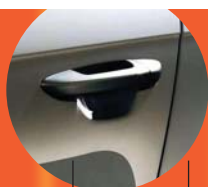


automoción

**Observatorio
industrial del sector
de fabricantes
de automóviles
y camiones**



2007

1 El tiempo de trabajo en el sector de fabricantes del automóvil. Formación y clasificación profesional: su incidencia en el régimen retributivo. Estudio de casos

Federación Minerometalúrgica



Madrid, julio de 2008

Edita:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

c/ Fernández de la Hoz, nº 12. 28010 Madrid

Tel: 91 319 63 90. Fax: 91 308 59 91. E-mail: comunicacion@fm.ccoo.es

Dirección y coordinación:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

Secretaría de Política Industrial

Secretaría de Estudios

Elabora:

Observatorio de la Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de CC.OO.

Producción gráfica: Carmen de Hijes

Depósito Legal:

ISBN: 978-84-691-4947-8

Índice

1.	Presentación	5
	<i>Amaia Otaegui Jáuregui (Confederación Sindical de CC.OO.)</i>	
2.	Descripción sociolaboral del sector	10
	<i>Amaia Otaegui Jáuregui (Confederación Sindical de CC.OO.)</i>	
2.1.	Situación europea de la industria de fabricantes del automóvil	10
2.2.	Situación en España del sector de fabricantes del automóvil	12
2.3.	Descripción de la situación de Renault España y del grupo PSA-Citröen	19
3.	Gestión flexible del tiempo de trabajo en la industria del automóvil en España. Análisis de dos casos concretos: Citroën-Renault	24
	<i>Carlos L. Alfonso Mellado y Gemma Fabregat Monfort</i> Profesores titulares de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Universidad de Valencia)	
3.1.	Introducción	24
3.2.	La situación del sector y la importancia del tiempo de trabajo y su gestión	26
3.3.	Las medidas utilizadas en el sector en materia de gestión del tiempo de trabajo	31
3.4.	La gestión flexible del tiempo de trabajo en Citroën (Vigo) y Renault (Valladolid-Palencia). Dos casos con similitudes y diferencias	33
3.4.1.	La determinación de la jornada de trabajo en cómputo anual	35
3.4.2.	La ampliación de la jornada industrial real para aproximarse a la jornada industrial posible	38
3.4.3.	La distribución irregular de la jornada y las bolsas de horas flexibles	47
	A. Distribución irregular	47
	B. Las bolsas de horas	51
3.4.4.	Las medidas de flexibilidad en los horarios y turnos y en su posible modificación	63
3.4.5.	La utilización de las horas extraordinarias	72
3.4.6.	La utilización del trabajo a tiempo parcial combinado con la existencia de bolsas de horas complementarias	75
3.4.7.	La flexibilidad en la modificación de pausas, descansos y períodos de vacaciones	76
3.5.	Conclusión general	80

4.	La clasificación profesional en el sector de constructores de automóviles	83
	<i>Miguel Ángel Almendros González</i> (Universidad de Granada)	
4.1.	La estructura profesional	83
4.1.1.	Caracterización	83
4.1.2.	Enunciatividad del sistema de clasificación profesional	88
4.1.3.	Participación de los trabajadores	89
4.1.4.	Actualización del sistema clasificatorio	90
4.2.	Determinación del contenido funcional de la prestación de servicios, movilidad funcional y polivalencia funcional	91
4.3.	Sistemas de ascenso	103
4.4.	Formación y cualificación profesional	114
4.5.	Clasificación profesional y régimen salarial	118
4.6.	Conclusiones	124

1. Presentación

Entre los objetivos del acuerdo marco por el que se constituyó el observatorio industrial del sector de fabricantes de automóviles se incluía el propósito de poner a disposición de los firmantes -empresas, sindicatos y trabajadores- aquellas herramientas que pudieran aportar información sobre la evolución de la situación del sector y aquellos elementos que ayudaran a mejorar la competitividad de las empresas. Asegurar la estabilidad y la continuidad de las empresas de fabricantes que operan en España es un objetivo compartido dado los enormes cambios que enfrentan en los últimos años.

En efecto, el sector se enmarca en un contexto de grandes tensiones por las transformaciones estructurales debidas a la ampliación de la Unión Europea, y por tanto de sus mercados. La ampliación supone para países como España el acercamiento a un riesgo ya conocido como es la deslocalización productiva hacia países que cuentan con una capacidad productiva de características similares a nuestro país. En esta situación, la flexibilidad laboral en la compleja materia de ordenación y regulación del tiempo de trabajo y la jornada, va creciendo en importancia como elemento clave para la modificación de la organización industrial, y está siendo objeto de debates y conflictos de diversa índole entre las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores.

Situaciones de conflicto en las empresas como consecuencia de las tensiones por conseguir un ajuste estricto a la demanda de un mercado variable, que muestra importantes repercusiones en el ámbito sociolaboral, ya que las empresas plantean la rebaja del precio de la hora, la ampliación de la flexibilidad de la jornada laboral, y el aumento de la polivalencia de los trabajadores, como instrumentos que permitirían que no se utilizara el recurso a los expedientes de regulación de empleo (ERE), a las políticas de prejubilaciones o a las bajas incentivadas.

De esta forma los acuerdos alcanzados entre empresas y trabajadores se resumen en la adopción de diversas medidas que flexibilizan las condiciones de prestación del trabajo para su adaptación a las necesidades productivas, y entre las que los distintos acuerdos en torno al establecimiento de nuevos criterios de flexibilidad y distribución irregular del tiempo de trabajo destacan de forma notable. Como reflexión general se podría afirmar que en estos momentos la ordenación flexible del tiempo de trabajo se pone en marcha con carácter no necesariamente excepcional sino como una fórmula de adaptación cotidiana a las necesidades de la empresa.

Con respecto a los estudios anteriores sobre el sector de fabricantes realizados en el marco de este observatorio¹, la particularidad de esta edición es que se va a tratar de abordar desde un análisis particular y específico la situación sociolaboral de dos casos concretos de empresas -la compañía Renault y el grupo PSA Peugeot-Citroën- con la finalidad de establecer elementos de comparación entre ellas en relación a las estrategias que sus respectivas direcciones ponen en marcha para mantener o aumentar su posición en el mercado.

Las conclusiones de dichos estudios confirman que las bolsas de tiempo o bolsas de horas se han generalizado en el sector debido a que permiten acomodar el tiempo de trabajo a las variaciones del ciclo de la actividad productiva y, de hecho, constituyen una de las modalidades de flexibilización de la jornada laboral más extendidas con una generalización prácticamente total en las empresas. Por esta razón, la distribución irregular o flexible del tiempo de trabajo, incluyendo las bolsas de horas, son el eje central de este trabajo, enfocando al análisis de sus características particulares y el criterio para su utilización: su carácter individual o colectivo, sus límites, sus formas de compensación y retribución, los periodos en los que se aplica, los márgenes de la empresa para su utilización, etc.

Se ha optado por detallar la situación de empresas particulares debido a que la forma en que sus respectivas direcciones afrontan los retos de la internacionalización o la globalización y la evolución de los mercados es diferente. En efecto, a pesar de que la tensión hacia la deslocalización a terceros países es común para todas las compañías, las medidas estratégicas adoptadas para enfrentarla son variables y diferentes dependiendo de los casos. Algunas de ellas utilizan dicha amenaza como una excusa para proponer la desregulación del mercado de trabajo, promoviendo, por ejemplo, nuevas formas de contratación “a la carta”, presionando para lograr recortes en las prestaciones sociales o presionando para la desaparición de derechos laborales y sociales.

1 'Tiempo de trabajo en el sector de fabricantes de automóviles' FM de CC.OO. 2006.

El argumento de la competencia internacional y las nuevas condiciones de los mercados permiten a las empresas apostar por la reducción de costes como elemento central de su estrategia competitiva, y hacer recaer sobre los trabajadores la mayor parte del esfuerzo, a pesar de que no siempre existen razones técnicas que fuercen a tomar estas decisiones. Por su parte, esto tiene como consecuencia la precarización de las condiciones de empleo y de trabajo y un importante desequilibrio entre la flexibilidad y la seguridad del empleo, lo que redundará en malas condiciones de prestación del trabajo.

Por otro lado, otra novedad importante que se presenta en esta edición es que se ha comenzado a prestar atención específica a un elemento central de las relaciones de trabajo, como son las cuestiones vinculadas al encuadramiento profesional y los sistemas de clasificación profesional en las dos compañías que forman parte del estudio.

En cualquier organización es imprescindible una atención constante sobre el contenido de los trabajos que se realizan en ella, así como sobre la forma o sistema que se utiliza para su evaluación y valoración, ya que permiten establecer los márgenes de la movilidad profesional y la polivalencia y, al mismo tiempo, son la base del establecimiento de las categorías salariales. La reflexión se inicia porque desde hace algún tiempo se ponen en práctica en las empresas diversos cambios en los contenidos funcionales de los trabajadores, que vienen acompañados por la puesta en marcha de novedosos sistemas de evaluación del trabajo para adaptarlos a los nuevos contextos productivos.

En ocasiones los cambios en los sistemas de clasificación profesional son fruto del consenso entre las empresas y los representantes sindicales y en ocasiones son decisiones unilateralmente adoptadas por las direcciones de las empresas y no cuentan con participación sindical. Al tiempo, algunas de las formas de trabajo que se están gestionando en algunas empresas, como por ejemplo el trabajo en grupos autónomos, son tan novedosas e importantes que justificarían por sí mismas un estudio exclusivo en torno a ellas. Este estudio analiza los vínculos entre el sistema de clasificación profesional y la formación y cualificación por un lado, y por otro relaciona la clasificación profesional con el régimen salarial, tomando como base la regulación pactada en el convenio colectivo. En este apartado sobre estructura y clasificación profesional se ha incluido también el caso de la empresa SEAT que, sin embargo, no ha formado parte del estudio sobre tiempo de trabajo que ya había sido considerado en los estudios precedentes.

La finalidad que orienta este trabajo es precisar aquellos medios e instrumentos que pudieran ayudar a prevenir los efectos de los cambios continuos que experimenta el sector a partir de un mayor conocimiento de las distintas experiencias que se están produciendo en las empresas. En ese sentido, uno de los elementos que consideramos claves en la anticipación y prevención de los cambios es el grado de participación de los sindicatos y los trabajadores en la marcha de las empresas. La participación sindical en la gestión laboral de la empresa y la participación en los mecanismos de flexibilidad, en la distribución irregular del tiempo, en la compensación sobre el horario flexible y en los cambios en la definición de las funciones profesionales podría resultar una solución a la pérdida de competitividad de las empresas. Por otro lado, se trata de establecer y consensuar elementos que animen el diálogo entre las partes en torno a un común diagnóstico de la situación.

A partir de estos objetivos, la metodología utilizada ha seguido una doble vía, similar a la empleada en ediciones anteriores, y que básicamente ha consistido en el análisis de los redactados convencionales de las empresas objeto del presente estudio, y que se ha realizado a partir de la literalidad de las cláusulas y contenidos del convenio colectivo vigente en las empresas. Se ha incluido además la recopilación y revisión de los aquellos acuerdos complementarios que a nivel de empresa se haya podido acordar y que estén vinculados básicamente a los temas de bolsas de horas o clasificación profesional.

A la vez, el objetivo de conocer de primera mano las opiniones y valoraciones de aquellos que de forma directa participan de la vida cotidiana en las empresas ha orientado la perspectiva metodológica hacia sistemas más cualitativos de recogida de información, a partir de la realización de entrevistas en profundidad y reuniones de grupo. Para ello se ha contactado con los representantes sindicales de CC.OO. en esas empresas con responsabilidad concreta en los procesos de negociación del convenio colectivo, con la finalidad de que describan y relaten la valoración que realizan respecto de la situación actual y las perspectivas de futuro, pongan en común las semejanzas y diferencias entre sus respectivas empresas y, finalmente, sirva como elemento de contraste con respecto a lo negociado y regulado en el convenio colectivo correspondiente. Para las siguientes ediciones no se descarta la posibilidad de realizar entrevistas al equipo directivo para contrastar sus percepciones y valoraciones sobre estas mismas materias.

Las entrevistas con los responsables sindicales se realizaron durante el mes de octubre de 2007 y se desarrollaron en torno a un guión-cuestionario diseñado expresamente con la finalidad de recoger información de carácter cualitativo en relación a los dos temas propuestos.

Los autores de este trabajo forman parte, como en ediciones anteriores, del Observatorio de la Negociación Colectiva de CC.OO. En esta ocasión contamos con la colaboración de Carlos Alfonso y Gemma Fabregat, de la Universidad de Valencia, que analizan las bolsas de horas y de Miguel Ángel Almen-dros, de la Universidad de Granada, que trabaja sobre los sistemas de clasificación profesional.

2. Descripción sociolaboral del sector

2.1. Situación europea de la industria de fabricantes del automóvil

El sector del automóvil en Europa se encuentra en una situación de incertidumbre con respecto a su futuro inmediato. La producción de vehículos en 2006 tuvo un crecimiento muy bajo, crecimiento que por otra parte se produce gracias a las aportaciones de los nuevos estados miembros (República Checa, Hungría, Polonia, Rumania, Eslovenia y Eslovaquia) La participación en el mercado de trabajo de turismos de la Unión Europea no refleja variaciones especiales en los últimos siete años. Como se puede observar en la información que proporciona el cuadro 1, el principal grupo empresarial europeo en este momento es Volkswagen, aunque manifiesta una tendencia decreciente, mientras que la segunda posición la ostenta el grupo francés PSA, pero con tendencia creciente. En el lado contrario se encuentra la multinacional Renault, cuyo índice de participación en el mercado de turismos tiene resultados negativos desde 2000 hasta ahora.

Cuadro 1. Participación de turismos por marcas en el mercado europeo

Grupo	2007*	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	Media 2000/07
VOLKSWAGEN	19,17%	19,80%	18,93%	18,07%	18,19%	18,42%	18,86%	18,69%	18,8%
PSA PEUGEOT CITROËN	13,50%	13,16%	13,69%	14,02%	14,81%	15,03%	14,44%	13,08%	14,0%
FORD	11,06%	10,69%	10,87%	11,20%	11,00%	11,37%	11,12%	10,78%	11,0%
GM	10,34%	10,18%	10,53%	9,82%	9,78%	9,94%	10,79%	10,83%	10,3%
FIAT	8,41%	7,59%	6,55%	7,28%	7,43%	8,18%	9,55%	10,00%	8,1%
RENAULT	8,16%	8,57%	9,79%	10,25%	10,59%	10,70%	10,63%	10,57%	9,9%
TOYOTA	5,93%	5,78%	5,27%	5,01%	4,77%	4,38%	3,73%	3,68%	4,8%
DAIMLERCHRYSLER	5,89%	6,25%	6,23%	6,27%	6,49%	6,59%	6,36%	6,17%	6,3%
BMW	5,24%	5,31%	5,25%	4,80%	4,41%	4,30%	3,66%	3,39%	4,6%
HONDA	1,91%	1,72%	1,64%	1,49%	1,35%	1,25%	1,04%	1,23%	1,5%
NISSAN	1,86%	2,11%	2,37%	2,52%	2,80%	2,45%	2,47%	2,67%	2,4%
HYUNDAI/KIA	1,76%	2,00%	2,07%	2,05%	1,72%	1,56%	1,48%	1,54%	1,8%
OTROS	6,76%	6,83%	6,81%	7,20%	6,66%	5,83%	5,86%	7,36%	6,7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

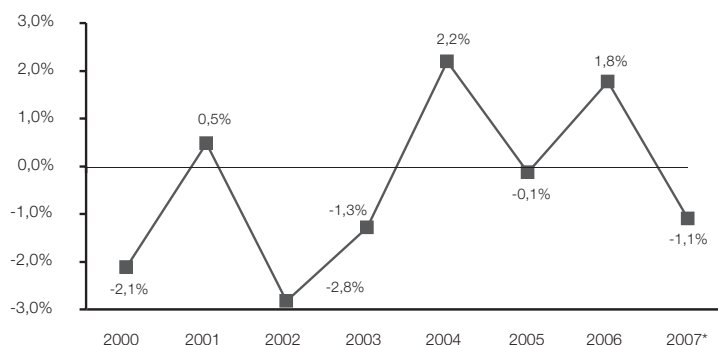
Fuente: Elaborado por la FM de CC.OO. a partir de las estadísticas de ACEA. (*)

* En 2007 los datos se refieren al primer semestre del año.

Con respecto al indicador de ventas de turismos, la Asociación de Comerciantes Europeos de Automóviles (ACEA) cita entre sus estadísticas que las ventas se elevan a 15,5 millones en la UE-27 más los países de la EFTA, alcanzan a 14,8 millones de vehículos vendidos en la UE-15. Las matriculaciones totales en los cinco mercados principales de la UE reflejan descensos en las ventas anuales medias en el periodo de 2000-2006.

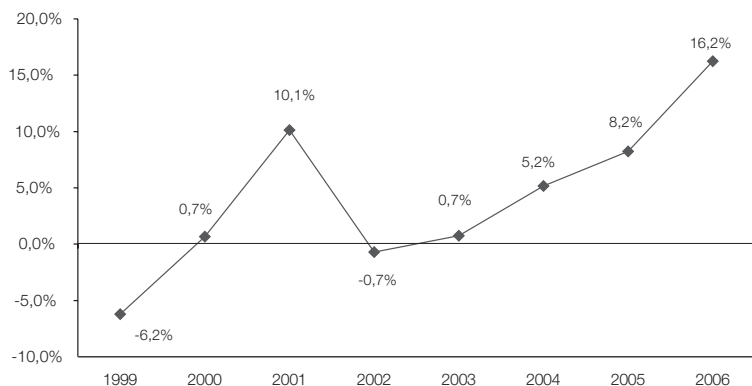
En España se ha incrementado en este periodo la venta de vehículos en un 1,7%, aunque en el último año se ha reducido un 0,3%. En el primer semestre de 2007 el crecimiento es negativo en la zona UE-15 (-1,3%), al tiempo que el crecimiento del principal mercado europeo (Alemania) es en estos meses negativo.

Gráfico 1: Evolución de las matriculaciones de turismos en la UE-15 + EFTA



Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de ACEA. (*) Las matriculaciones de 2007 corresponden al primer semestre

En relación al empleo, la industria del automóvil cuenta con 2,3 millones de empleos directos en la UE-25, a los que hay que sumar otros diez millones de empleos dependientes de las grandes compañías fabricantes. Si contemplamos la Europa de los 15, en las dos últimas décadas se han perdido casi 100.000 empleos desde el año 1990 hasta 2006, pérdidas que se compensan con la aportación de los nuevos países miembros. El Reino Unido, Francia e Italia son los tres países que más empleo han perdido. Por su parte, en España se ha producido una importante transferencia de empleo desde la industria de constructores a la de componentes, como consecuencia de la externalización de actividades y del desplazamiento de la producción a los países de la ampliación. Es muy llamativo el dato de que en los nuevos países miembros de la UE el empleo ha crecido con respecto a 2000 en un 6% de media anual, y ha crecido en 2006 respecto a 2005 en 61.000 puestos de trabajo.

Gráfico 2: Evolución del empleo en los nuevos estados miembros de la UE

Fuente: Elaboración propia a partir de informe de ACEA.

La situación europea de las dos compañías francesas PSA Peugeot Citroën y Renault es representativa del sector. Peugeot-Citroën ha pasado dos años consecutivos de pérdidas económicas, mientras que Renault vio reducir sus beneficios en 2006. Por ello, ambas empresas han comenzado a aplicar planes de ajuste con reducciones de plantilla al mismo tiempo que la reacción del gobierno francés ha sido la aprobación de un presupuesto especial para formación de los trabajadores, créditos fiscales para el desarrollo de la investigación y presupuesto para el desarrollo de motores menos contaminantes. Asimismo, la dirección de Peugeot-Citroën presentó el plan estratégico denominado CAP 2010 que es un plan de reestructuraciones con el que se pretende el crecimiento en ventas en todo el mundo y donde se prevé el lanzamiento de nuevos modelos destinados al mercado europeo, los países emergentes y la vuelta al mercado de EE.UU., que había abandonado en 2001.

2.2. Situación en España del sector de fabricantes del automóvil

Durante el año 2007 España ha conseguido mantenerse en el tercer puesto como productor de automóviles en el ámbito europeo y ha consolidado su posición en el continente como el primer fabricante europeo de vehículos comerciales y el segundo de vehículos industriales, solo superado por Alemania. En España el sector de fabricantes tiene un peso considerable en el conjunto de actividades económicas, con una contribución al PIB del 5,7%, y que emplea aproximadamente al 11% de la población activa. Las exportaciones totales del sector representan casi un cuarto del total de las exportaciones del país.

Los datos económicos del sector de fabricantes indican a grandes rasgos que la situación en 2006 se caracteriza por un importante aumento de la facturación global, que ha crecido una media del 4,5% anual en lo que va de década. En el conjunto del sector se observa un fuerte impulso del sector auxiliar, que va ganando volumen de facturación, en especial desde 1995.

Al mismo tiempo que el crecimiento de la facturación se observa una disminución de los beneficios y también un ligero descenso del empleo directo en los últimos cuatro años, según la memoria anual de la patronal ANFAC de 2006. En ese año, aunque la producción creció un 0,9%, hasta los 2,8 millones de unidades, se produjo un retroceso de la fabricación de turismos (2,1 millones de unidades). El alto grado de competencia existente entre las empresas de los sectores de automoción, los cambios en la demanda y el desarrollo tecnológico son algunos de los principales problemas que tienen que afrontar las empresas de este sector en los últimos años.

Con respecto a las inversiones del sector de constructores, han crecido desde 2003 hasta ahora, aunque en el año 2006 se observa una ligera disminución. El ratio de beneficios sobre facturación alcanza un escaso 0,5% en el periodo 2003-2006. El principal problema de las inversiones es que las empresas constructoras dedican un escaso esfuerzo al desarrollo tecnológico y a la innovación, recurriendo a la importación de las casas matrices y, por tanto, reforzando la tendencia a trasladar hacia los proveedores las demandas y actividades de I+D+i.

Cuadro 2. Evolución de las principales magnitudes del sector

	2003	2004	2005	2006
Facturación (en millones de euros)	43.183	46.310	46.825	48.185
Beneficios (en millones de euros)	292	313	163	264
Inversiones (en millones de euros)	1.538	1.487	1.740	1.615
Ratio beneficios sobre facturación	0,7	0,7	0,3	0,5
Empleo directo	71.038	72.453	72.331	70.786

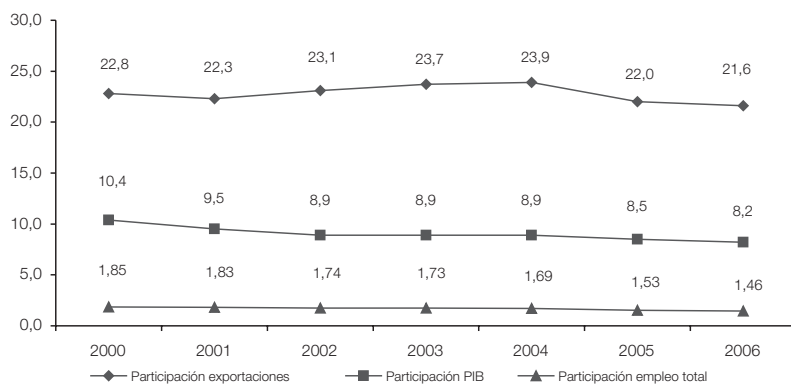
Fuente: ANFAC. Memoria anual 2006

En lo que llevamos de década los turismos representan una media del 45% de las importaciones, que crecen una media del 7% al año. En lo que respecta a las exportaciones, los turismos representan el 58% del valor total creciendo una media del 3,7% anual, algo menos de la media de las importaciones. En la evolución de los últimos tres años se observa una reducción importante del consumo de los vehículos producidos en el país (hasta 10%), y esta situación se acompaña de un crecimiento paralelo de los vehículos importados, que han pasado del 53% como media anual de la década anterior, a superar el 70% en

los últimos tres años. Esta situación viene originada por el incremento directo de la demanda de vehículos de gama media y alta que no se producen en nuestro país y que favorecen el aumento del déficit comercial exterior.

Como se muestra en el siguiente gráfico los principales parámetros del sector de automoción relatan una situación de mantenimiento o de ligero retroceso tanto en la participación de las exportaciones (del 22,8 al 21,6), como en la participación en el PIB (del 10,4 al 8,2) así como la disminución de la participación en el empleo (del 1,85 al 1,46) en los últimos seis años, aunque esta cuestión se va a tratar con mayor detalle en el siguiente capítulo.

Gráfico 3: Principales parámetros del sector de automoción en España (%)



Fuente: ANFAC. Elaborado por la FM de CC.OO.

La cuota de fabricación de turismos en España ha experimentado una disminución en más de tres puntos en los últimos diez años y ha pasado del 78% del total de la producción en el año 1997 a un 75% actual. Esto manifiesta una cierta sobrecapacidad de las fábricas españolas en este segmento de fabricación. Por el contrario, en el primer semestre de 2007 la producción de vehículos se ha recuperado y se ha incrementado hasta el 5,6%, como consecuencia de la subida de los turismos. A pesar de ello, algunas empresas como Renault Valladolid y Palencia siguen reflejando una reducción de la producción.

En materia de nuevos modelos durante los últimos años, y en especial en 2006, se aprecia que existe una apuesta clara por parte de las multinacionales en el sentido de asignar modelos atractivos a sus filiales españolas, lo cual ha supuesto el aumento de la carga de trabajo. Así ha sucedido en Peugeot-Citroën, como se va a señalar más adelante, pero también en Nissan, General Motors y SEAT, aunque no ha sucedido lo mismo en Renault en 2005, que no ha recogido el resultado previsto.

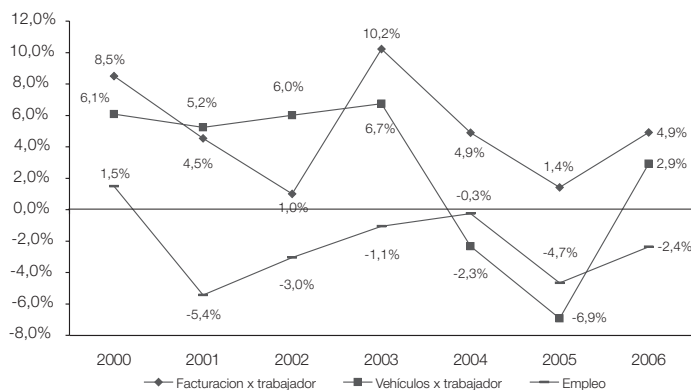
Cuadro 3. Producción de turismos

Centros	2004	2005	2006	%06/05
RENAULT ESPAÑA	489.386	416.592	276.962	-33,5
VALLADOLID	209.670	164.727	76.123	-53,8
PALENCIA	279.716	251.865	200.839	-20,3
FORD ESPAÑA	449.101	372.777	420.544	12,8
GENERAL MOTORS ESPAÑA	422.003	386.169	376.987	-2,4
DAIMLERCHRYSLER ESPAÑA	20.239	15.827	17.230	8,9
PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA	336.979	282.985	344.427	21,7
CENTRO VIGO	198.892	166.116	193.743	16,6
CENTRO MADRID	138.087	116.869	150.684	28,9
GRUPO VOLKSWAGEN	648.877	596.508	642.489	7,7
SEAT	416.381	384.896	408.318	6,1
VOLKSWAGEN NAVARRA	232.496	211.612	234.171	10,7
NISSAN MOTOR IBÉRICA	35.916	27.310	-	-100,0

Fuente: Memoria ANFAC 2006

En algunas empresas constructoras se viene produciendo un cierto incremento de la producción en valor de las fábricas españolas por encima de las unidades fabricadas, y esto sucede como consecuencia del aumento que se ha producido en la fabricación de vehículos de mayor valor añadido. Sin embargo, este esfuerzo en términos globales es mínimo y recae sobre empresas como Nissan y SEAT, que representan un escaso 5% del total. El cambio de tendencia es poco significativo en el sector de fabricantes, que apenas llega al 2% del incremento del valor añadido, lo cual se manifiesta en materias como la rentabilidad sobre facturación y en una escasa política de inversiones.

La productividad refleja asimismo una cierta tendencia condicionada a la evaluación del empleo, aunque nunca ha sido negativa. Las reducciones más significativas han sido las de los años 2002, 2004 y 2005. La productividad por trabajador se manifiesta con fuertes reducciones en los años 2004 y 2005, como consecuencia de la bajada de la producción del segmento de turismos.

Gráfico 4. Evolución de la productividad del sector de constructores de turismos

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de la ANFAC

Parece evidente que durante 2006 el sector se recupera discretamente, con un aumento de la producción que ha caracterizado a algunas plantas constructoras, en especial a PSA Vigo, OPEL y FORD, con un crecimiento que ha llegado al 0,9%.

Cuadro 4. Evolución de la producción de los principales fabricantes

	2000	2003	2006
PSA Vigo	437.349	472.796	455.943
OPEL	373.624	459.501	450.019
FORD	343.794	384.324	420.544
SEAT	516.146	416.048	408.318
VW NAVARRA	298.387	244.044	234.171
RENAULT Palencia	265.261	263.631	209.601
PSA Madrid	166.602	159.325	150.684
RENAULT Valladolid	280.667	263.515	79.474

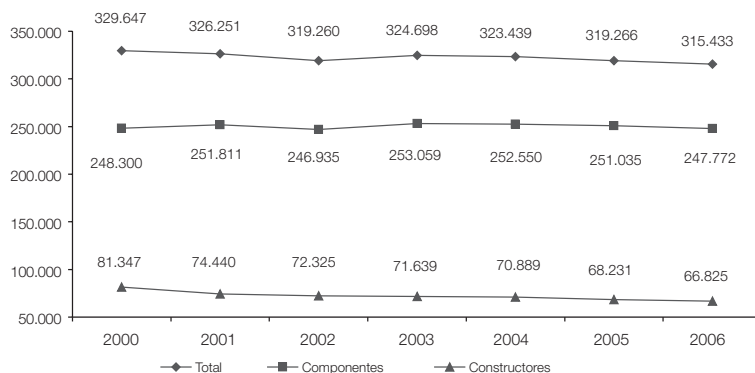
Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de la ANFAC

2.2.1. El empleo en las empresas constructoras del automóvil en España

El análisis de la evolución del empleo en términos cuantitativos muestra de forma clara la estrategia de las empresas de cara a la activación o reducción de la actividad industrial. Como ya se ha visto, en los últimos seis años el empleo ha descendido en términos globales en el sector de automoción español, afectando a la práctica totalidad de las empresas, con la excepción de Ford España, donde se mantiene. Como se aprecia en la siguiente tabla, la destrucción de empleo en el sector de construcción de turismos es de más de 10.000 empleos, y en el total del sector de constructores de vehículos, incluyendo los indus-

triales, se han perdido más de 14.500 empleos. Esta pérdida de empleo no se corresponde con un esfuerzo en pos del desarrollo tecnológico de las empresas, sino que resulta ser un efecto de las continuas reestructuraciones o de la reducción de la capacidad de las empresas.

Gráfico 5. Evolución del empleo en el sector de automoción



Fuente: SERNAUTO y elaboración propia

El ajuste entre el empleo y las necesidades de las empresas constructoras, en un contexto general de cierto crecimiento de la producción, sobre todo en el último periodo, aunque ya hemos visto que existen excepciones en algunas empresas, no tiene por qué ser de pérdida de empleo, aunque esta reducción permanente no parece que vaya a detenerse en 2007. Como se observa en la siguiente tabla, la disminución de empleo es general en todas las empresas, con especial incidencia en compañías como Renault, SEAT y Volkswagen. El único caso donde hay crecimiento del empleo es, como ya se ha comentado, el de Ford España. En términos globales, la pérdida de empleo entre los años 2000 y 2006 supera los 12.000 trabajadores.

Cuadro 5. Empleo en las empresas constructoras (solo turismos)²

Empresas	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
RENAULT ESPAÑA	11.753	11.618	11.692	11.446	12.801	11.010	10.288
SEAT	15.003	14.419	13.222	12.969	12.875	12.763	11.926
GENERAL MOTORS ESPAÑA	8.778	8.749	8.585	8.701	8.041	7.589	7.513
FORD ESPAÑA	7.498	7.082	7.558	7.230	7.560	7.406	7.588
PSA PEUGEOT CITROËN Vigo	10.178	10.380	9.778	9.454	9.231	9.357	9.509
PSA PEUGEOT CITROËN Madrid	5.418	3.533	3.198	3.762	3.100	2.960	3.237
VOLKSWAGEN NAVARRA	5.530	4.890	4.789	4.635	4.443	4.259	3.969
Total turismos	64.158	60.671	58.822	58.197	58.051	55.344	54.030

2 Fuente: Citado en 'La industria del automóvil. Informe de situación 2007'. FM de CC.OO.

La actividad desarrollada por los representantes de las empresas y los sindicatos se ha orientado a tratar de asegurar la viabilidad de las compañías mediante la adopción de distintas medidas de flexibilidad laboral, tanto en el empleo como en la movilidad funcional y, de forma especial, a través de la flexibilización de la jornada laboral mediante el recurso a los bancos o bolsas de horas para solucionar, como ya se ha comentado, los problemas derivados de la demanda productiva.

Cuadro 6. Temporalidad en el empleo en las empresas constructoras (solo turismos)³

Empresas	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
SEAT	4,2%	4,6%	10,8%	7,4%	7,5%	0,8%	0,1%
VOLKSWAGEN NAVARRA	13,3%	2,0%	1,5%	3,0%	2,9%	1,2%	4,8%
PSA PEUGEOT CITROËN Madrid	28,7%	5,8%	2,4%	26,4%	6,5%	9,3%	14,0%
PSA PEUGEOT CITROËN Vigo	34,5%	35,6%	28,6%	24,8%	21,1%	16,0%	27,8%
RENAULT ESPAÑA	4,5%	0,9%	9,0%	11,8%	15,0%	3,8%	1,6%
FORD ESPAÑA	0,0%	0,7%	10,6%	9,8%	6,6%	2,7%	1,3%
GENERAL MOTORS ESPAÑA	1,2%	1,0%	0,0%	1,3%	1,4%	1,0%	10,4%
TOTAL TURISMOS	11,0%	8,1%	10,6%	11,4%	9,9%	4,7%	8,0%

En relación a la tasa de temporalidad en las empresas, la tabla precedente muestra de forma clara la distinta utilización en las empresas del recurso al empleo temporal. De forma global, la temporalidad es considerablemente menor que la media en el conjunto de las actividades económicas (que ronda el 30%) o la media de los sectores industriales (24% de temporalidad), ya que se sitúa en torno al 9%. Por otro lado, la temporalidad ha descendido una media de tres puntos porcentuales en el periodo analizado de los últimos seis años.

Una cuestión singular se evidencia en las diferentes tasas de temporalidad entre las empresas, que oscilan entre el 0,1 de SEAT, el 0,0 de Santana Motor o Renault Vehículos Industriales, casi el 28% del grupo PSA (Vigo) y el 30% de IVECO España. En realidad estas empresas son las que explican que la tasa de temporalidad se encuentre cerca del 10%.

Por otro lado, una parte importante de las plantillas de las compañías se encuentran en situación de contrato de relevo, modalidad que desde 2001 se ha ido extendiendo por todas las empresas. Entre SEAT, FORD, Renault y la planta de Vigo de PSA concentran el 80% de los contratos de esta modalidad, aunque se diferencian en los compromisos adoptados respecto a los plazos para hacerlos indefinidos tras los cinco años de vigencia de los mismos.

2.3. Descripción de la situación de Renault España y el grupo PSA Peugeot-Citroën

A pesar de que hasta el momento se han resaltado las tendencias generales de evolución del sector, se ha venido advirtiendo de que la situación de algunas empresas concretas escapaba a la descripción de la situación general. De hecho, en el informe *La industria del automóvil. Informe de situación 2007 elaborado por la FM de CC.OO.*, se comenta que *“las empresas constructoras se debaten entre las que mueren de éxito y aquellas que se ven acuciadas por los malos resultados”*, de forma que el análisis comparativo de las dos compañías adquiere mayor relevancia y oportunidad.

Renault España

Renault es el único constructor que ha registrado un descenso productivo. Sus plantas situadas en Palencia y Valladolid han reducido considerablemente el número de vehículos fabricados. En Renault España las pérdidas económicas de 2006 alcanzaron los 11,6 millones de euros y la facturación se redujo un 12%. Esta situación se debió a los 241 millones de euros que se dedicaron al plan social que se abrió a principios de 2006 y que tuvo su origen en la fuerte reducción de la actividad productiva que la compañía viene arrastrando desde 2004. La importante disminución de la producción de los últimos tres años parece que tiene visos de prolongarse hasta 2009. En el caso de Palencia, la producción ha caído un 20% con respecto a 2005 con motivo de la renovación del modelo Megane. En el caso del centro de Valladolid, el descenso fue superior al 50% y se vincula principalmente a la mala o escasa acogida del Modus en el mercado, donde se fabrica como monoproducto.

Al mismo tiempo, en el año 2005 los beneficios de la compañía alcanzaron los 204 millones de euros, uno de los más altos alcanzados en la historia de la empresa, pero son la consecuencia de las aportaciones derivadas de la venta de los terrenos de la sede en Madrid, que alcanzaron los 180 millones de euros.

Las actividades que mejor se desenvuelven y mejores resultados tienen en este periodo son la producción de motores, que alcanza la cifra de 1,11 millones de unidades en 2006 en la planta de Valladolid, junto a la caja de cambios de la planta de Sevilla, con 830.000 unidades. Por otro lado, la producción de vehículos se ha reducido una media de un 32%, siendo un 52% la reducción de Valladolid y un 19% la de Palencia.

La compañía mantiene un turno de fabricación en la planta de Valladolid que produce 560 unidades diarias, a pesar de los problemas y dificultades que produjo a la compañía la incorporación de la nueva versión del modelo exclusivo del año pasado. También mantiene dos turnos de fabricación en Palencia que producen una media de 880 unidades al día.

Desde la perspectiva de las relaciones laborales, y en relación a la situación de Citroën, en Renault España la flexibilidad de la jornada de trabajo se ha negociado con los sindicatos ya desde el año 2000, existiendo varios acuerdos para cada centro de trabajo, y se ha planteado en relación a la variabilidad y las fluctuaciones de la demanda, de forma que permite planificar el trabajo y el descanso dentro de los límites de la bolsa de horas, tema que se va a tratar a lo largo de este trabajo.

El descenso de los mercados correspondientes a Europa occidental, junto con los bajos resultados comerciales obtenidos con el nuevo modelo exclusivo para España, llevó a la dirección española a solicitar un expediente de regulación de empleo en noviembre de 2006, pero que también ha sido motivado por la saturación de la bolsa de horas pactada, lo cual significaba la salida de 1.300 personas de las fábricas de Valladolid y Palencia durante un periodo de dieciocho meses.

Después de varias semanas de negociaciones y movilizaciones, finalmente la dirección de Renault España retiró el ERE y accedió a la apertura de la negociación con los sindicatos de un plan industrial global. A la vez, se planteó el inicio de la negociación del nuevo convenio colectivo, cuyo objetivo prioritario se centraba en la estabilidad de la empresa con mantenimiento del empleo sin renunciar al mismo tiempo a los avances económicos y sociales logrados.

A finales de enero del pasado año se firmó definitivamente el plan industrial acompañado del convenio colectivo para el periodo 2007-2009, en el que se incorporaron bajas voluntarias incentivadas para mil trabajadores, cubiertas en su totalidad solo un mes después. El plan contempla además que, a partir de junio de 2008, se va a implementar un programa de prejubilaciones realizado mediante contratos de relevo que afectará a 1.100 personas hasta finales de 2009. La finalidad es sustituir por jóvenes a los mayores de 60 años, según las características y condiciones que habían sido pactadas en el convenio anterior.

La supresión del segundo turno de Valladolid se hizo efectiva con el paso de 500 trabajadores al expediente de regulación de empleo a partir de febrero de 2007 y hasta el 30 de junio de 2008. Se realiza de forma rotatoria entre toda la

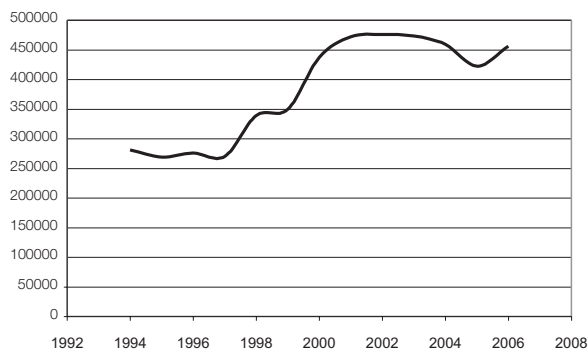
plantilla, con la actividad exclusivamente del turno de mañana. Hay que recordar que esta situación es la primera vez que se produce en la historia de la empresa. Posteriormente se ha producido la misma situación con los 800 trabajadores que se encuentran el tercer turno en la fábrica de Palencia.

El plan industrial recoge los dos modelos a producir en Valladolid, garantizando una prioridad para esta factoría a la hora de la adjudicación de modelos por parte de la multinacional a partir de 2009. A la vez, existe el compromiso de inversión de 188 millones de euros con carácter anual hasta 2009. En el primer semestre de 2007 existe una fuerte tensión entre las fuertes reducciones de la factoría de Palencia, pendiente de la nueva versión del actual modelo previsto para mediados de 2008, y los buenos resultados de la factoría de Valladolid, tras año y medio de malos resultados.

Grupo PSA Peugeot-Citröen

La situación de este grupo industrial, también de origen francés, es ciertamente distinta, ya que lideró en 2006 el mercado español de ventas por primera vez con los distintos modelos Citroën, desbancando a Renault, que había ocupado el primer puesto hasta ese momento. Ocupa el segundo lugar como constructor de vehículos en Europa, con casi el 14% de penetración en el mercado, alcanzando su cifra de negocio más de 56.000 millones de euros. La empresa ha aumentado su producción desde 1994 hasta ahora de forma muy importante, llegando en 2006 a más de 455.000 vehículos al año.

Una de las principales razones de este éxito se explica porque el nuevo modelo de monovolumen que se fabrica actualmente en la factoría de Vigo ha conseguido tan alta cuota de mercado que ha obligado a trasladar la producción del antiguo modelo a la fábrica de Rennes en Francia, con la finalidad de poder incrementar la fabricación del modelo actual.

Gráfico 6. Vehículos montados año

La mayor parte de la producción de la compañía (hasta un 82%) se destina a la exportación y, en especial, a la Unión Europea, que continua siendo la mayor receptora, especialmente Francia y Reino Unido. Una pequeña parte de la producción se destina al mercado nacional, como se refleja en la siguiente tabla.

Cuadro 7.

	Nº de países	% de producción
Unión Europea	24	68,5
Resto de Europa	20	5,0
América	26	2,9
África	16	2,3
Asia	20	3
Oceanía	4	0,3
Total exportación	110	82
Mercado nacional		18

El plan estratégico del Grupo PSA, que se ha implantado con el objetivo de recortar gastos de personal, no tendrá efectos que sean reconocibles para el centro de trabajo de Vigo ya que se va a centrar especialmente en el personal de la estructura administrativa. El plan contempla la no renovación de los contratados con carácter temporal y la amortización de las jubilaciones. Como ejemplo de esta política de rejuvenecimiento de la plantilla se puede decir que la media de edad en este centro gallego ha pasado de los 48 años hace una década a los 38 años en la actualidad, o que más de un tercio de la plantilla tiene menos de 30 años.

Por otro lado, la aplicación de las prejubilaciones mediante contrato de relevo ha tenido como efectos concretos y prácticos el aumento de la tasa de temporalidad en la empresa que, como ya se ha comentado en el apartado anterior,

continúa siendo la más alta entre las empresas del sector y que está siendo utilizada como una medida más de flexibilidad para adaptar la producción a las fluctuantes necesidades del mercado.

Cuadro 8. Plantilla de Citroën Vigo (2006)

	Porcentaje
Operarios	71,6
Profesionales	12
Cuadros	2,3
Técnicos	8,1
Mandos	4,1
Administrativos	1,6
Total plantilla	100

La compañía no está exenta de tensiones y presiones como las que afectaron al centro gallego, que ya se vio afectado por una fuerte reestructuración en 2006, en el que parte de la producción fue desviada a Eslovaquia afectando a la no renovación del contrato de alrededor de mil trabajadores temporales que componían el tercer turno, aunque cerca de 300 de ellos fueron finalmente recolocados para cubrir el incremento de la demanda del mercado.

Y, sin embargo, el centro de Vigo continúa aumentando su producción y se convierte en el que más produce, mientras que el resto de plantas del grupo ha visto caer la producción. Según fuentes de la propia empresa, el número de unidades producidas en cada planta en 2006 fue el siguiente:

Cuadro 9. Plantas productoras de PSA PEUGEOT CITROËN en 2006

Vigo	456.000
Madrid	150.000
Mulhouse	341.000
Sochaux	330.500
Aulnay	300.000
Poissy	291.000
Rennes	241.000
Sevelnord	146.500

Fuente: PSA Peugeot-Citroën

3. La gestión flexible del tiempo de trabajo en la industria del automóvil en España. Análisis de dos casos concretos: Citroën–Renault

3.1. Introducción

En el presente trabajo pretendemos realizar un análisis de la regulación del tiempo de trabajo en los convenios colectivos de las empresas fabricantes de automóviles Citroën y Renault, especialmente centrado en la forma en que se aplica la gestión del mismo y los elementos de flexibilidad que en esa gestión se utilizan.

Se trata de estudiar una de las más importantes materias laborales: la del tiempo en el que el trabajador está sometido al poder de dirección del empleador, entendido este poder de dirección en su sentido más amplio, integrando tanto el poder de dirección en sentido estricto, como el *ius variandi* o poder de modificación.

No es muy complejo entender que la gestión del tiempo ha constituido desde siempre una importantísima condición de trabajo, en la medida que afecta al intercambio básico que en toda relación laboral se produce: puesta a disposición del trabajador, retribución que abona el empleador por esa puesta a disposición del trabajador.

Tradicionalmente la conflictividad en torno al tiempo de trabajo se ha centrado en dos aspectos. Por un lado, la exigencia de una reducción cuantitativa en la jornada de trabajo por parte de los trabajadores, lo que respondía a una doble finalidad: como medida de fomento de empleo, al favorecer un mayor reparto del tiempo de trabajo y como medida de mejora de las condiciones laborales, al disminuir el tiempo de puesta a disposición del empleador e incrementar, consiguientemente, el tiempo libre del empleado. Lógicamente, desde la perspectiva de los empleadores el interés era, precisamente, el contrario.

Por otro lado, al margen de la reducción o incremento cuantitativo del tiempo de trabajo, empresarialmente se reclamaba una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, entendiendo que las reglas rígidas al respecto respondían a modelos productivos desfasados, propios de otras épocas e impedían una adaptación concreta a las necesidades de la empresa, especialmente cuando ésta debía responder al consumo privado y, por tanto, adaptarse a los cambios en el mismo y a la competencia con nuevos países (la economías emergentes), en las que las condiciones de trabajo eran inferiores, lo que les daba de salida una ventaja en los costes derivados del trabajo y les permitía, en principio, una producción más barata.

Esta situación general se abordó en España en la reforma laboral de 1994, que introdujo posibilidades más flexibles de la gestión del tiempo de trabajo, si bien remitidas en su mayor parte a la negociación colectiva formal -mediante convenios colectivos- o más informal -mediante los denominados acuerdos de empresa-.

No obstante, la regulación legal ha mantenido el módulo anual en el cómputo de la jornada máxima de trabajo y lo que ha hecho ha sido, esencialmente, posibilitar la distribución flexible de las horas de trabajo dentro de ese cómputo anual eliminando, en su caso, los elementos que podían introducir rigidez en la jornada máxima diaria o semanal, en el descanso semanal, en las fechas de vacaciones, etc.

Más modernamente sobre la materia han incidido otras normas, en este caso pensadas en aras a la protección de concretos intereses de los trabajadores, específicamente los derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, culminándose dicha regulación por el momento con la Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que ha pretendido contribuir a la necesaria conciliación de vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras, estableciendo reglas en la materia relativa al tiempo de trabajo centradas, esencialmente, en posibles reducciones de jornada, permisos retribuidos o licencias. Reglas que, en no pocos casos, pueden entrar en contradicción con ciertas medidas de gestión flexible del tiempo de trabajo.

Estamos, pues, ante una regulación sensible en la que la contradicción de intereses es evidente. La flexibilidad parece necesaria, pero entra en contradicción con la seguridad precisa para los trabajadores y, en ocasiones, con derechos de éstos que en algunos casos, como en la conciliación de la vida familiar y laboral, responden a intereses constitucionalmente protegidos, por no hablar de la dimensión que la gestión del tiempo de trabajo tiene en cuanto a las condiciones de seguridad y salud laboral y, en general, en cuanto a la mejora de las condiciones de vida y empleo de los trabajadores.

Conseguir un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad, entre las posibilidades de gestión razonable para los empleadores y el respeto suficiente e incluso amplio a los derechos de los trabajadores, no siempre es fácil.

Como se verá, este problema ha sido objeto de especial atención en la industria del automóvil y el estudio de ejemplos de cómo se ha intentado resolver aporta datos de indudable interés. Antes de entrar a analizar los casos concretos, procede introducir una doble reflexión. Una, sobre la situación general del

sector que lleve a entender la importancia que tiene la gestión del tiempo de trabajo y los perfiles propios que han de tenerse en cuenta en su regulación; otra, que sitúe las medidas que en general se han utilizado en el sector y que permite así apreciar lo que de específico pueda existir en los supuestos concretos que se analizan.

Esas dos reflexiones son las que abordamos inicialmente.

3.2. La situación del sector y la importancia del tiempo de trabajo y su gestión

Si, a la vista de los dos casos concretos que se analizarán, nos centramos en el sector de fabricación de automóviles excluyendo, pues, el de fabricación de componentes, pueden establecerse diversas conclusiones⁴.

La primera es la relativa a la incertidumbre acerca del futuro del sector. En efecto, éste está sometido a tres presiones que introducen elementos de incertidumbre. De estas tres presiones una es la que realizan las economías emergentes que cada vez representan un porcentaje más elevado de la producción de automóviles.

Esto es especialmente relevante por lo que hace a las economías de Asia-Pacífico que si en el año 2000 representaban el 31% de la producción total, desde entonces no han hecho sino crecer y en 2006 representan el 40,7% de la producción de automóviles.

Por el contrario, el marco en el que se sitúa nuestro estado, la UE-27, ha experimentado en ese mismo período un retroceso, pasando de representar el 31,7% de la producción mundial, en el año 2000, a representar en 2006 sólo el 27%.

Ello no quiere decir que, en términos absolutos, se produzca menos, pero sí que el crecimiento absoluto es mucho menor en la UE-27 que en otros marcos geográficos.

4 Los datos que se reflejan se han obtenido de entrevistas con representantes de los trabajadores de las factorías afectadas y de la publicación *La industria del automóvil. Informe de situación 2007* de la Federación Minerometalúrgica de CCOO, Octubre de 2007.

En cuanto a los dos casos analizados, si comparamos las producciones totales de los grupos a los que pertenecen, el grupo PSA ha experimentado un incremento global de producción entre el año 2000 y el 2006, pasando de 2.879.000 unidades a 3.233.000. Su situación productiva es de crecimiento, si bien inferior a la de otras marcas como por ejemplo Toyota, que en ese período ha incrementado su producción en más de un 50%, o Hyundai-Kia y Honda, por citar otros casos con crecimientos en torno al 50%.

Renault, por el contrario, no crece, sino que se mantiene en una producción más o menos estable (2.515.000 unidades en el año 2000 y 2.492.000 en 2006), lo que en términos relativos significa una considerable pérdida de peso relativo.

Una segunda presión se produce por los fenómenos de deslocalización o desviación de la producción o del crecimiento de la misma en el interior de la UE-27.

En efecto, del crecimiento absoluto de producción en el marco europeo la mayor parte corresponde a la Europa de la ampliación y extracomunitaria, que ha incrementado la producción en un 30%, mientras que el conjunto de la UE-27 solo crece en términos absolutos del 4%.

Si contemplamos los dos casos analizados, sus ventas en la UE descienden en 2006, si bien ese descenso es considerable en Renault (un 8,5%) y mucho menor en PSA, que no llega a un 2% y que además en el primer trimestre de 2007 incrementa sus ventas, además de que ha venido manteniendo un incremento sostenido en los años 2000-2006.

Para situar la evolución, PSA empezó la década representando el 13,08% del mercado de los turismos en la UE-27, y en 2006 representaba el 13,16%; Renault, por su parte, empezó representando el 10,57% y en 2006 representaba el 8,57%.

La tercera presión, la que más nos interesa en términos relativos, es la que ejercen combinadamente la demanda y las decisiones estratégicas de los grupos propietarios de las factorías cuyo análisis se realizará.

En efecto, razones tecnológicas, de coste, de atención y proximidad a los mercados, entre otras, determinan que las cabeceras de cada grupo asignen a las factorías que tienen distribuidas en distintos estados modelos a producir y número global de producción, previsiones iniciales que, en su caso, se reajustan en función de que la demanda real se ajuste o no a las expectativas estimadas y, en el caso de que no se ajuste, de que la desviación se produzca por debajo de las previsiones o, por el contrario, se produzca una desviación al alza.

En el primer caso, la producción asignada resultará excesiva; en el segundo, insuficiente.

Cabe pensar en el impacto que cualquiera de estas dos evoluciones puede tener en el empleo y en la gestión del tiempo de trabajo (reducciones de plantilla, exceso de producción y días sin trabajo o, por el contrario, incremento de la producción, contrataciones, implantación de nuevos turnos de trabajo, etc.)

Si esos datos se concretan en los dos casos analizados puede señalarse que las situaciones son distintas.

Renault tiene un exceso de capacidad productiva que le ha llevado, entre otras, a medidas de reducción de empleo y a limitar los turnos productivos, normalmente uno en Valladolid, dos en Palencia.

Se espera una evolución positiva, pero hoy por hoy el plan industrial previsto para los años 2007-2009 contempla una política de bajas voluntarias incentivadas (mil) y la puesta en marcha de un plan de prejubilaciones combinadas con contratos de relevo, con una previsión de hasta 1.100 personas hasta finales de 2009.

Como se verá, ello se complementa con una evolución de la bolsa de horas flexible que, de momento, implica que los trabajadores hayan trabajado menos horas de las correspondientes a su jornada anual y “deban” horas a la empresa y con una plantilla en su mayor parte estable (un 1,6% de temporalidad en 2006).

El Grupo PSA a través de Citroën Vigo lideró en 2006 el mercado español, teniendo un exceso de demanda productiva que llevó a trasladar producciones de modelos viejos a otras factorías para poder centrarse en toda la producción del modelo nuevo que exigía el mercado. Ello ha llevado a una política de contrataciones, generalmente temporales, para atender estas necesidades productivas, situándose a la altura de 2007 como la empresa de fabricación de automóviles en España con mayor índice de temporalidad (27,8% en Vigo en 2006).

Se puede decir que el conjunto de las decisiones estratégicas de las direcciones de los grupos y de la evolución del mercado colocan en estos momentos a los dos casos analizados en una situación divergente: de exceso de capacidad productiva en Renault Valladolid-Palencia; de necesidad de utilización de toda la capacidad productiva posible en Citroën-Vigo.

La segunda conclusión que puede hacerse es que estamos en un sector típicamente industrial, el paradigma de la industria. En consecuencia las factorías tienen una capacidad productiva que depende del uso intensivo que de ellas se haga.

Esa capacidad productiva tiene un máximo, pues una vez que todos los puestos están cubiertos las 24 horas del día y todos los días, la producción ya no puede incrementarse más. También tiene un mínimo lógico, por debajo del cual los problemas económicos serían enormes, la existencia de al menos un turno de trabajo que mantenga la factoría en funcionamiento un mínimo de horas (lo que sería una jornada a tiempo completo), en torno a las 40 horas semanales de actividad.

La capacidad productiva por turno es relativamente estable pues aunque medidas de refuerzo pueden incrementarla lógicamente, el funcionamiento en cadena y sujeto a la capacidad física de la maquinaria e instalaciones determinan que no quepa incrementar indefinidamente la capacidad de producción mediante la mera incorporación de trabajadores.

Por otro lado, el funcionamiento de cada factoría implica unos costes considerablemente superiores a los de la inactividad, por lo que implantar un segundo o tercer turno, o abrir la factoría en días no previstos, sólo tiene sentido si se va a alcanzar una producción -que luego debe ser absorbida por el mercado- que compense esos costes. La búsqueda de soluciones intermedias -medios turnos, turnos en jornada reducida- es compleja aunque no imposible y depende en cada caso de los umbrales de rentabilidad que permita obtener.

También es evidente que las instalaciones y sus costes de mantenimiento y amortización se asumen más fácilmente cuanto mayor sea el uso que de las mismas se realice, por lo que tender a la máxima utilización es un objetivo deseable para los empleadores.

Una tercera conclusión deriva de que con la tecnología que se aplica en el sector y con la considerable evolución que la misma ha experimentado cada vez es posible producir mayor número de unidades en menor tiempo de trabajo. A ello se une que la fuerte presencia sindical en el sector y una tradición reivindicativa que viene de lejos ha presionado considerablemente hacia la reducción de la jornada laboral.

La realidad a que conduce la suma de ambos factores es que la jornada de trabajo pactada en los convenios del sector y, concretamente, como se verá, en los dos casos analizados, es notablemente inferior a la jornada máxima legal (40 horas semanales en cómputo anual, aproximadamente 1.826 horas anuales).

Con esa jornada generalmente se trabajan menos días de los que serían laborales o, en su caso, menos horas de las ocho habituales en un sistema organizativo de turnos y, desde luego, mucho menos de lo que sería la máxima capa-

cidad de utilización de las instalaciones. Se produce así una disociación característica en el sector entre la jornada industrial posible (tiempo de funcionamiento posible de las instalaciones), la jornada industrial real (tiempo real de funcionamiento de las instalaciones), que generalmente no cubre toda la anterior, y la jornada de trabajo (número de horas de trabajo pactadas o realmente realizadas), siendo ésta última, en general, inferior a la segunda y lógicamente muy inferior a la primera.

Toda esta situación presenta, en realidad, tendencias contradictorias. Por un lado, cuando una factoría tiene un exceso de producción, salvo que en el futuro el mercado fuese capaz de absorber cada vez un mayor número de unidades producidas, lo que ya se ha visto que no se está produciendo, es lógico que aparezca un desequilibrio entre la jornada pactada y las horas de producción realmente necesarias, que serían menos de la jornada prevista en el convenio. Es más, la opción de fabricar unidades confiando en que en el futuro se absorban por el mercado va en la dirección contraria a los sistemas productivos implantados en el sector que tienen a atender estrictamente la demanda existente y, en su caso, a adaptarse a las variaciones que en ésta se produzcan de un modo ágil.

La opción de trabajar menos, salvo que se acompañe de un expediente de regulación de empleo, no permite, en general, reducir los salarios, lo que generaría un desajuste entre horas productivas y horas retribuidas que perjudicaría la situación económica de las empresas.

La posibilidad de reservar horas productivas para otros momentos en los que puedan ser necesarias, que sería posible inicialmente adoptando una distribución irregular de la jornada, encontraría, si se utiliza ese instrumento de forma tradicional, el obstáculo del carácter anual de la jornada de trabajo, por lo que, o esas horas se utilizan en el año al que corresponden o ya no serían utilizables.

Los sistemas tradicionales, pues, no resolverían el problema si no es por la vía del ajuste mediante expedientes de regulación de empleo que presentan notables problemas: incrementan el gasto público, son ilógicos cuando no existe una auténtica situación de crisis económica, conducen a que los trabajadores consuman desempleo ante un hipotético expediente posterior, etc., además de que la situación productiva puede evolucionar en forma diferente a la prevista y hacer innecesarias o insuficientes las medidas de regulación solicitadas y autorizadas.

Si esos son, sucintamente, los problemas que se plantean ante el exceso de capacidad productiva, no son menores los problemas que se plantean ante la situación de exceso de demanda y consiguiente carácter insuficiente del volu-

men productivo. En estos casos la opción más lógica pasa por ampliar la jornada laboral, pero ello encuentra el obstáculo del límite máximo de horas extraordinarias legalmente previsto. Otras opciones que pasan por incrementar los turnos de trabajo sólo pueden plantearse si existe personal disponible para ello, si el exceso de demanda es tan grande que lo justifica y si la factoría tiene, todavía, capacidad productiva residual para ser utilizada, pues si ya se ha llegado al máximo de utilización de la misma, lógicamente no cabe su incremento.

Incluso en un mercado que presenta notables vaivenes y una demanda variable, que puede verse muy influenciada por un cambio de modelo, por una política publicitaria acertada, etc., no es infrecuente que una factoría tenga en determinados momentos exceso de producción y en otros exceso de demanda.

En estos casos la irregularidad en la jornada aparece como una opción razonable, pero sindicalmente es difícil de aceptar si no va acompañada de límites y garantías que protejan suficientemente los derechos de los trabajadores.

A la vista de todo este marco la conclusión final es evidente. Estamos ante un sector en el que la negociación sobre el tiempo de trabajo cobra una importancia esencial y, además, lo hace en un doble sentido: como instrumento de mejora de las condiciones de empleo y como instrumento de gestión productiva. Afecta en consecuencia a los dos aspectos esenciales del tiempo de trabajo: la cantidad de éste que se ha pactado y la forma en que puede distribuirse.

3.3. Las medidas utilizadas en el sector en materia de gestión del tiempo de trabajo

Como se verá en los dos casos analizados, ciertamente la negociación colectiva se ha ocupado ampliamente de la regulación del tiempo de trabajo, aunque no siempre en el convenio colectivo, existiendo aspectos esenciales que en ocasiones se dejan fuera y se negocian en acuerdos al margen del mismo.

Esta no es una situación específica de los dos casos estudiados sino que se produce en todo el sector de fabricación de vehículos.

En el estudio sobre el tiempo de trabajo en el sector de fabricantes de automóviles publicado en el año 2006 por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. se señalaban los instrumentos de flexibilidad que utiliza tradicionalmente el sector y las tendencias esenciales que en el mismo se advierten.

Como en ese estudio se advertía (página 47) en el sector se aprecian dos modelos de organización del tiempo de trabajo que conviven simultáneamente. El primero, un modelo tradicional, característico de la producción industrial clásica, que estructura en forma regular y uniforme el trabajo habitual, programado a través de turnos y rotaciones entre ellos. La distribución de la jornada es así regular y, en función de la demanda, se programan más o menos turnos (2-3, incluso turnos especiales).

El segundo, un modelo flexible dirigido a la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades, condiciones y volumen de la producción, que conduce a mecanismos diversos de flexibilidad basados en la posibilidad de una distribución irregular de la jornada. Ambos sistemas se vinculan, normalmente, a prácticas retributivas diversas, compensando económicamente, en su caso, ciertas irregularidades de jornada.

No es que ambos sistemas coexistan en el sector, acogándose unas empresas a uno y otras a otro, generalmente, ambos coexisten en la misma empresa e incluso en la misma factoría. Incluso, como se verá en los dos casos estudiados, normalmente se parte del primero para pasar al segundo si resulta necesario.

Es más, si se depura el análisis y se profundiza aún más, se puede apreciar que los supuestos de gestión flexible del tiempo de trabajo pueden agruparse en dos grandes bloques. Unos se mantienen dentro de los sistemas de gestión flexible que pueden calificarse de tradicionales, en cuanto respetan el módulo de jornada anual. Serían, por ejemplo, medidas como la posibilidad de cambiar las fechas prefijadas de vacaciones, la posibilidad de añadir turnos especiales, la posibilidad de realizar horas extraordinarias, etc. Otros, por el contrario, no son en absoluto tradicionales, pues incluso rompen o pueden hacerlo el módulo de jornada anual, como aparece en el ejemplo paradigmático de las bolsas de horas a que se hará referencia y que aparecen en numerosas empresas del sector y, desde luego, en los dos casos estudiados.

A lo anterior hay que sumar la posibilidad de utilizar el contrato de trabajo a tiempo parcial con posibilidad de horas complementarias, lo que puede ser una vía útil como refuerzo productivo pues por parte del empleador se compromete a retribuir obligatoriamente un menor número de horas de lo que implicaría el contrato a tiempo completo, defendiéndose así del riesgo de un exceso de producción, al tiempo que por otro lado la bolsa de horas complementarias le permite incrementar si es necesario el número de horas productivas, solventando así la situación que le puede ocasionar un exceso de demanda. Claro es, este sistema concede al trabajador una menor seguridad retributiva, pues el volumen

asegurado de retribución es menor y éste dependerá, en buena medida, de que se realicen o no las horas complementarias. De alguna manera casi podría decirse que así cierta parte del riesgo empresarial se desvía hacia el trabajador.

Conforme al análisis sectorial antes mencionado y lo que hemos podido analizar se pueden detectar diversos instrumentos de gestión flexible del tiempo de trabajo entre los que podrían destacarse los siguientes:

1. La determinación de la jornada en cómputo anual.
2. La ampliación de la jornada industrial real para aproximarse a la jornada industrial posible.
3. La distribución irregular de la jornada y las bolsas de horas flexibles.
4. Las medidas de flexibilidad en los horarios y turnos y en su posible modificación.
5. La utilización de las horas extraordinarias.
6. La utilización del trabajo a tiempo parcial combinado con las horas complementarias.
7. La flexibilidad en la modificación de pausas, descansos y períodos de vacaciones.

En el análisis de los dos casos que se van a estudiar, seguiremos esa sistemática para ir comprobando en la realidad concreta el uso y regulación de estas posibilidades.

3.4. La gestión flexible del tiempo de trabajo en Citroën (Vigo) y Renault (Valladolid-Palencia): dos casos con similitudes y diferencias

En los dos casos analizados se aprecian regulaciones flexibles en materia del tiempo de trabajo, si bien aparecen notables diferencias, incluso formales.

En efecto, la regulación de la jornada de trabajo es mucho más detallada en el convenio de Renault que en el de Citroën. Aunque la diferencia es esencialmente de instrumento regulador, pues en Citroën gran parte de la regulación está en un acuerdo fuera del convenio, mientras que en Renault la regulación del convenio es casi total, si bien, existen algunas cuestiones concretas reguladas en acuerdos complementarios, específicamente sobre bolsa de horas complementarias en Palencia y líneas concatenadas en Valladolid.

Como primer dato puede señalarse que la valoración sindical de ambos sistemas es diferente. En el caso de Renault los representantes sindicales consideraron que existe una percepción favorable entre los trabajadores hacia los mecanismos de gestión flexible del tiempo de trabajo y que los mismos realmente han servido para evitar expedientes de regulación de empleo.

En Citroën la percepción, por el contrario, no era favorable y se consideraba que las medidas de flexibilidad eran exageradas en estos momentos y ya no cumplían la finalidad que en otro tiempo pudieron tener pues, a la vista de la situación productiva, no existían riesgos de expedientes de regulación de empleo por exceso de producción.

Es posible que esa percepción esté influida por el mayor control que los sindicatos mayoritarios en el ámbito estatal hacen de los mecanismos de gestión flexible en Renault, mientras que en Citroën la presencia de otros sindicatos que cuentan con una fuerte representatividad –mayoritaria en la empresa– impide una mayor intervención de los sindicatos mayoritarios a nivel estatal en el control y negociación de esa gestión flexible del tiempo de trabajo.

También influye, sin duda, en la percepción el hecho de que Renault esté en una situación de exceso de producción en las dos plantas analizadas por lo que generalmente la utilización de los mecanismos de flexibilidad se haga para reducir el número de horas de trabajo y, como se verá, por lo que hace a las bolsas de horas flexibles, conduzca en estos momentos a una situación en la que los trabajadores “deben” horas a la empresa.

Por supuesto en esa percepción influyen otros factores que deben tenerse en cuenta en relación con la calidad del empleo.

En Citroën Vigo la temporalidad alcanzaba en 2006 el 27,8% de la plantilla (es cierto que se había reducido desde el año 2000, cuando representaba el 34,5%), pero era exageradamente distante de la media del subsector de fabricación de turismos en España (8% en 2006, teniendo en cuenta además que la mayor parte de las empresas están en cifras muy bajas de temporalidad). Por el contrario en Renault España la temporalidad era del 1,6% en 2006, habiéndose reducido desde el año 2000, cuando alcanzaba el 4,5% y en relación con algún año intermedio en el que había repuntado hasta casi el 15%.

Además, mientras que en Renault más allá de los contratos de relevo previstos no existe prácticamente trabajo a tiempo parcial, en Citroën Vigo existen muy diferentes formas de trabajo a tiempo parcial, incluso con jornadas divergentes

(6,35 horas para los contratos, más de 800 trabajadores con jornada de 4 horas más dos complementarias y más de 900 con jornada de 5 horas).

Puede apreciarse, pues, una sensible diferencia en la estructura de la plantilla que evidencia que la contratación se utiliza en Citroën como un medio de flexibilizar la jornada de trabajo y reducir el compromiso retributivo empresarial (trabajo a tiempo parcial) y como un elemento defensivo frente a un cambio de ciclo productivo (trabajo temporal, esencialmente contrataciones eventuales).

Sin duda, sindicalmente, la valoración de esa utilización de la contratación a tiempo parcial y de la contratación temporal, esencialmente eventual, no puede ser favorable.

En todo caso, además, los límites temporales sobre duración de los contratos eventuales e incluso las más recientes normas sobre encadenamiento contractual, solo permiten que se mantenga esa elevada temporalidad si se producen frecuentes fenómenos de rotación de trabajadores en el mismo puesto de trabajo para no superar los umbrales temporales máximos permitidos, lo que acrecienta, sin duda, el juicio sindicalmente desfavorable sobre estas prácticas.

3.4.1. La determinación de la jornada de trabajo en cómputo anual

En los dos casos analizados se acude a computar la jornada en un determinado número de horas anuales, que es la forma más flexible de determinación de la misma, al eliminar en principio cualquier referente diario, semanal, mensual, etc., posibilitando en su caso tanto la distribución regular como la distribución irregular de las horas pactadas, lo que en definitiva dependerá de otras reglas previstas en el convenio, a las que se hará mención.

En ambos casos la jornada pactada es bastante inferior a la jornada máxima legal (aproximadamente 1.826 horas anuales). Por lo que se refiere a la jornada máxima acordada, es de destacar que en el caso de Citroën el número de horas de trabajo anuales que se fija para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 es de 1.705 horas/año, sin que entren en el cálculo de este cómputo el descanso retribuido para bocadillo.

Ahora bien, el propio convenio señala que, al final, la jornada retribuida de 1.705 horas/año pactada, en concordancia con lo acordado y practicado por el grupo PSA, se corresponde con una jornada efectiva de 1.623,81 horas/año.

Adicionalmente y, sin duda, en relación con lo anterior, en el convenio de Citroën en la propia regulación de la jornada y no en la de los permisos retribuidos (artículo 18), se señala que se dispondrá de un día de permiso retribuido a disfrutar individualmente en la fecha que se desee si las necesidades del servicio lo permiten, pero sin precisar cuando y en que condiciones habrá que entender que las necesidades del servicio lo permiten, ni tampoco sin saber cuando no lo hacen. Sí que se contempla la posibilidad, no obstante, de que en función de sus necesidades organizativas o productivas, la empresa tenga la facultad de establecer el disfrute colectivo de dicho día con ocasión de la confección del calendario laboral de cada año.

Todo ello con independencia de que se prevé, además, la concesión de otro día de permiso retribuido suplementario en función de las necesidades productivas u organizativas. Ahora bien, este último podrá ser considerado, a juicio de la empresa, como integrante de la bolsa de horas a que se hace referencia en el último párrafo de este artículo o bien de permiso colectivo o individual, por lo que, al respecto, habrá que tener en cuenta la regulación de la bolsa de horas a que se hará mención.

Además, por el sistema de producción, en Citroën existe en muchos casos en relación con el personal de producción una reducción de horas de trabajo efectivo como consecuencia de la concesión de tiempo por fatiga y necesidades personales. Por otro lado, hay un tiempo de pausa previsto como interrupción en la jornada continuada. Realmente, pues, en función de todo lo anterior, el número de horas de trabajo efectivo es, como máximo, el último citado (1.623,81 horas).

Por su parte, en el caso de Renault, a salvo de que, como se encarga de recordar el propio convenio, por disposición legal posterior se tuviese que aplicar una jornada inferior, en cuyo caso se aplicaría esa última, el número de horas de trabajo real para cada uno de los años 2007, 2008 y 2009 será de 1.666,25 horas.

Esta cifra, como también se nos dice expresamente por los propios negociadores del convenio, es el resultado de reducir en 160 horas con 20 centésimas las 1.826 horas con 45 centésimas de trabajo real, cómputo anual de la jornada de 40 horas semanales establecida por el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, según el propio convenio colectivo.

Siendo llamativo además que los negociadores se cuiden de precisar que, ante las circunstancias y organización del trabajo y de la producción en Renault España, S.A., la jornada a todos los efectos seguirá estableciéndose en cómputo

anual, sin que sea exigible a efectos de control ni a ningún otro efecto, el cómputo por períodos o unidades de tiempo inferiores (semanal, mensual, trimestral, etc.).

Se ratifica, así, la idea que ya se avanzó de que se busca el módulo anual de determinación de la cuantía de la jornada por ser el más flexible de todos los posibles.

Por otro lado puede verse, también, que, como se avanzó, las horas de trabajo pactadas son inferiores a lo que sería la jornada máxima legal y, por tanto, es lógico que ya sólo por eso exista un diferencial entre lo que sería la jornada industrial y lo que es la jornada de trabajo pactado. Lógicamente, en una hipótesis de semanas laborables de 40 horas (que sería el equivalente a la jornada máxima legal), el hecho de que se pacte una jornada inferior a las 1.826 horas conduce necesariamente a la existencia de días o semanas hipotéticamente laborables pero que no van a ser realmente de trabajo o a que en cualquier turno se trabaje una jornada inferior a la más habitual en el régimen de turnos, esto es a las 8 horas diarias.

En todo caso, lo anterior debe ser matizado teniendo en cuenta que como la jornada se pacta en horas de trabajo efectivo, puede diferenciarse la misma de las horas de presencia.

Efectivamente, en el caso de Renault, expresamente el convenio señala que a las horas de trabajo real acordadas para cada uno de los años del periodo 2007-2009 hay que añadir el tiempo de descanso, en el caso de jornada continuada, para determinar la jornada de presencia. Tiempo de descanso que se nos dice que no se verá reducido aunque una hipotética y posible disposición legal futura supusiera una disminución de las horas que constituyen la jornada máxima legal.

Sumando así el tiempo de descanso y el de trabajo efectivo, pueden alcanzarse turnos presenciales de 8 horas, aunque el trabajo efectivo sea menor. De este modo, organizando los descansos en jornada continuada, en forma que no impida el mantenimiento de la producción, se podría conseguir un funcionamiento industrial en turno de 8 horas, con la consiguiente ganancia productiva.

Por otro lado, el propio convenio prevé que la organización de la distribución del tiempo puede conducir a diferencias en las horas de trabajo efectivo y así prevé expresamente que si al final, efectuado, por un lado, el cómputo anual de horas de trabajo real con la jornada máxima diaria y período de vacaciones aplicables, según las normas legales vigentes, en la fecha de la firma de este

convenio y, por otro, según lo que en éste se pacta, existiera una diferencia de horas favorable a los trabajadores, esta diferencia podrá ser absorbida, parcial o totalmente, a criterio de la empresa, con cualquier disminución de la jornada o cualquier aumento del período de vacaciones que pudieran ser dispuestos por norma legal obligatoria.

3.4.2. La ampliación de la jornada industrial real para aproximarse a la jornada industrial posible

Como ya se dijo un objetivo razonable en la gestión desde el punto de vista empresarial es tender a la máxima utilización de la capacidad productiva de las factorías, siempre y cuando realmente la demanda de unidades producidas lo justifique.

Ese objetivo se aborda en los dos casos analizados, aunque con medidas diversas y con una situación aplicativa de presente divergente.

a) El caso Renault

En el caso de Renault esta posibilidad se enmarca en un plan más general que sitúa los objetivos de las medidas de gestión flexible del tiempo de trabajo.

En efecto, con el objetivo evidente de suprimir los expedientes de regulación de empleo (ERE), en el anexo X del convenio colectivo de Renault se contemplan una serie de medidas, entre las que destaca la previsión de una bolsa de horas colectiva y/o individual, que tienden a facilitar la adaptación de la mano de obra a las necesidades organizativas que puedan surgir en un momento puntual.

En ese sentido, lo primero que se contempla en los acuerdos contenidos en ese anexo es que la dirección de la empresa se compromete a no aplicar expedientes de regulación de empleo (suspensión de contratos) sin antes haber hecho uso de la bolsa de horas colectiva y/o individual.

Ahora bien, también se nos dice que, si por causas excepcionales (económicas, técnicas, organizativas o de producción) fuera necesaria la aplicación de los ERE, se reunirá el comité intercentros para agotar previamente todas las posibilidades en la búsqueda consensuada de alternativas que eviten la aplicación final de los mismos.

Por lo tanto, se puede apreciar con claridad cuál es el origen del conjunto de medidas que se analizarán y cómo las partes están de acuerdo en buscar cualquier otra alternativa de flexibilidad interna antes que acudir a una medida que socialmente es más gravosa y que puede ocasionar mayores perjuicios a los trabajadores, como los expedientes de regulación de empleo.

En este sentido, las partes están convencidas de que la forma de evitar las citadas medidas de regulación de empleo puede pasar por una gestión flexible del tiempo de trabajo y, además, por conceder a la empresa mecanismos eficaces en las dos direcciones posibles: de reducción de la jornada real, cuando existen problemas de exceso productivo, que es lo que más claramente justificaría el que se plantease una medida de regulación de empleo; pero también que se concedan a la empresa medidas que le permitan optimizar su capacidad productiva para aprovechar posibles coyunturas favorables del mercado, lo que en el fondo mejora su situación y aleja la perspectiva futura de crisis empresarial y consiguiente regulación de empleo.

En este sentido, se contemplan una serie de medidas que deben permitir, en la opinión consensuada de las partes, que las horas de trabajo se adecuen en cada momento a las necesidades productivas de la empresa.

Las medidas que al respecto se regulan son esencialmente las siguientes:

1. La posibilidad de un turno especial fijo de noche.
2. Un sistema de aprovechamiento de las instalaciones.
3. Un régimen de jornada plurianual, que se concreta en la existencia de una bolsa de horas.

Las tres medidas serán objeto de análisis en los apartados correspondientes, pero la que se ajusta más directamente a la finalidad de ajustar la capacidad productiva a la jornada industrial posible es el sistema de aprovechamiento de las instalaciones, sin perjuicio claro de que la posibilidad de un turno adicional nocturno, e incluso algunas de las medidas contempladas en la bolsa de horas, caminen en esa misma dirección.

Analizando ahora el denominado sistema de aprovechamiento de las instalaciones, el citado anexo del convenio permite que, cuando las necesidades productivas lo requieran, la dirección de la empresa pueda aplicar en las distintas factorías el citado sistema de aprovechamiento de instalaciones, con carácter voluntario.

Aparece aquí uno de los elementos más positivos del nuevo sistema: la voluntariedad, aspecto sobre el que volveremos. Para entender el sistema hay que partir del hecho de que por las partes se consensúa lo que sería el máximo aprovechamiento posible de las instalaciones, lógicamente siempre en términos de razonabilidad.

En este sentido se declara que con la nueva estrategia de Renault, las capacidades máximas de las nuevas líneas a implantar, especialmente en las factorías de transformación, estarán calculadas siempre con un aprovechamiento de los medios industriales superior al habitual, para situarse en un promedio de 144 horas/semana.

Es decir, la jornada industrial deseable alcanzaría una producción de las 24 horas diarias durante seis días de la semana (6 por 24 = 144), con independencia de que la distribución fuese esa u otra cualquiera. En esta línea de razonamiento, cuando más se separe una línea de producción de ese objetivo de funcionamiento, peor será su situación.

Conforme a la estrategia definida, las líneas ya existentes deben irse acomodando a esta nueva estrategia y, de inmediato, las que ya son deficitarias.

Con este objetivo y con el de la reducción de las horas extraordinarias, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores incorporan las experiencias de los acuerdos alcanzados respecto a la factoría de Motores, con el sistema de organización dirigido a un mejor aprovechamiento de las instalaciones de la empresa.

Para que sea efectiva, dicha organización estará fundamentada en los siguientes principios:

1. Ambas partes están de acuerdo en la necesidad de una apertura de fábrica con un promedio de 144 horas semanales para un mejor aprovechamiento de las instalaciones.
2. En esta organización ningún trabajador realizará, con carácter habitual, más de 40 horas semanales. Lógicamente, pues, hacen falta más de tres turnos para atender al objetivo, pues tres turnos a 40 horas cubrirían solamente 120 horas de actividad industrial.

Por otro lado, como se ha visto, la utilización deseable de la capacidad industrial es inseparable de la existencia de diferentes turnos de trabajo y del trabajo nocturno.

Piénsese que si el período nocturno comprende 56 horas semanales (período de 22 a 6 horas, durante siete días), y el total de horas semanales asciende a 168 horas, si se excluyesen todas las nocturnas sólo quedarían 112 horas, menos, pues, de las 144 de producción que se fijan como objetivo deseable.

3. A la hora de concretar el sistema de trabajo mencionado, las partes tienen en cuenta cuanto se ha expuesto (6 días de trabajo, existencia de turnos, trabajo nocturno, etc.)

En este sentido, se parte de que este sistema requiere un trabajo a turnos y se establece cómo se producirán los mismos. En efecto, en cuanto a su concreta fijación, los turnos se organizarán informando de ello con 15 días de antelación a la representación de los trabajadores, en las áreas en que sea necesario para su efectiva producción de 6 días por semana.

La organización será, en concreto y en atención a todo lo expuesto, la siguiente:

- Turno de mañana, trabajará de lunes a sábado.
- Turno de tarde, igual.
- Turno de noche, de domingo a viernes, descansando la noche entre el sábado y el domingo.

En la medida que este sistema supone una modificación sobre el sistema de trabajo implantado en muchas líneas, las partes han previsto cómo se pasará, en su caso, de la situación existente en cada momento a la nueva situación motivada por este sistema de trabajo.

Al respecto, como se dijo, se ha optado por el medio más favorable para los trabajadores, pues el encuadramiento de la plantilla en este sistema de organización se hará con carácter voluntario.

Las dos partes negociadoras del convenio declaran compartir el objetivo de lograr que los encuadramientos en estos sistemas de trabajo se hagan con carácter voluntario, buscando soluciones para aquellos trabajadores que no quieran integrarse en este sistema.

En todo caso, si llegase el caso de aplicar este sistema y no existiesen suficientes trabajadores voluntarios, no se prevé lo que ocurriría, más allá de esa declaración de buscar soluciones para quienes no quieran integrarse en el citado sistema de trabajo. Parece evidente que, llegado el caso, se abriría una po-

sibilidad de negociación entre las partes y que, en último extremo, si ambas comparten la necesidad de ese sistema de trabajo podría llegarse a alguna obligatoriedad en el cambio de sistema, aunque es evidente que el carácter voluntario que en general se atribuye al sistema situaría esta posibilidad como algo de último recurso.

Por lo que tiene que ver con la jornada, los trabajadores afectados por esta organización basada en el sistema del aprovechamiento de las instalaciones trabajarán el número de horas establecidas en el convenio colectivo como cualquier otro trabajador de Renault España, S.A.

Así, la jornada de trabajo real en cómputo anual se aplicará con el calendario general correspondiente, excepto los sábados y domingos, pues como se ha visto el sistema prevé expresamente el trabajo en sábados -en el turno de mañana y tarde- y los domingos -en el turno de noche- a efectos de completar el trabajo durante 6 días por semana.

Esta situación plantea dos problemas. Uno, el del respeto a la jornada prevista en el convenio, pues o se prevén días libres o estos trabajadores acabarán haciendo más horas de las previstas en el convenio, además de que trabajando 40 horas por semana, como con anterioridad se dijo, y en tres turnos, no se alcanzan las 144 horas de funcionamiento industrial. Aparecen así problemas de distribución de la jornada, e incluso posibilidad de alguna medida adicional, que no se cita y que de momento se obvia, dejándola sin duda las partes para los posibles análisis y soluciones que tuvieran que adoptarse si la medida tuviera que aplicarse.

En segundo lugar, es evidente que al trabajarse seis días, si no se contemplan medidas adicionales, no se descansarían los días que semanalmente corresponde tanto en atención al convenio, como en atención a la legalidad vigente; aquí sí que se prevén soluciones concretas en el acuerdo.

Así, se señala que se confeccionarán los cuadros de descanso correspondientes, con descanso de dos días a la semana y rotando en ciclos de seis semanas. De esta forma, en dos de ellas se descansará dos días seguidos (sábado y domingo; domingo y lunes o viernes y sábado).

Como puede verse este sistema es más gravoso, en general, para cualquier trabajador que el trabajo en un turno fijo, especialmente si en el mismo se descansa semanalmente en las fechas habituales.

En atención a lo anterior existe una cierta vinculación entre este sistema de trabajo y las previsiones retributivas del convenio.

Ésta se prevé que será la establecida en el convenio colectivo, con los conceptos correspondientes a las especiales condiciones de trabajo. Lógicamente ello implica la aplicación de toda una serie de condiciones y retribuciones previstas para el trabajo nocturno, a turnos, etc. Así estos trabajadores percibirán los complementos retributivos y disfrutarán de las condiciones correspondientes (complemento de nocturnidad, complemento de turnicidad, reducción jornada por turno de noche). Incluso en uno de ellos se prevé un incremento sobre lo previsto en el convenio, concretamente el complemento o plus festivo, que se abonará incrementando su importe en un 10%.

Dicha retribución se recoge en las tablas que se incorporan en ese anexo, estableciéndose que el importe previsto en el caso de la noche del domingo al lunes, incluye los conceptos de nocturnidad y jornada reducida de turno de noche.

El régimen previsto de producción especial en sábado, prevista en el anexo VIII, al que luego se hará mención y que se establece para completar programas de producción, se aplicará en este sistema de trabajo únicamente a los turnos que puntualmente puedan programarse en la mañana de los domingos o festivos.

Por cierto, este turno especial previsto en el anexo VIII es otra medida que incide también en optimizar la capacidad productiva industrial, si bien por su relación con el régimen de horas extraordinarias lo abordaremos al analizar las medidas que en relación con ellas se prevén.

Por lo demás, y acabando con el sistema de aprovechamiento de las instalaciones, cabe señalar que en el texto pactado, aunque sin concretar un derecho, sino fijando una mera declaración de intenciones, se nos dice que la dirección de la empresa estudiará la posibilidad de que los trabajadores afectados por el presente acuerdo no trabajen los sábados por la tarde durante los meses de julio y agosto.

Puede verse, pues, que en el convenio de Renault existe un acabado sistema, basado además en principios de voluntariedad, que pretende alcanzar la máxima utilización razonable de la capacidad productiva de cada factoría o línea de producción.

Lo que ocurre es que lógicamente la utilización de este sistema sólo tiene sentido si existe una demanda productiva que lo justifique.

Como ya se dijo, no parece que esa fuese la situación y así se confirma en la información suministrada por los representantes de los trabajadores que señalan que este sistema, en la actualidad, no se utiliza.

Las medidas de aprovechamiento de las instalaciones, sin perjuicio de que puedan extenderse en el futuro, parece que se limitan en estos momentos a la producción en ciertos sábados (seis por turno al año) conforme a lo previsto en el citado anexo VIII al que luego haremos referencia, no utilizándose tampoco la posibilidad de establecimiento de terceros turnos a la que se hará mención más adelante.

b) El caso Citroën

En el caso mencionado la posibilidad de utilizar al máximo la capacidad productiva industrial es una realidad. Por un lado, como se verá, el trabajo a turnos está generalizado. Normalmente en Citroën la organización de jornada se realiza en tres turnos: dos turnos de ocho horas y un turno de noche a tiempo parcial. Además, existe un turno en horario “central” que afecta a los trabajadores de mantenimiento, las oficinas, etc.

Así se consigue que ciertas áreas productivas trabajen prácticamente en muchos casos toda la semana, pues esos turnos de mañana y tarde se organizan en muchos casos por semanas enteras de siete días y se conforman por trabajadores “polivalentes” que voluntariamente han decidido adscribirse a esa forma de organización del trabajo (lo que ocurre, por ejemplo, con 40 personas en un taller de embutición, según la información que se nos ha suministrado).

En general, además, para aquellas otras áreas que no trabajan toda la semana existe una medida en el convenio que, al margen de otras cuestiones que también inciden en la misma dirección en el sentido de utilizar al máximo la capacidad productiva de las líneas, se orienta claramente hacia la extensión de la jornada industrial real.

Dicha medida se encuentra en la disposición transitoria del convenio en la que se establece que si por necesidades de programación -lógicamente necesidad de producir un mayor número de unidades- y una vez alcanzado el nivel máximo de saturación de instalaciones -se supone que en los restantes días de trabajo previstos- fuese necesario el incremento de producción correspondiente se llevaría a cabo en jornadas de sábado y con carácter voluntario.

Se establece así una posibilidad de extender la jornada industrial a sábados que en principio no formaban parte de la misma y se hace con el carácter de voluntariedad que parece razonable en estas medidas. No obstante, se deja sin resolver lo que ocurre si no hay bastantes voluntarios para prestar el servicio necesario. En alguna de las reglas que a continuación se enunciarán parece que existiría alguna obligatoriedad de atender a la demanda empresarial y de hecho la empresa en octubre de 2006 comunicó la necesidad de seguir realizando estas jornadas complementarias en términos aparentemente imperativos.

De acudir a estas jornadas de sábado complementarias las reglas aplicables son las siguientes:

Los ocho primeros sábados de trabajo, siempre que las condiciones de cada taller o servicio lo permitan, se compensarán en descanso con un 25% de incremento (1 hora, se compensa con 1,25 horas de descanso). En todo caso, como se ha visto, la compensación en descanso es una regla general pero no absoluta, quedando condicionada a que sea posible y manteniéndose la previsión de que, en caso contrario, tales sábados tendrán la consideración de jornada complementaria. Previsiblemente con ello se está aludiendo a la diferencia que existe entre las horas que exceden de la jornada convencional pero sin alcanzar la máxima legal y las horas extraordinarias, pues si éstas son necesariamente todas las que superen la jornada máxima legal, las que superan la jornada convencional se atienen al régimen que el propio convenio establezca, pudiendo ser, en consecuencia, computables como horas de prolongación de jornada distintas de las extraordinarias propiamente dichas, sin perjuicio de su compensación o retribución.

Esa diferencia parece aún más clara si se tiene en cuenta que el propio texto convencional prevé que si trabajados esos ocho sábados fuese necesaria aún más producción, se acudiría en la medida necesaria a la realización de las horas extraordinarias reguladas en el artículo 38 del convenio, que permite realizar hasta las 80 legalmente admisibles y que opta, en general, por su retribución conforme al precio que el propio precepto establece, obligando además a que se preavise su realización, salvo casos excepcionales, con 24 horas de antelación.

Desde luego, la realización de horas extraordinarias es en principio voluntaria conforme al propio texto convencional; en el caso que ahora se comenta podría interpretarse lo mismo en atención al principio de voluntariedad que rige en toda la disposición transitoria que se comenta.

Si, aún así, fuesen mayores las necesidades productivas, podrían realizarse nuevas jornadas complementarias, siempre dentro de los límites del artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, lo que implicaría que las mismas no deberían conducir a que se rebasasen las aproximadamente 1.826 horas de jornada máxima anual.

Estas jornadas complementarias se retribuyen con el 95% del importe previsto para cada hora extraordinaria y además cada cinco jornadas se concede un día adicional de descanso o su parte proporcional.

El establecimiento de estas jornadas complementarias se debe comunicar por la empresa al comité con una antelación de 15 días y éste debe emitir informe preceptivo en el plazo de 7 días -que aunque es preceptivo no es vinculante-. La decisión, pues, queda en manos de la empresa.

Este sistema se aplica también a los trabajadores contratados a tiempo parcial si bien, lógicamente, excluyendo la posibilidad de que realicen horas extraordinarias, lo que está vedado a estos empleados por el Estatuto de los Trabajadores. En su caso, se aplicará únicamente el sistema de jornadas complementarias.

Como puede verse, en la medida que en la empresa ya están previstos normalmente los tres turnos de trabajo, la jornada industrial real es bastante próxima a la jornada industrial posible y las posibles extensiones para acercar la primera a la segunda se expresan, como se acaba de exponer, incrementando el número de días de funcionamiento de la factoría, concretamente incorporando como laborables sábados que en principio no eran días de trabajo e incrementando así los días de jornada industrial que, en principio, se concretan en unos 220 al año, según el calendario vigente en la empresa y la información que se nos suministró.

Esta medida, a diferencia de lo que se analizó en el caso Renault, sí que se está aplicando e incluso como se vio a fines de 2006 la empresa comunicó la necesidad de seguir haciendo jornadas complementarias al haberse agotado otras medidas, como el incremento del horario industrial diario e incluso las dos primeras previsiones de la citada disposición transitoria (ocho primeros sábados y realización de horas extraordinarias).

3.4.3. La distribución irregular de la jornada y las bolsas de horas flexibles

El establecimiento de un cómputo anual de jornada permite la máxima flexibilidad en su distribución, sin sujetarse en principio a otros límites en períodos inferiores al año. Eso facilita, además, la distribución irregular de la jornada en los términos tradicionales, esto es, dentro del límite del cómputo anual.

En los dos casos estudiados hay previsiones al respecto, existiendo, pues, posibilidades de distribución irregular en los términos tradicionales, esto es, sin superar la anualidad.

Pero también en ambos casos y coincidiendo con la práctica extendida en el sector existen posibilidades de irregularidad en la jornada que desbordan la anualidad y que se expresan en las denominadas bolsas de horas, que permiten arrastrar interanualmente saldos de horas positivas (realizadas de más) o negativas (realizadas de menos) sobre la jornada de un año, de tal manera que se podrán compensar o realizar en años sucesivos.

Esta posibilidad plantea problemas peculiares y por ello al analizar la distribución irregular de la jornada deben diferenciarse los supuestos más tradicionales de este otro mucho más específico. Así empezaremos nuestro análisis por las medidas más tradicionales y posteriormente analizaremos el funcionamiento de estas bolsas de horas en los dos casos analizados.

A. Distribución irregular

Por lo que tiene que ver con la posibilidad de disfrutar la jornada de forma regular o poder pactar un disfrute irregular, en las regulaciones expuestas una vez más se pone de relieve la diferencia de tratamiento apreciable en los convenios estudiados, apareciendo el de Renault como mucho más concreto y completo que el de Citroën, lo que no quiere decir que en esta empresa en la factoría estudiada no se aplican medidas similares o en la misma dirección, sino que las mismas, generalmente, se regulan al margen del convenio o se solventan utilizando formas de contratación, como ya se expuso y se verá con más detalle al analizar el régimen de trabajo a turnos.

a) El caso Citroën

En el convenio de Citroën la única regla que al respecto existe es la del artículo 16 del convenio que ratifica la opción recogida en el artículo 34.2. del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de poder pactar una distribución irregular de la jornada de trabajo, sin perjuicio de las jornadas especiales habituales en determinados talleres o servicios. Esta opción de distribución irregular de la jornada es posible y en caso de concretarse se establecerá, como permite la ley, en pacto de empresa pues, desde luego, en el convenio no se especifica en qué términos se concreta, ni a quienes afecta.

Incluso la remisión a pactos posteriores se aprecia claramente, pues se matiza en el texto convencional que fundamentalmente esa jornada irregular afectará al turno nocturno, dadas sus peculiaridades organizativas y de producción. Resulta curiosa esa irregularidad de jornada en el turno nocturno si se tiene en cuenta que en este el personal contratado, como se verá, está compuesto mayoritariamente por trabajadores a tiempo parcial.

La combinación de trabajo a tiempo parcial, con la realización en su caso de horas complementarias y, si se estableciese, con una jornada irregular, genera una flexibilidad en la utilización y gestión del tiempo de trabajo exagerada.

Desde luego en esos términos el control sindical acerca de la correcta utilización de las posibilidades de gestión flexible disminuye considerablemente y es la empresa la que ve considerablemente reforzado su poder de gestión por decisiones unilaterales, escasamente controladas o formalmente pactadas pero realmente impuestas unilateralmente.

b) El caso Renault

Frente a esta parquedad en la regulación convencional de Citroën, en el caso de la empresa Renault la posible existencia de jornadas ajustadas a determinadas necesidades de la empresa se regula expresamente y en tres artículos distintos.

No obsta a lo anterior el que se afirme inicialmente en el citado convenio de Renault que la fijación del horario y del calendario laboral es competencia de la empresa (artículos 12, 13, 14 y 15), aunque deberá negociarlos con el comité intercentros.

En concreto, en materia de calendario y horario, el artículo 12, que es el precepto que contiene tal regulación, por una parte determina que la dirección de la empresa para cada año, y sin necesidad de esperar a la publicación de los

calendarios oficiales, confeccionará los calendarios y horarios generales por cada centro de trabajo o dependencia, con las excepciones que las necesidades de organización aconsejen.

Estos calendarios y horarios, aunque se confeccionen por la dirección de la empresa, se deberán negociar inicialmente entre la representación de la dirección y el comité intercentros.

Ahora bien, de no llegarse a un acuerdo entre las partes al término de dos reuniones específicas, como máximo en un plazo de 15 días laborables, corresponderá a la dirección de la empresa aplicar provisionalmente los calendarios y horarios confeccionados por ella, hasta que el organismo competente, en su caso, se pronuncie sobre los mismos.

Hecho ese pronunciamiento, se aplicarán los calendarios y horarios definitivos en los términos establecidos en la correspondiente resolución, los cuales surtirán efectos únicamente a partir de la fecha de la resolución en primera instancia, no teniendo por tanto efecto retroactivo alguno.

A la vista de esta regulación cabe cuestionarse si la dirección de la empresa ha renunciado convencionalmente a la fijación unilateral del calendario laboral y del horario en favor de una elaboración negociada. Conforme al texto convencional seguramente sí.

Precisamente por eso se nos dice que en caso de que transcurran 15 días sin acuerdo, será el juez o la autoridad correspondiente la que los determine, pues no puede interpretarse otra cosa de la referencia que se hace al “organismo competente” para fijar a partir de la fecha de resolución de primera instancia el calendario y el horario.

Ahora bien, ello tampoco impide que la propuesta la haga la empresa pues es eso lo que cabe asimismo deducir de cuanto se nos dice en el sentido de concretar que “entre las dos reuniones a que se refiere el párrafo anterior, habrán de transcurrir, como mínimo, tres días laborables; la convocatoria para la primera reunión, que realizará la dirección de la empresa, deberá ir acompañada de los calendarios y horarios, confeccionados por la misma”.

Es decir, en definitiva, la empresa cita al comité intercentros para negociar el calendario laboral y el horario acompañando en su citación la propuesta. Si hay acuerdo se estará a lo acordado y si no lo hay es entonces cuando lo determinará el juez o autoridad competente. Hasta que éste decida, se aplicarán las

medidas tal como la empresa las estableció, aunque dicha aplicación de los calendarios y horarios confeccionados y decididos por la empresa “estará su-peditada a que los horarios diarios fijados no superen un tiempo de trabajo real de 7,75 horas diarias en jornada ordinaria, en el régimen de trabajo a turnos”, sin perjuicio igualmente de que cada trabajador deba de cumplir la jornada anual de trabajo real fijada en convenio.

Ahora bien, lo anterior se predica respecto el calendario y también respecto los horarios, pero no respecto la jornada y el régimen de rotación de turnos que se mantienen según venían aplicándose entretanto se concretan éstos.

Por lo demás, una vez delimitados, cada trabajador cumplirá en cada momento el calendario y horarios vigentes; estableciéndose que no se llevarán cuentas indivi-duales, salvo en los casos de cambio de turno o de puestos de trabajo, dispues-tos por la empresa, y en caso de vacaciones no colectivas. En estos casos se hará el balance del crédito o débito de horas de cada trabajador cada trimestre.

Se procurará, cuando sea posible, que los trabajadores que no hagan normalmen-te turno de mañana, noche y tarde, roten entrando una semana de noche cuando les corresponda de mañana, y la siguiente cuando les corresponda de tarde.

Los saldos de horas se regularizarán, en su caso, de mutuo acuerdo entre em-presa y trabajador, aunque dando opción a que la representación de los traba-jadores pueda solicitar los datos referentes a saldos individuales de los traba-jadores, sin duda para comprobar que la regularización se ha producido y lo ha sido en términos correctos.

De no haber acuerdo entre empresa y trabajador respecto a la forma de regula-rizar los saldos, el convenio determina una forma subsidiaria para que la misma se produzca. En ese caso, si hay saldo de horas favorable al trabajador, se dis-frutará en días completos, para lo cual la empresa señalará las fechas de dis-frute con una antelación mínima de treinta días, a fin de que el trabajador pue-da ejercer sus derechos. Las fracciones de jornadas que resten, podrán, a opción del trabajador, ser abonadas o acumuladas para el período siguiente.

Si el saldo es contrario al trabajador, se fijarán las fechas de recuperación de la misma forma, es decir, con un preaviso de 30 días y por días enteros. En el caso de fracciones de jornadas con la opción para con el trabajador del abono o la acumulación.

B. Las bolsas de horas

Como ya se dijo, al margen de los mecanismos de flexibilidad de jornada que no desbordan el cómputo de jornada anual, es habitual que en el sector exista una posibilidad de distribución irregular de la jornada mediante la existencia de una bolsa de horas flexibles que permite llevar un cómputo arrastrado que puede desbordar el período anual.

Estas bolsas nacieron como el mecanismo que evitaba la adopción de medidas de regulación de empleo y que permitía, con ciertos límites y con un cierto control sindical, adaptar la jornada a posibles oscilaciones de la demanda y de las necesidades productivas, de tal manera que evitaba que las empresas abonasen horas improductivas cuando no existía necesidad de producción y que esas mismas empresas en otros períodos abonasen horas extraordinarias, cuando la capacidad productiva resultaba insuficiente.

Las bolsas permiten reservar el trabajo correspondiente a las horas improductivas para los momentos en los que pueda ser necesario.

Lo que es claro es que no puede hacerse ni ilimitadamente ni indefinidamente, ni, como es claro, injustificadamente; precisamente las mayores medidas que se han negociado al respecto se orientan a establecer supuestos en los que el recurso a esta medida está justificado, y límites a la posibilidad de acumular horas y a las formas y períodos en las que han de compensarse, en su caso, los saldos positivos o negativos de estas bolsas.

Por otro lado, se intenta a efectos de un mejor control que estas bolsas sean colectivas y, por tanto, se apliquen a colectivos de trabajadores y no individualizadamente.

En los dos casos analizados existen las bolsas, si bien, como en otros aspectos, la esencial diferencia está en que mientras que en el convenio de Renault se contiene la regulación esencial de la bolsa, en el de Citroën, como se verá, simplemente se mantiene la bolsa pero remitiendo su regulación a un documento específico que, en realidad, es la expresión formal de un acuerdo interno de empresa al respecto.

Analizando ambos casos lo más destacable de estas bolsas es lo que a continuación se expone.

a) La bolsa de horas en Renault

La bolsa de horas colectiva en Renault se regula en sus aspectos esenciales en el anexo X del convenio colectivo. En principio, la bolsa es negociada en el convenio e incluso existe un compromiso de renegociar el reglamento de aplicación de la misma en la comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio, por lo que en su regulación hay un principio de voluntariedad evidente. Ahora bien, a partir de ahí, la utilización se decide por la empresa y la bolsa, precisamente por su carácter colectivo, no parece ser voluntaria, al menos conforme a la regulación de la misma.

El convenio empieza haciendo mención a las razones que motivaron la creación de esta bolsa de horas. Al respecto el convenio hace mención a las dos razones que suelen estar en el origen de estas medidas en todo el sector: por un lado, en los periodos de alta actividad, la bolsa permite el objetivo de optimizar la utilización de las fábricas mejorando su competitividad; por otro lado, y al mismo tiempo, en los periodos de baja actividad, la bolsa es el elemento alternativo a la utilización de los expedientes de regulación de empleo, permitiendo reducir el volumen de trabajo sin necesidad de recurrir a dicha medida.

Conforme a la regulación de Renault, la bolsa de horas es en principio aplicable al personal de producción y, en concreto, tanto a quienes trabajan a turnos, como a quienes lo hacen en el equipo fijo de noche.

Claro es que el funcionamiento de la factoría en días que inicialmente no estaban previstos como de actividad, puede conllevar el que otros trabajadores distintos de los citados tengan, también, que trabajar en esos días, pero como a ellos no les resulta de aplicación la bolsa de horas colectiva el convenio se encarga de regular lo que ocurre en ese caso. En principio, como esos trabajadores no se rigen por la bolsa, no se les aplica el efecto principal de la misma, que es el de crear un saldo de horas a compensar en un momento futuro, bien mediante trabajo alternativo al que no se realizó, bien mediante descansos alternativos a los que no se disfrutaron. Como ese saldo que se arrastra sólo es aplicable a los trabajadores sujetos al régimen de la bolsa, a los restantes se les tiene que respetar el resultado anual del calendario ordinario establecido para la factoría correspondiente. De este modo, esos trabajadores no regidos por la bolsa se rigen por el mismo calendario anual inicial que se aplica a quienes sí están afectados, pero han de disfrutar en el año correspondiente de un número de jornadas de descanso equivalentes a

los «días de descanso iniciales» que se incluyeron en el citado calendario. Eso conducirá a que si han trabajado un día de más, tengan derecho a un día compensatorio de descanso, pero como es posible que ese día no pueda concederse coincidiendo con una parada general o colectiva de la factoría, porque ésta puede no producirse en el año correspondiente como consecuencia de que se arrastre el saldo colectivo de horas al año siguiente, ese descanso compensatorio estos trabajadores lo tendrán que disfrutar individualmente, es decir, lo disfrutarán ellos aunque la factoría siga en actividad ese día. Así se confirma en el convenio cuando se señala como regla específica para estos trabajadores no regidos por la bolsa que los descansos compensatorios que se les tengan que aplicar se considerarán como días de disfrute individual.

Continuando con el régimen de la bolsa de horas colectiva, hay que señalar que, como es lógico, el convenio prevé que cada factoría tendrá la suya, pues la situación productiva puede ser distinta. Pero, incluso en cada factoría, pueden existir líneas de producción en áreas específicas con necesidades productivas distintas, por lo que también es posible que dentro de cada factoría se creen bolsas específicas.

El convenio, ciertamente, como se avanzó, prevé que se constituirá una bolsa por cada factoría y que, dentro de cada factoría, la dirección de la empresa podrá constituir bolsas independientes de la principal para unidades diferenciadas o cuya producción esté ligada a la de otras factorías.

Es de destacar que, conforme al convenio, ésta es una decisión que queda, en principio, en manos de la empresa y que no se sujeta a la necesidad de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

En la medida que pueden existir bolsas diferenciadas es posible que la movilidad de un trabajador le lleve desde una factoría que tiene una bolsa a otra con una bolsa distinta, o desde una sección con una bolsa a otra con bolsa distinta. El problema es que entonces el trabajador puede verse beneficiado o perjudicado en atención a los saldos de origen y destino.

El mismo problema puede plantearse en relación con los trabajadores de nuevo ingreso si estos se incorporan ya avanzado el año, pues lo harán a una sección o factoría que está regida por una determinada bolsa, con un específico y concreto saldo de horas.

El convenio tenía dos soluciones: individualizar el resultado, permitiendo en estos casos que los trabajadores arrastrasen su propio cómputo individual; o mantener el carácter colectivo de la bolsa, entendiendo que los trabajadores

pasarán a regirse por la bolsa correspondiente y con arreglo al saldo que en la misma existiese en ese momento, con independencia de que ello les resultase más o menos favorable.

La opción del convenio ha sido mixta; a efectos de gestión de la bolsa, como ciertamente parece más funcional, el trabajador pasa a regirse por la bolsa de la factoría o sección en la que se integra, lo que evita situaciones individualizadas en cuanto a la gestión de la bolsa; ello no obstante para evitar que esa situación le ocasione perjuicios o beneficios injustificados, se establece que si que procederá una medida individualizada de compensación, de tal modo que el trabajador podrá tener derecho a algún descanso adicional a título individual o a la inversa a algún debito individualizado de horas a la empresa, debiendo procederse, pues, a la regularización de la situación, si bien el convenio no permite que se utilice para esa regularización el período de vacaciones colectivas.

Por otro lado, el convenio regula cómo se genera la bolsa. Esta bolsa se alimenta de futuro, con las siguientes entradas:

1. Los días de descanso iniciales de cada año. Estos nacen de que en principio se prevé trabajar en torno a unos 220 días, pero no todos los restantes son domingos, festivos y vacaciones, por lo que hay una previsión en principio de unos días no laborales, pero en los que si hace falta se puede realizar actividad productiva.
2. Las reducciones de jornada actuales y futuras.
3. El descanso del trabajo en los 18 sábados mañana (o domingos noche en caso del turno fijo de noche) por trabajador que la empresa por razones de demanda puede señalar. Lógicamente se trata de días en los que no estaba previsto trabajar pero en los que la empresa obliga a trabajar, ello genera a favor de los trabajadores un derecho a un descanso compensatorio; es ese derecho al descanso compensatorio el que pasa a nutrir la bolsa para ser compensado en el futuro. Este descanso compensatorio se incorporará de diferentes maneras según el saldo ya existente en la bolsa. En concreto:
 - a. Cuando la bolsa considerada tenga un saldo entre +30 y -25 días a compensar, por cada sábado/domingo noche de trabajo se incluirá un (1) día de descanso en la bolsa colectiva y se abonará el plus de modificación de la demanda según las tablas del anexo IV del convenio de la empresa. Cuando el trabajo se realice en la noche del domingo al lunes, además de dicho plus, se abonará lo que se hubiera percibido por el trabajo en noche no festiva, que será incompatible con cualquier compensación por trabajo en días de descanso. En su importe se incluye la parte proporcional de vacaciones, que se paga en el momento de la realización del sábado.

- b. A partir de un saldo de -26, por cada sábado/domingo noche de trabajo se incluirá en la bolsa colectiva un día y seis horas (1,75 días) de descanso a compensar y no se abonará plus alguno.

Puede verse, pues, que en función del saldo existente en la bolsa se opta por combinar descanso y retribución o por conceder sólo descanso compensatorio, lo que conduce a que se reduzca más rápidamente el saldo de descansos pendientes de compensar.

Una vez integrados en la bolsa, dichos descansos pierden la condición que los motivó y su evolución en la misma será la general prevista para ésta, que acumulará descansos hasta un saldo máximo de 30 días o hasta los que por acuerdos posteriores se determinen. Cuando el saldo sea superior a 30 días, el exceso se transformará en días de descanso individual.

La aplicación normal del tiempo acumulado en la bolsa -aparte lo dicho en el párrafo anterior- será la de situar días de descanso colectivo en los previstos como JNT, lo que evitará la aplicación de expedientes de regulación de empleo, pues se tratará de períodos en los que no haría falta producir por haberse alcanzado ya la producción estimada como necesaria o por contracción o saturación del mercado.

De alguna manera esa posibilidad de acumular excesos de trabajo o arrastrar un saldo a favor de la empresa, permite que en lugar de días de regulación de empleo, se produzcan días de descanso alternativo o se arrastre un débito de trabajo hacia la empresa.

A este efecto, conforme a la información facilitada y la documentación consultada, en la medida que en los últimos años han ido sobrando días de trabajo, como consecuencia de que la producción asignada a la factoría por el grupo se realizaba en menos de los que corresponderían a la jornada de trabajo total pactada en el convenio, se han ido ampliando, por acuerdos posteriores, los posibles saldos de la bolsa, posibilitando que crezca la deuda de horas hacia la empresa, a la espera, en su caso, de que se invierta en el futuro la situación productiva.

De hecho, como el número de días de actividad es relativamente bajo, situándose en los últimos años en torno a unos 210, se prevé que para compensar el total de JNT necesarios, se utilizarán, llegado el caso, no sólo todos los descansos acumulados en la bolsa según el criterio desarrollado más arriba, sino también, por la aceptación por la dirección de la empresa, de un saldo negativo de hasta 25 días con cargo a las entradas de la bolsa del año siguiente.

Puede verse, pues, que es posible, y de hecho así está ocurriendo en los últimos años, que la bolsa cuente con saldos negativos, es decir, anticipos de tiempo de descanso que concede la dirección de la empresa para evitar los expedientes de regulación de empleo.

La situación anterior obliga al establecimiento de un procedimiento extraordinario para su cancelación. Este procedimiento consistirá en la utilización como días de trabajo en el calendario del año siguiente, de las entradas de días que, de manera automática, se producirían en la bolsa de horas.

El funcionamiento previsto utilizaría, por este orden y hasta donde sea preciso:

1. Los días de descanso iniciales.
2. Las reducciones de jornada.
3. Los sábados de trabajo mañana/domingos en noche que pudieran señalarse.

Lo que ocurre es que hasta que cambie el ciclo productivo la utilización de esos saldos negativos no tiene sentido para la dirección de la empresa y eso explica los sucesivos acuerdos a que se ha llegado posibilitando que siga creciendo el saldo negativo de la bolsa, que se compensará, en su caso, cuando concurra ese cambio de ciclo productivo.

La existencia actual de un saldo negativo, es decir, de un conjunto de descansos adelantados por la empresa, que no han producido merma en la retribución de los trabajadores y que han sido una alternativa eficaz, junto a otras medidas, a los expedientes de regulación de empleo conduce, sin duda, a una valoración sindical positiva del funcionamiento de la bolsa, valoración que parece extenderse al conjunto de los trabajadores, hasta el punto de que se considera que este instrumento está plenamente aceptado y asumido por el conjunto de ellos.

Claro es, de momento no presenta problema alguno, en cuanto se está trabajando no ya menos de la jornada máxima legal, sino menos incluso, en algunos casos, de la jornada pactada en el convenio.

El problema puede estar si se invierte el ciclo y hay que compensar los saldos negativos existentes, lo que conducirá a que se trabaje más de la jornada prevista en el convenio.

En principio ello no implica vicio de legalidad ninguno mientras no se superen los topes legales de jornada máxima (las aproximadamente 1.826 horas), ni debe plantear un cambio de percepción sindical, en cuanto que la medida ha-

brá surtido los efectos positivos que se esperaba de ella, soportar un ciclo productivo bajo sin necesidad de recurrir a medidas de regulación de empleo.

Puede apreciarse, así, como la negociación imaginativa entre los interlocutores sociales, que son quienes mejor conocen los problemas que les afectan y las soluciones que se les puede dar, conduce a una eficaz gestión de los derechos y obligaciones laborales.

Otro aspecto muy positivo de la bolsa es que en ningún caso la deuda posible con la empresa, si la hubiere, se saldará con devolución de dinero por parte de los trabajadores a aquella, medida que en momentos en los que efectivamente el saldo de la bolsa es negativo, y por tanto implica un débito de horas hacia la empresa, beneficia a los trabajadores que se jubilan o causan baja que no tendrán, pues, que hacer frente a ese débito de horas hacia la empresa.

El principal problema que plantean estas bolsas es la flexibilidad que implica, en cuanto que pueden aparecer días de descanso que inicialmente no estaban previstos, lo que no debe causar excesivos problemas. Pero también, aunque de momento en este supuesto que analizamos no es lo más habitual, puede dar lugar a días de trabajo inicialmente no previstos, lo que sí puede ocasionar problemas a ciertos trabajadores, especialmente si tienen dificultades para conciliar su vida personal o familiar con su actividad laboral.

La única posibilidad de disminuir los problemas que esa situación puede plantear es la determinación de períodos de preaviso suficientes para que los trabajadores puedan planificar alternativas a la situación, bien preparando su descanso, bien, lo que será más complejo, buscando alternativas para los problemas personales que el trabajo en un día no previsto les pueda ocasionar.

En este sentido la regulación del convenio de Renault parece razonable. En efecto, el plazo para informar a la representación de los trabajadores sobre la utilización de la bolsa será de tres días (v.g. martes para descansar el viernes) en caso de establecer días de no trabajo y de cuatro días en caso contrario (v.g. lunes para trabajar el sábado), salvo circunstancias extraordinarias que justifiquen un plazo más corto, que no será inferior a 24 horas en caso de establecer días de no trabajo y a 48 horas en caso contrario.

Los plazos normales son lógicos, el problema lo pueden plantear los plazos más breves que se prevén para supuestos extraordinarios.

Al respecto es lógico que la posibilidad exista, pues no es descartable alguna situación imprevista y excepcional, pero también hay que señalar que estas no deben ser muy normales en la materia que se contempla.

Por ello, debe interpretarse la excepción como lo que es, algo ciertamente excepcional que sólo en casos muy concretos y complejos de que existan en la realidad puede darse. Parece que hasta el momento cuando han surgido problemas esa ha sido la interpretación judicial y en esos términos, los plazos de preaviso, aún con todos los problemas que la gestión flexible del tiempo trabajo produce en relación con ciertos trabajadores, deben ser calificados de razonables.

Por otro lado, el convenio confirma que la bolsa de horas, con independencia del saldo que genere, no afectará en modo alguno a la retribución de los trabajadores, tal como ya se avanzó.

En concreto, la remuneración anual de cada trabajador será la correspondiente a la jornada anual establecida por el convenio colectivo con independencia de la evolución del saldo de la bolsa de horas. La remuneración mensual será la correspondiente a 30 ó 31 días naturales según los criterios actuales. A esta remuneración se le añadirán los pluses específicos que correspondan a los días realmente trabajados.

Por último, aunque no exista previsión expresa en el convenio al respecto, utilizando sin duda la remisión genérica del artículo 10 del convenio a que la comisión de vigilancia e interpretación resolverá las consultas que se le planteen en torno al convenio, los problemas de funcionamiento de la bolsa se han ido solventando, bien a través de esa comisión, bien, cuando ha sido necesario, mediante acuerdos complementarios, como los que han ido ampliando el saldo posible de las bolsas de horas.

Por otro lado, el propio convenio prevé en el anexo X la existencia de una bolsa de horas individual para los trabajadores que no se rijan por la bolsa colectiva.

La finalidad de esta bolsa es fundamentalmente evitar la adopción de medidas de regulación de empleo. A este efecto, cada año se incorporan a la bolsa individual un máximo de cuatro días previstos inicialmente como de descanso, hasta un máximo de 30 días en la bolsa.

Los restantes días de descanso se disfrutan individualmente y, en su caso, colectivamente, en los términos que el propio convenio regula.

Si hubiese una caída de producción, como alternativa a la presentación de expedientes de regulación de empleo para la suspensión de contratos de trabajo, se concederán descansos, utilizando todos los días existentes en la bolsa y hasta un saldo negativo de hasta 25 días o los superiores que se acuerden en pactos posteriores.

Los días de saldo negativo se compensarán en el futuro con los días de descanso a que en años sucesivos se tuviese derecho.

Al igual que en la bolsa colectiva, en ningún caso el trabajador que tenga un saldo negativo deberá abonarlo en dinero cuando cese en la empresa; por el contrario podrá optar por disfrutar con anterioridad a su cese el saldo positivo que exista en su favor o, de no optar por disfrutarlo en descanso, percibirlo como días de salario.

Puede apreciarse, pues, que con este conjunto de bolsas estamos ante un modelo de gestión imaginativa del tiempo de trabajo, que busca combinar flexibilidad con garantías, control y participación sindical y que, hasta el momento, está cumpliendo eficazmente los objetivos que motivaron que se acudiese a este sistema, que si bien fuerza la interpretación legal en cuanto al carácter anual de la jornada de trabajo, aunque de momento sin problemas, lo hace en términos razonables y matizados que no deben plantear problema alguno.

b) La bolsa de horas en Citroën

En el caso de Citroën la bolsa de horas está regulada fuera del convenio colectivo, pero éste se remite a ella y consagra el principio esencial a que se atiene, la existencia de un cómputo de jornada plurianual (artículo 16), que es precisamente lo que posibilita todo el funcionamiento posterior de la bolsa y constituye la mayor novedad sobre las medidas de flexibilidad de jornada tradicionales.

El acuerdo relativo a la bolsa empezaba señalando que la misma era una alternativa fundamentalmente a las medidas de regulación de empleo y omitía las referencias al otro aspecto esencial de estas bolsas, que además es el que parece está justificando que se mantenga la medida en Citroën-Vigo, la posibilidad de superar la jornada prevista en el convenio si la situación productiva requiere un incremento de la producción.

La regulación de la bolsa es mucho más escueta que la de Renault y además bastante más simple.

En principio, según las opiniones contrastadas, su uso se está haciendo sólo para trabajar en días que en principio no estaban previstos como de trabajo pero no para su uso en sábados, domingos y festivos y noches, en cuyo caso, de ser necesario, se acude a otros mecanismos como horas extraordinarias, complementarias en el trabajo a tiempo parcial, etc.

La dimensión de la bolsa es mucho más limitada que en Renault y además no tiene una dimensión prefijada, sino que cada año, con ocasión de la fijación del correspondiente calendario laboral, la dirección y el comité de empresa, en función de las previsiones productivas y organizativas y/o del balance de aplicación, determinarán los días/horas que podrán pasar a integrarse en bolsa y que en principio serán:

1. Los días de adecuación de jornada anual. Excepto un día que se podrá disfrutar a título individual durante el año de su generación en la medida en que lo permitan las necesidades del servicio.
2. La reducción de jornada por convenio colectivo.

En realidad el saldo de la bolsa es individualizado pues los días y horas a que se hace referencia se generarán en función de las horas de trabajo realizadas durante el año y, en su caso, proporcionales a los días de trabajo en el año correspondiente de los trabajadores de nueva contratación.

Abundan también en esta dirección individualizada otras medidas como el saldo con cargo a la bolsa de las variaciones que se puedan derivar en la jornada individual como consecuencia de la diferente ubicación de los periodos de vacaciones de cada trabajador, o la remisión, que por otro lado es lógica, de que la referencia a días o jornadas se entiende hecha en remisión a la duración de la jornada de trabajo diaria que corresponda a cada contrato, precisión nada baladí en una empresa con abundante contratación a tiempo parcial.

Eso sí, tanto la generación como el consumo se materializará con independencia de las situaciones de incapacidad temporal, licencias o vacaciones de cada persona que a estos efectos se equiparan al trabajo efectivo.

Al igual que en el caso de Renault, la bolsa podrá tener saldos positivos o negativos para la empresa; es decir, ésta podrá deber horas que los trabajadores ya han trabajado en momentos que inicialmente no estaban previstos como periodos de actividad, o bien la empresa podría ser acreedora de días abonados y que no se han trabajado pese a que sí que estaban previstos como periodos de trabajo.

En el primer caso la empresa deberá compensar el saldo a favor de los trabajadores; en el segundo el saldo a favor de la empresa deberá amortizarse con las jornadas o, en su caso, horas que en su día se integrarán en la bolsa.

Lo que ocurre es que el saldo máximo permitido es relativamente reducido. Concretamente, en uno y otro caso, 10 jornadas de trabajo, pero además tiene que haber una regulación anual, de tal manera que sólo se arrastren al año siguiente un máximo de 5 jornadas.

Puede verse, pues, que este es un mecanismo, hoy por hoy, de menor trascendencia en Citroën Vigo y que desde luego difícilmente podría jugar su papel de evitar expedientes de regulación de empleo sin acuerdos complementarios.

Más bien es un mero mecanismo de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo que ofrece, en tal sentido, ventajas a la empresa.

La bolsa tiene vocación de aplicación general, pero se prevé la posibilidad de que se pueda gestionar por las diferentes técnicas, líneas o turnos en función de las incidencias que puedan surgir en cada momento, por lo que se hace preciso llevar un cómputo individualizado (contador individual por cada trabajador), reflejándose así una vez más el carácter ampliamente individualizado de la medida que dificulta la intervención y control sindical.

A este respecto, lo único que se prevé es que al final de cada año se pondrá en conocimiento del comité de empresa el estado general de la bolsa y se comunicará a cada trabajador su situación individual respecto a las horas de las que es acreedor o deudor.

No parecen suficientes mecanismos para dar auténtica participación sindical en la materia, aunque se completan algo con cuanto a continuación se verá.

En efecto, corresponde a la empresa decidir si se dan las circunstancias que motivan que se apliquen las disposiciones de la bolsa; en este sentido, una vez acaecidas las causas motivadoras de la entrada en funcionamiento de la bolsa o bien previamente si es previsible que estas se produzcan, la dirección de la empresa se las expondrá motivadamente al comité de empresa con la máxima antelación posible y normalmente con 48 horas previas a su aplicación. En casos excepcionales derivados de hechos no previsibles, la antelación se fija en el anterior día laborable al de aplicación de la medida.

A partir de esos meros trámites la empresa aplicará las medidas previstas en la bolsa (implantación de días de trabajo no previstos o concesión de días de descanso no previstos).

A diferencia de cuanto se dijo en relación con el caso Renault, cabe señalar que estos períodos de preaviso son claramente insuficientes y pueden ocasionar notables problemas a trabajadores con responsabilidades familiares que deban compaginar con sus tareas laborales. Una antelación que puede ser casi inmediata -inferior a 48 horas- no parece lógica en una medida como ésta.

Posiblemente esto, unido a la realidad de que en estos momentos el saldo beneficia a la empresa, habiendo trabajado en exceso los trabajadores y de que la situación productiva de la empresa hace pensar que la bolsa no juega ningún papel en la evitación de un hipotético expediente de regulación de empleo, influye en algunas valoraciones negativas de la bolsa que se comenta.

Una vez que la bolsa alcanza el máximo de los 10 días antes mencionados, cualquier otro día u hora susceptible de ser integrado en ella, deberá disfrutarse o liquidarse pero en ningún caso incrementará la bolsa.

Está previsto que el saldo de la bolsa se compense o retribuya, pero aparentemente, sin incremento, retribuyéndose conforme al valor vigente en cada momento, con independencia del año de su generación.

En principio, la bolsa, pese a esa regulación, aparentemente no influye en la remuneración del trabajador, pues el acuerdo prevé que los ingresos anuales por conceptos fijos de cada trabajador serán los acordados en convenio colectivo, en función del contrato y con independencia de las horas ordinarias normales trabajadas, en más o en menos. Todo ello sin perjuicio de las circunstancias personales de absentismo de cada trabajador.

A diferencia del caso Renault, se prevé una liquidación económica bidireccional en caso de cese en la empresa. Concretamente el acuerdo prevé que en caso de finalización o rescisión del contrato de trabajo, las horas que constituyan la bolsa de cada trabajador serán saldadas en sentido positivo o negativo en la reglamentaria liquidación de haberes que se le practique.

Si hubiese que hacer una valoración de esta bolsa habría que señalar que constituyendo un mecanismo aparentemente similar al de Renault, la valoración no puede ser coincidente. Esta bolsa parece un simple mecanismo de flexibilidad, con escasa participación y control sindical y, sobre todo, con escaso equilibrio entre las ventajas y problemas que plantea a los trabajadores, especialmente por lo cortos que resulten los períodos de preaviso para la adopción de las medidas que pueden derivarse de la bolsa.

Al margen de lo anterior, no parece que este sea el mecanismo esencial de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo en Citroën que parece utilizar otros, como las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial y la propia existencia de una amplia contratación temporal y a tiempo parcial.

3.4.4. Las medidas de flexibilidad en los horarios y turnos y en su posible modificación

El sistema de producción, característicamente industrial de las empresas analizadas, y la necesidad de un aprovechamiento amplio de las posibilidades productivas de las líneas y factorías llevan, en general, a la industria del automóvil a contemplar el establecimiento de turnos de trabajo como una medida de ensanchamiento de la jornada industrial.

Lo que ocurre es que, lógicamente, la realización de turnos depende de la capacidad del mercado de absorber la producción que se realiza. Se produce, así, una dependencia entre la situación de la coyuntura comercial y los turnos productivos. Cobrando, en consecuencia, una especial importancia dentro de la gestión flexible del tiempo de trabajo la posibilidad tanto de establecer o suprimir turnos, como la de modificar los existentes.

Además, en la medida que en las empresas exista el turno nocturno, no es infrecuente que en relación con éste se tengan que establecer reglas especiales de jornada, y que su establecimiento se acepte convencionalmente mediante algún tipo de compensación, adicional en su caso a los complementos de nocturnidad, como, por ejemplo una jornada más reducida.

Por otro lado, el trabajo en cadena y acogido a formas de organización propias de la industria conduce en general a unos horarios predeterminados. En este sentido, esos horarios introducen una cierta rigidez en la gestión del tiempo de trabajo. Esto hace necesario, también, contemplar las reglas que al respecto existen y, en su caso, las posibilidades de modificación en la distribución horaria de la jornada.

Claro es, sobre todas estas posibilidades influyen las reglas que ya se han analizado en cuanto a prolongación de la jornada industrial, bolsa de horas, etc.

Por ello, lo que se analizará ahora son las reglas que completan las ya analizadas en otros apartados y que por tanto se centran más específicamente en cuestiones vinculadas tradicionalmente al régimen de horario y al trabajo en turnos.

Como a continuación se verá, en los dos casos estudiados hay reglas de interés al respecto de las cuestiones enunciadas.

A) El caso Renault

El artículo 13 del convenio de la empresa Renault es el que contiene la regulación que se refiere al régimen de trabajo a turnos y a los tipos de jornada. En principio, el citado precepto diferencia entre las distintas factorías de la empresa.

Así, y exceptuándose de estos regímenes de trabajo los servicios especiales legalmente autorizados, se establece que en las factorías de las provincias de Valladolid, Sevilla y Palencia el trabajo continuará realizándose en jornada normal, partida o continuada y salvo que se acuerde otra cosa, los sábados se trabajará cuatro horas. En el centro de Madrid, por su parte, se trabajará en jornada normal partida, descansando sábados y domingos.

Centrando el estudio en los centros analizados (Valladolid-Palencia) la duración de la jornada diaria y semanal será la que resulte de distribuir las horas de la jornada anual entre los días laborables, al confeccionarse el calendario en los términos expuestos.

En principio, en cuanto a turnos, lo que existe es la previsión de que, por necesidades del servicio y en tanto en cuanto dure el convenio o sus prorrogas, la empresa podrá fijar dos o más turnos de trabajo y adscribir al personal necesario.

Puede apreciarse así que la existencia de turnos se vincula claramente a las necesidades productivas de la empresa y, en principio, se desvincula, al menos parcialmente, de los procedimientos modificativos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, quedando ya autorizada en el propio convenio la implantación de los posibles turnos adicionales.

A este respecto se señala que la empresa comunicará a la representación de los trabajadores cualquier modificación permanente y prevista con una antelación de quince días, salvo en caso de urgencia, en que lo hará con un mínimo de setenta y dos horas. Esos plazos de antelación en la comunicación y la propia obligación de la misma son las condiciones que el convenio establece para que la empresa pueda hacer uso de las facultades que en esta materia le concede la ley (modificaciones de turnos e incluso de horario si es el caso).

En realidad, y por lo que a efectos prácticos se refiere, la realidad productiva de la empresa ha hecho disminuir la importancia del régimen de trabajo a turnos,

de momento, en las factorías de Valladolid y Palencia. Pero, pese a ello, según las informaciones recogidas, siempre ha habido en la empresa personal trabajando a tres turnos (por ejemplo, el de mantenimiento). Éste, personalmente, tiene compensaciones económicas y de jornada; en concreto, normalmente cobran los pluses correspondientes (artículo 13 del convenio) y además los de noche trabajan cuatro horas menos, por cuanto que en turnos normales trabajan cuatro días una hora menos y el resto se acumula.

El convenio prevé que en los casos de rotación se garantizará también una rotación en los descansos para que cada trabajador disfrute, al menos, un descanso consecutivo de un sábado y un domingo cada cuatro semanas.

Por otro lado, existe algún turno especial que responde a situaciones productivas concretas y que tiene un carácter negociado, como el denominado cuarto turno que afecta al trabajo en fines de semana en algunas líneas o secciones (Embutición Palencia, Motores Valladolid). Cuando se establece negociadamente se pacta también la duración y se concreta normalmente en que el personal afectado (en torno a 50 por planta) trabaja 12 horas el sábado, 12 el domingo y 8 un día entre semana. Existen también unas compensaciones por comida.

En cuanto a estos turnos especiales, la representación de los trabajadores informó de que sólo se establecen si existe acuerdo en cuanto a su establecimiento y su duración.

Puede apreciarse, pues, que se mantiene una característica ya detectada en algún otro apartado. El caso Renault evidencia, ciertamente, que existen posibilidades de gestión flexible del tiempo de trabajo que, sin duda, responden a necesidades productivas de la empresa. Estas posibilidades se caracterizan por su origen negocial y por el alto grado de implicación y control sindical que existe sobre las mismas, apareciendo además, en general, una intención de conciliar los intereses empresariales y sociales y la búsqueda de compensaciones, posibles para la empresa y suficientes para los trabajadores, por la flexibilidad en el tiempo de trabajo.

Esto se aprecia también en relación con el turno nocturno, posible, pero con compensaciones para los trabajadores. En concreto, el artículo 14 del convenio regula en la empresa la que denomina jornada reducida en turno de noche.

En ese sentido, lo primero que se hace es clarificar qué hay que entender por jornada reducida de noche. Al respecto, se nos dice que los operarios que trabajan en horario de ocho horas nocturnas reducirán su horario en las noches de sábado a domingo o de domingo a lunes, en cuatro horas, que se computarán a efectos salariales como trabajadas.

Ahora bien, esta reducción en principio se hará dentro de la semana en que se realice el turno de noche, preferentemente en la noche de sábado a domingo o de domingo a lunes; pero si esto no es posible, se acumularán las horas de reducción hasta completar jornadas completas.

Lógicamente el derecho al disfrute y correspondiente devengo de las cuatro horas dejadas de trabajar en virtud de lo anterior, será proporcional al tiempo normal de trabajo nocturno efectuado durante el resto de los días de la semana a los que corresponden las cuatro horas en cuestión.

Puede ocurrir, también, que pese a que el descanso o disminución de jornada derivado de los trabajos nocturnos debe ser disfrutado efectivamente normalmente, previo acuerdo entre empresa y trabajadores afectados, puede optarse por su retribución. Esa posibilidad queda condicionada a que exista el número de trabajadores necesarios para la prestación del servicio, en cuyo caso puede interesar a la empresa mantener la producción, la actividad industrial.

De darse tal circunstancia, las horas en que la jornada nocturna debió reducirse y no se hizo, se abonarán con un valor equivalente al de las horas extraordinarias, aunque no por eso tendrán esa naturaleza. Esta regla fuerza algo la interpretación legal pero no cabe calificarla de ilegal porque estamos hablando simplemente de unas horas en las que se reducía la jornada legal; legalmente es posible que las mismas no se consideren horas extraordinarias si se trabajan, existiendo posibilidad de que el convenio les atribuya el concepto que desee y por tanto no es imposible que se realicen por los trabajadores nocturnos, lo que si estaría vedado si fuesen auténticas horas extraordinarias, bien por exceder de la jornada legal máxima o bien por venir así calificadas en el convenio. Tampoco se vulnera la prohibición de que estos trabajadores realicen en promedio más de 8 horas diarias y por tanto la cláusula convencional aparece como una solución legal, que nuevamente remite los instrumentos de flexibilidad a lo que pueda pactarse.

Al efecto de garantizar la reducción de jornada que implica el trabajo en turno nocturno, el convenio establece que cada tres meses los departamentos o servicios procederán a efectuar una regularización al personal que efectúa turnos de noche. Si de esta regularización resultara fracción de tiempo de disfrute superior o inferior a las cuatro horas de reducción (según el acuerdo establecido) el trabajador tendrá opción a elegir entre acumular este tiempo para la siguiente regularización (trimestral) o cobrar la parte proporcional correspondiente. Si, por el contrario, el saldo fuera desfavorable al trabajador, se fijarán las fechas de recuperación dentro del año natural y, si esto no fuera posible, en el primer

trimestre del año siguiente, para completar así el número total de horas/año procediendo, en su defecto, al descuento en nómina del tiempo no trabajado.

Como puede verse, a diferencia de la regulación de la bolsa de horas, aquí sí que es posible la deducción económica proporcional a las horas no trabajadas, pero ello es porque, como se ha visto, en este específico supuesto de reducción de jornada por trabajo nocturno, se intenta no desbordar el marco de referencia anual de la jornada, obligando a la regularización de la misma en el año al que corresponde o todo lo más en el primer trimestre del año siguiente.

No estamos, pues, ante un supuesto de jornada trasvasable plurianualmente tal como ocurre con las bolsas flexibles de horas.

Pero la nocturna no es la única jornada reducida. También existe una jornada reducida referida al verano. En realidad no existe la jornada reducida en cuanto tal, sino una condición más beneficiosa o cláusula de garantía “ad personam” respecto aquellos trabajadores que, según reza el artículo 15 del convenio, desde “antes del día 1 de enero de 1978 la tengan concedida (que) seguirán disfrutándola, a título personal, o cobrando la compensación correspondiente”. Ahora bien, el mantenimiento no se reconoce como un derecho absoluto de tales trabajadores, sino que su disfrute se condiciona a que continúen en las categorías y situaciones profesionales por las que se concedió”. Pues quienes teniendo concedida la jornada reducida de verano, cambiaran a otra categoría, seguirán disfrutando este beneficio si la nueva categoría es de aquéllas por las que se concedió; si no es así, los que cambien a otras categorías perderán definitivamente el derecho.

Para aquellos que sí la tengan, el período de jornada reducida de verano será de 21 de junio a 21 de septiembre, ambos inclusive.

Ahora bien, como en las factorías analizadas (Valladolid y Palencia) la jornada y horarios son colectivos y uniformes dentro de la línea, sección, grupo de trabajadores, etc., no es posible que se implante para algunos trabajadores esa jornada reducida o intensiva de verano y para otros no.

Por ello el convenio, respondiendo una vez más a la filosofía de buscar soluciones consensuadas, establece que en este caso los trabajadores afectados trabajarán la jornada normal percibiendo como compensación por cada hora trabajada de más el valor de la hora que figura en el anexo IV del propio convenio de la empresa. Compensación que, además, se devengará diaria y proporcionalmente al tiempo diario trabajado en el período referido y se abonará en las licencias que lleven aparejado el abono de la prima de producción.

Se aprecia, pues, que se soluciona el problema productivo para la empresa, que difícilmente podría mantener esa jornada especial, pero buscando un equilibrio para que los trabajadores queden compensados, en términos que el convenio considera suficientes, por ese derecho a una reducción de jornada que no van a poder disfrutar por razones organizativas lógicas.

En Renault existe otra medida, relacionada con la posible ampliación de turnos existentes, y que por tanto enlaza también con cuanto se dijo acerca de la idea de aproximar la jornada industrial a la jornada industrial posible.

El convenio prevé, en el anexo X, la posibilidad de que si en algún momento la situación productiva lo requiriese, se podrán introducir terceros turnos en atención a las necesidades de la empresa.

Este sistema no resultará de aplicación en las organizaciones que, tradicionalmente, realizan los turnos 5x3x8 -es decir con rotación de turnos normal-, con la excepción de aquellas líneas que estén concatenadas con los sistemas productivos de los turnos fijos de noche en funcionamiento.

El convenio regula el procedimiento de implantación de este tercer turno, que se concreta en la implantación de turnos fijos de noche en cualquier factoría, unidad o dependencia. El requisito que exige el convenio para la implantación es que se informe de ello con 15 días de antelación a la representación de los trabajadores.

Parece, pues, que el propio convenio, en principio, autoriza ya de por sí la implantación de ese turno.

Como quiera que en realidad lo que se hace es modificar unilateralmente el sistema de trabajo a turnos por la empresa, y respecto a trámites formales, lo único que exige es que se comunique o informe de forma previa a su efectividad a los representantes de los trabajadores, cabe la duda de si habría que atenerse a los restantes trámites del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En realidad, lo que parece es que el convenio diseña su propio sistema de modificación, al margen, pues, de las previsiones estatutarias, lo que se refuerza por cuanto se verá acerca de la voluntariedad del sistema.

En efecto, seguramente por lo anterior y para garantizar que no nos encontramos ante una novación impuesta por la empresa a trabajadores en concreto, el convenio apela a la voluntariedad para referirse a la elección de los trabajado-

res afectados por el cambio. Es decir, que la constitución de estos terceros turnos se hará con trabajadores voluntarios. Hasta aquí nada que objetar.

El problema, no obstante, se plantea al respecto de lo previsto para suplir la ausencia de trabajadores que voluntariamente decidan adscribirse. De hecho, se nos dice que, en defecto de trabajadores voluntarios, se aplicará la rotación a tres turnos, adscribiendo al personal necesario, de conformidad con lo dispuesto en otro precepto del convenio, en concreto, con lo que dice el artículo 13.3. Ahora bien, según ese precepto, como ya vimos, “durante la vigencia del convenio o cualquiera de sus prórrogas, la empresa podrá establecer, de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia y por necesidades del servicio, dos o más turnos de trabajo y adscribir al personal necesario. La empresa comunicará a la representación de los trabajadores cualquier modificación permanente y prevista con una antelación de quince días, salvo en caso de urgencia en que lo hará con un mínimo de setenta y dos horas, para que pueda hacer uso de las facultades que le confiere la ley”.

¿Significa eso que se está contemplando la posibilidad de que la empresa imponga un tercer turno solo preavisando con 15 días y en los casos más extremos con sólo 72 horas? ¿O por el contrario, la remisión que en el anexo X del convenio se hace al artículo 13.3. hay que entenderla referida a la primera parte del precepto cuando dice “de acuerdo con las disposición vigentes” y, por tanto, defender que la remisión al artículo 13.3. supone acudir al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores?.

Aunque esto último pueda ser más lógico desde el punto de vista de una interpretación estricta de la legalidad, no creemos que desde una perspectiva literal sea defendible. En atención a la dicción del precepto convencional, creemos que puede entenderse que se establece un sistema de modificación más ágil que el diseñado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, lo que sin duda reduce las garantías previstas para los trabajadores en éste, pero puede tener sentido desde la perspectiva de dar una respuesta ágil a las necesidades productivas planteadas en ocasiones con cierta perentoriedad.

En todo caso, sólo el control sindical acerca del correcto uso de esta posibilidad, que aparentemente en estos momentos no se aplica, garantiza que la medida responda realmente a la finalidad productiva en atención a la que se crea.

Por lo que tiene que ver con el horario que comprenderá esta jornada del turno de noche, expresamente se nos dice que el horario general comprenderá 36 horas semanales distribuidas de la siguiente forma: 7 horas de lunes a jueves y 8 el viernes.

A este mismo efecto se califica de jornada nocturna la que va desde las 22 a las 5 horas de lunes a jueves; y en el caso del viernes la que va desde las 22 a las 6 horas.

Excepcionalmente, si la medida coincidiese con la implantación de turnos de trabajo en sábado, lo que evidenciaría una demanda productiva muy amplia, el turno se efectuaría el domingo en horario de 22 a 6 horas.

Por otro lado, las pausas a que se tenga derecho se mantendrán, pero con las adecuaciones necesarias y, en cuanto a la retribución los trabajadores en turno fijo de noche, percibirán un plus con los valores de las tablas que en el propio anexo se adjuntan, complemento salarial que se declara como incompatible con los otros pluses que expresamente menciona: plus ordinario de nocturnidad, especial de nocturnidad por jornada fija de noche y cualquier otro, pues, sin duda, la especial retribución que se concede por esta situación se entiende que contempla en su integridad la misma y la compensa suficientemente.

Esta medida es posiblemente la más problemática para los trabajadores en orden a su implantación, de todas las que hemos analizado en el caso Renault, especialmente porque podría dar lugar a una rotación en turnos y al trabajo nocturno con un preaviso escaso.

No obstante lo anterior existen ciertas garantías, como la inicial voluntariedad en el acogimiento a la situación e incluso el período normal de preaviso, que sólo muy excepcionalmente puede obviarse.

B) El caso de Citroën

Una de las diferencias más características entre Renault y Citroën es que en la actualidad ésta última utiliza mucho el régimen de trabajo a turnos como elemento de gestión del tiempo de trabajo.

En estos momentos, conforme a la información recabada, en el día a día, en Citroën la organización de jornada se realiza en tres turnos: dos turnos de ocho horas y un turno de noche, reducido, cubierto mediante trabajadores con contrato a tiempo parcial.

Existe también un turno en horario “central” que se aplica a los trabajadores que no son de producción directa: mantenimiento, personal de las oficinas, etc. Así se consigue que la jornada industrial sea muy amplia.

Incluso en ciertos casos se consigue que el taller trabaje toda la semana, porque esos dos turnos de mañana y tarde se organizan en ciertos casos por semanas enteras de 7 días y se conforman por trabajadores “polivalentes” que voluntariamente han decidido adscribirse a esa forma de organización del trabajo (lo que ocurre por ejemplo, con 40 personas en un taller de embutición).

Se puede apreciar, pues, como el régimen de trabajo a turnos sirve realmente y cómo es normal para ampliar la jornada industrial, el tiempo de funcionamiento de la factoría, lo que evidencia que existe una necesidad de producción elevada en la factoría Citroën.

En realidad toda la regulación del régimen de trabajo a turnos queda fuera del convenio, que se limita a aludir a la existencia de jornadas especiales en determinados talleres o servicios (artículo 16 del convenio).

En la práctica el turno de noche es también un turno de jornada reducida, pero la forma en que se cubre es bien diferente de la que utilizan otras empresas del sector. En Citroën para cubrir ese turno en jornada reducida se utiliza la contratación a tiempo parcial, existiendo trabajadores con ese contrato que cubren permanentemente el turno nocturno.

En el momento en que se recogió la información sobre unos 2.500 trabajadores de noche, más de 2.000 era trabajadores a tiempo parcial (unos 600 en relevo y el resto con otros tipos de contrato a tiempo parcial).

Incluso las jornadas que realizaban estos trabajadores eran diferentes, normalmente 6,35 horas los contratados en relevo y 5 horas o 4 más 2 complementarias los restantes trabajadores a tiempo parcial.

Esta es una característica específica de Citroën Vigo, la utilización del trabajo a tiempo parcial como sistema de indirecta gestión flexible del tiempo de trabajo.

A efectos de que estos trabajadores queden adscritos permanente al turno nocturno es claro que se requeriría voluntariedad en la misma. Incluso debería pensarse en la aplicación del artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La forma en que la empresa solventa el problema es el pacto en contrato de trabajo, por el que el trabajador se adscribe al turno nocturno. Aparece así una notable contradicción presente en otros aspectos en el ámbito laboral.

El pacto contractual implica voluntariedad en términos jurídicos, pero socialmente esa voluntariedad es inexistente pues el trabajador acepta el trabajo tal cual se le ofrece. En este caso concreto ninguna posibilidad tendría de pactar

el trabajo como diurno. En realidad las opciones son o aceptar el pacto de nocturnidad o no trabajar, por lo que, realmente, la voluntariedad, en términos sociales, es harto cuestionable.

La organización del turno nocturno, según la información recogida de la aplicación práctica, pues se insiste en que la regulación en convenio es prácticamente inexistente, es también peculiar. En ese turno el día de descanso es el sábado y los restantes descansos se acumulan hasta completar tres días, en cuyo caso se descansan uniéndolos al descanso del sábado de la semana correspondiente (el descanso se ajusta, pues, a este sistema: ó - X, J, V, S - ó - S, D, L, M -).

También en este caso puede verse que se mantiene una característica del caso Citroën: la ausencia de regulación en convenio de estas medidas de gestión flexible del tiempo de trabajo y la utilización de medios de escaso o nulo control sindical o, cuando menos, más complejos para que ese control exista, como la utilización de la contratación a tiempo parcial.

En todo caso se nos informó de que algunos contratos a tiempo parcial podían reconvertirse en contratos a tiempo completo, lo que, desde luego, permitiría racionalizar más la estructura de la plantilla de la empresa, en la que el peso del trabajo a tiempo parcial parece exagerado para un sistema productivo netamente industrial, respondiendo, en nuestra opinión, más a esa finalidad de flexibilidad en la gestión empresarial no controlada o más difícilmente controlable.

3.4.5. La utilización de las horas extraordinarias

También las horas extraordinarias pueden convertirse en un elemento de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo. En los dos casos analizados parece que se utilizan para atender a necesidades de trabajo especiales, no contempladas en las diferentes posibilidades de gestión flexible que se regulan o existen.

En cualquier caso, los dos convenios contemplan su régimen en los términos legales, en un caso por remisión al mismo (Renault, artículo 17 del convenio), en el otro por prácticamente reproducción o remisión tácita (Citroën, artículo 38 del convenio). En ambos casos se mantiene en general el carácter voluntario de los mismos.

Lo más característico y diferencial es que en Citroën existe una mayor atención al tema de horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial, tal como luego se analizará, lo que es coherente con el elevado porcentaje de trabajadores a tiempo parcial que existen, mientras que en Renault prácticamente se ignora

el tema, pero sí se contempla un supuesto especial de trabajo que se regula como horas extraordinarias, aunque con peculiaridades.

En efecto, el anexo VIII del convenio de Renault prevé la posibilidad de un turno especial de producción que se entiende como una medida para afrontar situaciones especiales de producción y de competitividad, y que permite completar los programas de producción normales, al objeto de prolongar la jornada industrial, enlazando con las medidas al respecto analizadas y respondiendo, así, a demandas de mayor producción.

Con esa intención se regula que la dirección de la empresa podrá programar turnos de producción en la mañana de los sábados previstos en el calendario general como de descanso, si bien, sólo hasta un máximo de seis sábados turno/año.

Para las factorías de transformación, en caso de necesitar un número superior a los seis pactados, será necesario informar al comité de empresa, acordando con el mismo su distribución y las condiciones de realización de los mismos.

Si se atiende a esta regulación nuevamente nos encontramos con una posibilidad de trabajo que, además, como se verá, supone en realidad horas extraordinarias con un régimen especial.

El convenio autoriza ya de por sí su implantación hasta un cierto límite y no impide la superación del mismo (seis sábados), pero la condiciona en ese caso al acuerdo con los representantes de los trabajadores, solución que parece bastante equilibrada y razonable.

En la medida que ya el convenio autoriza esta medida hasta un límite y en lo que lo sobrepase la condiciona a un régimen especial (necesario acuerdo), hay que entender sin duda que la intención es excepcionar la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que queda sustituido en un caso por un régimen más flexible (simple preaviso) y en otro por uno más rígido (acuerdo).

El régimen de aplicación de la medida se produce en los siguientes términos:

- Con al menos 7 días de antelación se informará al comité intercentros sobre la realización de este tipo de sábados, incluyendo la información los siguientes elementos:
 - Causas de la necesidad de estos trabajos.
 - Número y distribución de los trabajadores afectados.
 - Fechas en las que se ha de trabajar.

- Al objeto de constituir los equipos necesarios para realizar dicho trabajo, se agotarán los cauces de voluntariedad, completándose los puestos no cubiertos con otros efectivos de la plantilla, designados por la empresa en función de las necesidades de organización del trabajo.
- No obstante, el convenio establece que se atenderán las circunstancias personales que justifiquen la ausencia, norma que cabe calificar de muy positiva y que tiene en cuenta la posibilidad de que la medida provoque problemas en concreto a algún trabajador, por más que en términos generales pueda estar justificada.
- Las fechas de trabajo se señalarán y comunicarán con al menos 7 días de antelación, sin perjuicio de las variaciones en la adscripción de trabajadores concretos que puedan motivar las bajas por enfermedad o el cumplimiento de las licencias acordadas en este convenio, que serán respetadas.
- Como en realidad en estos casos lo que se está produciendo es una ampliación de las horas de trabajo pactadas, el convenio prevé que el trabajo en dichos sábados será retribuido con el valor que en cada momento tengan las tablas que sobre horas extraordinarias se incluyen en el anexo IV del propio convenio.
- Aunque estas horas se retribuyen como extraordinarias, se establece que las horas realizadas por este sistema no entrarán en el cómputo de las extraordinarias a los solos efectos de los topes máximos legales establecidos para las mismas, conforme a las previsiones legales generales (80 horas anuales).

Se puede ver así una clara intencionalidad de diferenciar esta prolongación de jornada, programada, colectiva y por razones de incremento de la demanda justificables, y que se concreta en el trabajo en un período muy concreto y con muchas garantías, de otros posibles supuestos más excepcionales para los que se reserva la posibilidad de utilizar, en su caso, las horas extraordinarias hasta el máximo legal de 80.

Aunque se trata de una medida de flexibilidad que puede provocar problemas a algunos trabajadores, especialmente en orden a conciliar la vida personal y familiar con la laboral, el carácter limitado de la misma y el conjunto de garantías que se establecen, que incluyen incluso la posibilidad de atender a situaciones personalizadas, evidencian una vez más que en Renault se ha avanzado hacia un sistema bastante equilibrado en cuanto a la combinación de la gestión flexible del tiempo de trabajo, para utilizar cuando sea realmente necesaria, con la protección en términos razonables y suficientes de los derechos de los trabajadores.

3.4.6. La utilización del trabajo a tiempo parcial combinado con la existencia de bolsas de horas complementarias

Como se ha ido viendo a lo largo del trabajo, algunos de los objetivos de la gestión flexible del tiempo de trabajo pueden conseguirse, también, a través de la contratación a tiempo parcial y la utilización de las horas complementarias, e incluso la ampliación de las mismas hasta los márgenes legalmente permitidos.

En realidad, como elemento diferencial entre los dos casos analizados, el trabajo a tiempo parcial sólo se utiliza ampliamente hasta ahora en Citroën y por tanto sólo su convenio contempla regulación específica al respecto de las horas complementarias.

No quiere decir lo anterior que en Renault no sea posible la contratación a tiempo parcial; lo es, en virtud del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, y también cabe una posible utilización de horas complementarias, si bien limitada al porcentaje legalmente establecido, el 15% de la jornada pactada.

En Citroën, por el contrario, el convenio extiende la flexibilidad hasta el máximo posible al respecto. En efecto, se permite que las horas complementarias lleguen hasta el 60% de la jornada pactada, tal y como además se hacía en la empresa según lo establecido en un acuerdo expresamente referido a la bolsa de horas y previsto para los años 2001, 2002 y 2003. Incluso en la información que hemos recibido se detecta que hay una práctica bastante extendida de contratación a tiempo parcial por cuatro horas diarias, a las que se incrementan dos más como complementarias (50% de la jornada pactada).

Por supuesto el límite está en que entre las horas ordinarias y las complementarias no se alcance la jornada a tiempo completo (artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Un aspecto problemático, al menos potencialmente peligroso de la regulación del convenio de Citroën, es que aunque el plazo de preaviso normal de la realización de las horas complementarias es de una semana, se prevé la posibilidad de cualquier otro plazo de preaviso, sin límite de reducción, por razón de “eventuales anomalías y averías o circunstancias extraordinarias y urgentes”. La mención a eventuales anomalías parece muy amplia y salvo que se reduzca a esos supuestos extraordinarios y urgentes debidamente acreditados puede suponer una disminución considerable de la garantía que supone el preaviso en la realización de las horas complementarias.

En todo caso, no disponemos de datos al respecto de la utilización de esta excepción por lo que sólo puede apuntarse que, de utilizarse, la misma debería reducirse a supuestos extraordinariamente excepcionales.

3.4.7. La flexibilidad en la modificación de pausas, descansos y períodos de vacaciones

También, como es lógico y finalmente, puede ser un instrumento de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo la posibilidad de trasladar los días festivos y, en su caso, las vacaciones predeterminadas a períodos distintos a los que en principio les correspondería. Como hasta ahora ha sucedido, la regulación al respecto es diferente en los dos casos analizados.

A) El caso Renault

En el caso de Renault hay previsiones específicas en el convenio sobre ambas posibilidades: desplazamiento de festivos y de vacaciones.

En cuanto a los festivos, y aunque la norma no podrá referirse en general a aquellos festivos que deban disfrutarse necesariamente, el convenio (artículo 12.5) nos dice que “podrá acordarse el traslado de disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice este traslado la autoridad laboral”.

Se trata, así, de una posibilidad excepcional pues estará sujeta a que se acrediten ante la autoridad laboral las razones que justifiquen la medida que, por sus propias características, ha de ser excepcional o, en todo caso, justificada por la necesaria organización de los turnos de trabajo.

En todo caso, cuando se produzca esta medida los trabajadores afectados tienen derecho a un complemento retributivo específico regulado en el artículo 52 del convenio bajo la denominación de plus de trabajo en domingo y festivo.

La posibilidad puede plantear problemas a algún trabajador, al obligarle a trabajar en días en los que le sea compleja la conciliación de la vida familiar y laboral. Pese a ello, no se contemplan excepciones por razones personales, lo que no impide que existan.

En cualquier caso la garantía que supone el régimen de autorización administrativa y la específica compensación económica, disminuyen los potenciales efectos negativos de la medida.

En cuanto al desplazamiento de las vacaciones, hay que partir de que, en general, el convenio de Renault establece un período colectivo de vacaciones (artículo 16), que regula muy detalladamente y que se concreta en veinticinco días laborables que se distribuyen, a efectos de su disfrute y con carácter general, de la siguiente forma:

- a) Dieciocho días laborables, a disfrutar ininterrumpidamente y preferentemente en verano.
- b) Cinco días laborables, a disfrutar preferentemente en navidad.
- c) Los dos días restantes, a disfrutar en las fechas que se determinen al confeccionarse el calendario.

El convenio prevé una primera posibilidad de desplazamiento colectivo de las fechas previstas de vacaciones. Esta posibilidad se regula en el artículo 16.5 y explica que anteriormente se haya usado la expresión “preferentemente”.

En efecto, aunque las vacaciones colectivas normalmente se disfrutarán en los períodos señalados, en verano y navidad, respectivamente, la empresa puede alterar dichos períodos por excepcionales circunstancias que afecten a la comercialización o fabricación de los vehículos u otras causas graves.

En el caso de querer utilizar esa posibilidad, la dirección de la empresa comunicará con una antelación mínima de treinta días (salvo imposibilidad manifiesta) a la representación de los trabajadores el cambio de fechas de disfrute que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo; en caso de que no se produzca este acuerdo, decidirá la jurisdicción laboral.

En realidad, al apuntar esta posibilidad no se está sino ratificando la posibilidad legal en cuanto a la fijación de las fechas de vacaciones conforme al artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, que se remite a lo previsto en el convenio. Nada impide que éste deje la regulación relativamente abierta, lo que siempre será mejor que la absoluta falta de regulación en cuanto al momento concreto de disfrute de las vacaciones.

En el caso contemplado, colectivamente, salvo circunstancias especiales, se determina con claridad la forma y período de disfrute de las vacaciones.

Acaecidas las especiales circunstancias a las que se refiere el convenio, que siempre serán objeto de control judicial, se acude al sistema general previsto en la ley: acuerdo entre las partes y, en su defecto, determinación judicial del período de las vacaciones. Incluso el convenio garantiza en este supuesto que,

salvo que exista imposibilidad al respecto, lo que siempre tendría que acreditarse por el empleador, la modificación se preavisará con 30 días de antelación, lo que facilita que en ese periodo se produzcan negociaciones y se busque una solución consensuada.

Junto a esta posibilidad de desplazamiento global del período vacacional, el propio convenio en el artículo 16.7, bajo la denominación de desplazamiento de vacaciones, permite otra posibilidad de modificar las fechas de vacaciones, ya no globalmente sino para ciertos trabajadores.

Esta posibilidad se condiciona en el convenio a la existencia de necesidades organizativas, económicas, técnicas o productivas de la empresa, o aquellas otras derivadas de las necesidades del mercado.

Estamos ante una posibilidad, pues, causal y ello permite que aunque la empresa adopte esta iniciativa se pueda, en su caso, discrepar de la concurrencia de la causa e incluso acudir al orden jurisdiccional social para que se determine si la empresa ha actuado lícitamente o no.

En principio, si esas causas concurren y determinan que el periodo de las vacaciones estivales no pueda coincidir con el período señalado en el calendario general aplicable, la dirección de la empresa puede desplazar las vacaciones por grupos de trabajadores, turnos o líneas de producción.

En todo caso, el período al que se desplacen las vacaciones deberá estar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y deberá respetarse el período ininterrumpido de 18 días señalado en el presente artículo.

La dirección de la empresa deberá comunicar dicho desplazamiento antes del día 15 de mayo de cada año y tendrá en cuenta, en la medida en que la organización del trabajo lo permita, las preferencias personales de los trabajadores, que parece que entonces podrán elegir entre los diversos turnos o posibilidades que la empresa pueda establecer, siempre, como se ha dicho, supeditando esa elección a las necesidades de funcionamiento empresarial.

La existencia de una fecha límite de preaviso -el 15 de mayo- permite solventar el problema que se podría plantear a los trabajadores en su planificación de vacaciones si el desplazamiento de las fechas previstas se realizase con muy escasa antelación.

El convenio admite que en este caso la empresa a efectos de mantener la producción combine la posibilidad con la bolsa de horas flexible que ya se analizó.

Así se permite que la empresa recurra a horas de trabajo del sistema de bolsa establecido en el anexo X del convenio, pero más flexiblemente, pues no hará falta que las emplee para dar ocupación a un turno completo, como es habitual en las aplicaciones normales de bolsa pero que aquí podría no tener sentido porque podría bastar con ocupar como refuerzo a ciertas personas para completar un turno.

Al margen de alguna otra regla más específica, estas son las más importantes en cuanto a desplazamiento de vacaciones.

La valoración no puede ser especialmente negativa pues, aunque ciertamente se admiten posibilidades -globales o por grupos de trabajadores- de alterar las fechas de vacaciones inicialmente previstas, la posibilidad se condiciona a causas concretas y se establecen límites temporales y posibilidades de control judicial que, en principio, sirven para garantizar que la posibilidad, si se utiliza, se emplee solamente en los casos en que resulte necesaria y en términos razonables que no ocasionen graves perjuicios a los trabajadores.

Incluso en la información obtenida de la representación de los trabajadores no parece que estas reglas sobre desplazamiento de las vacaciones hayan planteado problemas especiales e incluso en algunos casos se nos informó de que eran los propios trabajadores los interesados en algunos cambios sobre las fechas previstas de las vacaciones, lo que por otro lado es normal en empresas como esta con gran número de empleados.

B) El caso Citroën

En este supuesto, ratificando la idea de que los acuerdos sobre flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo se producen al margen del convenio y, en su caso, por otras vías indirectas -trabajo a tiempo parcial y empleo temporal- el convenio prácticamente no contempla regulación alguna al respecto.

No hay previsión sobre desplazamiento de los festivos, aunque aparentemente en alguna de las posibles organizaciones de turnos pudiera ser necesaria. Tampoco hay previsión sobre desplazamiento de las vacaciones. En efecto, el convenio de Citroën, se limita (artículo 17) a ratificar la regulación del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreta regulación del convenio se limita a contemplar expresamente que el período anual de vacaciones será de treinta días naturales y, en cuanto a la determinación del período de disfrute, se señala que cada año de vigencia del convenio colectivo la dirección de la empresa, teniendo en cuenta sus necesidades organizativas y productivas, propondrá a la representación de los trabajadores el período de disfrute de vacaciones que, normalmente, se fijará en época estival.

Puede verse, pues, que los criterios convencionales son casi inexistentes, por lo que en realidad de existir desacuerdo entre las partes sólo cabe solución judicial.

En su caso, determinadas unas fechas en el calendario de la empresa, su posible modificación se sujetaría, al menos aparentemente, a las reglas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, requiriendo en consecuencia causa derivada del funcionamiento empresarial (organizativa, productiva, técnica o económica), un período de consultas y preaviso a los trabajadores afectados, todo ello en los términos legalmente establecidos, decidiendo en último extremo la empresa y con la posibilidad, en su caso, de reclamación judicial contra dicha decisión modificativa.

En la información obtenida de medios sindicales no se aludió a una especial conflictividad en esta materia, a diferencia de lo que sí se planteó en relación con otras medidas. Eso hace suponer que en materia de vacaciones no parece existir un excesivo problema en cuanto a la determinación del período en el que las mismas se disfrutan en la factoría de Vigo de Citroën.

3.5. Conclusión general

Como puede verse, los dos casos analizados confirman la importancia que en el sector, y concretamente en el subsector de fabricación de automóviles, tiene la gestión flexible del tiempo de trabajo.

Además, los instrumentos analizados responden, en general, a unos principios comunes: posibilidad de jornada plurianual; posibilidad de distribuciones irregulares de la jornada; trabajo a turnos y previsiones de modificación de los mismos; previsiones para conseguir el máximo aprovechamiento de la capacidad industrial cuando pueda resultar necesario, etc.

En todo caso, el uso no es exactamente igual en los casos estudiados y ello responde a la distinta situación y estructura de cada empresa.

En Renault la mayoría de la plantilla está contratada de forma indefinida y a tiempo completo. Apenas hay trabajo a tiempo parcial. Y aunque en un primer momento se les pueda vincular por un contrato temporal, en cuanto llevan en la empresa unos seis meses se les convierte en tiempo indefinido. Eso mismo es previsiblemente lo que va a ocurrir con unos mil trabajadores que prestan ahora servicio de forma temporal en las factorías de la empresa y respecto a los que se presume su conversión en indefinidos en un breve periodo de tiempo.

En términos más generales es de destacar que la edad media de la gente de Renault se sitúa sobre los 46,10 años y que el promedio de trabajadores asciende a 8.500 en total.

En cuanto a características a destacar de su régimen jurídico, es de señalar que han tenido planes de bajas incentivadas desde los años 80 y que han tenido en años pasados diversas medidas de regulación de empleo.

Fue en ese contexto en el que se planteó recurrir a la bolsa de horas como alternativa a la regulación de empleo. En este momento sobran días de trabajo para la producción asignada por el grupo. Es decir, que la bolsa genera en estos momentos una deuda con la empresa, que no se puede descontar en dinero y las medidas de flexibilidad están sirviendo fundamentalmente para evitar la regulación de empleo.

El análisis de los mecanismos de flexibilidad demuestra, en general, su utilidad y su carácter negociado y equilibrado.

En la mayor parte de los casos se detecta que se ha conseguido una combinación relativamente adecuada entre la concesión a la empresa de la flexibilidad necesaria y a los trabajadores de las suficientes garantías y contraprestaciones, claro es en términos realistas y posibles.

La valoración positiva que sindicalmente se hace coincide con lo que un análisis más técnico como el efectuado puede evidenciar, al menos en la situación de presente.

La realidad de base es completamente diferente en el caso de Citroën, que es un supuesto ciertamente especial. En la empresa hay un sindicato que tiene la mayoría absoluta desde hace 24 años, y que ha supuesto la gestación de una

política de negociación basada menos en el convenio, que casi no regula nada, y mucho más en los acuerdos de empresa. En ese sentido, el marco general de la regulación del tiempo de trabajo del artículo 16 del convenio, hay que entenderlo susceptible de acuerdos a nivel de empresa que lo complementan.

En esta empresa, al contrario que en Renault, la bolsa de horas no está sirviendo en la actualidad para evitar medidas de regulación de empleo, pues existe un exceso de demanda productiva y se tiende a trabajar al máximo de la capacidad industrial.

Las medidas de flexibilidad, incluida la bolsa de horas, se están utilizando esencialmente para incrementar la producción, lo que en sí no es evidentemente negativo.

Lo que ocurre es que en bastantes casos existen dudas de que el control sindical, las garantías de uso y las contraprestaciones para los trabajadores sean suficientes y adecuadas; en cualquier caso la omisión de las mismas en el convenio genera una cierta inseguridad.

Además, se detecta un uso de mecanismos menos controlados para conseguir flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, especialmente la contratación a tiempo parcial, incluso con asignación específica al turno nocturno, y el uso, en su caso, de las horas complementarias.

Al respecto cabe la duda de si este uso es realmente aceptable sindicalmente y desde luego no parece que exista el suficiente control.

Convendría, pues, un cierto replanteamiento de la situación que revisase si las medidas de flexibilidad al alcance de la empresa respetan en el nivel deseable las garantías y contraprestaciones para los trabajadores para los que, en principio, resultan más desfavorables que una gestión menos flexible del tiempo de trabajo.

En fin, los dos casos son ejemplos de la búsqueda de un equilibrio entre flexibilidad y garantías y contraprestaciones, esencial en este sector y que debe seguir siendo motivo de estudio y análisis para valorar los diferentes modelos y poder extraer lo que de positivo haya en cada uno o, en su caso, los aspectos negativos a efectos de poderlos rectificar en el futuro.

4. La clasificación profesional en el sector de constructores de automóviles

Por razones de economía hemos titulado a este estudio *La clasificación profesional en el sector de constructores de automóviles*, pero una adecuada presentación del contenido del mismo exige realizar al menos dos matizaciones. La primera es que aunque se refiere en un modo amplio y general al sector de constructores de automóviles, en realidad se trata de un análisis comparado de sólo tres grandes empresas del sector: Renault, Citroën (para ser más exactos, se trata del grupo PSA Peugeot Citroën, aunque nos circunscribimos a la factoría de Vigo) y SEAT. No obstante, las empresas que componen la muestra son lo suficientemente representativas como para poder generalizar a todo el sector las tendencias detectadas. La segunda es que, como es obvio, se realiza un estudio de la estructura profesional dominante en estas empresas escogidas del sector de la construcción de automóviles; pero la clasificación profesional no se analiza en abstracto y desligada de sus principales funciones, sino todo lo contrario, conectada directamente con la movilidad funcional y polivalencias, con los sistemas de ascenso, con los requerimientos cualificacionales y formativos y con el régimen salarial.

4.1. La estructura profesional

4.1.1. Caracterización

Como se sabe, la clasificación profesional ocupa indiscutiblemente un lugar central en las relaciones laborales. Al mismo tiempo se trata de un mecanismo de determinación de la prestación de servicios que constituye el objeto del contrato de trabajo y de un mecanismo regulador de las diferentes facetas de la relación laboral (salarios, promoción y ascensos, etcétera). En ella están presentes múltiples dimensiones: técnicas, productivas, organizativas, formativas, salariales, funcionales, profesionales, etcétera.

Por eso, el presente estudio lo enfocamos desde la convicción de que es necesario conectar adecuadamente *organización del trabajo, cualificación profesional y clasificación profesional*. No hay que olvidar que el sistema de clasificación profesional es la respuesta y la expresión jurídica de la división técnica y organizativa de la empresa. Refleja la estructura técnica y productiva de la empresa en cada momento, por lo que también sufre directamente los cambios y las transformaciones que en ésta puedan tener lugar. Pero al mismo tiempo, las

necesidades tecnológicas, productivas y organizativas de las empresas también demandan determinados requerimientos formativos y cualificaciones profesionales. Ambos aspectos, organizativos y cualificacionales, han de ser tomados en consideración a la hora de determinar la estructura profesional.

Pues bien, el sector de constructores de automóviles presenta una estructura profesional dicotómica. El sistema de clasificación profesional separa y distingue claramente a dos colectivos: (1) el de trabajadores directamente implicados en el proceso productivo que constituye la actividad principal de las empresas automovilísticas; y (2) el del resto de trabajadores, que con distintos calificativos (empleados, subalternos, administrativos, etcétera) desempeñan otras tareas complementarias (gestión, administración, comercial, etcétera). Dentro de cada uno de esos dos grandes grupos los trabajadores son clasificados en virtud de categorías profesionales. De este modo, en este sector encontramos una estructura profesional tradicional en la medida en la que emplea como elemento clasificatorio central la categoría profesional. Algunas de estas categorías son las mismas que en su día contemplara la correspondiente ordenanza laboral (la de la industria siderometalúrgica); otras presentan un perfil más innovador.

En el caso de SEAT, el artículo 11 de su convenio colectivo enuncia que “con objeto de simplificar la clasificación profesional del personal de la empresa, éste se hallará encuadrado, a todos los efectos jurídico-laborales, en dos grupos profesionales”:

1. Grupo técnico administrativo, que comprenderá al personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas técnicas, administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permitan informar de la gestión de la actividad económico-contable, la coordinación de labores productivas o la realización de tareas auxiliares que comporten atención a las personas.
2. Grupo obrero, que comprenderá al personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de mando, supervisión o coordinación.

Tanto en uno como en otro grupo se reproduce una misma división por categorías profesionales: jefes de primera y asimilados, jefes de segunda y asimilados, encargados de taller y asimilados, primera categoría (oficial de primera), segun-

da categoría (oficial de segunda) y tercera categoría (oficial de tercera en todas sus especialidades). No obstante, y paralelamente a esta división en categorías, se establecen “especialidades” dentro de cada grupo profesional al objeto de que “el personal esté lo mejor capacitado posible para su cometido en su propio beneficio y en el de la producción sin que ello suponga la existencia de escalafones distintos” (artículo 19). Entre las del grupo técnico-administrativo encontramos las especialidades de calidad, finanzas, comercial, formación, medio ambiente, recursos humanos, investigación y desarrollo, administrativo o compras. Tales especialidades encajarían en lo que se suelen denominar áreas funcionales o departamentales. En cambio, entre las especialidades del grupo obrero encontramos algunas que responden más bien a la configuración tradicional de la categoría profesional (chapista, guarnecedor, supervisor de calidad, auditor, pulidor, ajustador-matricero, etcétera).

El convenio colectivo de Renault también presenta esta misma estructura dual, aunque para ello utilice tres grupos. Por un lado, nos encontraríamos con el grupo obrero (con las categorías de jefe de equipo, oficial especial, oficial de primera, oficial de segunda, oficial de tercera, especialista A, especialista B y especialista C); y por otro, con el Grupo Subalterno y el Grupo Técnico Administrativo de empleados (que incluye, entre otras muchas categorías, las de dependiente, chofer de turismo, auxiliar técnico-administrativo, verificador de tercera, jefe de unidad, perito, ingeniero técnico, etcétera). Sin embargo, la definición de cada una de las categorías profesionales en base a los requerimientos formativos, titulaciones, competencias y funciones exigidas no aparece recogida en el convenio colectivo (lo que también ocurre en el caso SEAT y Citroën). Lo único que precisa el artículo 48 es que “la empresa entregará a la representación de los trabajadores la definición de funciones de todas las categorías profesionales existentes”. La duda surge inmediatamente: ¿quién las determina? Todo apunta a que dicha facultad corresponde a la empresa, que es precisamente sobre la que pesa la obligación de facilitarla a los representantes de los trabajadores. Teniendo en cuenta que la definición funcional de las categorías profesionales constituyen un elemento sustancial de la clasificación profesional, no se entiende muy bien cómo la misma puede sustraerse a la negociación colectiva. Aun reconociendo que en la definición funcional de las categorías profesionales esté implicada la facultad organizativa que corresponde a la dirección de la empresa, dicha definición funcional debiera aparecer expresamente reflejada en el convenio colectivo de aplicación.

Por último, encontramos el caso de Citroën. En su plantilla se distingue entre el personal horario y el personal mensual (según se cobre por hora trabajada o por mes); pero en realidad dicha distinción encubre la misma tendencia sectorial a separar los trabajadores de producción de los empleados que desempeñan otras actividades complementarias. Pero el convenio de Citroën presenta

cierta disfuncionalidad. Por lo pronto, que el personal cobre por horas o que cobre por meses como criterio clasificatorio que motiva que convivan y coexistan dos sistemas de clasificación profesional en un mismo centro de trabajo no es lo más adecuado.

La cuestión se soluciona en la medida en la que en el fondo existe otro criterio de distinción estrictamente técnico-productivo que se solapa al meramente retributivo: la adscripción del trabajador a tareas de producción (actividad principal) o a otras actividades complementarias.

El problema es que, estando la negociación colectiva llamada a establecer el sistema de clasificación profesional (artículo 22 del TRET), el convenio de Citroën no define el sistema de clasificación profesional aplicable a uno de estos dos colectivos, en concreto, el correspondiente al personal mensual. Y es que el artículo 12 recoge un sistema de clasificación profesional categorial, pero sólo referido a lo que denomina “personal horario”, y de esta manera sólo tales categorías profesionales del personal horario están amparadas por el sistema de clasificación profesional que se recoge como anexo al convenio. Así, el convenio colectivo utiliza un sistema de clasificación profesional para el personal horario (que afectaría a 8.329 trabajadores del centro de trabajo de Vigo), aunque tales categorías profesionales (tres especialistas y siete profesionales) tampoco sean objeto de definición en el propio convenio sino en un documento a parte.

El personal que cobra por meses (1.522 trabajadores) utiliza un sistema clasificatorio clásico, heredado del marco ordenancista, del que sólo encontramos una somera referencia en el convenio al determinar sus retribuciones mínimas (y poco más). Estamos así ante una anomalía clasificatoria: la coexistencia de dos sistemas de clasificación profesional, uno para el personal diario (al que se refiere el convenio colectivo, aunque sin definir funcionalmente las categorías profesionales que lo integran), otro para el personal mensual (del que el convenio no da noticia alguna y del que sólo existe constancia fáctica a efectos retributivos).

Esto provoca que el convenio presente numerosas contradicciones internas. Por ejemplo, cuando su artículo 9 determina la duración del período de prueba se refiere tanto a categorías definidas por el convenio colectivo (profesionales de oficio, un mes, y especialistas, dos semanas) como a grupos profesionales clásicos que en ningún momento aparecen mencionados y definidos por la norma convenida (técnicos titulados, seis meses; técnicos no titulados, dos meses; administrativos, un mes; y subalternos, un mes). Igualmente, cuando el artículo 32 establece las cuantías retributivas mínimas por categorías, donde aparecen categorías clásicas como vigilante, almacenero, dependiente, dependiente auxiliar, ordenanza o telefonista (grupo subalterno), como jefe administrativo (de 1ª y de 2ª), oficial adminis-

trativo (de 1ª y de 2ª) o auxiliar administrativo (grupo administrativo), y como jefe de taller, maestro de taller, encargado, delineante (de 1ª y de 2ª), delineante proyectista, jefe de organización (de 1ª y de 2ª), jefe de laboratorio (de 1ª y de 2ª), ingeniero, perito-ingeniero técnico, ATS o reproductor y archivero de planos (grupo técnico). Tales categorías no son definidas por el convenio colectivo, ni tan siquiera tenidas en cuenta a la hora de establecer el preceptivo sistema de clasificación profesional. Tampoco existe remisión expresa a convenio colectivo de ámbito superior ni siquiera a la derogada ordenanza laboral.

Como decíamos, en realidad las tres empresas analizadas presentan una estructura profesional similar (que, en general, está presente en todo el sector de constructores de automóviles). Así, también el convenio de Citroën distingue igualmente entre personal mensual (que correspondería al grupo técnico administrativo) y personal diario (el grupo obrero). La diferencia radica en que en el caso de Renault y SEAT ambos grupos se encuentran definidos y recogidos expresamente en el convenio colectivo, mientras que en el de caso de Citroën sólo uno de ellos, el personal horario.

Por otro lado, otro rasgo común a los tres supuestos analizados es que los respectivos sistemas de clasificación profesional no recogen los criterios de definición de las correspondientes categorías profesionales. No existe ninguna referencia a criterios formativos, cualificacionales, aptitudinales, competenciales o funcionales. Los convenios colectivos sólo recogen un elenco de denominaciones (categorías profesionales) que en ningún caso es expresivo del contenido funcional de la prestación de servicios que en virtud de su clasificación profesional correspondería a cada trabajador.

Desde este punto de vista nos encontramos ante una anomalía: el convenio colectivo hace dejación de su competencia para definir (también funcionalmente) las categorías profesionales que integran el sistema clasificatorio, parece ser que en favor del poder de dirección empresarial (pues, como se desprende del mencionado artículo 48 del convenio colectivo de Renault, parece ser competencia de la empresa el definir e identificar las funciones de todas las categorías profesionales existentes). Entonces, tales definiciones no las incluye el propio convenio colectivo, sino un documento elaborado unilateralmente por la empresa. En este mismo sentido, la queja de CC.OO. respecto del recorrido profesional de los JUs⁵.

5 Pues "al ser una materia que procede del convenio colectivo debería haber participado la representación de los trabajadores en la elaboración del recorrido profesional de los JUs", y se entiende que "la Comisión de Revisión y Actualización del Articulado del Convenio Colectivo podría ser el órgano adecuado para llevar a cabo esas actualizaciones" (Reunión número 4 de la Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo 2004/2006 de Renault).

Por otro lado, y también como característica generalizada en el sector de constructores de automóviles, el sistema de clasificación profesional suele ser el resultado de un procedimiento previo de valoración de puestos de trabajo. Expresamente, el artículo 22 del convenio colectivo de SEAT reconoce que las categorías profesionales enumeradas son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración de puestos de trabajo.

4.1.2. Enunciatividad del sistema de clasificación profesional

El sistema de clasificación profesional determinado por la negociación colectiva suele considerarse como meramente enunciativo. Precisamente, el denominado “principio de enunciatividad” constituye uno de los mecanismos jurídicos con los que se cuenta para conseguir una mejor adecuación entre la estructura técnico-organizativa de cada sector y empresa y su sistema de clasificación profesional. En realidad, con dicho principio se reconoce que: 1) Las categorías profesionales que define el sistema de clasificación profesional son meramente enunciativas, por lo que no hay obligación de contar con todas ellas si la empresa no tiene necesidad (de esta manera, la empresa, en virtud de su poder de dirección y sus facultades organizativas, podría determinar qué categorías van a tener una presencia real y efectiva y cuáles no). 2) Las funciones propias de cada categoría también son meramente enunciativas, pudiendo el empresario exigir cualquier otra que no esté expresamente contemplada, siempre y cuando sean de la competencia profesional del trabajador. De este modo, el principio de enunciatividad de categorías (entendidas como elementos clasificatorios) inciden directamente en la propia estructura profesional de la empresa; en cambio el principio de enunciatividad de funciones afecta más bien al papel de determinación funcional de la prestación de servicios implícita a la clasificación profesional.

En cualquier caso, el principal cometido de este principio de enunciatividad es adaptar los sistemas de clasificación profesional de carácter sectorial a las auténticas necesidades organizativas y al volumen de actividad de las empresas, operando en cierto modo como una cláusula de descuelgue a favor de las facultades organizativas del empresario. Por el contrario, en principio tiene menos sentido reconocer la enunciatividad de grupos y categorías profesionales por los convenios colectivos de empresa. Por eso, ni el convenio colectivo Citroën ni el de SEAT recogen previsiones específicas a tal efecto.

Sin embargo, nada impide que un convenio colectivo empresarial reconozca expresamente la enunciatividad de su clasificación profesional, especialmente de cara a su necesaria adaptación a cada centro de trabajo (a su volumen de

actividad y a su plantilla) y también como respuesta a los cambios y modificaciones de la estructura organizativa de la empresa que puedan tener lugar durante la aplicación del convenio colectivo que contiene el sistema clasificatorio de aplicación.

Desde dicho planteamiento, el artículo 48 del convenio colectivo de Renault declara que la clasificación del personal es “meramente enunciativa, no limitativa, y en modo alguno presupone la obligación de tener provistas las plazas enumeradas cuando la organización del trabajo y las necesidades de la empresa no lo requieran”. Lógicamente, dicho principio de enunciatividad se aplica en este caso respecto de centros de trabajo (Valladolid, Palencia, Sevilla y Madrid) y respecto de la evolución misma de la estructura profesional.

4.1.3. Participación de los trabajadores

En la medida que el sistema de clasificación profesional se determina mediante la negociación colectiva, el papel que desempeña la representación de los trabajadores en el diseño de la estructura profesional es significativo, aun admitiendo los condicionantes técnicos, organizativos y productivos que subyacen a la misma clasificación profesional. El problema es que no tanto en su diseño como en su aplicación real, los trabajadores pierden hasta cierto punto su protagonismo. Por ese motivo, y como es frecuente en la negociación colectiva, se suelen constituir comisiones paritarias específicamente dirigidas a controlar la aplicación del sistema de clasificación profesional y resolver todas las cuestiones que se puedan plantear en relación a la misma.

El sector de constructores de automóviles no constituye una excepción. Así, el artículo 13 del convenio colectivo de Citroën tiene prevista la creación de una “comisión de seguimiento de clasificaciones profesionales” referida a este personal horario. Estará integrada por cuatro representantes titulares (y otros tantos suplentes) designados por la empresa y cuatro vocales titulares (y cuatro suplentes) miembros del comité de empresa o delegados sindicales, pertenecientes a cada uno de los sindicatos (en este caso concreto del centro de trabajo de Vigo: SIT-FSI, UGT, CIG y CC.OO.). La comisión es competente para la exposición y resolución de las dudas de interpretación que puedan plantearse y, en general, para el seguimiento de la aplicación de este sistema.

En los centros en los que se utiliza un sistema de valoración de puestos de trabajo que se vincula al sistema de clasificación profesional existen comisiones específicas. Por ejemplo, el Anexo I.10 del convenio de Renault, aunque reco-

noce que la valoración de los puestos de trabajo (entendiendo por tales “el conjunto de tareas asignadas y realmente efectuadas de forma habitual por un trabajador”) será realizada por la empresa (a través de un departamento de valoración y estudio de puestos), tiene prevista la constitución de un “comité mixto de valoración” integrado por ocho vocales (cuatro elegidos por la empresa y cuatro por la representación de los trabajadores) que tendrá como competencia “decidir sobre el nivel de los puestos que hayan dado lugar a reclamaciones sobre las que se haya expresado disconformidad por parte del reclamante y comunicar el nivel decidido al departamento de personal, al jefe de unidad orgánica a que pertenezca el puesto, así como al reclamante”. También será de su competencia “el vigilar la aplicación por parte de la empresa de los niveles sobre los que hubiera decidido el comité”.

En el mismo sentido, el artículo 24 del convenio de SEAT determina que en los distintos centros de trabajo existirán comisiones de calificación de puestos de trabajo, formadas por representantes de los servicios técnicos de la empresa y representantes de los trabajadores. Entre sus funciones destacan: 1) la de informar y recomendar a la dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, en base al actual manual de calificación y escala de conversión de puntos a categorías; y 2) la de proponer las adaptaciones o modificaciones a dicho manual y escala de conversión que aconseje la práctica de su aplicación.

4.1.4. Actualización del sistema clasificatorio

Tanto la necesidad de ajustar las estructuras profesionales a la realidad técnica y organizativa de la empresa como la necesidad de mejorar el desarrollo profesional del trabajador justifican cambios, modificaciones y actualizaciones de los sistemas de clasificación profesional que en mayor o menor medida conlleven un determinado procedimiento.

Así, el artículo 12 del convenio colectivo de SEAT manifiesta que las categorías profesionales “podrán ser modificadas al producirse un cambio sustancial del contenido de las mismas por acuerdo de las comisiones de calificación de puestos de trabajo. Así mismo se creará una comisión técnica paritaria que tenga por objeto la adaptación de la actual clasificación profesional a las necesidades presentes y futuras en el ámbito de la empresa”. En ocasiones, la modificación y creación de nuevas categorías profesionales es competencia de la dirección de la empresa, al enmarcarse dentro de las facultades de organiza-

ción de la misma. Este es el caso del convenio de Citroën, cuyo artículo 12 incluye una cláusula por la que la empresa se reserva “el derecho de crear otras categorías, además de las existentes en la actualidad en la empresa, que supongan una adaptación a sus propias características”.

4.2. Determinación del contenido funcional de la prestación de servicios, movilidad funcional y polivalencia funcional

El artículo 22.5 del TRE reconoce la determinación contractual de la prestación laboral en medida en que “por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo”. Conforme a ello, se admiten dos vías de determinación de la prestación debida: (1) directa, esto es, enumerando y describiendo las tareas, funciones y competencias asumidas por el trabajador (lo que formalmente se hace por acuerdo entre trabajador y empresario, pero que en la práctica es éste último el que las concreta); y (2) indirecta, asignando al trabajador un grupo o categoría profesional (acto de clasificación profesional o encuadramiento profesional) de los definidos en el convenio colectivo aplicable (sistema de clasificación profesional), y que, a su vez, contienen los cometidos laborales correspondientes. En ambos casos, definición funcional directa o atribución de grupo o categoría profesional, se exige el acuerdo entre el trabajador y el empresario.

Tradicionalmente se ha utilizado la clasificación profesional como instrumento para determinar también el contenido funcional de la prestación de servicios (2). Sin embargo, para eliminar la excesiva rigidez que para las empresas podría suponer la utilización del contenido funcional *predeterminado* por un grupo o categoría profesional, que operaría a modo de “arquetipo” definido por el convenio colectivo de aplicación, se suele recurrir al principio de enunciatividad de las funciones de la categoría profesional, al que ya nos hemos referido, y conforme al cual el empresario podría exigir al trabajador el desempeño de otras funciones que no estén expresamente mencionadas por su categoría profesional, siempre y cuando sean análogas o estén dentro de su competencia profesional.

Pero en los últimos años se aprecia una significativa tendencia flexibilizadora que pretende determinar las funciones del trabajador de forma directa (sin recurrir a la clasificación profesional) y adaptándola a las necesidades puntuales de la empresa (1), aunque no obstante, a otros efectos, por ejemplo, retributivos y no funcionales, si se exige en todo caso la clasificación profesional del trabajador (equiparación a un grupo o categoría).

En este contexto se enmarca la institución de la polivalencia funcional: “la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles”. El único convenio colectivo de los analizados que se refiere expresamente a la polivalencia funcional, aunque referida sólo a su personal horario, es el de Citroën (anexo). Éste persigue desarrollar la polivalencia funcional, definida como “la aptitud para dominar completamente una etapa lógica en la fabricación de un automóvil o de un proceso productivo”⁶. Con ésta se pretende avanzar en “la evolución cualitativa de las tareas”, “el trabajo en equipo” y “la apreciación del potencial y la mejora de la gestión en la previsión de empleo y cualificaciones”. Los otros dos casos estudiados optan por utilizar la movilidad funcional (y no la polivalencia funcional) como instrumento flexibilizador.

De esta manera el sistema de clasificación profesional ha dejado de ser útil y operativo para determinar la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo; ahora su funcionalidad hay que buscarla más bien en la determinación salarial y en el hecho de constituir el presupuesto estructural que hace posible los ascensos y promoción de los trabajadores (creando así una sensación de progresión y evolución profesional). Así, lo importante no es definir el grupo o la categoría profesional en sí mismos (utilizando en su caso criterios estrictamente profesionales, como competencia, formación, aptitud, funciones, etcétera), sino delimitar claramente la frontera que separa unos grupos y categorías de otras tanto a efectos salariales como de ascensos.

Contra lo que en un principio pudiera parecer, distinguir grupos y categorías sin haberlos definido funcionalmente es posible (tal y como muestran los convenios colectivos analizados). Y esto es así porque encontramos mecanismos informales alternativos para definir las funciones y tareas que corresponden a cada puesto de trabajo (y a cada categoría profesional).

En relación con los supuestos analizados, se aprecia esta tendencia hacia la *individualización* y *unilateralización* en la determinación de las funciones de cada categoría profesional. Los sistemas de clasificación profesional empleados en SEAT, Citroën y Renault no incluyen definición funcional alguna. Tampoco se definen en base a otros criterios (formación, titulaciones, competencias, aptitudes, etcétera). Sólo se enumeran las categorías profesionales.

6 Por “etapa lógica en la fabricación de un automóvil” se entiende el “conjunto ordenado y relacionado de tareas de una o varias especialidades, propias de la técnica de fabricación del automóvil (logística, control, mantenimiento, fabricación, etc...)”; y por “proceso productivo” se entiende “un conjunto de operaciones de producción que tienen por objeto obtener o transformar un elemento funcional del vehículo (carrocería, panel de lado, puertas, asientos, etc...)”.

La definición de cada categoría profesional no se incluye en el convenio colectivo; en su lugar, la empresa parece arrogarse la facultad de determinar las funciones correspondientes a cada categoría (como ya señalamos, el artículo 48 del convenio colectivo de Renault obliga a la empresa a entregar a la representación de los trabajadores la definición de funciones de todas las categorías profesionales existentes)⁷.

Hay ocasiones en las que se manifiesta de forma ostensible la unilateralidad a la hora de determinar el contenido funcional de la prestación de servicios comprometida por el trabajador. Así, como indica el artículo 18 del convenio de Renault, es *facultad de la empresa*, aunque de acuerdo con las leyes, “la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo, la asignación de las tareas correspondientes a cada puesto, así como realizar los cambios o modificaciones que estime conveniente para la organización de los trabajos”.

De manera complementaria, y una vez determinada por una u otra vía el contenido funcional de la prestación de servicios, las funciones habituales que desarrolla el trabajador pueden modificarse por distintos motivos (por enfermedad o para proteger su salud, por sanción, por mutuo acuerdo, etcétera). Por ejemplo, el artículo 20 del convenio de Renault reconoce como causas para el cambio de un trabajador de un puesto de trabajo a otro: a) mutuo acuerdo entre empresa y trabajador; b) necesidad derivada de la organización de los trabajos o del mejor aprovechamiento de las aptitudes; c) disminución de la aptitud para el desempeño de un puesto de trabajo; d) sanción reglamentaria⁸; y e) cambios de puesto de trabajo en circunstancias especiales.

La movilidad funcional que más nos interesa es la referida a cambios funcionales decididos unilateralmente por el empresario en virtud de sus facultades organizativas (regulada por el artículo 39 del TRET).

7 Por su parte, el criterio diferenciador utilizado por el convenio colectivo de Citroën en la clasificación profesional del personal horario es fundamentalmente el grado de pericia alcanzado y la perfección con la que se ejecuta el trabajo. Sin embargo, tales categorías no son objeto de definición por el convenio colectivo (desconocemos si lo son por algún otro documento o acuerdo). Por tanto, tampoco reflejan descripción funcional alguna que permitan cumplir con una de las finalidades más significativas de la clasificación profesional: la determinación del contenido de la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo. Desde este punto de vista, igualmente se favorece el recurso a la movilidad del trabajador y se flexibiliza la gestión de la mano de obra.

8 Como ejemplo de movilidad funcional por motivos disciplinarios, el artículo 55.3.b del convenio colectivo de Renault considera el traslado de puesto de trabajo dentro de la misma fábrica como una sanción disciplinaria del trabajador en los supuestos de comisión de faltas graves.

En algún caso la regulación convencional de la movilidad funcional va precedida de una especie de exposición de motivos con la que se pretende justificar el por qué de la necesidad empresarial de llevar a cabo cambios funcionales. Así, el Anexo VII, Capítulo I, del convenio colectivo de Renault alude a los cambios de puesto de trabajo por movilidad temporal, considerando previamente que “las modificaciones en la legislación del automóvil y la implantación de nuevas marcas en nuestro país en un aumento de crisis económica general, están incidiendo en la tecnología, estructuras y demás aspectos organizativos de la empresa, originando problemas de productividad y competitividad y creando desequilibrios entre los medios de producción y la mano de obra.

En algunos departamentos o secciones se pueden producir alteraciones temporales o permanentes donde la ocupación puede bajar en ocasiones a niveles no rentables. Estas circunstancias aconsejan dar una solución racional, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, a la rigidez que presenta el sistema actual con sus múltiples categorías y especialidades, siendo necesario desarrollar una normativa que regule los cambios de puesto de trabajo. Este ordenamiento (...) entiende la dirección de la empresa que es ahora, una de las soluciones para mantener e incrementar nuestro nivel de eficacia favoreciendo así la continuidad y competitividad de nuestra empresa”⁹.

Es común, en virtud del contenido del artículo 39 del TRET, distinguir tres tipos de movilidad funcional:

1. La *interna* (u horizontal, u ordinaria), por tratarse de un cambio funcional dentro del mismo grupo profesional o entre categorías equivalentes. Dicho cambio funcional no supone la ruptura del “principio de correspondencia función-categoría”, pues la dirección de la empresa lo único que hace es “especificar” la función concreta que debe desempeñar el trabajador, dentro del elenco de funciones definido por el grupo o equivalente a la categoría profesional en la que se encuentra clasificado (por eso es expresión del

9 Igualmente en relación con los cambios de puesto de trabajo que denomina “definitivos”, el Anexo VII, Capítulo II, del convenio colectivo de Renault admite que las circunstancias actuales de la empresa con sus continuos cambios tecnológicos y estructurales van a originar un desequilibrio en las diferentes categorías y/o especialidades, lo que hace necesario arbitrar un sistema que regule los cambios definitivos que deberán realizarse cuando exista sobrante de una categoría y/o especialidad y necesidad de otra diferente favoreciendo de esta forma la continuidad y competitividad de la empresa, así como el mantenimiento del empleo.

ejercicio ordinario y regular del poder de dirección empresarial). Por consiguiente, al no alterar ni modificar la prestación de servicios contratada, no es necesario justificar tales cambios funcionales que, dicho sea de paso, pueden tener tanto carácter temporal como permanente.

2. La *externa* (o vertical, o extraordinaria), por tratarse de un cambio funcional a distinto grupo o categoría profesional (por lo que puede ser ascendente, si estamos ante funciones de grupo o categoría superior, o descendente, en caso de ser inferior). Con este cambio de funciones se modifica la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo, en la medida en que se rompe con el principio de equivalencia función-categoría, pues el trabajador desempeña unas funciones que no se corresponde con su clasificación profesional. Siendo así, su régimen jurídico es más restrictivo, teniendo necesariamente carácter temporal y debiendo justificarse la causa (técnica u organizativa) que hace necesario recurrir a la movilidad funcional.
3. La *sustancial* (o excepcional), por ser aquélla que transgrede las reglas anteriores, por ejemplo, por tratarse de un cambio funcional definitivo (y no temporal) a distinto grupo o categoría profesional. En tales casos, además de la posibilidad del mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, la movilidad funcional sólo se podría llevar a cabo respetando el régimen de movilidad que hubiera podido establecer el correspondiente convenio colectivo o, en su defecto, siguiendo el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del TRET.

La movilidad funcional regulada por la negociación colectiva suele responder a este mismo esquema, bien por remisión directa a la norma estatutaria o por reproducir esta misma estructuración. A veces encontramos algunos convenios colectivos más innovadores. Ese es el caso del de Renault, que conjuga elementos estrictamente funcionales (movilidad funcional) con otros locativos o espaciales (movilidad geográfica). Así, en su anexo VII se distingue entre “cambios de puesto de trabajo por movilidad temporal” (que pueden ser dentro del mismo grupo profesional, dentro de la misma factoría o centro de trabajo, o de una factoría o dirección a otra) y “cambios de puesto de trabajo por movilidad funcional”, que tendrán *carácter definitivo* (que pueden ser entre categorías de la misma agrupación económica, de categorías de inferior a superior agrupación económica y de categorías de superior a inferior agrupación económica), y para los que establece un procedimiento complejo y detallado.

Aquí, en la movilidad funcional, es donde se evidencian, también muy claramente, las nuevas tendencias flexibilizadoras en la determinación de la prestación debida. Muy revelador resulta el convenio colectivo de SEAT cuando señala en su artículo 60 (titulado “movilidad y flexibilidad futuras”) que todo el “personal obrero MO ingresado en la empresa después de 31-12-1990 ocupará los puestos y desempeñará las funciones que en cada momento se le asignen de cualquier especialidad, realizando indistintamente tanto las tareas hoy llamadas de MOD como las de MOI, manteniéndose en todo caso la categoría profesional del operario”.

Pues bien, la movilidad funcional es entendida, aun reconociendo el necesario respeto a la normativa reguladora de la misma, como una *facultad empresarial*. Por tanto, poder de dirección empresarial y respeto a los límites legales y convencionales son compatibles dentro del ejercicio de la movilidad funcional.

El artículo 39 del TRET establece el régimen jurídico de referencia para la movilidad funcional. No obstante, y reconocido el carácter de “norma de derecho necesario relativo” de tales preceptos que contienen límites y garantías al ejercicio de la misma, los convenios colectivos pueden mejorar dicho régimen, introduciendo otros requisitos y garantías adicionales que no refleja la norma legal.

En este sentido, se utilizan criterios complementarios para llevar a cabo la movilidad funcional, y a la que está sujeta la empresa. Por ejemplo, el convenio colectivo de Renault construye su sistema de movilidad funcional en base a tres principios (Anexo VII, Capítulo I):

1. *voluntariedad*, por el que antes de adoptar los criterios de cambio forzoso se agotarán las vías de la voluntariedad en los cambios;
2. *antigüedad*, que desempeña un importante papel en los cambios forzosos entre funciones de distintas categorías;
3. *profesionalidad*, en la medida que se especifica cuándo los cambios deben ser realizados dentro de la misma especialidad o especialidades análogas.

En ocasiones, las mejoras que puede introducir el convenio colectivo pueden consistir incluso en circunscribir las posibilidades de movilidad funcional a aquella más acorde con la progresión profesional del trabajador. Así, el convenio colectivo de Citroën (Anexo, punto 2.3) limita la movilidad funcional a la ascendente.

Aunque la movilidad funcional sea una facultad de la empresa, algunos convenios colectivos limitan su ejercicio en la medida en que el trabajador afectado no es libremente escogido por la empresa, sino que será el que en cada caso corresponda conforme a las reglas convenidas con la representación de los trabajadores. Así, el artículo 14.A del convenio de Citroën, que en lugar de hablar de “movilidad funcional” se refiere a los “traslados interiores” que podrá efectuar la empresa cuando sean necesarios “por razones organizativas de trabajo, si bien procurará, dentro de lo posible, atender las peticiones de traslado a otros puestos de trabajo que sean solicitados por el personal de la plantilla”.

Igualmente, cuando por razones organizativas sea necesario trasladar personal de algunos talleres a líneas de montaje, terminación, pintura, fosfatación y embutición “se hará por orden de antigüedad en la empresa entre el personal de aquellos talleres, empezando por los de menor antigüedad. Si el trabajador que por su antigüedad le corresponde ser trasladado ha estado ya en alguno de estos talleres por un período mínimo de dos años, o tiene limitaciones determinadas por el servicio médico de la empresa que le impidan el trabajo en dichos talleres, el traslado se efectuará en la persona que le siga en antigüedad”. No obstante, “quedan al margen de esta norma los profesionales”.

En este mismo sentido limitativo y restrictivo del ejercicio de la movilidad funcional, el Anexo VII, Capítulo I, punto III.F, del convenio colectivo de Renault, exceptúa del régimen de movilidad funcional pactado a los siguientes trabajadores:

1. Los incluidos en la lista de inamovibles (lista que será revisada semestralmente al objeto de evitar incrementos de la misma, incluso de disminuirla en lo posible; la comisión de movilidad estudiará soluciones alternativas hasta su total desaparición);
2. los que desempeñen puestos de carácter especial (cuadro IV);
3. los que cumplan 55 años durante la vigencia del convenio colectivo;
4. los declarados como disminuidos de aptitud;
5. los que por dictamen de los servicios médicos de la empresa desaconsejen esa movilidad; y
6. los legalmente excluidos de estos cambios.

Una garantía adicional que no suele recoger la negociación colectiva es la constitución de un comité paritario en materia de movilidad funcional. Sin embargo, la excepción la constituye el convenio colectivo de Renault (Anexo VII, Capítulo I, punto III.D), para cuyo comité fija, entre otras, las siguientes funciones:

- a. acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de grupo profesional;
- b. acuerdo y decisión sobre los cambios que impliquen cambio de especialidades no consideradas como análogas;
- c. vigilar el cumplimiento de la normativa reguladora de la movilidad;
- d. recibir información mensual numérica del personal sobrante por factorías y categoría; o
- e. establecer conjuntamente una tabla que contemple los distintos períodos de formación a aplicar en aquellos casos de cambios entre categorías o especialidades análogas que requieran un determinado plazo de formación.

Por razones obvias, la *movilidad funcional interna* no suele presentar apenas problemas. Lo único que exige es respetar las titulaciones profesionales o académicas necesarias para el desempeño de las nuevas funciones y que la movilidad tenga lugar entre funciones pertenecientes al mismo grupo profesional o a categorías equivalentes. La concreción de esto último es lo único que puede presentar dificultades interpretativas.

Por un lado, hay que recordar que cuando el artículo 39 del TRET se refiere a “grupo profesional” lo hace teniendo presente la definición que del mismo recoge el artículo 22.2: grupo profesional como agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Así, no hay que olvidar que los tres convenios colectivos analizados (SEAT, Citroën y Renault) utilizan un sistema de clasificación profesional por categorías profesionales (y no por tales grupos profesionales), pero sin embargo aluden a unos denominados “grupos profesionales” que no responden a la definición estatutaria sino a la configuración tradicional de las ordenanzas laborales (se trata de pseudo grupos o grupos impropios que expresan más que la estructura profesional de la empresa la estructura funcional o departamental).

Por ejemplo, en el convenio de Renault se recoge el grupo obrero, el grupo subalterno y el grupo técnico administrativo. Pues bien, en estos casos tales grupos no pueden constituir ni el límite ni el campo de actuación donde tengan lugar los cambios funcionales, pues incluyen categorías con distintos requerimientos formativos y cualificaciones, con distintas competencias y nivel de responsabilidad y con distinto contenido funcional. Por tanto hay que acudir a otro instrumento delimitativo de la movilidad funcional interna: la categoría profesional equivalente.

Precisamente, y por otro lado, este es otro problema con el que nos encontramos: definir lo que se entiende por categoría profesional equivalente. Aparentemente la cosa está resuelta. El artículo 22.3 del TRET entiende que “una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar la prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación”. Sin embargo, a la hora de su concreción surgen las dudas. Por eso, es conveniente que los convenios colectivos especifiquen cuáles son las categorías profesionales que tienen la consideración de equivalentes a la que se encuentra clasificado el trabajador. En este sentido, se puede destacar el convenio de Renault, que prefiere hablar de “afinidad profesional” en lugar de “equivalencia”, y que recoge e identifica las categorías y especialidades en virtud de su grado de afinidad profesional (grado I o grado II), e igualmente relaciona las categorías consideradas como inmediata inferior a aquellas que no la tienen. Con esto se resuelven numerosos problemas aplicativos.

La movilidad funcional externa es a la que comúnmente se refería la negociación colectiva como “trabajos de superior e inferior categoría”. Respecto a la movilidad funcional descendente, además de los requisitos generales exigidos por el artículo 39 del TRET (conurrencia de causas técnicas u organizativas que la justifiquen; que tales necesidades sean perentorias e imprevisibles; provisionalidad, esto es, limitación estricta al tiempo imprescindible para la atención de tales causas; comunicación de esta situación a los representantes de los trabajadores¹⁰; respeto a la dignidad del trabajador y a su formación y promoción profesional; y garantía retributiva, en la medida que mantiene la retribución correspondiente a su clasificación profesional), es frecuente encontrar otras precisiones en la negociación colectiva.

10 El convenio colectivo de Renault matiza que de la medida se informará a la representación de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado (salvo excepciones) cuando se trate de cambios dentro del mismo grupo profesional, de especialidades iguales y análogas que tengan lugar dentro de la misma factoría o centro de trabajo; se informará con tres días laborables de antelación a la realización del cambio a la representación de los trabajadores (receptora y emisora) y al trabajador afectado, cuando el cambio funcional es de una factoría o dirección a otra; y se informará con 5 días laborables de antelación cuando se trate de cambios de temporales de Valladolid a Palencia o viceversa.

Así, el convenio colectivo de Renault (Anexo VII, Capítulo I, punto E) concreta el *límite temporal máximo*, infranqueable en el ejercicio de la movilidad funcional, al disponer que el cambio de una categoría al desempeño de funciones de otra inferior dentro de la misma provincia no podrá tener una duración superior a 12 meses¹¹; y el *salario al que tiene derecho el trabajador movilizado a funciones de categoría inferior*, en la medida que mantiene la retribución correspondiente a su categoría y nivel que tuviere consolidados en el momento del cambio y seguirá percibiendo los complementos personales que tuviere y, por supuesto, los pluses que en el nuevo puesto pudieran corresponderle.

En ocasiones más que simples precisiones se trata de garantías adicionales. Por ejemplo, es frecuente *limitar la movilidad funcional a las funciones de la categoría inmediatamente inferior* a la que ostenta el trabajador (no admitiéndose una especie de movilidad funcional descendente *per saltum*). El convenio de Renault dispone que en los cambios de funciones a categoría inferior “se descenderá únicamente a las de la inmediatamente inferior o a funciones análogas de una categoría incluida en la agrupación económica inmediatamente inferior”. Igualmente, y en relación con lo que anteriormente ya hemos comentado, en el caso de movilidad funcional descendente, la designación del trabajador concreto que va a cambiar a funciones inferiores se hace por *criterios objetivos*, sustrayéndose a la discrecionalidad de la dirección de la empresa (y al potencial peligro de utilizar la movilidad como una especie de sanción encubierta). Así, el artículo 59 del convenio colectivo de SEAT garantiza que “cuando el puesto a ocupar sea de inferior categoría a la que ostenta, se trasladará el de menos antigüedad en la categoría de origen”.

En relación con la movilidad funcional ascendente, es decir, cambios a funciones correspondiente a un grupo o categoría superior al que o a la que corresponde a la clasificación profesional del trabajador, el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores también establece unos condicionantes legales a su ejercicio, muchos de ellos coincidentes con los exigidos a la movilidad descendente (causas técnicas u organizativas que la justifiquen¹²; provisionalidad, en la medida que se limita a seis meses durante un período de un año o a ocho meses

11 No obstante, para los cambios temporales entre Valladolid y Palencia, el cambio temporal (no se especifica si sólo los descendentes o también los ascendentes) no rebasará los 15 meses de trabajo real.

12 Llama la atención que en algunos convenios colectivos se suelen reducir las causas que justifican la movilidad funcional (como ocurre en el de Citroën, que limita la posibilidad de recurrir a la movilidad funcional por parte de la empresa a la existencia de razones “organizativas”, y recordemos que el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores habla, además de éstas, de causas “técnicas”) mientras que otros las dejan más indeterminadas.

durante un período de dos años, pues a partir de entonces se considera que existe vacante y se debe proceder a su cobertura; comunicación de esta situación a los representantes de los trabajadores; respeto a la dignidad del trabajador y a su formación y promoción profesional; y garantía retributiva, en la medida que tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice), que pueden ser concretados y ampliados mediante la negociación colectiva.

La mayor preocupación de las normas convencionales es la determinación del límite temporal en el que puede mantenerse a un trabajador que desempeña funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la reconocida conforme a su clasificación profesional y las consecuencias que ello provoca. En primer lugar, dicho límite temporal lo pueden configurar los convenios colectivos con absoluta libertad y autonomía, no estando condicionados en este caso concreto por los límites temporales que establece el artículo 39.4 del TRET, que expresamente permite una regulación alternativa¹³.

Por otro lado, y siguiendo las pautas legales, para el supuesto de que se supere dicho período de tiempo y, por tanto, estemos ante una vacante cuya cobertura definitiva sea necesaria, los convenios colectivos tratan de garantizar que no se lesionen los derechos de terceros trabajadores que pudieran tener también expectativas de ascenso. Para ello se erradica la posibilidad de que el trabajador que por movilidad funcional desempeña esas funciones superiores automáticamente consolidara esa categoría profesional superior a la que antes ostentaba y se reconoce que la cobertura de la vacante se hará, objetivamente, conforme determina el sistema de ascensos.

Así, el convenio colectivo de Citroën (Anexo, punto 2.3) prevé que “en el supuesto de que un trabajador excepcionalmente por razones organizativas ocupe un puesto de nivel de complejidad superior al que le corresponde por su categoría durante más de nueve meses continuados tendrá preferencia para la realización de las pruebas o evaluaciones reglamentarias para la adquisición de la nueva categoría en la convocatoria más inmediata. En este caso, sólo se podrá ascender una categoría por año”. El convenio de Renault (Anexo VII, Ca-

13 En relación con esto la regla estatutaria tiene carácter de “derecho dispositivo”, puesto que se admite por el mismo artículo 39 del TRET que “mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes”. Y como veremos también en los convenios colectivos analizados, la fijación de otros límites y módulos temporales alternativos suele ser frecuente en la negociación colectiva.

pítulo I, punto E) dispone que el cambio de una categoría al desempeño de funciones de otra superior no podrá exceder de 12 meses, transcurridos los cuales se entenderá existe plaza de la categoría superior considerada, la cual se cubrirá por el procedimiento que corresponda.

Por su parte, en el caso de SEAT, se aprecia, si cabe, una mayor vinculación entre movilidad funcional ascendente y sistema de ascensos, pues ambas instituciones son reguladas conjuntamente. Así, se reconoce que cuando se produzca una vacante y no se disponga de trabajadores aptos para ocuparla, podrá ser cubierta interinamente (como sinónimo de temporalmente o provisionalmente) por el trabajador que se designe, que se procurará tenga la categoría inferior a la que corresponda al puesto de trabajo que se trate (artículo 32 de su convenio colectivo). Tal “interinidad” no podrá tener una duración superior a cuatro meses (artículo 33), aunque si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de categoría superior se prorrogase por más de cuatro meses, el trabajador, al cesar en la ocupación de la plaza, conservará el nivel salarial que venía percibiendo durante la interinidad, asignándosele la prima que corresponda a su nuevo destino. La superior retribución percibida por este concepto será absorbible por ascenso o mejora salarial individual o colectiva (artículo 35).

En cualquier caso, el ser designado por la empresa para ocupar la plaza con carácter provisional *no dará derecho por sí solo al trabajador que la ocupa para el ascenso a la categoría superior*, y de conformidad con lo previsto *la plaza será cubierta mediante el procedimiento de promoción que corresponda* (artículo 34). Ahora bien, cuando en virtud de tales procedimientos de promoción sea el mismo trabajador afectado el que ascienda, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le computará el tiempo de interinidad a los efectos de la correspondiente prueba (período de prueba) para la confirmación del ascenso (artículo 33).

4.3. Sistemas de ascenso

El ascenso supone una modificación en la clasificación profesional inicialmente otorgada al trabajador. En este sentido, el artículo 20 del convenio colectivo de Renault aclara que “a efectos legales sólo se considerarán ascensos, aquéllos cambios de puesto de trabajo que impliquen variación de categoría profesional”¹⁴. Tales ascensos están sujetos a las reglas y al procedimiento de promoción establecido por el convenio colectivo. Al contrario, los cambios de puesto que no supongan ascenso, pero sí aumento de nivel, serán libremente cubiertos por la empresa, teniendo en cuenta para su provisión la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto, la antigüedad en la categoría, en el servicio o departamento y en la empresa, y la conducta observada durante el tiempo de prestación de servicios.

Para la consolidación del ascenso se suele establecer un *período de prueba*. Así, el artículo 19 del convenio colectivo de Renault, tras reconocer que su sistema de ascensos “descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones propias de cada categoría profesional”, especifica que “para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo de prueba en la nueva categoría igual al que le correspondería a un trabajador de nuevo ingreso”.

En el supuesto de que el trabajador no supere dicho período de prueba “quedará con su anterior categoría profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo si no estuviese ocupado; en otro caso, la empresa procurará adscribirle a un puesto lo más afín posible al que venía desempeñando con anterioridad”¹⁵.

14 Y del mismo modo, dispone que “cuando un trabajador se presente a un concurso, se entiende que en caso de obtener plaza, renuncia libremente a la categoría, al nivel o clave, y situación profesional derivada de su anterior categoría” (artículo 19.8 del convenio colectivo de Renault).

15 En esta misma línea se expresan los artículos 53, 54 y 55 del convenio colectivo de SEAT, que establecen unos períodos de aptitud en la nueva categoría de tres meses para las categorías profesionales de los grupos técnicos-administrativos, subalternos y profesionales de oficio, y de seis meses para los técnicos titulados.

Por tanto, el sistema de ascensos tiene como presupuesto un determinado sistema de clasificación profesional. La promoción profesional del trabajador tiene lugar dentro de unas concretas categorías profesionales. Desde este punto de vista, la clasificación profesional condiciona y determina el sistema de ascensos. Así, dependiendo de la estructura profesional de la empresa se puede facilitar o dificultar las posibilidades de promoción. Por ejemplo, el convenio colectivo de Citroën admite que con su sistema de clasificación profesional se pretende conseguir “un desarrollo de carrera fluido y continuo” y facilitar a los trabajadores fijos en plantilla “la mejora de sus competencias hacia unas más amplias posibilidades de evolución”. Para ello atribuye a cada una de las categorías profesionales un determinado nivel de complejidad, cuya determinación es consecuencia de la aplicación de un método de valoración de puestos¹⁶. Dicho método de valoración, a juicio de los negociadores permite:

1. “valorar en su justo término los requerimientos profesionales de los puestos, independientemente de sus condiciones físico-ambientales, y facilitando la ampliación de categorías profesionales, en su caso”; y
2. “optimizar la gestión mediante una mejor adaptación del personal a los puestos de trabajo”. De este modo, el desarrollo profesional del personal horario estaría basado en la capacidad del trabajador para ejercer una función de un nivel de complejidad superior, al que puede acceder, en función de la disponibilidad de puestos, como consecuencia tanto de la evolución del propio puesto ocupado, como de la movilidad funcional.

Entonces, producida o creada una vacante, ésta se puede cubrir por contratación externa (en su caso, mediante el correspondiente proceso de selección) o por promoción interna (mediante el correspondiente sistema de ascensos). Los convenios colectivos analizados se decantan por *favorecer la promoción interna* de los trabajadores que integran la plantilla. Así, con carácter general se recurrirá a cubrir la plaza mediante ascensos y sólo excepcionalmente mediante una nueva contratación. Por ejemplo, el artículo 28.1 del convenio de SEAT reconoce como regla general que “siempre que sea posible, en función del perfil profesional del puesto a cubrir, la dirección procurará agotar las posibilidades

16 De este modo, a la categoría de Profesional de 1ª especial le corresponde el nivel de complejidad más alto, el C9; al Profesional de 1ªA, el C8; al Profesional de 1ªB, el C7; al Profesional de 2ªA, el C6; al Profesional de 2ªB, el C5a; al Profesional de 3ªA, el C5; al Profesional de 3ªB, el C4; al Especialista A, el C3; al Especialista B, el C2; y al Especialista C, el nivel de complejidad más bajo, el C1.

de promoción interna para la cobertura de vacantes y efectuará los ingresos del exterior en la categoría más baja”; y como matización de lo anterior, el artículo 29 del mismo convenio permite que, a juicio de la dirección, y en casos excepcionales de necesidad de personal cualificado o especializado, pueda “ingresarse del exterior en cualquier categoría, informando en todos los casos previamente a la representación de los trabajadores”.

En idéntico sentido, el artículo 15.C del convenio colectivo de Citroën declara que sólo cuando no pudiesen ser cubiertas las vacantes por el sistema de promoción interna, la empresa recurrirá a la contratación. También el convenio de Renault pretende favorecer, antes de acudir a la contratación del exterior, los cambios de puesto de trabajo internos con carácter voluntario, que permita, por una parte, optar a los trabajadores a las distintas vacantes que vayan surgiendo en la empresa, y por otra parte, procurar paliar en la medida de lo posible la incidencia de estos cambios con carácter forzoso.

En determinadas circunstancias se pueden establecer preferencias para aquellos trabajadores que ocupen determinados puestos de trabajo. Así, el artículo 22 del convenio colectivo de Renault reconoce “al personal preferentemente de cadena o que ocupe puestos de condiciones de trabajo más desfavorables, tener opción a la cobertura de plazas que se produzcan fuera de cadena (en la misma o en otras factorías de la misma provincia), en las condiciones y circunstancias que se estudiarán para hacer esto compatible con la organización y producción normales, concurriendo igualdad de categoría y nivel”.

Como ya sabemos, en virtud del principio de enunciatividad de la clasificación profesional, es posible que se creen vacantes en puestos de trabajo correspondientes a una categoría profesional no contemplada por el sistema de clasificación profesional. Para tales supuestos la dirección de la empresa goza de una mayor libertad a la hora de proceder a la cobertura de dicha vacante. En este sentido, el artículo 19.7 del convenio colectivo de Renault considera que “en el caso de que la empresa precise convocar la cobertura de una plaza que no corresponda a una categoría específica de las recogidas en el presente convenio, señalará las funciones de dicha plaza y la categoría a la que se asimila; los programas y las pruebas del concurso serán los de la plaza en cuestión, y el sistema de cobertura el que corresponda a la categoría asimilada”.

Para determinar los sistemas de ascenso, los convenios colectivos suelen diferenciar los distintos procedimientos y criterios de promoción en virtud del sistema de clasificación profesional, o mejor dicho, en virtud del grupo o categoría profesional al que pertenece la vacante. Así se manifiesta la estrecha relación

que existe entre sistema de ascenso y sistema de clasificación profesional, ya implícito en el mismo artículo 24 del TRET cuando se refiere a “los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional”.

Es más, en el caso de Citroën, y dada la particularidad que esta empresa presenta, la de utilizar un sistema de clasificación profesional para el personal horario (el único previsto por el convenio colectivo) y otro sistema de clasificación profesional para el personal mensual (no contemplado por el convenio colectivo), utiliza distintos sistemas de promoción según se trate de uno u otro personal. Así, parece ser que para el personal horario utiliza el denominado “procedimiento de evolución profesional” y para el personal mensual el más tradicional sistema de “ascensos”.

Para el personal horario, su desarrollo profesional, como hemos comentado, se basa en la capacidad para ejercer puestos de un nivel de complejidad superior, al que puede acceder el trabajador, en función de la disponibilidad de puestos, como consecuencia de la evolución del propio puesto ocupado y la movilidad funcional. Asimismo, en el caso de no existir puestos de complejidad superior, podrá acceder en función de la capacidad que demuestre el trabajador para ejercer varios puestos como consecuencia del desarrollo de la polivalencia funcional. Esta progresión profesional está favorecida por una reorientación y una formación profesional facilitadas durante todo el desarrollo de la carrera. A tales efectos, se hará una identificación de las competencias y potencial de todos los trabajadores con el fin de orientar y planificar las acciones complementarias para su desarrollo profesional (formación, adaptación hombre-puesto, etcétera). En cualquier caso, cuando se produzca tal progresión profesional lo será a la categoría superior inmediata y una sola vez por año. En concreto:

- Hasta la categoría de Profesional de 2ªB la progresión se desarrollará del siguiente modo:
 1. En el plazo máximo de 5 años en un nivel correspondiente al del puesto ejercido, y si la calidad, cantidad, cumplimiento de la normativa de seguridad y nivel de participación en el trabajo son juzgadas satisfactorias, se propondrá a cada trabajador un puesto de nivel de complejidad superior o una función de polivalente.
 2. Una formación práctica y técnica adaptada al nuevo puesto facilitará la integración en las nuevas funciones.
 3. La promoción al nivel superior se hará después de un período de prueba de tres meses, habiéndose demostrado la obtención de resultados óptimos tanto en calidad como en cantidad de trabajo.

4. Si su trabajo (en los parámetros antes aludidos) no es satisfactorio y no permite una propuesta de evolución, las razones de las insuficiencias serán precisadas en el curso de una entrevista con el trabajador y confirmadas por escrito (proponiéndose en su caso las posibilidades de reorientación y formación adecuadas).
- A partir de la categoría de Profesional de 2ªB, la progresión se desarrollará atendiendo a lo siguiente:
1. El acceso a superior categoría se producirá mediante la superación de una prueba profesional que tendrá lugar en función de los puestos disponibles, una vez desempeñado satisfactoriamente durante al menos cinco años un puesto de nivel de complejidad inmediatamente inferior (aunque dicho plazo puede reducirse a dos años para los trabajadores con nivel de formación de FP2 o equivalente).
 2. En el caso de no superar la prueba, se impartirá al interesado un complemento de formación que integre, según las necesidades, formación general, técnica y tecnológica al objeto de poder presentarse de nuevo a la prueba.
 3. Existirá un procedimiento de orientación profesional, basado en test y entrevistas, que permiten conocer las características personales y profesionales de cada candidato, a fin de orientarlo hacia la vía de evolución más apropiada (procedimiento de orientación que podrá asimismo recomendar formaciones susceptibles de mejorar los puntos débiles).
 4. Al igual que ocurría en el caso anterior, si el trabajo no es satisfactorio y, en consecuencia, no permite realizar la prueba profesional, las razones de las insuficiencias serán precisadas en el curso de una entrevista con el trabajador y confirmadas por escrito.

Para el personal mensual (y excepcionalmente alguna categoría del personal horario), el artículo 15 del convenio colectivo de Citroën reconoce una modalidad de ascenso sólo para determinadas categorías profesionales: el ascenso automático a categoría superior por transcurso de determinado tiempo (en concreto, un año) para los casos de auxiliar de organización a técnico de organización de segunda, de auxiliar delineante a delineante de segunda, de auxiliar administrativo a oficial de segunda administrativo, de auxiliar de laboratorio a analista de segunda, y de dependiente auxiliar a dependiente (este convenio evidencia una tendencia generalizada en la negociación colectiva: que, de reconocerse la simple temporalidad como criterio de ascenso automático, ésta modalidad se reserva para las categorías profesionales inferiores o categorías de entrada). Para los ascensos a jefes de 1ª

y 2ª administrativos y de organización y, en general, los ascensos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas y los puestos de confianza de la empresa, así como el ascenso de especialista C a especialista B, se utilizará el sistema de libre designación de la empresa. Y para el resto de trabajadores de Citroën, el ascenso se llevará a cabo según el caso: 1) si se trata de vacantes por bajas del personal en la plantilla se utilizará el sistema de concursos (salvo que la vacante sea amortizada o pueda ser cubierta por un trabajador excedente de igual categoría); y 2) si se trata de vacantes por aumento de plantilla, éstas se cubrirán en un 50% por concurso y en otro 50% por libre designación de la empresa.

Por su parte, en el caso de Renault también se distinguen distintas modalidades de ascenso según grupo o categoría profesional (Anexo III, punto 8). Así, se utiliza la libre designación empresarial en el caso de mandos (cuando se trata de ascenso de mando a mando, porque cuando se trata de ascenso de resto de personal a mando, el 25% se cubrirá por concurso-examen y el resto por libre designación), personal de secretaría y puestos de carácter especial (por sus características de discreción o exigencias especiales)¹⁷. El procedimiento de concurso-examen se utiliza para las categorías del grupo obrero.

No obstante, existen ya experiencias que pretenden un procedimiento alternativo, más dinámico. Hay ya presente en la empresa Renault un sistema de profesionalización para jefes de unidad (JUs)¹⁸. En dicho sistema se ha pretendido eliminar la subjetividad, y en con ese propósito la nueva filosofía promocional

17 En idéntico sentido, el artículo 52 del convenio colectivo de SEAT dispone que la empresa podrá promocionar por libre designación a aquellos trabajadores que hayan de desempeñar las funciones de jefe de primera con mando o decisión sobre la gestión económica y, excepcionalmente, para cargos de confianza a juicio de Recursos Humanos.

18 El personal afectado por este sistema de promoción serán los jefes de unidad (JU) de fabricación o asilado. Las promociones se decidirán anualmente en cada comité de carreras de acuerdo a los criterios establecidos, básicamente relacionados con las competencias y con la formación. Así, se utiliza un referencial de competencias requeridas y se distinguen varios niveles o grados de competencia (entendidos como la identificación de los saltos entre los distintos niveles de conocimiento de la competencia): a) sin competencia (desconoce los contenidos de la competencia, lo que le hace precisar la ayuda de otros); b) iniciado (su conocimiento le permite realizar actividades estructuradas con cierta supervisión; está aprendiendo una habilidad, pero necesita que se le diga qué hacer o cómo hacerlo; y se guía por procedimientos, manuales, normativas, etcétera); c) con experiencia (su conocimiento le permite realizar actividades estructuradas, sin supervisión; afronta con éxito problemas estándares en situaciones comunes; y es competente en el cotidiano, aplicando sus habilidades; y d) domina (su conocimiento le permite realizar actividades complejas, siendo referencia de "saber" para otros; afronta con éxito problemas inusuales o no estándares; conoce las opciones disponibles y sus distintos enfoques; y anticipa). Respecto a la formación se establece un concreto recorrido formativo con especificación de los respectivos contenidos modulares.

se basa en competencias. En este sentido, se abandona el criterio de antigüedad como criterio para promocionar, pues choca frontalmente con la “gestión por competencias” que se pretende instaurar. Paralelamente también resulta afectado el sistema de retribución en la medida que se potencia y desarrolla una política salarial variable.

También hay otras “profesionalizaciones” pendientes de aplicación y desarrollo. Así, el Anexo XI del convenio colectivo de Renault propone la aplicación de un sistema de profesionalización (calificado como sistema de gestión por competencias) que permite mejorar la carrera de los operarios con la creación de niveles intermedios, consolidados, entre los niveles 6 y 11, adecuando el reglamento de valoración con las nuevas competencias alcanzables a través de la formación y la práctica profesional. Así, *se estrecha el vínculo entre clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo, cualificación, formación y carrera profesional*. El sistema pretende que todos los trabajadores que cumplan los criterios de destreza y polivalencia que se fijan accedan a los referidos niveles intermedios. Asimismo, aquellos trabajadores con más de 15 años de antigüedad en el nivel 6, pasarán al nivel intermedio (6S) con el incremento salarial correspondiente. Este mismo tratamiento será de aplicación igualmente, para los trabajadores con nivel 5. La comisión central de formación acordará los cambios necesarios para implantar y desarrollar las novedades y avances que implica la adopción del nuevo sistema de gestión por competencias. Esta comisión creará niveles retributivos intermedios entre el nivel 6 y el nivel 11 de los actualmente existentes; adecuará el reglamento para la aplicación de la valoración de los puestos de trabajo mediante bloques de competencias alcanzables a través de la formación, la práctica profesional efectiva y su validación; y llevará a cabo la revisión del articulado del convenio colectivo (para estas materias), así como aquellas otras medidas necesarias. Los trabajos de esta comisión serán ratificados y modificados, en su caso, por la comisión negociadora para su posterior inclusión y publicación en el convenio colectivo.

Es frecuente encontrar órganos específicos en materia de ascensos en los que la participación de los trabajadores es significativa. Así, el convenio colectivo de Renault (Anexo III, punto1) prevé la constitución de una *comisión de ascensos*, de composición paritaria y constituida por siete vocales por parte de la representación de la empresa y siete vocales por parte de la representación de los trabajadores (cuatro de Valladolid, uno de Sevilla, uno de Palencia y uno de Madrid).

Entre sus cometidos destacan: el establecimiento de normas aclaratorias y de desarrollo de los concursos; la adecuación de programas específicos a las necesidades de las plazas convocadas; mantener un nivel uniforme de exigencia en las pruebas; comprobación y control trimestral del cumplimiento del por-

centaje de ascenso por libre designación, por concurso-examen y por concurso de méritos; y analizar los factores que deben considerarse en la valoración del mérito.

Como es lógico la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos de promoción es mucho mayor en aquellos casos en los que se utiliza el concurso y/u oposición. También, y como específica representación de los trabajadores, contempla un *comité de promoción*, que tiene como cometidos formar parte como miembros en la comisión de ascensos de composición paritaria y formar parte como miembros del tribunal paritario para la resolución de los concursos. En este sentido, también encontramos cómo el artículo 15.D del convenio colectivo de Citroën prevé la constitución de una *junta de control de calificación* compuesta por un representante del servicio de formación (que tendrá voto de calidad), un miembro del comité de empresa de la misma especialidad y categoría, si existiera (y de no ser así, de la especialidad o categoría más similar), un miembro del comité de empresa de la categoría superior (o similar, en caso de no existir aquella) y un representante del servicio donde se produzca la vacante. Entre sus funciones está la de verificar las pruebas profesionales ya calificadas por el servicio de formación. Igualmente, el convenio colectivo de SEAT prevé la constitución de una *junta calificadora de concursos*, que entenderá en la calificación definitiva de éstos, y en la que existirá una representación de los trabajadores y una representación del departamento de personal.

En relación con las modalidades de oposición y/o concurso, los convenios colectivos recogen en mayor medida que otras modalidades reglas específicas para su desarrollo. Así, es frecuente que precisen:

- La antelación con la que se debe convocar la realización de las pruebas. El convenio colectivo de Citroën exige hacer pública la convocatoria con una antelación mínima de 30 días. El convenio de Renault establece una antelación mínima de un mes a la fecha de celebración de las correspondientes pruebas (Anexo III, punto 6). No obstante, se precisa que no será de aplicación este plazo cuando los exámenes se refieren a descubrimientos en los aspirantes de aptitudes profesionales o naturales que no exijan preparación específica alguna para la realización de pruebas de selección correspondientes o, en su caso, de urgente necesidad estimado por la dirección por razones de organización del trabajo, sin que el plazo en este caso sea inferior a siete días naturales. Por su parte, el convenio colectivo de SEAT añade unas garantías adicionales:

1. que la empresa debe informar documentalmente a la junta calificadora de todos los concursos que se vayan a realizar, al menos quince días laborables antes de la fecha de la realización del concurso, para atender posibles sugerencias o impugnaciones (artículo 40); y
 2. que no sólo la convocatoria, sino también los programas y baremos en los concursos o las modificaciones a los mismos se harán públicos con una anticipación de treinta días (artículo 43).
- La composición de los tribunales. El convenio colectivo de Renault establece que la composición de los tribunales será paritaria e idéntica tanto para el concurso-examen como para el concurso de méritos (Anexo II, punto 1.3). En concreto, tendrá cuatro vocales: dos miembros en representación de la empresa (pertenecientes al departamento al que corresponda la plaza a cubrir) y dos por parte de la representación de los trabajadores (designados por el comité de promoción).
- Los exámenes o pruebas en los que va a consistir. Para el convenio colectivo de Citroën las pruebas serán teórico-prácticas y consistirán en un examen de las aptitudes profesionales. Por su parte, el convenio de Renault establece los siguientes tipos de pruebas (Anexo III, punto 3):
1. *básicas*, que tienen por finalidad el comprobar en los aspirantes el nivel de formación básica estimada conveniente para ocupar una categoría determinada (pruebas que se aplicarán exclusivamente para las plazas correspondientes al grupo técnico-administrativo);
 2. *psicotécnicas*, que tienen por finalidad analizar aspectos de aptitudes, personalidad y otras características profesiográficas requeridas por el perfil del puesto, utilizando las técnicas adecuadas en cada caso, como test, cuestionarios, entrevistas, etcétera (serán obligatorias en todos los concursos para categorías de “no mando” a “mando” y en aquellos casos en los que el tribunal las considere necesarias);
 3. *teórico-prácticas*, que consistirán en la teoría aplicada y en el grado de conocimiento que fuera necesario para desempeñar la plaza convocada (se aplicarán exclusivamente para las plazas correspondientes al grupo obrero);
 4. *específicas*, que evaluarán los conocimientos para el puesto concreto a desempeñar inicialmente y serán pruebas profesionales o del oficio en las que el tribunal fijará una puntuación eliminatoria; y
 5. *prácticas*, que evalúan la realización práctica de una tarea de características similares a la de la plaza convocada, valorando los factores de dimensionalidad, terminación, calidad, rapidez, seguridad, etcétera (también propias de ascensos a categorías del grupo obrero).

- Cómo se determina el programa. El convenio colectivo de Citroën considera que es competencia de la empresa el confeccionar un programa (eso sí, oída la junta de control de calificación). El programa permitirá prepararse a los trabajadores, bien asistiendo a los cursos internos, si los hubiera, bien por preparación libre. Por su parte, el convenio colectivo de Renault distingue varios tipos de programas y determina, por ejemplo, que los programas para pruebas específicas serán elaborados por el departamento afectado y serán difundidos en los anuncios al convocarse el concurso.
- El baremo de puntuación. Algunos convenios colectivos reconocen como competencia de la dirección de la empresa el determinar el correspondiente baremo de puntuación (es el caso del convenio de Citroën). Otras veces dicho baremo es negociado y expresado en el propio convenio colectivo. Así, el de Renault (Anexo III, punto 6) utiliza para la calificación de los cursos-examen y los concursos de méritos el siguiente baremo:
 - a. puntuación máxima por antigüedad, 20 (por cada año en la empresa, 1; por cada año en el grupo profesional, 1; por cada año en la categoría inmediata inferior y en la misma o superior, 3),
 - b. puntuación máxima por experiencia en funciones idénticas o análogas, 10;
 - c. puntuación máxima por calificación por mérito, 20; y
 - d. puntuación máxima por examen, 50.
- En su caso, también se puede recoger una escala de convalidaciones. Esto ocurre en el convenio colectivo de Renault, que incluye una relación de escalas de convalidaciones por categorías profesionales, con las que se pretende convalidar los conocimientos básicos y teórico-prácticos, en ocasiones, con la presentación de los títulos oficiales¹⁹.
- El ámbito de aplicación, es decir, la determinación de los potenciales solicitantes del ascenso. En este sentido, el convenio colectivo de Renault habla de “unidad promocional” de un concurso, entendiendo por tal el campo al que se extenderá la convocatoria y que podrá comprender uno o varios departamentos, uno o varios servicios o secciones y referirse, cuando así se

19 Para hacer efectivas estas convalidaciones, los trabajadores que tengan las titulaciones indicadas deberán presentar en el departamento de formación y promoción, original, bien del título, bien del certificado expedido por el centro en el que ha cursado los estudios, el cual será devuelto, una vez compulsado en este departamento. Se convalidarán también, presentando la documentación correspondiente, los cursos de formación impartidos por la empresa y excepcionalmente otros cursos, en los casos y condiciones que acuerde la comisión de ascensos, que especificará el número de horas realizadas exigible y la escala de convalidación (convenio colectivo de Renault, Anexo III, puntos 4.1.4 y 4.1.5).

crea conveniente, a una o varias categorías, profesiones o especialidades (la unidad promocional será fijada por el tribunal del concurso)

- Los requisitos que deben tener los trabajadores que opten al ascenso. Así, para poder presentarse a los concursos para cubrir plazas en los grupos obrero, administrativo y técnico, en sus diversas categorías, el convenio colectivo de Citroën exige una antigüedad mínima de doce meses en la categoría inferior correspondiente a los puestos a cubrir dentro del grupo profesional respectivo.
- Preferencias en caso de candidatos que obtienen la misma puntuación. Aunque en otras ocasiones se permite una discriminación positiva a favor del trabajador cuyo sexo se encuentre subrepresentado en la categoría en la que se ha producido la vacante (lo cual no es contrario a la regla antidiscriminatoria del artículo 24.2 del TRET), en ninguno de los tres convenios colectivos analizados se recoge dicha posibilidad. De hecho, el único que contempla reglas específicas para solucionar situaciones de empate es el de SEAT, y para ello utiliza el criterio de la antigüedad (este dato evidencia que aunque la antigüedad es uno más de los posibles criterios de ascenso, sin embargo en los nuevos sistemas de promoción está pasando a ocupar un papel secundario o accesorio, precisamente éste, el de decidir únicamente en caso de igualdad de los aspirantes). En concreto, dispone su artículo 47 que “cuando en la calificación de las pruebas se dé la circunstancia de igualar la puntuación final, se resolverá a favor del concursante de mayor antigüedad en la empresa y si aún así persiste la igualdad, ésta se resolverá mediante la realización de entrevista personal por los miembros de la junta calificadora”.
- La publicación del resultado de los concursos. El artículo 48 del convenio colectivo de SEAT exige que sean hechos públicos en un plazo máximo de treinta días laborables después de su celebración. En relación con esto, además se reconoce: 1) que el ascenso del personal apto surtirá efecto a los treinta días de la celebración y superación del examen teórico (artículo 48); y 2) que el resto de personal que supere la prueba de aptitud quedará a la expectativa de promoción, de la misma especialidad, en el plazo máximo de un año, vencido el mismo caducará la aptitud personal (artículo 40).
- Los plazos de impugnación y revisión de las calificaciones. Por ejemplo, el artículo 47 del convenio colectivo de SEAT establece un plazo de cinco días laborables siguientes a la celebración de la prueba para impugnarla mediante escrito suficientemente razonado, y un plazo también de cinco días laborables, a contar desde la fecha de publicación de los resultados, para solicitar la revisión de la calificación otorgada.

4.4. Formación y cualificación profesional

En todos los casos analizados se evidencia cómo es una tendencia generalizada en el sector de constructores de automóviles promover el desarrollo profesional y la formación de los trabajadores. Para ello los respectivos convenios colectivos recogen y enuncian declaraciones programáticas cuya eficacia y aplicación real debe ser demostrada. Así, el artículo 42 del convenio colectivo de Citroën considera que el mantenimiento y desarrollo de las competencias y de la profesionalidad del conjunto del personal es un elemento fundamental para afrontar con éxito el reto que supone la necesaria mejora de la competitividad. Así, “la adaptación permanente a las evoluciones, tanto tecnológicas como organizativas, así como la implicación y participación activa de los componentes de la empresa son factores claves para la consecución de los objetivos fijados en los planes de progreso establecidos”.

En este sentido, la valoración que se hace de la situación es negativa. *El Informe de situación 2007 de la industria del automóvil*²⁰ reconoce entre sus conclusiones que el sector de constructores de automóviles cuenta con una oferta tecnológica bien identificada, pero sin embargo no existen desde los centros tecnológicos trabajos orientados a las necesidades de productos y procesos que van a ser demandados en el sector (sobre todo, cuando los centros directivos y los centros de desarrollo tecnológico se sitúan en casi todos los casos fuera de las fronteras del país). En particular, no detecta cómo no se aprovecha un elemento de competitividad para atraer inversiones de I+D+i, como es el hecho de que España actualmente es un país de bajo coste para la realización de este tipo de actividades, tanto de productos como de procesos innovadores. Igualmente no se han venido adoptando medidas para mejorar los contenidos y la calidad de la formación profesional y ocupacional para adecuarla a las necesidades del sector, intensificando la interacción entre las empresas y los centros de formación y contribuyendo de esta forma a garantizar la inserción en el mercado laboral en condiciones idóneas para trabajadores y empresas, acompañado del incremento de los recursos para la formación continua, estableciendo mecanismos y procedimientos que hagan ésta más efectiva.

El problema es que el sector no ha sido hasta ahora capaz de modificar el modelo de competencia a través de ceder el protagonismo de los cambios en el modelo económico a las nuevas tecnologías. Para invertir esta tendencia se requiere entre otras cosas dar un mayor protagonismo a las políticas sectoriales

20 Federación Minerometalúrgica de CC.OO: La industria del automóvil. Informe de situación 2007, Cuadernos de la Federación, núm. 33, octubre, 2007, páginas 155 y 156.

de formación. Así, es necesario potenciar la implantación de nuevas actividades orientadas a reabsorber el cambio de modelo productivo (formación ocupacional orientada a nuevos empleos).

En cualquier caso, la formación profesional está íntimamente vinculada a la cualificación profesional (y por ende, a la clasificación profesional) y al sistema de promoción profesional. En el Anexo del convenio colectivo de Citroën se manifiesta que “las permanentes evoluciones tecnológicas, que afectan tanto al producto como a las instalaciones, así como la modernización de la organización del trabajo hacen necesaria la evolución constante de las competencias de todas las personas de la empresa”. Para esto determina que el desarrollo de la competencia y progresión profesional estará basado en cuatro pilares: 1) el desarrollo profesional de cada persona; 2) el desempeño eficaz de diferentes tareas; 3) la gestión de carreras; y 4) un plan de formación personalizado.

La importancia de la formación se evidencia también en el hecho de que constituye un pilar básico para la promoción profesional del trabajador. Así, como ya vimos, el desarrollo profesional del personal horario de Citroën está basado en la capacidad para ejercer puestos de un nivel de complejidad superior. Desde este planteamiento, es necesario hacer una identificación de las competencias y potencial de todos los trabajadores con el fin de orientar y planificar las acciones complementarias para su desarrollo profesional (entre las que destaca las acciones formativas).

Como concreción a todas estas declaraciones de principios, el artículo 42 de convenio colectivo de Citroën recoge un plan de formación que prevé una programación del orden de 200.000 horas y con un coste superior a los tres millones de euros, que abarca las diferentes áreas de formación: acogida e integración, bases, técnica y automatismos, organización y métodos, calidad, informática y microinformática, management, tecnología del automóvil, idiomas, formación específica de procesos productivos, prevención de riesgos laborales y medio ambiente. La selección para la asistencia a los diferentes cursos obedecerá a criterios objetivos. Al menos trimestralmente, la empresa facilitará información a la comisión de seguimiento del plan de formación sobre todos los aspectos del plan de formación anual y su evaluación de resultados.

La *declaración de objetivos* con el que comienza el convenio colectivo de Renault reconoce como meta primordial el aumento de la competitividad de la empresa, lo que entre otros factores depende de la formación de los trabajadores. Siendo así, se constata un cambio en la estructura profesional de la empresa. El convenio de 2004 utilizaba un sistema de clasificación profesional que valoraba más el puesto de trabajo, mientras que con el convenio de 2007 se pretende la

instauración de un sistema de profesionalización que valore más la persona. De esta manera, en su artículo 48 se manifiesta que en “función de la sucesiva formación, conocimiento, mejor aprovechamiento de las aptitudes y adaptación a distintos puestos de trabajo, así como adecuado desenvolvimiento en el medio, que sólo adquieren al cabo de los primeros años”, se mantienen determinadas categorías y agrupaciones económicas a efectos de retribución.

Por otro lado, el convenio colectivo de Renault incluye un específico acuerdo en materia de formación. El acuerdo sobre formación continua en Renault responde a tres principios que consideran la formación:

1. como un factor decisivo para la adecuada aptitud profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la empresa;
2. como un derecho de los trabajadores; y
3. como acción derivada del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

En concreto se proponen los siguientes objetivos:

1. potenciar planes de formación dentro de la empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los trabajadores y a los puestos de trabajo;
2. identificar las necesidades formativas de la empresa y adecuar su contenido a los objetivos de gestión;
3. adecuar la formación a la evolución de las nuevas profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos internos;
4. actualizar y potenciar la capacidad de gestión de los mandos intermedios y cuadros;
5. promocionar de manera regular cursos de informática y formación profesional, en materias aplicables en el entorno de la misma, siempre que se demuestre el aprovechamiento académico adecuado. La adscripción a dichos cursos que tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, es totalmente voluntaria y sin derecho a retribución alguna.

Por su parte, el convenio colectivo de SEAT también recoge previsiones específicas en materia de formación que están directamente vinculadas a la estructura profesional de la empresa. Así, en concreto, para el personal técnico-administrativo o profesional de oficio cuyo trabajo se vea afectado por modificaciones en las condiciones tecnológicas, la empresa, a su cargo, les formará de acuerdo con las exigencias de las mismas. Igualmente, cuando un puesto de trabajo técnico-administrativo o de profesional de oficio sea

declarado a extinguir, al personal que lo ocupa se le facilitará la formación necesaria que requiera el nuevo puesto de trabajo, a cargo de la empresa (artículo 70). Además, reconoce que siempre que sea considerado necesario para el logro de los objetivos de la compañía se confeccionarán cuadros y programas de formación y reciclaje en función de la adaptación a nuevas tecnologías, a cargo de la empresa y en horario laboral. Las necesidades de formación derivadas de la presentación a concurso de promoción serán cubiertas fuera de la jornada laboral (artículo 71). En relación con esta materia, se prevé la constitución de una comisión de formación, integrada por representantes de los sindicatos y de la empresa, que establecerá los planes, contenidos y destinatarios de la formación (artículo 72).

Por último, consideramos necesario adecuar el sistema de clasificación profesional al sistema de cualificaciones profesionales, especialmente en aquellos sectores o empresas que, como ocurre en el presente caso, utilizan y demandan cualificaciones contenidas en el catálogo nacional. Con este objetivo el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales cuenta como principal instrumento con un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, creado con la finalidad de facilitar el carácter integrado y la adecuación entre la formación profesional y el mercado laboral, así como la formación a lo largo de la vida, la movilidad de los trabajadores y la unidad del mercado laboral.

Dicho catálogo estará constituido por las cualificaciones identificadas en el sistema productivo y por la formación asociada a las mismas, que se organizará en módulos formativos. En él se ordenan sistemáticamente las cualificaciones profesionales en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional que sean susceptibles de reconocimiento y acreditación (que antes se denominaban ocupaciones profesionales). Constituye así la base para una oferta integrada de formación. Por tanto, el catálogo debe identificar y definir las cualificaciones profesionales más significativas que en cada momento requiera el sistema productivo, sin que ello suponga regulación del ejercicio profesional o la atribución en exclusiva de unas determinadas funciones a concretas cualificaciones, ni afecte al contenido de las relaciones laborales. Asimismo, debe establecer los contenidos formativos básicos que en cada caso resulten necesarios, con el fin de que las ofertas formativas garanticen la adquisición de las competencias profesionales más apropiadas para el desempeño profesional. En nuestro caso resultan de especial interés, aunque no sean las únicas, las cualificaciones profesionales de la familia profesional de fabricación mecánica y de la familia profesional de transporte y mantenimiento de vehículos.

4.5. Clasificación profesional y régimen salarial

El salario se determina básicamente en función del trabajo realizado (aspecto cualitativo) y de la cantidad del mismo (aspecto cuantitativo). En otras palabras, en el salario confluyen los dos aspectos a los que hemos dedicado nuestra atención en este estudio: la clasificación profesional (que determina el tipo de trabajo a desempeñar) y todo lo relativo al tiempo de trabajo (que determina la cantidad de trabajo). De este modo, puesto que la clasificación profesional es la que define las funciones y tareas que constituyen el contenido de la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo, es comprensible que exista *una estrecha relación entre clasificación profesional y salario*; y que la primera determine en gran medida la segunda. Pese a ello, los convenios colectivos suelen tratar el sistema de clasificación profesional y la estructura salarial como temas autónomos e independientes: por un lado un sistema de clasificación profesional que define las categorías de los trabajadores basándose en su cualificación y tipo de trabajo; y por otro, una configuración del salario conforme a una determinada estructura que responde siempre a una distinción legal entre salario base y complementos salariales.

Así, el convenio colectivo de Citroën alude a las categorías profesionales en el artículo 12, bajo el Título II “Personal” y las regula específicamente en el anexo, mientras que la estructura salarial se define en el Título IV “Régimen de retribuciones” (condiciones económicas); y el convenio de SEAT se refiere a la clasificación profesional en el Capítulo III, mientras que a las condiciones económicas en el Capítulo VI. Sin embargo, el convenio colectivo de Renault hace un mayor esfuerzo por conectar ambas facetas, hasta tal punto que le da un tratamiento sistemático conjunto bajo un mismo epígrafe (“trabajo y retribución”). En cualquier caso, se trata de una aparente independencia (por supuesto, más formal que real), pues ambos aspectos, estructura profesional y estructura salarial, aparecen en última instancia íntimamente vinculados a través de cuadros o tablas salariales en los que se asigna una determinada cuantía a cada categoría profesional.

No obstante, existen diferentes modos de determinación del salario en virtud de la clasificación profesional; cosa que se comprueba incluso en los convenios colectivos analizados. Tal diversidad proviene del modo como se haya definido tanto la estructura profesional como la estructura salarial, así como del instrumento elegido para conectar ambas. El sistema de clasificación profesional se puede configurar en base a grupos profesionales, categorías profesionales o niveles retributivos (amén de otros muchos conceptos empleados, como las “agrupaciones” de las que habla el convenio colectivo de Renault); y lo mis-

mo ocurre con el salario, que se conforma de distintas partidas, aglutinadas fundamentalmente en torno a dos conceptos generales: salario base y complementos salariales. Tales sistemas de determinación se pueden reducir a dos modelos: 1. la atribución de una determinada cuantía salarial a un grupo o categoría profesional o 2. la utilización de niveles retributivos.

En el sector de constructores de automóviles nos encontramos con un sistema salarial que tiene en cuenta tanto la clasificación profesional del trabajador como la clasificación de puestos de trabajo (fruto y resultado de un procedimiento técnico de evaluación de tareas). Por ello el salario se fija tanto en función de la categoría profesional como en función de los distintos niveles retributivos (como muy claramente ocurre en las empresas Citroën y Renault).

En concreto, en el caso del personal horario de Citroën, la determinación del salario base (lo que denomina “salario convenio”) se realiza mediante la atribución de una determinada cuantía a cada una de las categorías profesionales. Indirectamente, y puesto que cada categoría tiene asignado un determinado nivel de complejidad como consecuencia de la aplicación del correspondiente método de valoración de puestos de trabajo, también resulta que cada nivel de complejidad tiene atribuido una determinada cuantía en concepto de salario base. Para el caso del personal mensual también se utiliza una tabla de retribuciones mínimas por categorías profesionales. De esta manera, el convenio colectivo de Citroën emplea un sistema tradicional de determinación salarial al asignar una determinada cuantía (salario base) a cada categoría definida en el sistema de clasificación aplicable. Ello se hace mediante las denominadas “tablas salariales” que constituyen cuadros de equivalencia entre el elemento clasificatorio y el elemento salarial que recogen los convenios colectivos.

En el caso de SEAT se utiliza un método de determinación del salario que pretende ser una alternativa a una doble escala salarial, aunque en la práctica desempeña esa misma función diferenciadora. En concreto, la cuantía del salario base no depende únicamente de la categoría profesional del trabajador, sino también del tiempo que lleve el trabajador en la categoría (antigüedad). Así, el artículo 99 del convenio colectivo de SEAT determina que “cada una de las categorías (...) tendrán varios tipos de retribución, que serán designados cada uno por una letra”: La letra *a* para todas las categorías es la retribución mínima y se aplicará al personal que ingrese en la empresa o ascienda de categoría durante los primeros seis meses. La letra *b* se abonará al personal a partir del séptimo mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o de su ascenso de categoría profesional. La letra *c* se abonará al personal a partir del decimoveno mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o a partir del de-

cimotercero mes siguiente a la fecha de su ascenso. La letra *d* se obtendrá a medida que los trabajadores vayan cumpliendo los 10 años de antigüedad en la empresa (para lo cual se establecen unas reglas especiales). Como cláusula de salvaguarda se garantiza que “en ningún caso el ascenso a categoría superior podrá originar una disminución de la retribución por razón de la letra que se tuviera en la categoría inferior”. En realidad se trata de la utilización de distintos niveles retributivos (a, b, c, d) que, dentro de una misma categoría profesional, determinan el salario base del trabajador. Por ejemplo, si se trata de un trabajador clasificado como Oficial 3ª, su salario va a ser, según el caso, 1.009,67 euros (si tiene el nivel a), 1.058,64 euros (nivel b), 1.108,32 euros (nivel c) o 1.159,32 euros (nivel d).

En el caso de Renault “la retribución de un trabajador será la que corresponda por su categoría y por el nivel comunicado del puesto de trabajo que ocupe en cada momento (...) sin que en ningún caso el nivel utilizado para su cálculo pueda ser inferior al que tuviera consolidado” (Anexo I.7 del convenio colectivo de Renault). De este modo, se utiliza la otra alternativa que ofrece la normativa estatutaria (artículo 22.5 del TRET): *el nivel retributivo*. No obstante, nos encontramos con una dificultad: el nivel retributivo, que carece de delimitación legal, puede ofrecer distintas configuraciones.

A veces el nivel retributivo es el resultado de una previa valoración de puestos de trabajo realizada verdaderamente conforme a un método de evaluación de tareas, por el que se asigna a cada puesto de trabajo un determinado nivel salarial. Así, al trabajador se le retribuye, con independencia de la clasificación profesional (del grupo o categoría a los que pertenezca), conforme al puesto de trabajo que en cada momento ocupe. En cambio, otras veces el nivel retributivo se presenta como un elemento clasificatorio complementario y accesorio a los principales, en la medida que se convierte en una simple agrupación de grupos o categorías profesionales (a las que se le asigna una misma cuantía salarial). De este modo, partiendo de un sistema de clasificación profesional previamente definido, se trata simplemente de agrupar a efectos exclusivamente salariales los diferentes elementos clasificatorios. Entonces el nivel retributivo que se asigna a una o a un conjunto de categorías (o grupos), es un nivel salarial “impropio”, no definido mediante un método de valoración de puestos de trabajo. En realidad no estamos más que en presencia de una nueva forma de relacionar el sistema de clasificación profesional con las tablas salariales: en lugar de asignar una determinada cuantía salarial a cada grupo o categoría, con el nivel retributivo lo único que se hace es darle una denominación a esa cuantía salarial.

Pues bien, en el caso de Renault parece que nos encontramos ante auténticos “niveles retributivos” en cuya determinación se ha tenido en cuenta la valoración del puesto de trabajo. Así, además de un sistema de clasificación profesional por categorías profesionales, y sólo a efectos retributivos se determinan unas “agrupaciones de categorías” o “agrupaciones económicas” (aunque en el caso del grupo obrero, en realidad cada categoría profesional se corresponde con una agrupación económica²¹). Y dentro de tales agrupaciones se distinguen distintos “niveles retributivos” (hasta 15, para los centros de trabajo de Valladolid, Palencia y Sevilla; o hasta 6 para el centro de trabajo de Madrid) que son el resultado de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo. Por ejemplo, la Agrupación 17, que incluye las categorías de “agente técnico-administrativo de segunda”, “jefe técnico-administrativo de tercera”, “delineante proyectista A” y “encargado”, tiene atribuidas distintas “retribuciones primarias”, desde los 1.174,67 euros mensuales que corresponden al nivel retributivo 1 hasta los 1.619,72 que corresponden al nivel retributivo 15. De este modo se fija lo que el convenio denomina “retribución primaria” (artículo 50.1), en lugar de salario base, que corresponde a la categoría profesional del trabajador y al nivel asignado al puesto, con carácter provisional o definitivo.

Pero puesto que la estructura salarial es compleja, además del salario base (determinado en virtud de la clasificación profesional del trabajador) encontramos los más diversos complementos salariales, lo que hace que la retribución final que perciban los trabajadores sea distinta, aunque su clasificación profesional sea idéntica. Por eso, resulta interesante analizar cómo se determinan tales complementos salariales, y en particular, estudiar en qué medida influye la misma clasificación profesional.

Del estudio efectuado se desprende que no hay una regla fija. Unas veces la cuantía de los complementos salariales depende también de la clasificación profesional del trabajador. Así, el convenio colectivo de Citroën contempla un denominado “complemento individual” (destinado a recoger aquella parte del salario o sueldo que se haya atribuido a título individual o ad personam, por distintas circunstancias) que para el personal horario establece dos valores mínimos diferenciados: 83,53 euros anuales para las categorías de “Profesional de 3ªB”, “Profesional de 3ªA” y “Profesional de 2ªB”, y 249,33 euros anuales para las categorías de “Profesional de 2ªA” o superior (artículo 33). Igualmente,

21 Así, a la categoría de Especialista A le corresponde la Agrupación 40; a la de Especialista B la 45; a la de Especialista C la 50; a la de Oficial de tercera la 55; a la de Oficial de segunda la 60; a la de Oficial de primera la 65; y a la de Oficial Especial la 70.

aparecen otros complementos salariales que tienen en cuenta no tanto la categoría profesional del trabajador como el grupo profesional en el que se encuentra adscrito. Entre éstos, el “complemento de puntualidad y asistencia” (artículo 34), destinado a premiar la asiduidad y puntualidad al trabajo de todo el personal, supone 123,10 euros anuales para el personal horario (obrero) y 95,63 euros anuales para el personal mensual (empleados); el “complemento de presencia”, con el que se premia la presencia continuada en el trabajo, es de 33,57 euros mensuales para el personal horario y de 26,35 euros mensuales para el personal mensual, siempre y cuando no hubiesen tenido ausencia alguna al trabajo durante el mes (artículo 35).

Por su parte, el convenio colectivo de Renault recoge un “plus de turnicidad” cuya cuantía se diferencia en función de la “agrupación” en la que se encuentra la categoría del trabajador, aunque es común y la misma para todos los niveles retributivos en la que ésta se descompone (tablas 21 y 22 del Anexo IV). En cambio, el “plus de modificación de la demanda” no sólo es distinto para el grupo obrero y para el grupo de empleados y, dentro de cada uno de ellos, según su “agrupación”, sino que además la cuantía se diferencia en función del nivel retributivo asignado a cada puesto de trabajo (tabla 23 del Anexo IV). Lo mismo ocurre con la “prima de resultados” (tablas 24 a 29 del Anexo IV).

Finalmente, el convenio colectivo de SEAT, que es de los tres el que en mayor medida tiene en cuenta la clasificación profesional para diversificar las cuantías de los complementos salariales, recoge un variado elenco de pluses. Así, contempla un “Valor K” que expresa la valoración del puesto por las exigencias de esfuerzo y condiciones ambientales, sustituyendo al sistema de eventuales pluses que pudieran corresponder por los conceptos de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad, y que consiste en una tarifa euros/hora con valores diferentes para los distintos grupos y categorías profesionales (artículo 105); un “plus de puntualidad y asistencia” de 0,84 euros al día para las categorías profesionales de oficial auxiliar a y b, 1,03 para la de oficial auxiliar, y 1,21 para el resto de categorías (artículo 106); un “complemento plus familiar”, que igualmente diferencia su cuantía en función de las citadas categorías profesionales (artículo 107); un “plus horario de jefes de equipo” dependiente de su categoría (artículo 108); un “plus de festivo” también con diversa cuantía según categoría profesional (artículo 110); un “plus de desplazamiento de vacaciones” para el supuesto de que las vacaciones de los trabajadores no coincida con los meses de julio y agosto distinto para cada categoría (artículo 116); un “plus de desplazamiento de pausas” según clasificación profesional; y un “plus de nocturnidad” que además de distinguir la cuantía según categoría, dentro de cada una, se diversifican según el nivel correspondiente a su antigüedad en la misma (artículo 112), y así, como ejemplo, para la categoría profe-

sional de “encargados, asimilados y oficial 1ª especial” el importe inicialmente previsto para 2004 era de 2,05 euros por hora trabajada si tiene el nivel *a*, 2,14, con el nivel *b*, 2,22, con el nivel *c*, y 2,33, con el nivel *d*.

A veces no es, en sentido estricto, la clasificación profesional del trabajador la que determina la cuantía del complemento salarial, sino la clasificación de puestos de trabajo. Bastante ilustrativo de todo lo dicho es el artículo 140 del convenio colectivo de SEAT, que aclara que “las primas de producción estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las normas de valoración de puestos establecidas en el convenio colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador que ocupe el puesto”.

Con cierta frecuencia el mismo salario base determinado para cada categoría o grupo es utilizado para calcular los distintos complementos salariales, con lo que, indirectamente, la clasificación profesional del trabajador repercute también en la cuantía de los complementos y pluses salariales. Así, el artículo 50.2.c del convenio colectivo de Renault contempla un “plus de nocturnidad” con un importe del 40% de la retribución primaria; un “plus de trabajo en domingo y festivos” y un “plus de guardería” cuyas cuantías se cifran en el 140% de la retribución primaria (todos estos complementos tienen la consideración, por parte del propio convenio, de complementos de puesto de trabajo)²².

En otras ocasiones la cuantía de los complementos salariales es idéntica para todos los trabajadores, con independencia de su clasificación profesional. Así, el convenio colectivo de Citroën recoge un complemento de antigüedad cuyo valor por trienio será de 183,83 euros anuales (artículo 37) y un complemento por régimen de trabajo a turnos de 0,1499 euros por hora efectiva de trabajo (artículo 36). El convenio colectivo de Renault considera el complemento por antigüedad como un premio, y su cuantía también, como en el caso anterior, es común para todas las categorías profesionales. De esta forma, se aprecia una tendencia en la política salarial contraria a lo que sucede en otros sectores productivos²³.

22 Precisamente, por tratarse de complementos salariales calculados en función del trabajo realizado y de sus características (los tradicionales complementos de puesto de trabajo), es más fácil justificar que se reconozcan tales complementos salariales sólo y exclusivamente para determinados grupos o categorías profesionales (con exclusión de los restantes) o que se diversifiquen las cuantías de los mismos en función de dicha clasificación profesional.

23 Y es que respecto de los complementos salariales establecidos en atención a las circunstancias personales del trabajador, y en particular, en relación con el complemento por antigüedad, es relativamente frecuente en los convenios colectivos que para la determinación de la cuantía correspondiente se tenga en cuenta la clasificación profesional del trabajador. Así, en gran medida, el complemento por antigüedad es calculado en función del salario base reconocido a cada grupo o categoría, normalmente calculándolo en base a un determinado porcentaje de éste.

4.6. Conclusiones

Un análisis amplio e intersectorial de la negociación colectiva demuestra que los sistemas de clasificación profesional aplicables y las estructuras profesionales definidas son dispares y obedecen muchas veces a lógicas distintas. Con cierta frecuencia, incluso dentro de un mismo sector y en empresas de similares características en cuanto a tamaño y volumen de actividad encontramos tales diferencias. Esto evidencia que la clasificación profesional no se encuentra adecuadamente adaptada a las exigencias técnicas de la empresa y que ésta se determina muchas veces en virtud de otras variables: inercia reguladora, equilibrio de poder contractual, etcétera.

Sin embargo, partiendo de la consideración de que es necesaria la adecuada correspondencia entre la estructura técnico-organizativa y la estructura profesional, sería legítimo pensar que todas las empresas de un mismo sector responderían a unos similares esquemas productivos y profesionales. Pues bien, en el caso del sector de constructores de automóviles y, en concreto, del análisis comparado de los casos de Citroën, Renault y SEAT, esto es así. El marco tecnológico y productivo en el que se desarrollan las actividades de fabricación de automóviles es idéntico, exigiendo por tanto una misma estructura organizativa. Y, efectivamente, los sistemas de clasificación profesional resultantes son similares y responden a un mismo esquema. Todos ellos realizan una clasificación de puestos de trabajo en virtud de un procedimiento previo de evaluación de tareas. Todos ellos distinguen muy claramente entre el personal de producción y el personal de gestión y administración. Todos ellos recurren a la categoría profesional como elemento clasificatorio básico (aunque tales categorías sean nominalmente diferentes, se presume que tienen un contenido funcional similar). Todos ellos renuncian a dar una definición clara y exhaustiva de cada una de esas categorías. En particular se echa en falta una definición funcional que permita identificar los cometidos y las tareas que constituyen la prestación de servicios objeto del contrato de trabajo. Desde esta perspectiva se aprecia una tendencia individualizadora que destruye y socava el papel garantista que en esta materia desempeña la clasificación profesional, y una potenciación de las facultades empresariales que introduce una mayor unilateralidad en la determinación de la prestación. Tal situación se ha tratado de contrarrestar y paliar mediante la creación de comisiones paritarias en materia de clasificación profesional; lo que está por concretar es cuál sea el poder real con el que cuentan las mismas y sus verdaderas posibilidades de influir en la toma de decisiones.

Por tanto, aunque encontramos algunos elementos de valoración positiva, los sistemas de clasificación profesional recogidos por la negociación colectiva adolecen en las empresas estudiadas de graves deficiencias. En concreto se echa de menos una verdadera definición de las categorías profesionales que integran el sistema clasificatorio. Al menos en los respectivos convenios colectivos no aparece recogido criterio de clasificación alguno. De este modo, la seguridad jurídica y garantías que a efectos de la determinación de la prestación de servicios del trabajador ofrece el sistema de clasificación profesional quedan totalmente desvirtuadas. Eliminada la finalidad reguladora implícita en la clasificación profesional (en cuya concreción no olvidemos que están llamados a intervenir los representantes de los trabajadores), todo queda en el ámbito del poder de dirección empresarial. Con ello resulta también afectado el sistema de movilidad funcional y la identificación de las cualificaciones profesionales y requerimientos formativos necesarios. Así, la funcionalidad del sistema clasificatorio se empobrece, quedando reducida a la determinación del salario y a hacer posible una carrera profesional.

www.minerometal.ccoo.es

