

RSE

Iniciativas de RSE en el ámbito de las PYMES



I N F O R M E 2 0 0 9

Observatorio  RSE

Observatorio de la Responsabilidad Social de las Empresas

INFORME 2009

Iniciativas de RSE
en el ámbito
de las PYMES

RSE

INFORME 2009

Iniciativas de RSE en el ámbito de las PYMES

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL DE UGT
Gabinete Técnico Confederal

ESTUDIO 2009

COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL DE UGT
Secretaría de Acción Sindical

Dirección: Paloma de Pablos Rodríguez
Investigadora: Rosario Rodríguez Sánchez
Colabora: Elena Gutiérrez Quintana
© Observatorio RSE-UGT

www.ugt.es

Diseño gráfico: Paco Arnau
Imprime: Impresión Digital Da Vinci

Depósito legal:

Índice de contenidos

| | |
|--|-----------|
| I. Introducción | 6 |
| II. Objetivos y metodología | 9 |
| III. Análisis de los convenios colectivos | 11 |
| IV. Análisis de las encuestas a los responsables sindicales | 35 |
| 1. Introducción | 35 |
| 2. Características generales de los sectores | 36 |
| 3. Aspectos problemáticos y/o característicos de los sectores | 39 |
| 4. Empleo | 40 |
| 5. Condiciones salariales | 43 |
| 6. Jornada | 44 |
| 7. Formación y cualificación profesional | 46 |
| 8. Salud y seguridad en el trabajo | 49 |
| 9. Igualdad | 51 |
| 10. Protección del medio ambiente | 54 |
| 11. Acuerdos o compromisos en RSE | 55 |
| V. Conclusiones | 59 |
| VI. Anexo | 64 |

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social de las empresas, RSE, se ha convertido en un concepto importante tanto en la UE como en el mundo en general. Toma auge con la globalización económica, una de las características de nuestro mundo, donde las empresas, sobretudo las multinacionales, tienen un gran poder económico y sus políticas e intereses influyen en la economía, en el medio ambiente y en la sociedad en general.

La RSE se define¹ como: “*la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores*”. La Comisión Europea², dedica especial atención al tema de la RSE en las Pymes. Este hecho es fundamental debido a la importancia de las pequeñas y medianas empresas tanto en la economía europea como en la española, donde juega un papel muy relevante en la creación de empleo y en el desarrollo económico.

En España hay un total de 3.419.491³ empresas de las que el 99,9% son PYME (3.414.779) y el 0,1% restante son grandes empresas (4.712). En relación al tamaño de empresa, por número de asalariados, el mayor peso corresponde a las empresas sin asalariado: el 51,3%; las empresas entre 1 y 49 trabajadores, que representan el 47,8% y las empresas entre 50 y 249 trabajadores, que representan el 0,8%; en total las empresas entre 1 y 249 trabajadores representan el 48,6%. La mayor proporción de empresas grandes se

1. Libro Verde; COM 2001.

2. Libro Verde; COM 2002.

3. DIRCE 2008.

concentra en la industria, donde su distribución agrupa casi el 23% de las empresas que emplean a 250 ó más asalariados. La mayor proporción de empresas pequeñas se sitúa en los sectores de resto de servicios y comercio. Los datos de la Seguridad social nos dan la verdadera dimensión de las PYME, mientras que estas son el 99,6% de las empresas cotizantes, sólo representan el 60,7% del empleo, resultando en una media de 6,3 trabajadores por empresa⁴.

Este mapa empresarial debemos tenerlo en cuenta en relación a las acciones o políticas de RSE, ya que es el sector económico donde están encuadradas las empresas el ámbito más apropiado para el desarrollo de estas políticas en confluencia con el ámbito del convenio colectivo.

En los acuerdos de los años 2005 y 2007, la RSE, se ha incorporado a la negociación colectiva, donde el objetivo común es alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental, en línea con el Libro Verde sobre Responsabilidad Social de las Empresas y las comunicaciones posteriores de la Comisión Europea, así: Se considera necesario *“identificar y promover ámbitos de interlocución entre las organizaciones empresariales y sindicales en esta materia, compartir experiencias, y difundir buenas prácticas, e impulsar compromisos sobre responsabilidad social”*. En esta línea se plantea este informe que presentamos.

4. Informe sobre la PYME 2009. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.



OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

OBJETIVOS

EL objetivo del estudio es encontrar un espacio de participación e intervención de la negociación colectiva en el ámbito de las Pymes, en relación a las posibles acciones de RSE, que se lleven a cabo.

En la investigación desarrollada hemos tenido en cuenta las materias objeto de negociación colectiva, así como la presencia de una política de RSE en las empresas o la existencia en el sector de instrumentos o herramientas que fomenten una política o cultura de RSE y sus posibles efectos. En definitiva, se pretende ofrecer información sobre la relación entre Negociación colectiva y RSE.

METODOLOGÍA

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

Las técnicas cualitativas han incluido el análisis de contenido de 30 convenios colectivos sectoriales, 17 pertenecen al ámbito sectorial estatal y 13 pertenecen al ámbito inferior. Este análisis se ha orientado a obtener una descripción de las diferentes materias objeto de negociación colectiva en los textos convencionales; una descripción que permite identificar las diferencias según la estructura empresarial, la naturaleza de la actividad productiva y el ámbito de negociación, entre otras. Ofrece además la posibilidad de identificar posibilidades de regulación en las distintas materias.

Se han extraído de los textos de los convenios colectivos analizados, variables descriptivas como ámbito, sector, representación sindical, entre otras, susceptibles de un tratamiento cuantitativo. Esta información se ha completado con fuentes estadísticas que han proporcionado datos sobre el número de trabajadores y empresas afectados por el convenio colectivo u otras características de los sectores de referencia.

La información cuantitativa se ha obtenido a través de un cuestionario diseñado específicamente y dirigido a los responsables sectoriales sindicales que han participado en la negociación de los convenios estudiados.

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

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

Los convenios colectivos fueron elegidos con el propósito de contar con un conjunto que fuesen representativos de la realidad productiva en nuestro país en atención al número de trabajadores por cuenta ajena pero, al mismo tiempo que su configuración empresarial venga determinada por la mayor presencia de pequeñas y medianas empresas. En los cuadros siguientes, vemos la división por sector económico⁵, y la correspondencia en la elección de los convenios.

Ocupados por sector económico

| | Asalariados (ambos sexos) | Porcentaje |
|---------------------|---------------------------|-------------|
| TOTAL | 16.308.200 | 100% |
| Agricultura | 432.000 | 3% |
| Industria | 2.672.600 | 16% |
| Construcción | 1.662.200 | 10% |
| Servicios | 11.541.300 | 71% |

Número de convenios seleccionados por sector y número de trabajadores

| | Convenios | Nº de trabajadores | Porcentaje |
|---------------------|-----------|--------------------|-------------|
| TOTAL | 30 | 3.611.299 | 100% |
| Agricultura | 2 | 110.800 | 3% |
| Industria | 9 | 1.011.267 | 28% |
| Construcción | 1 | 1.662.000 | 46% |
| Servicios | 18 | 827.232 | 23% |

5. Datos de la EPA. IV trimestre 2008.

Convenios colectivos sectoriales seleccionados

| Código | Denominación | Nº de trabajadores | Vigencia | Federación |
|----------|--------------------------------------|--------------------|-----------|------------|
| 990 5585 | CONSTRUCCIÓN | 1.662.000 | 2007/2011 | MCA |
| 990 1995 | ESTACIONES DE SERVICIO | 75.000 | 2006/2009 | FIA |
| 990 4975 | TEXTILY CONFECCIÓN | 201.425 | 2008/2010 | FIA |
| 991 0955 | PELUQUERIAS, INSTITUTOS ELLEZA Y G. | 50.814 | 2008/2010 | FES |
| 991 6925 | SERVICIOS DE CAMPO ACT. REPOSICIÓN | 23.000 | 2009/2012 | FECHTJ |
| 990 0435 | AUTOESCUELAS | 25.000 | 2008/2009 | FETE |
| 991 0825 | SERVICIOS ATT. PERSONAS DEPENDTES | 120.000 | 2008/2011 | FSP |
| 990 1305 | CONSERVAS VEGETALES | 31.535 | 2008/2008 | FTA |
| 280 3005 | OFICINAS Y DESPACHOS DE MADRID | 12.750 | 2008/2008 | FES |
| 790 0275 | TURISMO Y HOSTELERIA CATALUÑA | 111.000 | 2008/2011 | FECHTJ |
| 210 0165 | TRABAJADORES CAMPO DE HUELVA | 70.800 | 2008/2010 | FTA |
| 280 3715 | METAL DE MADRID | 173.000 | 2005/2008 | MCA |
| 500 0755 | LIMPIEZA EDIFICIOS Y L. ZARAGOZA | 12.250 | 2008/2011 | FES |
| 180 0185 | COMERCIO GRAL DE GRANADA | 13.500 | 2008/2009 | FECHTJ |
| 460 1285 | HOSTELERIA DE VALENCIA | 12.000 | 2008/2011 | FECHTJ |
| 280 1025 | CONFITERIA, PASTELERIA DE MADRID | 11.593 | 2008/2008 | FTA |
| 990 0355 | ARTES GRAFICAS | 160.000 | 2007/2011 | FES |
| 990 8725 | ENSEÑANZA PRIV. SOST. CON F. PUBLIC. | 62.918 | 2007/2008 | FETE |
| 990 4235 | INDUSTRIA QUIMICA | 182.514 | 2007/2009 | FIA |
| 991 0355 | DERIVADOS DEL CEMENTO | 46.200 | 2007/2010 | MCA |
| 990 3895 | OFICINAS DE FARMACIA | 80.000 | 2007/2010 | FSP |
| 991 2145 | CONTAC CENTER | 60.000 | 2007/2009 | FES |
| 990 0805 | INDUSTRIA DEL CALZADO | 50.000 | 2007/2010 | FIA |
| 802 545 | SIDEROMETALURGICA BARCELONA | 240.000 | 2007/2012 | MCA |
| 400 795 | ACTIVID. AGROPECUARIAS ALMERIA | 40.000 | 2007/2009 | FTA |
| 991 5595 | SERVICIOS ASIST. EN TIERRA AEROPTOS | 35.000 | 2005/2008 | FTCM |
| 200 025 | COMERCIO GRAL DE ALBACETE | 12.500 | 2007/2007 | FECHTJ |
| 990 4835 | SOCIEDADES COOPS. DE CREDITO | 16.000 | 2007/2010 | FES |
| 310 3805 | HOSTELERIA DE NAVARRA | 13.000 | 2007/2009 | FECHTJ |
| 450 0235 | HOSTELERIA DE TOLEDO | 7.500 | 2007/2009 | FECHTJ |
| | | 3.611.299 | | |



ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

EN la negociación colectiva, el compromiso de estabilidad, es un elemento central para conseguir la calidad en el empleo, para adoptar una serie de medidas que hagan factible el equilibrio entre flexibilidad y estabilidad en el trabajo.

Para el análisis de los convenios que hemos seleccionado, podemos diferenciar distintos tipos de cláusulas: empleo y fomento de la contratación; mantenimiento del empleo y modalidades de contratación.

El 60% de los convenios estudiados, recogen en su articulado principios generales de compromiso con la estabilidad en el empleo, así por ejemplo:

- *Garantía en el empleo, las empresas se comprometen a no hacer uso de la contratación temporal de forma permanente para cubrir las vacantes que se produzcan*⁶.
- *Objetivo de dotarse de un modelo de relaciones laborales estables, que beneficie a la empresa y a los trabajadores y contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo*⁷.
- *Para la mejora del trabajo y el fomento de la contratación indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, podrán convertirse en la modalidad de “Contrato para el fomento de la contratación indefinida”*⁸.

MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

En un 40% de los convenios se recogen cláusulas que establecen diferentes criterios y medidas en cuanto al mantenimiento del empleo. Algunos ejemplos son:

- Medidas que establecen un límite al volumen de contratos temporales⁹: *“el personal con contrato temporal no superará el 25% de la plantilla. En los centros de trabajo de 8 ó menos trabajadores no se aplicará este artículo”. “Contrato por circunstancia*

6. “Estaciones de Servicio”.

7. “Peluquería, institutos de belleza y gimnasios”. Contac Center”; “Servicios de asistencia en tierra”.

8. “Sector del campo de Huelva”.

9. “Enseñanza privada sostenida con fondos Públicos”.

de mercado, acumulación...: las empresas que superen en promedio anual 30 trabajadores no podrán tener contratados bajo esta modalidad más del 25% de la plantilla en computo anual.¹⁰

- *Medidas que establecen la duración máxima en los contratos en prácticas y en formación¹¹ y en los contratos de obra y servicio determinado. Los contratos de obra y servicio determinado con una duración que exceda de los 2 años se convertirá en contrato de duración indefinida. La conversión a contrato indefinido se entenderá al contrato para el fomento de la contratación indefinida.*
- *Medidas que establecen un periodo para alcanzar la condición de fijo¹³.*
- *Medidas que establecen un derecho preferente¹⁴, "Contrato fijo-discontinuo: los trabajadores con este contrato y con una antigüedad en la empresa superior a dos temporadas tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajos fijos ordinarios a tiempo completo o a tiempo parcial que se produzcan en el centro de trabajo en el mismo puesto de trabajo".*
- *Criterio de conversión de contratos eventuales en fijos-discontinuos¹⁵. "Los trabajadores eventuales que sean contratados por tercer año consecutivo, siempre que en los dos años anteriores hayan trabajado un mínimo de 100 jornadas efectivas por año. Para facilitar el acceso a la fijeza discontinua, la empresa contratará al menos un 85% de los trabajadores eventuales que hayan prestados servicios en el año anterior no se computarán a estos efectos los trabajadores que no hayan realizado en el año anterior un mínimo de 45 jornadas de trabajo efectivo".*
- *En las empresas que por volumen de actividad, sea imposible realizar las 100 jornadas efectivas por en año, pasarán a ser fijos-discontinuos los trabajadores eventuales que trabajando cualquier numero de campañas realicen al menos 300 jornadas de trabajo efectivo atendiendo puntualmente los llamamientos de trabajo que haya efectuado la empresa.*
- *Criterios que se adoptan en base al dialogo entre empresa y representación de los trabajadores¹⁶. La empresa y la RT, pueden convertir los contratos fijos discontinuos en contratos a tiempo parcial, así como la conversión de los contratos temporales en contratos de fijos-discontinuo.*
- *Medidas en relación al encadenamiento de contratos temporales¹⁷, se convierten en indefinidos, personal que en un periodo de 24 meses hubiera estado contratado durante un periodo superior a 18 meses, para el mismo puesto por la misma empresa, se convierte en indefinido.*

10. Hostelería de Navarra.

11. Hostelería de Toledo.

12. Industria Química.

13. Artes graficas.

14. Empresas dedicadas a los Servicios de Campo de Actividades de Reposición.

15. Fabricación de Conservas Vegetales.

16. Limpieza de edificios y locales de Zaragoza.

17. Servicio de atención a las personas dependientes.

- **Otra cláusula de sucesión de contratos temporales, en un periodo de 30 meses, 24 meses.** Se establece que la encadenación de contratos no puede superar como máximo los 12 meses en un periodo de 18 meses, incluidos las ETTs. Esta regla se establece también para el puesto de trabajo (incluido ETTs), en este caso se transformará en indefinido el contrato del trabajador, que en el momento de superarse los plazos indicados anteriormente, estuviese ocupando el puesto de trabajo en cuestión. Esto se aplica al contrato que se encuentre vigente en la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo¹⁸.
- En relación al trabajo por temporada¹⁹: los trabajadores contratados por temporada, que hubieran servido a un mismo patrono durante un promedio de más de 60 días al año, tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad para ocupar puestos de trabajo fijo.

COMPROMISO DE ESTABILIDAD MEDIANTE LA FIJACIÓN DE PORCENTAJES DE CONTRATACIÓN FIJA

En relación a la proporción de temporales en la empresa, los convenios recogen diferentes medidas, así:

- a) **Establecen un criterio por fijeza de plantilla**²⁰. *Plantillas fijas: criterios para determinar la relación entre el volumen de plantilla fija o fija discontinua y el total de la plantilla de la empresa: En los centros de trabajo de hasta 10 trabajadores el 55% de plantilla fija o fija discontinua. En los centros entre 11 y 30, el 65% de plantilla fija o fija discontinua; en los centros de más de 30 el 70% de plantilla fija o fija discontinua. (Arte 15.1.b ET). Dentro del personal de estructura, la suma de los contratos de duración determinada y en prácticas no podrá superar el 40% del personal fijo, que presta sus servicios en el mismo. Para superar este límite, justificadamente, podrá pactarse con la RT. Un 30% de la plantilla del personal de operaciones, vinculará su relación laboral bajo la modalidad de contrato indefinido. Se tendrá en cuenta al personal que ya tiene contrato indefinido. Criterios para la elección de personal que transformará su contrato en indefinido: tener al menos 12 meses de antigüedad en la empresa; establecimiento de un baremo contando: un 50% sobre antigüedad; un 10% sobre formación recibida y un 40% la valoración del desempeño, se tendrá en cuenta que el % de personal fijo, sea proporcional entre las distintas categorías²¹. Para los años 2008 y 2009, las empresas con 7 ó más trabajadores están obligadas a tener, como mínimo, el 70% de su plantilla con*

18. Industria Química.

19. Sector de Trabajo en el Campo de Almería.

20. Hostelería de Valencia.

21. Contac Center.

trabajadores fijos o contratos indefinidos. Dicho porcentaje no se computará durante las campañas de Navidad y rebajas²².

- Establecen un porcentaje de empleo estable²³: *Durante la vigencia del convenio las empresas contrataran /transformarán un número de contratos suficientes para alcanzar el siguiente porcentaje de empleo estable, en su personal de estructura Área A: a partir del año 2009: 45% de empleo fijo, año 2010: 50%; 2011: 55% y 2012 y ss.: 60% de empleo fijo.*
 - *Al fin de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, las empresas tendrán un 80% de personal, sobre la plantilla mínima que legalmente le sea exigida en cada situación, con contratos indefinidos a fecha 1 enero 2008 y durante la vigencia del CC. En las empresas de nueva creación tendrán que alcanzarse los siguientes porcentajes: primer año de actividad: 50%; el 2 año: el 80%. Las empresas que no los cumplan transformaran los contratos temporales necesarios en indefinidos hasta completar el % acordado, por orden de mayor antigüedad, excluyendo los interinos²⁴.*
 - *Las empresas con más de 6 trabajadores, deberán tener al menos un 30% de sus trabajadores con contratación indefinida²⁵.*
- b) Se acuerda un índice de fijeza de plantilla en relación a un incremento en la bolsa de horas, para su flexibilidad²⁶.** *“Para fomentar el empleo indefinido, los centros que a 31/12/06 y año siguiente durante la vigencia del convenio, acrediten un índice de fijeza de plantillas del 88% o superior se verán beneficiadas durante los 12 meses siguientes por los elementos adicionales de flexibilidad en la organización del trabajo. Si el índice de fijeza es superior al 88% se incrementa en un 20% en la bolsa de horas; si es 93% se incrementa un 30% y si es 98% se incrementa un 40%”.*
- c) Otras cláusulas, atienden la subcontratación de obras y servicios²⁷.** En el 24% de los convenios se recoge esta medida que garantiza el mantenimiento del empleo. Las actividades de servicios de reposición; el sector de limpieza, hostelería, siderurgia, textil y asistencia en tierra, regulan estos procesos en relación a los trabajadores y a las empresas, la cesante y la adjudicataria. Así tenemos:

22. Comercio General de la Provincia de Albacete.

23. Empresas dedicadas a los servicios de campo de actividades de reposición.

24. Servicio de atención a las personas dependientes.

25. Comercio General de Granada.

26. Industria Química.

27. Artículo 42 ET.

- *Las empresas del sector químico velaran expresamente por la responsabilidad social de las empresas, comprobando entre otras, no solo que estén al corriente de pago de sus cotizaciones sociales sino también la pertenencia a su plantilla de un número importante de trabajadores fijos²⁸.*
- *Con el fin de mantener la estabilidad del personal en el empleo, se acuerda que: al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasar a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones²⁹.*
- *La empresa contratista del servicio de limpieza que se haga cargo de la nueva contrata deberá hacerse cargo también de los trabajadores de la anterior con su carácter de fijos-discontinuos. La determinación de las partes en dar a conocer a las Administraciones que subcontraten el servicio de limpieza el texto del convenio y sus costes salariales para evitar posibles incidencias en los pliegos de condiciones. La subrogación parcial en el contrato de un trabajador, aunque afecte a una porción de jornada inferior a 12 horas semanales, no alterará el régimen de cotización derivado de su contrato de trabajo, el cual se mantendrá a efectos aunque el empleo se comparta entre dos o más empresas³⁰.*
- **Sucesión de empresas.** *El nuevo titular estará obligado a subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior para sus trabajadores. El protocolo a seguir en el caso de la sucesión de empresas en el subsector de Colectividades será el previsto en el Capítulo VIII del III ALEH³¹.*
- **Subrogación de mantenimiento.** *Derecho a subrogarse en la nueva empresa adjudicataria que deberá respetar todos los derechos laborales que tuviera en la anterior. Antigüedad mínima superior al año³².*
- *El convenio³³, afectado por el Marco de liberalización del sector de asistencia en tierra y la nueva normativa legal RD 99/2002, de 25 de enero; regula la prestación de estos servicios en el ámbito del territorio del estado español; dichos servicios tienen un tratamiento jurídico diferente en lo que respecta a su repercusión sobre la estabilidad en el empleo. Todos los servicios de asistencia en tierra en sus diversas categorías —excepto los servicios de rampa— pueden prestarse libremente por las empresa que reúnan los requisitos establecidos, mientras que los servicios de rampa son adjudicados por la Autoridad administrativa competente,*

28. Industria Química.

29. Servicio de Atención a las personas dependientes.

30. Limpieza de Oficinas y Locales de Zaragoza.

31. Hostelería de Valencia.

32. Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

33. Servicio de asistencia en tierra en aeropuertos.

mediante concesión o autorización administrativa. La subcontratación en el sector de la construcción esta regulada por la ley 32 de 18 de octubre de 2006.

d) Jubilaciones y contrato de relevo.

El 97% de los convenios recoge los diferentes tipos de jubilación, así están incluidas la jubilación obligatoria a los 65, jubilación especial anticipada a los 64 años y la jubilación parcial³⁴. El 20% de los convenios recogen la jubilación a los 65 años, denominada forzosa, se incluye como una medida de mantenimiento del empleo, de *no amortización del puesto de trabajo sino que obligan a la incorporación de un nuevo trabajador*, fundamentalmente cuando es el empresario el que promueve la jubilación. El 30% de los convenios recogen la jubilación a los 64 años, y el 47% de los convenios recogen la jubilación parcial y contrato de relevo. Así tenemos:

- *Con 64 y al 100%, se obliga al empresario a sustituir a la persona que se jubila por un trabajador con contrato temporal, preferentemente joven de primer empleo, que mantendrá su contrato durante el tiempo que le restara al sustituido para cumplir 65³⁵. Jubilación anticipada a los 64 años. Como medida de Fomento del empleo: sustituir al trabajador jubilado por otro trabajador, según la ley³⁶. Jubilación forzosa, con la finalidad de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, transformación de contratos temporales en fijos, jubilación a los 65 años³⁷.*
- *Estudio durante la vigencia del convenio de la aplicación en el sector de la jubilación anticipada o parcial³⁸.*

Se puede limitar la jubilación³⁹, teniendo en cuenta en el número de trabajadores por centro de trabajo. La jubilación a tiempo parcial y contrato de relevo, está bien regulada en los convenios, pero como medida de compromiso con el mantenimiento del empleo, la conversión del contrato de relevo en indefinido se recoge en pocos convenios.

e) Otros.

Existen ejemplos de cláusulas centradas en los EREs. Así se toman medidas en relación a los expedientes de regulación de empleo: *Las empresa que presenten Expedientes de regulación de empleo en solicitud de rescisión o de suspensión de contra-*

34. Ley 40/2007, 4 de Diciembre, Medidas en materia de Seguridad Social.

35. Convenio del Metal de Madrid

36. Limpieza de oficinas y locales de Zaragoza.

37. Sociedades Cooperativas de Crédito

38. Confeitería, pastelería, bollería de Madrid.

39. Estaciones de Servicio

tos no podrán contratar trabajadores que reúnan las circunstancias referidas para esta categoría. La permanencia en esta categoría será de 1 año como máximo. La Comisión paritaria controlará en todo momento la evolución de empleo que produzca dicha categoría. Los salarios figuran en los anexos del convenio por su categoría⁴⁰.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Los convenios recogen todos los tipos de contratación vigentes, algunos más adaptados a su sector que otros. En algunos convenios el punto de partida es la distinción entre la contratación indefinida y la temporal.

- a) En un 17% de los convenios se regulan los contratos por obra y servicio en los términos establecidos por la ley: causalidad en la contratación, actividad para la que se contrata, número de trabajadores afectados, grupos profesionales, duración e información a los representantes de los trabajadores. En el sector de la construcción⁴¹, este contrato se denomina fijo de obra: permite trabajar en varias obras siempre que sea con la misma empresa y en la misma provincia, por una duración consecutiva de tres años. Una medida que se incluye es la limitación de su duración, así el convenio de *Artes Gráficas*, limita la duración de este contrato a 2 años.

En un 10% de los convenios se restringe el recurso a las ETTs, especificando los puestos que se van a cubrir, qué tareas se van a desarrollar, previa información a la representación de los trabajadores, y se subraya la igualdad de trato de estos trabajadores en relación al salario, fundamentalmente.

- b) En el 67% de los convenios está incluido el contrato eventual por circunstancias de la producción, etc. Se regula en cuanto a la actividad para la que se contrata y se establece la duración del contrato 6 meses en un periodo de 12 meses, que la negociación colectiva sectorial puede ampliar a 12 meses en un periodo de 18 meses. En los convenios colectivos estudiados, la mayoría establece su duración en 12 meses en un periodo de 18 meses; pero hay convenios que limitan su duración estableciendo otros tiempos, dentro de lo máximo permitidos, así: *duración del contrato 9 meses en un periodo de 12 meses⁴²; duración del contrato 12 meses en un periodo de 16 meses⁴³; duración del contrato 9 meses en un periodo de 18 meses⁴⁴.* En

40. Turismo y Hostelería de Cataluña.

41. Regulación de la subcontratación en el sector de la construcción.

42. Conservas Vegetales.

43. Hostelería de Valencia.

44. Servicios de reposición.

*ningún caso un mismo puesto de trabajo podrá ser cubierto por personal eventual durante más de 7 meses en un año*⁴⁵.

Se establece una indemnización para este tipo de contratos, que en los convenios va desde 8 días por año⁴⁶ de servicio, hasta 12 días por año; o se establece un porcentaje sobre el salario, por ejemplo, un 7% del salario del convenio⁴⁷.

- c) El 37% de los convenios recogen el contrato a tiempo parcial, se reproduce la norma legal en relación a la naturaleza y formalidades del contrato. Sobre todo se establecen los porcentajes de horas complementarias⁴⁸. En los convenios estudiados, *los porcentajes varían desde un 30%*⁴⁹, *35%*⁵⁰, *hasta un 50%*⁵¹ *y 60%*⁵² *de horas complementarias*.
- d) Otros convenios establecen el porcentaje de horas complementarias en relación a la jornada normal; *así, se establecen las horas entre un 50%-90% de la jornada total*⁵³; *o se limitan las horas semanales a cumplir, 38 horas a la semana*⁵⁴. En general los convenios completan la regulación de estos contratos introduciendo la preferencia de acceso a puestos de trabajo a tiempo completo; el derecho a la formación; y la igualdad con respecto a la promoción, a los beneficios y a los permisos establecidos.
- e) Los contratos fijos-discontinuos, se recoge en 37% de los convenios. Los sectores que más lo utilizan⁵⁵, suelen iniciar su regulación definiendo el concepto de trabajador fijo-discontinuo, para diferenciarlo del trabajo eventual. En general se adoptan medidas en relación al control del censo de trabajadores, al establecimiento de un orden de llamada, al plazo de preaviso para la incorporación al trabajo; y se incluye la recomendación de ocupar los primeros puestos fijos que queden vacantes.
- f) El trabajo a domicilio⁵⁶, viene recogido en dos convenios⁵⁷, se basa en la igualdad de tratamiento de los trabajadores a domicilio respecto de los del centro de trabajo y establece las obli-

45. Industria del Calzado.

46. Hostelería de Valencia.

47. Derivados del Cemento.

48. La limitación legal de horas complementarias es hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas.

49. Servicio de atención a personas dependientes. Oficinas de Farmacia.

50. Peluquería, institutos de belleza, gimnasios.

51. Hostelería de Cataluña.

52. Hostelería de Valencia.

53. Servicios de Asistencia en tierra.

54. Hostelería de Navarra.

55. Conservas Vegetales, Textil y Confección; Hostelería, Comercio de Albacete, Industria Química, I. Calzado, Limpieza, Servicios de reposición.

56. Regulado en el artº 13 ET.

57. Industria del Calzado; Artes Gráficas.

gaciones de la empresa en relación al cumplimiento de los requisitos estipulados: reciben gratuitamente los materiales con los que deben trabajar, y pago de los gastos ocasionados en el domicilio como centro de trabajo, y otro hecho fundamental, es la información a los representantes de los trabajadores.

- g) En cuanto a los contratos formativos, el 53% de los convenios incluyen el contrato en prácticas y el 56% incluyen el contrato para la formación. Ambos contratos tienen como objetivo la inserción laboral y cualificación de los jóvenes⁵⁸. El **contrato en prácticas**, se concierta con quien está en posesión de un título⁵⁹, y necesita perfeccionar y aplicar los conocimientos aprendidos; en los convenios colectivos se determinan los puestos de trabajo, los grupos, niveles o categorías profesionales donde se van a realizar estos contratos, la duración mínima del contrato es de 6 meses y la máxima 2 años. La retribución del trabajador se fija en el convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al 60 o al 75% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En los convenios estudiados, los porcentajes más altos son para el primer año el 90%⁶⁰ y 100% para el segundo año⁶¹, en otros convenios los porcentajes para el segundo año son inferiores el 90%⁶² o el 95%⁶³, pero mejoran los legalmente establecidos. El **contrato para la formación**, tiene por objeto específico la adquisición de conocimientos, tanto teóricos como prácticos, necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o una profesión cualificados⁶⁴.

Duración mínima 6 meses y máxima dos años y se puede extender a tres años por negociación colectiva. Por convenio colectivo sectorial se establece el número máximo de contratos formativos a realizar en función del tamaño de la plantilla, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato. La retribución de estos trabajadores, se establece en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, excluyendo el tiempo dedicado a la formación teórica⁶⁵. Los convenios que incluyen un salario mínimo garantizado (SMG)⁶⁶, la retribución de estos contratos esta por encima del salario mínimo interprofesional (SMI).

58. Artº 11 ET.

59. Universitario, o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

60. Oficinas de Farmacia; Hostelería de Toledo.

61. Oficinas de Farmacia; Contac Center.

62. Hostelería de Navarra.

63. Comercio General de Albacete; Hostelería de Toledo.

64. Art. 11.2 ET.

65. El tiempo mínimo dedicado a la formación teórica es del 15% de la jornada total o completa.

66. Construcción; Industria Química;

OBSERVATORIOS SECTORIALES

Los Observatorios sectoriales, incluidos en el AINC 2007, son instrumentos de análisis sobre la situación del sector. Permiten identificar los puntos fuertes, las debilidades y las condiciones marco que deben mejorarse; contribuyen a definir las medidas que permiten anticiparse a los cambios estructurales. Además de los observatorios sectoriales estatales de carácter tripartito, se han creado observatorios sectoriales bilaterales, de ámbito estatal, orientados a la obtención y análisis de información relativas a la posición de las empresas en el mercado, el desarrollo tecnológico, las cuestiones medioambientales, la evolución de la productividad y el empleo, las necesidades formativas, la igualdad de oportunidades, y se presta especial atención a las pequeñas y medianas empresas. Estos observatorios constituyen una herramienta importante en relación al desarrollo de políticas de empleo. En el estudio realizado, los convenios colectivos de “Servicio de atención a personas dependientes”; “Oficinas de farmacia”; “Industria del Calzado”, Textil y Confección, tienen constituido un observatorio sectorial, para el empleo, cualificaciones y análisis del sector.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La salud laboral están incluida en el 93% de los convenios, solo una minoría⁶⁷, no incluye ninguna cláusula y de los que incluyen cláusula un 23%, tiene un contenido mínimo⁶⁸. La integración de la prevención, a través de la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales, es el eje fundamental sobre el que se desarrolla la actividad preventiva en la empresa.

El 53% de los convenios recogen la constitución de una Comisión sectorial de seguridad y salud. Este dato debemos tenerlo en cuenta en relación a las funciones que tienen encomendadas estas comisiones, entre otras: las de analizar la situación del sector, evaluar y elaborar un plan de prevención para el sector, elaborar informes sobre riesgos específicos, promocionar la salud, establecer un catálogo de riesgos y enfermedades profesionales, todas las funciones que les asignen las partes.

Algunos de los convenios estudiados han constituido comisiones con funciones específicas, así: “**Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción**” (OPPC)⁶⁹, donde están patronal y sindicatos y amplían sus actividades a todos los centros de trabajo que no cuenten con organismos de prevención propios. Para el desarrollo de la Estrategia española de seguridad y salud en el

67. Comercio General de Granada, Sociedad cooperativa de Crédito.

68. Oficinas y despachos de Madrid. “Protección a la maternidad”.

69. Construcción.

trabajo⁷⁰; **"Mesas sectoriales para la prevención de riesgos"**⁷¹, en los convenios del metal, para el ámbito de Cataluña.

El 17 % de los convenios, recoge la implantación e un plan de prevención en el sector, para lo que deberán realizar la oportuna evaluación de riesgos y adoptar las medidas preventivas que correspondan. El plan de prevención debe estar integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en las actividades como en los niveles jerárquicos, debe contar con los instrumentos adecuados para su gestión y desarrollo, que tenga unos objetivos determinados, unos plazos establecidos para su consecución y que se pueda evaluar. Estas líneas generales se deben concretar en las empresas.

Algunos de los convenios incluyen cláusulas específicas, así el convenio "Actividades de reposición", que debido a su actividad, incorpora la coordinación de actividades empresariales en materia de seguridad y salud, desarrollo del artº 24⁷²; el convenio "Estacionamiento limitado"⁷³, en relación al plan de prevención, se asegura la participación de los representantes sindicales de los trabajadores, según el ámbito de aplicación del plan.

El 37% de los convenios recogen cláusula sobre formación en seguridad y salud, pilar básico para la cultura de la prevención, no solo para los trabajadores, sino para toda la sociedad en general; se incluyen unos contenidos específicos en formación teniendo en cuenta los riesgos a los que se exponen, según la actividad que desarrollen.

Es mayoritaria la remisión al artículo 19 de la LPRL, para la formación en materia de prevención. Hay convenios que el plan de formación en salud se recoge como una de las competencias de la comisión de seguridad y salud laboral⁷⁴; algún convenio hace una declaración general de que el empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud laboral a los trabajadores⁷⁵.

Como convenio que mejora la formación, está el del sector de la Construcción, que a través de su Fundación Laboral de la Construcción (FLC), potencia la formación en prevención de riesgos laborales; una de las funciones que tiene establecidas es homogeneizar

70. Derivados del Cemento.

71. Convenios del Metal para el ámbito de Cataluña.

72. Se exigirá a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos y aquellas empresas que no tengan realizada correctamente la evaluación de riesgos no podrán recibir servicios de trabajadores de empresas afectadas por este convenio.

73. Incluye el plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, incluyendo la evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento. Garantizando los recursos de la actividad preventiva.

74. Peluquería, Instituto de belleza y gimnasios

75. Conservas Vegetales

los planes y contenidos de formación que imparta en materia de seguridad y salud. Los ciclos de formación de la FLC, constan de dos tipos de acciones, el primer ciclo se denomina “Aula Permanente”, comprende la formación inicial sobre los riesgos del sector y comprende los principios básicos y conceptos generales.

El segundo ciclo transmite conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio. La Acreditación de la formación, se constata en la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC), expedida por la Fundación.

En relación a la formación de los delegados de prevención, solo un convenio⁷⁶ establece un crédito adicional, que consiste en una hora a la semana para formación en prevención.

En el marco del Dialogo Social, el acuerdo sobre la Estrategia española 2007–2012, en torno a la prevención de riesgos laborales y a la lucha contra la siniestralidad laboral, el objetivo 3: *“Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo”*, reconoce el papel, que tienen las organizaciones sindicales y empresariales en la mejora de la prevención de riesgos laborales. El ámbito de actuación son las empresas entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación.

Se recomienda la creación de un órgano específico paritario, que entre otras funciones desarrolle programas para informar de los riesgos profesionales en el sector, de los derechos y obligaciones de los empresarios y trabajadores en relación a la prevención de riesgos; otra tarea encomendada es la realización de visitas a empresas, planificadas y consensuadas en el órgano paritario, y la realización de esas visitas, se lleva a cabo por parte de los agentes sectoriales de prevención designados por este órgano paritario. Solo uno de los convenios⁷⁷, acuerdan constituir un órgano específico, que será el encargado de elaborar los programas de actuación en el sector⁷⁸. Las funciones de este órgano específico serán asumidas por el observatorio industrial del Convenio colectivo, el cual designará a los agentes sectoriales de prevención en representación de cada una de las partes firmantes.

El 10% de los convenios incluyen una cláusula sobre acoso, definido como riesgo psicosocial, y uno de los riesgos que se va incrementando en los últimos años. Los convenios sectoriales remiten al ámbito de la empresa el establecimiento de las medidas de prevención y de los procedimientos que se deben instaurar para su denuncia, contando con la participación de los representantes de los trabajadores.

76. Derivados del cemento.

77. Textil y Confección.

78. Elaborará un informe anual con las actividades y desarrollo de cada proyecto a la CP, para su análisis y ratificación.

El 10% de los convenios incluyen una cláusula específica sobre programas para la prevención del consumo de alcohol y drogas.

FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN

El diálogo social acuerda establecer un marco estable y consensuado de formación para el empleo. Este marco de formación para el empleo satisface la Ley de Cualificaciones y de la formación profesional, insta un marco común para empleados y desempleados y rompe la división existente entre formación ocupacional y continua. Debemos destacar de este acuerdo: su carácter gratuito; el reforzamiento del papel de las organizaciones sindicales como garantes de la no discriminación, la consideración de colectivos con necesidades específicas de formación debido a los procesos de reconversión; la creación de mecanismos de conexión entre la formación para el empleo y el Sistema Nacional de Cualificaciones, de modo que la formación recibida sea certificada como parte del mismo; la ampliación del ámbito de los Permisos individuales de formación (PIF), para incluir el tiempo invertido en los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral.

El 87% de los convenios analizados, incluye cláusula de formación y un 13% no incluye ninguna. Asimismo el 30% de los convenios hacen mención al IV Acuerdo de Formación, estableciendo los objetivos, los fines del sistema de formación profesional para el empleo, la forma en que el convenio se ajusta a estas líneas de actuación. Queda algún convenio que se remite aún al II Acuerdo⁷⁹.

El 30% de los convenios, establecen una Comisión paritaria sectorial de Formación⁸⁰, la norma atribuye una serie de funciones en el ámbito de este sistema de formación a las comisiones paritarias sectoriales. Entre otras funciones tienen encomendadas, la definición de criterios y prioridades en formación del sector correspondientes como: iniciativas a desarrollar en función de las necesidades de formación y los colectivos prioritarios, sobretudo las dirigidas a los colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y a los de menor cualificación. La evaluación y en su caso la acreditación de la competencia profesional. La orientación a los trabajadores y el desarrollo de itinerarios de formación coherentes con las necesidades de la empresa y trabajadores, considerando los que puedan conducir a acreditaciones en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Se establecen comisiones paritarias de formación en otros ámbitos, así el convenio de la Industria Textil y de la Confección, lo regula para empresas que presenten planes de formación que cuenten con 100 ó más trabajadores y se pongan de acuerdo las partes.

79. Comercio general de Albacete.

80. Las comisiones paritarias sectoriales se constituyen según el artº 85 del RD 395/2007, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Los permisos individuales de formación y el tiempo empleado para la formación, son dos elementos importantes en esta materia.

En cuanto a los permisos para formación, hay una remisión mayoritaria al (artº 23 del ET), que contempla los derechos para concurrir a exámenes, adaptar la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno de formación a perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Por el contrario es minoritaria la inclusión del permiso individual de formación (PIF) incluido en el IV Acuerdo para la formación. Solo unos pocos convenios lo incluyen⁸¹.

Los tiempos empleados para formación en jornada laboral, vienen recogidos en pocos de los convenios colectivos, así el de Construcción y Hostelería de Navarra determinan 20 horas al año en jornada laboral para formación y los convenios de Derivados del Cemento y Hostelería de Toledo establecen 30 horas; también se limita el número de trabajadores por plantilla que pueden recibir formación dependiendo del tamaño de la empresa., así se suele establecer el 10% de las plantilla, o para empresas de menos diez trabajadores, puede hacer formación un solo trabajador. No está establecido un mínimo legal para formación en jornada laboral, excepto los contratos en formación.

En atención a colectivos específicos, se incluye la formación para los trabajadores con contrato de duración determinada⁸²; se incluye a los trabajadores fijos-discontinuos; se introduce el principio de igualdad en relación a la formación⁸³.

En cuanto a la Formación en prevención de riesgos laborales, la mayoría de los convenios establecen su obligatoriedad. Destacamos el convenio de la Construcción, que según la Ley 32/2006⁸⁴, vincula la formación en prevención de riesgos a la experiencia profesional y a la obtención de datos clave para determinar cuál es la preparación objetiva del trabajador. La Fundación Laboral de la Construcción que participa de los objetivos del fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo así como de elevar la cualificación profesional del sector refunde estos elementos en un documento acreditativo que es la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) mediante la cual se demuestra y acredita la experiencia del trabajador y su trayectoria formativa.

La determinación de las necesidades de formación viene recogidas, en casi todos los convenios, o a través de las Comisiones paritarias específicas, que se encargan de materializar los planes de formación.

81. Textil y Confección; Industria Química; Construcción.

82. Textil y Confección.

83. Industria Química.

84. Subcontratación en el sector de la construcción.

La información a la representación de los trabajadores⁸⁵, establece un procedimiento de información de las acciones formativas con el apercibimiento de que si no se llegase a un acuerdo se perderán las bonificaciones para las acciones.

En general cada convenio regula la formación según las necesidades del sector, algunos regulan más unas materias que otras. El sector de la Construcción regula detalladamente la formación sobretodo en prevención de riesgos laborales, y la controla mediante la Tarjeta Profesional de la Construcción —TPC— que avala la formación recibida, el nivel de cualificación y la categoría profesional, está gestionada por la Fundación Laboral de la Construcción.

El convenio de Industria Química, regula muy bien todo la formación, empezando por los objetivos establecidos en el IV Acuerdo; los curso de formación, incluye a los colectivos más desfavorecidos y prioritarios para la formación; observancia del deber de información a los representantes de los trabajadores, constitución del comité paritario sectorial de formación, formación de trabajadores con contrato de duración determinada, permisos individuales de formación.

IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES

El 27% de los convenios no recogen ninguna clausula sobre igualdad de trato y de oportunidades.

Ley 3/2007 “Ley orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y hombres”, del 22 de marzo de 2007, tienen como objetivo corregir la desigualdad existente entre hombres y mujeres en la sociedad y en el mundo del trabajo en primer lugar. El Título IV corresponde al “Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, implica incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres: en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo y, en la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En la negociación colectiva, los compromisos se centran en la igualdad de trato y oportunidades, en el establecimiento de clausulas antidiscriminatorias, en la incorporación de medidas de acción positiva, en la elaboración en implantación de los planes de igualdad, en las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El compromiso con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, artículo 3 de la LOIEMH)⁸⁶ e Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la forma-

85. Artº 15 RD 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

86. “Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.

ción y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (art. 5)⁸⁷ están recogidos en los convenios colectivos⁸⁸.

Uno de los convenios que mejor regulan la igualdad mujeres-hombres, es el convenio de Industria Química, que establece los objetivos sectoriales generales, relacionándolo con la elaboración, estructura y procedimiento del plan de igualdad, apoyándose en el dialogo social y atribuye a la Comisión Sectorial de Igualdad las competencias necesarias para desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de oportunidades en el trabajo.

La ley de igualdad permite, adoptar medidas de acción positiva, su objetivo es eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad en el mundo laboral, estas medidas, se pueden adoptar fuera o independientes de los planes de igualdad. Es importante que las adopten las empresas que no están obligadas a realizar un plan de igualdad, nos referimos a las empresas de menos de 250 trabajadores.

Estas medidas pueden tener un carácter preventivo o pueden ser medidas correctoras de situaciones de discriminación, y se pueden fijar compromisos con unos resultados cuantificables.:“Así las empresas pueden establecer exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma, que en igualdad de meritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate”⁸⁹. Son clausulas, que van dirigidas a favorecer al género menos representado.

Cláusulas que regulan la igualdad retributiva “La empresa está obligada a pagar *por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones*”⁹⁰.

De manera generalizada se incluyen el compromiso de implantar y desarrollar acciones positivas en materias como el acceso al empleo, la estabilidad en la contratación, la formación y diversificación profesional, la promoción profesional y retributiva⁹¹.

Los convenios facultan a las Comisiones Paritarias para adecuar la ley de igualdad a las empresas e iniciar negociaciones sobre los Planes de igualdad, o para crear una comisión paritaria de igualdad. Una de las funciones de las Comisiones de igualdad, es estudiar, elaborar, desarrollar e implantar el plan de igualdad.

87. “Se refiere a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo”.

88. ALEH III; Atención a las personas dependientes.

89. Industria Química.

90. Textil-confección.

91. I. Siderometalúrgica de Barcelona; Contac Center.

Un convenio a destacar es el de la *Industria Química*, que aumenta las competencias y contenidos que se le da a la Comisión sectorial para la igualdad, para la consecución de estos fines, como son la posibilidad de elaborar dictámenes técnicos en relación a la igualdad hombre mujer en el trabajo a solicitud de la comisión mixta. Que se examinara con el Instituto de la Mujer, un convenio de colaboración concreta, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en las empresas⁹².

Otros convenios encargan a su comisión: *“velar porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, garantizar el principio de no discriminación, lograr una participación más equilibrada entre hombres y mujeres en todos los grupos profesionales y elaborar el plan de igualdad de oportunidades*⁹³.

Uno de los instrumentos para conseguir la igualdad real es la elaboración y puesta en práctica de un Plan de igualdad, que viene especificado en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley de igualdad. En la ley el *“deber de negociar”*, se refiere al compromiso real y efectivo para iniciar la negociación del plan de igualdad en el ámbito empresarial. La ley establece la negociación con los representantes de los trabajadores o con los trabajadores mismos. La negociación del plan de igualdad, debería incluir la negociación de los criterios para hacer el diagnóstico de la situación, paso previo a la implantación de las medidas y de los objetivos. El diagnóstico de la situación lo realiza la empresa y debe informar a la representación de los trabajadores, pero no obliga a la elaboración conjunta o a la negociación. La ley incluye unas materias mínimas a negociar, como son el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En los convenios se pueden ampliar estas materias.

El convenio de *“Industria Química”* incorpora contenidos mínimos en relación a los datos que se requieren para establecer el diagnóstico de la situación. Así, incluye una definición sobre las características del sector, la cuantificación de los sexos y la baja representación de las mujeres; teniendo en cuenta estas características, las decisiones futuras dentro de las empresas deben acomodarse a la ley de igualdad, y facilitar la plena incorporación de la mujer a todas las tareas y puestos de trabajo existentes en las estructuras de las empresas químicas; se elabora las directrices y reglas a seguir en relación a los planes de igualdad de las empresas del sector; se especifican los objetivos del plan, y se informa y se negocia el plan de igualdad con la representación de los trabajadores y se evalúan anualmente con información a los representantes de los trabajadores.

92. I. Química.

93. Confeitería, Pastelería, bollería y heladería

En el ámbito sectorial, se puede establecer los términos y las condiciones⁹⁴ y fijar orientaciones sobre aquellas materias susceptibles de tratamiento en la elaboración de los planes de igualdad.

Podemos hacer alguna referencia a como se ha recogido en los convenios estudiados, así por ejemplo⁹⁵, convenios que remiten y encargan a la comisión paritaria de igualdad, el elaborar un diagnóstico sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector⁹⁶. Manifiestan su conformidad con la Ley de igualdad y recogen la obligatoriedad de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades y se remiten al artº 46 de LOIEMH (Concepto y contenidos de los planes de igualdad).

Algunos de los convenios hacen una remisión a la LOIEMH, para la elaboración y aplicación de los planes de igualdad⁹⁷. Los convenios de Hostelería, como el de Valencia se remiten al Acuerdo estatal de Hostelería (ALEH III).

El cuanto al ámbito de realización de los planes de igualdad en empresas de menos 250 trabajadores, lo incluyen los siguientes convenios:

- ***Peluquerías, instituto de belleza***, rebaja el límite a las empresas con más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, vendrán obligadas a elaborar y aplicar planes de igualdad.
- ***Textil y confección***, rebaja de 250 a 150-250 y a partir del año 2011 plantillas de más de 100, con la condición de que el índice de representación de las mujeres sea inferior al 50%.
- ***Hostelería de Valencia***, rebaja a 125 el número de trabajadores para la elaboración e implantación de un plan de igualdad.

El 20% de los convenios incluye una referencia al acoso, tanto sexual como por razón de sexo, incluso también moral⁹⁸, fundamentalmente se centra en la definición de estos conceptos; es en el ámbito de la empresa donde se concretan más las medidas a llevar a cabo.

En relación al Acoso sexual y por razón de sexo, la ley de igualdad (LOIEMH), define lo que se entiende por acoso sexual y acoso por razón de sexo⁹⁹. Aparte de definir los conceptos, la ley (en su

94. Los “términos” y “condiciones”, se refieren a que se debería ajustar la elaboración del plan a las circunstancias de la empresa y características del sector.

95. 9904975 Textil y confección; 9904625 Seguros y reaseguros; 9916925 Servicio de campo para actividades de reposición; 9901125 Comercio de flores y plantas; 9902415 Granjas avícolas; 9901385 Contratas ferroviarias.

96. 9910955 Convenio de Peluquerías.

97. Turismo y Hostelería de Cataluña; 2100165 Trabajadores del campo de Huelva; 1501075 2803005 Oficinas y despachos de Madrid.

98. Peluquería, Instituto de Belleza y Gimnasios, Hostelería de Navarra.

99. Artículo 7 LOIEMH. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

artículo 48)¹⁰⁰, establece las medidas para prevenir estas conductas. La negociación colectiva establece medidas, como la información y formación a los trabajadores, y a los representantes de los trabajadores, realizando campañas informativas y acciones de formación, estableciendo procedimientos de denuncia de estas conductas.

En relación al hecho de la denuncia, los convenios incluyen los principios en que se basan estos procedimientos: confidencialidad, eficacia y efectividad, celeridad o tramitación urgente, investigación de los hechos denunciados, imparcialidad, resolución¹⁰¹ el convenio “*Textil y Confección*”, incorpora que será la persona demandada la que tiene que probar la ausencia de discriminación¹⁰².

El capítulo de Igualdad del *Acuerdo estatal de Hostelería (ALEH III)*, incluye la “*Adopción del Código de Conducta para combatir el acoso sexual*”, recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991.

Los convenios que incluyen una cláusula específica sobre protección contra la violencia de género¹⁰³ como base fundamental se centran en la prevalencia de las necesidades de la víctima, en las medidas establecidas por la ley en relación a la jornada y su reducción, el absentismo del puesto de trabajo, el traslado forzoso de puesto de trabajo o de centro por un periodo mínimo de 6 meses, la reserva de puesto de trabajo durante ese tiempo.

JORNADA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

En la negociación sectorial se pacta la jornada máxima anual, que en los convenios se sitúan entre 1.700 horas y 1.826 horas. La jornada semanal está situada en 40 horas.

En relación a la jornada, la regular es aquella que implica ocho horas de trabajo efectivo de lunes a viernes; en cuanto a la jornada irregular, los convenios introducen limitaciones a la distribución irregular de la jornada, que pueden ser diaria: hasta las nueve horas o 10 horas de acuerdo a la jornada máxima pactada¹⁰⁴, pueden ser

100. Artículo 48 LOIEMH: “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Las medidas deberán negociarse con la representación de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación). “los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo debiendo informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

101. Peluquerías.

102. 9904975Textil y Confección.”...la persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y por razón de sexo. En estos casos corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”.

103. Textil y Confección; Contac Center.

104. Construcción, Industria Textil y Confección; Comercio general de Albacete.

por horas semanales 45 o 50 horas¹⁰⁵, normalmente una combinación de ambas. Otra medida es establecer una horquilla de entrada y salida mínimas y máximas que se concreta en la empresa¹⁰⁶. La bolsa de flexibilidad horaria se establece para que el empresario disponga de un número de horas de libre disposición para adaptarla a sus necesidades¹⁰⁷. Se puede llegar a un acuerdo sobre la ordenación de la jornada y las horas realizadas de más, formando una bolsa individual de tiempo disponible¹⁰⁸. El convenio fija un plazo máximo dentro del año para que las empresas puedan proceder a una distribución irregular de la jornada¹⁰⁹ o de un número máximo de semanas al año en las que la jornada es irregular¹¹⁰. Normalmente se remite al ámbito de la empresa el acuerdo que establece la compensación horaria de las jornadas Irregulares. La “*bolsa de horas*”, suele contemplar algunas garantías, como el número de horas al año, el plazo de preaviso que deben realizar las empresas por ex: 3 días, 7 días¹¹¹ u 8 días¹¹². El plazo de preaviso es esencial en todas las cláusulas que establezcan sistemas de distribución irregular o flexible de la jornada¹¹³. Algún convenio¹¹⁴ incluye una cláusula que flexibiliza la salida retrasándola, aunque la limita a situaciones de necesidad.

Dependiendo del sector, se prolonga la jornada por puesta en marcha o cierre del trabajo en la empresa¹¹⁵, o los trabajos de portería y vigilancia¹¹⁶ o las prolongaciones de jornada en el campo; y también en relación con las reglas de descanso entre jornadas que lo sitúan por debajo de las doce horas¹¹⁷.

La mayoría de convenios recogen que la jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida¹¹⁸, o admiten que puede ser continuada, o incorporan reglas de cuantificación en caso de jornada continuada y partida, o se establece la jornada continua solo para el verano o durante otras vacaciones escolares¹¹⁹, limitadas a ciertas categorías o grupos (ex. Administrativos), o la dejan solo para el viernes. Se establecen límites horarios en la jornada continuada o intensiva (no realizar más de 36 horas semanales, o no trabajar los sábados más

105. Derivados del Cemento, Industria del Calzado.

106. Servicios de atención a personas dependientes.

107. Estaciones de servicio: 48 horas anuales.

108. Industria Química;

109. Derivados del cemento.

110. Industria textil y de la Confección (fija 13 semanas al año).

111. Industria química

112. Industria del calzado.

113. Industria textil.

114. Industria Química.

115. Construcción, textil, industria química, industria del calzado

116. Industria del calzado,

117. Industria química.

118. Industria textil

119. Enseñanza privada concertada.

allá de las 14:00 horas). Resulta evidente la relación directa entre jornada continuada y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el fin de avanzar en la conciliación *“en las empresas de un solo turno de trabajo, siempre que la organización del trabajo lo permita y de común acuerdo entre la empresa y la RT, se podrá establecer la jornada de forma continuada”*¹²⁰. Se establecen procedimientos para la implantación de la jornada continuada, cuando así lo expresen por votación, como mínimo, el 60% de la plantilla, la empresa podrá acceder o no a esta solicitud mediante informe razonado, y si la empresa no accede se puede acudir a la jurisdicción competente, según artº 41 ET¹²¹.

En relación a la jornada flexible y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, la norma más común es establecer una flexibilidad de entrada y salida, y flexibilidad en la comida. Existen regulaciones a través de una bolsa individual de tiempo disponible¹²², la finalidad de esta bolsa es que se recurra a ella *“para necesidades de carácter personal/familiar”*, se disfrutaran en jornadas completas, procurándose el acuerdo individual con la empresa. En caso de desacuerdo prevalece la voluntad del trabajador, mediando un preaviso de 7 días, aunque no se puede acumular en puentes o vacaciones.

En relación a las vacaciones se incorpora el artº 38.3 ET, referida al disfrute de las vacaciones en fecha alternativa en caso de suspensión por maternidad, IT por embarazo, parto o lactancia¹²³; excepto en estos casos, los convenios no contemplan el disfrute de días alternativos en caso de IT, aunque hay cláusulas que equiparan (según art. 38.3 ET), tan solo las incapacidades temporales derivadas de accidentes de trabajo¹²⁴. La voluntariedad del trabajador es esencial a la hora de elegir los días de descanso, hay cláusulas que incorporan las realizadas por los trabajadores /as en la bolsa de tiempo a su favor que regula el propio convenio¹²⁵.

En cuanto a los permisos y licencia, el permiso de matrimonio, se extiende a las parejas de hecho con unos requisitos previos de formalización de la relación.

Existen mejoras en días de permiso para el caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad de parientes¹²⁶. Muchas de las mejoras establecidas en los convenios han sido asumidas por la ley de igualdad. Los permisos se extienden en el caso de trabajadores no

120. Industria textil y de la confección.

121. Industria del calzado.

122. Industria química.

123. Construcción; industria química.

124. Industriaindustria del calzado.

125. Industria química.

126. Derivados del cemento, Construcción, industria textil y de la construcción, enseñanza concertada; servicios de atención a las personas dependientes, autoescuelas.

comunitarios, hasta 5, 6 y 8 días¹²⁷, en caso de nacimiento, adopción, fallecimiento, enfermedad grave. Hay cláusulas que extienden el permiso hasta cuatro días y al tercer grado de afinidad¹²⁸.

Existen muchas mejoras en los permisos retribuidos¹²⁹, contemplando situaciones diversas como adopción internacional, enfermedad grave de la madre o del hijo recién nacido, por cesárea¹³⁰. Permiso de 15 días para tramitar documentos de adopción¹³¹. El permiso por consulta médica está recogido en bastante de los convenios, se le reconoce al trabajador mediante justificante, pero es más general el establecer un número máximo de horas al año a modo de “crédito de horas”¹³², se conceden horas para acompañar al menor a la consulta a veces limitando la edad (8 años en el textil), familiares de primer grado a cargo¹³³ (pero definiéndoles restrictivamente), o a ascendientes de primer grado pero solo los consanguíneos (art. 56 industria textil). Se limita el permiso de consulta médica a la asistencia prestada a través de los servicios sanitarios del SNS (Sistema Nacional de Salud)¹³⁴, hay permisos no retribuidos de acompañamiento a una tercera persona y por tanto se deben compensar¹³⁵. Convenios que optan por facilitar el cambio de turno para el acompañamiento a consulta médica de familiares menores o dependientes hasta el primer grado de consanguinidad (se excluye a la afinidad)¹³⁶. El nuevo permiso por intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, está recogido en los convenios. Los permisos sin sueldo necesarios para las personas víctimas de violencia de género, se reconoce en los convenios, estos permisos tienen como fin la asistencia a los servicios sociales, policiales o de salud, para disfrutarlos necesita acreditación¹³⁷.

La mayoría de los convenios contemplan la acumulación de horas por lactancia, o la reducción de jornada, tal y como establece la ley. Alguno de los convenios dispone que la reducción diaria podrá sustituirse a voluntad de los trabajadores por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias¹³⁸. La mayoría de convenios el permiso de lactancia lo limita a nueve meses.

127. Construcción; Peluquería, instituto de belleza, gimnasios.

128. Estaciones de servicio.

129. Servicios de atención a las personas dependientes.

130. Industria Química.

131. Industria textil; industria química; industria del calzado.

132. Industria textil; industria del calzado.

133. Industria química.

134. Art. 56 industria textil.

135. Art. 56 industria textil.

136. Art.35 servicios de atención a las personas dependientes.

137. Industria Química.

138. Industria Química.

En la reducción de jornada la negociación colectiva no introduce mejoras en este apartado, excepto lo establecido legalmente¹³⁹. Se reitera lo expresado en los artículos 37.4, 37.4 bis o 37.5 ET. Los convenios adaptan la legislación vigente.

En cuanto al establecimiento de excedencias, la voluntaria modificada por la ley de igualdad, con la reducción de su duración mínima hasta los 4 meses. En algún convenio se excluye a los trabajadores temporales¹⁴⁰, durante su disfrute corre el contrato; otros fijan como periodo máximo el que resta hasta el vencimiento del contrato¹⁴¹; merecen la atención las cláusulas que reservan el puesto de trabajo durante parte de la excedencia¹⁴².

La excedencia por cuidado de hijos o familiares, los convenios se ajustan a lo que dice la ley¹⁴³. En algunos casos se firman versiones anteriores a la ley de igualdad, no se actualizan¹⁴⁴. Tenemos convenios que amplían la excedencia por cuidado de descendientes directos y familiares, de 2 a 5 años¹⁴⁵. También equiparación a tres años de las dos, mejorándose así la de familiares¹⁴⁶. Convenios con ampliación del plazo de reserva; o solo reconocen reserva durante 3 años en la de cuidado de familiares (art. 23 autoescuelas). Cláusulas que configuran “excedencias especiales o extraordinarias” para atender al cónyuge o a familiares por consanguinidad en situaciones de enfermedad o incapacidad que requieran asistencia por un plazo máximo de 6 meses y con reserva de puesto de trabajo¹⁴⁷ o de doce meses o de 24.

La suspensión por paternidad, se remite a la legislación vigente¹⁴⁸, o a reiterar total o parcialmente el art. 48 bis ET¹⁴⁹, algún convenio añade “*salvo acuerdo diferente con la empresa, la suspensión se realizará inmediatamente a continuación del permiso o de la suspensión compartida*”¹⁵⁰. En cuanto a la adopción y acogimiento, los convenios se limitan a las referencias del art. 45.1.d¹⁵¹ y art. 48.4 ET¹⁵².

139. Sector de la construcción. Industria química.

140. Industria Química (XV).

141. IV Derivados del cemento.

142. IV Derivados del cemento.

143. Construcción; Industria química; de la industria del calzado.

144. Industria textil, Autoescuelas.

145. Derivados del cemento.

146. Industria química,

147. Derivados del cemento.

148. Derivados del cemento

149. Industria química

150. Industria del calzado.

151. Construcción.

152. Industria textil; art. 49 Industria química; art.31 Industria del calzado.

MEDIO AMBIENTE

El ANC establece un objetivo prioritario en materia medioambiental: prevenir, evitar o reducir los posibles efectos adversos y negativos que tales retos medioambientales puedan tener sobre la competitividad y el empleo. Así es fundamental, la información a los representantes de los trabajadores sobre actuaciones medioambientales que tengan directa repercusión en el empleo.

Son pocos los convenios que recogen cláusulas de medio ambiente, entre otros *Limpieza de oficinas y despachos de Zaragoza* (art. 38 del CC); *I. Química*, el capítulo X sobre medio ambiente; *Servicios de Atención a las personas dependientes* (art. 33).

IV.

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS A LOS RESPONSABLES SINDICALES

1. INTRODUCCIÓN

A continuación se presentan los resultados obtenidos del cuestionario dirigido a los responsables de la negociación de 30 convenios correspondientes a diferentes sectores y de distintos ámbitos territoriales. En todos ellos la presencia de la PYME tiene una especial relevancia, porque representa una proporción muy alta en el sector. No obstante hay también una masa crítica de empresas medianas o grandes que genera dinámicas sectoriales distintas.

El cuestionario tiene como objetivo conocer el alcance de la RSE, bien en forma institucional o de práctica aislada que pueda llevarse a cabo. Dado que el interés se centra en las PYMES nos hemos interesado especialmente por instituciones, prácticas o acuerdos que afecten al conjunto del sector, independientemente de que haya empresas, generalmente grandes, que adopten fórmulas de RSE.

Nos hemos centrado en diferentes contenidos que pueden abordarse en la negociación colectiva de los sectores objeto de estudio: empleo, salarios, formación y cualificación, seguridad y salud laboral, políticas de igualdad, jornada y medidas de conciliación y protección del medio ambiente.

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

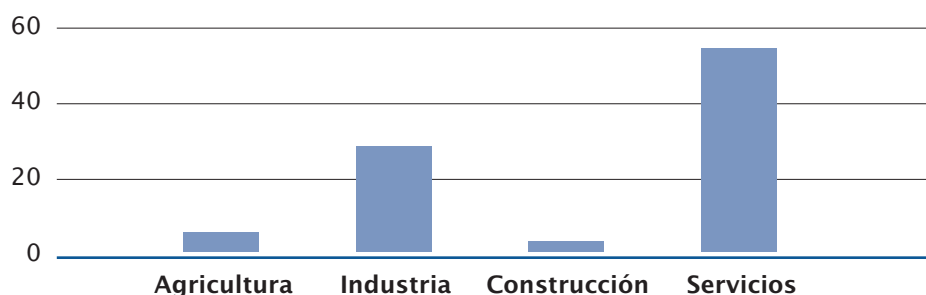
Hemos introducido para cada sector, variables, que **a nivel nacional**, pueden dar cuenta de algunos rasgos estructurales del sector y que pueden ser útiles en las diferencias encontradas. En concreto las variables son: tasa de feminización y temporalidad (según EPA IV Tr. 2008), porcentaje de empresas de menos de 10 trabajadores y de empresas entre 50 y 199 trabajadores (según DIRCE a 1 de enero de 2009). Para algunos ámbitos hemos incluido, a falta de

desagregación suficiente, la cifra correspondiente a un ámbito de actividad de agregación superior (según CNAE). En otros no ha sido posible debido a la elevada desagregación de la actividad de algunos convenios.

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS SECTORES

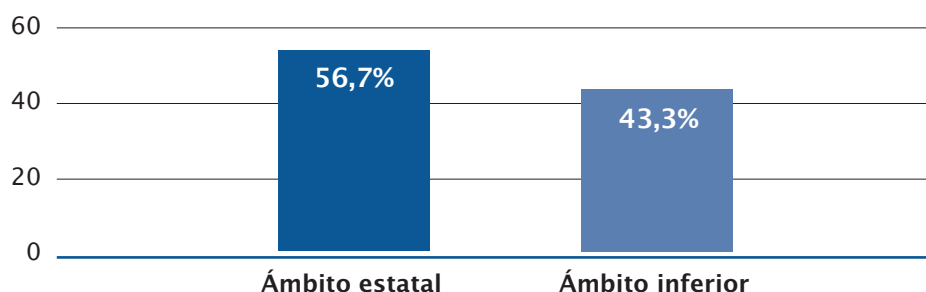
La mayoría de los convenios analizados corresponden al sector servicios. El siguiente grupo más numeroso corresponde a la industria. (Gráfico 1):

Distribución de los convenios según sector de actividad



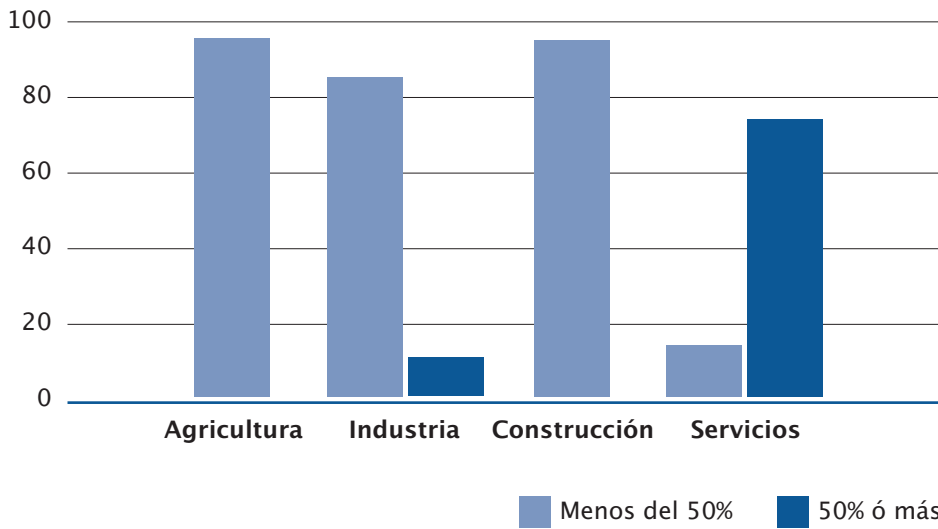
De los convenios seleccionados, la gran mayoría son de ámbito estatal. Este ámbito de negociación predomina sobre todo en construcción e industria. Los convenios del sector agrícola, son de ámbito provincial y en los servicios se combinan en proporciones similares los convenios de ámbito nacional y los de ámbito inferior. (Gráfico 2):

Distribución de los convenios según ámbito de negociación



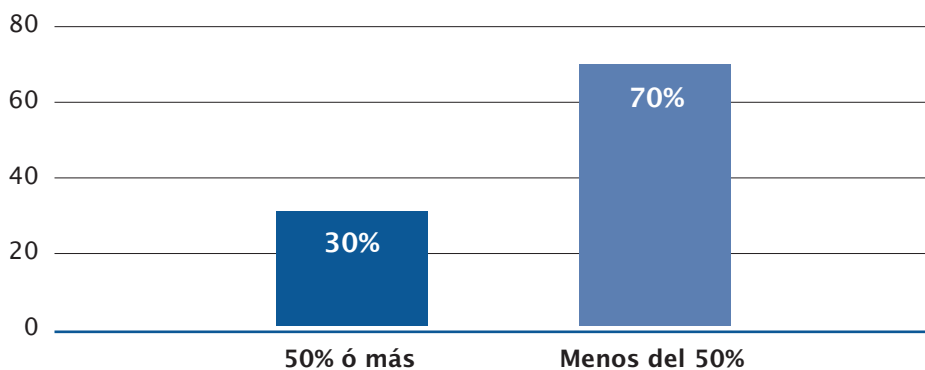
Los convenios seleccionados recogen actividades con altas tasas de feminización con otras donde su presencia es mínima. Las tasas superiores al 50% predominan en los convenios del sector servicios. (Gráfico 3):

Distribución de la población asalariada de los sectores según porcentaje de empleo femenino



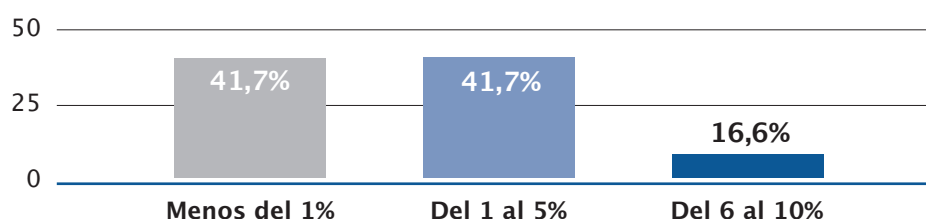
Por lo que respecta a la estructura empresarial, en el 70% la proporción de microempresas es inferior al 50% de todas las empresas con asalariados del sector. (Gráfico 4):

Distribución de los sectores según proporción de microempresas (menos de 10 trabajadores)



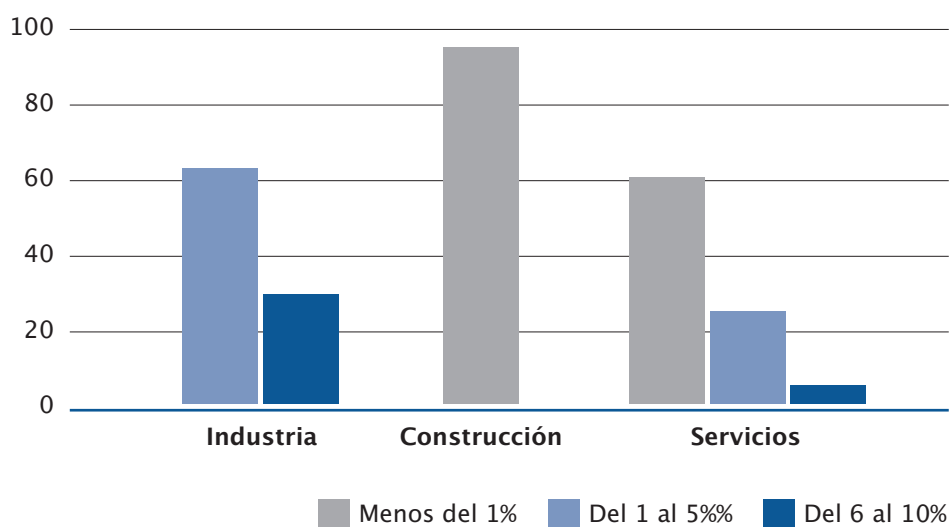
Dado que el ámbito en el que se centra el estudio es en las PYMES, es interesante conocer la proporción de empresas en el ámbito superior¹⁵³. Se trata de un tamaño, dentro de las PYMES, en el que la posibilidad de acción sindical se incrementa y también en el que las posibilidades de extender la RSE son mayores. En un 16,7% de los sectores estudiados las empresas de hasta 199 se sitúan entre un 6% y un 10%; en el 41,7% de los sectores, la proporción de empresas de 50 a 199, es menor al 1%; y en un 41,7% está entre el 1-5%. (Gráfico 5):

Distribución de los sectores según proporción de empresas entre 50 y 199 trabajadores



En el sector de la construcción, el número de empresas entre 50 y 199 trabajadores no llega al 1%. Industria es el sector con una mayor proporción de este tamaño de empresas (33%) y en el sector servicios, hay una mayor diversidad de estructura empresarial: predominan actividades en las que la proporción de empresas entre 50 y 199, no llega al 1%; pero también hay actividades con proporciones superiores, entre el 6 y 10%, si bien no suponen en el conjunto del sector servicios más del 10%. (Gráfico 6):

Distribución según proporción de empresas entre 50 y 199 trabajadores y sector



153. El DIRCE corta las categorías de tamaño en 199 trabajadores y en el siguiente entran grandes empresas.

3. ASPECTOS PROBLEMÁTICOS Y/O CARACTERÍSTICOS DE LOS SECTORES

| | Agricultura | Construcc. | Industria | Servicios |
|---|-------------|------------|-----------|-----------|
| RELACIONES LABORALES COLECTIVAS | | | | |
| Atomización de la negociación colectiva | | | | ■ |
| Delimitación funcional | | | ■ | |
| Enfrentamiento entre patronales | | | ■ | ■ |
| Debilidad sindical | | | ■ | |
| ESTRUCTURA DEL SECTOR | | | | |
| Atomización empresarial | | | | ■ |
| Diversidad en la actividad | | | ■ | ■ |
| Predominio de empresas familiares | | | | ■ |
| Concentración territorial | | | ■ | |
| Dominio de grandes empresas | | | ■ | |
| Bajada de la actividad | | | | ■ |
| Deslocalización | | | ■ | ■ |
| Economía sumergida | | | ■ | ■ |
| Baja productividad (uso intensivo de mano de obra) | | ■ | | |
| EMPLEO | | | | |
| Feminización | | | | ■ |
| Temporalidad | ■ | | ■ | ■ |
| Emigrantes | ■ | ■ | | ■ |
| Poca valoración social de los trabajadores | | | | ■ |
| Elevada rotación | | | | ■ |
| Edad media de los trabajadores alta | | | ■ | |
| Escasa formación | | | | |
| Exceso de jornada | | | | ■ |
| Falta de políticas activas | | | ■ | |
| Jornadas irregulares | | | | ■ |
| Estacionalidad | ■ | | ■ | |
| Impulso del contrato de relevo | | | ■ | |
| CUESTIONES RELACIONADAS CON LA CRISIS | | | | |
| Crisis del sector de la Construcción | | | ■ | |
| Pérdida de empresas | | ■ | ■ | |
| Sector en expansión | | | | ■ |
| Subrogaciones | | | | ■ |
| Bajada de la demanda | | | ■ | |
| Altos costes materiales | | | ■ | |
| Pérdida de empleo | | ■ | | |

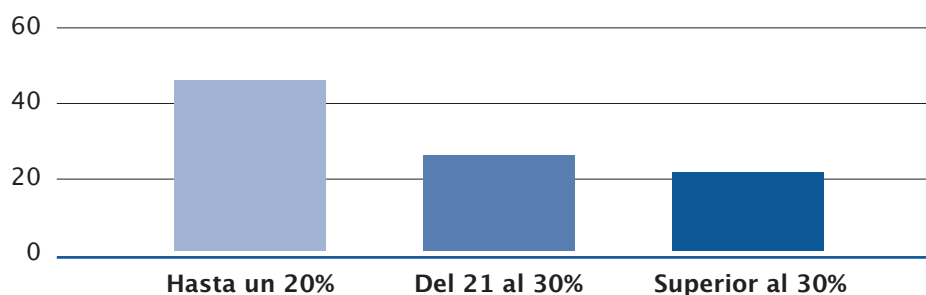
En este cuadro se recoge de forma gráfica información cualitativa obtenida en las preguntas abiertas incluidas en el cuestionario. Se trataba de conocer, en opinión de los responsables sindicales, las problemáticas o características del sector. Una primera aproximación, nos permite identificar la mayor complejidad del sector servicios y de la industria. Cada uno de los colores identifica las cuestiones más problemáticas de cada uno de ellos.

4. EMPLEO

A continuación presentaremos los resultados del cuestionario atendiendo a diferentes contenidos que han sido objeto de negociación en el sector y que permiten establecer una base para analizar una RSE en el sector en las diferentes áreas. Hay que tener en cuenta que el proyecto se dirige a obtener información relevante para las PYMES. En este sentido, no hemos considerado el hecho de que en una actividad determinada, por ejemplo construcción o química, puedan tener diferentes instituciones, instrumentos o actividades en las grandes empresas. Nos ha interesado más bien conocer hasta qué punto se están creando estructuras y procesos en el sector que permitan impulsar la RSE en ese ámbito, de modo que desde esa instancia se contribuya a una extensión progresiva de la cultura y de las prácticas entre los empresarios, representantes de los trabajadores y trabajadores.

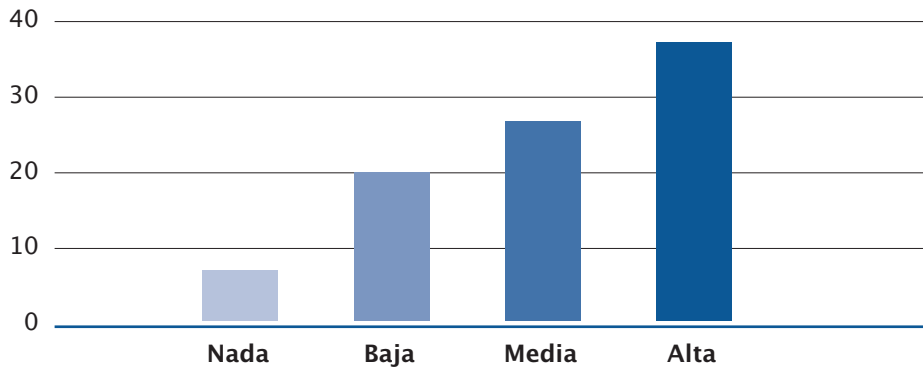
Para diferenciar los distintos ámbitos funcionales de negociación en términos de empleo nos hemos valido de indicadores de los sectores de referencia (el mismo del convenio o el superior disponible), para dar cuenta de la diversidad existente. En la mayoría de las actividades cubiertas por los convenios la tasa de temporalidad, es inferior al 20%. Las más bajas se situarían en algunas actividades industriales como artes gráficas, metalurgia o derivados del cemento. Por el contrario, sectores como la construcción (con un 46%) o la agricultura con 59%, encabezan la lista de las actividades con mayor temporalidad. (Gráfico 7):

Distribución de los sectores según tasa de temporalidad



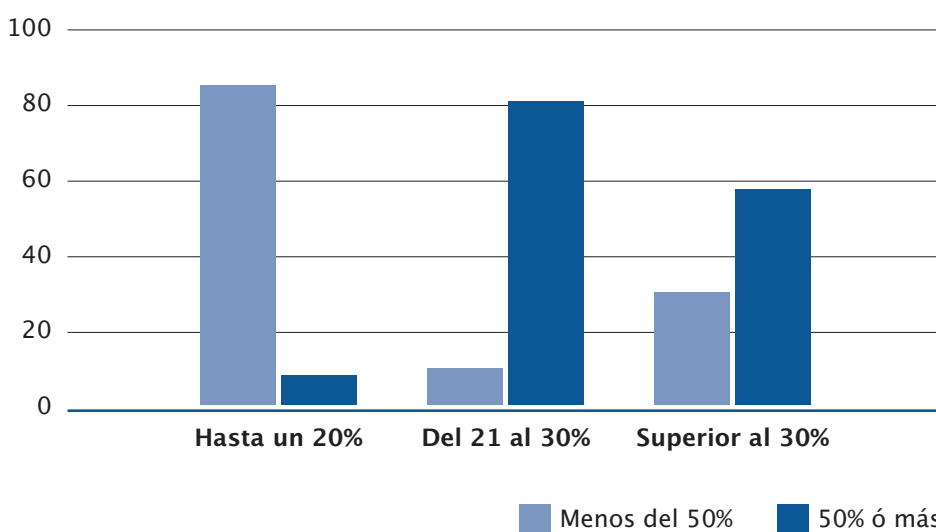
Les hemos preguntado a los responsables sobre su valoración sobre el alcance de la rotación en las actividades. De nuevo nos encontramos con una incidencia predominantemente media (en el casi 30%) y alta (por encima del 35%). (Gráfico 8):

Opinión sobre el alcance de la rotación en el empleo en los sectores



La pérdida de empleo y la temporalidad, junto con la rotación son preocupaciones importantes para los representantes entrevistados. Se observa que a medida que aumenta la proporción de mujeres en el sector lo hace también la tasa de temporalidad. (Gráfico 9):

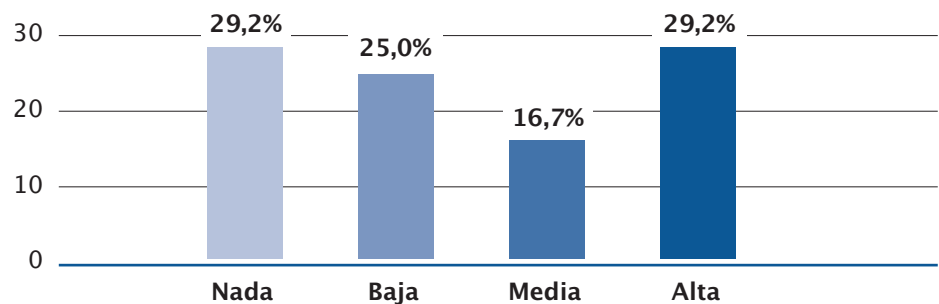
Distribución de los sectores según tasa de temporalidad y proporción de empleo femenino (menos y más del 50%)



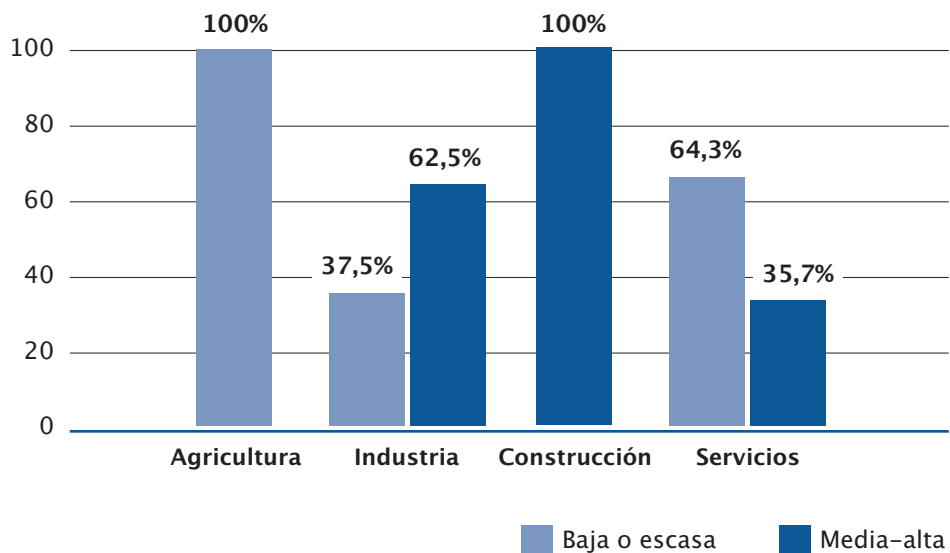
La situación de crisis actual ha provocado un aumento de los expedientes de regulación de empleo en algunas actividades sectoriales. Entre las que son objeto de análisis, las hay con escasa o nula incidencia de los ERES y con media y alta.

La pérdida de actividad y empleo afecta de manera significativa en algunas actividades sectoriales estudiadas, que son la que además acaparan mayores proporciones de empleo: construcción, metalurgia o derivados del cemento, por citar algunos casos. (Gráfico 10):

Opinión sobre la incidencia de los ERES en los sectores



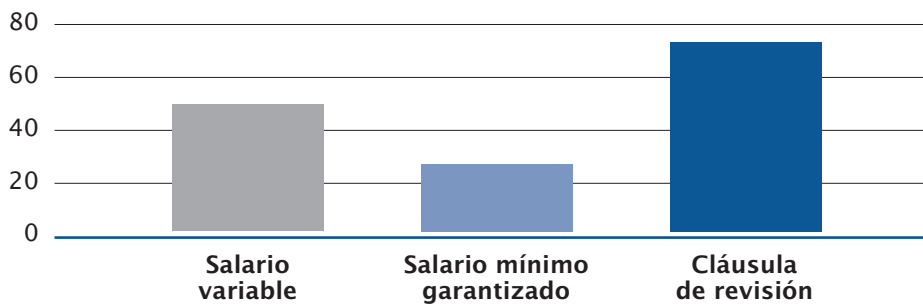
Opinión sobre la incidencia de los ERES según sector de actividad



5. CONDICIONES SALARIALES

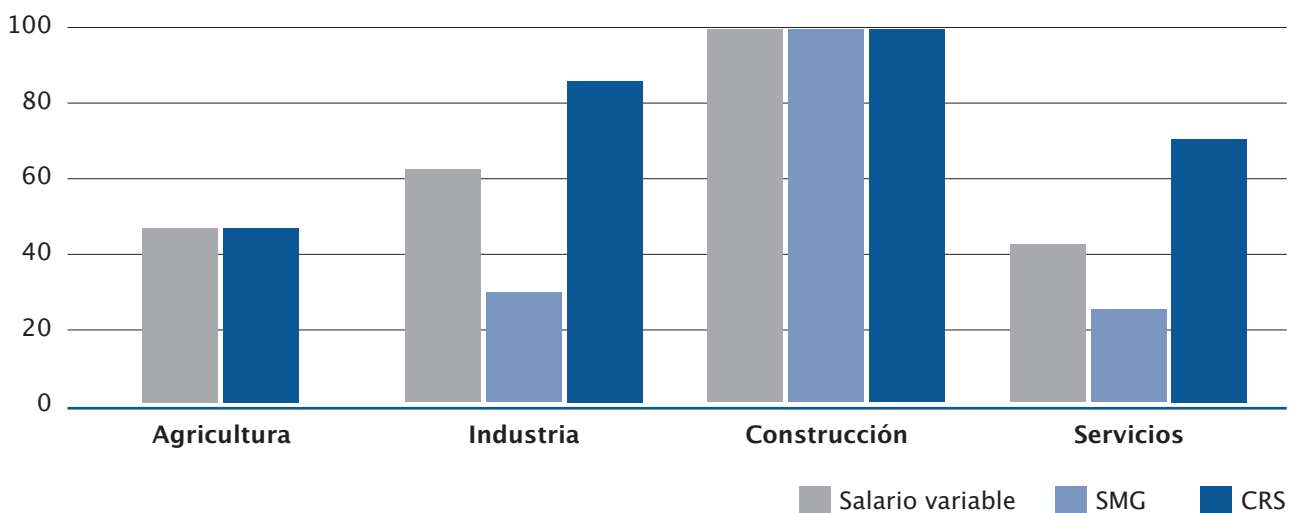
En relación a las condiciones salariales hemos indagados tres aspectos: la presencia de salario variable, de salario mínimo garantizado y de cláusulas de revisión. Son tres aspectos importantes tanto de flexibilidad como de protección de la remuneración de los trabajadores. La cláusula de revisión salarial es la más extendida, por encima del 70%. Casi el 50% de las actividades sectoriales analizadas contemplan alguna fórmula de salario variable y es poco, no llega a un tercio, el alcance del salario mínimo garantizado. (Gráfico 11):

Incidencia en los sectores de distintos aspectos salariales



En las actividades agrícolas no existe salario mínimo garantizado. El convenio del sector de la construcción recoge tanto cláusulas de SMG como cláusula de revisión salarial (CRS). De las actividades sectoriales estudiadas, se aprecia una mayor incidencia del salario variable en la industria que en los servicios; también las actividades de ese sector cuentan con un mayor número de convenios con SMG. (Gráfico 12):

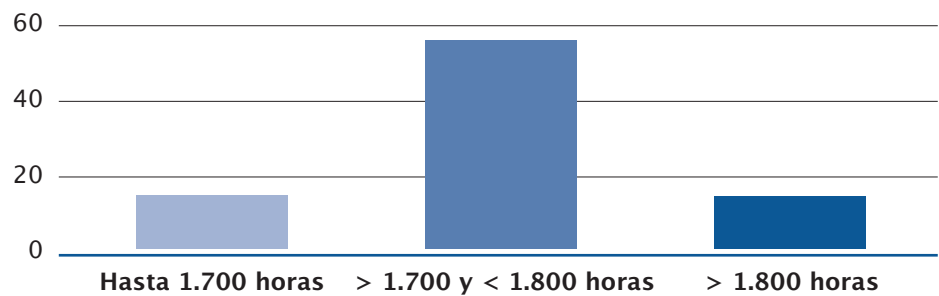
Incidencia en los sectores de distintos aspectos salariales según sector



6. JORNADA

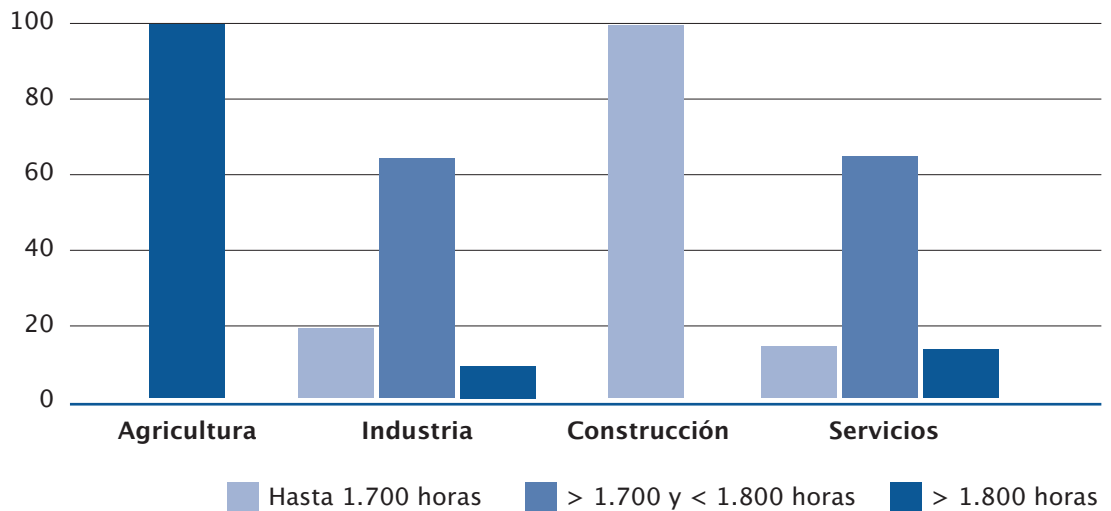
La pauta general en las actividades sectoriales analizadas se caracteriza por la presencia de una combinación de varios tipos de jornadas, en el 86% de las actividades se da algún tipo de combinación (continua, a turnos, a tiempo parcial con jornada partida y también continua).

Por lo que respecta a la duración, la gran mayoría, cerca del 60% recogen jornadas anuales comprendidas entre las 1.700 y las 1.800 horas. (Gráfico 13):



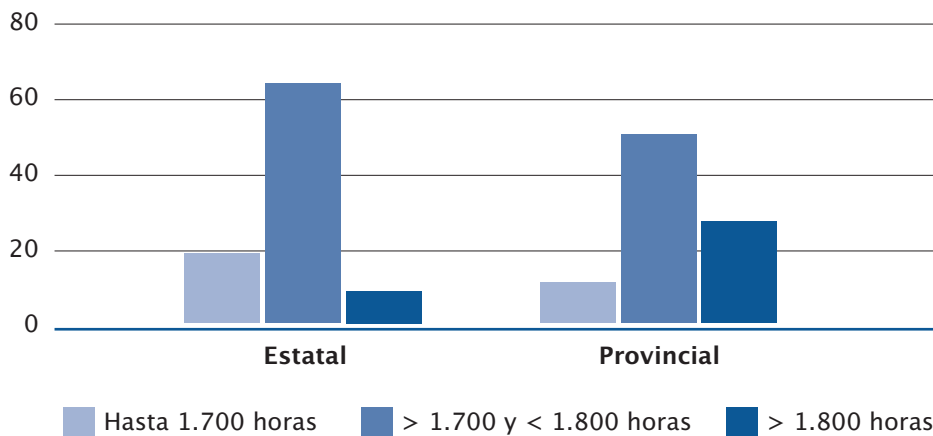
Las jornadas más largas se encuentran en la agricultura. En la industria, hay un mayor número de actividades sectoriales con jornadas anuales igual o inferiores a 1.700 horas (en un 22%), una proporción que se queda en el 16% en el sector servicios, que sin embargo acapara un mayor número de actividades con jornadas anuales superiores a las 1800 horas. (Gráfico 14):

Duración de la jornada según sector



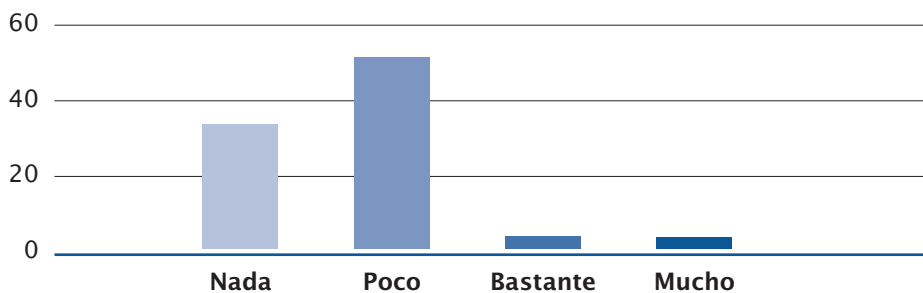
En el ámbito de negociación estatal hay una mayor probabilidad de negociar jornadas más cortas, un 23% de las actividades con esos ámbitos de negociación tienen duraciones anuales inferiores a las 1.700 horas. En el extremo opuesto, en los ámbitos de negociación provincial, un 31% tienen jornadas superiores a las 1.800 horas anuales. (Gráfico 15):

Duración de la jornada según el ámbito de negociación del convenio



La posibilidad de incidir o influir en la organización del trabajo de las empresas es escasa. Hemos introducido una escala para medir esa influencia a partir de las opiniones recogidas. En el 92% de los casos, la consulta a los representantes de los trabajadores en esta materia es calificada de nula o de escasa (poco). Sólo un 3% valora que el grado de consulta a los representantes de los trabajadores es mucho. (Gráfico 16):

Grado de consulta a los representantes de los trabajadores en diferentes temas relacionados con la organización del trabajo

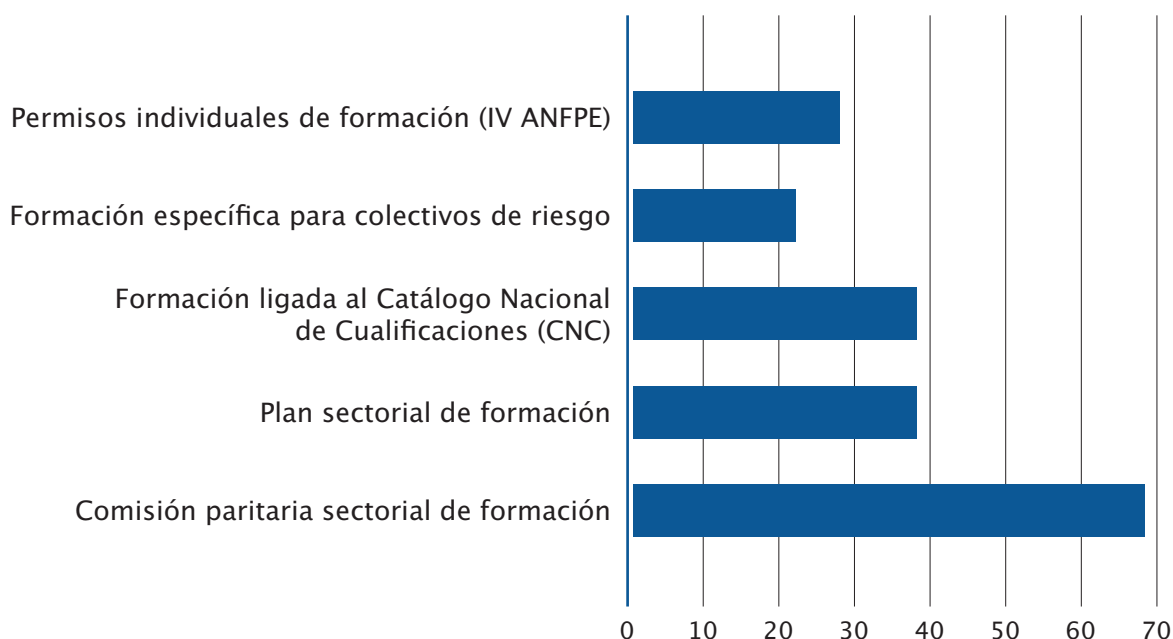


7. FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

En este apartado analizaremos el alcance de algunas instituciones relacionadas con la formación en el trabajo que en cierto modo dan cuenta de un mayor progreso en la negociación de la ordenación y formulación de criterios en relación con la formación y cualificación de los trabajadores.

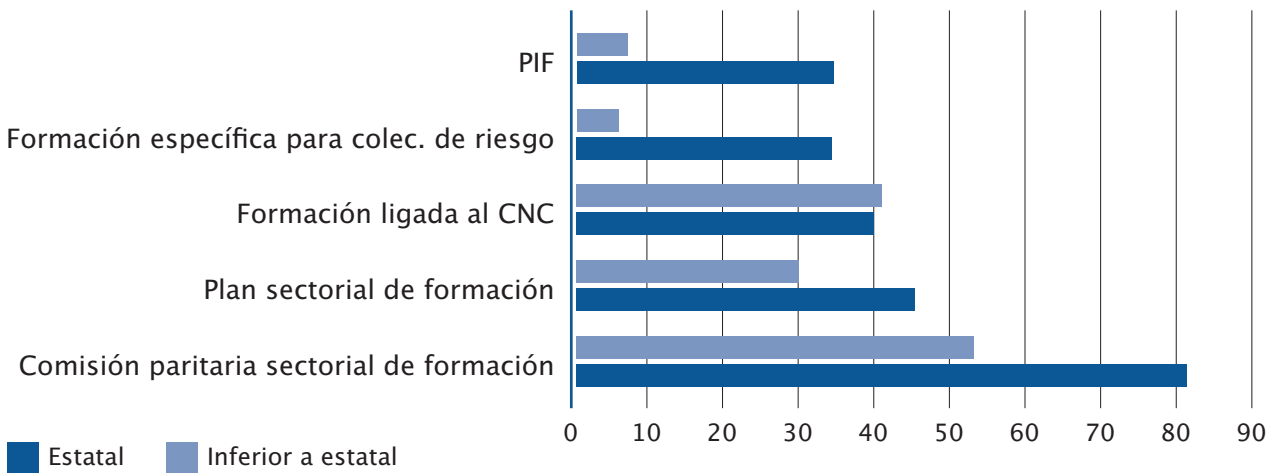
De los distintos aspectos sobre los que se ha indagado, se observa que la Comisión Paritaria Sectorial de Formación es la fórmula más extendida (en torno al 70% de los convenios analizados —hay que tener en cuenta que algunos responsables nos han contestado haciendo mención al convenio del sector de ámbito superior—. Con un menor alcance, están los Planes sectoriales de formación y la adecuación de esa formación al Catálogo Nacional de Cualificaciones. El reconocimiento de Permisos Individuales de Formación, no llega a estar presente en el 30%. Y menor aún es la incidencia de compromisos para desarrollar una formación específica para colectivos de riesgo (poco más del 20%). (Gráfico 17):

Presencia en los sectores de distintas instituciones e instrumentos para la formación de los trabajadores



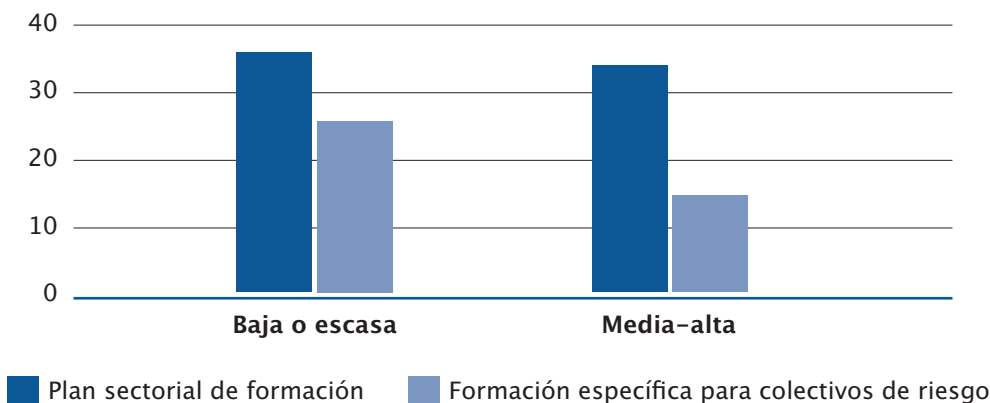
Si atendemos a los ámbitos de negociación se observan algunas diferencias que no por obvias constatan las dificultades para materializar iniciativas más integradas relacionadas con la formación y cualificación de los trabajadores en ámbitos inferiores al estatal. (Gráfico 18):

Presencia en los sectores de distintas instituciones e instrumentos para la formación de los trabajadores según ámbito de negociación



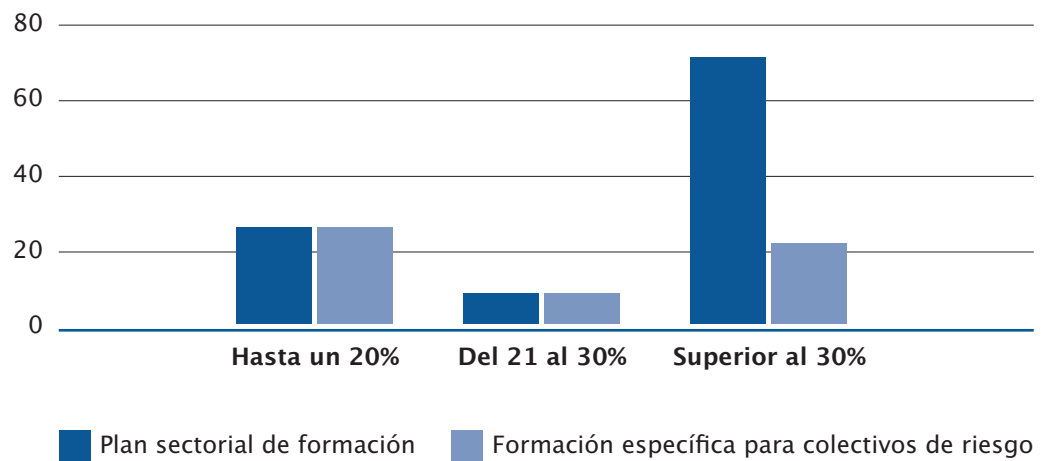
Es interesante contrastar la incidencia de Planes de formación y de la Formación específica de colectivos de riesgo en las actividades con un mayor alcance de los ERE y con mayores tasas de temporalidad y feminización. En concreto, en las actividades en los que se declara una mayor incidencia de ERES la presencia de planes sectoriales de formación es ligeramente menor. Lo mismo ocurre con la formación específica para colectivos de riesgo. Lo que pone de manifiesto las limitaciones para cubrir las necesidades de los trabajadores que están con mayores dificultades en este momento. (Gráfico 19):

Presencia de planes sectoriales de formación y formación específica para colectivos en riesgo según alcance de ERES



La incidencia de Planes de formación sectorial o de la existencia de Formación específica para colectivos con riesgo de exclusión, difiere ligeramente si tenemos en cuenta la incidencia de la temporalidad en las actividades. Así, podemos decir, que en las actividades objeto de estudio, aquellas con una tasa de temporalidad mayor, tienen la posibilidad de beneficiarse en mayor medida de un Plan de formación. Hay que tener en cuenta que aquí se encuadran las actividades de construcción, algunos sectores industriales y la hostelería. (Gráfico 20):

Presencia de planes sectoriales de formación y formación específica para colectivos en riesgo según incidencia de la temporalidad

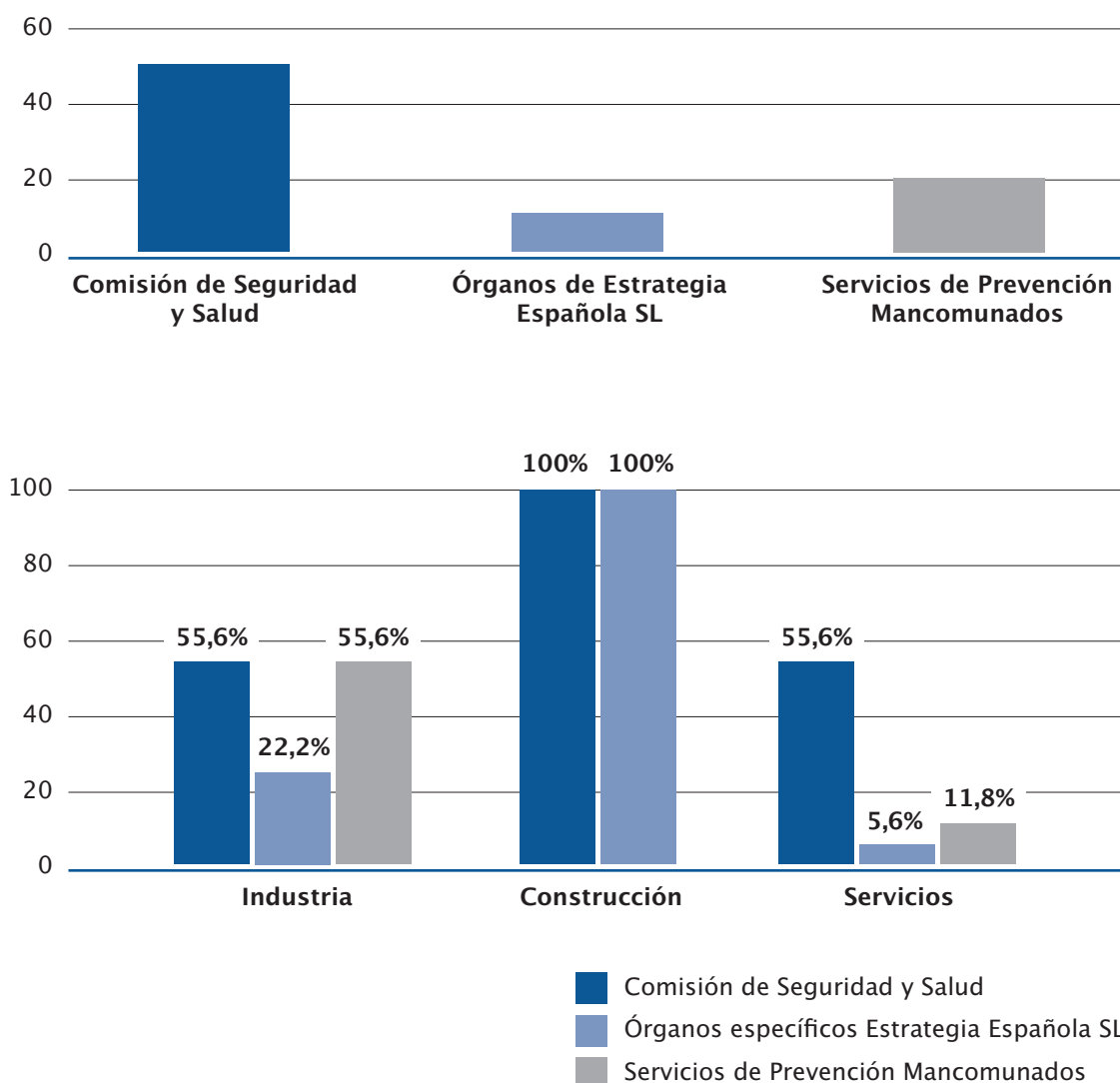


En cualquier caso, el hecho de que la existencia de comisiones paritarias tiene un mayor alcance, la probabilidad de contar con planes sectoriales de formación aumenta. pueden ir surgiendo a lo largo de la vigencia del convenio o como resultado de la firma de un nuevo convenio.

8. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

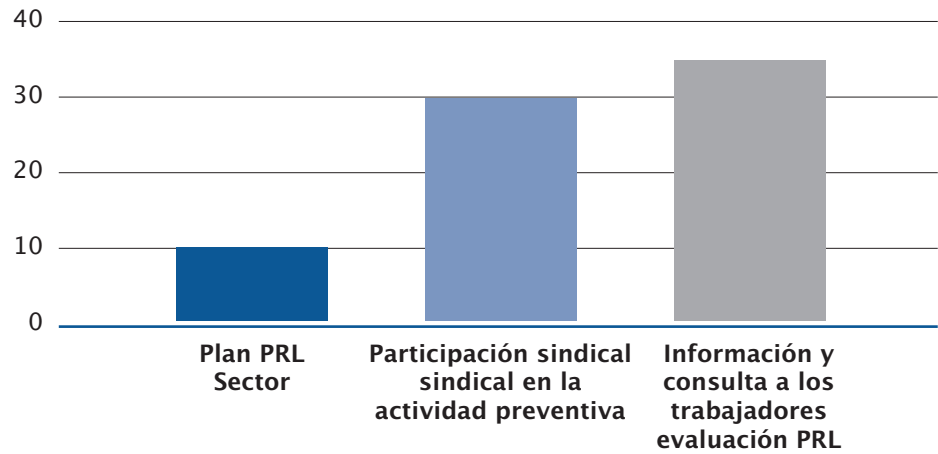
En la mitad de las actividades analizadas se ha constituido una comisión de seguridad y salud sectorial. La presencia de servicios de prevención mancomunados alcanza al 20% de las actividades objeto de estudio, mientras que la constitución de órganos de Estrategia española es todavía residual (un escaso 10%). (Gráfico 22):

Presencia de distintas instituciones para la prevención de la salud y seguridad



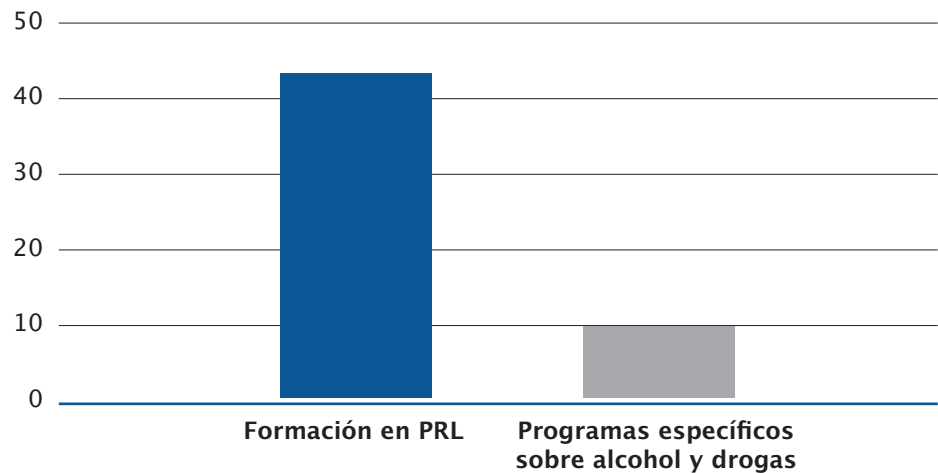
Si la información anterior da una idea del alcance de cierta *institucionalización* de la prevención, otros indicadores como la existencia de Planes sectoriales de prevención o la participación sindical nos aproximan más al modo en que se dirige y gestiona la prevención. Así, y tal como se refleja en el siguiente gráfico, en un escaso 35% de los casos se informa y consulta a los representantes de los trabajadores cuando se llevan a cabo evaluaciones de riesgo. Y disminuye aún más su participación en la actividad preventiva que se lleva a cabo en las empresas (un escaso 30%). La presencia de planes sectoriales de PRL sólo se han identificado en un 10% de los convenios analizados. (Gráfico 23):

Presencia de planes de PRL sectoriales y alcance de la participación sindical en la prevención



La formación de los trabajadores en RSE alcanza una mayor cobertura, en torno al 40%, pero son escasas las iniciativas para prevenir el consumo de droga y alcohol (un 10%). (Gráfico 24):

Alcance de la formación en PRL y de programas específicos



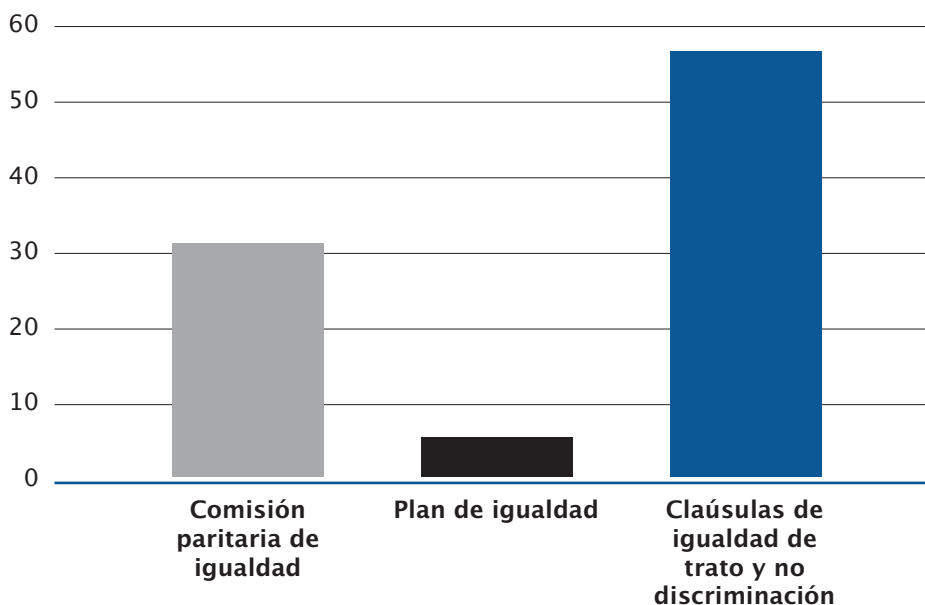
Así pues puede en un primer momento concluirse que el alcance de las instituciones relacionadas con la prevención, sobre todo la Comisión en Salud y Seguridad es mayor que la participación de los representantes en el modo en que la prevención se lleva a cabo. Por otra parte, si bien la existencia de Planes sectoriales de salud y seguridad es escaso, se realiza formación en PRL en un mayor número de actividades. Si bien, con esa incidencia de iniciativas específicas.

9. IGUALDAD

La Ley de Igualdad publicada en el 2007 ha supuesto un impulso importante en la propuesta de iniciativas y medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el ámbito temporal. Hay que tener en cuenta que algunos convenios son firmados en fechas muy cercanas a la publicación de la Ley.

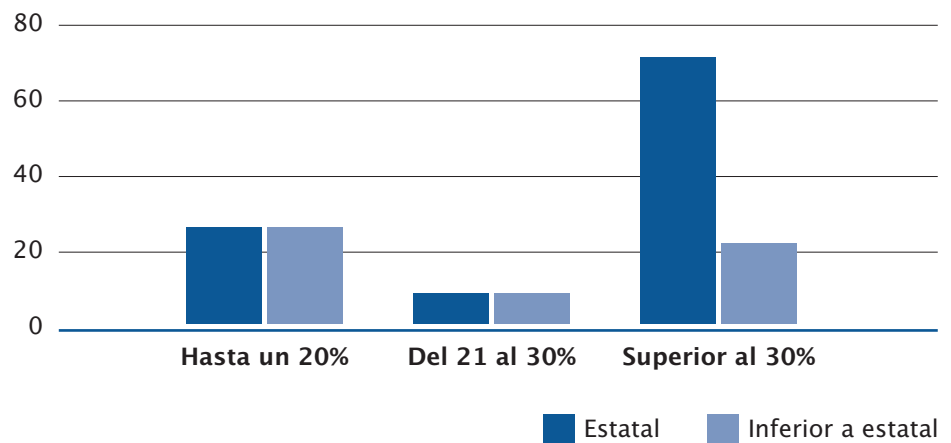
Como hemos observado en el caso de la salud y seguridad, también en el ámbito de la igualdad se observa un mayor alcance de las Comisiones Paritarias (poco más del 30%) que de Planes de igualdad (sólo existen en poco más del 5% de los casos). La inclusión de cláusulas específicas de igualdad en los convenios, tiene un alcance mucho mayor: en el 57% de los convenios analizados. (Gráfico 25):

Existencia de comisiones paritarias de igualdad, planes de igualdad y cláusulas de igualdad



La negociación de ámbito estatal contribuye a una mayor presencia de cláusulas de igualdad en los convenios, sin embargo la iniciativa en la realización de planes de igualdad está teniendo un mayor dinamismo en los ámbitos inferiores. Si bien el alcance como ya se ha comentado es escaso. (Gráfico 26):

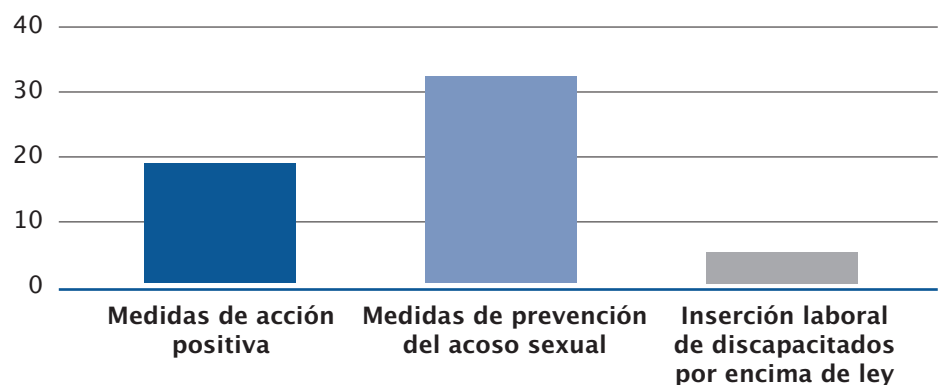
Existencia de comisiones paritarias de igualdad, planes de igualdad y cláusulas de igualdad según ámbitos de negociación



Más allá de la existencia de comisiones o planes específicos, es interesante conocer en qué medida en las empresas de los sectores estudiados se llevan a cabo algún tipo de práctica que promueva la igualdad.

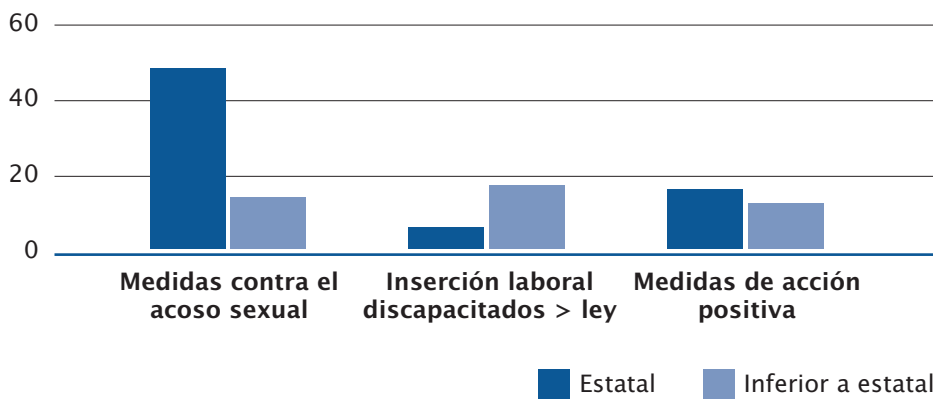
De las distintas iniciativas, las que mayor alcance tienen son las Medidas para prevenir el acoso sexual (en poco más del 30% de los casos), mientras que las medidas de acción positiva que puedan diseñarse para que las empresas las apliquen en la gestión de sus recursos humanos, sólo están presentes en un escaso 20%. La inserción laboral de los discapacitados por encima de los mínimos que establece la ley está escasamente presente (poco más del 5%). (Gráfico 27):

Presencia en los sectores de medidas de acción positiva, prevención de acoso sexual e inserción laboral de discapacitados por encima de mínimos legales



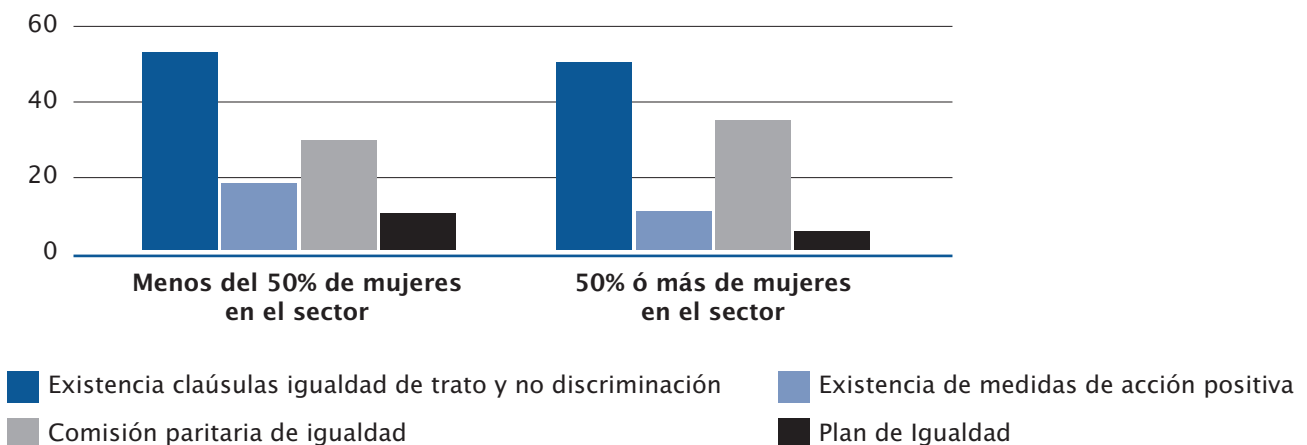
En los ámbitos estatales de negociación es más probable encontrar medidas contra el acoso sexual (cerca del 50%). Pero las diferencias con los ámbitos inferiores desaparecen cuando se tiene en cuenta el alcance de la inserción laboral de discapacitados por encima de lo que establece la ley, o la aplicación de medidas de acción positiva (en torno al 15%) en ambos casos, según se desprende de las entrevistas realizadas. (Gráfico 28):

Presencia de distintas medidas de igualdad según ámbito de negociación



La mayor o menor presencia de mujeres trabajadoras en el sector no parece tener una incidencia clara en la frecuencia con que se adoptan medidas y acuerdos concretos en materia de igualdad. La presencia de cláusulas sobre igualdad de trato y no discriminación es muy similar, independientemente que las mujeres sean mayoría o no en el sector (por encima del 50%). La mayor diferencia está en la constitución de comisiones paritarias de igualdad, con un alcance mayor (en torno al 30%) en los sectores con presencia femenina mayoritaria. (Gráfico 29)

Alcance de distintas medidas para la promoción de la igualdad según participación mayoritaria o no de las mujeres en el empleo del sector



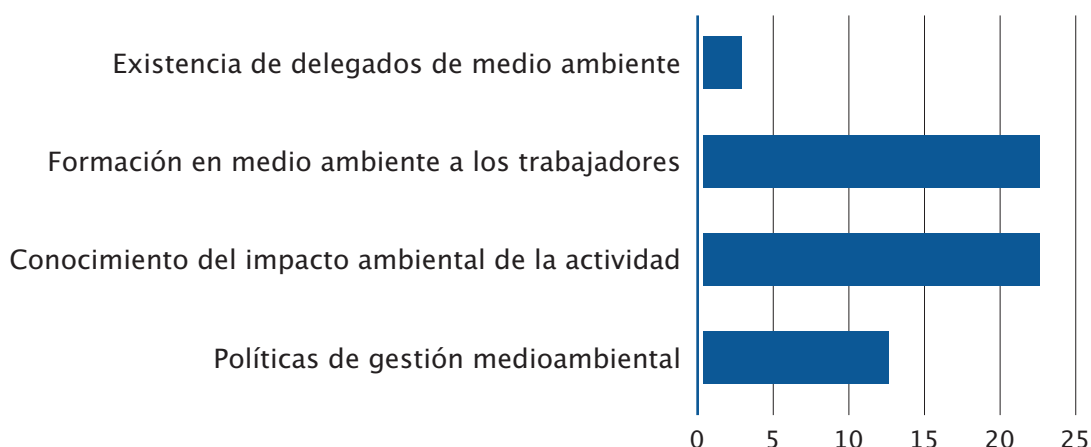
10. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Quizás esta sea uno de los ámbitos en los que las diferentes iniciativas posibles tienen un menor alcance. Según la opinión de los entrevistados, el conocimiento del impacto ambiental de la actividad que realizan las empresas de las distintas actividades no alcanza al cuarto de los sectores analizados. Una proporción similar tiene la formación en medio ambiente a los trabajadores.

La presencia de una política de gestión medio ambiental en el sector es aún menor: poco más del 10% de los sectores analizados.

Puede considerarse un indicador adicional de la calidad de la protección medioambiental en la actividad productiva desde una perspectiva de la RSE, la existencia de delegados de medio ambiente. Esta fórmula no llega al 5% de los sectores estudiados. (Gráfico 30):

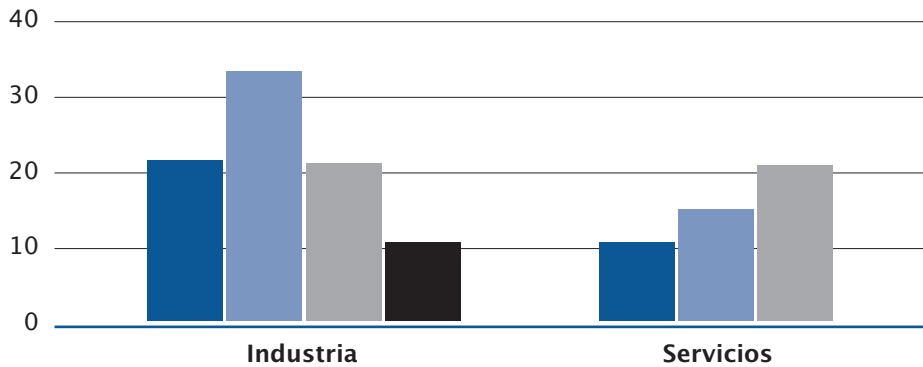
Alcance de diferentes iniciativas en relación con la protección del medio ambiente



El peso de estas iniciativas y fórmulas posibles encaminadas a promover la protección del medio ambiente y contribuir a una mayor concienciación sobre la materia difiere entre los sectores estudiados. No existe ningún tratamiento en el sector de la construcción (nos referimos a nivel sectorial). En agricultura, hay un mayor conocimiento del impacto ambiental y un mayor alcance de la formación a los trabajadores en contenidos relacionados con la protección del medio ambiente. No se incluye en el gráfico siguiente porque el número de convenios de ese sector es muy reducido.

Si comparamos industria y sector servicios se observa que en el primero hay una mayor presencia de políticas específicas de gestión medioambiental (22%) y un mayor conocimiento del impacto en el medio ambiente de las actividades productivas (33%). En el sector industrial, es en el único que existen delegados de medio ambiente (un 11%).

El alcance de la formación en contenidos medioambientales a los trabajadores de la industria es similar al sector servicios (en las actividades aquí analizadas). Sin embargo, en ambos casos no supera el 20%. (Gráfico 31):

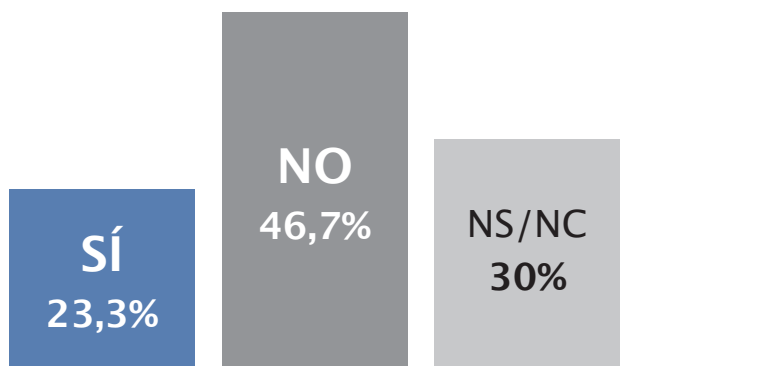


- Política de gestión medioambiental
- Conocimiento del impacto ambiental de la actividad
- Formación en medio ambiente a trabajadores
- Existencia de delegados de medio ambiente

11. ACUERDOS O COMPROMISOS EN RSE

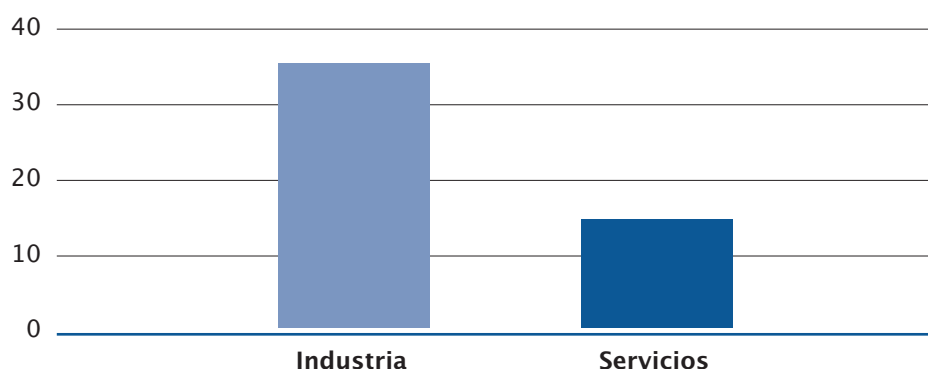
En solo un 23,3% de los sectores analizados se da cuenta del conocimiento y existencia de acuerdos o compromisos en RSE en el sector. (Gráfico 32):

Conocimiento de acuerdos y compromisos en RSE en el sector



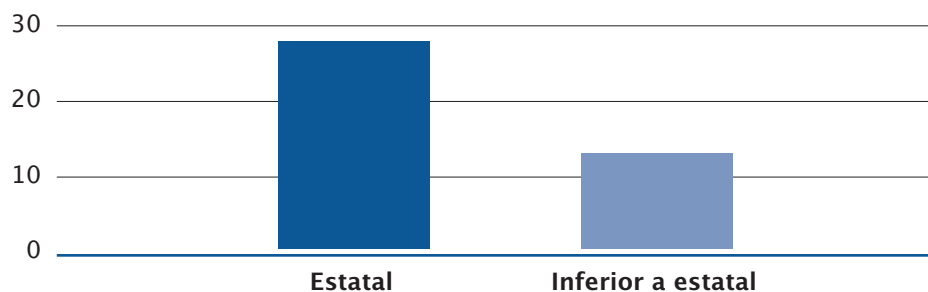
Las diferencias sectoriales vuelven a ser relevantes. En las actividades de agricultura incluidas en este estudio no se conoce ningún acuerdo en RSE. Si excluimos construcción que da cuenta de un acuerdo a nivel sectorial, se observa que en la industria hay un mayor número de acuerdos (en 35% de las actividades analizadas) y el grado de conocimiento también es mayor que en el sector servicios, donde la existencia de acuerdos no llega al 20%. (Gráfico 33):

Incidencia de acuerdos y compromisos en RSE en el sector: Industria y Servicios



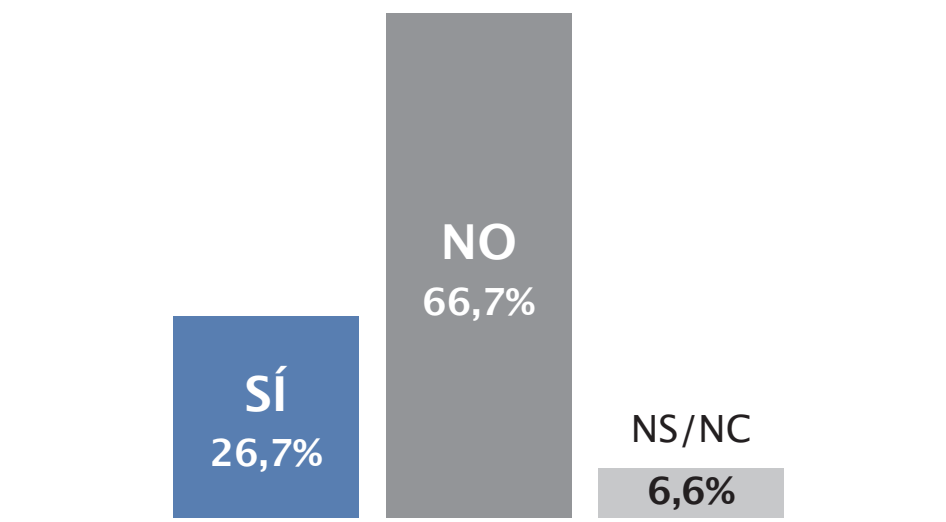
La incidencia de acuerdos y compromisos en RSE en el sector también difiere según el ámbito de negociación. En el estatal, la proporción asciende por encima del 25%. En los ámbitos inferiores apenas supera el 10%. (Gráfico 34):

Incidencia de acuerdos y compromisos en RSE en el sector según ámbito de negociación



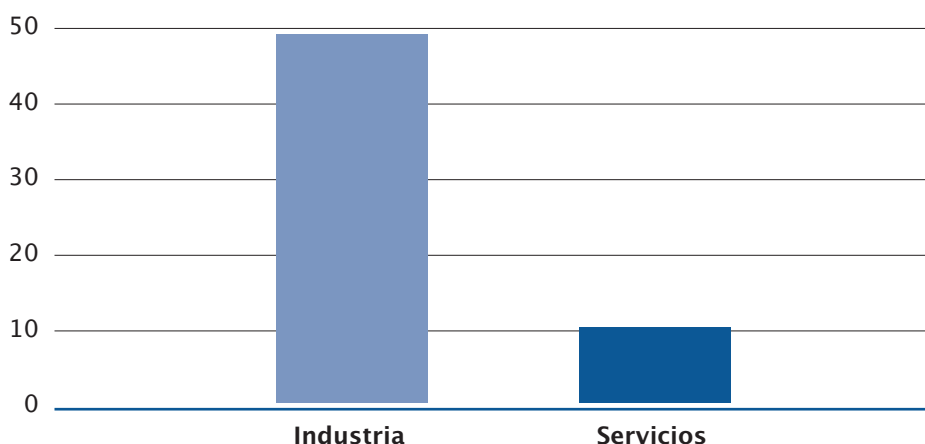
El alcance de los observatorios sectoriales es escaso. Sólo se han creado en un 26,7% de los casos analizados. (Gráfico 35).

Creación de observatorios sectoriales

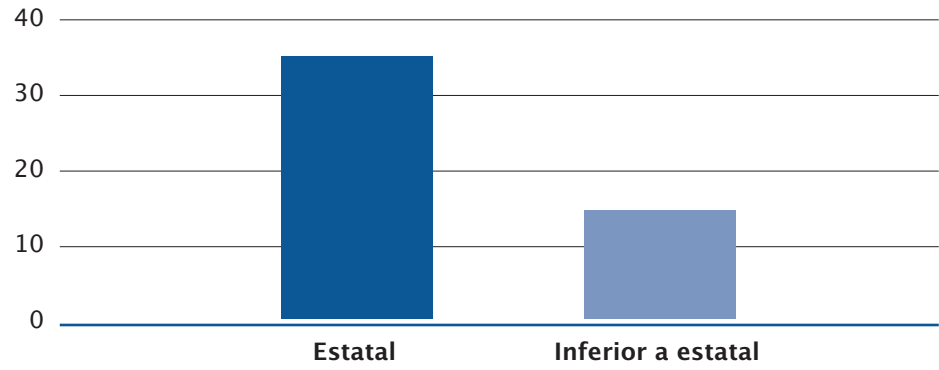


La incidencia de observatorios sectoriales es mayor en la industria, en casi un 50% de las actividades analizadas. En el sector servicios el alcance es mucho más limitado, un escaso 10%. No existen observatorios en las actividades agrícolas analizadas y en sí en el sector de la construcción. (Gráfico 36):

Incidencia de observatorios sectoriales según sector



De nuevo, los ámbitos de negociación estatal favorecen la presencia de este tipo de instrumento para un mejor conocimiento de los sectores: un 35% frente al 15% entre las actividades con un ámbito de negociación inferior. (Gráfico 37):





CONCLUSIONES

DE los 30 convenios colectivos analizados, la mayoría corresponde al sector servicios y en segundo lugar al sector industrial. En estos dos sectores se concentra la mayor diversidad de actividades, estructuras empresariales y ámbitos de negociación.

Según los datos recogidos en la encuesta, la problemática del empleo, (la pérdida de empleo, la temporalidad junto con la rotación son preocupaciones importantes manifestadas por los entrevistados), adquieren una gran relevancia en el sector de la agricultura y la construcción. Ambos comparten elevadas proporciones de empleo temporal, en la construcción el 46% y en la agricultura el 59% y una alta presencia de trabajadores inmigrantes. Los efectos de la crisis añaden, especialmente en el sector de la construcción, una considerable pérdida de empleo y de empresas.

El problema del empleo en la industria y los servicios enlazan con otras dificultades, como la diversidad de actividades, la atomización empresarial y/o dispersión territorial, condiciones que pueden tener como consecuencia un debilitamiento sindical y una mayor relevancia de los intereses empresariales.

Otras diferencias llaman la atención sobre, como las políticas de empleo y gestión de la jornada redundan en mejores condiciones de trabajo. Así, en algunas actividades industriales, la gestión de la flexibilidad no ha impedido una reducción de la jornada o una disminución de las tasas de temporalidad.

La mayor tasa de feminización, por encima del 50% se localiza en el sector servicios, un sector con una proporción de microempresas y de empleo temporal también mayores. Las actividades agrícolas y el sector de la construcción tienen también elevadas tasas de temporalidad.

Sólo en el sector industrial las empresas entre 50 y 199 trabajadores representan un porcentaje entre el 6 y 10% del total de empresas con asalariados. En el resto de sectores analizados, el predominio mayoritario es de las microempresas y pequeñas empresas.

Además de la temporalidad, en opinión de los responsables sindicales entrevistados, algunas actividades sectoriales hacen un uso elevado de la rotación: un 65%, la califica de media o alta.

Si la temporalidad da cuenta de la entrada de empleo en el sector, el alcance de los ERES, nos permite acercarnos a la gestión de la salida (temporal o no) de empleo como resultado de la crisis. La estructura empresarial y la capacidad de negociación sindical también influyen, así, en un 54% de las actividades sectoriales estudiadas, la incidencia de estos expedientes de regulación de empleo es nula o baja; el 46% restante la califica de media o alta.

En relación a las condiciones salariales, se constata un mayor alcance de medidas de flexibilidad, que de protección de la remuneración de trabajadores con menores ingresos.

Si bien la presencia de cláusulas de revisión salarial es mayoritaria (70%), la presencia de salario variable (50%) es mayor que la de cláusulas que garantizan un salario mínimo (no llega al 30%).

Constatamos que donde hay mayor presencia de fórmulas de salario variable también hay mayor incidencia de SMG (salario mínimo garantizado).

La regulación de la jornada es muy flexible. En general existe una amplia variedad de regulaciones y un uso simultáneo de distinta formas de ordenarla (continua, partida, a tiempo parcial) en una misma actividad. En un 86% de las actividades sectoriales estudiadas se da algún tipo de combinación.

La gran mayoría de las jornadas computan anualmente; por duración, es menor la jornada en el sector industrial y mayor en la agricultura y los servicios.

La participación sindical en las decisiones o formulación de criterios relacionados con la organización del trabajo es muy escasa, el 92% de los responsables entrevistados considera que es baja o nula.

La problemática de los sectores, según la opinión de los responsables sindicales, se agrupan en cuatro grandes grupos: relaciones laborales conflictivas; estructura del sector; empleo y cuestiones relacionadas con la crisis.

En el sector de Agricultura su problemática se centra en la temporalidad, en el importante número de trabajadores inmigrantes, en la estacionalidad de su actividad.

En la Construcción se centra en la baja productividad, en el uso intensivo de mano de obra, sobre todo inmigrante, que en un

periodo de crisis como la actual, implica un incremento del paro en este sector, debido a la perdida de empresas.

En la Industria, dependiendo de la actividad, la problemática se centra en la delimitación funcional, en los enfrentamientos con la patronal, en la economía sumergida, en que la edad media de los trabajadores es alta, en la perdida de empleo debido a la crisis, en la falta de políticas activas de empleo, en la deslocalización de actividades.

En el sector Servicios, se centra en la atomización de la negociación colectiva debido a la atomización empresarial, en el predominio de empresas familiares, en la existencia de economía sumergida, en la feminización, en la temporalidad, en la elevada rotación, en el exceso de jornada, en las jornadas irregulares y en las subrogaciones.

En relación a la Formación, las cláusulas introducen la adaptación al IV Acuerdo de Formación para el empleo. Es mayoritaria la cláusula que recoge el permiso a la formación según el artº 23 del ET, y es minoritaria y casi desconocida el PIF (permiso individual de formación) que introduce el IV Acuerdo de formación profesional para el empleo.

El 70% de los entrevistados mencionan la constitución de la Comisión paritaria sectorial de Formación, donde se desarrollan y se acuerdan los planes sectoriales de formación y todas las funciones encomendadas por el IV Acuerdo de Formación para el empleo. Menor alcance tienen los planes de formación y la adecuación de la formación al Catalogo Nacional de Cualificaciones. El PIF no llega a estar presente en el 30% de las actividades analizadas, según la opinión recogida. Un aspecto que nos parece relevante es la presencia de iniciativas formativas específicas para colectivos con riesgo de exclusión. Un riesgo que se ha acrecentado como resultado de la crisis. Su presencia es muy poco significativa, y no parece que la incidencia de los ERES o una mayor tasa de temporalidad y feminización hayan generado iniciativas adicionales en ese sentido.

En relación a la Seguridad y Salud, los convenios analizados incorporan todos los criterios de la negociación colectiva, tanto la constitución de comisiones de salud laboral, como la implantación de los planes de prevención de riesgos laborales, aunque pocos sectoriales, la vigilancia de la salud, la designación de delegados de prevención, formación en prevención de riesgos laborales, etc. Destacamos la presencia de servicios de prevención mancomunados, que alcanza al 20% de los convenios estudiados. Y por otra parte, la constitución de órganos específicos para el desarrollo del objetivo 3 de la Estrategia española de seguridad y salud es escasa (un 10%).

Sólo un 35% de los responsables entrevistados considera que se consulta a los representantes de los trabajadores sobre la evaluación de riesgos. Y aunque los planes de prevención se negocian y gestionan en el ámbito de la empresa, en un 10% de las respuestas nos indican la presencia de planes sectoriales de prevención. La formación en prevención de riesgos laborales a los trabajadores está presente en un 40% de las actividades sectoriales.

La implantación de Comisiones sectoriales de seguridad y salud es mayor que la participación de los representantes de los trabajadores en el modo de gestionar la prevención de riesgos laborales.

Las Comisiones paritarias de Igualdad, tienen mayor implantación (30%), que los planes de igualdad sectoriales (5%), aquí debemos considerar que los planes de igualdad se negocian, elaboran y desarrollan en el ámbito de la empresa.

La inclusión de cláusulas específicas sobre igualdad de trato y no discriminación están en el 57% de los convenios analizados. Las medidas de acción positiva que promueven la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, están presentes en un 20% de los convenios; las medidas tendentes a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, están incluidas en el 30% de los convenios. La inserción laboral de los discapacitados por encima del 2% que indica la ley, solo se recoge en un 5% de los convenios.

La instauración de políticas de protección del medio ambiente, es escasa en los convenios colectivos analizados. Así solo un 10%, nos hablan de la existencia de una política de gestión de medio ambiente en el sector; la designación de delegados de medio ambiente no llega al 5% de los sectores estudiados. El sector industrial, es el que tiene mayor presencia de políticas de gestión ambiental.

En general podemos concluir que algunas materias como la salud y la seguridad, la formación, las políticas de igualdad avanzan combinando dinámicas distintas. Por una parte hay una mayor institucionalización —creación de comisiones— que una participación real en la gestión de estas políticas y al mismo tiempo o en cierto modo, la institucionalización, que recoge una participación formal de las partes (representación empresarial y representación de los trabajadores), favorece la creación de condiciones para una participación real en la gestión de estas políticas, tanto a nivel sectorial como en la empresa.

Este es un aspecto importante a tener en cuenta al analizar la presencia de iniciativas de RSE en los sectores. En cierto modo pueden reproducirse dinámicas (creación de instituciones que formalizan una representación paritaria) pero que no avanzan en una participación de los trabajadores en las iniciativas que puedan adoptarse

en las empresas. Pero en sentido inverso, en la medida que la RSE tiene un carácter voluntario al que se puedan ir sumando empresas, puede crear dinámicas, que alejen o dificulten la participación real de los trabajadores en las mismas.

En el cuestionario se incluyen algunas preguntas específicas en relación a las iniciativas en materia de RSE que puedan existir a nivel sectorial. Solo un 23% de los entrevistados da cuenta de la existencia de acuerdos en RSE. En el sector industrial se concentra el mayor número de acuerdos. En concreto, en los convenios de Industria Textil y de la Confección¹⁵⁴; Industria Química, Industria del Calzado se encuentran cláusulas de RSE. Son industrias muy globalizadas que incluyen en sus convenios cláusulas en relación *al hecho de informar a la representación de los trabajadores sobre este tipo de acciones*.

Las iniciativas de RSE en los sectores analizados remiten a empresas concretas. Así, en la Industria textil y de la Confección confirman la existencia de acuerdos de RSE en las grandes empresas como: Inditex, Induyco; Cortefiel (auditoria a los proveedores).

En general, se constata que la RSE se ha empezado a incluir en los contenidos de los acuerdos de negociación colectiva de forma reciente, años 2005 y 2007. Una inclusión que no está aún muy definida. Pero sobre todo, se confirma una escasa presencia de iniciativas de RSE en la gestión de la Pequeña y Mediana empresa.

Hasta ahora los compromisos de RSE, se llevan fundamentalmente a través de los códigos de conducta de carácter internacional; ahora estos acuerdos pueden formar parte de los contenidos de la negociación colectiva, aunque tienen un carácter voluntario frente a la obligación de los convenios.

154. Introduce la cuestión de la RSE en el marco del Observatorio Industrial de la Industria Textil.



ANEXO

CONVENIO COLECTIVO CONSTRUCCIÓN

Número de trabajadores 1.662.000
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional El presente Convenio General será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son las siguientes:

- Las dedicadas a la construcción y obras públicas.
- La conservación y mantenimiento de infraestructuras.
- Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

Problemática del sector Sector que genera mucho empleo con baja productividad, utilización de mucha mano de obra.

Las empresas con uno o dos trabajadores representaron el 51,8%, en 2007: 48,4%. Las empresas con más de 20 trabajadores: 5,8% y en 2007: 7,2%.

Se está perdiendo mucho empleo, tanto fijo como temporal. Deterioro de la actividad, fuerte caída del empleo. El número de trabajadores de la construcción descendió en 2008, hasta alcanzar los niveles de 2003. En cuanto a los trabajadores inmigrantes, en diciembre del 2008 se registraron 303.598 trabajadores afiliados a la SS de procedencia extranjera, lo que supone el 16% del total de trabajadores. (Memoria de la FLC-2008).

ACUERDOS EN RSE Sí, hay acuerdos en seguridad y salud más allá de lo que marca la ley. Fundación laboral de la Construcción.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO

Número de trabajadores 75.000
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional Actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades complementarias, tales como servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos de las mismas (artículos perecederos y no perecederos); así como a los trabajadores que presten los servicios a dichas empresas. Cualquier actividad no encuadrada en las señaladas anteriormente queda su regulación al dictamen de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio de Estaciones de Servicio.

Problemática del sector Dispersión de los centros de trabajo, atomización del sector, poca participación en los órganos de control del sindicato, escasa afiliación, gran rotación personal.

ACUERDOS EN RSE Sí. La información de las practicas de las empresas es vía delegados de personal y miembros de comités de empresa o secciones sindicales constituidas.

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

Número de trabajadores 201.425
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50% • Otros: CIGA

Ámbito funcional El presente Convenio obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la industria textil y de la confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los anexos sectoriales. Asimismo el ámbito funcional del presente Convenio incluye:

- A las empresas que asumen la organización y dirección de la transformación a través de terceros de productos textiles con objeto de convertirlos en un nuevo producto textil.
- A las empresas creadas por las incluidas en el párrafo primero de este artículo para el desarrollo de su propia y exclusiva logística, cuando así se acuerde su adhesión a este Convenio entre la representación de los trabajadores-trabajadoras (RT) y las direcciones de las empresas.

El Convenio obligará a las empresas de nueva instalación incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Problemática del sector Deslocalizaciones, baja cualificación de la mano de obra, feminización del sector, bajos salarios. Lleva unos años sometido a procesos de reestructuración, debido al impacto de la globalización económica y la liberalización del mercado.

ACUERDOS EN RSE Existen acuerdos en las empresas. Inditex, Cortefiel: (Auditoria a los proveedores, practicas voluntaria de RSE); Mango; Induyco. Esta información ha llegado a través de la Comisión Paritaria.

CONVENIO COLECTIVO PELUQUERÍA, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS

Número de trabajadores 50.814
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

- Ámbito funcional**
- Peluquerías.
 - Institutos de belleza y gabinetes de estética.
 - Salones de manicura, pedicura y depilación.
 - Establecimientos de baños, saunas y gimnasios. Asimismo queda comprendido en este Convenio el personal que preste funciones características de estas actividades en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, clínicas, etc., salvo que dicho personal estuviese incluido en otras normas o reglamentaciones de trabajo que afecten con carácter general a las empresas de quienes dependen.

Problemática del sector Son empresas familiares (1 ó 2 trabajadores). Las grandes cadenas son franquicias. Es un sector caracterizado por la expansión y el crecimiento continuo, gracias a la progresiva importancia que la población otorga al cuidado e imagen personal. La estructura empresarial, son empresas sin asalariados (autónomos 47,76%) y microempresas (menos de 5 trabajadores, 50,84%), estando muy poco instauradas las PYMES (1,38%) o las empresas con más de 200 asalariados (0,02%). La distribución por sexos muestra una feminización del sector con 146.359 mujeres (83%) frente a los 30.834 hombres (17%). Además la tasa de estabilidad laboral es alta con 73%. (Datos del año 2007).

ACUERDOS EN RSE Sí.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS DE CAMPO DE ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN

Número de trabajadores 23.000
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional Establece las normas básicas y regula las Condiciones mínimas de trabajo entre las empresas dedicadas a servicios de reposición de productos en Grandes Superficies, a título enunciativo y no limitativo, cadenas de distribución, hipermercados, supermercados y tiendas de conveniencia y sus trabajadores, entendiéndose incluidas expresamente, a efectos enunciativos las actividades de gestión, administración y planificación de las actividades de manipulación y ubicación de mercancías en las estanterías, balizaje y control de caducidad e inventario de los productos, y verificación de la correcta exposición de la mercancía en el lineal.

Problemática del sector Eventualidad propia del sector.

ACUERDOS EN RSE No se conocen.

CONVENIO COLECTIVO AUTOESCUELAS

Número de trabajadores 25.000
Representación sindical UGT: 58,20% • CC.OO: 25,41% • Otros: CIGA: 4,92%

Ámbito funcional El presente convenio afectará a todos los Centros que impartan las enseñanzas especializadas de conducción de vehículos de tracción mecánica en todo el territorio del Estado Español.

Problemática del sector Sector duro de negociar, empresas muy pequeñas, la crisis afecta al sector. La situación no es homogénea, va en función de la población y la ubicación en la localidad. Salarios bajos, se cobra mucho en "B", a los 30 años no pasa nada, pero a partir de los 45 sí pasa.

ACUERDOS EN RSE No.

CONVENIO COLECTIVO SERVICIO DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL

Número de trabajadores 120.000
Representación sindical UGT: 47% • CC.OO: 53%

Ámbito funcional Establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: Residencias, centros de día, teleasistencia, ayuda a domicilio.

Problemática del sector Sector en expansión, femenino, personas de mediana edad, con escasa formación. La rotación es alta debido a los bajos sueldos, a la ratio establecida que es un cuidador para 3 personas gran dependientes, por debajo de esto, hay que ocuparse de más personas. Mucha ambigüedad en las tareas y funciones, y según donde se trabaje las condiciones son distintas, en residencias, ayuda a domicilio. Los trabajadores de teleasistencia tienen el problema de aislamiento. Después de la ley de dependencia se nutre del sector público, a través de conciertos con las empresas privadas, CCAA; Diputaciones, Ayuntamientos. Las patronales de ayuda a domicilio y teleasistencia, se ha separado de las de residencia y esto complica el dialogo.

ACUERDOS EN RSE No. Normas AENOR.
 Para las residencias, han participado los sindicatos.
 RSE, más en el sector público, en la Administración.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES

Número de trabajadores 31.535
Representación sindical UGT: 44% • CC.OO: 37% • Otros: 19%

Ámbito funcional Empresas o centros de trabajo cuya actividad principal, y con respecto al principio de unidad de empresa, sea la fabricación de conservas vegetales, platos precocinados, zumos y congelados vegetales. Integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones industriales que se dedican a la preparación, o transformación de verduras, frutas y hortalizas así como los talleres de fabricación de envases cuando constituyan dependencias anejas a la actividad principal.

Problemática del sector Enfrentamiento entre patronales del sector. Debilidad sindical por la atomización del sector. Dificultades para movilizar el sector. Campañas de trabajo dependientes de la recolección de la materia prima, climatología.etc. la mayoría de contratos son fijos discontinuos.

ACUERDOS EN RSE No. Escasa información de lo que hacen las empresas.

CONVENIO COLECTIVO OFICINAS Y DESPACHOS DE MADRID

Número de trabajadores 12.750
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional Oficinas y despachos, así como todas las empresas de grabación datos y centros de procesos de datos en aquellas actividades con regulación laboral específica que no comprenda a los profesionales incluidos en esta normativa.

Problemática del sector El 60% son delegados de personal, no hay comités de empresa porque son empresas con pocos trabajadores. Este convenio, lo podemos denominar “cajón de sastre”. Incluye también a las azafatas de congreso, a las señoritas que están por ex, en Alcampo que ofrecen algo para probar. Todas las empresas no sectorializadas están en este convenio de oficinas y despachos. Subsectores que nada tienen que ver entre sí (las estructuras salariales y profesionales no tienen que ver). Hay 4 patronales, 2 están en CEIM y 2 están libres, esto provoca disparidad de criterios. Empresas atomizadas, la cualificación mayoritaria es de auxiliares administrativos.

ACUERDOS EN RSE No.

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE CATALUÑA

Número de trabajadores 111.000
Representación sindical UGT: 100%

Ámbito funcional Hostelería. Alojamiento turístico, incluido el rural y los albergues, así como las casas de colonias que tengan contratado el servicio de hostelería. Restauración. Restauración colectiva. Catering. Salas de fiesta, discotecas, salas de bailes, tablaos flamencos y análogos en las categorías correspondientes al sector de hostelería. Salones recreativos. Billares.

Problemática del sector Sector afectado por la temporalidad, rotación, turnos partidos, trabajo domingos y festivos, sector feminizado, difícil conciliar la vida laboral y familiar.

ACUERDOS EN RSE No hay acuerdo ni compromiso de RSE.

CONVENIO COLECTIVO SECTOR CAMPO DE HUELVA

Número de trabajadores 70.800
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional Pequeñas explotaciones. Es importante recordar que todos los convenios agrarios que están en vigor son un convenio de mínimos, ya que cubre a todos los trabajadores del sector. Este sector es un sector en el que el 90% de las empresas son PYMES, lo que dificulta mucho la negociación. Las pocas grandes empresas que existen en el mismo tienen su propio convenio colectivo.

Problemática del sector Sólo tienen trabajo en el mes de recogida de la fresa, entre abril y junio, en esta época hay gran afluencia de mano de obra. Campañas estacionales. Los trabajadores son extranjeros en más del 50%.

ACUERDOS EN RSE No.

CONVENIO COLECTIVO SIDEROMETALÚRGICO SECTORIAL PROVINCIAL DE MADRID

Número de trabajadores 173.000
Representación sindical UGT: 50,88% • CC.OO: 49,11 %

Ámbito funcional Industria y servicios del Metal de la Comunidad de Madrid, en el proceso de producción, fabricación, transformación en sus diversos aspectos, almacenaje, manipulación, instalación, mantenimiento y reparación de productos y bienes metálicos. Empresas, centros de trabajo, talleres auxiliares, complementarios o afines. Industria metalgráfica, fabricación de envases metálicos.

Problemática del sector No hay políticas activas de empleo. Queremos una mesa de negociación del sector, situación de la crisis con alternativas.

ACUERDOS EN RSE No.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO DE GRANADA

Número de trabajadores 13.500
Representación sindical UGT: 42,85 % • CC.OO: 57,14%

Ámbito funcional Empresas del comercio derivados y afines.

Problemática del sector Atomización de convenios. Gran variación en los contenidos de los convenios dependiendo del territorio.

ACUERDOS EN RSE No.

CONVENIO COLECTIVO HOSTELERÍA DE VALENCIA

Número de trabajadores 12.000
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional Actividades propias de la industria de Hostelería. Casinos de Juego y las Salas de Bingo en cuanto al personal que realice actividades de hostelería.

Problemática del sector Temporalidad, rotación, trabajo a turnos, nocturnos, festivos y domingos. Economía sumergida, sector feminizado, gran presencia de trabajadores inmigrantes.

ACUERDOS EN RSE No.

CONVENIO COLECTIVO COMERCIO E INDUSTRIA DE CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, HELADERÍA Y PLATOS COCINADOS. MADRID

Número de trabajadores 11.593
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional Empresas dedicadas a las actividades de despachos de confitería, pastelería, bollería, repostería, fiambres, bombones, caramelos, helados y platos cocinados, con centros de trabajo establecidos en el ámbito de la Comunidad de Madrid, así como las empresas dedicadas a la fabricación de pastelería, confitería, bollería, repostería, heladería y platos cocinados.

Problemática del sector Problemas con el ámbito funcional, entre pastelería y panadería (qué CC se aplica cuando tienen doble actividad). Las empresas prefieren el de Pastelería, porque es más barato. Muchas trabajadoras inmigrantes, empresas cuasi familiares. Abuso de jornada, sobretodo las dependientas. Empresas muy pequeñas, el 80% empresas de menos de 10 trabajadores (pastelería tradicional). Hay 2 ó 3 empresas grandes, Pastelería Mallorca, Luque, que tienen pactos internos, que recogen: salud laboral, igualdad. En estas empresas sindicalmente se trabaja mejor.

ACUERDOS EN RSE No.

CONVENIO COLECTIVO LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ZARAGOZA

Número de trabajadores 12.250
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional Empresas de Zaragoza y su provincia que se dediquen a la limpieza de edificios y locales. No será de aplicación a los que realicen su actividad en los centros sanitarios dependientes de Salud y de la Mutua de Accidentes de Zaragoza.

Problemática del sector Subrogaciones, tiempos periciales de trabajo (ex. trabajar en cuatro empresas con desplazamiento), horarios fuera de los habituales de las demás personas.

ACUERDOS EN RSE N/c.

CONVENIO COLECTIVO ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTON, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES

Número de trabajadores 160.000
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional La composición y fotograbado de textos. La reproducción de textos o imágenes. El grabado de textos o imágenes. La impresión de textos o imágenes por cualquier método. La encuadernación, manual o mecanizada, en cualquiera de sus formas: rústica, cartoné, tela, plástico, pasta, etc. Las industrias auxiliares o complementarias, tales como: esterotipia, galvanotipia y galvanoplastia, fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etc.

Problemática del sector El sector está cayendo muchísimo. Hay muchos ERES sobre todo en el ámbito de las CC.AA. Las empresas la mayoría son pequeñas, no llegan a 20 trabajadores, también hay empresas de 200 trabajadores; la más grande es la Fábrica de Moneda y Timbre. La mayoría trabajadores son hombres, la edad es alta. Los jóvenes están instalados en la temporalidad. Muchos cambios tecnológicos en el sector. Falta de formación en las nuevas tecnologías. En este convenio en 2009 entraba un sistema nuevo de valoración de puestos de trabajo. La transposición del sistema antiguo al nuevo, da trabajo sobre todo en el cartón. Sector donde se complica el problema de la conciliación debido a la jornada, por turnos, continua, non-stop, trabaja todos los días del año. Son turnos con cambios cortos, respetando las directrices de salud laboral. Es complicado pedir un turno sin variación porque se trabaja por equipo y turno. Se funciona a pedidos. Los convenios de empresa hacen mejoras sobre el CC del sector. Los grupos internacionales, la multinacional, que son las dueñas de las empresas pequeñas, tienen más complicada la negociación, porque dependen de la matriz, solo tienen a un gestor y el sitio de negociación está fuera de aquí, la patronal está fuera. Grupo AMCOR: le afecta el CC y tienen mejoras de empresa (con comité de empresa europeo). Grupo de empresa Bertelsman.

ACUERDOS EN RSE N/s.

**CONVENIO COLECTIVO ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA
CON FONDOS PÚBLICOS**

Número de trabajadores 62.918
Representación sindical UGT: 16% • CC.OO: 11% • FSIE: 33% • USO

Ámbito funcional Educación Primaria. Educación Secundaria Obligatoria. Bachillerato. Formación Profesional de Grado Medio y/o Formación Profesional de Grado Superior. Programas de Garantía Social (concertados) o Cualificación Profesional Inicial. Educación Especial (integrada). Educación Permanente de Adultos. Centros Residenciales (Colegios Menores, Residencias de Estudiantes y Escuelas Hogar).

Problemática del sector Exceso de jornada de trabajo. Insatisfacción de los profesores por la poca valoración social del trabajo. Patronales "Educación y gestión" 60/70% (patronal de la Iglesia), que tiene la mayoría, también hay centros laicos. "CECE", (funciona mal como patronal. La gestión de la NC es mala. Tiene la representación, que gestionan los centros de USO, OPUS, los neo-conservadores. UCETAN, escuela que son cooperativas (10%), le dan los delegados a USO. La mayoría son laicas. Son de profesores en un 90%; alguna de padres, son muy exigentes con el trabajador.

ACUERDOS EN RSE No. Código de la empresa: Normas del colegio.

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA QUÍMICA

Número de trabajadores 182.514
Representación sindical UGT: 46% • CC.OO: 46% • Otros: 4%, CIGA, ELA

Ámbito funcional Regula las condiciones de trabajo entre las Empresas y los trabajadores en los subsectores de la industria química.

Problemática del sector La problemática del sector es muy diversa, ya que en el se encuentran, empresas de diferentes subsectores, como los laboratorios, petroquímicas, pinturas, mayoristas de productos químicos, detergentes, materias explosivas, pólvora, fósforos y pirotecnia, cauchos y derivados, plásticos, materias primas y transformados. Pero en general, existen en estos momentos problemas comunes entre ellos, uno la bajada del consumo y otro el alto coste de las materias primas.

ACUERDOS EN RSE Si hay acuerdos. Se informa a la comisión paritaria, por medio de la Sindical, bien sean comités o secciones sindicales.

CONVENIO COLECTIVO DERIVADOS DEL CEMENTO

Número de trabajadores 46.200
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional Fabricación de hormigones preparados y morteros para su suministro a las obras. Fabricación de productos en fibrocemento, tales como placas, tubos, accesorios y demás elementos. Fabricación de artículos y elementos en hormigones y morteros en masa, armados, post o pre-tensados, así como artículos en celulosa-cemento y pómez-cemento, tales como adoquines, baldosas, bloques, bordillos, bovedillas, depósitos, hormigón arquitectónico, losas, moldeados, piedra artificial, postes, tejas, tubos, vigas y otros elementos estructurales, etc. Las actividades complementarias a las relacionadas, así como la comercialización y distribución de los productos anteriormente referidos.

Problemática del sector La mayoría son empresas pequeñas y medianas. Les afecta la crisis actual.

ACUERDOS EN RSE No se conocen acuerdos.

CONVENIO COLECTIVO OFICINAS DE FARMACIA

Número de trabajadores 80.000
Representación sindical UGT: 38,1% • CC.OO: 28,6% • Otros: 33,3%

Ámbito funcional El presente Convenio tiene naturaleza de Convenio Marco, en cuanto regulador de la estructura de la negociación colectiva, dentro de su ámbito territorial y funcional definido en los artículos siguientes, dotándosele, al mismo tiempo, del carácter de Convenio General para el Sector de las Oficinas de Farmacia y su personal, en cuyo concepto viene a establecer las condiciones de trabajo mínimas e inderogables dentro del ámbito funcional para todo el personal empleado por cuenta ajena en aquéllas, de conformidad con el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Problemática del sector Modernizar las relaciones laborales con una adecuada representación sindical en el sector, habitualmente entorpecida por los empresarios. Sector femenino. Pasa de padres a hijos. Muy disperso: 1 trabajador por oficina. Margen comercial por ley: 29% en los medicamentos. Suele haber farmacéutico titular/sustituto, auxiliar de farmacia. Sector problemático sindicalmente por falta de representación de los trabajadores. La media de trabajadores por familia son de 3.

ACUERDOS EN RSE No.

CONVENIO COLECTIVO CONTAC CENTER

Número de trabajadores 60.000
Representación sindical UGT: 40% • CC.OO: 45% • Otros: 15%

Ámbito funcional Todas aquellas actividades que tengan como objetivo contactar o ser contactados con terceros ya fuera por vía telefónica, por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, para la prestación, entre otros, de los siguientes servicios que se enumeran a título enunciativo: contactos con terceros en entornos multimedia, servicios de soporte técnico a terceros, gestión de cobros y pagos, gestión mecanizada de procesos administrativos y de back office, información, promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas, etc., así como cuantos otros servicios de atención a terceros se desarrollen a través de los entornos antes citados.

Problemática del sector Deslocalización, tiene sedes en Latinoamérica. Deslocalización nacional en varias provincias, acuerdos con la Xunta, alcalde de pueblo, subvenciones. Mucha rotación, entre un 60/70%. Intrusismo, hay empresas que no son del sector y hacen tareas de telemarketing, son empresas de consultoría, con otro CC por debajo del CC de Contac Center, esto repercute en el sector con pérdidas de trabajo, No existe conciliación entre la vida familiar y laboral, la jornada no lo permite (salvo hacer una reducción de jornada por ley). Es un sector donde hay muchas mujeres, son un 70%, y la edad se sitúa entre los 20-40 años.

ACUERDOS EN RSE No. Pero algunas empresas del sector pueden tener RSE.

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA DEL CALZADO

Número de trabajadores 50.000
Representación sindical UGT: 46% • CC.OO: 48%

Ámbito funcional El Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la fabricación de calzado y a las industrias auxiliares de la fabricación de calzado.

Problemática del sector Deslocalizaciones (China, Vietnam), economía sumergida, trabajo físico duro, concentración de empresas territorialmente, 65% del sector en la C. Valenciana; 11% en Castilla-La Mancha (Fuensalida, Almansa); 8% en Arnedo (Rioja); 4% en Aragón; 4% en Baleares (Menorca). Mucho contrato temporal unido a la economía sumergía. El 70% aproximadamente de los trabajadores del sector son hombres.
 Escasez de profesionales, por falta de formación. Existen faltas de cualificación, se requiere experiencia.

ACUERDOS EN RSE “Disposición adicional segunda: Responsabilidad social. Las empresas que suscriban códigos de conducta de responsabilidad social, lo negociarán previamente con los representantes legales de los trabajadores”.

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

Número de trabajadores 240.000
Representación sindical UGT: 7 miembros • CC.OO: 8 miembros

Ámbito funcional Sector de industria y servicios del metal, que realicen su actividad tanto en el proceso de producción, como en el de transformación, manipulación o almacenaje, en sus diversos aspectos. También será de aplicación a las industrias metalgráficas, de fabricación de envases metálicos y botería. El presente convenio será de aplicación en aquellas empresas cuyo CNAE, se corresponda con los CNAES establecidos en el Acuerdo estatal del sector del metal, (BOE de 4 de octubre de 2006).

Problemática del sector Problemática que no es propia del sector, sino debida a la actual crisis económica y que afecta especialmente en Catalunya, donde muchas empresas estaban apostando por una deslocalización de las producciones con unos costes aún no amortizados y que son fatales en las condiciones actuales de crisis. Los problemas son organizativos, por la falta de volúmenes de producción y la producción irregular que demanda un mercado con una fuerte caída de la demanda. Problemas económicos, de falta de liquidez. Desde hace más de un año están soportando Expedientes de Regulación de Empleo fundamentalmente de suspensión.

ACUERDOS EN RSE No llega mucha información, la información que tenemos la recibimos a través de nuestros representantes legales. En la mayoría de los casos, los acuerdos en RSE no se saben distinguir, y quedan “camuflados” dentro de otro tipo de acuerdos.

CONVENIO COLECTIVO TRABAJO EN EL CAMPO DE ALMERÍA

Número de trabajadores 40.000
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional Este Convenio regula las relaciones de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias radicadas en la provincia de Almería. Asimismo, se regirán por este Convenio las industrias o actividades agropecuarias que tengan productos de cosecha o ganadería propias, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tengan carácter complementario dentro de la empresa.

Problemática del sector Pequeña explotación, sindicalmente complicada para trabajar. Existen mediana y grandes explotaciones en poca cantidad: Almería, 3 ó 4 grandes empresas. Grandes explotaciones cultivo bajo tela de tomate. En la costa, donde están los invernaderos, son pequeñas explotaciones de 10 a 20 hectáreas. Fincas entre 15 y 20 hectáreas. Pequeña empresa, semilleros entre 15 y 20 trabajadores. En las campañas de 10 meses la población de trabajadores es más estable. Predominan los trabajadores extranjeros, casi el 50%.

ACUERDOS EN RSE N/c.

CONVENIO COLECTIVO SERVICIO DE ASISTENCIA EN TIERRA ('HANDLING')

Número de trabajadores 35.000
Representación sindical UGT: 40% • CC.OO: 40% • Otros: 20%

Ámbito funcional Las actividades sometidas a la regulación de este Convenio Colectivo Sectorial, son las que figuran en el Anexo I del Real Decreto 1161/1999, a excepción de las siguientes: Asistencia de limpieza y servicios de las aeronaves. Asistencia de combustibles y lubricante. Asistencia de mantenimiento en línea. Asistencia de mayordomía (*catering*).

Problemática del sector En la actualidad caída de la actividad. Incumplimientos en el mantenimiento de las condiciones pactadas para los trabajadores subrogados.

ACUERDOS EN RSE No.

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA DE HOSTELERÍA DE NAVARRA

Número de trabajadores 13.000
Representación sindical UGT: 40% • CC.OO: 40%

Ámbito funcional Alojamiento en hoteles, hostales, apartamentos que presten algún servicio hostelero, hoteles-apartamento, balnearios, pensiones, moteles, albergues, casas rurales y campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general. Alimentos y bebidas en restaurantes y *caterings*, así como en todo tipo de establecimientos que sirvan estos productos listos para su consumo en el acto. Alimentos y bebidas a colectividades. Alimentos y bebidas en cafeterías, cafés y bares, bares especiales, cervecerías y similares que, en establecimientos fijos o móviles, sirvan alimentos y/o bebidas listos para su consumo. Alimentos y bebidas en chocolaterías, degustaciones, heladerías y salones de té, así como en todo tipo de establecimientos en que se degusten, junto a alimentos y/o bebidas, cafés, infusiones o helados. Servicios de alimentos y/o bebidas en casinos, bingos, billares, salones recreativos y de juego.

Problemática del sector Sector feminizado. Temporalidad, rotación, trabajo a turnos, nocturnos, trabajo festivos y domingos, economía sumergida (gente no dada de alta en el seguridad social), 99% de trabajadores inmigrantes, mayoría mujeres. Características: pequeña y mediana empresa, muchas de menos 6 trabajadores. Grandes cadenas hoteleras.

ACUERDOS EN RSE N/s.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO EN GENERAL DE ALBACETE

Número de trabajadores 12.500
Representación sindical UGT: 50% • CC.OO: 50%

Ámbito funcional Quedan sometidas a las estipulaciones del presente convenio todas las empresas comprendidas en la Ordenanza laboral de comercio de fecha 24 de julio de 1971.

Problemática del sector Atomización de convenios. ninguna referencia a la Ley de igualdad.

ACUERDOS EN RSE No.

CONVENIO COLECTIVO SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO

Número de trabajadores 16.000
Representación sindical UGT: 33,33% • CC.OO: 33,33% • Otros: 13,33% (FITC)

Ámbito funcional El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Sociedades Cooperativas de Crédito y el personal que en ellas preste sus servicios.

Problemática del sector Son oficinas con pocos trabajadores, desde 1 trabajador a oficinas con 5 trabajadores. Cada Caja es independiente, tiene su consejo rector y dirección general que toman decisiones propias. Existe un denominado Grupo Caja Rural de cara a la "galería", porque no funciona. Hay 3 empresas participadas por las Cajas que son: RSI (Rural Servicios Informáticos); RGA (Rural Grupo Asegurador); se excluye Caja Mar que salió del grupo. El CC es muy limitado y se negocia en cada Caja, en varios no hay delegado porque son pequeñas: 20 cajas (menos de 20 trabajadores); cajas locales (País Valenciano); grupo grueso entre 100 y 300 trabajadores y 5 ó 6 Cajas que pasan de 1.000 trabajadores (Caja Mar, Rural Caja, Navarra, Toledo, Multicaja y Caja Rural del Sur. Hay diferencias entre las Cajas por los acuerdos a que llega cada una de ellas independientemente. Los trabajadores de las cajas rurales, está poco sindicalizada. La dirección de estas cajas son duras, mandan ellos y ya está. Edades de todo tipo: gente joven la que más. Empleo: máximo, no ha habido despidos, no se renuevan los temporales. La contratación indefinida está restringida. Las plantillas se mantienen. Se promociona hasta el nivel 7 por CC, después es *a dedo*.

ACUERDOS EN RSE No.



Subvencionado por:



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