

RSE

Participación sindical en las empresas del IBEX 35



I N F O R M E 2 0 0 9

INFORME 2009

PARTICIPACIÓN
SINDICAL EN LAS
EMPRESAS
DEL IBEX 35

RSE

INFORME 2009

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

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL DE UGT
Gabinete Técnico Confederal

ESTUDIO 2009

COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL DE UGT
Secretaría de Acción Sindical. Gabinete Técnico

Dirección e investigación: Paloma de Pablos Rodríguez
Colabora en la investigación: Rosario Rodríguez Sánchez
© Observatorio RSE-UGT

www.ugt.es

Diseño gráfico: Paco Arnau
Imprime: Impresión Digital Da Vinci

Depósito legal:

Índice de contenidos

I. Introducción	6
II. Justificación	8
III. Objetivos	10
IV. Metodología	11
V. Resultados	13
VI. Conclusiones	23
VII. Algunas reflexiones más allá de los resultados	25
Cuadros resumen. Empresas IBEX 35	27
1. Representación de la empresa	29
2. Conocimiento de la memoria y códigos de conducta	33
3. Información por parte de la empresa	37
4. Negociación colectiva	40
4.1. Personal extra convenio	42
4.2. Conflictos laborales	45
5. Contrataciones	47
6. Empleo (selección y promoción)	50
7. Tiempo de trabajo. Tipo de jornada	53
8. Formación	55
9. Organización del trabajo y comunicación interna en la empresa	59
10. Salud, seguridad y clima laboral	63
11. Políticas de igualdad	67
12. Políticas de conciliación	69
13. Políticas de mejora social complementaria en la empresa	71
14. Medio ambiente	74
15. Cambios societarios	78
16. Comités de Empresa europeos y Sociedad Anónima europea	81
17. Actividades internacionales	83
18. Actividades de RSE en la empresa	86
19. Valoración de la incidencia de la RSE en las relaciones laborales	88
20. Sugerencias	91



INTRODUCCIÓN

“Hay un mercado global, pero los derechos sociales no se han globalizado”.

“La globalización es del mercado, pero también lo es de la producción”.

PENSAMIENTOS QUE VIAJAN EN LA RED GLOBAL

En el primer trimestre de 2009 el ejecutivo Comunitario publicó un documento en el que reclamaba a las empresas, especialmente en el sector financiero, que presten más atención a la ética y a las políticas de responsabilidad social. El GRI, invocado como guía referente en la mayoría de los foros que hacen depender su legitimidad de los consensos, dió un paso más pidiendo a los gobiernos que tomen la iniciativa en la materia y aseguren la realización de las memorias de sostenibilidad.

En su compromiso con el impulso del dialogo social, la Unión General de Trabajadores tiene el horizonte de trasladarlo también al seno de las empresas, empezando por las de mayor impacto social y medioambiental. Es la apuesta sindical por un cambio de cultura empresarial, dentro de la necesaria transformación del modelo productivo.

Desde la UGT miramos hacia el próximo 2010 —en este delicado momento en que España ocupará la presidencia en la Unión Europea— con la expectativa de que se restablecerán las líneas de compromiso de la Estrategia de Lisboa: afianzar la apuesta por la Europa Social y, desde nuestro país, reorganizar las fuerzas del emprendimiento productivo, situando el valor del trabajo en el centro de la atención de las fuerzas en conflicto.

Más y mejor empleo es la prioridad. También la creación de riqueza en conocimiento, en estabilidad, en formación para hacer crecer la empleabilidad de los trabajadores; riqueza en salud y bienestar, en igualdad y flexibilidad dentro de las empresas, y en una economía de compromiso con el entorno, baja en carbono, que haga posible una Europa con mayor cohesión ecológica y social.



JUSTIFICACIÓN

Presentamos el “Tercer informe sectorial sobre participación de los trabajadores en las empresas del IBEX 35” y el “Primer informe sobre la implantación de iniciativas y prácticas en Responsabilidad Social en el ámbito de la PYME”.

Con los trabajos que se impulsan desde el Observatorio RSE, la UGT quiere ofrecer, desde un punto de vista riguroso: por un lado, la valoración de los esfuerzos de las empresas en su estrategia de obtener reconocimiento en el ámbito de la RSE, y por otro, el contraste a esa realidad obtenido con las aportaciones de los representantes de los trabajadores.

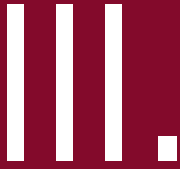
Los dos informes mencionados son un empeño por generar herramientas para la verificación sindical del estado de la cuestión: en las empresas del IBEX, evaluando la gestión interna de la responsabilidad social; en el ámbito de las PYMES —dentro de los sectores seleccionados—, rastreando las iniciativas y prácticas que desde los Convenios Colectivos reflejan realizaciones de la filosofía de la RSE.

Ambos informes se han afrontado desde la convicción de que la extensión de la RSE al conjunto de las empresas ha de constituir una oportunidad más para mantener y ampliar los avances sociales e institucionales conseguidos. Y no para entrar a desactivar o minimizar derechos y logros democráticos, de los que, por cierto, debiera ser heredera la filosofía de la RSE.

Sin embargo, en este momento, no es posible situar este trabajo de evaluación únicamente desde la puesta en evidencia de los puntos fuertes o débiles en los avances de las RSE, sin recoger una alusión al nuevo escenario impuesto por los acontecimientos desencadenados durante el año 2008. Estamos asistiendo a una explosión de efectos desestructurantes sin precedentes en la economía productiva y en lo social —originada en las actuaciones de los actores financieros— que hasta hace poco resultaban inimaginables para la mayoría.

La ciudadanía, relativamente confiada hasta ese momento y de espaldas a los déficits de regulación a nivel global, se sorprende al descubrir la insuficiencia de las instituciones para juzgar y poner freno a la situación, más allá de las políticas paliativas, por otra parte imprescindibles. La lamentable conclusión: Un sistema que privatiza beneficios y socializa las pérdidas. Muchas empresas quedaron comprometidas y dañadas, y en definitiva, el reajuste recae mayormente sobre los trabajadores y sus familias.

Por otra parte, también es el momento de valorar y recoger los esfuerzos de aquellas empresas que demuestran sus compromisos, y que por tanto se beneficiarán con la reanudación de la confianza del resto de los actores en juego.



OBJETIVOS

Informe final. “Investigación sectorial sobre participación de los trabajadores en la empresas del IBEX 35”.

Los objetivos de las Investigación, en continuidad con ediciones anteriores, han sido:

- Conocer la opinión de los representantes de los trabajadores sobre la evolución experimentada en la implantación y el desarrollo de la RSE en las empresas del IBEX 35.
- Verificar cómo ha evolucionado la situación de la participación desde la acción sindical.
- Contrastar los cambios en el periodo de referencia (un año) en las relaciones laborales, y en particular, en las condiciones de trabajo, la corresponsabilidad y el diálogo en la dimensión interna de las empresas entre los trabajadores y sus representantes, como principal parte interesada.
- Iniciar una evaluación, contrastada con los representantes de los trabajadores, de aquellos indicadores o descriptores que interactúan positivamente con la responsabilidad social empresarial, en tanto innovación y desarrollo de una cultura empresarial que apuesta por la participación, la igualdad y la flexibilidad en la organización del trabajo.

IV.

METODOLOGÍA

Estas investigaciones están pensadas para mantener, desde su diseño inicial, la obtención de resultados a través de la acción participativa dentro de la UGT. En su metodología mantenemos un proceso de encuentros e intercambios, que desarrollamos con el bagaje del trabajo acumulado en los años anteriores, al que se han añadido algunas modificaciones.

Hemos actualizado y concretado los Objetivos (hipótesis). Para ello, se ha revisado la herramienta que nos permite obtener información (cuestionario). Posteriormente, han tenido lugar los encuentros grupales o individuales (procesos de relaciones y comunicaciones que prestan objetividad y subjetividad, que son la combinación de muchos factores).

Se ha hecho un esfuerzo por trasladar fielmente el contenido de las entrevistas y encuentros grupales. De esta forma, siempre que se manifestaba una expresión que, por su precisión, conectara con la intención comunicativa del sentir del grupo, o del entorno en el que emerge, la hemos rescatado tal cual, entre comillas.

En el espacio del Seminario celebrado el día 22 de octubre de 2009 se pusieron en común los resultados en ese primer avance y se produjo un importante debate. Allí se reanudó el intercambio de información, solicitando una revisión de las respuestas recogidas. Ocho delegados sindicales revisaron y complementaron sus respuestas, lo que da más fiabilidad a la ponderación de los resultados. A partir de estos datos y aportaciones se ha cerrado el informe final de los trabajos.

Señalamos a continuación algunas consideraciones previas que han de tenerse en cuenta en las conclusiones obtenidas:

- En algún caso la información se refiere a un centro de trabajo, lo que implica que esta opinión no se ha de trasladar con exactitud a otras empresas del grupo.
- En algunas empresas no existe sección sindical.
- En “Criteria”, al ser una empresa prácticamente dependiente de La Caixa y constituida por un reducido número de empleados (alta dirección), no se han podido contrastar datos.
- Iberdrola e Iberdrola Renovables se han considerado un mismo grupo, aunque coticen de forma independiente en Bolsa.

LAS RESPUESTAS ENCONTRADAS SE HAN AGRUPADO EN LOS APARTADOS SIGUIENTES:

1. Representación de la empresa
2. Conocimiento de las memorias y códigos de conducta
3. Información por parte de la empresa
4. Negociación colectiva:
 - 4.1. Personal extra convenio
 - 4.2. Conflictos laborales
5. Contrataciones
6. Empleo (también selección y promoción)
7. Tiempo de trabajo y tipo de jornada
8. Formación
9. Organización del trabajo y comunicación interna en la empresa
10. Salud, seguridad y clima laboral
11. Políticas de igualdad
12. Políticas de conciliación
13. Políticas de mejora social complementaria en la empresa
14. Medio ambiente
15. Cambios societarios
16. Comités de Empresa europeos
17. Actividades internacionales
18. Actividades de RSE en la empresa
19. Valoración de la incidencia de la RSE en las RRL
20. Sugerencias



RESULTADOS

1. REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA

Se confirma que la representación sindical en las empresas es mayoritariamente de UGT y CCOO, con ligeras modificaciones. A diferencia del año anterior, se hace menor mención de los sindicatos nacionalistas. Se nombra la presencia de CGT en ocho empresas, aunque el porcentaje de representación no es significativo.

Aproximadamente la mitad de las empresas tienen acuerdos o coordinación de grupo, aunque también se hacen comentarios que alertan a la actualización de la situación en esta problemática: “El grupo puede ser un ente sin base de representación en las empresas”. Y, por otra parte, se dice que, cuando lo que impera es la falta de coordinación de grupo (siete empresas), en esa situación “no se puede conocer la afiliación sindical, eso es una debilidad”.

2. CONOCIMIENTO DE LAS MEMORIAS Y OTROS DOCUMENTOS (CÓDIGOS DE CONDUCTA)

Sólo en seis casos (Endesa, Ferrovial, Grifols, Mapfre, Telefónica y Telecinco) las Memorias se conocen antes de ser editadas. Se puede decir que se ha dado un avance, aunque pequeño, en el resto de los casos, pues se conocen vía Internet y más raramente son colgadas en la Intranet (tres casos). Excepto en Telefónica, donde se pueden hacer aportaciones y figura la conformidad, en el resto no hay lugar para la participación en la elaboración de las Memorias.

En Cintra se indica que “el concepto de participación no existe” y en Servicios a la Comunidad (FCC/ACS/Ferrovial/Sacyr Vallehermoso) “la demandamos insistentemente, ¡a ver quién se cansa antes!”. En el capítulo de comunicación se verá

que en Enagas, Iberdrola, Repsol, Endesa y Grifols manifiestan percibir que la participación se produce más desde el seguimiento trimestral, lo que les hace sentirse más cercanos a la gestión del proyecto empresarial. También en Iberia se trasluce esta perspectiva y más ligada a la formación.

Respecto de los Códigos de Conducta no despiertan gran interés. Todos se parecen, “cuatro normas básicas”. En el 20% de las empresas, refieren estar diseñados sólo para directivos y jefaturas. No hay participación sindical. Se perciben como documentos gestados en serie por empresas especializadas en este tipo de productos.

3. INFORMACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA (OBJETIVOS ANUALES, ESTRATEGIAS EN INVERSIÓN E INNOVACIÓN)

Con esta pregunta se pretende entrar en otra faceta de la información y la participación de los representantes de los trabajadores como parte interesada. Se trata de ir tanteando en qué tramo de la exposición a la información sobre su gestión, cada empresa ofrece la interlocución a los representantes de los trabajadores. Esto nos permite atisbar en qué dirección se posiciona la empresa, en cuanto a dar a conocer elementos del procedimiento ejecutivo, y si desea favorecer la identificación de los trabajadores con el proyecto empresarial. El resultado es que 14 de las Secciones Sindicales que dieron datos nos dijeron que no recibían esta información o, si acaso, era “a posteriori” o “para ver cómo va la cosa”, sin credibilidad, “lo que quieran contarte”.

Al igual que en años pasados, destacan Iberdrola, Iberia y Telefónica como más avanzadas. Y este año refieren haberse sumado a ciertas iniciativas en esta dirección Endesa y Enagas, REE, Repsol, Grifols y “FCC, ACS, Ferrovial, Sacyr Vallehermoso”, en tanto proporcionan a los Comités de Empresa esa información.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En cuanto a las características del procedimiento para la Negociación Colectiva (NC) las referencias normativas están estabilizadas. Por tanto, no se dan grandes movimientos en los marcos, y los resultados son similares al año anterior: priman los convenios de sector y de empresa, y en 12 casos no hay acuerdos de grupo. También en esta edición los comentarios sobre NC quedan para el apartado de conflictos laborales.

4.1. Personal extra convenio

En tres casos afirman no tener personal extra convenio, y en dos casos no aportan datos. Destaca Iberia con el 1% pactado en Convenio, y en el extremo opuesto, el Banco Popular, con el 80%. El resto de las empresas está en una media entre el 20 y el 50% de los trabajadores. A veces se interpreta como necesidad de gestión empresarial, pero mayormente se atribuye a una posición de dominio de la empresa, solicitando prolongación de jornada no siempre reconocida, como signo de fidelidad, y casi siempre correlacionado con personal de administración y jefatura, casi nunca con producción. También se significa como una expresión de grado de sindicalización logrado (o la fuerza de construcción sindical reconocida por la empresa, o línea que expresa las fuerzas dinámicas en oposición, en una situación en la que no hay espacio para el reconocimiento recíproco “¿de qué lado de la confianza se está?”—Telefónica—).

4.2. Conflictos laborales

Las respuestas apuntan a que, por encima del 50% de los casos, los comentarios están cargados de pesadumbre y contención ante una realidad muy dura e injusta, y expresan preocupación por la pérdida de derechos. Aparecen diversas dificultades: “En la misma administración del convenio”, con “denuncias a inspección de trabajo por prolongación de jornada o salud laboral”, “por prácticas de externalización de la producción y cierre de oficinas”, “política disciplinaria”. Emerge la expresión de estarse normalizando la tendencia a que no se firman acuerdos, o que no se cumpla lo firmado, obligando a acudir a las instituciones terceras en todos sus

estamentos (se intentan agotar primeramente las instancias de la mediación). En 12 empresas se han dado conflictos laborales a significar.

5. CONTRATACIONES

Se consolida la contratación indefinida, manifestando estar más allá del 90% en las empresas matriz. Ferrovial, Grifols, Gamesa e Iberia están por debajo, y Abertis es el más bajo, con el 75%.

Apenas hay contrataciones a tiempo parcial, excepto en Cintra. A los contratos en formación se hace una referencia testimonial. Y se comenta el uso de las ETT, a veces como antesala o selección previa en algunas empresas. Se apunta el inicio de experiencias en teletrabajo en Repsol e Iberdrola.

Abundante subcontratación (en 15 empresas): “en Dragados como el que más” y hay interinos en obra en Enagas. En Telecinco, 800 trabajadores de ETTs no han consolidado sino que han pasado a las productoras subcontratadas. Cabe destacar la profusión de la subcontratación en el sector financiero: BBVA, Sabadell, Banesto, Santander, etc.

La explosión del paro parece haberse gestionado en el selectivo IBEX, realizando una transferencia de los riesgos a la subcontratación y externalización. Junto a ello, proliferan redes con modelo empresarial tipo “franquicia” y el “outsourcing” de parte de la producción y, por tanto, con muchos trabajadores afectados.

6. EMPLEO (INCLUYE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN)

Hay cuatro empresas que están en proceso de resolver ERES de años pasados: Iberia, Iberdrola, Endesa y Telefónica. Repsol informa encontrarse en ERE temporal.

En Abertis, Gas Natural, Inditex, Dragados, Gamesa, Grifols y Servicios a la Comunidad, se producen prejubilaciones (dentro del ERE, o bajas pactadas en algún caso).

En cuanto a la selección y promoción, se recibe información sobre estos procesos en más de un 30 % de las empresas. Y se conoce a través de la “copia básica legal”, sin participación sindical, por el tablón o la Intranet. No tienen información en relación a las nuevas contrataciones, excepto Banco Santander (en su convenio colectivo hasta nivel ocho).

Manifiestan que la promoción interna está ligada a relaciones de confianza en un 80% de los casos.

7. TIEMPO DE TRABAJO Y TIPO DE JORNADA

Este parámetro pone de manifiesto, por una lado, las situaciones estructurales que son más proclives a las políticas de conciliación (flexibilidad en la jornada en el 75% de los casos) y también el margen de maniobra que la empresas se reserva en las contrataciones extra convenio, en cuanto que pueden llevar a una implicación con el proyecto empresarial. Sin embargo, en el 60% de las empresas nos indican los delegados que estas situaciones se dan sin la retribución de horas extraordinarias o compensación con tiempo libre. También se dan otras situaciones más ambiguas como las horas complementarias en contratación a tiempo parcial, en el 17% de las empresas.

8. FORMACIÓN

La oferta en formación sigue siendo un punto fuerte de las empresas del IBEX, al igual que en la edición del pasado año. Sin embargo, se insiste en poner en evidencia la insuficiente participación sindical en los procesos. Por ejemplo, en el sector de Banca, primero se promociona por confianza y se imparte la formación para ese puesto después.

De forma global en el 70 %, las valoraciones sobre los procesos de formación son positivas. Por el contrario, manifiestan insatisfacción significativa en Ferrovial, Cintra, Telecinco e Inditex, porque los procesos de formación están insuficientemente ligados a ganancias de reconocimiento.

En Grifols refieren estar haciéndose cargo de los procesos de formación. Se lleva a cabo por los trabajadores con mayor

cualificación en conocimientos y experiencia. Estos procesos de formación interna no van acompañados del reconocimiento por parte de la empresa, que los trabajadores responsabilizados esperarían.

Hay desconocimiento de los “permisos individuales” (PIF).

9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EMPRESA

Este parámetro refleja la tipología de cultura empresarial de la participación y cómo se manifiesta en la dinámica cotidiana de los procesos de trabajo. Hace referencia a la información, participación y negociación de las tareas y funciones, incluyendo el grado de reconocimiento y valorización de las capacitaciones funcionales y profesionales.

Creemos que cuando se ha elegido la respuesta “comunicación fluida”, en muchos casos está más referido a la cantidad que a la cualidad que implica esa expresión. En el 60% de los casos se indica que no se favorece el trabajo en equipo, y en el 79%, que no se tiene en cuenta la opinión del trabajador para la organización del trabajo.

Iberdrola, REE, Repsol y Telefónica destacan en cuanto a reflejar procesos con satisfactoria calidad de comunicación bidireccional. En Endesa se han incorporado estas dinámicas pero sólo en sentido descendente.

10. SALUD, SEGURIDAD Y CLIMA LABORAL

Todas las empresas dan información sobre siniestralidad laboral, salud y seguridad. En el 40 % aún no se implantó un código de conducta contra el acoso y en el 30% no está constituido un Comité Intercentros en Seguridad y Salud.

El 35 % de las empresas se señala que han alcanzado acuerdos con los sindicatos fuera del convenio y más allá de las obligaciones legales.

Más del 80% de las empresas realizan prevención sobre riesgos psicosociales. En los últimos meses se detecta un incremento de la preocupación sobre estrés, enfermedades profesionales y accidentes *in itinere*.

En cuanto a las encuestas sobre clima laboral, se realizan en el 50% de los casos pero con participación sindical sólo en cuatro de ellos. Las encuestas de clima suelen ser valoradas como medios de auto legitimación empresarial. Se critica que no se garantice el anonimato.

Son muy valoradas en Telefónica y Endesa las encuestas que se realizan sobre riesgos psicosociales. Es evidente que estas iniciativas se perciben como un medio que, sin desatender las necesidades de la producción, están muy ligadas a la ocuparse de las necesidades de seguridad y salud de los trabajadores.

11. POLÍTICAS DE IGUALDAD

En las respuestas sobre los planes de igualdad, se observa que las respuestas están sesgadas hacia la perspectiva de género, pues apenas aparecen otros aspectos sobre discriminación laboral. No han dado datos significativos sobre “el techo de cristal” (sólo Abertis).

En seis empresas aparece no tener implantado el Plan de Igualdad. Y de los que lo tienen, el plan no se ha alcanzado con participación sindical. Dragados, Gamesa y Cintra destacan como las empresas más rezagadas en este campo. En Telefónica, REE, Repsol, Inditex, Grifols y Endesa, se indica que se ha participado en la gestación del Plan de Igualdad, incluso en la fase de diagnóstico (elemento diferenciador de la calidad en la participación interna de la empresa).

12. CONCILIACIÓN

Parece mantenerse en situación incipiente. Los acuerdos y planes que existen parecen “planes elaborados en serie por empresas”. También se dan acuerdos individuales. En algunas empresas se presenta como una problemática de difícil

solución a corto o medio plazo para la producción (cuando se trabaja por turnos).

Algunas empresas, como Telefónica, se limitan al estricto cumplimiento de la ley. En otras, se dan algunos desarrollos más amplios, como es el caso de Mapfre, Iberdrola y REE.

13. POLÍTICAS DE MEJORA SOCIAL COMPLEMENTARIA EN LA EMPRESA

En el 60% de las empresas existen planes de previsión complementaria. Y hay seguros colectivos en casi todas ellas. En el sector de Banca y en Gas natural se han monetarizado.

De los siete parámetros que evalúan este indicador, responden negativamente en cuatro o más de ellos en Inditex, Dragados, Ferrovial, Gamesa y FCC / ACS / Ferrovial / Sacyr Vallehermoso.

14. MEDIO AMBIENTE

El 50 % de las empresas tienen plan de gestión ambiental e informan de los impactos, pero sólo en un 5% se cuenta con participación sindical (se canaliza a través del Comité de Seguridad y Salud). Ante esta situación, los miembros de las Secciones Sindicales buscan esta información a través de los canales a disposición de cualquier ciudadano: medios de comunicación social tradicionales (prensa, radio y televisión) e Internet.

15. CAMBIOS SOCIETARIOS

En el estudio, los cambios societarios a los que se alude constantemente hacen referencia a las segregaciones, subrogaciones y externalizaciones. Los delegados manifiestan que de momento se mantienen los derechos adquiridos, pero se alerta de que será en los próximos años cuando en el contexto de la negociación de futuros convenios se producirán los problemas de reconocimiento o mantenimiento de los derechos laborales.

En cuanto a la incidencia en el empleo, estos cambios societarios no han producido incremento, sino desplazamiento del empleo. No se han promovido nuevas incorporaciones.

16. COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS

En el 15% de los casos existe CEE y se participa en ellos. Hay poco impulso de los procesos de constitución de estos comités. Es un ámbito en el que se detecta una sensación de decepción. Sólo refieren tener constituida Sociedad Anónima Europea en dos casos: Telecinco y Gas Natural.

17. ACTIVIDADES INTERNACIONALES

El 30% de las Secciones Sindicales mantienen conexiones de mayor o menor intensidad con las organizaciones internacionales. Se manifiesta una preocupación creciente por los problemas de la libertad sindical, sobre todo en el área Iberoamericana, y se significa la dificultad añadida de la falta de instancias internacionales que la den cobertura (información, contextos de colaboración, ganancia de fuerza en la representatividad de la coordinación). Telefónica presenta un mayor desarrollo en estos compromisos.

18. ACTIVIDADES DE RSE EN LA EMPRESA

La mayoría de las actividades reseñadas están relacionadas con el mecenazgo, el voluntariado, y con el empeño de las empresas por participar en foros donde obtengan reputación social. Mapfre, Endesa, Repsol-YPF y Telefónica están valoradas positivamente por las Secciones Sindicales, habiendo avanzado algo más en la dimensión interna. No podemos aplicar estas valoraciones a la dimensión transnacional de las empresas, ni tampoco a su cadena de proveedores.

19. VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA DE LA RSE EN LAS RELACIONES LABORALES

Excepto en los casos resaltados más arriba, las valoraciones son:

“Esto va lento”, “Dragados imperial, era paternalista, pero ahora es sólo economicista”, “lo de la RSE no es conocido por los trabajadores”, “exigir que se cumplan los códigos de conducta”, “se sigue sin dar participación a los sindicatos”, “incide positivamente porque se saben más controlados”, “es momento de demostrar madurez sindical, creer en nuestras fuerzas, porque se está jugando la continuidad de la empresa y del empleo”.

20. SUGERENCIAS

“Fomentar la formación en RSE en el sindicato”, “resolver los problemas de las fronteras entre federaciones”, “múltiples convenios”, “dar mayor publicidad en prensa a nuestros estudios”, “generar formas de defensa contra la fragmentación de la información”, “formar cuadros sindicales entre los más jóvenes en todos los aspectos sindicales y también en RSE”, “que las mejoras de la empresa matriz lleguen a la subcontratación”.

VI.

CONCLUSIONES

La valoración de la RSE en la Empresas del IBEX tenemos que entenderla, en esta edición, condicionada por el clima de dificultades que impera en el ámbito de las relaciones labores, como consecuencia de todas las iniciativas empresariales que suponen un revés para las expectativas de los trabajadores.

Los beneficios de las empresas, pese a haber disminuido, no dejan de representar cantidades que a los ojos de los trabajadores no se justifican por los efectos negativos sobre el empleo. Las retribuciones de los ejecutivos y de la alta dirección reflejan realidades que no conectan con la RSE.

Las preocupaciones se centran en la tendencia de las empresas a la segregación y externalización de la producción, en algunos casos con participación accionarial de capital de la empresa matriz. Se afianza una política empresarial orientada a que la temporalidad, la estacionalidad y, en definitiva, la precariedad quede fuera de la almendra selecta del IBEX. Es por ello que los Delegados Sindicales hacen tanto énfasis en la necesidad de generar compromisos de RSE en toda la cadena de proveedores.

En cuanto a la participación sindical en el impulso de la dinámica interna de la empresa se debe resaltar que de las menciones posibles a procesos de información interna se respondió afirmativamente en el 36,95% de las oportunidades. Las respuestas afirmativas en relación a la posibilidad de participar de procesos alcanzaron solo al 22,48 % de las oportunidades, y sin embargo, llegan a la negociación de procesos en el 44,92% de los casos. La reflexión se orienta en relación a la importancia de la Negociación Colectiva como metodología de participación en los procesos. Los avances en relación a la información y participación interna no satisfacen las expectativas de los trabajadores.

En relación a Salud y Seguridad se ha mantenido el avance en relación a las políticas internas de protección frente al acoso laboral.

Las políticas de igualdad y conciliación están presentes en un más del 60% de las empresas, pero con una percepción cualitativa de falta de concreción y lentitud de implantación.

La formación se mantiene en valor en la mayoría de las empresas.

En lo referente a las preocupaciones: El elevado número de personal extraconvenio, con indefensión. Es un hecho que ya se conocía, y las consecuencias que ello genera en la acción sindical; la fragmentación del negocio creando redes de empresas más pequeñas en racimo, perdiéndose el capital sindical; la discriminación por la actividad sindical, impidiendo la promoción profesional de las personas con ese compromiso; finalmente, se plantea la necesidad de un mayor seguimiento y profundización en las herramientas del trabajo sindical en RSE para concretar los elementos de avance o dificultades dentro de las empresas. Y también, se confía en que las empresas, desde su interés por conseguir reconocimiento externo, evolucionen hacia mayores compromisos internos.

VII.

ALGUNAS REFLEXIONES MÁS ALLÁ DE LOS RESULTADOS

Las propuestas y discursos en RSE están en un momento delicado. Por un lado podríamos decir que es prolífico, desmesuradamente quizá, en comunicadores, pensadores, gobernantes, gestores, publicistas. Puede ser también un revulsivo contra el fracaso sistémico que la crisis pone en evidencia. Paradójica y cíclicamente, el sistema económico dominante, reanuda el afianzamiento en la creencia de su propia necesidad, justo cuando se evidencian sus fracasos, en la medida que estos fallos sistémicos se imponen y se aceptan como deficiencias o imperfecciones en su realización.

Será necesario un gran esfuerzo colectivo para llegar a alcanzar acuerdos. El gran reto está en la capacidad de avanzar socialmente hacia una democracia más real. Lo que depende en buena medida de obtener mayores garantías en la calidad y permanencia de los intercambios en la sociedad: derecho a que se vele por la calidad, precio para los consumidores, derecho a la calidad del empleo-salario para los trabajadores. Late una expectativa de ampliar transversalmente en la sociedad la participación sobre los problemas planteados.

Esta expectativa de participación es la que atañe al paradigma de la RSE como filosofía de política interna en las empresas, participando de la reconstrucción de la confianza, en el relanzamiento de la economía productiva, para que las herramientas y los valores que están en su base no queden, como alguien nos ha dicho, en “papel mojado”.

Este peligro es un sentir contra el que se ha de combatir, porque en este momento un gran cauce de intereses está generando encuentros profesionales, jornadas asociativas, propuestas académicas desde las universidades, y en colaboración con las empresas, con el impulso que se ha de

esperar de los grupos de trabajo del Consejo Estatal de Responsabilidad Social, primera institución europea cuatripartita y paritaria en su clase.

Estamos ante un esfuerzo colectivo por recuperar y volver a instituir valores y propuestas sociales, donde las iniciativas de las empresas mantengan sus compromisos tanto en la dimensión interna como respetando los impactos externos; en ambos espacios se ha de avanzar en las formas de atender a la consideración y el respeto de las partes interesadas (diálogo con los *stakeholders*), por las importantes consecuencias sociales y medioambientales de la acción productiva de estas grandes empresas.

2008-2009

BRF

Cuadros resumen. Empresas IBEX 35

EMPRESAS IBEX 35	2008		2009
	% Representación	UGT+CCOO	% Representación
Abengoa		*	
Abertis	UGT, 35 CC.OO., 45 Otros, 20	80%	80%: UGT, 35%; CCOO, 45% (CGT, APPLI, USO, Independientes, 20%)
Arcelormittala			
Acciona	UGT, 40 CC.OO., 20 Otros, 40	60%	
Acerinox	UGT CC.OO. Otros	*	
ACS-Dragados	UGT, 30 CC.OO., 30 Otros, 40	60%	UGT, 43,29 %; CCOO 22,68 %; CSI 28,35 %. Resalta la necesidad de coordinación de las federaciones en el grupo de empresas.
Banco Popular	UGT, 34 CC.OO., 50 Otros, 16	84%	84%: UGT, 33%; CCOO, 51% Otros: CGT, Segruo, AMYCC, LAB, ELA, FITC (16% todos los demás) Sí hay coordinación de grupo.
Banco Sabadell	UGT, 25,6 CC.OO., 47,09 Otros, 27,31	72,69%	72,47%: UGT, 25,38%; CC.OO., 47,09% Otros: CGT (9,79), CSC (7,85), ELA (0,61), LAB (0,31), CIG (0,61), CSI (0,61) y CSA (0,61).
Banco Santander	UGT, 30 CC.OO., 34 Otros, 36	64%	60,10%: UGT, 29%; CCOO, 31,10% Otros: FITC, CGT, ELA, LAB, CIGA. No tenemos oficialmente coordinación de grupo, pero mantenemos reuniones.
Banesto	UGT, 33,02 CC.OO., 40,3 Otros, 26,68	73,32%	71 %: UGT, 32%; CCOO, 39% Otros: CGT, FITC, SEB, ELA. Alternativa sindical (29% entre todos). Sólo Sección Sindical.

(*): No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.

Bankinter		*	
BBVA	UGT, 21 CC.OO., 39 Otros, 40	60%	59,73%: UGT, 21,74% CC.OO., 37,99% CGT, 18,88%, CC, 13,52%.
BME Bolsa y Mercados Españoles			
Cintra	UGT, 40 CC.OO., 40 Otros, 20	80%	90%: UGT, 45%, CCOO, 45% CGT, 10% (en autopistas)
Corporación Mapfre	UGT, 19,8 CC.OO., 77,8 Otros, 2,4	97,6%	98%: UGT, 30%; CCOO, 68% ELA, 2%.
Critería Caixa Corporación			
ENAGAS	UGT, 58,62 CC.OO., 25,86 Otros, 15,52	84,48%	84,48%: UGT, 53,45%; CCOO 31,03% CGT, 5,17%; CCPE, 10,34%
Endesa	UGT, 52 CC.OO., 38 Otros, 10	90%	100%: UGT 52%, CCOO 38% ASIE 10%.
FCC	UGT, 61,54 CC.OO., 38,46	100%	
Ferrovial	UGT, 47 CC.OO., 35 Otros, 18	82%	80%: UGT, 46%. CCOO, 34% Otros (CSI y CESIF, 20%)
Gamesa	UGT, 30 CC.OO., 40 Otros, 30	70%	80%: UGT, 35%; CCOO, 45%

(*): No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.

Gas Natural	UGT, 40 CC.OO., 50 Otros, 10	90%	90%: UGT, 40%; CCOO, 50% CGT, 10%. Fusión con Unión Fenosa, fusión de convenios. No hay coordinación de grupo.
Grifols, S.A.		*	100%: UGT, 53%. CCOO, 47%.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	UGT, 30,72 CC.OO., 10,68 Otros, 58,06	41,04%	41,4%: UGT, 30,72%. CCOO 10,68% Otros (SIE, 20,92%. ATYPE, 13,94%. USO, 8,71%, ELA, 7,63%, CGT, 6,97%. Otros, 0,44%)
Iberia	UGT, 35 CC.OO., 33 Otros, 32	68%	73%: UGT, 39%; CCOO, 34% USO 9%; CGT 5%; Otros 13%. Secciones sindicales en los distintos centros y Comité intercentros.
Inditex	UGT, 3 CC.OO., 7 Otros, 3	76,92%	95%: UGT, 5%; CCOO, 90% CIG, 5%. Sí hay coordinación en el grupo, pero no alcanzamos por nuestro porcentaje para tener peso en ello.
Indra	UGT, 28 CC.OO., 48 Otros, 24	76%	
Obrascom Huarte Lain, S.A.			
REE	UGT, 10% CC.OO., 40% Otros, 50%	50%	45%: UGT, 10%. CCOO, 35% Otros: SIE, 45%. CGT, 5%.
Repsol-YPF	UGT, 54,01 CC.OO., 38,5 Otros, 7,49	92,51%	88%: UGT, 46,5%. CCOO, 41,5% Otros, 7% (CGT, CTI, USO, STR). La Sección Sindical es la interlocutora de empresa y la coordinación del grupo. Problemático estar en diferentes sectores y convenios (algunos de otras federaciones con problemáticas muy distintas).
Sacyr-Vallehermoso		*	
Técnicas Reunidas			

(*): No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.

Telecinco	UGT, 38,1 CC.OO., 33,3 Otros, 28,6	71,4%	Entre 42% y 56%: UGT entre 21 y 28%, CCOO entre 21 y 28% CGT, 3%; APLI, 2%; CESIF, 1%. Telecinco no pone problemas para las actividades sindicales, hace maniobras pero no pone problemas. En estos momentos son más los miedos de los empleados a poder quedar "marcados por lo sindical". "La disposición negociadora en época de bonanza ha sido muy buena".
Telefónica	UGT, 29 CC.OO., 30,8 Otros, 40,2	59,8%	63,4%: UGT, 31,7%; CCOO, 31,7% STC, 10,3%; AST, 4,6%; COBAS, 4,4%. Hay sección sindical y coordinación de grupo.
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	UGT, 54 CC.OO., 30	84%	81,4%: UGT, 51,4%; CCOO, 30%; USO, CGT, Solidaridad Obrera

2.

CONOCIMIENTO DE LA MEMORIA Y CÓDIGOS DE CONDUCTA

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		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.
Abertis	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		
Arcelormittala			
Acciona	Sólo página web		
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio		
ACS-Dragados	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		No conocen las memorias antes de editarse. Cubre todas las actividades en todos los países. No aportaciones, no conformidad. No código de conducta.
Banco Popular	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		No conocen las memorias antes de editarse. Cubre todas las actividades en todos los países. No aportaciones, no conformidad. No código de conducta.
Banco Sabadell	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		Publican en intranet. No pueden hacer aportaciones, no figura conformidad. La Memoria económica incluye todas las partes sin calidad de diferenciación. (Medioambiental dentro de lo social). Código de conducta, sí para todos.
Banco Santander	Asisten a la Junta Ordinaria de Accionistas. No hacen aportaciones ni figura la conformidad.		No conocen las memorias antes de editarse. Cubre todas las actividades del grupo en todos los países. No aportaciones, no conformidad. Correo interno. Código de conducta con parámetros diferentes según categorías laborales.
Banesto	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		No conocen las memorias. No pueden hacer aportaciones, no figura la conformidad. La reciben por correo interno. Código de conducta sólo directores.
Bankinter			
BBVA	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		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.

BME Bolsa y Mercados Españoles			No conoce la memoria antes de editarse (la parte medio ambiental no bien publicitada). No hacen aportaciones, no figura la conformidad. Código de conducta al uso con 4 normas básicas. No se dialoga ni con accionistas ni con trabajadores, “el concepto de participación no existe”. Realizan memoria de RSE desde el 2004.
Cintra	No se les facilita directamente, ni hacen aportaciones ni figura la conformidad.		Conocen la memoria antes de editarse, (excepto datos económicos). Se la facilitan directamente. No pueden hacer aportaciones. No figura la conformidad. Cubre todas las actividades y en todos los países. Existe código de conducta elaborado para todos los empleados. Antigüedad de la memoria 5 años.
Corporación Mapfre	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		
Criteria Caixa Corporación			
ENAGAS	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		Se presenta a la Junta de Accionistas. Los sindicatos no conocen las memorias antes de editarse, cubre todas las actividades del grupo en todos los países. No hacen aportaciones ni figura la conformidad. Existe Código de Conducta para todo el personal. En los dos últimos años se han realizado modificaciones en el formato de la memoria para su adaptación a modelo EFR.
Endesa	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		Sí conocen las memorias, la facilitan directamente, no pueden hacer aportaciones, no figura la conformidad. Cubre las actividades del grupo internacionalmente. Existe un código de conducta para directivos y empleados. Es el tercer año que hacen memoria RSE.
FCC	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		
Ferrovial	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		No conocen la memoria. No pueden hacer aportaciones. Se facilita en la página web. No figura la conformidad. Cubre todas las actividades de la empresa y en todos los países. Existe código de conducta de ética empresarial para todos los trabajadores.
Gamesa	Sólo página web.		No conoce la memoria antes de editarse, no la facilitan, no puede hacer aportaciones, ni figura la conformidad. Acceden a la información a través de la web. Cubre las actividades del grupo en todos los países. Existe código de conducta para todos los trabajadores.
Gas Natural	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.		No conocen las memorias antes de editarse, no pueden hacer aportaciones, ni figura la conformidad, a posteriori la facilitan, cubre las actividades de todo el grupo en todos los países. Código de conducta para todos.

Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	No conoce las memorias antes de editarse aunque se reúne a los Delegados Sindicales y se les informa y se les da documentación antes de la Junta General de Accionistas. No pueden hacer aportaciones, no figura la conformidad. Cubre las actividades de la empresa en todos los países. Existe código de conducta elaborado para todos pero sin participación sindical.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Se les facilita la memoria y la conocen antes de editarse, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.	No conoce las memorias antes de editarse aunque se reúne a los Delegados Sindicales y se les informa y se les da documentación antes de la Junta General de Accionistas. No pueden hacer aportaciones, no figura la conformidad. Cubre las actividades de la empresa en todos los países. Existe código de conducta elaborado para todos pero sin participación sindical.
Iberia	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.	No se les facilita la memoria directamente ni antes de editarse, no contienen información medioambiental, cubre las actividades de todo el grupo. No figura la conformidad. Conocimiento por Internet e Intranet No tienen código de conducta. Llevan haciendo memoria mucho más de 10 años.
Inditex	Se les facilita directamente pero no antes de editarse, ni hacen aportaciones ni figura la conformidad.	No conocen ni se facilita la memoria, ni pueden hacer aportación ni figura la conformidad sindical, cubre todas las actividades del grupo en todos los países. La memoria se puede conocer por estar en internet. Hay un Código de conducta elaborado para todos los empleados.
Indra	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.	
Obrascom Huarte Lain, S.A.		
REE		No conocen la memoria antes de editarse. No pueden hacer aportaciones. No figura la conformidad. Nos entregaron un CD. Cubre las actividades de la empresa en todos los países. Si tienen un código de conducta, se iba a pactar para todos los trabajadores, pero después quedó unilateral con posibilidad de hacer sugerencias. La memoria RSE se hace desde el principio.
Repsol-YPF	Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.	Si conocen la memoria antes de editarse, puede hacer aportaciones pero no figura la conformidad "se hacen reuniones de información y seguimiento periódicamente". Cubre las actividades de todas las empresas del grupo en todos los países. Existe código de conducta para todos los trabajadores.
Sacyr-Vallehermoso	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Técnicas Reunidas		

<p>Telecinco</p>	<p>Se les facilita después del Consejo de Administración, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.</p>	<p>Conocen la memoria antes de editarse. No puede hacer aportaciones. No figura la conformidad. Se le facilita después de celebrada la junta de accionistas. No cubre las actividades del grupo en todos los países. No existe código de conducta. Se realiza memoria RSE desde que entró en bolsa.</p>
<p>Telefónica</p>	<p>Se les facilita directamente antes de editarse, y pueden hacer aportaciones aunque no figura la conformidad.</p>	<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>SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</p>	<p>Se les facilita directamente, pero no hacen aportaciones ni figura la conformidad.</p>	<p>No conocen las memorias antes de editarse, no se la facilitan, “las pedimos insistentemente, a ver quién se aburre antes”. Cubre las actividades de las actividades de las empresas de todo el grupo. Hay un código de conducta para todo el mundo sin participación sindical.</p>

3.

INFORMACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	No reciben información al interior de la empresa es principalmente descendente, sustentando un sistema directivo de organización. En ambas direcciones es incipiente y con más formalismos que utilidad.	
Abertis	No reciben información sobre objetivos anuales, ni estrategias ni inversiones.		
Arcelormittala			
Acciona	No reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.		
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
ACS-Dragados	No reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.	Tienen reuniones con los sindicatos, una vez al año con la Presidencia de la Empresa y antes de la Junta de Accionistas. Están aumentando la participación en el Exterior. Las inversiones en infraestructuras mejoraran al Sector de Construcción.	
Banco Popular	Reciben información sobre objetivos anuales, pero no sobre estrategias e inversiones.	No hay variación, no participación, no informes previos. Valija interna.	
Banco Sabadell	No reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.	NO	
Banco Santander	No reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.	NO	
Banesto	Reciben información sobre objetivos anuales, pero no sobre estrategias e inversiones.	NO	
Bankinter	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
BBVA	No reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.	NO	
Cintra	No reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.	No reciben información sobre objetivos, estrategias de inversión o innovación.	
BME Bolsa y Mercados Españoles			

Corporación Mapfre	Reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones, aunque no en tiempo real.	No reciben información sobre objetivos, estrategias de inversión o innovación.
Criteria Caixa Corporación		
ENAGAS	Reciben información sobre objetivos anuales.	Sí reciben información sobre objetivos y estrategia anual en la empresa, cuando entregan la memoria convocan a los delegados y comités intercentros para estas informaciones de estrategia de inversión.
Endesa	Reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones, aunque no sobre política de compras.	Sí reciben información sobre objetivos anuales, y prioridades en innovación, inversiones compras.
FCC	No reciben información sobre objetivos anuales, ni estrategias ni inversiones.	
Ferrovial	Reciben información trimestral sobre objetivos, pero no sobre estrategias e inversiones.	No reciben información sobre objetivos, estrategias de inversión o innovación.
Gamesa	No reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.	No reciben información sobre objetivos, estrategias de inversión o innovación.
Gas Natural	No reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.	“Lo que quieran contarte”. Existe una revista mensual que hace comentarios sobre los parámetros de estrategias, prioridades, inversión, etc...
Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	Sí reciben información sobre todo, “pero siempre a toro pasado”.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones. Fijado en convenio.	Sí reciben información sobre todo.
Iberia	Reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones, en reuniones periódicas con el Presidente.	Sí reciben información sobre objetivos, estrategias, inversiones, etc.
Inditex	Solo reciben información de la subcontratación, de las bajas pactadas y de la rescisión de contratos.	No tienen información de este parámetro.
Indra	Reciben información aunque mínima sobre política de compras.	

Obrascom Huarte Lain, S.A.			
REE	Reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.	Reciben información sobre todo, “a <i>grosso modo</i> , a través de reuniones con los sindicatos o también a la plantilla”.	
Repsol-YPF	Reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.	Reciben información sobre todo. “A veces informan con posterioridad para evitar filtraciones”.	
Sacyr-Vallehermoso	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Técnicas Reunidas			
Telecinco	No reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.	No reciben información sobre objetivos, estrategias de inversión o innovación. Nos enteramos antes por la prensa que por ellos. Sólo informan de lo que marca el estatuto.	
Telefónica	Reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones, y sobre política de compras.	Si reciben información sobre todos los parámetros sugeridos.	
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	No reciben información sobre objetivos anuales, estrategias e inversiones.	Si reciben información sobre estrategias, objetivos de la empresa, prioridades en innovación e inversiones, a través de los comités de empresa.	

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Abertis	Convenio de empresa.		No convenio de sector, convenio de empresa y acuerdos de grupo.
Arcelormittala			
Acciona	Convenio sectorial y algún pacto de empresa.		
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio		
ACS-Dragados	Convenio sectorial y un elevado número de pactos de empresa.		Convenio sectorial y/o provinciales en el Metal y Construcción. Acuerdo de empresa que mejora condiciones extra-convenio para técnicos y administrativos, basados en el IPC del año anterior. El personal de plantilla en las obras, se rige por el convenio provincial correspondiente. No hay acuerdos de grupo. Tenemos coordinador en Dragados.
Banco Popular	Convenio sectorial y pacto de empresa.		Convenio de sector y de grupo.
Banco Sabadell	Convenio sectorial y pacto de empresa.		Convenio de Sector, de empresa y acuerdo de grupo (mejoras en las condiciones laborales. Ver en la web Sección Sindical-UGT)
Banco Santander	Convenio sectorial y pacto de empresa.		Convenio de sector y de empresa.
Banesto	Convenio sectorial y pacto de empresa.		Convenio de sector y de empresa.
Bankinter	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
BBVA	Convenio sectorial y pacto de empresa.		Convenio de sector y Acuerdos de Empresa
BME Bolsa y Mercados Españoles			
Cintra	Convenio de empresa.		Múltiples convenios de aplicación, convenio colectivo de sector en relación a la actividad de aparcamiento (estatal, autonómicos y provinciales). Convenio colectivo de empresa para la actividad autopista.
Corporación Mapfre	Convenio sectorial y Convenio de Grupo.		Tienen convenio de sector, convenio de empresa, acuerdos de grupo.
Criteria Caixa Corporación			
ENAGAS	Convenio de empresa.		Convenio de Empresa, no de Sector. No hay acuerdos de grupo.
Endesa	Convenio Marco y Acuerdos de Grupo.		Convenio de empresa. Acuerdos de grupo.

FCC	No tienen Convenio sectorial ni de empresa en vigor.	
Ferrovial	Convenio sectorial y algunos acuerdos en centros sobre horarios.	Convenio de sector, acuerdos de grupo. 77,2% en convenio colectivo.
Gamesa	Convenios provinciales y en algunas provincias pactos de empresa.	Convenio de sector, convenio de empresa y pactos de empresa.
Gas Natural	Convenio de empresa y acuerdos de grupo.	Convenio de Empresa. Acuerdos de grupo.
Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	Convenio de sector, acuerdos de grupo.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Convenio de empresa.	Convenio de empresa, acuerdos de grupo. Convenio colectivo de Grupo integrado por cinco empresas del grupo y otros convenios distintos para otras empresas pertenecientes a Iberdrola (Iberdrola Ingeniería y construcción; Iberdrola Inmobiliaria, todas las anteriores dentro del territorio español. Fuera del territorio español tiene convenios distintos Scottish Power, Energy East, Iberdrola Mexico, IBENER,
Iberia	Convenio de empresa y Acuerdos de Grupo.	Convenio Empresa. Acuerdos de grupo no.
Inditex	Convenio sectorial y Acuerdos de Grupo.	Convenio sectorial. Acuerdos de grupo.
Indra	Convenio sectorial.	
Obrascom Huarte Lain, S.A.		
REE	Convenio de empresa.	Convenio de empresa.
Repsol-YPF	Convenio sectorial y de empresa. Prevalece el Acuerdo Marco.	Convenio de sector, de empresa, acuerdos de grupo. La problemática es estar en diferentes sectores y convenios (algunos de otras federaciones con problemáticas muy distintas)
Sacyr-Vallehermoso	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Técnicas Reunidas		
Telecinco	Convenio de empresa.	Convenio de empresa.
Telefónica	Convenio de empresa y Acuerdos de Grupo.	Convenio de Empresa. Hay acuerdos de grupo.
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)		Convenio de sector, convenio de empresa.

4.1.

PERSONAL EXTRA CONVENIO

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Abertis	20% con una retribución flexible y D.P.O.	13.098 trabajadores. 25% de personal extra convenio (personal de dirección por objetivos, plan de compensación flexible, seguro médico, renting vehículo, etc...).	
Arcelormittala			
Acciona	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
ACS-Dragados	Sí, pero se desconoce número y condiciones.	Existen acuerdos de mejoras extra convenio para técnicos y administrativos.	
Banco Popular	Aproximadamente un 75%	13.300 trabajadores. 80% en extra-convenio.	
Banco Sabadell	No	9.630 trabajadores. 5%, total 480 trabajadores (ver acuerdos en web Sec. Sind.-UGT).	
Banco Santander	Aproximadamente un 80%	19.995 trabajadores. No hay trabajadores extra-convenio	
Banesto	Aproximadamente un 75%	9.476 (31/12/2008). No trabajadores extra-convenio	
Bankinter	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
BBVA	Aproximadamente un 75%	26.785 trabajadores. No extra-convenio	
BME Bolsa y Mercados Españoles	Sociedad que integra los mercados de valores y sistemas financieros de España. No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Cintra	15% y D.P.O.	2.810 trabajadores. Sí hay personal extra convenios, más o menos el 20%, administrativos, directivos... que están fuera de convenio tanto en autopistas como en aparcamientos. El 20% del salario es variable ligado a objetivos.	
Corporación Mapfre	Sí, pero se desconoce número y condiciones.	34.603 trabajadores (internacional). 16.838 trabajadores (en España). Sí hay personal extra convenio, sin datos de porcentaje (con condiciones económicas siempre superiores a las de convenio).	
Critería Caixa Corp.			
ENAGAS	Aproximadamente el 30%. Condiciones variables según puestos y acuerdo individual. Posibilidad de reintegración al convenio en el caso de que haya estado adscrito al mismo.	1.008 trabajadores. El personal extra convenio alcanza todos los niveles de gestión. El personal de convenio es principalmente el que realiza trabajos operativos. La promoción es casi exclusiva para el personal que sale de convenio.	

Endesa	No	8% de personal extra-convenio 750 trabajadores.
FCC	No	
Ferrovial	Hay poco y se desconoce número y condiciones.	106.596 trabajadores (en 49 países). El 72,2% en Convenio Colectivo. No personal extra-convenio.
Gamesa	En Técnicos suponen el 90%, con una individualización de las Relaciones Laborales.	7.187 trabajadores. El 60% de los trabajadores, generalmente pertenecientes a oficinas están en situación de extra-convenio, ligados a cargos de confianza.
Gas Natural	Aproximadamente el 60%	3.000 trabajadores. 40% de personal extra-convenio, 600 trabajadores.
Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	750 trabajadores. No hay personal extra convenio.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Aproximadamente el 5%	9.200 trabajadores dentro de España. 5% de personal extra convenio, 425 trabajadores. (Condiciones económicas y horario distinto del convenio, también bastante trabajo fuera de España).
Iberia	Se pacta el número total, y no alcanza el 5% (actualmente, hay menos de un 3%).	20.500 trabajadores. Exactamente 159: 124 hombres y 35 mujeres. Incluyendo Presidente y Directores Generales, son personal de confianza con retribución global de jornada exclusiva, y muy implicados en la empresa. Negociado con los sindicatos que el máximo sea 700, aunque se firmó cuando éramos más, en comparación a lo que veo por ahí es poco . No hacen uso abusivo de ello.
Inditex	Aproximadamente el 15%	89.112 trabajadores (en 73 países). Si hay personal extra-convenio, pero no tienen datos.
Indra	El 90% son extraconvenio pero sólo en términos salariales.	
Obrascom Huarte Lain		
REE	Como máximo 9% con pactos individuales.	1.750 trabajadores. Negociado en el convenio un 9% del personal extra convenio por razones de gestión empresarial.
Repsol-YPF	Aproximadamente el 15%	36.300 trabajadores (internacional). 18.500 trabajadores en España. Existe personal extra convenio, “depende de la empresa y del sector”.
Sacyr-Vallehermoso	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Técnicas Reunidas		
Telecinco	Aproximadamente el 10% pero sólo en términos salariales.	705 trabajadores. 20% de personal extra convenio (alta dirección, jefes de departamento con beneficios significativos pero menos protección al despido).

<p>Telefónica</p>	<p>Aproximadamente el 20% y no sólo en términos salariales.</p>	<p>29.000 trabajadores. 3800 trabajadores fuera de convenio con un acuerdo puntual dentro de su ámbito que lo regula son directivos, coordinadores, jefes, "es significado como un indicador de fortaleza-debilidad sindical, de qué lado de la confianza estás".</p>
<p>SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</p>	<p>No</p>	<p>100.000 trabajadores. Un 5% de personal extra convenio.</p>

4.2.

CONFLICTOS LABORALES

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Abertis	No		Sólo en el ámbito de la negociación colectiva.
Arcelormittala			
Acciona	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
ACS-Dragados	Sí, hay sentencias judiciales sobre mantenimiento de acuerdos.		Puntuales y por reclamación de derechos. Tratamos de resolverlos mediante el diálogo.
Banco Popular	Algún caso puntual.		Denuncias a la Inspección de Trabajo por prolongaciones de jornada y salud laboral. Lucha por el acuerdo sobre empleo.
Banco Sabadell	No		Supresión unilateral, mejoras no incluidas en acuerdos sobre condiciones laborales.
Banco Santander	Sí, con temas de externalización de servicios centrales		Conflictos por externalización de trabajos, despidos. Sábados libres, prolongación de jornada. Hubo que proteger a la gente para que no entraran a actuar cierta política del banco en la época de captar clientes para la política inmobiliaria.
Banesto	No		En 2009 concentraciones delante de oficinas principales por el empleo. 2 meses, 18 concentraciones. Destrucción de empleo. Firmar con el banco un acuerdo de empleo.
Bankinter	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
BBVA	Sí, con temas de externalización de servicios centrales.		Externalizaciones. Precarización del empleo. Cierre de oficinas. Reubicaciones y traslados. Política disciplinaria (Los cambios de la política empresarial en relación a la captación de clientes, hipotecas y la actual problemática de morosidad puede recaer en ser responsabilidad del gestor y no de la gestión empresarial).
BME Bolsa y Mercados Españoles	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Cintra	No		Los propios de la negociación colectiva.
Corporación Mapfre	No		No
Critería Caixa Corporación			

ENAGAS	Sí, denuncias ante la inspección de trabajo por incumplimiento de acuerdos.	No han tenido conflictos significativos.
Endesa	Sí	Sí, varios motivos. No dan más datos.
FCC	No	
Ferrovial	No	En la construcción prácticamente sin conflictos, pero sí en otros negocios.
Gamesa	No	Sí, a día de hoy se han introducido varias denuncias, principalmente por cuestión de calendarios.
Gas Natural	No	Personal y algunos colectivos específicos no significativos.
Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	No. "A pesar de que este momento es muy delicado, los trabajadores de Grifols parece ser que estamos muy a gusto, como en las épocas de bonanza".
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Sí, conflictos derivados de la aplicación del convenio.	Sí. Conflictos colectivos derivados de la administración del convenio.
Iberia	No	No significativos
Inditex	Sí, huelga por acuerdos de empresa sobre mejora salarial.	No han quedado significados, faltan datos.
Indra	Sí, inexistencia de negociación colectiva.	
Obrascom Huarte Lain		
REE	No	Sí, por negociación del convenio, perdieron el derecho al consumo de energía eléctrica.
Repsol-YPF	No	Sí, generalmente se resuelven con negociación, aunque los promueven los sindicatos minoritarios, casi siempre en el juzgado.
Sacyr-Vallehermoso	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Técnicas Reunidas		
Telecinco	Sí, huelga por la negociación del convenio.	Sí, entre 1998 y 2001, por despidos, objetivos, renegociar y reubicar a los trabajadores. En 2006-2007 negociación del convenio.
Telefónica	No	Negociación del Convenio, no significado como conflicto
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	Sí, varias huelgas en todo el territorio nacional	Los propios de la negociación colectiva.

EMPRESAS IBEX 35	2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Abertis	Sólo sobre contratación en lo que obliga la Ley.	13.098 trabajadores, Indefinidos 73%, Temporales 27%. Subcontrataciones.
Arcelormittala		
Acciona	Copia básica y muy escasa en subcontrataciones.	
Acerinox		
ACS-Dragados	Solo la copia básica.	En la matriz suelen ser fijos, también hacen contratos en formación para titulados superiores que después se convierten en fijos aproximadamente un 20% de estos contratos. Los contratos con ETTs, suelen ser de corta duración y si es un puesto fijo para el que se les ha contratado se les hace indefinido. Los contratos en obra tienen una duración por lo general hasta la finalización de la obra. Las subcontrataciones que hace están según Ley.
Banco Popular	No. Solo datos globales de la plantilla y al Comité de Empresa las copias básicas.	13.300 trabajadores 100% indefinidos. Subcontrataciones.
Banco Sabadell	Solo la copia básica. La subcontratación es por ETT.	9.630. La contratación está prácticamente paralizada en la actualidad. 90% indefinidos. 5% temporales. 5% contratos en formación. 10% subcontratación.
Banco Santander	Reciben trimestralmente la información legal. Existe mesa de Empleo.	19.995 trabajadores. 98% indefinidos. 2% temporales. Becarios.
Banesto	Información trimestral sobre altas y bajas explicitando empleados fijos.	9.476. Todos en contratación indefinida. Subcontratación, sí. No temporales, no parcial, no becarios, etc.
Bankinter		
BBVA	No. Solo lo marcado por Ley y después de ejecutadas.	26.785 trabajadores. 427+634 consolidaciones de temporales = 1.061. 234 temporales. 3.805 subcontrataciones
BME Bolsa y Mercados Españoles		
Cintra	Lo que recoge el Convenio Colectivo.	2.810 trabajadores. Indefinidos 90%; muchos a tiempo parcial.
Corporación Mapfre	Sólo al Comité de Empresa	34.603 trabajadores internacional, 16.838 en España. Indefinidos 98,5%; temporales 1,5%

Criterio Caixa Corp.		
ENAGAS	Sobre contrataciones tarde y sobre subcontrataciones solo se facilita el número de subcontratas y de personas, pero no los contratos.	1.008 trabajadores, indefinidos 917. Temporales (interinos y por obra 1%). 29 contratos en formación
Endesa	Sí, se recibe información.	11.475 trabajadores mucho indefinido. Cada día hay más subcontratación. El contrato de formación ahora se llama "experto" y firman la movilidad, en dos años van a ser expertos y se van a quedar en la empresa.
FCC	No	
Ferrovial	Son informados, pero no de todas las subcontrataciones	106.596 trabajadores (en 49 países), 82% indefinidos, 18% temporales. Sí tienen contratos en formación.
Gamesa	Solo de los indefinidos. No se conoce ni la subcontratación ni el personal de confianza.	7.187, 85% indefinidos, temporales nunca hemos pasado del 20%, actualmente estamos en el 12%. Contratos en formación, 3%.
Gas Natural	Solo la copia básica. Muchos acceden a través de ETTs.	3.000 trabajadores. Todos indefinidos, se contratan actividades puntuales <i>outsourcing</i> , algunas que ha valorado que funcionaban mal han vuelto a integrarlas, pero se cargan 120 y meten 18.
Grifols, S.A.		750 trabajadores, 80% indefinidos, 7% temporales, a tiempo parcial el 13%. Sí tienen subcontratación.
Iberdrola e Iberdrola Renovables		9.200 trabajadores, indefinidos 100%, en teletrabajo se está haciendo experiencia piloto en alguna de las empresas del grupo (Iberdrola Ingeniería). Sí hay contratos en formación.
Iberia	Sí; además participan y se negocia el porcentaje y el objeto de la subcontratación.	20.500 trabajadores. 85% indefinidos. 15 % temporales Recibimos información puntual de la cuenta de resultados trimestrales. Subcontratación negociada.
Inditex	Sí	89.112 (73 países), todos indefinidos y también tienen subcontratación (no tienen más datos).
Indra	Subcontratación sólo en casos puntuales.	
Obrascom Huarte Lain		
REE	Sí reciben información.	1.750 trabajadores, mayoritariamente indefinidos, tienen contratos en formación y también ETT y subcontratación con otras empresas. No concretan más datos.
Repsol-YPF	Sí reciben información.	36.300 (18.500 en España), 95% indefinidos, 5% temporales, se comienza a realizar teletrabajo en un 2%. Sí tienen contratos en formación.

Sacyr-Vallehermoso		
Técnicas Reunidas		
Telecinco	Sólo la copia básica. Muchos acceden a través de ETTs	705 trabajadores, 99% indefinidos, desde el 5° convenio. ETT 300 trabajadores hasta 2008, actualmente han pasado a la producción externalizada.
Telefónica		29.000 trabajadores. 99% indefinidos, temporales 1%. También hay subcontratación
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)		100.000 trabajadores, 90% indefinidos, 10% temporales. Algunos brotes con ETT.

EMPRESAS IBEX 35		2009
Abengoa		
Abertis		No bajas pactadas, no prejubilaciones, sí contratos de relevo. No ha habido rescisión de contratos. Sí subrogaciones. Sí salario variable. No participación accionarial. Selección de personal. Información a través del tablón, se está mejorando la Intranet. Promoción interna ligada a objetivos de productividad y relaciones de confianza.
Arcelormittala		
Acciona		
Acerinox		
ACS-Dragados		Promoción por decisión unilateral de la empresa, salario variable a partir de un nivel y participación accionarial para la alta dirección. Vacantes y selección no se nos informa.
Banco Popular		Endurecido R.L., despidos, abaratar costes, cierre de sucursales, las que abrieron para negocio inmobiliario Bajas pactadas. Prejubilaciones. No contrato de relevo. Si se dan rescisión de contratos, no recolocación. Salario variable. Accionarial sólo directivos. No se conocen criterios de selección. Promoción interna ligada a la confianza.
Banco Sabadell		Empleo: EREs encubiertos como bajas pactadas y prejubilaciones, sí contratos de relevo y recolocaciones, subrogaciones, externalizaciones. Si salario variable, participación accionarial alta dirección. Selección: no informan de criterios, sólo publican vacantes en intranet corporativa. Nueva contratación sólo copia básica legal, sin participación sindical.
Banco Santander		Bajas pactadas. Prejubilaciones. Contratos de relevo. Rescisiones también. Recolocación, sí. No UTES, subrogaciones. Salario variable y participación accionarial alta dirección y Consejo. En las contrataciones nuevas no participa el sindicato. La promoción interna ligada a relaciones de confianza y no por productividad. Comisión paritaria para promover asensos hasta nivel 8, lo demás es "a dedo". Contrataciones nuevas en CC hasta nivel 8
Banesto		Bajas pactadas/despidos. Prejubilaciones, sí. Contratos de relevo. Subrogaciones. Ahora desconvocadas las concentraciones. En la intranet sindical, interferencias al portal sindical. Acuerdo sobre cierre de sucursales. 2-3 años abrieron 300 sucursales y ahora se cierran todas. Directores contratados a base de talonario. Discriminaciones entre unos y otros. Se conocen los criterios para contratación y promoción ligada a relaciones de confianza y no por productividad.
Bankinter		
BBVA		Bajas pactadas/despidos. Prejubilaciones sin acuerdo sindical No contratos relevo. Recolocaciones, no. Subrogaciones salario variable y participación accionarial vía "bonus". En la promoción interna, salvo la regulada por C.C. no participa el sindicato, ni en la nueva contratación. La promoción está ligada a las relaciones de confianza, no por productividad. Cierre de oficinas, prácticas generalizadas de externalización, Acuerdo por el Empleo para que afecte a los menos posibles y también a la contratación. Endurecimiento de política disciplinaria. Una nueva empresa 100% accionariado BBVA, tratan asuntos operativos como de clientes, es la forma de abaratar, reducir costes.

BME Bolsa y Mercados Españoles	Sí bajas pactadas, no prejubilaciones, sí contratos de relevo, rescisión de contratos disciplinarios. No se ocupan de recolocación. Índice de rotación del 4,42. Años de permanencia 6. Sí salario variable. Participación accionarial para directivos y técnicos. La selección y promoción de personal a través de tablón y relación personal ligado a confianza. La selección y promoción de personal a través de tablón y relación personal ligado a confianza.
Cintra	Sí bajas pactadas, sí prejubilaciones, no contratos de relevo, sí rescisión de contratos, sí salario variable, no participación accionarial. Selección y promoción interna, a través de Intranet. Promoción ligada a relación de confianza. Selección y promoción interna, a través de Intranet. Promoción ligada a relación de confianza.
Corporación Mapfre	Sí bajas pactadas, sí prejubilaciones, no contratos de relevo, sí rescisión de contratos, sí salario variable, no participación accionarial. Selección y promoción interna, a través de Intranet. Promoción ligada a relación de confianza. Selección y promoción interna, a través de Intranet. Promoción ligada a relación de confianza.
Critería Caixa Corp.	Sí bajas pactadas, sí prejubilaciones, no contratos de relevo, sí rescisión de contratos, sí salario variable, no participación accionarial. Selección y promoción interna, a través de Intranet. Promoción ligada a relación de confianza. Selección y promoción interna, a través de Intranet. Promoción ligada a relación de confianza.
ENAGAS	Prejubilaciones, no contratos de relevo, si asumen recolocación. Salario variable, “bonos” en base a objetivos, excluidos de convenio, no participación accionarial. Información sobre vacantes en convenio, en la realidad nuevas contrataciones queda excluido. Lucha por promoción interna dentro de convenio, información en intranet.
Endesa	ERE del 2000, 5.000 trabajadores afectados aun está abierto, bajas pactadas y prejubilaciones. La desaladora de Carboneras es un UTE. Subrogaciones. Si tienen salario variable y no participación accionarial. Sí reciben información de selección, vacantes y promoción interna por intranet.
FCC	
Ferrovial	Bajas pactadas sí, no contratos de relevo, ni rescisión de contratos. UTEs sí, salario variable sí, participación accionarial a partir de ciertos niveles. Selección de personal y promoción interna a través de Intranet. Selección de personal y promoción interna a través de Intranet.
Gamesa	No prejubilaciones, no contratos de relevo, rescisión de contratos temporales, sí subrogaciones, salario variable sí, participación accionarial entre un 5 y un 20% en oficinas. Selección y promoción de personal, información a través del tablón de anuncios y promoción ligada a relaciones de confianza.
Gas Natural	Si se dan bajas pactadas, no prejubilaciones, escaso rescisión de con trato disciplinario, no se encargan de recolocar, no UTEs, no subrogaciones. salario variable fuera de convenio, tampoco participación accionarial. No criterios objetivos de selección, promoción ligada a productividad y confianza, información vía intranet.
Grifols, S.A.	Información a través de panel, soporte informático, circulares. No dan más información.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Sí bajas pactadas, sí prejubilaciones, no contratos de relevo, rescisión de contratos sólo disciplinarios. No UTE's, no subrogaciones, sí salario variable, sí participación accionarial. Selección de personal, difusión a través de panel, soporte informático y circular. Promoción interna y a partir de una categoría (titulados medios9 todas las plazas son de confianza.
Iberia	ERES pactados, voluntarios por las partes para los mayores de 58 años. Si bajas pactadas. Contrato de relevo en negociación, algunos despidos disciplinarios, Hay recolocación diferida. Participación en UTEs y subrogaciones. Si hay salario variable y participación accionarial. Si hay criterios objetivos de selección e información sobre vacantes, promoción interna (ligada a objetivos y de confianza), en Intranet y pag. Web Iberia.

Inditex	ERES no, bajas pactadas, rescisión de contratos. Si hay salario variable y participación accionarial “testimonial” Si hay criterios de Selección y promoción interna, ligada a confianza. Información tablón de anuncios Internet.
Indra	
Obrascom Huarte Lain	
REE	EREs 2006, 70-80 trabajadores afectados. Prejubilaciones dentro del ERE; contratos de relevo no. Rescisión excepcional. Si apoyan recolocación. Sí subrogaciones. Salario variable sí, participación accionarial para todos. Selección y promoción de personal, difusión a través de panel y soporte informático. Promoción ligada a relaciones de confianza.
Repsol-YPF	EREs temporales en 2009, 150 trabajadores afectados. Bajas pactadas sí, prejubilaciones sí, contratos de relevo sí. No apoyan recolocación. No UTES, no subrogaciones, salario variable en algunas empresas. No participación accionarial. Selección de personal y promoción interna, información en Intranet y negociado en convenio.
Sacyr-Vallehermoso	
Técnicas Reunidas	
Telecinco	Se han producido muchos despidos, rescisiones de contrato que terminan en acuerdo. Se ocupan de recolocar en las productoras (ver cambios societarios). Participación accionarial testimonial. Si dan información de selección y vacantes , promoción interna a decisión de los jefes. Promociones dentro del Convenio, 11 por año como mínimo, así se equilibran algunas injusticias. Los trabajadores de ETTS, acuerdo en convenio que pasaran a fijos después de entre 12 y 24 meses de antigüedad con ese tipo de contratación.
Telefónica	EREs 1999-2000 y 2003-2007, nº afectados 25000 trabajadores. Si bajas pactados, prejubilaciones, rescisión de contratos. No contrato relevo, ni recolocación. UTES si, subrogaciones no. Salario variable sí, y también participación accionarial.
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	No EREs, no bajas pactadas, sí prejubilaciones y contratos de relevo. No rescisión de contratos. Sí UTES, si subrogaciones, si salario variable, no participación accionarial. Selección de personal y promoción interna según convenio. Interna en el convenio (según actitud y antigüedad).

7.

TIEMPO DE TRABAJO. TIPO DE JORNADA

EMPRESAS IBEX 35		2009
Abengoa		
Abertis		Todas las jornadas. Sí se realizan horas extraordinarias remuneradas y compensadas por tiempo libre. No hay prolongación de jornada sin compensación. Sí horas complementarias.
Arcelormittala		
Acciona		
Acerinox		
ACS-Dragados		Jornada partida y flexible. En algunos departamentos se abusa de la "Prolongación de jornada".
Banco Popular		Todas las jornadas. Se realizan horas extraordinarias. No se compensan ni con tiempo libre ni se remuneran. Son prolongación de jornada sin compensación.
Banco Sabadell		Jornada continua y partida. No flexible. Sí horas extraordinarias que no se compensan con tiempo libre ni remuneradas, prolongación de jornada sin compensación.
Banco Santander		Todas las jornadas. Prolongación de jornada sin compensación. Pactada flexible es un derecho del trabajador.
Banesto		Presiones de la empresa para prolongar la jornada sin compensación. Jornada continua, partida, no flexible.
Bankinter		
BBVA		Flexibilidad de jornada en los servicios centrales por acuerdos individuales. En la red de oficinas existe una alta prolongación de jornada motivada por las presiones de la empresa ante la falta de plantilla y las constantes convocatorias de cursos de formación, reuniones, videoconferencias, etc.
BME Bolsa y Mercados Españoles		
Cintra		Todas las jornadas y a turnos. Se realizan horas extraordinarias remuneradas las que se consideran de emergencia y las demás con tiempo libre. Horas complementarias, los contratos a tiempo parcial.
Corporación Mapfre		Todas las jornadas, se realizan horas extraordinarias remuneradas o compensadas con tiempo libre y también prolongación de jornada sin compensación. Horas complementarias en los contratos de tiempo parcial.
Critería Caixa Corp.		
ENAGAS		Tienen todo tipo de jornadas, también a turnos y retenes. Se hacen horas extraordinarias; se remuneran o se compensan con tiempo libre. Los que prolongan jornada sin compensación están en condiciones fuera del Convenio

Endesa	Todas las jornadas, también turnos. Horas extraordinarias remuneradas o compensadas con tiempo libre. No prolongación de jornada sin compensación. Se pagan a 175% O MIXTA. En el tercer Convenio Marco hemos firmado una bolsa de trabajo para hacer sustitución de turnos , con 6 grupos y 10 niveles salariales en cada grupo, a los 7 años se promociona si no hay informe desfavorable.
FCC	
Ferrovial	Todas las jornadas. Horas extraordinarias sin compensación (prolongación de jornada).
Gamesa	Jornada continua para la producción, partida y flexible para técnicos y oficinas. Se realizan horas extraordinarias en talleres, remuneradas o compensadas por tiempo libre. También sin compensación (prolongación de jornada). No horas complementarias.
Gas Natural	Todas las jornadas, también turnos. Horas extraordinarias remuneradas o compensadas con tiempo libre. También prolongación de jornada sin compensación. “la empresa del futuro tienen que tener la plantilla justa”, “las horas extraordinarias sean de fuerza mayor”.
Grifols, S.A.	Todas las jornadas, se realizan horas extraordinarias remuneradas y compensadas por tiempo libre.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Todas las jornadas, se realizan horas extraordinarias remuneradas y compensadas por tiempo libre.
Iberia	Todo tipo de jornadas, también turnos, jornada reducida y a tiempo parcial. Si se realizan horas extraordinarias son remuneradas o compensadas con tiempo libre. No se prolonga la jornada sin compensación. Se hacen horas complementarias en contratos a tiempos parciales. Mantenemos el valor de las horas extras bajo para no incentivar su realización.
Inditex	Jornada Continua y partida, no flexible, No se realizan horas extraordinarias.
Indra	
Obrascom Huarte Lain	
REE	Todas las jornadas, también turnos. Si se realizan horas extraordinarias remuneradas y compensadas con tiempo libre y también sin compensación (prolongación de jornada).
Repsol-YPF	Todas las jornadas. Se realizan horas extraordinarias remuneradas y compensación por tiempo libre, también sin compensación (prolongación de jornada). Horas complementarias no.
Sacyr-Vallehermoso	
Técnicas Reunidas	
Telecinco	Todas las jornadas y turnos. Se realizan horas extraordinarias compensación por tiempo libre.
Telefónica	Todas las jornadas. Se realizan horas extraordinarias remuneradas y compensadas con tiempo libre. No se realiza prolongación de jornada sin compensación
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	Jornada continua, no partida, no flexible. Sí se realizan horas extraordinarias remuneradas.

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	No hay comisión de formación ni participan en el proceso. La formación es a oferta empresarial a todos los niveles, participan por categorías y es obligatorio al ingreso. No fundación tripartita. En alguna empresa existe un fondo para formación, cubre un porcentaje de matrícula y libros. Permisos individuales no.	
Abertis	Tanto a demanda como por oferta empresarial.		
Arcelormittala			
Acciona	Por oferta empresarial y las nuevas contrataciones, formación para el puesto.		
Acerinox	No se dispone de datos		
ACS-Dragados	Existe Comisión de Formación, aunque la oferta es empresarial y supone formación para el puesto.	No hay Comisión de Formación, Nos reúnen a los tres sindicatos con representación para firmar y entregarnos los planes de formación para el año. Hay mucha inversión en formación. A demanda para algunos (incluyendo algunos permisos individuales). El plan de formación es muy amplio.	
Banco Popular	La oferta es escasa aunque obligatoria para el personal de nuevo ingreso. Hay formación a distancia y admite peticiones individuales.	No hay Comisión. Participamos en el proceso pero no hay acuerdos. A oferta empresarial, a todos los niveles, por categorías. Fundación Tripartita pero no a demanda.	
Banco Sabadell	Existe Comisión de Formación, aunque la oferta es empresarial y la participación en cursos presenciales es a criterio de la empresa. Los cursos <i>on-line</i> están abiertos a toda la plantilla.	Realizamos propuestas y aprobación de planes que requieren financiación FORCEM. En la Fundación Tripartita según necesidades operativas del Banco y también hay formación con reconocimiento profesional <i>on-line</i> .	
Banco Santander	Tanto a demanda como por oferta empresarial. Se ha constituido la Comisión de Seguimiento.	Formalmente La comisión tiene por función informar de todo lo del FORCEM, y Comisión paritaria: ascensos en CN y tribunal de exámenes. No hay diseño de carrera Sobre la promoción, por confianza se le da la formación; por ejemplo, se nombran director de sucursal y luego se le forma. Si lo solicita el trabajador y no se lo dan, se puede denunciar, se hace por orden de prioridades. Compensación de horas por la formación puede ser dentro o fuera de la jornada.	
Banesto	Tanto a demanda como por oferta empresarial. Afecta a todos los niveles profesionales, aunque la concesión de cursos es discrecional.	Comisión: información y participación por CN del plan anual de formación, hay recorrido con reconocimiento profesional, pero los sindicalistas quedan discriminados. La formación está Ligada a los cambios de los sistemas operativos. Necesidades funcionales. Permisos individuales si.	

Bankinter	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
BBVA	Oferta empresarial. Mucha formación propia y no participan en los procesos. Se realiza a través de la Fundación Tripartita.	Comisión de formación funcionales: información, participación por convenio colectivo, según las necesidades de la empresa. El perfil que la empresa define determina la carrera profesional. No acceso voluntario a formación específica. No flexibilidad ligada a igualdad de oportunidades. No hay acuerdo. Criterio participación Fundación Tripartita "asistencial". "¿Permisos individuales?"
BME Bolsa y Mercados Españoles		
Cintra	Hay Comisión de Formación. La oferta es empresarial y participan por categorías.	No hay comisión de formación ni participan en el proceso. La formación es a oferta empresarial a todos los niveles, es participación por categorías y obligatoria al ingreso. No fundación tripartita. 19 horas de formación promedio. Permisos individuales no.
Corporación Mapfre	Reciben información sobre las actividades formativas y existe, también, formación a demanda.	Sí participan en el proceso por comisión de formación. Plantean propuestas de mejora, concurso oposición, etc. La oferta empresarial es a todos los niveles. Fundación tripartita sí. La demanda la marca la empresa en función de la solicitud de los responsables y de acuerdo con las necesidades del puesto. Permisos individuales sí.
Criteria Caixa Corp.		
ENAGAS	Actualmente, por oferta empresarial.	Hay comisión de formación pero no participan en la elaboración del programa de formación. Pueden hacer demandas a través de la Fundación tripartita, "a veces lo dan, o no". Es un buen convenio que condiciona la promoción a la formación, aunque sin intervención sindical en esas decisiones. Permisos individuales sí.
Endesa	Tanto a demanda como por oferta empresarial y con participación en todo el proceso.	Se le da mucha importancia a la formación, es a todos los niveles, la empresa concede 200 horas con participación sindical a través de la comisión de seguimiento para la formación. "Un valor a resaltar es el cumplimiento de los acuerdos". La comisión de seguimiento para la formación, su función velar por el cumplimiento de los acuerdos. Permisos individuales sí.
FCC	Existen posibilidades de formación, y la empresa otorga permisos individuales.	
Ferrovial	Tanto a demanda como por oferta empresarial. Facilitan que se desarrollen las acciones formativas dentro del horario laboral (Fundación Laboral de la Construcción).	No participación en el proceso, no comisión de formación. La formación es a oferta empresarial a todos los niveles. No hay participación por categorías. No fundación tripartita.
Gamesa	Actualmente, muy escasa.	No hay participación en el proceso ni comisión de formación. La formación ofertada por la empresa es "formación a dedo". Permisos individuales, no.

Gas Natural	Oferta empresarial entre 60-70 cursos anuales, unidos a planes de desarrollo profesional.	Hacemos sugerencias a la formación, si lo tienen a bien lo consideran. Al ingreso es obligatoria a todos los niveles. Demandar formación fuera, no. La formación para los permisos individuales está firmado la paga la fundación tripartita. Cualquiera a cualquier curso. Permisos individuales, no.
Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	Participación en el proceso sí, a través de la comisión de formación. La comisión hace el seguimiento de todos los cursos que da la empresa y su adecuación al puesto de trabajo, "algunos cursos para jefes y mandos (inglés) entendemos deben ser para todos, ya que forma parte de la documentación con la que trabajamos". Es obligatoria una formación al ingreso y hacer un recorrido por la empresa del grupo hasta entrar en la rueda de cursos que genere el departamento correspondiente. Permisos individuales, sí.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Se programa a través de comisiones paritarias, según convenio.	Sí participa en el proceso a través de la comisión de formación. Seguimiento de la formación impartida dentro de la empresa. La formación a oferta empresarial es a todos los niveles, participan por categorías, es obligatoria al ingreso y también a demanda a través de la fundación tripartita. Permisos individuales sí.
Iberia	Tanto a demanda como por oferta empresarial.	Esta muy tipificada, es necesario para la realización del trabajo habitual. Hay una escuela de formación (la dan los ingenieros o personal cualificado), para la capacitación en el puesto de trabajo. Desapareció la formación individual para la promoción en el puesto, ahora existe progresión y para la promoción, reuniendo los requisitos, es de libre designación. Se realiza mayoritariamente fuera de la jornada de trabajo con ayudas económicas para el transporte y alguna compensación. "Permisos individuales muy restringidos, pero sí".
Inditex	Tanto a demanda como por oferta empresarial. La empresa decide quién participa.	La formación es de oferta empresarial, a todos los niveles y por categorías, no por Comisión de formación ni a través de la Fundación Tripartita, el criterio es "según las necesidades de la plantilla".
Indra	Existe una Comisión de Formación. Se elabora un plan general, pero sin negociar. Se imparte el 50% en horario laboral y formación por necesidades específicas de algún proyecto en horario laboral.	
Obrascom Huarte Lain		
REE	Oferta empresarial con participación a discreción de la empresa y permisos individuales.	Sí participan en el proceso, por comisión de formación y Delegado de formación. Los planes de formación son de la empresa y el delegado está en el seguimiento y transmite la información, no participa en el desarrollo de los planes. Está en elaboración el establecimiento de categorías profesionales para objetivar y evaluar criterios. Formación a oferta empresarial, a todos los niveles, participan por categorías, obligatoria al ingreso. No fundación tripartita. Permisos individuales no conocen.

<p>Repsol-YPF</p>	<p>Oferta empresarial ligada al puesto de trabajo y facilitan la formación a demanda. Los criterios se negocian en Convenio.</p>	<p>Sí participan en el proceso por comisión de formación, con la función de informar y hacer el seguimiento. También pueden proponer acciones. La formación a oferta empresarial es a todos los niveles, no por categorías, si obligatoria al ingreso. Sí hay demanda a la fundación tripartita por necesidades objetivas y a demanda. Permisos individuales sí.</p>
<p>Sacyr-Vallehermoso</p>	<p>No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.</p>	
<p>Técnicas Reunidas</p>		
<p>Telecinco</p>	<p>Existe una Comisión de Formación y la oferta es tanto a demanda como empresarial.</p>	<p>Ahora ha caído muchísimo la formación, en estos años aportaba más Telecinco que el FORCEM. Puede ser tanto voluntarias como obligatorias, se consideran horas extras, pagan desplazamientos y dietas, y si son dentro del horario de trabajo vienen los formadores a centro. Permisos individuales sí.</p>
<p>Telefónica</p>	<p>Existe una Comisión de Formación. Además de la presencial hay una transversal <i>e-learning</i> y los criterios se fijan por el Comité Intercentros.</p>	<p>Participamos a través de la Comisión de seguimiento, en cada provincia comisión para los temas de su entorno. Hay 5 cursos obligatorios por categoría y dos a elegir. La comisión se ocupa de evaluar la formación recibida por el empleado. Permisos individuales sí.</p>
<p>SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</p>	<p>Se realiza a través de la Fundación Tripartita.</p>	<p>Participan en el proceso por comisión de formación. Comisión tripartita. La formación a oferta empresarial es a todos los niveles, participan por categorías, es obligatoria al ingreso. “En la fundación tripartita nos dejan opinar y tomamos nota para después recogerlo en los planes de formación”. Permisos individuales no.</p>

9.

a) ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO b) COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EMPRESA

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Abertis	a) No b) Fluida, relación directa y por medio de reuniones, revista, etc. Aunque es poco efectiva.	a) No se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores, no se favorece el trabajo en equipo. Encuesta de satisfacción laboral reciente, rechazo de participación por parte de los trabajadores. b) La comunicación al interior de la empresa es principalmente descendente, sustentando un sistema directivo de organización. En ambas direcciones es incipiente y con más formalismos que utilidad.	
Arcelormittala			
Acciona	No son informados. Comunicación: es buena en los centros pequeños.		
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
ACS-Dragados	a) No b) Normalmente vía e-mail y en algunas empresas por la intranet.	a) La organización del trabajo la hace la Empresa y no consulta con los sindicatos. b) Se usan todos los medios. Comunicación descendente, discontinua. Los acuerdos por escrito desde sus intereses, nunca aceptando esa formalidad en sentido recíproco.	
Banco Popular	a) No b) A través de entrevistas con el Departamento de relaciones sindicales.	a) Director de relaciones sindicales. b) Comunicación descendente, discontinua, reuniones, intranet, buzón (director de relaciones sindicales)	
Banco Sabadell	a) No b) Específicas a las secciones sindicales y genéricas a toda la plantilla a través de Intranet.	a) Sólo informan de lo realizado o de lo que han decidido hacer. b) Comunicación descendente. Meramente informativa. Fluida, medios según casos.	
Banco Santander	a) No b) Correcta.	a) Nunca se da información a tiempo real. En ambas direcciones, circulares sobre normativa. Comunicación sólo descendente, las externalizaciones se crean comisiones. Consulta previa nunca, nos convocan, damos opinión pero no participamos. No nos podemos negar a firmar porque es requisito para iniciar la acción sindical. b) Comunicación: circulares sobre normativa, de forma muy fluida, también reuniones.	
Banesto	a) No b) Correcta: Intranet, circulares, portal sindical y reuniones.	a) Información a tiempo pasado. Intranet y vía e-mail. b) Comunicación descendente y meramente informativa, de forma fluida, también reuniones.	

Bankinter		
BBVA	<p>a) Sí, pero después de denunciar el incumplimiento</p> <p>b) Accesibles, es correcta.</p>	<p>a) No se tiene en cuenta la opinión sindical. Las áreas de Relaciones Laborales y Comercial muy a menudo no trabajan en equipo. RR.LL a desconocen cambios que nosotros conocemos.</p> <p>b) Comunicación descendente, fluida pero siempre fuera de plazo.</p>
BME Bolsa y Mercados Españoles		
Cintra	<p>a) Sí</p> <p>b) Depende de cada empresa. En algunas reuniones.</p>	<p>a) No se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores, nos e favorece el trabajo en equipo.</p> <p>b) Comunicación: la tradicional, cada empresa es un feudo. Boletín, tablón, Buzón de sugerencias.</p>
Corporación Mapfre	<p>a) Sí, y ocasionalmente se tiene en cuenta la opinión dada</p> <p>b) Fluida, bidireccional, tanto directamente como por teléfono.</p>	<p>a) Se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores ocasionalmente, no se favorece el trabajo en equipo.</p> <p>b) Comunicación directa por distintos medios con la dirección de RRLL y a través de las distintas Comisiones (mixta, desarrollo profesional, igualdad, Plan de pensiones, Seguridad y Salud). Todos los medios, es fluida.</p>
Critería Caixa Corp.		
ENAGAS	<p>a) Sí</p> <p>b) Tablón de anuncios e Internet y e-mail. Con los sindicatos de manera informal.</p>	<p>a) No se tienen en cuenta la opinión de los trabajadores, aunque se favorece el trabajo en equipo. Los más afines a la empresa están más implicados a la hora de orientar los proyectos.</p> <p>b) Comunicación mayormente descendente, no tenemos opción a colgar en intranet. Reuniones discrecionales de la dirección, y el resto de medios.</p>
FCC	No	
Ferrovial	<p>a) No</p> <p>b) Es correcta y fluida.</p>	<p>a) No se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores, no reciben información anticipadamente, aunque todo depende de las distintas direcciones.</p> <p>b) Comunicación descendente, por los medios habituales. Eluden abundar en comentarios.</p>
Gamesa	<p>a) No</p> <p>b) La situación actual es regular.</p>	<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) Comunicación ocasional. "Te envían el boletín <i>Renueva</i>". Intranet.</p>
Gas Natural	<p>a) No</p> <p>b) A través de intranet y una revista que envían a los domicilios particulares.</p>	<p>a) No anticipa información sobre cambios en la organización del trabajo. Sólo informan y escuchan las opiniones y escasamente son tenidas en cuenta. El equipo se rompe por las diferencias en la "confianza".</p> <p>b) Comunicación descendente, discontinua, cuando lo consideran necesario, todos los medios intranet e-mail telefónicamente las más utilizadas.</p>

Grifols, S.A.		<p>a) No se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores, no se favorece el trabajo en equipo, no reciben información. En la empresa, los trabajadores con experiencia han de hacerse cargo de ser tutores y maestros de sus compañeros sin ningún tipo de reconocimiento, pero está estipulado por convenio y estatuto y esto lo hace inamovible.</p> <p>b) Comunicación descendente, más últimamente, va por escalas. Discontinúa todos los medios menos buzón</p>
Iberdrola e Iberdrola Renovables	<p>a) Sí</p> <p>b) Sólo descendente. A través de intranet y diversas publicaciones periódicas.</p>	<p>a) Sí reciben información y favorecen el trabajo en equipo, la opinión del trabajador no cuenta para la organización del trabajo.</p> <p>b) Comunicación en ambas direcciones, reuniones informativas periódicas, fluidamente y solicitan sugerencias de mejoras según temas. Utilizan todos los medios.</p>
Iberia	<p>a) Se recibe información, aunque no se opina ni se tienen en cuenta las aportaciones</p> <p>b) Es fluida. Reuniones periódicas con el Presidente de la Compañía.</p>	<p>a) Se anticipa la información sobre los cambios en la organización del trabajo y se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores depende quien sea el receptor, depende de las personas.</p> <p>b) Comunicación descendente por todos los medios, fluida. Ascendente, solo Buzón Sindical de sugerencias.</p>
Inditex	<p>a) No se recibe información</p> <p>b) Solo descendente. A través de reuniones.</p>	<p>a) No se participa en la organización del trabajo, ni se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores, ni se favorece el trabajo en equipo.</p> <p>b) Comunicación ocasional. Boletín, tablón, intranet, teléfono...</p>
Indra	No se recibe información	
Obrascom Huarte Lain		
REE	<p>a) Sí reciben información y pueden expresar opiniones, que son tenidas en cuenta</p> <p>b) Solo descendente. A través de reuniones y en función de intereses puntuales.</p>	<p>a) Reciben información, tienen en cuenta la opinión, se favorece el trabajo en equipo. "Sobre el papel sí, y además relativamente se tiene en cuenta".</p> <p>b) Comunicación en ambas direcciones. Fluida todos los medios, consideran las circulares obsoleto.</p>
Repsol-YPF	<p>a) Sí reciben información</p> <p>b) A través de Internet y de contactos ocasionales.</p>	<p>a) Reciben información, tienen en cuenta la opinión y si es de envergadura se negocia la aplicación. Se favorece el trabajo en equipo.</p> <p>b) Comunicación en ambas direcciones. Fluida y por todos los medios.</p>
Sacyr-Vallehermoso		
Técnicas Reunidas		
Telecinco	<p>a) Sí reciben información y pueden expresar opiniones, que son tenidas en cuenta</p> <p>b) Es correcta y fluida. Muy buena comunicación.</p>	<p>a) La organización del trabajo es con participación ya que cada jornada se ha de informar y planificar al día.</p> <p>b) Comunicación descendente en el sentido piramidal, también en ambos sentidos pues es asequible la negociación con el inmediato superior. Fluida Mucha gestión y cursos "cibersalas" para estar en contacto, no circulares, no buzón.</p>

<p>Telefónica</p>	<p>a) Sí reciben información y pueden opinar, teniéndose en cuenta a veces sus aportaciones b) Correcta. Directa y a través del boletín y de la revista.</p>	<p>a) Reciben información sobre la organización del trabajo y se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores. Información a través de correo electrónico del jefe a su grupo de trabajadores. b) Comunicación en ambos sentidos, fluida y por todos los medios.</p>
<p>SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</p>	<p>a) Sí reciben información, pueden opinar y a veces se tienen en cuenta sus aportaciones b) Correcta.</p>	<p>a) Reciben información, tienen en cuenta la opinión, se favorece el trabajo en equipo. "Se habla del trabajo con los comités y luego lo que tenga que pasar". b) Comunicación discontinua "si no preguntas no te dan explicaciones, todos los años hay que pedir lo que por derecho te tendrían que dar". Reuniones mensuales CE, tablón de anuncios y boletín sindicales.</p>

EMPRESAS IBEX 35	2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Abertis	Si, constantemente y en absentismo <i>Clima laboral</i> : se han realizado algunas encuestas, las últimas referidas a riesgos psicosociales.	Comité intercentros en seguridad y salud sí. Se informa de la siniestralidad laboral. Sí se realiza prevención y existe un programa de prevención en riesgos laborales. No existe código de conducta y procedimiento para la prevención del acoso. Dan información sobre absentismo. No existen acuerdos fuera de convenio respecto a algún problema de prevención. No se realizan periódicamente encuestas de <i>clima laboral</i> .
Arcelormittala		
Acciona	Son informados <i>Clima laboral</i> : No se realizan encuestas	
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
ACS-Dragados	Si; existe Comité de Seguridad y Salud <i>Clima laboral</i> : no se realizan encuestas	No existe un Comité intercentros. No se informa de manera inmediata de la siniestralidad laboral. No tienen un código de prevención del acoso, no informan sobre absentismo en algunas empresas. Se realiza prevención en riesgos psicosociales.
Banco Popular	Si, sobre absentismo y riesgos psicosociales. Hay No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del Estudio la elaboración de un protocolo sobre acoso laboral <i>Clima laboral</i> : la última encuesta se realizó en el año 2006 y, además, se hizo sin participación sindical.	Sí existe comité intercentros, sí se informa de la siniestralidad laboral, no se realiza prevención ni hay programa de prevención en riesgos. No existe código de conducta y procedimiento para el acoso. Sí dan información sobre absentismo. Se realizan periódicamente encuestas de clima sin participación sindical. No conocen los temas preferentes, no participan.
Banco Sabadell	Si, sobre absentismo y acoso laboral <i>Clima laboral</i> : se realizan encuestas, pero sin participación sindical.	Prevención del acoso en relación a género y no en general <i>mobbing</i> . El tema de encuesta sobre clima laboral está orientada a valorar la "Satisfacción profesional" para extraer los resultados "de lo que quieren oír" con pocos resultados prácticos. Se realiza cada 2 ó 3 años sin participación sindical.
Banco Santander	Si, sobre absentismo y riesgos psicosociales. Hay una Comisión. <i>Clima laboral</i> : se realizan encuestas ocasionalmente, pero sin participación sindical	Existe un comité estatal de salud. La ley obliga. Las encuestas de clima desconocemos si hay una temática preferente. Estamos trabajando prevención del acoso. Medidas cautelares en convenio colectivo denuncias y procedimientos (Art. 56 del convenio y protocolo de actuaciones). Las encuestas de clima se le encargan a una empresa externa. Llaman a los sindicatos, es anónima, al sindicato no es anónimo.

Banesto	Si, sobre absentismo y acoso laboral, con un acuerdo al respecto	Se informa de siniestralidad laboral. No se realiza prevención en riesgos psicosociales. Sí hay un código de conducta y procedimiento para la prevención del acoso. Sí dan información sobre absentismo. Sí existe un programa de formación en riesgos laborales. Sí hacen encuestas de <i>clima</i> , sin participación sindical. No conocen medidas correctoras.
Bankinter		
BBVA	Si; se han instalado desfibriladores y existe Comité de Seguridad <i>Clima laboral</i> : se realizan encuestas, pero sin participación sindical.	Clima anual la de este año no ha salido como querían. No se conoce si toman medidas correctoras. Se han negado a hacer prevención de riesgos sus explicaciones “buscamos modelos”, “no están homologados”. “Se informa de accidentes, dentro de jornada, pero aumentan <i>in itinere</i> . ¿Por qué?”
BME Bolsa y Mercados Españoles		
Cintra	Si, sobre absentismo. Hay Comité de Salud y Seguridad <i>Clima laboral</i> : se iniciaron el año anterior, pero sin participación sindical	No comité intercentros en seguridad y salud. Se informa de la siniestralidad laboral. No se realiza prevención en riesgos psicosociales ni existe un programa de formación en riesgos laborales, no código de conducta y procedimiento para la prevención de acoso. Sí existe información sobre absentismo. Se realizan encuestas periódicamente, de <i>clima</i> , sin participación sindical. La temática no la saben, no participan.
Corporación Mapfre	Si. <i>Clima laboral</i> : se realizan encuestas, pero sin participación sindical.	Comité estatal de seguridad y salud. Se informa de siniestralidad laboral, se realiza prevención de riesgos psicosociales y programa de formación en riesgos laborales. Existe código de conducta y procedimiento para prevención del acoso. Dan información sobre absentismo. Existen acuerdos fuera del convenio respecto a algún problema de prevención. No se realizan encuestas de <i>clima laboral</i> .
Crítica Caixa Corp.		
ENAGAS	Lo que señala la Ley. Se hacen auditorías sin participación sindical y entregan resultados <i>Clima laboral</i> : la última encuesta se realizó hace cinco años.	Existe un Comité intercentros, se informa de la siniestralidad laboral, Se realiza prevención de riesgos psicosociales. Existe código y procedimiento para la prevención del acoso. Existe información sobre absentismo y formación en riesgos laborales. No existen acuerdos con los sindicatos fuera del convenio sobre algún problema de prevención. Se realizan encuestas de <i>clima</i> , sin participación sindical, solo informan.
Endesa	Si, superior a lo que marca la Ley. Hay una Comisión que se reúne mensualmente <i>Clima laboral</i> : se realizan encuestas periódicamente y con participación sindical.	Si comité intercentros, si informan de siniestralidad, si prevención y programa de formación en riesgos psicosociales, código de conducta y procedimiento de prevención del acoso, Información sobre absentismo. Existen acuerdos fuera del convenio respecto de algún problema de prevención: Equipo de protección en ropa de trabajo, se hacen propuestas para los trabajos en “alta tensión”. Las encuestas que se realizan están en torno a riesgos psicosociales, con participación sindical (preparan un dossier, nos piden opinión y aportación de preguntas, y se toman medidas correctoras.

FCC	Sí pero no informan sobre absentismo, acoso o riesgos psicosociales. <i>Clima laboral</i> : no se realizan encuestas.	No comité intercentros en seguridad y salud. Se informa de siniestralidad laboral. No se realiza prevención en riesgos psicosociales. Existe código de conducta y procedimiento para la prevención del acoso. No dan información sobre absentismo. Existe un programa de formación en riesgos laborales. Se realizan periódicamente encuestas de clima laboral, sin participación sindical, y se toman medidas correctoras.
Ferroviario	Sólo se informa de los accidentes. Se está constituyendo el Comité de Seguridad y Salud. <i>Clima laboral</i> : se realizan encuestas anuales y sin participación.	No comité intercentros, sí se informa de siniestralidad laboral. No se realiza prevención en riesgos psicosociales. Sí existe código de conducta y procedimiento para prevención del acoso. No dan información sobre absentismo. Existe un programa de formación en riesgos laborales sólo en talleres. Primera encuesta sobre <i>clima laboral</i> pendientes de dar información a los sindicatos.
Gamesa	Existe Comité de Seguridad y Salud, y se informa sobre el absentismo solamente <i>Clima laboral</i> : no se realizan encuestas.	Si comité intercentros, se informa de siniestralidad laboral, se realiza prevención y formación en riesgos psicosociales. Existe código de conducta y no protocolo de procedimiento para la denuncia de acoso. No se da información sobre absentismo. No existen acuerdos con los sindicatos sobre algún problema de prevención fuera del convenio. La encuesta de <i>clima</i> "ha quedado muy bien".
Gas Natural	Existe un Comité único en el que se está intentando agrupar a todas las empresas <i>Clima laboral</i> : han iniciado la realización de encuestas en 2008 y con participación.	No comité intercentros. Sí se informa de la siniestralidad laboral. Se realiza prevención en riesgos psicosociales y existe un programa de formación en riesgos laborales. Existe un código de conducta y procedimiento para la prevención del acoso. Dan información sobre absentismo. No se han realizado encuestas de <i>clima laboral</i> .
Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	Sí hay comité de intercentros de seguridad y salud. Se informa de la siniestralidad laboral. Se realiza prevención en riesgos psicosociales y formación en riesgos laborales. Existe código de conducta y un procedimiento para la prevención del acoso. Dan información sobre el absentismo. No se han realizado encuestas sobre <i>clima laboral</i> (la última, en 2004).
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Sí; existe un Comité Central y otros por zonas. Reciben información sobre el absentismo y los riesgos psicosociales. <i>Clima laboral</i> : se realizan encuestas periódicamente, aunque en 2008 todavía no, sin participación sindical.	Si comité intercentros, se informa de la siniestralidad laboral. Se realiza prevención en riesgos psicosociales y existe un programa de formación al respecto. Existe un código de conducta, pero el procedimiento para la prevención del acoso. Dan información sobre el absentismo y existen acuerdos con los sindicatos fuera de convenio respecto de algún problema de prevención. No se realizan encuestas sobre <i>clima laboral</i> .
Iberia	Existen Comités, y se informa del absentismo, del acoso laboral y de los riesgos psicosociales. <i>Clima laboral</i> : no se realizan encuestas.	No se realizan encuestas sobre <i>clima laboral</i> .

Inditex	Si, aunque sólo sobre el absentismo. <i>Clima laboral:</i> no se realizan encuestas	Existe Comité intercentros. Se informa de siniestralidad laboral, no se realiza prevención en riesgos psicosociales excepto el programa de formación en riesgos que se hace. Existe código y procedimiento de para la prevención del acoso. Existe información sobre absentismo. Existe un acuerdo con los sindicatos fuera del convenio sobre algún problema de prevención.
Indra	Existe un Comité de Seguridad y Salud y reciben información solo del absentismo. <i>Clima laboral:</i> no se realizan encuestas.	
Obrascom Huarte Lain		
REE	Sí reciben información, aunque sólo sobre el absentismo. <i>Clima laboral:</i> se realizan encuestas pero sin participación sindical y se toman medidas correctoras.	Sí comité intercentros en seguridad y salud. Se informa de la siniestralidad. Se realiza prevención en riesgos psicosociales y programa de formación en riesgos laborales. Existe código de conducta y procedimiento para la prevención del acoso. No informan sobre absentismo. "La comisión de riesgos laborales la desarrollan al detalle". <i>Se realizan periódicamente encuestas sin participación sindical, temática preferente "conciliación, flexibilidad de horarios, permisos".</i>
Repsol-YPF	Sí reciben información, aunque solo sobre el absentismo. <i>Clima laboral:</i> se realizan encuestas y con participación sindical.	No comité intercentros en seguridad y salud. Se informa de la siniestralidad. Se realiza prevención en riesgos psicosociales y programa de formación en riesgos laborales. Existe código de conducta y procedimiento para la prevención del acoso. Si informan sobre absentismo. <i>Se realizan encuestas periódicamente, con participación sindical, se toman medidas correctoras, con temática "clima laboral y corrección de déficits".</i>
Sacyr-Vallehermoso Técnicas Reunidas	No se dispone de datos.	
Telecinco	Sólo reciben información global sobre el absentismo, aunque cuentan con un servicio de prevención mancomunado. <i>Clima laboral:</i> no se realizan encuestas.	El Servicio de Prevención de riesgos laborales está acreditado. Los alumnos del Máster hacen las prácticas allí. Se realizan simulaciones (de primeros auxilios que exige la ley, vienen los bomberos a hacer prácticas). Solicitamos un plan para prevención del acoso para detectar casos y no han querido realizarlo.
Telefónica	Reciben información sobre acoso laboral (recogido recientemente en el Convenio) y riesgos psicosociales; hay un Comité de Seguridad y Salud. <i>Clima laboral:</i> se realiza una encuesta anual y son informados de los resultados, pero no hay medidas correctoras ni participación sindical.	Si comité intercentros. Se informa de siniestralidad laboral. Se realiza prevención y formación en prevención de riesgos psicosociales. Existe código de conducta y procedimiento de prevención del acoso con protocolo para denuncias. Dan información sobre absentismo. Existen acuerdos con los sindicatos fuera de convenio respecto a algún problema de prevención. <i>Se realizan encuestas de clima con participación sindical y se toman medidas correctoras, el tema preferente son los riesgos psicosociales de "el comercial".</i>
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	Reciben información solo sobre el absentismo. Existen Comités de Seguridad y Salud <i>Clima laboral:</i> se realizan encuestas ocasionalmente y sin participación sindical.	No comité intercentros en seguridad y salud. Se informa de la siniestralidad. Se realiza prevención en riesgos psicosociales y programa de formación en riesgos laborales. Existe código de conducta y procedimiento para la prevención del acoso. Si informan sobre absentismo. <i>No se realizan encuestas periódicamente.</i>

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa			
Abertis	Sin participación sindical y, a veces, discriminación sindical.	Plan de igualdad en marcha, sin participación sindical. La evolución de participación de las mujeres en la gestión entre 2007-2009, se ha llegado a un máximo de 15% en directivas y el 25% en Jefaturas. 2,57% discapacitados en plantilla. Compra de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo.	
Arcelormittala			
Acciona	Sí		
Acerinox			
ACS-Dragados	No; hay discriminación sindical.	Hemos mantenido conversaciones para implantar un plan de igualdad y en breve entregaremos un primer documento de base, para su elaboración conjunta entre empresa y sindicato.	
Banco Popular	Si; se está elaborando un plan de igualdad.	Sí se ha elaborado el Plan, con participación sindical, incluso en el diagnóstico.	
Banco Sabadell	Sí	Plan de igualdad en negociación.	
Banco Santander	Acuerdo de 2007. Hay una Comisión de seguimiento.	Se hizo el plan de igualdad, con participación sindical, aunque no en la fase de diagnóstico. En cuanto a discapacitados, en la selección pueden decir que no tienen el perfil funcional, hay algunos trabajando.	
Banesto	Si; hay un acuerdo con participación sindical.	Se hizo el Plan de Igualdad sin la participación de los sindicatos en el proceso.	
Bankinter			
BBVA	Si; hay un Acuerdo.	Plan de igualdad en negociación. Diagnóstico sin participación. Propuesta de plan desde 2008, se venían dando datos. Compensan con aportaciones económicas. No hay incorporaciones en plantilla de discapacitados.	
BME			
Cintra	No	No hay plan de igualdad.	
Corporación Mapfre	Si, y hay actualmente en fase de negociación un Plan de Igualdad	No hay plan de igualdad, está en elaboración con participación sindical sólo a nivel consultivo. Integración de discapacitados.	
Critería Caixa Corp.			
ENAGAS	No	Plan de igualdad con la ley, sin diagnóstico de los trabajadores ni participación sindical.	
Endesa	Sí	Sí plan de igualdad, con diagnóstico y participación sindical. Sí tienen política de integración con participación sindical.	

FCC	Se encuentra pendiente de aplicación	Plan de igualdad en marcha en 2009, con participación sindical en el diagnóstico.
Ferrovial	Sí, empresa externa y sin participación sindical	Plan de igualdad en marcha en 2009, con participación sindical en el diagnóstico.
Gamesa	No	No hay plan de igualdad.
Gas Natural	Existe hasta el nivel de Directores Generales.	Sí plan de igualdad negociado en el convenio, pero sin poder aportar en el proceso de diagnóstico.
Grifols, S.A.		Sí hay plan de igualdad, con participación sindical consultiva y negociada.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Si, aunque sin participación sindical. Actualmente está en diagnóstico el Plan de Igualdad.	Sí tienen plan de igualdad, sin participación sindical, pero lo han negociado. Sin participación sindical previa) no se conto con los sindicatos para nada, hasta la fase final de aprobación del Plan.
Iberia	Si. El plan de igualdad se está negociando. El convenio es reciente.	No está negociado, se está en proceso de negociación. Con participación en el diagnóstico.
Inditex	Si, y existe un plan de igualdad.	Existe Plan de Igualdad con participación sindical incluso en el diagnóstico, pero UGT no lo firma
Indra	Se está negociando el plan de Igualdad.	
Obrascom Huarte Lain		
REE	Se está negociando el plan de igualdad.	Sí tienen plan de igualdad, con participación sindical, a través de una comisión consultiva y de negociación.
Repsol-YPF	Sí reciben información.	Sí plan de igualdad, con participación consultiva y negociada de los sindicatos.
Sacyr-Vallehermoso		
Técnicas Reunidas		
Telecinco	Se ha creado una Comisión con participación sindical y está en elaboración el plan de igualdad.	Estamos intentando cerrar el "Plan de Igualdad". Iba bien hasta que llegó la crisis. Los beneficios sociales dependerán de cómo queden los costes. El desarrollo del plan es en relación al género.
Telefónica	Sí reciben información y hay participación sindical.	Tienen un plan de igualdad con participación sindical, incluso participaron en el diagnóstico.
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	Se ha comenzado a introducir en el Convenio aunque no existe plan de igualdad.	Sí plan de igualdad, con participación sindical en su negociación, aunque no en el diagnóstico de la situación.

EMPRESAS IBEX 35	2008	2009
Abengoa		
Abertis	Si, en maternidad y algunas mejoras respecto a la Ley de Igualdad.	Si por maternidad, en negociación colectiva.
Arcelormittala		
Acciona	No	
Acerinox		
ACS-Dragados	No	Existen acuerdos personales. No hay consultas sobre ese tema.
Banco Popular	Si; hay un acuerdo. No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del Estudio de renovar.	Hay un "plan concilia" (folleto informativo con 30 medidas iniciativa de la dirección: flexibilidad, bienestar y familia) ajustadas a la ley y en relación a excedencias o por necesidades familiares o para acciones de voluntariado.
Banco Sabadell	Si, y se ha suscrito el acuerdo de conciliación, pero solo se aplica en medidas de conciliación.	Acuerdos medidas de conciliación, pero salvo casos, es casi papel mojado (prolongación de jornada). "Cuidado de hijos y mayores dependencia".
Banco Santander	Si. Cheque guardería y excedencias mejoradas para el cuidado de menores y mayores.	
Banesto	Si; hay un acuerdo con participación sindical.	
Bankinter		
BBVA	Si; hay un Acuerdo y se ha creado una Comisión.	Acuerdos individuales por empresa, también medidas de conciliación por acuerdo sindical.
BME		
Cintra	Si; ampliación de permisos retribuidos y días	Se atienden al cumplimiento de la ley.
Corporación Mapfre	Si, con participación sindical y ampliación de derechos en casos que lo requieran.	Si hay política de conciliación, si se da por acuerdos individuales y con participación sindical. Mejora estatuto y convenio en diversas prestaciones por IT, maternidad, permisos retribuidos, para consultas médicas etc.
Criteria Caixa Corp.		
ENAGAS	Si, solo las derivadas de la Ley y ampliadas por convenio, E.F.R.	Es un plan de conciliación colectivo, pero sin participación sindical, sólo nos informan.
Endesa	Si, con un acuerdo superior a lo que marca la Ley	Existe Plan de conciliación, también son acuerdos individuales con participación sindical.
FCC	No	

Ferrovial	Sí, empresa externa y sin participación sindical	“Plan concilia” sin participación sindical. Acuerdos individuales.
Gamesa	No	No hay políticas de conciliación. Sólo lo que recoge la ley.
Gas Natural	Si; hay horarios flexibles.	No hay plan de conciliación, es por acuerdos individuales, sin ningún motivo que prevalezca.
Grifols, S.A.		No hay política de conciliación acordada con el comité de empresa y se aceptan motivos en referencia a género o cuidado de mayores.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Si, aunque sin participación sindical. Actualmente está en diagnóstico el Plan de Igualdad	Medidas de conciliación pactadas con participación sindical. Flexibilidad de horarios en jornada continua. Ampliación de 8 a 10 años en los hijos menores que dan derecho a la reducción de jornada por guardia legal. Incremento hasta 3 años de excedencia por cuidados familiares. Con reserva del puesto complemento de hasta el 100% del salario. Reducción de jornada 5 horas durante el primer año de crianza.
Iberia	Si. El plan de igualdad se está negociando. El convenio es reciente.	Se atienden a la ley. Pero todo el personal sujeto a turnos tiene grandes dificultades para la conciliación. En colectivos con trabajo a turno fijo es más fácil conseguir dicha conciliación.
Inditex	Si, y existe un plan de igualdad.	Sí hay una política de conciliación por acuerdos individuales, sin participación sindical.
Indra	Se está negociando el plan de igualdad.	
Obrascom Huarte Lain		
REE	Se está negociando el plan de igualdad.	Existe un plan de conciliación pactado sindicalmente, los acuerdos individuales están dentro del acuerdo marco. También hay acuerdos individuales excepcionales. En cuidado de menores tienen reducción de jornada hasta cumplir 9 años, en el 99% lo solicitan las madres (es un acuerdo para ser desarrollado, pues implica que esos tiempo tiene consecuencias para la promoción y el salto económico y organizativo de esas mujeres).
Repsol-YPF	Sí reciben información.	La política de conciliación está pactada en negociación colectiva, siempre en relación a necesidades familiares, sobre todo mujeres. Acuerdos pactados en NC que no se solicitan siempre.
Sacyr-Vallehermoso		
Técnicas Reunidas		
Telecinco	Se ha creado una Comisión con participación sindical y está en elaboración el plan de igualdad.	Algo en el convenio, y negociaciones individuales. “Ahora todo son problemas, y se nos dice que abusamos de la Ley”.
Telefónica	Sí reciben información y hay participación sindical.	Lo que obliga a ley, para poder mantener a mayores y a menores, flexibilidad en los horarios teletrabajo, favorece políticas de conciliación.
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	Se ha comenzado a introducir en el Convenio aunque no existe plan de igualdad.	No se han desarrollado políticas de conciliación.

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa			
Abertis	Sí	Instrumentos de previsión social complementaria sí. Plan de pensiones sí. Seguros colectivos sí. Otras ayudas sociales: escolares y seguros médicos se dan algunas, pero no en todas las empresas.	
Arcelormittala			
Acciona	No		
Acerinox			
ACS-Dragados	Sí	Existen seguros colectivos. Las ayudas sociales solo las tienen una parte de los trabajadores que ya las tenían antes de la fusión y son a extinguir. Cuando alguna ayuda se deniega, el trabajador tiene que denunciarlo para no perderla.	
Banco Popular	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos.		
Banco Sabadell	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos.	Mejoras sociales en operativa bancaria, préstamos, etc. Acuerdos colectivos.	
Banco Santander	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos.	Acuerdos sobre mejoras sociales extra-convenio, ver página www.ugt.es/sch , amplio operativa bancario. ¿Acuerdo no firmado porque tocaba salario?	
Banesto	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos.	Las ayudas escolares sólo para hijos de empleados con minusvalía. Todo se suprimió por una paga, hace años, de beneficios financieros.	
Bankinter			
BBVA	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos.	Ayudas escolares y sanidad privada: por discriminación de salarios vía <i>bonus</i> , es una retribución arbitraria, lo pueden invertir en acciones. Discriminación del salario a cambio de condiciones ventajosas. Guardería concertada con ventajitas fiscales.	
BME			
Cintra	No, aunque puede haber en alguna de las empresas del grupo.	Instrumentos de previsión social complementaria sí. Plan de pensiones no. Seguros colectivos de accidentes sí. No hay otras ayudas sociales. "En realidad es una parte del salario que queda exenta de fiscalidad y que la ofrecen a bajo coste".	
Corporación Mapfre	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos.	Instrumentos de previsión social complementaria sí. Plan de pensiones sí. Seguros colectivos sí. Otras ayudas sociales: ayudas escolares, sanidad privada y otras, descuentos en seguros, premio permanencia, FAE, ayuda estudios empleados, premio natalidad y nupcialidad, préstamos, cestas de navidad.	
Critería Caixa Corp.			
ENAGAS	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos	No previsión social complementaria. Plan de pensiones si comisión de control. Seguros colectivos si. Otras ayudas sociales: escolares, seguros médicos	

Endesa	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos.	Previsión social, seguros colectivos, plan de pensiones, ayudas sociales, escolares y seguros médicos, vivienda, ayuda para vehículos...
FCC	Sólo seguros colectivos.	
Ferrovial	Sólo seguros colectivos.	Instrumentos de previsión social complementaria sí. Plan de pensiones no. Seguros colectivos no. Otras ayudas sociales, no.
Gamesa	Sólo seguros colectivos.	“Compensación por incapacidad temporal pactada en convenio”.
Gas Natural	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos.	No Previsión social complementaria. Plan pensiones sí, Seguros colectivos, sí. Otras ayudas: vivienda, anticipos sí. Ayudas escolares y seguros médicos solo Madrid. Otras: consumo de gas a familias con hijos discapacitados. Las mutuas desaparecieron, lo convirtieron en una paga.
Grifols, S.A.		Plan de pensiones sí. Otras ayudas sociales: escolares. “En este apartado la empresa tiene muchas deficiencias”.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos.	Instrumentos de previsión social complementaria sí. Plan de pensiones sí. Seguros colectivos sí. Otras ayudas sociales: seguros médicos. Las ayudas de estudios no son universales, por la fórmula aplicada en la concesión monetaria de la ayuda, es insignificante. Anticipos especiales, apartamentos vacacionales, tarifa del empleado, gratificaciones por antigüedad. Referente al Plan de pensiones todos los nuevos trabajadores ingresados a partir del año 96 deben realizar aportaciones al plan a razón de 2/3 a cargo del partcipe y 1/3 a cargo del Promotor.
Iberia	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos	Instrumentos de previsión social sí. Plan de pensiones si, seguros colectivos si, otras ayudas si: escolares, seguros médicos. Montepío Loreto gestionado por sindicatos UGT, CCOO, SEPLA y SITCPLA. Cumplen la LISMI mediante empleo directo y medidas alternativas tales como contratos mercantiles con centros especiales de empleo (APMIBu ONGs). Otras Empresas del sector aéreo tienen la posibilidad de asociarse, mediante convenio, al Montepío Loreto para hacerse un plan de Prevención Complementario.
Inditex	No	Sólo ayudas escolares, seguros médicos y otras.
Indra	Sólo seguros colectivos.	
Obrascom Huarte Lain		
REE	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos	Instrumentos de previsión social complementaria sí. Plan de pensiones sí. Seguros colectivos sí. Otras ayudas sociales: escolares y seguros médicos y ayudas cuando hay familiares minusválidos.

Repsol-YPF	Sí. Plan de pensiones	Sí. Instrumentos de previsión social complementaria sí. Plan de pensiones sí. Seguros colectivos sí, los que no tienen plan de pensiones. Otras ayudas sociales: escolares y seguros médicos, aunque no es para todas las empresas del grupo.
Sacyr-Vallehermoso		
Técnicas Reunidas		
Telecinco	Sí, referidas a seguros colectivos.	Aquí sólo Fondo de Pensiones, "somos la colonia". En Italia tienen una ciudad "Milano Due", pisos, colegios. Tenemos un anticipo de hasta 3.000 euros sin intereses y a pagar en 18 meses.
Telefónica	Sí. Plan de pensiones y seguros colectivos.	Instrumentos de previsión social, plan de pensiones seguros colectivos, ayudas sociales ayudas escolares, seguros médicos. Descuento en consumo de teléfono, ayuda vivienda, anticipos. Se perdió la colaboradora, ahora en la Seguridad Social y asistencia sanitaria complementaria "Altares".
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	Sí, referido a Plan de pensiones pero no en todos los centros.	Plan de pensiones en algunos convenios. Seguros colectivos en algunos convenios.

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	La empresa no informa de los impactos ambientales y de la normativa que le afecta, aunque la empresa dispone de un sistema de gestión medio ambiental en la que los representantes sindicales no participan.	
Abertis	Se dispone de un sistema de gestión medioambiental, aunque no hay participación sindical en el mismo. Se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.		
Arcelormittala			
Acciona	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
ACS-Dragados	Se dispone de un sistema de gestión medioambiental, aunque no hay participación sindical en el mismo.	La empresa conoce, informa y gestiona los impactos medioambientales que ocasiona pero sin ninguna participación sindical.	
Banco Popular	No se conoce ni se ofrece información sobre el impacto medioambiental ni existe un sistema de gestión medioambiental. Existe una guía para reciclar.		
Banco Sabadell	No se conoce ni se ofrece información sobre el impacto medioambiental ni existe un sistema de gestión medioambiental.		
Banco Santander	No se conoce ni se ofrece información sobre el impacto medioambiental ni existe un sistema de gestión medioambiental. Sólo normas para el reciclaje de papel y algunas medidas concretas.	No tienen memoria medioambiental o no la dan a conocer. Reciclado de cartuchos de tóner, reciclado papel... esas cosas.	
Banesto	No se conoce ni se ofrece información sobre el impacto medioambiental ni existe un sistema de gestión medioambiental. Solo normas para el ahorro de papel e información puntual en la intranet.		
Bankinter	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
BBVA	No se conoce ni se ofrece información sobre el impacto medioambiental ni existe un sistema de gestión medioambiental. Solo instrucciones genéricas para la recogida de tóner, pilas... y correos informativos.		
BME Bolsa y Mercados Españoles	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Cintra	Se dispone de un sistema de gestión medioambiental, aunque no hay participación sindical en el mismo. Se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	No conocen los impactos medio ambientales que genera la empresa, ni la empresa informa al respecto ni de la normativa que le afecta. La empresa no dispone de un sistema de gestión medio ambiental.	

Corporación Mapfre	Se conocen los impactos medioambientales que genera la empresa, y se informa de ellos y de la normativa; se dispone de un sistema de gestión medioambiental, que cuenta con la participación de los representantes sindicales a través del Comité Estatal de Seguridad y Salud, y se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	La empresa informa de los impactos ambientales y de la normativa que le afecta. Dispone un sistema de gestión pero los representantes sindicales no participan de esa gestión.
Críteria Caixa Corp.		
ENAGAS	Se conocen los impactos medioambientales que genera la empresa, aunque no se informa de ellos ni de la normativa; se dispone de un sistema de gestión medioambiental, pero no cuenta con la participación de los representantes sindicales ni se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	Conocemos los impactos medio ambientales que genera la empresa. La empresa dispone de un sistema de gestión, informa a los sindicatos en el ámbito del comité de seguridad pero no participamos en la gestión.
Endesa	Se conocen los impactos medioambientales que genera la empresa, y se informa de ellos y de la normativa; se dispone de un sistema de gestión medioambiental, que cuenta con la participación de los representantes sindicales, y se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	Conocemos los impactos medio ambientales que genera la empresa. La empresa dispone de un sistema de gestión, informa a los sindicatos en el ámbito del comité de seguridad pero no participamos en la gestión.
FCC	Se conocen los impactos medioambientales que genera la empresa, y se informa de ellos y de la normativa; se dispone de un sistema de gestión medioambiental, que cuenta con la participación de los representantes sindicales, y se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	
Ferrovial	Se conocen los impactos medioambientales que genera la empresa, y se informa de ellos y de la normativa; se dispone de un sistema de gestión medioambiental, que cuenta con la participación de los representantes sindicales, y se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	La empresa informa de los impactos ambientales y de la normativa que le afecta. Dispone de un sistema de gestión pero los representantes sindicales no participan de ella. "Todo se conoce a <i>posteriori</i> vía intranet".
Gamesa	No se conoce ni se ofrece información sobre el impacto medioambiental ni la normativa que le afecta, aunque sí existe un sistema de gestión medioambiental pero sin la participación de los representantes sindicales. Se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	La empresa informa de los impactos ambientales y de la normativa que le afecta. Dispone de un sistema de gestión pero los representantes sindicales no participan de ella.
Gas Natural	No se conoce ni se ofrece información sobre el impacto medioambiental ni la normativa que le afecta, aunque sí existe un sistema de gestión medioambiental pero sin la participación de los representantes sindicales. Se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	Sabemos que lo gestionan a través de un sistema "Sigma". Es un tema al que dedican cuidado, pero no conocemos los impactos medio-ambientales ni participamos en su gestión.

Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	La empresa informa de los impactos ambientales y de la normativa que le afecta. Dispone de un sistema de gestión, los representantes sindicales si participan de la gestión por medio del delegado de medio ambiente.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Se conocen los impactos medioambientales que genera la empresa, aunque no se informa de ellos ni de la normativa; se dispone de un sistema de gestión medioambiental, pero no cuenta con la participación de los representantes sindicales; se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	Sí conocen los impactos pero la empresa no informa. Sí disponen de un sistema de gestión pero los representantes sindicales no participan.
Iberia	Se conocen los impactos medioambientales que genera la empresa, y se informa de ellos y de la normativa; se dispone de un sistema de gestión medioambiental, que cuenta con la participación de los representantes sindicales a través del Comité de Salud, y se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	En las reuniones del comité de prevención y salud laboral tenemos la información del impacto ambiental que genera la empresa.
Inditex	No se conoce ni se ofrece información sobre el impacto medioambiental ni la normativa que le afecta, aunque sí existe un sistema de gestión medioambiental pero sin la participación de los representantes sindicales. No se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	Tenemos conocimiento de los impactos ambientales que genera la empresa a través de la página web nada más.
Indra	No se conoce ni se ofrece información sobre el impacto medioambiental ni la normativa que le afecta, ni existe un sistema de gestión medioambiental. No se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	
Obrascom Huarte y Lain		
REE	Se conocen los impactos medioambientales que genera la empresa, y se informa de ellos y de la normativa; se dispone de un sistema de gestión medioambiental, aunque no cuenta con la participación de los representantes sindicales, y se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	La empresa informa de los impactos ambientales y de la normativa que le afecta. Dispone de un sistema de gestión pero los representantes sindicales no participan de ella. "Se informa de toda esta actividad a posteriori".
Repsol-YPF	Se conocen los impactos medioambientales que genera la empresa, y se informa de ellos y de la normativa; se dispone de un sistema de gestión medioambiental, aunque no cuenta con la participación de los representantes sindicales, y se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.	Conocen los impactos, la empresa informa. Disponen de un sistema de gestión y los representantes sindicales participan de la misma. "A nivel de información y propuestas".
Sacyr-Vallehermoso	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Técnicas Reunidas		

<p>Telecinco</p>	<p>No se conoce ni se ofrece información sobre el impacto medioambiental ni existe un sistema de gestión medioambiental. Sólo propuestas de reciclaje.</p>	<p>Informa de los impactos y de la normativa que le afecta, a través de intranet. Dispone de un sistema de gestión medio ambiental aunque se está iniciando, con participación de los representantes sindicales. "Se dan muchos casos de cáncer asociados a emisiones electromagnéticas. Las ONGs pue-den aportar mediciones independientes"</p>
<p>Telefónica</p>	<p>Se conocen los impactos medioambientales que genera la empresa, y se informa de ellos y de la normativa; se dispone de un sistema de gestión medioambiental, que cuenta con la participación de los representantes sindicales en una Comisión que depende de Salud Laboral, y se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.</p>	<p>Nos implicamos para que los compañeros estén informados de estos temas, respecto del consumo, coste de la luz a determinadas horas, así como de la necesidad de un protocolo de evaluación en relación a las emisiones de las antenas. Si la red estuviera integrada se reduciría el número de antenas. Existe una comisión creada al efecto de conocer los impactos ambientales y los sistemas de gestión.</p>
<p>SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)</p>	<p>Se conocen los impactos medioambientales que genera la empresa, y se informa de ellos y de la normativa; se dispone de un sistema de gestión medioambiental, aunque no cuenta con la participación de los representantes sindicales, y se fomenta la educación y formación ambiental en los empleados.</p>	<p>Estamos investigando los impactos medio ambientales que genera la empresa. La empresa no informa ni de los impactos ni de la normativa que le afecta. Dispone de un sistema de gestión medio ambiental. Los representantes sindicales no participan.</p>

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Abertis	Se han mantenido los derechos adquiridos y en algunos casos extendido.		Sí anticipan información, no tienen comisión de seguimiento, se han mantenido los derechos adquiridos y en algún caso se han extendido. Existen múltiples convenios temporalmente. Mantenimiento del empleo y en algún caso incremento.
Arcelormittala			
Acciona	Se han mantenido los derechos adquiridos y en algunos casos extendido.		
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio		
ACS-Dragados	Depende de la empresa del grupo. No se han extendido y en algunos casos se han mantenido previa denuncia.		Se respetan los derechos adquiridos en la segregación o subrogación. Pero han supuesto una merma de los derechos para las nuevas incorporaciones, pues no se les equipara con el resto de los trabajadores.
Banco Popular	No ha habido.		En las subrogaciones es una forma de generar reestructuraciones con prejubilaciones pactadas: el líquido lo respetan hasta los 64 años y te llevas 45 días por año. A cada uno le ofrecen según su edad y el paro "se lo come la empresa". Se respetan los derechos adquiridos en la subrogación, pero no queda recogido en ningún papel, después es "una guerra para no perderlos, una guerra de desgaste"
Banco Sabadell	Se han mantenido los derechos adquiridos y en algunos casos extendido.		No informan. Sí Comisión de Seguimiento. Múltiples convenios. Se han mantenido derechos. Se ha reducido el empleo. Toda la información se refiere a las segregaciones. No hay fusiones.
Banco Santander	Se han mantenido los derechos adquiridos, pero negociando una homologación. Sólo en algunos casos se han extendido.		Sólo informaron de lo ya decidido. La empresa crea otra empresa, traslada el trabajo, premisa al empleo, sucesión de empresas la actividad con la gente dentro. 42 externalizaciones; 44 segregaciones.
Banesto	Se han mantenido los derechos adquiridos y se han extendido.		Externalizaciones, la información se refiere a estas prácticas de la empresa de crear empresas que hayan esas tareas. Ante el pánico se producen bajas pactadas, las nuevas contrataciones no serán dentro del convenio de banca. Dirección con muy buen pago.
Bankinter	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
BBVA	Se han mantenido y algunos se han monetarizado.		Principalmente se han dado externalizaciones OPPLUS. Múltiples convenios incidencia en el empleo se ha perdido.
BME Bolsa y Mercados Españoles			

Cintra	Se han mantenido los derechos adquiridos, pero no se han extendido.	No anticipan información. No tiene comisión de seguimiento. Sí han mantenido los derechos adquiridos. Existe multiplicidad de convenios. El empleo se ha mantenido. “En el sector de autopistas están pendientes de reconvertir”.
Corporación Mapfre	Se han mantenido los derechos adquiridos y en algunos casos extendido.	Sí anticipan información. Sí tienen comisión de seguimiento. Los derechos adquiridos en unos casos se han mantenido, en otros se han perdido y en otros se han extendido, existen múltiples convenios. Ha habido incremento en el empleo.
Criteria Caixa Corp.		
ENAGAS	Se han mantenido los derechos adquiridos.	Si información previa, con comisión de seguimiento, manteniendo derechos adquiridos, con incidencia en el empleo, mantenimiento.
Endesa	Se han mantenido los derechos adquiridos pero ya no se extienden.	Si información previa, comisión de seguimiento, manteniéndose derechos adquiridos, existen múltiples convenios, y se ha mantenido la incidencia en el empleo, con garantías solo hasta el 2012, los derechos los trasladada individualmente cada trabajador
FCC	No ha habido.	
Ferrovial	Se han mantenido los derechos adquiridos y en algunos casos extendido.	No da información.
Gamesa	Se han mantenido los derechos adquiridos y en algunos casos extendido.	No anticipan información. No han tenido comisión de seguimiento. Se han mantenido los derechos adquiridos en unos casos y en otros se han perdido. Múltiples convenios. En cuanto a la incidencia en el empleo se ha mantenido con reducción de los eventuales.
Gas Natural	Se han mantenido los derechos adquiridos, pero no en todos los casos, y no se han extendido.	Sí anticipan información. No tiene comisión de seguimiento. Los derechos adquiridos en unos casos se han mantenido o se han extendido. Existe multiplicidad de convenios. El empleo se ha mantenido con cierto incremento.
Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	No se ha dado el caso de fusiones, adquisiciones o segregaciones hasta la fecha.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Se han mantenido los derechos adquiridos y en algunos casos extendido.	Sí han tenido anticipación de la información. No comisión de seguimiento. Se han mantenido los derechos adquiridos. En algunos casos se han extendido. Existen múltiples convenios y se ha mantenido el empleo.
Iberia	Se han mantenido los derechos adquiridos y se han extendido.	Pendiente de fusión con British Airways Subrogaciones, si tienen información previa, comisión de seguimiento, manteniendo derechos adquiridos, múltiples convenios. Subrogación de los trabajadores de Iberia que se van con “su mochila” derechos adquiridos, pero los incumplimientos por parte de las empresas que los reciben obliga a estar tensionados en la acción sindical reivindicando el cumplimiento del Convenio del Sector en esa materia. Teniendo en algún caso que judicializar la acción sindical o negociar la venta de la expectativa del derecho.

Inditex	Se han mantenido los derechos adquiridos, pero no se han extendido.	No información previa, ni comisión de seguimiento. Se han mantenido los derechos adquiridos, manteniendo el empleo aunque con múltiples convenios
Indra	Se han mantenido los derechos adquiridos, pero no para nuevas contrataciones.	
Obrascom Huarte Lain		
REE	Se han mantenido los derechos adquiridos, pero no se han extendido.	Sí han tenido anticipación de la información. Sí comisión de seguimiento. No han mantenido los derechos adquiridos. Se han perdido al cabo de 6 u 8 años. Existen múltiples convenios. "Desde hace 6-8 años se vienen dando segregaciones <i>outsourcing</i> ".
Repsol-YPF	Se han mantenido los derechos adquiridos.	Sí tienen información previa. Sí comisión de seguimiento. Se han mantenido los derechos adquiridos, en algunos casos se han extendido. Existen múltiples convenios y a la incidencia en el empleo es de mantenimiento del empleo.
Sacyr-Vallehermoso	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Técnicas Reunidas		
Telecinco	Se han mantenido los derechos adquiridos y se han extendido.	Hemos denunciado las condiciones de los trabajadores de las empresas proveedoras (productoras y otras) han reducido beneficios en un 40%, pero se ha de tener en cuenta que tenían los mejores resultados de toda Europa, no pueden sostener la línea editorial generalista y van transformando el negocio fragmentando y, externalizando, promueven la creación de productoras que asumen los riesgos de la productividad. En estas productoras no hay representación sindical. A su vez este descenso de la carga de trabajo trasladado a las productoras justifica los despidos. En las productoras se dan unas condiciones laborales decimonónicas de salarios, horarios . La matriz queda "a salvo" .. "tú me haces todo el programa, yo te lo compro y lo rentabilizo con la publicidad que consigo": <i>Outsourcing</i> .
Telefónica	Se han mantenido los derechos adquiridos y se han extendido.	Si información previa, comisión seguimiento, se han mantenido los derechos, múltiples convenios. Después de la anterior política de segregaciones, actualmente telefónica ha recuperado una posición de integrar todas sus empresas (Telefónica Móviles, Terra, Data) con incremento de contratos nuevos, mantenimiento y garantía de empleo, también bajas incentivadas.
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	Se han mantenido los derechos adquiridos y en algunos casos extendido.	No anticipan información. No tiene comisión de seguimiento. Se han mantenido los derechos adquiridos. Existen múltiples convenios y han mantenido el empleo.

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Abertis	En proceso.		Está en marcha desde el 25 de junio de 2009. Sociedad Anónima Europea no existe.
Arcelormittala			
Acciona	No existe.		
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
ACS-Dragados	No existe.		No existe Comité de Empresa europeo ni sociedad anónima europea.
Banco Popular	No existe.		No existe.
Banco Sabadell	No existe.		No existe.
Banco Santander	Existe y se participa.		Existe y se participa.
Banesto	No existe como tal pero se participa a través del Grupo Santander.		Existe.
Bankinter	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
BBVA	Existe y se participa.		“Papel mojado”.
BME			
Cintra	No existe.		No hay representación de grupo. No hay interlocución de grupo desde Cintra. No hay S.A Europea
Corporación Mapfre	No existe.		No existe S.A Europea.
Critería Caixa Corp.			
ENAGAS	No existe.		
Endesa	Se está iniciando el proceso.		Si y participa. No S.A. Europea pero al estar en ENEL, los representantes de Comité Europeo somos 3 de UGT y 1 de CC.OO.
FCC	No existe.		
Ferrovial	No existe.		No existe. S.A. europea, no da información.
Gamesa	No existe.		No existe Comité Europeo ni Sociedad Anónima Europea. La actividad internacional se desarrolla principalmente en China y Estados Unidos. Tenemos varios delegaciones en diferentes sitios de Europa pero hay que ver si se cumplen las condiciones para constituir el Comité Europeo
Gas Natural	No existe.		No existe.

Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	No existe.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	No existe.	No existe.
Iberia	No existe.	No tenemos número de trabajadores suficiente. No S.A. europea.
Inditex	No existe.	No existe CEE, no tienen información de S.A. europea.
Indra	No existe.	No tienen datos.
Obrascom Huarte Lain		
REE	No existe.	No existe.
Repsol-YPF	Existe y se participa.	Sí existe, sí participa. S.A. no existe.
Sacyr-Vallehermoso	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Técnicas Reunidas		
Telecinco	Existe y se participa.	Miembro de Comité de Empresa Europeo. Grupo Mediaset.
Telefónica	No existe.	No existe. Participa en acuerdo marco Internacional
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	No se dan las condiciones para participar.	No corresponde.

EMPRESAS IBEX 35	2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Abertis	Recibe información sobre inversiones y localizaciones, y recientemente sobre cooperación.	Sí reciben información sobre actividades internacionales, sobre inversiones y cooperación. Mantiene relaciones con organizaciones sindicales en esos países recientemente. Sólo la Cítd.
Arcelormittala		
Acciona	Ninguna información.	
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
ACS-Dragados	En la reunión anual se informa únicamente sobre resultados económicos. Otras veces la información llega por la publicidad.	Sóloamente recibimos información de las actividades internacionales; en la reunión anual con la Presidencia.
Banco Popular	Ninguna información.	
Banco Sabadell	Se informa con carácter genérico a toda la plantilla a través de la Intranet.	A través de intranet.
Banco Santander	Ninguna información por parte de la empresa, pero están coordinados con sindicatos de terceros países.	Externalizado todo el área informática. Las libertades en esos países a los que se externaliza no son como aquí. Mantenemos relaciones con otras organizaciones sindicales, pero cruzar información de cómo se mueven fuera del ámbito europeo. Muchos problemas. Hacemos informes o resoluciones. El banco no reconoce esa tarea, no quiere responsabilidad. En comparación, aquí medianamente bien.
Banesto	Ninguna información.	
Bankinter	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
BBVA	No se recibe información. Existe una coordinadora, aunque no reconocida por la empresa.	Persecución sindical, hemos llegado a plantear la interlocución pero nos paran con que son problemas de ese país. Se pretende una autonomía absoluta de los gestores en ese país, la coordinadora latinoamericana, no tienen reconocimiento por parte de la Empresa.
BME		
Cintra	Información en la Web sobre las inversiones y las localizaciones.	Sí recibe información sobre actividades internacionales. "Lo que figura en la memoria y en la prensa". No mantiene relaciones con organizaciones sindicales en esos países. No existen instancias sindicales internacionales.
Criteria Caixa Corp.		

Corporación Mapfre	A través de la Memoria.	Sí recibe información sobre actividades internacionales, inversiones, localizaciones, relaciones laborales y cooperación a través de la memoria de actividades y la acción social internacional de la Fundación Mapfre. No mantiene relaciones con organizaciones sindicales en esos países. No existen instancias sindicales internacionales.
ENAGAS	Ninguna información.	No reciben información de las actividades a nivel internacional, desconocimiento de los datos de empleo de las empresas participadas.
Endesa	Ninguna información.	Sí recibe información de todas las actividades pero no indican en qué instancias de coordinación. Reuniones con sindicatos europeos, todo tipo de temas, centrales térmicas, "sobre todo solicitamos información".
FCC	Ninguna información.	
Ferroviario	Reciben Información sobre las inversiones y las localizaciones pero posterior a su ejecución.	Sí recibe información sobre actividades internacionales. "La información de inversiones la conocemos a posteriori". No mantiene relaciones con organizaciones sindicales. No existen instancias sindicales internacionales.
Gamesa	Ninguna información.	No recibe información sobre actividades internacionales. No mantiene relaciones con organizaciones sindicales en esos países. Existen instancias sindicales internacionales en EEUU y China.
Gas Natural	Ninguna información.	Reciben información por revista interna mensual.
Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	No recibe información sobre actividades internacionales. No mantiene relaciones con organizaciones sindicales en esos países. No existen instancias sindicales internacionales.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Ninguna información.	No recibe información sobre actividades internacionales. Sí mantiene relaciones con organizaciones sindicales en esos países. Sí existen instancias sindicales internacionales.
Iberia	Reciben información de otros trabajadores por Intranet.	Sí reciben información de todas las actividades a través de los Comités Europeos y organismos internacionales. Participamos en reuniones periódicas sobre <i>handling</i> y <i>cabin crew</i> . Informamos en la intranet, alusión en la memoria anual, sensibilizar sobre estos temas.
Inditex	Ninguna información.	No tienen información de las actividades ni de las instancias de coordinación o información internacionales
Indra	Ninguna información.	
Obrascom Huarte y Lain		
REE	Ninguna información.	Sí recibe información sobre inversiones y localizaciones, no sobre relaciones laborales y cooperación. Esta información la obtiene por lo que se refleja en las memorias. Organizaciones sindicales incipientes en Bolivia y Perú.

Repsol-YPF	Reciben Información sobre las inversiones y las localizaciones y hay una Comisión de Seguimiento.	Sí recibe información sobre actividades internacionales obre todas las actividades, en la Comisión de seguimiento del grupo. Sí mantiene relaciones con organizaciones sindicales en esos países. Sí existen instancias sindicales internacionales, a nivel de información.
Sacyr-Vallehermoso	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Técnicas Reunidas		
Telecinco	A través del Comité.	Sí alguna información en la reunión ordinaria del comité de empresa europeo. Sí mantiene relación con organizaciones sindicales de esos países.
Telefónica	Se recibe información a través del boletín sobre todos los aspectos. Acuerdo internacional suscrito por UGT, CC.OO., UNE y la empresa con sindicatos americanos y europeos.	Sí de todas las actividades, a través de Intranet y participación en reuniones mundiales, trasladamos la información al presidente de Telefónica para solventar problemas en otros países cuya legislación no lo facilitaría. Programa para mejorar la productividad a través de innovación. "Programa Idealaf".
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	Ninguna información.	No recibe información sobre actividades internacionales. No mantiene relaciones con organizaciones sindicales en esos países. No existen instancias sindicales internacionales.

EMPRESAS IBEX 35		2009
Abengoa		
Abertis	Prácticas e informes RSE: "Forma parte de varias asociaciones y foros de reputación social, cuida mucho este aspecto mediante la Fundación (y cátedra) Abertis y otras actividades". Han incorporado en metodología LBG, GRI3. <i>Pricewaterhousecoopers</i> . Código ético IFAC. La memoria RSE desde el año 2003.	
Arcelormittala		
Acciona		
Acerinox		
ACS-Dragados	Prácticas e informes RSE, no se conocen.	
Banco Popular	Prácticas e informes RSE no. Colaboración altruista con fundaciones, caridad. Fundación filantrópica. Lo que es más bien RSC.	
Banco Sabadell	Prácticas e informes RSE no. En la memoria de actividades sociales, pero tiene carácter cercano a la actividad filantrópica (fundaciones, subvenciones a varias organizaciones sociales). Hay mayor preocupación por la imagen, pero las prácticas siguen siendo las mismas. Parece una fundación filantrópica, pero a nivel interno prevalece la individualización, precariedad, la externalización como la forma de abaratar costes. Importancia de la externalización de actividades venta a terceros.	
Banco Santander	Prácticas e informes RSE, no. Ha variado poco RSE desde hace 4 años. Imagen <i>marketing</i> . No participamos en el contenido, es difícil. Cuatro ayudas a Perú, siendo a nivel mundial no es la misma práctica que en España. Donde más comportamiento social, en el Comité de Empresa Europeo. Es una cuestión marginal, a la presentación del informe anual en Hortaleza, no asisten y se sorprenden de salir suspendidos, llamó el de RR.LL. molesto. "No estáis en la línea", decían. Se sintieron agredidos. Ciudad del Banco en Boadilla del Monte, con todo tipo de servicios para empleados de cierto nivel.	
Banesto	Prácticas e informes RSE no. Turismo solidario en países africanos.	
Bankinter		
BBVA	Informes de RSC y R.C.	
BME		
Cintra	No. Realizan memoria de RSE desde el año 2004.	
Corporación Mapfre	Prácticas e informes RSE, sí. Todas las relacionadas con acción social llevadas a cabo por la Fundación MAPFRE, principalmente de integración social de discapacitados y de colectivos desfavorecidos, voluntariado, mecenazgos culturales. Antigüedad de la memoria, 5 años.	
Critería Caixa Corp.		
ENAGAS	Todas las actuaciones de la dirección están orientadas a la RSC.	
Endesa	Prácticas e informes RSE, sí. Es el tercer año que hacen memoria de RSE.	

FCC	
Ferrovial	Practicas e informes RSE, no. "Mucho marketing social, en la memoria resumida: dos páginas de 'comunidad' en la que se autodefine como "buen ciudadano corporativo".
Gamesa	Practicas e informes RSE, no. Reciclajes varios dentro de la empresa.
Gas Natural	Practicas e informes RSE, no.
Grifols, S.A.	Practicas e informes RSE, no. Parecen "estar a gusto".
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Practicas e informes RSE no. Iberdrola participa en el plan +Familia, tiene acuerdos de colaboración con asociaciones de atención a minusválidos, personas en riesgo de exclusión, programas de ayuda en Latinoamérica, apuesta por el cumplimiento del protocolo Kioto. Tiene programa de voluntariado social (a los sindicatos no se nos informa de ninguna de estas actividades y de que repercusión tiene dentro de Iberdrola: personal asignado, cuantía económica invertida, trabajadores contratados desde estos programas, etc...)
Iberia	Practicas e informes RSE, sí. Mecenazgo, patrocinio, colaboraciones y donaciones. Llevan haciendo memoria mucho más de 10 años.
Inditex	Practicas e informes RSE, no.
Indra	
Obrascom Huarte Lain	
REE	Practicas e informes RSE, sí; parecen tener mucha ilusión en los gestores responsables. Además: deporte solidario, café solidario; es un significado anecdótico. La memoria RSE se hace desde el principio.
Repsol-YPF	Practicas e informes RSE, sí. Parece haber mucha participación en programas de inserción en la sociedad en los lugares en que está implantada la empresa.
Sacyr-Vallehermoso	
Técnicas Reunidas	
Telecinco	"Doce meses, doce causas". Programa sobre denuncias contra los sindicatos que habían resultados sobreesididos, pero igualmente se proyectaron; es valorado como una actuación contra los sindicatos.
Telefónica	Practicas e informes RSE, sí.
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	"Está por debajo de lo que se ha firmado".

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa			
Abertis	De momento no se perciben resultados, pero puede ser una palanca en el futuro.	“Parte de las demandas de los trabajadores son compromisos del grupo; no obstante no se aprecia en lo que respecta a UGT una consideración a esta identidad entre demanda y compromiso, esto va lento”.	
Arcelormittala			
Acciona	Desconocen el alcance, así como la existencia de otras actividades desarrolladas por la empresa.		
Acerinox			
ACS-Dragados	Hasta la fecha, en nada.	Si funcionara la RSE en la empresa tendría mucha incidencia, pero la empresa no facilita la participación sindical.	
Banco Popular	Hasta la fecha, la única incidencia ha sido la creación de una Dirección General.	“De ninguna forma”. No hay negociación, no informes previos, valija interna, interferencias al portal sindical de la intranet.	
Banco Sabadell	Prácticamente no incide, por lo que considera la empresa que es la RSE.	Es evidente que en los últimos años es tema que preocupa a la empresa, pero más por imagen publicitaria que por contenidos aplicables a RR.LL.	
Banco Santander	Hay poco conocimiento y, por tanto, poca participación de los trabajadores.	Ha variado poco desde hace 4 años, es una cuestión marginal. Se quejan de la valoración que hacemos pero no se preocupan mucho más del asunto. En Sudamérica es <i>light</i> , aquí un poco más de comportamiento “social”.	
Banesto	Es necesaria una mayor información a los delegados.	Podría incidir muy favorablemente, pero lo único que se percibe es: presión comercial, productividad, objetivos, etc., y todo estos cada vez con menor plantilla en la sucursal.	
Bankinter			
BBVA	Se ha potenciado una Dirección con siete personas, pero sin relación con las secciones sindicales.	En los últimos años la tendencia es eliminar oficinas, externalizar producción creando empresa con 100% accionariado BBVA. Prima el objetivo de reducir costes en el acuerdo de empleo intentar que afectara lo menos posible. Endurecimiento de política disciplinaria.	
BME			
Cintra	De momento, no incide de ninguna manera.	No es conocido por los trabajadores, no participan; luego no son parte implicada o interesada en el proceso.	
Corporación Mapfre	Impregna todos los aspectos de la negociación colectiva y de las relaciones laborales.	Impregna todos los aspectos de la negociación colectiva y de las relaciones laborales.	

Criterio Caixa Corp.		
ENAGAS	Es una vía importantísima aunque actualmente infrautilizada, y tiende a quedarse más como una cuestión de imagen corporativa.	Entendemos que la aplicación de la RSE en la empresa es de vital importancia, dado que supone un grandísimo avance en beneficio de los trabajadores y de la empresa.
Endesa	Escasamente.	
FCC	La empresa, a través de su Intranet, publica temas corporativos y edita un <i>Boletín de Noticias</i> referente a temas de imagen y comunicación, que distribuye a todos los empleados.	
Ferroviario	Se empieza a sensibilizar, pero va despacio. Tiene futuro.	Proyecto "juntos sumamos", (Anexo, por ejemplo iniciativas empresariales sin ninguna participación sindical). Otros hitos en la documentación aportada.
Gamesa	Hasta ahora, escasa incidencia. Tiene posibilidades de futuro.	El código de conducta exigirlo, que se cumpla, que no se ha hecho participe ni hay un proceso para ser participes.
Gas Natural	La empresa utiliza la simple comunicación a la representación social para anunciar ciertas medidas como pactadas.	
Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Está incidiendo en la política de recursos humanos, ya que tiene en cuenta las medidas de conciliación. La empresa ha realizado una importante campaña de información en la que se define como socialmente responsable, aunque algunos de estos logros se conseguirán hace años o en otros casos sean los mínimos exigidos en el estatuto de Trabajadores.	Se sigue sin dar participación a las secciones sindicales, no se informa de la línea de actuación en RSE. La empresa sigue haciendo una importante campaña de información externa e interna de lo logrado por ser una empresa socialmente responsable, incluso incentiva y da cursos a las PYMES para que tomen conciencia de la RSC desde su punto de vista.
Iberia	Hasta ahora no hay incidencia respecto a los trabajadores. Contribuye, también, en situaciones de crisis y desastres naturales en otros países.	No tiene una incidencia significativa.
Inditex	No hay incidencia.	
Indra	Para la empresa la RSE es únicamente imagen y marketing.	

Obrascom Huarte Lain			
REE	No hay incidencia.	“La gente no tiene mucha percepción de esto”.	
Repsol-YPF	La empresa se abre a los trabajadores y da una información más rápida y transparente. Se tiene en cuenta la posición sindical en las relaciones laborales.	Incide de forma positiva porque saben que tienen un cierto control.	
Sacyr-Vallehermoso	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Técnicas Reunidas			
Telecinco	Existen condiciones favorables, pero los compromisos son muy opacos.	En las empresas donde se externalizó la producción, hay personas que están de alta en la Seguridad Social y otras que no. La empresa matriz mantiene la licencia que es lo principal. No se ha hablado desde la RSE de las funciones de permanencia en el empleo, como ha pasado en el campo de producción de automóviles.	
Telefónica	Hasta la fecha nada que incida en las condiciones de los trabajadores.	Se percibe que la valora positivamente integrada, pero no hace expresión.	
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	Se desconoce bastante.	“No lo veo por ningún lado”, al final la RSE se resume en el contrato fijo.	

EMPRESAS IBEX 35		2008	2009
Abengoa	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Abertis	Necesidad de una sección sindical de grupo.		“Fomentar la RSE dentro de la acción sindical en nuestro sindicato”.
Arcelormittala			
Acciona	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Acerinox	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
ACS-Dragados	Mayor coordinación para el grupo.		Si resolviéramos la coordinación a nivel de Grupo, tendríamos más posibilidades como sindicato de atender las reclamaciones de los trabajadores y un mejor control de la empresa, pues con la situación actual se dificulta mucho el trabajo de las Secciones sindicales.
Banco Popular	Es necesario potenciar la participación, ya que sólo se cumple lo recogido en la Ley.		Es momento de luchar por los acuerdos sobre empleo.
Banco Sabadell	Debería hacerse un seguimiento sindical sobre las imágenes publicitarias frente a las prácticas reales de las empresas.		Es importante denunciar hipocresía de imagen empresarial que quieren dar, al tiempo que precarizan las condiciones laborales mediante la creciente externalización de actividades y endurecimiento de política disciplinaria para justificar despidos.
Banco Santander	Tener en cuenta la externalización: “agentes colaboradores”.		Dar mayor publicidad que en la prensa se refleja algo, que es lo que les duele.
Banesto	Que se impliquen más las centrales sindicales.		Si son empresas con miles de millones de beneficio, su fin destruir empleo en vez de crearlo; ¿se puede decir que son empresas con responsabilidad social? Página web: http://www.ugtbanesto.com/
Bankinter	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
BBVA	Necesidad de participación.		Mantener la defensa de derechos a las situaciones que nos obligan en estas nuevas realidades, luchar por el mantenimiento de condiciones del empleo en las externalizaciones y que éstas prácticas lleguen a tener un límite, generar formas de defensa contra la fragmentación de la información.
BME Bolsa y Mercados Españoles	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.		
Cintra	Reconocer la figura de la Sección Sindical de Grupo.		Representación de grupo. Unificación de políticas y criterios de actuación por parte del sindicato.

Corporación Mapfre	Ninguna.	Adjuntar, en su caso, otra documentación pertinente facilitada por la empresa. Consultar memoria de responsabilidad social y gobierno corporativo en www.mapfre.com en el apartado de información corporativa, responsabilidad social, memorias.
Critería Caixa Corp.		
ENAGAS	El observatorio es el elemento necesario para conseguir que las Direcciones, de forma voluntaria, pasen de considerar la RSC como RSE, y por tanto no quedarse solo en los aspectos de imagen, buscando en ello la implicación sindical.	Para conseguir mayor participación sindical dentro de las empresas, los delegados tienen que tener una formación y capacitación, madurez adecuada que permita introducir la RSE en las empresas.
Endesa	Ninguna.	
FCC	Ninguna.	
Ferrovial	Mayor coordinación entre el grupo de empresas.	Se sigue “ninguneando” a los sindicatos, por lo que todas las medidas o actividades de RSE parten de ella vendiéndolas a su manera. Se tiene que articular como una oportunidad de acción sindical viendo el fracaso de FMEI o CDE, BM y otros.
Gamesa	Potenciar la coordinación entre el grupo de empresas.	Necesidad de fortalecer la coordinación de grupo, múltiples convenios. Trabajar por sindicalizar las empresas con jóvenes que son rápidamente ligados a personal de confianza, aparece en conflicto con la defensa de derechos.
Gas Natural	Carrera profesional de los representantes sindicales y potenciar Comités de Empresa Europeos.	
Grifols, S.A.	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	Impulsar la formación sindical en RSE de los compañeros más jóvenes.
Iberdrola e Iberdrola Renovables	Promoción profesional de los representantes sindicales.	
Iberia	Mejorar relaciones internacionales con terceros países.	
Inditex	Ninguna.	
Indra	Ninguna.	
Obrascom Huarte y Laín		
REE	Ninguna.	Que llegue a desarrollarse en la subcontratación la mejora de las relaciones laborales.
Repsol-YPF	Ninguna.	

Sacyr-Vallehermoso	No se dispone de datos a la fecha de elaboración del avance del estudio.	
Técnicas Reunidas		
Telecinco	Mayores obligaciones para las empresas.	
Telefónica	Ninguna.	
SERVICIOS A LA COMUNIDAD (FCC/ACS/ FERROVIAL/SACYR VALLEHERMOSO)	Más información.	“Pensarlo me deja más preocupado”.



Subvencionado por:



Dirección General de la Economía Social
del Trabajo Autónomo y de la
Responsabilidad Social de las Empresas