivos, etc. Por otra parte han puesto en marcha el Portal de Atención del Empleado creado por el Área de RR.HH. Que es una iniciativa para debilitar a los Sindicatos</p>	<p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> La empresa elige a discreción los temas que le interesa comunicar directamente a los trabajadores, o a través de la representación social.</p>
<p><b>BANESTO</b></p>	<p>a) no se da información sobre cambios organizativos, con anticipación, ni se favorece el trabajo en equipo.  <b>Comunicación: sólo descendente:</b> La información es descendente a través de la intranet, por comunicaciones internas y correos electrónicos.  <b>En ambas direcciones:</b> No es muy relevante  <b>Clima laboral: temática:</b> “El banco dice que...”</p>	<p>a) Comunicación a los secretarios generales. La opinión se tiene en cuenta solo en casos puntuales.  <b>En ambas direcciones:</b> Relaciones laborales, RRHH y Consejero Delegado.  <b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> Encuestas genéricas sobre clima laboral.</p>
<p><b>BBVA</b></p>	<p>a) No se tiene en cuenta la opinión, no trabajo en equipo Puede llegar a pasar que con los que están de relaciones laborales (R.L.) no están informados. Solemos firmar papel mojado.  <b>Comunicación descendente,</b> solo la que favorece la gestión empresarial, por todos los medios.</p>	<p>a) La información que se recibe, en el mejor de los casos, es la que obliga el Estatuto de los Trabajadores, y prácticamente nunca se tienen en cuenta la opinión de los sindicatos.  <b>Comunicación: sólo descendente:</b> Para ciertas materias, fundamentalmente en lo relativo a la organización del trabajo.  <b>En ambas direcciones:</b> La comunicación en relación a relaciones</p>

		<p>laborales suele ser en ambas direcciones.</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> trabajo en equipo, relaciones con los superiores, grado de satisfacción personal.</p>
<b>MAPFRE</b>	<p>a) no se recibe información sobre cambios organizativos, con anticipación, no se tiene en cuenta la opinión, no se favorece el trabajo de grupo.</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Portal Interno + buzón RRHH se califica de “periódica”</p> <p><b>Clima laboral, temática::</b> Solo conocemos de una encuesta de clima laboral</p>	<p>a) Es puntual la información previa a los cambios organizativos, generalmente no se nos informa a la RLT con antelación.</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Revistas Mapfre, Intranet</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Portal Interno y Buzón de RRHH</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> Sólo se ha realizado una encuesta de clima laboral en los últimos 7 años.</p>
<b>EBRO FOODS</b>		
<b>ENAGÁS</b>	<p>Se mantienen condiciones 2008.</p> <p>La comunicación interna en la empresa se califica de “ocasional”</p> <p><b>Clima laboral, temática::</b> Se realizan estas encuestas periódicamente y con participación sindical</p>	
<b>ENDESA</b>	<p>a) Sí se recibe información anticipada de cambios organizativos, no se tiene en cuenta la opinión, aunque se favorece el trabajo en equipo.</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> La comunicación y el clima son medidas muy importantes en la política de ENDESA</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Se cuida que la información sea muy personalizada, y se realiza por cauces individualizados. Posteriormente se nos participa a los representantes de los trabajadores, para cumplir con el estatuto.</p> <p><b>Clima laboral: temática:</b> Sobre Integración en grupo en el Comunicación. Compromiso T. Trato justo (igualdad/diversidad) Organización. Mi jefe. Innovación. Satisfacción. Seguridad y Salud. Orientación Cliente. Desarrollo</p>	<p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> la comunicación y el clima son medidas muy importantes en la política de ENDESA.</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Frecuentes encuestas a los trabajadores para conocer sus opiniones.</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> Integración en Grupo en el Comunicación. Compromiso. Trato justo (igualdad/diversidad) Organización. Sobre el responsable directo. Innovación. Satisfacción. Seguridad y Salud. Orientación Cliente. Desarrollo.</p>

<b>FCC</b>	<p>a) Si se informa de los cambios organizativos, con anticipación, se tiene en cuenta la opinión, se favorece el trabajo de equipo</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Los medios técnicos actuales (correo electrónico e intranet) permiten una comunicación abierta y fluida en todas direcciones, además de las reuniones que periódicamente se mantienen.</p> <p><b>Clima laboral: temática:</b> Igualdad y no discriminación, necesidades formativas, etc.</p>	<p><b>En ambas direcciones:</b> Los medios técnicos actuales como el correo electrónico e intranet permiten una comunicación abierta y fluida en todas direcciones, además de las reuniones que periódicamente se mantienen.</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> Los medios técnicos actuales como el correo electrónico e intranet permiten una comunicación abierta y fluida en todas direcciones, además de las reuniones que periódicamente se mantienen.</p>
<b>FERROVIAL</b>	<p>a) No se informa, no se tiene en cuenta la opinión, no se favorece el trabajo en equipo.</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> En intranet o vía e-mail y por circulares. Se califica de "ocasional"</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> En reuniones, por tablón de anuncio o buzón de sugerencias</p> <p><b>Clima laboral: temática</b></p> <p>Las medidas correctoras están en el plan concilia</p>	<p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> En intranet, o vía E-mail, o por circulares.</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> En reuniones, por tablón de anuncios o buzón de sugerencias.</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> Las medidas correctoras se recogen en el Plan Concilia.</p>
<b>GAMESA</b>	<p>a) No se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores, no se favorece el trabajo en equipo, no reciben información.</p> <p><b>La comunicación</b> se califica de "periódica"</p> <p><b>Clima laboral: temática:</b> Solo se ha hecho una encuesta de clima laboral</p>	
<b>GAS NATURAL</b>	<p>a) No anticipa información sobre cambios en la organización del trabajo. Solo informan y escuchan las opiniones y escasamente son tenidas en cuenta. Si se favorece el trabajo en equipo.</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Funciona, se califica de "periódica"</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Funciona</p> <p>No se realizan encuestas de clima laboral.</p>	<p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> A través de la Intranet interna.</p>
<b>GRIFOLS</b>	<p>Aunque el convenio es muy claro en este sentido, a los representantes de los trabajadores nos dejan participar poco o nada</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> La comunicación es periódica y se utilizan todos los medios.</p>	<p>a) Solo se informa de lo legalmente establecido.</p>

	No se realizan encuestas de clima laboral.	
<b>GRUPO ACS</b>	<b>Comunicación: sólo descendente:</b> Solo ocasionalmente, se comunica por correo electrónico al personal Técnico Administrativo <b>En ambas direcciones:</b> Nunca <b>Clima laboral: temática:</b> No se realizan estas encuestas	
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	a) Se recibe información, se tienen en cuenta la opinión, se favorece el trabajo en equipo. <b>Comunicación: sólo descendente:</b> La comunicación es significativamente de orden descendente, se utilizan todos los medios <b>En ambas direcciones:</b> No se pueden hacer aportaciones. <b>Clima laboral: temática:</b> La última encuesta se realizó en 2004	
<b>INDITEX</b>	<b>Comunicación: sólo descendente:</b> Tablones de anuncios y reuniones por parte del Departamento de Recursos Humanos con todo el personal, cuando es un tema que afecta a toda la plantilla.	<b>Comunicación: sólo descendente:</b> Tablones de anuncios y reuniones por parte del Departamento de Recursos Humanos con todo el personal, cuando es un tema que afecta a toda la plantilla. <b>En ambas direcciones:</b> buzón de sugerencias
<b>IBERIA</b>	a) Siempre depende del talante de la jefatura. <b>En ambas direcciones:</b> Sí, en las dos direcciones, como sindicato pedimos reuniones y se celebran periódicamente. Se utilizan todo tipo de medios. No se realizan encuestas de clima laboral.	<b>En ambas direcciones:</b> Recibimos información periódica establecida en Convenio. Con carácter puntual cuando la solicitamos como sindicato.
<b>INDRA</b>	a) No se informa con anticipación de los cambios organizativos, ni se tienen en cuenta la opinión, ni se favorece el trabajo en equipo <b>Comunicación: sólo descendente:</b> Preferentemente descendente y "puntual", vía e-mail <b>En ambas direcciones:</b> Nada de esto	<b>Comunicación: sólo descendente:</b> Existe un portal de empresa donde se informa periódicamente. <b>En ambas direcciones:</b> Existen buzones genéricos donde dejar, quejas, preguntas, ideas.
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	a) Se recibe información con anticipación sobre cambios organizativos, aunque no se tiene en cuenta la opinión se favorece el trabajo en equipo. <b>La comunicación</b> se califica de "periódica". No se realizan encuestas de clima laboral	

<b>REE</b>	<p>a) Con respecto al trabajo en equipo, se realizan cursos de formación intentando favorecerlo</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Sí, debido a la excesiva jerarquización que existe en la compañía</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Es escasa</p> <p><b>Clima laboral: temática</b></p> <p>Al no garantizarse el anonimato, los resultados extraídos no son objetivos</p>	<p>a) Cursos de formación sobre trabajo en equipo, para fomentarlo.</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Sí, debido a la excesiva jerarquización que existe en la compañía.</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Es escasa</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> No se toman medidas correctoras porque hasta ahora la valoración del clima laboral ha obtenido unos resultados muy satisfactorios.</p>
<b>REPSOL</b>	<p>a) No reciben información anticipada de cambios organizativos, aunque se tiene en cuenta la opinión, se favorece el trabajo en equipo</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> La empresa elabora propuestas, memorias y documentos y las representaciones sindicales pueden proponer modificaciones y nuevas aportaciones a los mismos.</p> <p><b>Clima laboral: temática:</b> La relación laboral y personal entre compañeros, con la dirección y el trabajo en equipo.</p>	<p><b>En ambas direcciones:</b> La empresa elabora propuestas, memorias y documentos y las representaciones sindicales podemos proponer modificaciones y nuevas aportaciones a los mismos.</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, su temática:</b> La relación laboral y personal entre compañeros, con la dirección y el trabajo en equipo.</p>
<b>TELECINCO</b>	<p>a) El trabajo en equipo se favorece y es una dimensión totalmente necesaria.</p> <p><b>En ambas direcciones:</b> Es en ambas direcciones y cuando se pierde, la empresa trata de mejorarlo, en propio interés.</p> <p><b>Clima laboral: temática:</b> Está solicitado desde hace dos años y la empresa los deniega.</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Es la habitual, se produce “periódicamente”, y por todo tipo de medios</p>	<p>a) Solo en casos en que se diera una gran distorsión puede intervenir el Comité de Empresa para facilitar una nueva definición de la organización del trabajo.</p> <p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Preferentemente, en cuanto a funcionamiento y relaciones laborales. Aunque es una empresa en la que se está reportando continuamente las incidencias y contenidos de trabajo.</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> Se solicita periódicamente, pero la empresa no acepta.</p>
<b>TELEFÓNICA</b>	<p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Es lo habitual. Periódica.</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> .Es anual y comprueban las interrelaciones entre compañeros, mandos, etc.</p>	<p><b>Comunicación: sólo descendente:</b> Es lo habitual. Periódica.</p> <p><b>Encuestas de clima laboral, temática:</b> .Es anual y comprueban las interrelaciones entre compañeros, mandos, etc.</p>
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <b>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VAL.)</b>	<p><b>Comunicación: sólo descendente</b></p> <p>Sólo descendente y cuando lo pides</p> <p>No se utiliza e-mail.</p> <p>No se realizan encuestas de clima laboral</p>	

## EN CASO DE FUSIONES, ADQUISICIONES, SUBROGACIONES, ETC.

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	La última de las adquisiciones en España es AVASA (AP-68) Estamos negociando el convenio. Se ha anunciado la escisión de ACESA (en tramos de titularidad estatal y autonómica) Coincidiendo con la negociación colectiva se están desarrollando salvaguardas para el mantenimiento de las condiciones.	Siempre que los procesos se producen y se mantienen dentro del grupo se consolidan derechos, más allá está por ver.
<b>ARCELOR MITTAL</b>	Si anticipan información, y tienen comisión de seguimiento, se han mantenido los derechos adquiridos .Multiplicidad de convenios. El empleo se ha mantenido.	
<b>BANCO POPULAR</b>	La información se da el día anterior a la oficial, hay comisión de seguimiento, se han mantenido derechos adquiridos. Se ha mantenido el empleo	
<b>BANCO SABADELL</b>	La información recibida es sobre decisiones ya tomadas por la Empresa e, incluso, en ocasiones, ya publicadas en los medios de comunicación. Hasta ahora los derechos se han extendido porque las condiciones de las entidades adquiridas eran generalmente inferiores a las existentes en Banco Sabadell. Se ha perdido empleo.	
<b>BANCO SANTANDER</b>	No se da información previa. Si comisión de seguimiento. Se han mantenido derechos adquiridos. Se ha reducido el empleo.	
<b>BANESTO</b>	Se han producido subrogaciones y actualmente estamos negociando e intentando que se mantengan todos los derechos adquiridos. Afecta sobre todo a algunos casos individuales, donde se han mantenido diferencias en el criterio. Tampoco han comunicado la subrogación; después de meses aún la estamos esperando.	Se producen pérdidas en la plantilla.
<b>BBVA</b>	No se informa. Si comisión de seguimiento. Se han mantenido derechos adquiridos. Se ha reducido el empleo.	La información se traslada cuando está prácticamente realizada la operación de fusión o absorción y nunca se negocia en los periodos

		previos.
<b>MAPFRE</b>	Sí anticipan información. Sí tienen comisión de seguimiento. Los derechos adquiridos se han mantenido. , en otros casos se han extendido. El empleo se ha mantenido. Se ha producido un ligerísimo incremento del empleo no reseñable	En cómputo global, incremento del 4,31%, pero a nivel nacional ha habido un decremento del 2,76%. Los datos ofrecidos se refieren solo al Grupo Asegurador.
<b>EBRO FOODS</b>		
<b>ENAGÁS</b>	Si información previa, con comisión de seguimiento, manteniendo derechos adquiridos, con incidencia en el empleo, mantenimiento	
<b>ENDESA</b>	Si información previa, comisión de seguimiento, manteniéndose derechos adquiridos, y en otros casos se han perdido, existen múltiples convenios, y se ha mantenido el empleo.	
<b>FCC</b>	Si hay información previa, no comisión de seguimiento. Se han mantenido los derechos adquiridos, El empleo se ha mantenido. Fusión hace 17 años	
<b>FERROVIAL</b>	No da información	No procede
<b>GAMESA</b>	Si han dado información previa No han tenido comisión de seguimiento. Se han mantenido los derechos adquiridos en unos casos y en otros se han perdido. Múltiples convenios.	
<b>GAS NATURAL</b>	Se está en proceso de negociación colectiva con pérdida de derechos laborales.	
<b>GRIFOLS</b>	No han existido este año	Ahora ha habido una comprarla de una empresa americana y se nos informó el mismo día de la intención de comprarla y enviaron un e-mail a los jefes cuando definitivamente la compraron. Hay jefes que se lo enseñaron a sus trabajadores y otros que no.
<b>GRUPO ACS</b>	Si tienen información previa y comisión de seguimiento. Se ha perdido empleo. Los derechos que se tienen, la empresa procura que se vayan perdiendo por la vía de la no aplicación	
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	No han existido este año	No han existido este año.

<b>IBERIA</b>	Si han tenido información previa y comisión de seguimiento. Se han mantenido los derechos adquiridos, se ha mantenido el empleo. La reducción debería darse con EREs pactados	
<b>INDITEX</b>	Si han tenido información previa. No comisión de seguimiento. Se han mantenido los derechos adquiridos, en unos casos, en otros se han perdido o extendido, se ha mantenido el empleo.	
<b>INDRA</b>	Estos datos se refieren a la rama de consultoría, en Metal no ha existido fusiones, etc. No se ha dado información previa, ni tienen comisión de seguimiento. Se han producido bajas pactadas y a su vez nuevas contrataciones.	Se mantienen los derechos pero existe presión para "igualar a la baja".
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	En unos casos se han mantenido y en otros se han ampliado	
<b>REE</b>	No han tenido información previa, ni comisión de seguimiento, los derechos y el empleo se ha mantenido.	Debido al tipo de compañía, este tipo de casos no es normal. Y si así fuera, sería por decreto ley por lo que la dirección de la compañía poco puede hacer.
<b>REPSOL</b>	Si dan información previa y hay comisiones de seguimiento. Se han mantenido derechos en unos casos y se han perdido en otros. La adquisición y subrogación se dan principalmente en empresas atomizadas como la Red de Estaciones de Servicio o la Distribución de combustible y GLP.	La adquisición y subrogación se dan principalmente en empresas atomizadas como la Red de Estaciones de Servicio o la Distribución de combustible y GLP.
<b>TELECINCO</b>	No se cuenta con información previa y no hay comisiones de seguimiento. . No se han mantenido los derechos adquiridos Está en juego adquirir el 82% de "Cuatro" y el 22 % de "Digital Plus". No se tiene la información de las consecuencias de todo ello.	La comisión de seguimiento se mantiene activa, para dar la atención de las personas de Cuatro que se han absorbido. La junta de accionistas firma la fusión definitiva en Agosto.
<b>TELEFÓNICA</b>		La norma para Telefónica es cumplir escrupulosamente la legislación vigente de cada país.
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD)</b>	Si han tenido información previa, no comisiones de seguimiento. Se han mantenido los derechos adquiridos.	

## EN CASO DE SUBCONTRATACIONES

(Externalización de tareas, repercusiones de estos cambios para la empresa matriz)

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Escasa relación en Autopistas y aparcamientos. En telecomunicaciones contacto permanente debido al modelo de trabajo por proyectos</p>	<p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> "Son muchas empresas y trabajadores y con gran dispersión geográfica"</p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<p>Externalización a otras empresas dentro del grupo. En algunos centros de trabajo se han internalizado algunos trabajos. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Total independencia</p>	<p><b>Repercusiones:</b> Se han contratado a una empresa para realizar determinados trabajos informáticos a nivel de Europa. Los trabajadores excedentes han sido recolocados en distintos puestos en función de su perfil <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Comunicación fluida, independencia recíproca."</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	<p>Reducción de plantilla <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Esporádica</p>	<p><b>Repercusiones:</b> Reducción de plantilla en el medio, largo plazo. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> Razonable, en función de la proximidad.</p>
<b>BANCO SABADELL</b>	<p>Reducción de plantilla. Este tema es especialmente preocupante en todo el sector. Es necesaria una normativa legal que limite las actividades que pueden externalizarse. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> La información se recibe sobre decisiones ya adoptadas por la Empresa y sindicalmente sólo nos queda negociar el mantenimiento de las condiciones laborales y, en algunas ocasiones, la incorporación de cláusulas de retorno de dudosa eficacia.</p>	<p><b>Repercusiones</b> El método empleado es la "segregación" de tareas y plantilla a la nueva empresas, lo que dificulta aún más evitar legalmente dichas externalizaciones. Se le mantienen condiciones laborales durante un tiempo, siempre que la nueva empresa sea 100 % propiedad del banco. En las últimas habidas, la empresa tiende a evitar compromiso alguno de retorno. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> La información es sobre decisiones ya tomadas. Se mantiene la relación durante algún tiempo, pero se pierde si no se consolida una representación sindical en la empresa subcontratada.</p>
<b>BANCO SANTANDER</b>	<p>La externalizaciones de todas las Áreas del Banco que no aportan</p>	<p><b>Repercusiones</b> Se dan externalizaciones en todas las Áreas del</p>

	<p>directamente a la cuenta de Resultados, genera pérdida de plantilla y empeora las condiciones de trabajo de los afectados por estas externalizaciones, tanto de los trabajadores que son trasladados como la de las nuevas contrataciones que en el futuro se realicen para estas Empresas, toda vez que ya no le es de aplicación el Convenio Colectivo de Banca y sí el de Oficinas y Despachos.</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Intentamos negociar las condiciones laborales de los trabajadores del Banco que son reubicados en estas Empresa, a través de una excedencia abierta y con garantías de mantener las condiciones de trabajo que tenían en el Banco.</p>	<p>Banco, que no aportan a la cuenta de resultados, generando pérdida de plantilla y empeora las condiciones de trabajo.</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> Intentamos negociar las condiciones de los trabajadores del Banco reubicados en estas empresas, manteniendo las mismas que tenían en el banco.</p>
<b>BANESTO</b>	<p>La externalización conlleva la disminución de la plantilla de Banesto. En muchos casos, manteniendo las condiciones de Banesto, se presiona para que el personal del Banco pase a estas empresas.</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Sí mantenemos contacto. En muchos casos compartimos el mismo edificio (en alguno casi el 90 % de la plantilla pertenecen a empresas subcontratadas). La mayoría no tienen RLT ni presencia sindical.</p>	<p><b>Repercusiones</b> Recorte de costes, menos plantilla.</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> Mínima, por el desconocimiento de la empresa subcontratada.</p>
<b>BBVA</b>	<p>Reubicaciones de plantillas a otras funciones sin formación, prejubilaciones y traslados, teniendo estos capítulos incidencia en la salud.</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> En nuestro caso se ha organizado a los trabajadores en el ámbito de nuestro sindicato, se ha creado la sección sindical y se mantiene una coordinación con ellos.</p>	<p><b>Repercusiones</b> Reducción de plantilla por medio de prejubilaciones, bajas voluntarias o traslados voluntarios a la empresa subcontratada (OPPLUS 100% del BBVA).</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> Contactos a través de la FES, ya que pertenecemos a la misma federación.</p>
<b>MAPFRE</b>	<p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Contestamos sus consultas desde los CE y Secciones Sindicales, y ocasionalmente les hemos representado con algunos asuntos ante RRHH</p>	<p><b>Repercusiones</b> Tradicionalmente en informática y atención telefónica. No impacto significativo en plantilla.</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> son pocos los trabajadores subcontratados en instalaciones Mapfre, lo que hace difícil la comunicación desde la Sección Sindical. Hay bastante opacidad. Ocasionalmente nos dirigen alguna consulta, que contestamos desde los CE o Secciones Sindicales, y en alguna</p>

		ocasión les hemos representado con algunos asuntos ante RRHH.
<b>EBRO FOODS</b>		<b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> Una relación buena y respetuosa ya que tienen derecho al trabajo sin discriminación, siempre que no hagan nuestro trabajo.
<b>ENAGÁS</b>	<b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Ocasional, no existe una relación continuada	<b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> Ocasional no existe una relación continuada.
<b>ENDESA</b>	La subcontratación de actividades provoca una disminución de plantilla, la pérdida de los puestos de trabajo se inicia por los de menor cualificación Profesional. Se intenta mantener el control y supervisión de las contrata para no perder el “conocimiento” y la profesionalidad de los trabajadores de Endesa. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Se procura mantener contacto a través de las Secciones Sindicales de Centro, aportando y recabando información sobre relaciones labores y condiciones de trabajo. Vigilancia de la condiciones de seguridad.	<b>Repercusiones</b> La subcontratación de actividades provoca una disminución de plantilla, la pérdida de los puestos de trabajo y ocupaciones de menor Grupo Profesional. Se intenta mantener el control y supervisión de las contrata para no perder el “conocimiento” y la profesionalidad de los trabajadores de Endesa. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> Se procura mantener contacto a través de las Secciones Sindicales de Centro, aportando y recabando información sobre relaciones labores y condiciones de trabajo. Vigilancia de la condiciones de seguridad.
<b>FCC</b>	No tiene hasta ahora repercusiones para la plantilla de la empresa. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Pulsamos las condiciones de trabajo y la forma de realizar el trabajo de las personas empleadas por empresas subcontratistas.	No tiene hasta ahora repercusiones para la plantilla de la empresa. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> Se pulsan las condiciones de trabajo y la forma de realizar el trabajo de las personas empleadas por empresas subcontratistas.
<b>FERROVIAL</b>	Se usan para cubrir puestos fijos de trabajo <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Igual que con el resto.	<b>Repercusiones</b> Se usan para cubrir puestos fijos en nuestro centro de trabajo. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> Igual que con el resto.
<b>GAMESA</b>	La política ha cambiado y debido la baja actividad se han internalizado tareas que estaban externalizadas	<b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> no existen.
<b>GAS NATURAL</b>	La principal, disminución de plantilla fija de la empresa matriz, empleo de mucho tiempo en formación de los trabajadores nuevos, no implicación total de éstos en la actividad laboral. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> La relación es constante y directa estando al tanto de su problemática.	<b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> No hay relación sindical al estar adscritos a otras federaciones de UGT (ej. metal).

<b>GRIFOLS</b>	No afecta en la plantilla de Grifols <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Poca, también es cierto que los trabajadores de las empresas quieren poco contacto con los sindicatos de Grifols	
<b>GRUPO ACS</b>	En los últimos años no se han dado. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Relaciones personales para informar y asesorar, porque la coordinación en las distintas ramas del grupo ACS no existe.	<b>Repercusiones</b> La empresa reduce plantilla y ante una entrada de trabajo, la asume externalizando la tarea. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> Ninguna pues no tenemos información.
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	<b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Hay poca relación, diversidad de empresas subcontratadas de distintas federaciones	<b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> ay poca relación, diversidad de empresas subcontratadas de distintas federaciones.
<b>IBERIA</b>	<b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> No es la deseada, pero no cabe duda que tengamos incidencia. El problema de las fronteras de las federaciones: todos los de Aeropuertos tendríamos organizarnos sindicalmente en una misma organización.	<b>Repercusiones</b> Con carácter negociado y pocas. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> tenemos una cierta incidencia y contacto pero manifiestamente mejorable. Problema de delimitación de fronteras.
<b>INDITEX</b>	<b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> No existe relación	<b>Repercusiones</b> Si, cambiamos de trabajo, poca actividad en confección y mucha en revisar prendas que vienen de fuera de España. <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> No existe relación.
<b>INDRA</b>	Se pierde trabajo <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> Muy intensa relación, en este momento peleando por el reconocimiento del empleo de los trabajadores subcontratados. Poniendo en evidencia que era una situación de cesión ilegal de trabajadores. Está denunciado	
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	Las empresas constructoras funcionan así <b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b> No hay relación	
<b>REE</b>	Las subcontratas por necesidades puntuales no dañan la creación de empleo, mientras que cuando la subcontratas asumen necesidades permanentes, afectan al crecimiento del trabajo en la	<b>Repercusiones</b> Que no se produzcan contrataciones. Siendo las subcontrataciones por necesidades reales aunque aparezcan como puntuales.

	<p>Empresa</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b></p> <p>Ninguna, es la dirección de recursos humanos la que gestiona estos contratos y a la gente. Ya que para "ree" son personal externo.</p>	<p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> as relaciones son de forma no oficial. Pues las condiciones de estos trabajadores son pactadas entre la empresa y las subcontratas. No obstante, la representación de los trabajadores está vigilante de que no se produzca ninguna irregularidad.</p>
<b>REPSOL</b>	<p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b></p> <p>Reuniones periódicas dirigidas principalmente a la seguridad, con la constitución de Comités Intercentros de Seguridad en los Complejos Industriales.</p>	<p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> reuniones periódicas dirigidas principalmente a la seguridad, con la constitución de Comités Inter-centros de Seguridad en los Complejos Industriales. No son Comités sindicales, participan varias federaciones.</p>
<b>TELECINCO</b>	<p>La incidencia ha sido que se han perdido entre 80 a 100 personas, y luego pequeñas áreas.</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada</b></p> <p>La actividades externalizadas se las contrata por programas con salarios muy bajos, con gran merma de derechos. Les animamos a que se organicen, que hagan elecciones. A pesar de todo ello no hay conflictividad.</p>	<p><b>Repercusiones</b> En principio no hay repercusión, excepto que no se incrementa el empleo en la empresa. Las productoras suele ocuparse de los contenidos y de la dirección, la tecnología siempre se queda en la empresa.</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> hemos intentado, pero tienen mucho miedo, solicitan apoyo pero no toman la iniciativa sindical, en estas empresas están en cuestión los derechos sindicales.</p>
<b>TELEFÓNICA</b>	<p><b>Repercusiones</b> Si información previa por parte de la empresa.</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b></p>	<p><b>Repercusiones</b> La empresa prioriza las tareas de mayor valor añadido para la empresa matriz y las tareas de menor valor y mayor coste en algunos casos se externalizan.</p> <p><b>Relación con los trabajadores de la empresa contratada:</b> Depende de la Federación donde se encuentren encuadrados, la relación es más fácil con unos que con otros, pero no hay problema para servir de interlocutores o mediadores con la matriz, dar asesoramiento o colaborar en función de sus peticiones y nuestras posibilidades.</p>
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	No dan información	

## COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS SOCIEDAD ANÓNIMA EUROPEA

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
ABERTIS	<b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> Está en proceso de constitución el Comité Europeo	
ARCELOR MITTAL	<b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> Sí participa	
BANCO POPULAR	No existe.	No existe.
BANCO SABADELL	No existe.	No existe.
BANCO SANTANDER	<b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> Sí participamos y la valoración es positiva: avanzamos comprometiendo a la Empresa para que al final de las reuniones suscribir Declaraciones Conjuntas (Sobre Política de Empleo, no-discriminación, Igualdad, etc.)	<b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> Se participa y lo valoramos positivamente, avanzando en comprometer a la empresa para suscribir declaraciones conjuntas sobre Política de Empleo, igualdad, no discriminación, etc.
BANESTO	<b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> No tenemos centros de trabajo en el exterior. Se participa en el grupo con los compañeros de Banco Santander.	No existe.
BBVA	<b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> Mencionar una vez más que es un comité creado por imperativo legal y que solo sirve de escaparate.	<b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> Está creado sólo sobre el papel ya que no tiene capacidad, competencia, e incluso ni se reúne.
MAPFRE	<b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> No hay el suficiente nº de trabajadores en los estados miembro.	No existe.
EBRO FOODS		No existe.
ENAGÁS	No existe	No existe.
ENDESA	Existe y participa	

FCC	No existe	No existe. <b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> el perfil multidisciplinar de las actividades de la compañía y su falta de homogeneidad en los distintos países lo haría inoperante.
FERROVIAL	No existe	No existe.
GAMESA	No existe <b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> No hay suficientes trabajadores en Europa, fuera de España.	No existe.
GAS NATURAL	No existe.	No existe.
GRIFOLS	No existe.	No existe.
GRUPO ACS	<b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> No están constituidos, pues no se cumplen los requisitos mínimos para ello.	No existe.
IBERDROLA IBERDROLA RENOVABLES	No existe <b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> Por dificultades de representación dentro de la empresa (7 sindicatos), UGT es mayoritaria, pero sólo con un 30%	No existe. <b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> Por dificultades de representación dentro de la empresa (7 sindicatos), UGT es mayoritaria pero solo con un 30 %.
IBERIA	<b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> No tenemos nº de trabajadores suficientes No tenemos nº de trabajadores suficientes	No existe.
INDITEX	No existe.	No existe.
INDRA	No existe	No existe. <b>CEE: ¿Por qué no se participa?:</b> En Europa existen oficinas, con pocos empleados.
OBRASCÓN HUARTE LAIN	No existe	No existe.
REE	No existe	No existe.
REPSOL	Existe y participa	
TELECINCO	Si existe, a la espera de la reunión anual en Italia, esperando el resultado de la adquisición de Atlas	

<b>TELEFONICA</b>	No existe	<b>No existe</b>
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	No corresponde.	No existe.

**¿RECIBES INFORMACIÓN DE ACTIVIDADES INTERNACIONALES?  
¿MANTIENES RELACIONES CON ORGANIZACIONES SINDICALES EN OTROS PAISES?  
COMUNICACIÓN CON LA EMPRESA AL RESPECTO**

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p>Sólo en la última memoria aparece la ratio entre salario y salario mínimo de cada país. La información no parece bien elaborada en todos los casos. Se ha reforzado la información en este ámbito a través de la edición de una revista llamada Linking ( ha salido el primer número)</p> <p><b>Instancias de coordinación:</b> No a nivel internacional. En Europa, especialmente a través de los contactos previos al Comité Europeo UGT ha mantenido diversos contactos con CFDT, FO, CGIL (Francia e Italia)</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Reuniones periódicas.</p>	<p><b>Salario y condiciones de empleo:</b> Ninguna información. Todo proviene de nuestros contactos con otros sindicatos.</p> <p><b>Instancias de coordinación:</b> Sólo el Comité Europeo.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Reuniones.</p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<p><b>Instancias de coordinación:</b> No existe coordinación con el resto de países.</p>	<p><b>Instancias de coordinación:</b> A través de los contactos del comité europeo donde se encuentran representados.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Reuniones, vía mail.</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	<p><b>Instancias de coordinación:</b> Se hicieron contactos con organizaciones de Portugal, de cara a la constitución junto a Francia pero al liquidarse Popular France, quedó parado.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> A través del Dpto. de Relaciones Sindicales</p>	<p><b>Salario y condiciones de empleo:</b> Desconocido.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Dirección de relaciones sindicales, que funciona como un lugar de última contención del diálogo o demandas "un tapón" sin darles canalización.</p>
<b>BANCO SABADELL</b>	<p>Aplican las legislaciones existentes de esos países, excepto para el personal desplazado.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Se mantiene un contacto relativamente fluido</p>	<p><b>Salario y condiciones de empleo:</b> Los existentes en el B. Sabadell para los trabajadores desplazados temporalmente y las de los países para el personal contratado allí.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Fluida en cuanto se refiere al marco de relaciones laborales, lo que no quiere decir abierta a la</p>

		opinión sindical. En el resto de temas la prevista legal o convencionalmente.
<b>BANCO SANTANDER</b>	Señalo que no recibimos esta información, porque la recibimos fuera del “tiempo real” luego no tenemos oportunidad de manifestar nuestra posición sobre estos temas tan importantes. <b>Instancias de coordinación:</b> Principalmente, a través de nuestra Federación-FES-Estatal.	<b>Salario y condiciones de empleo:</b> Se recibe la información fuera de tiempo real, por ello no podemos manifestar nuestra posición sobre estos temas. <b>Instancias de coordinación:</b> A través de Fes Estatal, principalmente. <b>Comunicación empresa-sindicato:</b> A través de las Comisiones de trabajo (Empleo, Conciliación e Igualdad, Fondo de Pensiones) mantenemos una comunicación fluida y periódica. De forma ocasional en temas Organizativos y de Productividad.
<b>BANESTO</b>	Sólo a través de las memorias e informes de actividades que entregan a los accionistas y medios.	
<b>BBVA</b>	BBVA mantiene como criterio básico la aplicación de las legislaciones de cada país negándose a implantar mejoras en las condiciones laborales de los empleados, que mediante acuerdo con la representación sindical han sido logradas en la casa matriz. <b>Instancias de coordinación:</b> Constituida la Coordinadora Sindical Latinoamericana de BBVA aunque no está reconocida por la Empresa nos plantea una dificultad extrema de comunicación “on line” y la posibilidad de coordinar acciones conjuntas. <b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Existe una buena accesibilidad a los responsables de la base piramidal jerárquica, aunque no por ello la información es fluida y puntual y las problemáticas que surgen a diario no se solventan.	<b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Tanto a nivel estatal como a nivel de la territorial en las que se estructura la empresa.
<b>MAPFRE</b>	Solo la incluida en el Informe Anual, ninguna acerca de salarios y condiciones de empleo.	<b>Comunicación empresa-sindicato:</b> En lo que se refiere a negocio internacional no hay interlocución.
<b>EBRO FOODS</b>		
<b>ENAGÁS</b>	No existen instancias sindicales internacionales.	<b>Comunicación empresa-sindicato:</b> A través de los medios indicados anteriormente. Se producen reuniones de las distintas comisiones y también a petición de ambas partes.

<b>ENDESA</b>	<p>El Comité Europeo de ENEL se constituyó hace apenas 6 meses. Tiene un carácter informativo y se encuentra en sus inicios</p> <p><b>Instancias de coordinación:</b> ICEM</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> La relación entre empresa y representación sindical ha sido fluida, si bien los cambios de propietarios (ahora ENEL) ha planteado una nueva estructura organizativa que todavía no se ha asentado, creando vacíos y falta de interlocución.</p>	<p><b>Instancias de coordinación:</b> ICEM.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> La relación entre empresa y representación sindical ha sido fluida, si bien los cambios de propietarios (ahora ENEL) ha planteado una nueva estructura organizativa que todavía no se ha asentado, creando vacíos y falta de interlocución.</p>
<b>FCC</b>	<p>Reciben información por parte de la empresa de localizaciones, e inversiones, cooperación al desarrollo, y medidas medioambientales.</p> <p>No existen instancias sindicales internacionales.</p>	
<b>FERROVIAL</b>	<p>Reciben información por parte de la empresa de localizaciones, e inversiones, cooperación al desarrollo, y medidas medioambientales.</p> <p>No existen instancias sindicales internacionales.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> No se da</p>	<p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> En el contexto de la empresa el diálogo no trasciende de un plano meramente informativo y puntual</p>
<b>GAMESA</b>	<p>La información se da a nivel general para todos los trabajadores, mediante boletín electrónico Renueva.</p> <p>Nunca se informa a los Comités de Empresa en este aspecto</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Reuniones cuando se precisa</p>	<p><b>Salario y condiciones de empleo:</b> sin datos.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> La Empresa favorece los enfrentamientos Sindicales con el fin de crear divisiones que finalmente favorezcan el acceso de sindicatos menos representativos.</p> <p>Retroceso en las relaciones, excepto en aquellas situaciones puntuales y por necesidad de la propia Empresa. El ejercicio de las funciones de representación tiene un saldo desfavorable, con aislamiento por parte de los compañeros y la propia empresa.</p>
<b>GAS NATURAL</b>	<p>Se conoce por la Memoria Anual.</p> <p><b>Instancias de coordinación:</b> UGT-ISCOD, UNI AMERICAS.</p>	<p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> El sindicato tiene habilitada una cuenta de usuario en correo Outlook, que le permite realizar envío masivo de comunicaciones.</p>
<b>GRIFOLS</b>	<p>No existen instancias sindicales internacionales.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Esta información se solicita, y la empresa responde con “cuentagotas”</p>	
<b>GRUPO ACS</b>	<p>La empresa no informa ni del personal trasladado a esos países ni de las condiciones en que se trasladan.</p>	

	<b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Ninguna	
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	Información sólo a través de la memoria anual <b>Instancias de coordinación</b> A través de la Federación Estatal <b>Comunicación empresa-sindicato</b> Continúa a través de las comisiones e información directa con relaciones laborales	<b>Salario y condiciones de empleo:</b> No recibimos información sobre condiciones de trabajo, más que la que figura en la memoria anual. <b>Instancias de coordinación:</b> A través de la Federación Estatal.
<b>IBERIA</b>	Preguntamos con arreglo a la legislación vigente. La cooperación al desarrollo: mecenazgos, patrocinios <b>Instancias de coordinación:</b> Las habituales ITF,ETF, mesas específicas de Handling, Caving etc.	<b>Salario y condiciones de empleo:</b> Las relaciones laborales como contratados locales se atienen a la legislación vigente de cada país. <b>Instancias de coordinación:</b> Las habituales en ITF, ETF. Mesas específicas tales como: Cabin Crew, Handling, Maintenance. <b>Comunicación empresa-sindicato:</b> No
<b>INDITEX</b>	Reuniones periódicas, mail y personalmente en la propia empresa en momentos puntuales. <b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Informa periódicamente a la federación sindical internacional acerca de: Inversión social, cumplimiento del código de conducta y salud y toxicidad del producto.	<b>Salario y condiciones de empleo:</b> Informan periódicamente a la Federación Sindical Internacional, y a los sindicatos nacionales, representados en la empresa, acerca de sus actividades: Inversión social, cumplimiento del Código de Conducta, salud y toxicidad del producto. <b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Reuniones periódicas, mail y personalmente en la propia empresa en momentos puntuales.
<b>INDRA</b>	Los datos que tenemos son las noticias que ponen en Indra-Web <b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Mantenemos muy poca comunicación, solo nos dan información cuando hay cambios importantes y cuando la decisión está tomada por la Empresa	<b>Comunicación empresa-sindicato:</b> A través de la página Web y correo sobre temas de obligación legal, pero las organizaciones sindicales no pueden informar a través de la web.
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	<b>Instancias de coordinación:</b> No se está involucrado en el ámbito internacional	
<b>REE</b>	Aunque REE no tiene actividad a nivel Europeo, sí que participa en distintas organizaciones internacionales. El objeto de esto, es contribuir al desarrollo de propuestas sobre legislación, regulación, normativa y criterios operativos de redes y sistemas eléctricos, en especial en el ámbito de la Unión Europea. A continuación se detalla las organizaciones internaciones en las	<b>Salario y condiciones de empleo:</b> En el caso de TDE, el salario de entrada ha sido siete veces superior al mínimo de Bolivia y en Redesur, cinco veces mayor que el mínimo de Perú. <b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Reuniones periódicas, ya sea por petición de la empresa o por la representación sindical. No obstante, siempre está abierta la vía de la comunicación no

	<p>cuales participa: EURELECTRIC (Unión de la Industria Eléctrica) UCTE (Unión para la Coordinación del Transporte de Electricidad) IESOE (Interconexión Eléctrica del Sudoeste de Europa) CIGRE (Conferencia Internacional de Grandes Redes Eléctricas) ESTO (Asociación de Operadores de Sistemas Eléctricos Europeos) OME (Observatorio Mediterráneo de Energía) Asociación Internacional de Trabajos en Tensión. TSO-International Comparison. EEI (Edison Electric Institute)</p> <p><b>Instancias de coordinación:</b> No se mantienen relaciones con organizaciones sindicales en otros países, y sería interesante poder hacerlo</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Presenciales y por teléfono</p>	oficial.
<b>REPSOL</b>	<p>Se está trabajando en este sentido, tanto desde el Seminario de las empresas del IBEX35, como con la constitución de una Red Sindical en Repsol-Ypf con todos los países de América Latina y Caribe.</p> <p><b>Instancias de coordinación:</b> La Red Sindical que aglutina a todos los países de América Latina y Caribe en los que está presente REPSOL, que se reúne en plenario cada dos años y el Equipo de Coordinación cada año.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Aparte de las reuniones de RSE que se celebran periódicamente en España, la empresa participa de las reuniones de la Red Sindical mencionada anteriormente.</p>	<p><b>Salario y condiciones de empleo:</b> Se está trabajando en este sentido, tanto desde el Seminario de las empresas del IBEX 35, como con la constitución de una Red Sindical en Repsol-YPF con todos los países de América Latina y Caribe.</p> <p><b>Instancias de coordinación:</b> Red Sindical que aglutina a todos los Países de América Latina y Caribe en los que está presente REPSOL, que se reúne en plenario cada dos años, y el Equipo de Coordinación cada año.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Además de las reuniones de RSE que se celebran periódicamente en España, la empresa participa en las reuniones de la Red Sindical mencionada.</p>
<b>TELECINCO</b>	<p>Se participa en el Comité de Empresa Europeo junto a Atlas. Se da una reunión ordinaria anual en Italia</p> <p><b>Instancias de coordinación:</b> Comité de Empresa Europeo, relación con las organizaciones sindicales Italianas</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Reunión ordinaria con el Comité Europeo.</p>	<p><b>Salario y condiciones de empleo:</b> Llevamos un año sin reunirnos, es un órgano de información.</p> <p><b>Comunicación empresa-sindicato:</b> El diálogo en estos momentos es fluido, correcto y productivo.</p>
<b>TELEFÓNICA</b>	<p><b>Instancias de coordinación:</b> Hay una reunión anual (GIFF) con la representación sindical de Sudamérica y España con la Presidencia de la compañía.</p>	<p><b>Salario y condiciones de empleo:</b> Los salarios son a precio de mercado local y según legislación vigente.</p> <p><b>Instancias de coordinación:</b> Hay una reunión anual (GIFF) con la representación sindical de Sudamérica y España con la Presidencia de la compañía. A través de UNI Europa y UNI</p>

		Global (Confederación sindicatos global) tenemos relación con sindicatos de comunicaciones de Francia, Portugal, Chequia, Grecia, Italia..... <b>Comunicación empresa-sindicato:</b> Comisiones de trabajo, reuniones institucionales, encuentros informales, jornadas.
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SAVALLEHERMOSO)</i>	Se mantiene la situación de 2008.	

## RELACIÓN CON LOS CLIENTES Y CONSUMIDORES

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	La empresa informa sobre la relación con clientes. La información sobre reclamaciones se ha recogido, a partir del informe RSC 2009. Anteriormente UGT accede a ésta información a través de las publicaciones del Mº de Fomento (solo autopistas)	Quien informa es, según negocios, la Administración.
<b>ARCELOR MITTAL</b>	La empresa no da información	No se recoge, se conocen de forma puntual cuando es necesario tomar alguna medida correctora que afecte a los trabajadores.
<b>BANCO POPULAR</b>	La empresa no da información	
<b>BANCO SABADELL</b>	La empresa no da información	
<b>BANCO SANTANDER</b>	La empresa no da información	
<b>BANESTO</b>	La empresa no da información	Modelo Q. 10, gestión interna y externa para la mejor atención al cliente.
<b>BBVA</b>	Da el nº de las estimadas y desestimadas anualmente	
<b>MAPFRE</b>	La empresa no da información	Sí, están recogidos en la Memoria Social.
<b>EBRO FOODS</b>		
<b>ENAGÁS</b>	Si informa, pro no se tienen datos sobre reclamaciones	
<b>ENDESA</b>	La empresa no da información	
<b>FCC</b>	El informe RSC incluye información sobre los canales de comunicación con los clientes, los resultados de las encuestas de satisfacción, así como el nº de sugerencias y reclamaciones	El Informe de RSC de FCC incluye información sobre los canales de comunicación con los clientes, los resultados de las encuestas de satisfacción, así como el número de sugerencias y reclamaciones.
<b>FERROVIAL</b>	La empresa no da información	

<b>GAMESA</b>	La empresa no da información	
<b>GAS NATURAL</b>	Si da información pero no se conoce el nº de reclamaciones.	
<b>GRIFOLS</b>	La empresa no da información	
<b>GRUPO ACS</b>	La empresa no da información	
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	Si da información pero no se conoce el nº de reclamaciones.	
<b>IBERIA</b>	Si da información pero no se conocen datos concretos.	No tenemos datos, solo situaciones ocasionales.
<b>INDITEX</b>	La empresa no da información	
<b>INDRA</b>	En las reuniones trimestrales se puede conocer si se han perdido contratos, pero no los motivos.	
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	La empresa no da información	
<b>REE</b>	Las comunicaciones con los clientes (distribuidores) se producen a nivel de alta dirección.	Este tipo de relaciones forma parte de la gestión de la calidad de "Ree".
<b>REPSOL</b>	La empresa no da información	
<b>TELECINCO</b>	Importancia de los estudios de audiencia, la empresa Publiespaña se encarga de esta cuestión	La empresa mantiene un sin número de procesos judiciales en torno su producto que, (siempre en torno a los derechos de imagen y honor) en este sentido cabe la reflexión de que los contenidos mantienen un alto grado de polémica, pues desde el punto de vista de los valores son asuntos muy cuestionables.
<b>TELEFÓNICA</b>	<b>¿Recoge el Informe nº de reclamaciones, su carácter y soluciones?: No</b> , la empresa no informa.	<b>¿Recoge el Informe nº de reclamaciones, su carácter y soluciones?:</b> Si con carácter general.
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <b>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VAL)</b>	Se nos llama e informa cuando el problema es mayor, ejemplo cuando el cliente no paga	

## DERECHOS SINDICALES

### 1-Afiliación sindical 2-La representación sindical resulta una condición...

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	1- Neutro 2- Desfavorable	1. Desfavorable 2. Desfavorable
<b>ARCELOR MITTAL</b>	1- Favorable 2- Desfavorable	1.- Favorable 2.- Desfavorable
<b>BANCO POPULAR</b>	1- Desfavorable 2- Desfavorable	1. Desfavorable 2. Desfavorable
<b>BANCO SABADELL</b>	1- Neutro 2- Desfavorable	1. Neutro 2. Desfavorable
<b>BANCO SANTANDER</b>	1- Neutro 2- Neutro	1.- Neutro 2.- Neutro
<b>BANESTO</b>	1- Desfavorable 2- Desfavorable	1.- Neutro 2.- Desfavorable
<b>BBVA</b>	1- Desfavorable 2- Desfavorable	1.- Desfavorable 2.- Desfavorable
<b>MAPFRE</b>	1- Neutro 2- Desfavorable	1.- Desfavorable 2.- Favorable
<b>EBRO FOODS</b>		1.- Neutro 2.- Desfavorable
<b>ENAGÁS</b>	1- Neutro 2-Neutro	1.- Neutro 2.- Neutro
<b>ENDESA</b>	1- Favorable 2- Neutro	1.- Favorable 2.- Neutro
<b>FCC</b>	2- Favorable 2- Favorable	1.- Favorable 2.- Favorable

<b>FERROVIAL</b>	1- Desfavorable 2- Desfavorable	1.- Desfavorable 2.- Desfavorable
<b>GAMESA</b>	1- Desfavorable 2- Desfavorable	1.- Favorable 2.- Desfavorable
<b>GAS NATURAL</b>	1- Favorable 2- Desfavorable	1.- Neutro 2.- Desfavorable
<b>GRIFOLS</b>	1- Neutro 2- Desfavorable	1.- Desfavorable 2.- Desfavorable
<b>GRUPO ACS</b>	1- Neutro 2- Desfavorable	3. Neutro 4. Neutro
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	1- Favorable 2- Desfavorable	1.- Favorable 2.- Desfavorable
<b>IBERIA</b>	1- Neutro 2- Desfavorable	1.- Neutro 2.- Desfavorable
<b>INDITEX</b>	1- Neutro 2- Desfavorable	1.- Neutro 2.- Desfavorable
<b>INDRA</b>	1- Neutro 2- Desfavorable	1.- Desfavorable 2.- Desfavorable
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	1- Neutro 2- Neutro	1.- Neutro 2.- Neutro
<b>REE</b>	1- Neutro 2- Desfavorable	1.- Neutro 2.- Neutro
<b>REPSOL</b>	1- Favorable 2- Neutro	1.- Favorable 2.- Neutro
<b>TELECINCO</b>	1- Neutro 2- Neutro	1.- Neutro 2.- Neutro
<b>TELEFÓNICA</b>	1- Favorable 2.- Neutro	1.-Favorable 2.- Neutro
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VAL)</i>	2- Neutro 2-Neutro	1.- Neutro 2.- Neutro

## MEDIO AMBIENTE

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	A través de los Comités de Seguridad y Salud y Secciones sindicales. <b>Gestión medioambiental:</b> Certifica ISO 14001	<b>Participación representantes sindicales:</b> Según empresas, no en todas, a través de comités de seguridad. <b>Gestión medioambiental:</b> ISO 14001
<b>ARCELOR MITTAL</b>	Existen comités <b>Gestión medioambiental:</b> ISO 14001	<b>Participación representantes sindicales:</b> A través del subcomité de seguridad, si bien se trata de un tema sensible donde la empresa es reacia a adoptar medidas que supongan un avance en la participación de la representación sindical. <b>Gestión medioambiental:</b> ISO 14001
<b>BANCO POPULAR</b>	<b>Gestión medioambiental:</b> La información facilitada en Memoria Social es genérica y referida a algunas medidas adoptadas unilateralmente por la Empresa (reciclaje de materiales, ahorro energético, etc.)	
<b>BANCO SABADELL</b>	<b>Gestión medioambiental:</b> Sólo tienen una Depuradora de aguas residuales en la Ciudad Financiera Botín, para luego emplear estas aguas recicladas para regar y mantener el campo de GOLF.	
<b>BANCO SANTANDER</b>	Lo centran en la reducción de emisiones, consumo de energía, de tóner. Lo detallan en el informe de actividades, detallando el tanto por ciento de reducción en los últimos años. <b>Gestión medioambiental:</b> Reducción de CO2 , mediante la disminución de consumo eléctrico, gasóleo, papel etc.	<b>Gestión medioambiental:</b> Sólo una depuradora de aguas residuales en la Ciudad financiera de Boadilla, para emplear el agua reciclada en regar el campo de golf.
<b>BANESTO</b>	Lo centran en la reducción de emisiones, consumo de energía, de tóner. Lo detallan en el informe de actividades, detallando el tanto por ciento de reducción en los últimos años. <b>Gestión medioambiental:</b> Reducción de CO2 , mediante la disminución de consumo eléctrico, gasóleo, papel etc.	<b>Gestión medioambiental:</b> Respecto a la sostenibilidad medioambiental en todas las acciones del banco, Plan Eco-banesto de protección del medioambiente y lucha contra el cambio climático.
<b>BBVA</b>	La empresa no informa de los impactos medioambientales	<b>Gestión medioambiental:</b> El Plan Global de Eco-eficiencia hasta 2012 contempla: Emisiones CO2, consumo de papel, consumo de agua y energía, edificios ecoeficientes energéticamente ISO 14001.

<b>MAPFRE</b>	La empresa informa de los impactos medioambientales a nivel nacional. Dispone de un sistema de gestión para ello, pero no lo conocemos en concreto	<b>Gestión medioambiental:</b> No conocemos.
<b>EBRO FOODS</b>		
<b>ENAGÁS</b>	Situación similar a 2008 <b>Gestión medioambiental:</b> Política de medio ambiente y Plan estratégico de medioambiente y Sistema de Gestión Ambiental	<b>Gestión medioambiental:</b> Plan estratégico de medioambiente y Sistema de Gestión Ambiental.
<b>ENDESA</b>	Conocemos los impactos medio ambientales y la normativa que afecta a la empresa. <b>Gestión medioambiental:</b> El Sistema Medioambiental de Endesa está certificado por UNE.	<b>Gestión medioambiental:</b> El Sistema Medioambiental de Endesa está certificado por UNE.
<b>FCC</b>	<b>Gestión medioambiental:</b> El sistema de gestión medioambiental implantado en la Compañía está certificado conforme a la norma UNE EN ISO 14001, si bien el área de negocio de Cemento y de Residuos Industriales está evolucionando sus sistemas de gestión hacia el Reglamento EMAS, estándar más estricto que la norma ISO. Las sanciones recibidas en 2009 por incumplimiento de normativa medioambiental representan menos del 0,2% de la cifra de negocio del Grupo	<b>Gestión medioambiental:</b> El sistema de gestión medioambiental implantado en la Compañía está certificado conforme a la norma UNE EN ISO 14001, si bien el área de negocio de Cemento y de Residuos Industriales está evolucionando sus sistemas de gestión hacia el reglamento EMAS, estándar más estricto que la norma ISO. Las sanciones recibidas en 2010 por incumplimiento de esta normativa representan menos del 0,2% de la cifra de negocio del grupo.
<b>FERROVIAL</b>	La información se da mediante vía intranet e informe anual <b>Gestión medioambiental:</b> Todas las empresas del grupo trabajan en la minimización de la producción, la adecuada gestión, reutilización y reciclaje de residuos. reducción del material destinado a vertedero, electricidad producida mediante cogeneración y por recuperación de biogás energía térmica producida por valorización de biogás recuperación de plantas de triaje	<b>Participación representantes sindicales:</b> La información de que disponemos, se da vía Intranet o Informe Anual. <b>Gestión medioambiental:</b> <u>PLAN DE GESTION AMBIENTAL</u> Todas las Empresas del Grupo trabajan en la minimización de la producción, la adecuada gestión, reutilización y reciclaje de residuos. Reducción del material destinado a vertedero. Electricidad producida mediante cogeneración y por recuperación de biogás. Energía térmica producida por valoración de biogás. Recuperación de plantas de triaje. Reducción de un 3% de las emisiones de CO2 en el aeropuerto de Heathrow respecto al año 2009. En Nuestras Oficinas reciclaje de papel, pilas y cartuchos de tinta. Plan de ahorro energético (luz y agua).
<b>GAMESA</b>	Similar situación a 2008.	<b>Gestión medioambiental:</b> No lo conocemos.

<b>GAS NATURAL</b>	<b>Gestión medioambiental:</b> UNE EN ISO 14001, EMAS, SMD, SERA, UMAS, SIA-ENABLON	
<b>GRIFOLS</b>	A través del Delegado sindical de medioambiente, que puede hacer propuestas y firma la conformidad con la memoria correspondiente <b>Gestión medioambiental:</b> ISO 14.001	<b>Participación representantes sindicales:</b> Diálogo con el delegado de Medioambiente <b>Gestión medioambiental:</b> ISO 14001
<b>GRUPO ACS</b>	<b>Gestión medioambiental:</b> El sistema de gestión medioambiental implantado en todo el grupo responde a la norma ISO 14001. El grupo sobre este tema dice lo siguiente: "Actualmente el 79% de la producción del Grupo se realiza en empresas que han obtenido una certificación ambiental acorde con los requerimientos de la Norma ISO 14001. Durante 2009 el Grupo ACS ha realizado 444 auditorías medioambientales de forma complementaria a su proceso continuo de certificación y control. Este año se han producido 1.398 incidentes medioambientales con diferentes impactos, pero solo 28 de ellos han supuesto la incoación de un expediente administrativo sancionador leve, lo que ha supuesto un importe total en concepto de sanciones de 106.931 euros."	<b>Participación representantes sindicales:</b> Es una información que extraemos de la memoria anual. <b>Gestión medioambiental:</b> ISO 14001
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	<b>Gestión medioambiental:</b> Sistema Global de Gestión según Norma UNE-EN 14001	<b>Participación representantes sindicales:</b> Sistema Global de Gestión medioambiental, según Norma UNE-EN 14001. <b>Gestión medioambiental:</b> Norma UNE-EN 14001.
<b>IBERIA</b>	En el comité de Prevención y Salud Laboral. <b>Gestión medioambiental:</b> No disponemos de los datos	<b>Participación representantes sindicales:</b> En el Comité de Prevención de Salud Laboral. <b>Gestión medioambiental:</b> Desconocemos.
<b>INDITEX</b>	Tenemos conocimiento de los impactos ambientales que genera la empresa a través de la página web nada más.	<b>Gestión medioambiental:</b> No lo conocemos.
<b>INDRA</b>	No participamos, la información es la que cuelga la empresa en la Indra-web. <b>Gestión medioambiental:</b> Existe pero en ningún caso se debate con los representantes de los trabajadores.	
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	Sí conocen los impactos pero la empresa no informa. Si disponen de un sistema de gestión pero los representantes sindicales no	

	participan	
<b>REE</b>	<p>Aplicando la normativa medioambiental existente en cada comunidad autónoma y que sea aplicable al tipo de trabajo que se está realizando</p> <p><b>Gestión medioambiental:</b> ISO 14001. EMAS Eco-management and audit scheme o Reglamento Comunitario de Eco-gestión y Eco-auditoría. Es una normativa voluntaria de la Unión Europea que reconoce a aquellas organizaciones que ha implantado un SGMA. Sistema de Gestión Medioambiental CERTOOL es una herramienta informática, desarrollada por AENOR, donde se encuentran identificados y evaluados los aspectos ambientales de nuestra actividad, los residuos generados, la gestión que se realiza con ellos y toda la legislación de carácter medioambiental aplicable.</p>	<p><b>Participación representantes sindicales:</b> No porque existe un departamento de Medio Ambiente que vela por estos temas. No obstante, el departamento de responsabilidad corporativa realiza también acciones, tales como, poner contenedores de recogida de aceite usada, poner puntos de recarga de coche eléctrico.</p> <p><b>Gestión medioambiental:</b> Papeleras de reciclaje de papel y otros residuos. Utilización de temporizadores de luz en los baños...y la realización de la obra civil, se realiza siempre, aplicando la normativa medioambiental existente en cada comunidad autónoma y que sea aplicable al tipo de trabajo que se está realizando.</p>
<b>REPSOL</b>	<p><b>Gestión medioambiental:</b> Norma ISO 14001-96: Para certificaciones de los Sistemas de Medio Ambiente.</p> <p>Norma OHSAS 18001-99: Normativa corporativa en materia de Medio Ambiente y Seguridad.</p> <p>Normativa interna MACOR y códigos en PMA.</p>	<p><b>Gestión medioambiental:</b> Norma ISO 14001-96: Para certificaciones de los Sistemas de Medio Ambiente. Norma OHSAS 18001-99: Normativa corporativa en materia de Medio Ambiente y Seguridad. Normativa interna MACOR y códigos en PMA.</p>
<b>TELECINCO</b>	<p>Esperan nuestras aportaciones y sugerencias</p> <p><b>Gestión medioambiental:</b> Nos han presentado el primer protocolo de protección y respeto medioambiental, que ha sido elaborado por el Dpto. de Prevención</p>	<p><b>Participación representantes sindicales:</b> En el departamento de prevención y en la Comisión de Salud Laboral. Las emisiones de las frecuencias radio-eléctricas quedaron clarificadas.</p> <p><b>Gestión medioambiental:</b> Tienen cierto protocolo con el reciclado de materiales.</p>
<b>TELEFÓNICA</b>	<p><b>Participación representantes sindicales:</b> Si participan los representantes de los trabajadores, en la Comisión de Medioambiente</p> <p><b>Gestión medioambiental:</b> SGMA de Logística, unificación de SGMA de Telefónica y Móviles, Ampliación del SGMA a los ámbitos de Inmobiliario y Servicios Generales.</p>	<p><b>Participación representantes sindicales:</b> Si participan los representantes de los trabajadores, en la Comisión de Medioambiente</p> <p><b>Gestión medioambiental:</b> SGMA de Logística, unificación de SGMA de Telefónica y Móviles, Ampliación del SGMA a los ámbitos de Inmobiliario y Servicios Generales.</p>
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VAL)</i>	<p><b>Gestión medioambiental:</b> ISO 9000</p>	

## ¿CÓMO INCIDE LA RSE EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y EN LAS RELACIONES LABORALES? ¿SE HA DETECTADO ALGÚN CAMBIO EN ÉSTAS DEBIDO A LA SITUACIÓN DE CRISIS?

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b> Incremento de la conflictividad laboral (sobre todo en negociación colectiva) Aumento de los canales de información descendente. Deterioro de la participación en procesos de cambio (nuevas tecnologías, reorganizaciones).</p> <p>La RSE sigue representando una buena palanca de acción, y pone freno al “TODO VALE”, no obstante se ha acentuado en algunas empresas la cultura del presentismo, y por ello existen mayores condicionantes adversos con la conciliación personal en un sentido amplio.</p> <p>Se están introduciendo cláusulas de mantenimiento del empleo a través de la formación y la movilidad funcional en las empresas que están afectadas por cambios tecnológicos importantes, y no tenemos claro si van a prosperar. Los cambios se suceden con celeridad, y en la mayor parte de las ocasiones la información no fluye, por lo que se acentúa la percepción de unilateralidad en la toma y ejecución de decisiones; esto afecta claramente al clima laboral y deteriora el factor confianza.</p>	<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> LA RSE es un escaparate en el que cada vez se fijan menos actores; la preocupación por el empleo y el mantenimiento de las condiciones de trabajo pasa por encima de todo, en nuestro campo. Mientras que el hacer más eficientes los recursos, meno costes es el objetivo empresarial. Con este panorama la RSE es válida en la media que ha sido internalizada, pero no es un buen momento para desarrollos. Lo que ha cristalizado se está materializando en compromiso de dialogo cuyo desenlace está por ver.</p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b> Poco desarrollada por el momento</p>	<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> El desarrollo es escaso quedándose en temas muy básicos por el momento.</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b> La RSE sigue siendo un elemento de marketing, por lo que su incidencia en los trabajadores y sus relaciones Laborales es nula.</p>	<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> De momento no se nota la incidencia en ningún sentido, ni por la crisis.</p>

	Agravamiento ante la crisis no hay, aunque sí una mayor presión que redunde en modales zafios, traslados etc.	
<b>BANCO SABADELL</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b></p> <p>Es evidente que el tema interesa cada día más a la Empresa y se perciben mejoras en algunos temas, pero con carácter general la RSE es considerada por las empresas, más como una cuestión de imagen, que como algo que afecte al marco de relaciones laborales o al incremento de la participación sindical.</p> <p>- La crisis económica sirve de excusa para incrementar prácticas antisociales (presiones para cumplimiento de objetivos, movilidad funcional y geográfica, externalización de actividades, etc.)</p>	<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> El tema interesa cada día más a las empresas y se perciben ciertas mejoras, aunque con la situación de crisis parece que haya pasado a un segundo plano.</p> <p>Esencialmente la RSE es considerada por la importancia para su imagen corporativa, ligada más a la caridad o a actividades de patrocinio y mecenazgo que al marco interno de relaciones laborales, o participación de los representantes de los trabajadores.</p>
<b>BANCO SANTANDER</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b></p> <p>No se desarrolla mayor participación por esta dimensión</p>	<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> No hay incidencia ni se detectan cambios. El Banco Santander Ofrece una imagen de RSE que no se corresponde con lo que está haciendo.</p>
<b>BANESTO</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b></p> <p>No incide</p>	<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> Sin repercusión aparente, recorte presupuestario.</p>
<b>BBVA</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b></p> <p>No incide en nada, de hecho los responsables de RR.LL. nos han argumentado que la RSE no es una materia de nuestro ámbito.</p>	<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> No tiene ninguna incidencia, ya que no se cuenta con nuestra participación.</p>
<b>MAPFRE</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b></p> <p>Impregna todos los aspectos de la negociación colectiva y de las relaciones laborales.</p> <p>En cuanto a la crisis, se ha exigido un mayor esfuerzo a los trabajadores sin contraprestación ninguna, e incluso con congelación de salarios.</p>	<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> La crisis ha afectado las relaciones laborales con la RLT, dificultando la negociación del convenio a lo largo del 2010, ya que ha coartado muchas de las iniciativas que planteábamos en las plataformas de negociación. A pesar de las cifras de beneficio de la empresa (1.431 millones de euros antes de impuestos, en 2010), han modificado a la baja el sistema de revisión salarial, y la sensación general es que nos beneficiamos del éxito de la empresa solo en el sentido de poder conservar nuestros empleos. La incidencia de la RSE en la participación de los trabajadores está en todos los ámbitos de actuación de la RLT, ya que sus principios afectan y están presentes en todos los aspectos de la acción sindical diaria a todos los niveles.</p>
<b>EBRO FOODS</b>		<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> La empresa no nos da información ni documentación, estamos discriminados con respecto al otro sindicato, que abusa de su mayoría, usando el sello del Comité de</p>

		Empresa sin nuestro consentimiento y de cara a la empresa.
<b>ENAGÁS</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> No se han detectado cambios. Únicamente incremento de beneficios para los trabajadores derivado por un gran avance en todo lo concerniente a políticas de RSC	<b>Incidencia RSE: participación:</b> No se ha detectado cambio por este motivo. Si bien beneficio para los trabajadores por el avance de políticas de RSC.
<b>ENDESA</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> La actual situación de crisis, coincide en nuestra compañía con un cambio de “propietarios”, por lo que todo lo referente a la Responsabilidad Social de la Empresa y su incidencia con las Relaciones Laborales se está desarrollando en un marco de continuidad, pero dentro de una reorganización de la compañía. Se está dando paso a la cultura ENEL, si bien se mantiene en transición lo que hasta ahora era conocido como “modelo de relaciones laborales de Endesa”.	<b>Incidencia RSE: participación:</b> La actual situación de crisis, coincide en nuestra compañía con un cambio de “propietarios”, por lo que todo lo referente a la Responsabilidad Social de la Empresa y su incidencia con las Relaciones Laborales se está desarrollando en un marco de continuidad, pero dentro de una reorganización de la compañía. Se está dando paso a la cultura ENEL, si bien se mantiene en transición lo que hasta ahora era conocido como “modelo de relaciones laborales de Endesa”.
<b>FCC</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> No se han detectado cambios	<b>Incidencia RSE: participación:</b> No se ha detectado ningún cambio debido a la situación de crisis.
<b>FERROVIAL</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> No ha incidido especialmente durante el año 2009	<b>Incidencia RSE: participación:</b> La empresa sigue apostando por la sostenibilidad para crecer, pero no apuesta porque las organizaciones sindicales se impliquen en la organización de los proyectos y actividades. Tenemos que ser capaces, a través de UGT, de canalizar iniciativas, y que las empresas reorienten sus estrategias hacia los intereses del entorno más cercanos.
<b>GAMESA</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> La RSE para la empresa solo es cuestión de imagen. Se ignora a los Representantes de los Trabajadores para cualquier iniciativa de este tipo y no tienen ninguna participación. El departamento de RSE no se ha reunido nunca con nosotros.	
<b>GAS NATURAL</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> Debido a la crisis llevan inoperativas todas las centrales térmicas del grupo desde hace un año, lo que conlleva una gran preocupación y estrés ante la incertidumbre de empleo. No hay contrataciones y ocupación de puestos por jubilaciones si no son imprescindibles. Se planteó y se anuló un plan de prejubilaciones y	<b>Incidencia RSE: participación:</b> En el grupo hay un total de 37 organizaciones sindicales de las que 7 están en España y 30 en el negocio internacional. La comunicación de la empresa con la representación de los trabajadores se produce siempre con la antelación establecida en la ley (cambios organizativos, modificación sustancial de condiciones de trabajo). No se ha producido variación

	bajas incentivadas.	en la participación y relaciones laborales con la representación de los trabajadores por la situación de crisis.
<b>GRIFOLS</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> No incide, no existe	<b>Incidencia RSE: participación:</b> Desde el punto de vista de la representación social en Grifols no hay RSE.
<b>GRUPO ACS</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> No está implantada la RSE en el Grupo	<b>Incidencia RSE: participación:</b> No tiene ninguna incidencia, pues la empresa lo difunde solo por medios de la memoria anual, y no tiene una verdadera implantación, no se ha detectado ningún cambio.
<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> En la situación de crisis actual, se está produciendo una aplicación de los apoyos o beneficios complementarios (tarifa energética del empleado, seguros médicos) con una interpretación más restringida y ajustada a las referencias legales, en una filosofía de ajuste y ahorro, que antes era más flexible en beneficio de los trabajadores.	<b>Incidencia RSE: participación:</b> En la negociación del último convenio (UGT no ha firmado), la empresa quería un convenio de coste cero y lo ha realizado con el apoyo de otras opciones sindicales, también se ha introducido la desvinculación de las subidas salariales en base al IPC. Y ha aumentado la proporción del incremento salarial a variables marcados y controlados por la empresa.
<b>IBERIA</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> No incide significativamente en las RRLL. El carácter voluntario de la RSE y como publicidad es un valor añadido. Antes en la empresa estábamos medio alto, y hasta alto, tenemos que sacar más rentabilidad de todas estas actuaciones. La situación en el sector es compleja, la competencia desleal con el AVE y otras compañías de bajo coste, hace que sea cuestionable mover tanto dinero para sacar un 3%.	<b>Incidencia RSE: participación:</b> No hay cambios significativos.
<b>INDITEX</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> Las relaciones laborales son las mismas que existían antes de la RSE, y no hubo ningún cambio a raíz de la crisis.	<b>Incidencia RSE: participación:</b> Las relaciones laborales son las mismas que existían antes de la RSE, y no hubo ningún cambio a raíz de la crisis.
<b>INDRA</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> No incide especialmente. Desde el desencadenamiento de la crisis la empresa se dirige con más frecuencia a los trabajadores para informar de la evolución desfavorable en la contratación. Con intención de calmar la incertidumbre	
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	<b>Incidencia RSE: participación</b> No se han dado grandes cambios. La empresa ha continuado en su línea. Tenemos menos obras, los riesgos están por llegar. Es un momento de gran inquietud en toda la plantilla	<b>Incidencia RSE: participación:</b> No se ha detectado ningún cambio.

<b>REE</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b></p> <p>No, porque “REE” no es una empresa que se haya visto afectada por la crisis (al menos de momento) debido al tipo de actividad que realiza</p>	<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> No, porque “ree” no es una empresa que se haya visto afectada por la crisis (al menos de momento) debido al tipo de actividad que realiza. Además la RSE en el último año ha tomado especial interés, debido principalmente a dos motivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participación en el premio europeo de la excelencia empresarial.</li> <li>2. Creación de un consejo de RSE, formado exclusivamente por empleados, en donde se proponen proyectos de RSE que la empresa realiza en la mayoría de los casos. Entre otros, cabe destacar la creación de una escuela empresarial para hijos de empleados mayores de 16 años. Los profesores serán jefes, directores y personal de ree.</li> </ol> <p>Se ha invitado a la participar en este consejo a un miembro de la sección sindical pero a título personal.</p>
<b>REPSOL</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b></p> <p>No ha cambiado con la crisis. Tenemos un ámbito de información y negociación sobre RSE con la empresa. En el plano internacional tratamos de avanzar en el trabajo dentro de la red sindical, en Latinoamérica: conocer los salarios, seguridad, inestabilidad sindical.</p>	<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> Incide principalmente en que la empresa intenta buscar continuamente métodos para alcanzar diálogo con la representación social.</p>
<b>TELECINCO</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b></p> <p>A comentar que se da un respeto al convenio y a la ley, y los acuerdos que se van generando.</p> <p>La incidencia de la crisis: Hay más presión con el trabajo, no se respetan tanto los descansos, no hay tanta flexibilidad con los turnos, ni tanto promoción ni incentivos. No se subvencionan el club deportivos y reuniones para empleados. No contratan en puntas de trabajo como antes, obligando a que los responsables presionen a las plantillas.</p>	<p><b>Incidencia RSE: participación:</b> Antes los problemas de temporalidad y rotación con participación de las Estas estaban dentro de la empresa, ahora con la subcontratación ha quedado todo ello desplazado a las empresas participadas. El convenio firmado es de transición IPC real, el plan de igualdad en “versión reducida”, ya que la situación de crisis genera una posición de cuidar la estabilidad y estar a espera.</p> <p>Es un momento donde privilegiar el mantenimiento del puesto de trabajo y no de las mejoras económicas.</p>
<b>TELEFÓNICA</b>	<p><b>Incidencia RSE: participación</b></p>	<p><b>Incidencia RSE:</b> No de forma evidente. Hay una política de reducción y control del gasto quizás menos flexible que antes, y por supuesto la crisis es un argumento constante por parte de la empresa durante la negociación del convenio colectivo.</p>

<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	<b>Incidencia RSE: participación</b> Se nos llama cuando el problema es mayor. Ejemplo: cuando el cliente no paga	
--	--	--

## OTRAS ACTIVIDADES DE RSE DESARROLLADAS POR LA EMPRESA

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>	<p>Foro de reputación corporativa</p> <p>Campañas de formación, sensibilización, difusión de contenidos relacionados con la Seguridad Vial.</p> <p>Cátedra Abertis (relacionada con estudios de movilidad, y gestión de infraestructuras)</p> <p>En fin... aparecerán todas en la memoria de RSE de 2009.</p>	<p>Miembro FRC. Cátedra Abertis. Patronazgos culturales.</p> <p>Formación/sensibilización seguridad vial (escuelas).</p>
<b>ARCELOR MITTAL</b>	<p>-Patrocinio de actividades deportivas, culturales</p> <p>-Integración con las distintas comunidades con ayudas al desarrollo</p>	<p>Patrocinio de actividades deportivas, culturales</p> <p>-Fundación</p> <p>-Integración con las distintas comunidades con ayudas al desarrollo</p> <p>-Vacaciones solidarias en otros países: trabajadores cooperan durante sus vacaciones en distintas actividades en otros países más desfavorecidos.</p>
<b>BANCO POPULAR</b>	Similar a 2008	<p>Ayuda a Haití, a ONGs, Campañas de recaudación de fondos para financiar actividades y programas de Cáritas, Cruz Roja, Aldeas Infantiles, y UNICEF.</p>
<b>BANCO SABADELL</b>	<p>La Empresa presenta como tales las Fundaciones, actividades de patrocinio y mecenazgo, etc. (ver web de Banco Sabadell).</p>	Ver memoria RSC en la Web del Banco Sabadell.
<b>BANCO SANTANDER</b>	<p>Similar a ediciones anteriores.</p> <p>Desconocemos y no quieren asumir ningún protocolo sobre Inversiones Socialmente Responsable.-ISR.</p>	
<b>BANESTO</b>	<p>Lo utiliza y rentabiliza como Imagen corporativa. El banco define su estrategia en el fomento del espíritu emprendedor junto a la innovación, la difusión de las nuevas tecnologías y la protección del medio ambiente.</p>	<p>Compromiso de adhesión a los Principios el Pacto Mundial.</p> <p>Voluntariado Corporativo a través de la red solidaria Banesto Banesto Natur, turismo en América latina.</p>
<b>BBVA</b>	<p>Básicamente son actividades de Reputación Corporativa, Mecenazgo, Caridad. Cabe destacar la profusa actividad de caza y</p>	Finanzas, inversión, y compras responsables, voluntariado.

	captura de cuantas acreditaciones o informes favorables puedan comprar a entidades que certifican buenos comportamientos en Responsabilidad Social Corporativa, Responsabilidad Corporativa o Reputación de Marca.	
<b>MAPFRE</b>	Todas las relacionadas con Acción Social llevada a cabo por la Fundación Mapfre, principalmente en materia de integración social de discapacitados y de colectivos desfavorecidos, voluntariado, mecenazgos culturales, etc.	Acción social de la Fundación Mapfre: integración de discapacitados y colectivos desfavorecidos, voluntariado, mecenazgos culturales, etc.
<b>EBRO FOODS</b>		No nos llega información.
<b>ENAGÁS</b>	La empresa en los últimos años está dedicando un gran esfuerzo para participar en los distintos índices relacionados con la RSC.	Se mantiene en su esfuerzo para participar en los distintos índices relacionados con la RSC. En ningún momento hablan de RSE siempre RSC.
<b>ENDESA</b>	Colabora económicamente con varias organizaciones de discapacitados y fundaciones que ofrecen servicios de asesoramiento y colaboración a los trabajadores de Endesa con familiares discapacitados. Colabora con clubs deportivos y las actividades deportivas de sus empleados.	Actuaciones de acción social y desarrollo de la comunidad donde se implanta, productos y servicios responsables, voluntariado, cooperación al desarrollo, acciones educativas, culturales. Sociales y medioambientales. Alianzas con empresas contratistas en materia de seguridad laboral, colabora económicamente con organizaciones de discapacitados y fundaciones que ofrecen servicios de asesoramiento y colaboración a los trabajadores de Endesa con familiares discapacitados, colabora con clubs deportivos y las actividades deportivas de sus empleados, proyectos de iniciativas de empleados de colaboración con países en desarrollo, iluminación artística de monumentos y edificios históricos gratuita, etc.
<b>FCC</b>	La compañía impulsa multitud de iniciativas en materia de RSC y suscribe diversos compromisos que implican a los trabajadores de la Compañía como, los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que ha hecho extensible a todos sus proveedores, su Política Medioambiental, premios internos a la eco-eficiencia y a la innovación, su programa de voluntariado social corporativo, así como, la comunicación interna con su nueva sala de prensa, su nuevo boletín bimestral y el portal del empleado, entre otros. Voluntariado corporativo, a veces en horario laboral	La compañía impulsa multitud de iniciativas en materia de RSC y suscribe diversos compromisos que implican a los trabajadores de la Compañía como, los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que ha hecho extensible a todos sus proveedores, los Principios para el Empoderamiento de ONU Mujeres, su Política Medioambiental, premios internos a la eco-eficiencia y a la innovación, su programa de voluntariado corporativo, así como, la comunicación interna con su nueva sala de prensa, su nuevo boletín bimestral y el portal del empleado, entre otros.

<b>FERROVIAL</b>	Proyectos sociales en África como abastecimiento de agua en Tanzania	<p>Programa Sumamos Juntos:</p> <p>Con este programa, La empresa comparte con sus empleados el compromiso de la empresa ante las necesidades globales de la sociedad y los Derechos Humanos. Se trata de una iniciativa por la que la compañía aporta la misma cantidad que cada empleado decida destinar al desarrollo de un proyecto social.</p> <p>El empleado se puede implicar en la acción social de tres formas. Haciendo una aportación económica mensual con el compromiso de la empresa a igualar la dotación. Se puede elegir el proyecto al que se quiera dirigir la donación y presentando el proyecto de la organización con la que se quiera colaborar a la convocatoria de ayudas.</p> <p>Años anteriores entre la compañía y sus empleados se han donado 404.000 €a diferentes proyectos sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Participación en mercadillos solidarios.</li> <li>-Colaboración con Fundación Adecco para integración de personas con discapacidad.</li> <li>-Integrada en Fundación Integra, junto por ejemplo a Dragados, Indra o Acciona, para dar oportunidades laborales a personas pertenecientes a colectivos de exclusión social.</li> </ul>
<b>GAMESA</b>	Practicas e informes RSE no	
<b>GAS NATURAL</b>	Es muy amplio y se hace referencia al Informe de Sostenibilidad 2008 presentado por UNION FENOSA	
<b>GRIFOLS</b>	No existen	
<b>GRUPO ACS</b>	Similar a 2008	

<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	<p>Iberdrola sigue participando en plan +Familia, tiene distintos acuerdos de colaboración con asociaciones de atención a minusválidos, personas con riesgo de exclusión social, realiza programas de ayuda en Latinoamérica, apuesta por el cumplimiento del protocolo KIOTO, a través de la fundación Iberdrola participa en el apoyo de entidades culturales y de pensamiento, ha desarrollado dentro de la Compañía un programa de voluntariado social.</p>	<p>Intercambio cultural que está destinado a los hijos de los empleados de la Compañía en España, Reino Unido y Estados Unidos.  Iberdrola sigue participando en plan +Familia, tiene distintos acuerdos de colaboración con asociaciones de atención a minusválidos, personas con riesgo de exclusión social, realiza programas de ayuda en Latinoamérica, apuesta por el cumplimiento del protocolo KIOTO, a través de la fundación Iberdrola participa en el apoyo de entidades culturales y de pensamiento, ha desarrollado dentro de la compañía un programa de voluntariado social.</p>
<b>IBERIA</b>	<p>Mecenazgos , Patrocinios, Donaciones y contribuciones a causas sociales</p>	<p>Mecenazgos, Patrocinios, Donaciones, Subvenciones, Transporte ayuda humanitaria.</p>
<b>INDITEX</b>	<p>No recibimos información de otras actividades como sindicato, podemos estar informados como cualquier otra persona, a través de los medios.</p>	<p>No tenemos conocimiento de otras actividades en RSE.</p>
<b>INDRA</b>	<p>El portal de INDRA se pueden ver las múltiples acciones de la Empresa en el terreno de la acción social, tal cual ella la entiende</p>	
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>	<p>Muchas actividades sociales: Voluntariado, todo tipo de acción social, con grupos vulnerables como los discapacitados. Mercadillo solidario, Hay un departamento con una persona responsable de todas estas actividades.</p>	
<b>REE</b>	<p>En el ámbito internacional (datos publicados en el año 2008):  Apoyo al desarrollo económico y social de Bolivia. Desarrollo educativo en Perú.  En el ámbito nacional, actividades encaminadas al esfuerzo general de inversión en I+D y fomento de la utilización sostenible de recursos naturales(datos publicados en el año 2008):  Apoyo a ONG,s en materia educativa  Proyectos de nuevos métodos de conservación de la naturaleza con el CSIC  Proyecto SOLIDI de eficiencia energética. Campos electromagnéticos  Integración de sistemas eléctricos de las energías renovables (IS Power, Wind on the grid, Anemo Plus)  Helicóptero autónomo no tripulado para inspección de redes</p>	<p>En el ámbito internacional: Apoyo al desarrollo económico y social de Bolivia; Desarrollo educativo en Perú; Presentación del Informe Nacional sobre Desarrollo Humano en Bolivia; La actividad social de REDESUR (Red Eléctrica en Perú) ha continuado orientada principalmente a la mejora de la educación de los escolares de los centros ubicados en las inmediaciones de sus instalaciones.  En el ámbito nacional, actividades encaminadas al esfuerzo general de inversión en I+D y fomento de la utilización sostenible de recursos naturales (datos publicados en el año 2008): Apoyo a ONG,s en materia educativa; Proyectos de nuevos métodos de conservación de la naturaleza con el CSIC; Proyecto SOLIDI de eficiencia energética. Campos electromagnéticos; Integración de sistemas eléctricos de las energías renovables (IS Power, Wind on the grid, Anemo Plus); Helicóptero autónomo no tripulado para</p>

	Participación económica y otros beneficios sociales para el empleado, además de los mencionados en el cuestionario: Préstamos personales. ADSL en domicilio y ordenadores personales. Apoyo económico a prácticas deportivas. Complemento de hasta el 100% del sueldo en caso de incapacidad temporal	inspección de redes. Participación económica y otros beneficios sociales para el empleado, además de los mencionados en el cuestionario: Préstamos personales; ADSL en domicilio y ordenadores personales; Apoyo económico a prácticas deportivas; Complemento de hasta el 100% del sueldo en caso de incapacidad temporal.
<b>REPSOL</b>	Colaboración con las comunidades indígenas allí donde tiene presencia y capacidad de control Repsol. Minimización de los impactos ambientales con perforaciones radiales que son menos agresivas que las habituales.	COLABORACION CON LAS COMUNIDADES INDIGENAS ALLI DONDE TIENE PRESENCIA Y CAPACIDAD DE CONTROL, estableciendo unas normas básicas para que en la explotación extractiva se acompañe de una relación protectora. MINIMIZACIÓN de LOS IMPACTOS AMBIENTALES CON PERFORACIONES RADIALES QUE SON MENOS AGRESIVAS QUE LAS HABITUALES.
<b>TELECINCO</b>	Mantienen la iniciativa “12 meses 12 causas”, o con programas como “Cuéntanos tu historia” “El poder de la gente”, resaltar los espacios gratuitos que se les ofrecen a las ONGs como AGNUR y otras.	La campaña “Doce meses causas” canaliza tanto las acciones sociales solidarias como los beneficios de reputación corporativa.
<b>TELEFÓNICA</b>		Este año se ha centrado su memoria en el acuerdo global con N.U., (documento entregado en la reunión anterior), además sigue desarrollando lo expuesto en la memoria entregada en años anteriores: Reforestación a través de la Fundación Telefónica de bosques. Compromiso de reducción de consumo energético en red del 30% u el 10% en sus oficinas para 2015. 15 horas recogidas en convenio por empleado y año para colaborar en obras sociales, gestionado a través de la Fundación Telefónica. Carreras solidarias gestionadas por la Fundación Telefónica donde se recoge material escolar para proyectos en Sudamérica (Pro-niño). Proyectos solidarios (escuelas) en Sudamérica. Impresoras comunes por planta e impulso de la oficina sin papeles. Utilización de papel reciclado en el 99% de los casos. Retos 2009: Aprobación de la Normativa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad Alcanzar los 120.000 niños, niñas y adolescentes en el eje de protección integral del programa Pro-niño. Inclusión digital en Latinoamérica. Implantación Sistema de Gestión Ambiental en Operaciones

		(Dirección técnica que engloba en España a 18.000 trabajadores /as) Implantación Índice de Comportamiento Responsable de Empresas. Certificación ambiental de Distrito C.
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</i>	Sin comentarios	

## SUGERENCIAS

EMPRESAS IBEX 35	2010	2011
<b>ABERTIS</b>		Fomentad el marco propiciatorio de la gestión socialmente responsable de las situaciones que generan conflictividad en la Empresa, tales como la participación activa en las políticas de mantenimiento del empleo y su materialización en la negociación colectiva.
<b>ARCELOR MITTAL</b>	Necesario un mayor esfuerzo por todas las partes. Cabe destacar el amplio margen de mejora existente en todo lo relacionado con la comunicación tanto a los/as trabajadores/as como con las organizaciones sindicales.	La empresa debe permitir una mayor participación activa por parte de las organizaciones sindicales y mejorar tanto en comunicación, como en transparencia en los datos y en la información que aporta.
<b>BANCO POPULAR</b>	Incidir en el desarrollo legislativo de RSE forzará a las empresas a tomárselo más en serio. La vía del Convenio Colectivo tampoco es desechable.	
<b>BANCO SABADELL</b>	Intentar incluir la RSE como materia a tratar en la Negociación Colectiva. -Promover la existencia de responsables sobre RSE en las Secciones Sindicales. -Denunciar la contradicción existente entre la imagen que quieren dar las Empresas y las prácticas internas (discriminación profesional por actividad sindical, negativa a la participación sindical en muchos temas y creciente externalización de actividades).	Intentar incluir la RSE como materia a tratar en la NC sectorial o de empresa. Promover la formación necesaria para existencia de responsables o expertos en RSE en las Secciones Sindicales de las grandes empresas. Denunciar la contradicción entre la imagen de la empresa y sus prácticas internas: discriminación profesional por la actividad sindical, negativa a la participación real de los trabajadores en la empresa, y precarización-disminución del empleo por la creciente externalización de tareas.
<b>BANCO SANTANDER</b>	Denunciar la doble “cara” del Grupo Santander, con respecto a esta materia –RSE-tan importante, ya que el Banco “vende” una imagen de Responsabilidad Social, que no se corresponde con lo que realmente está haciendo.	
<b>BANESTO</b>	Se tendría que intentar incluir en la negociación colectiva. Debemos potenciar el nombramiento de responsables de RSE en nuestras	Reuniones periódicas para mejor conocimiento de la situación real de las empresas.

	Secciones Sindicales.	
<b>BBVA</b>	En banca en los últimos tiempos el sindicato CCOO desde el ámbito de Federación está emitiendo comunicados en materia de RSE. Necesitamos más iniciativas desde la federación, una vez más una materia que inicio UGT va a protagonizarla el sindicato hermano.	
<b>MAPFRE</b>		Se puede mejorar nuestra coordinación interna. Nos estamos desgastando en pequeñas batallas, tenemos que mejorar la información y comunicación entre nosotros, encontrar los foros, los puntos de encuentro en los que poner en común los cambios en las estrategias de nuestras respectivas direcciones, donde poder planificar mejor una estrategia común nuestra.
<b>EBRO FOODS</b>		
<b>ENAGÁS</b>	Sería positiva la creación de capítulos en los convenios colectivos que desarrollen exclusivamente todos los acuerdos a nivel de RSE para fomentar su avance.	Incluir en los distintos modelos de convenio colectivo el desarrollo de artículos relacionados con la RSE para darle una mayor presencia y así fomentar su avance.
<b>ENDESA</b>		
<b>FCC</b>		
<b>FERROVIAL</b>		
<b>GAMESA</b>		
<b>GAS NATURAL</b>		
<b>GRIFOLS</b>	Presionar a las empresas para que realicen el 'protocolo de RSE, que entendemos debería ser de obligado cumplimiento	
<b>GRUPO ACS</b>		El sindicato debe dar solución a la problemática que plantea los grupos de empresa, debido a la multiactividad y por tanto a la interferencia entre distintas federaciones, el sindicato debe ser más flexible en cuanto a su organización, para poder adaptarse a las empresas, pues si no estaremos fuera de juego siempre. Debería coordinar la federación que fue origen de la empresa matriz del Grupo.

<b>IBERDROLA</b> <b>IBERDROLA RENOVABLES</b>	Se deberían mejorar las relaciones con los trabajadores de las empresas subcontratadas y, por tanto, con las federaciones implicadas	
<b>IBERIA</b>	Existe un agujero en la ley de garantías sindicales. Si te localizan como afiliado y comprometido y si detectan que te vas a presentar te despiden, una vez que res delegado tienes garantías sindicales. Si eres sindicalista, si te dedicas a esto no vas a ser un cuadro de la empresa, esto es razonable.	
<b>INDITEX</b>		
<b>INDRA</b>		Incrementar colaboración y contactos entre empresas para reforzar y reconocer los derechos sindicales. Estudios sobre planes de igualdad, para el estudio de mejoras. La revisión salarial se basa en las decisiones de un gerente que no conoce, generalmente los proyectos. Estas revisiones se deberían fijar ligadas al IPC + beneficios empresa y proyecto, dedicación real, productividad o eficiencia.
<b>OBRASCÓN HUARTE LAIN</b>		
<b>REE</b>		
<b>REPSOL</b>		
<b>TELECINCO</b>	En este momento ya no es tanto la pelea salarial, sino la mejora de las condiciones globales de la plantilla y de la relación con el entorno y lo social. Sería momento de avanzar en estos temas y presionar a la empresa en relación a su compromiso social.	
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b> <i>(FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR</i> <i>VALLEHERMOSO)</i>	Qué hacemos con la empresa mayor del reino? La administración pública. ¿es RSE privatizar el servicio público y a sus trabajadores?	