

PARTICIPACION SINDICAL EN LAS EMPRESAS DEL IBEX 35

**Presentación del avance de
resultados de la investigación**

**AVANCE DE
RESULTADOS
AL 22/10/2009**



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

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL

INTRODUCCIÓN

Presentamos a continuación el avance de los informes de participación sectorial de la presente edición; son las investigaciones que se han propuesto desde el Observatorio RSE de UGT este año 2009. EL Observatorio de RSE de la UGT inicia su andadura en 2006, desde entonces mantiene el compromiso de ofrecer anualmente estudios e investigaciones que amplíen el alcance de las acciones de la organización en este campo.

Forma parte de los compromisos del Observatorio el actualizado un lugar desde el que ofrecer información y estadísticas que contribuyan al análisis comparado de las memorias anuales de las empresas, profundizar en la evaluación en eficiencia y de fiabilidad de los indicadores utilizados, impulsar la transparencia y homogeneización de los estándares, recoger y evaluar la presencia de verificación externa e independiente de dichos informes. En definitiva contribuir con todo ello, al desarrollo de la cultura de la responsabilidad social en el mundo del trabajo.

Debemos recordar el decisivo impacto que tiene la publicación y divulgación en la red de internet de los Informes, tanto por el interés que suscitan, como por la fuerza de influencia que impone su presencia en ese espacio público (1500 visitas en lo que va de año, 200 suscriptores).

El cuarto informe sobre “Cultura, Políticas y Prácticas de responsabilidad de las empresas del IBEX 35” del Observatorio en RSE de UGT”, con nuestra expectativa en que será una aportación valiosa sobre transparencia y análisis comparativo, se expondrá con sus resultados definitivos en Enero.

Os hacemos entrega de los ejemplares de:

- I. El avance de resultados del tercer informe sectorial Participación Sindical en las empresas del Ibex 35.
- II. El avance de resultados del primer informe sobre la implantación de iniciativas y prácticas en Responsabilidad Social en el ámbito de la PYME.



Ofrecemos una aproximación, tanto de los esfuerzos de las Empresas, en su estrategia de obtener reconocimiento, como del contraste que contiene el aporte de los representantes de los trabajadores. Es un esfuerzo por generar herramientas para la verificación sindical, en cuanto que implantación tangible, de la gestión interna de la responsabilidad social en las empresas.

Agradecemos a las Secciones Sindicales de las Empresas del IBEX y a las Federaciones, reconociéndoles que sin su implicación y colaboración, no hubiera sido posible llevar adelante las investigaciones.

Estos trabajos reflejan los resultados obtenidos, ahora tenemos que decir que necesitamos de vuestra colaboración un poco más, queremos cotejéis la información volcada. Nos hemos esforzado por trasladar el contenido de nuestras entrevistas lo más fielmente, y siempre que teníamos una expresión que por su expresividad conecta con la intención comunicativa del sentir del grupo, o del entorno la hemos rescatado tal cual, entre comillas.

Estas investigaciones mantienen la intención de ser participativas, como metodología es un proceso dinámico, lo iniciamos con el bagaje de trabajo de los años anteriores, y añadimos lo propio, Hemos tratado de actualizar y concretar Objetivos (hipótesis) para ello hemos revisado la herramienta que nos permite obtener información (cuestionario), después se dieron los encuentros grupales o individuales (proceso de relaciones y comunicaciones que prestan objetividad y subjetividad en tantos por ciento, que resultan de la combinación de muchos factores).

En este seminario, estamos en el momento de poner en común y promover un clima colectivo de debate y reflexión y los animamos a mantener el espíritu crítico individual, desde la colaboración, y con un pequeño esfuerzo nos mandéis los resultados con las correcciones necesarias, sobre todo en lo relativo a los datos, pero también en lo que consideréis.

A partir de éstos datos y aportaciones cerraremos el informe final del los trabajos y recogeremos el catalogo de acciones futuras en el desarrollo de las tareas sindicales.

También esperamos que nos van a permitir acercarnos a construir unos perfiles más o menos definidos en relación a tipologías o arquetipos empresariales, que no son sino representaciones que reflejan un

momento determinado de la estructura de la organización de las empresas en relación al RS. Siempre vamos a tener en cuenta que existen referencias a una historia de cada una de las empresas un “De dónde vienen” o de “nueva creación” y unas determinadas derivas o tendencias de futuro.

Las posiciones de “progreso” de la empresa, en su tentativa de aplicar la apuesta por la RS a su gestión, que pueden oscilar entre:

- A. Situándola como un coste, que se impone para prevenir riesgos.
- B. Estrategia de inversión en actividades filantrópicas con balance de resultados de fidelidad accionarial y por marketing de consumidores.
- C. Compromiso con un proceso inversiones para la transformación de la estructura y organización de la empresa, donde las relaciones laborales, la formación, el I+D de la estructura productiva, la relaciones con el entorno, conformen un sistema integrado.

LAS RESPUESTAS ENCONTRADAS SE HAN AGRUPADO EN LOS SIGUIENTES APARTADOS:

- 1 Representación de la empresa**
- 2 Conocimiento de la memoria y Códigos de Conducta**
- 3 Información por parte de la empresa**
- 4 Negociación Colectiva:**
 - 4.1. Personal extra-convenio**
 - 4.2. Conflictos laborales**
- 5 Contrataciones**
- 6 Empleo (también selección y promoción)**
- 7 Tiempo de Trabajo y Tipo de Jornada**
- 8 Formación**
- 9 Organización del trabajo y Comunicación interna en la empresa.**
- 10 Salud, Seguridad y Clima**
- 11 Políticas de Igualdad**
- 12 Políticas de Conciliación**
- 13 Políticas de integración en la empresa**
- 14 Medio ambiente**

- 15 Cambios societarios**
- 16 Comités de Empresa Europeos**
- 17 Actividades Internacionales**
- 18 Actividades de RSE de la empresa**
- 19 Valoración de la incidencia de la RSE en las RRL**
- 20 Sugerencias**

1. Representación en la empresa

Se confirma que la representación sindical en las empresas es mayoritariamente de UGT y CCOO, con ligeras modificaciones. A diferencia del año anterior se hace menor mención de los sindicatos nacionalistas. Parece haber tomado auge la mención a la CGT, más por las veces que es nombrado que por el tanto por ciento que alcanza a representar. Aproximadamente en la mitad de las empresas tienen acuerdos o coordinación de grupo, aunque también se hacen comentarios que alertan a tener en cuenta esta problemática: “El grupo, puede ser un ente sin base de representación en las empresas”, y por otro parte se nos dice que cuando lo que impera es descoordinación de grupo “no se puede conocer la afiliación, eso es una debilidad”.

2. Conocimiento de las Memorias y otros documentos (Código de conducta)

Las memorias solo en 6 casos se conocen antes de ser editadas, se puede decir que se ha dado un avance, aunque pequeño, en el resto de los casos es por vía Internet y más raramente es colgada en la Intranet (3 casos). Excepto en Telefónica donde se pueden hacer aportaciones y figura la conformidad en el resto no hay lugar para la participación. En Cintra nos dicen “el concepto de participación no existe” y en Servicios a la Comunidad “la demandamos insistentemente, a ver quien se cansa antes!” (veremos en el capítulo de comunicación que en Endesa, y Grifols manifiestan un sentir de participación de seguimiento trimestral, que les hace sentirse más cercanos a la gestión del proyecto empresarial, también en Iberia se trasluce esta perspectiva más ligada a la formación.

Respecto de los Códigos de Conducta no despiertan gran interés, Todos se parecen, “cuatro normas básicas”, en 4 casos esta solo diseñado para directivos y jefaturas. Sin participación sindical. Se

perciben como documentos gestados en serie por empresas especializadas en este tipo de productos.

3. Información por parte de la Empresa (Objetivos anuales, estrategias en inversión e innovación)

Con esta pregunta pretendemos entrar en el siguiente tramo, en cuanto a información y participación interna, bajar la exigencia en relación a la Información y participación en la Memoria anual con el Triple Balance sino acercarnos a atisbar la intención de la Empresa por dar elementos de procedimiento interno para la identificación de los trabajadores al proyecto empresarial. El resultado es que 14 de las Secciones Sindicales que dieron datos nos dijeron que no recibían ésta información, si acaso “a posteriori”, o “para ver como va la cosa”, sin credibilidad “lo que quieran contarte”.

Al igual que en años pasados destacan Iberdrola, Iberia, y telefónica, como más avanzadas y este año refieren haberse sumado a ciertas iniciativas en éste terreno, Endesa y Enagas, REE, Repsol, Grifols y “Servicios a la Comunidad, en tanto incorporar a los Comités de de Empresa”.

4. Negociación Colectiva

Las características de procedimiento para la NC tienen referencias normativas que hacen pensar que no se den grandes movimientos en los marcos, en este sentido se dan muchos resultados similares: priman los convenios de sector y de Empresa, en 12 casos no hay acuerdos de grupo. También en esta edición los comentarios sobre NC quedan para el apartado de conflictos laborales.

4.1. Conflictos laborales. Las respuestas apuntan a que, por encima del 50%, se detecta una carga de pesadumbre en los comentarios ligados a expresiones de contención por una realidad muy dura, injusta, y de preocupación por la pérdida de derecho, haciendo un esfuerzo por “normalizarlo”, diversas dificultades: “En la misma administración del convenio”, con “denuncias a inspección de trabajo por prolongación de jornada o salud laboral”, “por practicas de externalización de la producción cierre de oficinas” “Política disciplinaria” como decimos se percibe un ambiente donde emerge la expresión de estarse normalizando la tendencia a que no se firman acuerdos, o que no se cumpla lo firmado, obligando a acudir a las

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

4.2 . Personal extra convenio. En 3 casos afirman no tener personal extra convenio, y en dos casos no aportan datos. Destaca Iberia con el 1% pactado en Convenio y al extremo opuesto el Banco Popular con el 80%, el resto de las empresas están en una media entre el 20 y el 50% de los trabajadores. A veces se interpreta como necesidad de gestión empresarial, pero mayormente se atribuye a una posición de dominio de la empresa, solicitando prolongación de jornadas no siempre reconocida, fidelidad, por supuesto siempre correlacionando con personal de administración y jefatura casi nunca con producción. También se relaciona con significarlo como expresión de grado de sindicalización logrado (o fuerza de construcción sindical reconocida por la empresa, o línea que expresa las fuerzas dinámicas en oposición, en una situación que no hay espacio para el reconocimiento recíproco “¿de qué lado de la confianza?”- Telefónica-).

5. Contrataciones

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

Apenas hay contrataciones a tiempo parcial, excepto en CINTRA. A los contratos en Formación se hace una referencia testimonial, y se comenta el uso de la ETTS a veces como antesala o selección previa en algunas empresas.

Inicio de experiencias en teletrabajo en Repsol, e Iberdrola.

Abundante subcontratación (en 15 empresas) “en Dragados como el que más”, interinos en obra en Enagas. En Telecinco 800 de ETTs no han consolidado sino que han pasado a las productoras subcontratadas. BBVA, Sabadell, Banesto, Santander etc., etc.

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

6. Empleo (también selección y promoción)

Hay cuatro empresas que están en proceso de resolver ERES de años pasados (Iberia, Iberdrola, Endesa, Telefónica), Repsol informa estar en Ere temporal.

Bajas pactadas en el 90 % de los casos. Menos en Abertis, Gas Natural, Inditex, Dragados, Gamesa, Grifols, y Servicios a la Comunidad se producen prejubilaciones (dentro de Ere, o bajas pactadas en algún caso).

En cuanto a la Selección y promoción se recibe información sobre estos procesos en más de un 30 % y se conoce a través la “copia básica legal sin participación sindical”, por el tablón, la Intranet. No tienen información en relación a las nuevas contrataciones (excepto B. Santander en CC hasta nivel 8).

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

7. Tiempo de trabajo. Tipo de jornada

Este parámetro pone de manifiesto por una lado las situaciones estructurales de la jornadas mas proclives a las políticas de conciliación (flexibilidad) y también el margen de maniobra, en las contrataciones en convenio o extra convenio, en cuanto a la “implicación en el proyecto empresarial” por parte de los trabajadores (los medios de reconocimiento o compensación de horas extraordinarias) y otras situaciones más ambiguas como las horas complementarias en contratación a tiempo parcial).

8. Formación

Sigue siendo un punto fuerte de las empresas del IBEX, al igual que en la edición del pasado año, se insiste en poner en evidencia la insuficiente participación en los procesos. Se significa que en el sector de Banca, primero se promociona por confianza y se hace la formación para ese puesto después.

En un 70 % las valoraciones sobre los procesos de formación son positivas.

Manifiestan insatisfacción significativa en Ferrovial, Cintra, Telecinco, e Inditex, porque los procesos de formación están insuficientemente ligados a ganancias de empleabilidad para los trabajadores.

En Grifols refieren estar haciéndose cargo internamente de la formación en función de los conocimientos por los años de experiencia, pero sin reconocimiento por parte de la empresa.

Poco conocimiento de los “permisos individuales”.

9. Organización del trabajo y Comunicación interna en la empresa

Este parámetro refleja la tipología de cultura de la participación, y su manifestación en la dinámica cotidiana de los procesos de trabajo. La información, participación y negociación de las tareas, funciones, con el grado de reconocimiento y valorización de las capacitaciones funcionales y profesionales.

Creemos que cuando se ha elegido la respuesta “fluida” en muchos casos esta más referido a la cantidad que a la cualidad que implica esa expresión.

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

10. Salud, seguridad y Clima

Todas las empresas dan información sobre siniestralidad laboral, salud y seguridad.

En el 40 % aún no se implantó código de conducta contra el acoso, en el 30% no esta constituido un Comité intercentros en Seguridad y Salud.

En el 35 % de las empresas refieren haber alcanzado acuerdos con los sindicatos fuera del convenio y más allá de las obligaciones legales.

Más del 80% de las empresas realizan prevención sobre riesgos psicosociales.

En los últimos meses se ha incrementado una preocupación sobre estrés, enfermedades profesionales y accidentes “en itinere”.

En cuanto a las encuestas sobre clima se realizan en el 50 % de los casos pero con participación sindical solo en 4 casos. Las encuestas de clima suelen quedar significadas como medios de auto legitimación empresarial, se critican los problemas de anonimato.

Muy valoradas en Telefónica y Endesa las que se realizan sobre riesgos psicosociales, es evidente que estas iniciativas se perciben como un medio de atender necesidades de la producción, pero más asociadas a atender el cuidado de los trabajadores.

11. Políticas de Igualdad

En las respuestas sobre los planes de igualdad están sesgados hacia el tema de género, apenas aparecen otros aspectos sobre discriminación laboral. Nohan dado datos sobre “el techo de cristal” (sólo Abertis).

En seis empresas refieren no tener implantado el Plan de igualdad. Y de los que lo tienen no se ha alcanzado con participación sindical. Dragados, Gamesa y Cintra destacan como las empresas mas rezagadas en ésta temática. Telefónica, REE, Repsol, Inditex, Grifols, Endesa, refieren haber participado en la gestación del Plan de igualdad, incluso en la fase de diagnóstico (elemento diferenciador de la calidad en la participación).

12. Conciliación

Parece mantenerse en situación incipiente.

Los acuerdos y planes que existen parecen “planes elaborados en serie por empresas”. También se dan acuerdos individuales. En algunas empresas se presenta como una problemática de difícil solución a corto o medio plazo para la producción (cuando se trabaja a turnos).

Algunas empresas que se significan por estricto cumplimiento de la ley como Telefónica y otras de las que se resaltan desarrollos más amplios Mapfre, Iberdrola, REE.

13. Políticas de Integración en la Empresa

En el 60 % de las empresas existen Planes de previsión complementaria. Seguros colectivos en casi todas ellas (solo Dragados y Gamesa y “FCC,... Servicios a la Comunidad). En el Sector de Banca, en Gas natural, se han monetarizado.

Inditex, Dragados, Ferrovial, Gamesa FCC. Serv. A la Comunidad, Cintra, Telecinco de los 7 parámetros que evalúan este indicador responden negativamente en cuatro o más.

14. Medio ambiente

El 50 % de las empresas tienen plan de Gestión ambiental e informan de los impactos, solo en un 5% con participación sindical (se canaliza a través del Comité de Seguridad y Salud). Ante esta situación son los miembros de las Secciones Sindicales buscan esta información a través de los medios a disposición de cualquier ciudadano: prensa, Internet.

15. Cambios societarios

En el estudio los cambios societarios a los que se alude constantemente se refieren a las segregaciones, subrogaciones, externalizaciones. De momento se mantienen derechos y se alerta de que será en los próximos años, cuando en el nuevo contexto de los convenios se producirán los problemas de reconocimiento, o mantenimiento de éstos derechos. En cuanto a la incidencia en el empleo estos cambios no han producido incremento, sino desplazamiento del empleo, como ya hemos comentado.

16. Comités de Empresa Europeos

En el 15% de los casos existe CEE y se participa, hay poco impulso a procesos de constitución. Es un contexto en el que se detecta un ánimo de decepción. Solo refieren tener constituida Sociedad Anónima Europea en dos casos. Telecinco y Gas Natural.

17. Actividades Internacionales

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

18. Actividades de RSE en la Empresa

La mayoría de las actividades reseñadas están relacionadas con el mecenazgo, el voluntariado, formando parte de foros de reputación social.

Mapfre, Endesa, Repsol- YPF, Telefónica están valoradas positivamente por las Secciones Sindicales, han avanzado algo más en la dimensión in terna.

19. Valoración de la incidencia de la RSE en las RRL

Excepto en los casos resaltados más arriba las valoraciones son:

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

20. Sugerencias

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

ALGUNAS CONCLUSIONES

Las propuestas y discursos en RSE, en nuestra opinión están en un momento delicado, por un lado podríamos decir que es prolífico, desmesuradamente quizá (comunicadores, pensadores, gestores, publicistas, gobernantes) Puede ser también un medio revulsivo contra el fracaso sistémico que la crisis pone en evidencia.

Parece que es necesario un gran acuerdo colectivo para aunar fuerzas, y que el gran reto es recuperar una credibilidad en la capacidad de ser tenidos en cuenta como agentes sociales. Una democracia más real está ligada a poner los medios de que los ciudadanos puedan dar más de sí mismos y garantizar mejor que van a recibir lo que está pactado, o lo que se pueda pactar a cambio.



Esa será la forma de que la RSE reconstruya la confianza y que las herramientas y los valores que están en su base no queden, como alguien nos ha dicho, en “papel mojado”.

Este es un sentir contra el que se ha de combatir, porque en este momento un gran cauce de intereses que parecen buscarse en reuniones, jornadas, propuestas académicas desde las universidades, y en colaboración con las empresas. Con el impulso que se ha de esperar de los grupos de trabajo del CERSE, es el momento de ponernos del lado de que este río de intereses en común, sea para encontrar soluciones.

Será un esfuerzo colectivo por recuperar y reinventar los valores y las propuestas sociales, donde las iniciativas de las empresas armonicen tanto en los compromisos internos, como externos; en ambos espacios han de estar garantizadas las formas de atender a la consideración y el respeto por las importantes consecuencias sociales y medioambientales de la acción productiva.

22 de Octubre 2009