

componentes

Observatorio
industrial del sector
de fabricantes
de equipos y componentes
para automoción



2007

1 Organización del trabajo
y flexibilidad

2 Mapa industrial

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

Elaboran:

(1) Observatorio de la Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de CC.OO.

(2) Josep Banyuls (Universitat de València)

Albert Recio (Universitat Autònoma de Barcelona)

Amat Sánchez (Universitat de València)

Diseño y maquetación: Carmen de Hijes

Depósito legal:

ISBN: 978-84-691-4949-2

Índice general

1 Organización del trabajo
y flexibilidad pág. 5

2 Mapa industrial pág. 155

componentes

Observatorio industrial
del sector de fabricantes
de equipos y componentes
para automoción



2007

1 Organización
del trabajo
y flexibilidad

Índice

1.	ANÁLISIS ECONÓMICO	11
	<i>Inmaculada Cebrián López y Joaquín Pitarch Higuera</i> Profesora Titular Análisis Económico y Becario de Investigación. (Universidad de Alcalá de Henares)	
<hr/>		
I.	Introducción	11
<hr/>		
II.	El sector de fabricantes de material de transporte en las Cuentas Nacionales de España y en la Encuesta Industrial de Empresas	12
1.	Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores (CNAE 343) en las Cuentas Nacionales de España	13
2.	Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores (CNAE 343) en la Encuesta Industrial de Empresas	18
<hr/>		
III.	Características del empleo en la rama de componentes de automóviles a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)	21
1.	El empleo en la rama de componentes de automóviles	21
2.	Características personales de los asalariados privados	24
3.	La antigüedad en el sector de componentes de automóviles	28
4.	Tipo de ocupaciones, contratación y jornada laboral más característica de los asalariados en el sector químico	29
<hr/>		
IV.	La estructura de los salarios pactados en los convenios colectivos de las empresas de componentes de automóviles	36
1.	El salario base mínimo de los convenios colectivos por categoría profesional	38
<hr/>		
V.	Conclusiones	43
<hr/>		

2.	LA CONTRATACIÓN LABORAL Y EL EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR DE FABRICANTES DE COMPONENTES DEL AUTOMÓVIL	46
	<i>Wilfredo Sanguinetti Raymond. Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Catedrático Habilitado (Universidad de Salamanca)</i>	
I.	La negociación colectiva sobre modalidades de contratación y empleo: en la encrucijada entre dos modelos de desarrollo productivo	46
II.	Un primer centro de interés: la flexibilización convencional del recurso a los contratos de duración determinada	47
1.	La discutible extensión por algunos convenios de los supuestos de utilización del contrato temporal para obra o servicio determinado	47
2.	El generalizado incremento de la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción	50
3.	El descuido de los demás tipos contractuales, incluyendo los contratos formativos	52
III.	La ocasional utilización de contratos de jubilación parcial y relevo como mecanismos de renovación de plantilla	54
IV.	Contrapesos de la regulación permisiva	56
1.	La imposición de condiciones o límites a la contratación de personal “externo”	57
2.	El establecimiento de cláusulas de empleo	60
3.	RASGOS CARACTERIZADORES DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR DE COMPONENTES DE AUTOMOCIÓN	63
	<i>Jesús R. Mercader Uguina. Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Universidad Carlos III)</i>	
I.	Conservación del sistema de categorías profesionales establecida por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica	63
II.	El Sistema de Grupos Profesionales en el sector de componentes de la automoción	72

III.	Reglas vinculadas al recurso a la movilidad funcional	87
IV.	Sistemas de valoración de puestos de trabajo	90
4.	ESTRUCTURA RETRIBUTIVA EN EL SECTOR DE COMPONENTES DE AUTOMOCIÓN	93
	<i>Patricia Nieto Rojas. Investigadora en formación. Programa FPU: MEC (Universidad Carlos III)</i>	
I.	Introducción	93
II.	Estructura retributiva en el sector de componentes de automoción	94
1.	Salario base	97
2.	Complementos salariales	99
2.1.	Personales	100
2.2.	De puesto de trabajo	102
	a. Penosidad, peligrosidad y toxicidad	102
	b. Especialidad de la jornada	103
	c. Dedicación y responsabilidad	105
	d. Uso flexible de la fuerza de trabajo	106
2.3.	Calidad y cantidad de trabajo	107
	a. Asistencia, puntualidad y absentismo	109
	b. Mejora en la productividad	109
	c. Carencia de incentivos	113
3.	Complementos de vencimiento superior al mes	113
III.	Conclusiones	115
5.	LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DE COMPONENTES: LA PROGRESIVA FLEXIBILIZACIÓN DEL MODELO INDUSTRIAL TRADICIONAL	118
	<i>Ricardo Morón Prieto. Profesor Titular Derecho Trabajo y Seguridad Social (Universidad Autónoma de Madrid)</i>	
I.	Introducción	118
II.	Características básicas de la ordenación del tiempo de trabajo en el sector de componentes del automóvil	121
1.	La jornada de trabajo y la jornada industrial	121
2.	Horarios de trabajo. Horarios continuados y no continuados	123
	a. Los horarios no continuados: intensivos y flexibles	123
	b. Los horarios continuados: el trabajo por turnos y su régimen retributivo	123
3.	Las vacaciones. Los permisos por antigüedad	125
4.	Las horas extraordinarias	127

III.	La progresiva flexibilización de la organización del tiempo. Principales instrumentos (procedimientos de implantación, régimen de compensación, etc.)	128
1.	Las variaciones del tiempo de trabajo: consideraciones generales	128
2.	Implantación de turnos u horarios especiales	129
	a. El tercer, cuarto y quinto turno	129
	b. Horarios especiales	131
3.	Las bolsas de horas ordinarias y las bolsas de horas extraordinarias	132
4.	Las modulaciones horarias	134
5.	La gestión de las vacaciones	135
6.	Los paros de los clientes	136

6.	LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR DE COMPONENTES DE AUTOMOCIÓN	137
	<i>M^a Teresa Alameda Castillo. Profesora Ayudante Doctor. (Universidad Carlos III de Madrid)</i>	

I.	Introducción. Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales. Premisas generales y análisis sectorial	137
-----------	---	------------

II.	Contenidos preventivos en la negociación colectiva del sector de componentes de automóviles	139
1.	Condiciones de trabajo y exposición a factores de riesgo	139
1.1.	Monetización de los riesgos laborales y su reverso: complementos salariales que premian la prevención efectiva de accidentes	141
2.	Formación e información preventiva	142
3.	Vigilancia de la salud	142
4.	Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y disminución de la capacidad para el trabajo	143
5.	Participación y representación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales	144
5.1.	Delegados de prevención	145
5.2.	Comités de seguridad y salud	146
6.	Coordinación de actividades preventivas.	150
7.	Organización de la prevención en la empresa, otras cuestiones y muchas carencias	151

1. ANÁLISIS ECONÓMICO

I. Introducción

El sector de la industria de equipos y componentes para automoción es un elemento clave en la industria del automóvil al concentrar entre el 65 y el 70% de la producción de las piezas que constituyen un vehículo, según consta en el observatorio industrial del Ministerio de Industria. Esto quiere decir que todo aquello que acontezca en el sector de productores de vehículos tendrá un efecto directo sobre el sector de componentes. Así, el aumento de la competencia internacional y los efectos de la globalización y deslocalización de las empresas productoras ejercen una importante presión sobre los fabricantes de componentes. Como respuesta, en los últimos años la estructura productiva del sector ha tendido hacia la concentración geográfica de los fabricantes de componentes en torno a las plantas de producción de las empresas constructoras de automóviles. Además, se ha evolucionado hacia la creación de empresas de mayor tamaño como consecuencia de los diferentes procesos de fusión y absorción llevados a cabo. Así, el mercado ha quedado en manos de unos pocos, pero poderosos, grupos de productores. No obstante, se ha logrado mejorar la implantación de nuevos métodos, gracias a los procesos de innovación e incorporación de nuevas tecnologías.

El análisis que se presenta a continuación pone de manifiesto, al igual que en el resto de los trabajos del observatorio industrial, que la situación global del empleo en el sector ha comenzado un ciclo recesivo que debe ser tenido en cuenta por los agentes sociales. En el segundo apartado se estudia la evolución de los niveles de producción y del empleo, así como de la remuneración de los asalariados y de los niveles productividad en el sector de fabricantes de automóviles y remolques en comparación con lo ocurrido en la economía en su conjunto y en el sector industrial. Para ello se utiliza la información aportada por la Contabilidad Nacional y la Encuesta Industrial de Empresas del INE. Esta encuesta permite identificar algunos elementos específicos sobre el sector de componentes para automoción, definido como la rama dedicada a la fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores.

En el tercer apartado se presentan algunos de los rasgos más característicos de los trabajadores y de los puestos de trabajo de este sector de componentes a partir de la información de la Encuesta de Población Activa. Por último, el cuarto apartado introduce algunos elementos interesantes sobre los niveles salariales pactados en los convenios colectivos de las empresas pertenecientes al sector de componentes, a partir de una muestra de 20 convenios de empresa.

II. El sector de fabricantes de material de transporte en las Cuentas Nacionales de España y en la Encuesta Industrial de Empresas

La industria de componentes de automóviles coincide con la rama de “fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores” que, de acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 (CNAE-93), es una de las tres ramas que forman el sector 34: fabricación de vehículos de motor y remolques. A su vez, este sector junto con el de fabricación de otro material de transporte (CNAE 35) forman el sector DM “fabricación de material de transporte”, como puede verse en el cuadro 1.

Cuadro 1.

DM	FABRICACIÓN DE MATERIAL DE TRANSPORTE
34	<i>Fabricación de vehículos de motor y remolques</i>
341	Fabricación de vehículos de motor
342	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor, de remolques y semirremolques
343	Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores
35	<i>Fabricación de otro material de transporte</i>

La escasez de datos desagregados impide realizar un análisis detallado de la evolución de la producción de la industria de componentes. No obstante, si se tiene en cuenta que los resultados de esta rama dependen en gran medida de la evolución del resto de las ramas del sector de fabricación de materiales de transporte, a continuación se presenta la evolución agregada de este sector y en la medida de lo posible de los sectores que lo integran, a partir de los datos de la Contabilidad Nacional. De esta manera se puede tener un indicador global de la evolución del sector y sus ramas. Para complementar la información obtenida de esta fuente, se utiliza la Encuesta Industrial de Empresa (EIE), realizada por el Instituto Nacional de Estadística¹, pues aporta información desagregada sobre la industria por lo que es posible analizar con más detalle la evolución del sector de fabricación de vehículos y remolques y, en concreto, la rama de componentes.

1 Esta encuesta, implantada a partir del año de referencia 1993, proporciona anualmente una visión general de la estructura industrial; su metodología se atiene a las recomendaciones de Eurostat.

II.1. Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores en las Cuentas Nacionales de España

Según se puede apreciar en el cuadro 2, el sector fabricante de material de transporte ha ido perdiendo importancia en el valor añadido total de la economía, pasando de representar un 2% en el año 2000 a un 1,62% en el año 2006. Y según los datos disponibles para el sector 34, se puede apreciar que éste ha seguido la misma tendencia decreciente pasando de representar el 1,63% del total de la producción en el año 2000, a un 1,47% en 2003, que es el último año para el que se dispone de información.

Igualmente, se aprecia que el peso del sector de fabricación de material de transporte en relación con la producción industrial ha experimentado una ligera caída, pasando del 11,12% en 2000 al 10,71% en 2006, a pesar de la recuperación del año 2003.

Cuadro 2. Valor Añadido Bruto a precios básicos de la economía española, de la industria y del sector químico y su peso en relación con la producción total e industrial (millones de euros)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005(P)	2006(A)
Totat: Economía española	570.560	618.252	661.517	706.534	756.669	813.434	873.703
Industria	103.415	108.985	111.846	115.154	119.293	124.568	132.419
DM: Fabricación de material de transporte (34+35)	11.504	11.747	12.772	13.480	13.633	13.418	14.177
34: Fabricación de vehículos de motor y remolques	9.323	9.407	9.830	10.391			
35: Fabricación de otro material de transporte	2.181	2.340	2.942	3.089	-	-	-
Participación en el VAB total (porcentajes)							
DM: Fabricación de material de transporte (34+35)	2,02	1,9	1,93	1,91	1,8	1,65	1,62
34: Fabricación de vehículos de motor y remolques	1,63	1,52	1,49	1,47	-	-	-
35: Fabricación de otro material de transporte	0,38	0,38	0,44	0,44	-	-	-
Participación en el VAB industrial (porcentajes)							
DM: Fabricación de material de transporte (34+35)	11,12	10,78	11,42	11,71	11,43	10,77	10,71
34: Fabricación de vehículos de motor y remolques	9,02	8,63	8,79	9,02	-	-	-
35: Fabricación de otro material de transporte	2,11	2,15	2,63	2,68	-	-	-

(P) Valores estimados provisionales

(A) Avance de los valores estimados

(Fuente: Cuentas Nacionales, base 2000, INE)

No obstante, estas cifras pueden estar escondiendo no sólo los cambios debidos a los niveles de producción, sino también los cambios habidos en los niveles de precios. Por ello, resulta interesante analizar cuál ha sido la evolución del sector descontando el efecto de las variaciones de los precios. El comportamiento de la rama 34 ha presentado una evolución más negativa que la economía española y que la propia industria. A pesar de no tener información para los últimos años, se puede afirmar que el sector fabricante de vehículos de motor y remolques se encuentra en una fase recesiva donde se están produciendo diversos anuncios de planes de cierres, expedientes de regulación de empleo y deslocalizaciones que no invitan al optimismo, a pesar de la recuperación que tiene lugar entre los años 2005 y 2006, con un aumento del 4,4% del valor añadido bruto del sector de fabricación de material de transporte.

Cuadro 3. Tasas interanuales de variación de volumen del Valor Añadido Bruto a precios básicos de la economía española, de la industria y del sector fabricación de material de transporte y sus ramas

Tasas de variación anual del VAB	2000 2001	2001 2002	2002 2003	2003 2004	2004 2005(P)	2005(P) 2006(A)
<i>Totat: Economía española</i>	3,7	2,5	2,7	3,1	3,3	3,9
Industria	3,2	-0,1	1,2	0,6	1,0	2,9
DM: Fabricación de material de transporte	0,9	3,2	3,6	-1,0	-3,4	4,4
34: Fabricación de vehículos de motor y remolques	0,1	0,0	3,8	-	-	-
35: Fabricación de otro material de transporte	4,3	16,2	2,7	-	-	-

(P) Valores estimados provisionales

(A) Avance de los valores estimados

(Fuente: Contabilidad Nacional, base 2000, INE)

En relación con el nivel de empleo registrado en el sector 34, datos recogidos en el cuadro 4, podemos apreciar que en el sector fabricante de vehículos y remolques predomina el empleo asalariado, con una tasa de asalarización superior al 99% en 2003, último año con información. En el sector de fabricación de material de transporte la tasa alcanzaba el 97% en el año 2006, aunque con un ligero descenso a lo largo de los últimos años. En cambio, la tasa de asalarización de la industria es algo inferior, 94,4% en 2006, pero muestra una tendencia ligeramente creciente en los últimos años.

Cuadro 4. Tasa de asalarización, según datos de la Contabilidad Nacional

	2000	2001	2002	2003	2004	2005(P)	2006(A)
Total de la economía	83,89	84,11	84,42	84,89	85,09	85,45	85,82
Industria	92,26	93,00	93,13	93,70	93,74	94,02	94,38
DM: Fabricación de material de transporte (34+35)	99,06	99,18	98,99	99,22	96,57	96,69	97,21
34: Fabricación de vehículos de motor y remolques	99,52	99,47	99,55	99,55	-	-	-
35: Fabricación de otro material de transporte	97,42	98,21	97,26	98,20	-	-	-

(Fuente: Cuentas Nacionales, base 2000, INE)

En suma, la inmensa mayoría de los ocupados de la rama de fabricación de vehículos de motor y remolques son trabajadores por cuenta ajena y, por tanto, de acuerdo con el principio de eficacia general de la negociación colectiva, van a estar sujetos a las cláusulas pactadas en los convenios colectivos.

En el cuadro 5 podemos observar datos de los puestos de trabajo asalariados y del empleo equivalente² asalariado para el total de la economía, la industria y el sector de material de transporte. Puede observarse que en los cuatro años con información para el sector fabricante de vehículos de motor y semiremolque (sector 34), el volumen de empleo ha descendido en valor absoluto. El número de puestos de trabajo asalariado pasa de 229.600 a 223.200 en el año 2004. De mismo modo sucede con el empleo equivalente asalariado pues se observa que se han destruido más de 8.500 empleos desde el año 2000.

Cuadro 5. Puestos de trabajo asalariados y empleo equivalente según datos de la Contabilidad Nacional

	2000	2001	2002	2003	2004	2005(P)	2006(A)
Puestos de trabajo asalariado (Unidad: miles de empleos)							
Total economía	14.412,6	14.910,2	15.294,8	15.862,8	16.451,5	17.186,3	17.942,9
Industria	2.759,1	2.826,5	2.842,9	2.872,6	2.904,0	2.943,3	2.947,5
DM: Fabricación de material de transporte (34+35)	293,7	291,5	293,7	294,0	298,3	294,7	300,1
34: Fabricación de vehículos de motor y remolques	229,6	225,5	222,7	223,2	-	-	-
35: Fabricación de otro material de transporte	64,1	66,0	71,0	70,8	-	-	-

2 El concepto de "empleo equivalente" se basa en el cálculo del número de ocupados existente si todos ellos hubieran trabajado a jornada completa en sus correspondientes actividades.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005(P)	2006(A)
Empleo equivalente asalariado (Unidad: miles de empleos)							
Total economía	13.251,2	13.714,3	14.091,5	14.491,9	14.904,8	15.442,0	15.997,0
Industria	2.711,9	2.766,5	2.755,9	2.741,1	2.714,7	2.744,1	2.755,9
DM: Fabricación de material de transporte (34+35)	291,0	287,9	286,3	286,5	285,0	281,6	287,1
34: Fabricación de vehículos de motor y remolques	226,9	222,0	216,7	218,4	-	-	-
35: Fabricación de otro material de transporte	64,1	65,9	69,6	68,1	-	-	-
Porcentajes de los puestos de trabajo asalariado de la rama 34							
Sobre la economía	1,59	1,51	1,46	1,41	-	-	-
Sobre la industria	8,32	7,98	7,83	7,77	-	-	-
Porcentaje de los empleos equivalentes asalariados de la rama 34							
Sobre la economía	1,71	1,62	1,54	1,51	-	-	-
Sobre la industria	8,37	8,02	7,86	7,97	-	-	-

(P) Valores estimados provisionales

(A) Avance de los valores estimados

(Fuente: Cuentas Naciones, base 2000, INE)

Si analizamos los porcentajes de los puestos de trabajo asalariado del sector 34 para el año 2004, se confirma que el 1,41% de los puestos de trabajo equivalente de la economía proceden de la fabricación de vehículos y el 7,77% de los puestos de la industria. Según la valoración de los empleos equivalentes asalariados estos porcentajes aumentan sólo hasta el 1,51 y el 7,97 respectivamente, lo que indica que el peso de la contratación a tiempo parcial es poco significativo. Otro dato importante a destacar es la evolución decreciente de estos porcentajes desde el año 2000. En cierta medida se confirma la situación de crisis en el sector con un descenso continuado en el número de empleados contratados.

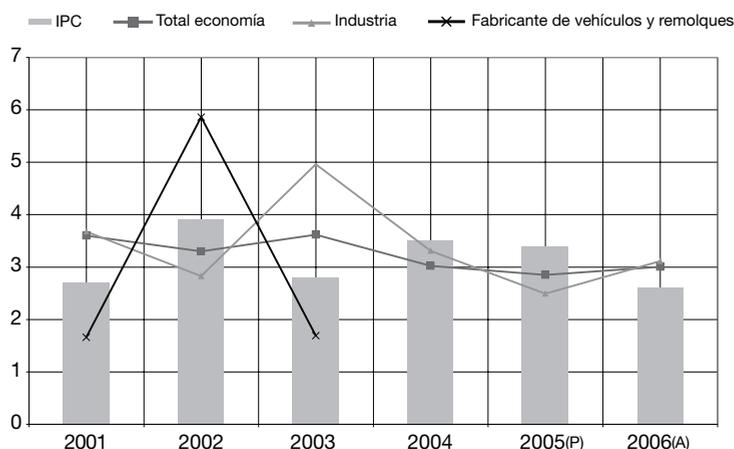
A continuación, se presentan otras variables económicas de interés para el análisis del sector, como son la remuneración por asalariado y la productividad, a partir de los datos de la Contabilidad Nacional.

Según se puede observar en el gráfico 1, la tasa de crecimiento de la remuneración por asalariado³ en el conjunto de la economía y en la industria presenta cierta desaceleración a lo largo de la década llegando a tener en 2005 un crecimiento inferior a la inflación de precios, medida ésta por el Índice de Precios al Consumo (IPC). Esto supone una pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, aunque en el año 2006 parece recuperarse ligeramente. No obstante,

3 La variable sobre la remuneración por asalariado incluye además de los sueldos y salarios brutos, las cotizaciones sociales de empresarios y otros pagos no salariales, entre los que se consideran las indemnizaciones por despido y las prestaciones sociales complementarias a las de la Seguridad Social.

atendiendo a los datos sobre el sector de fabricantes de vehículos y remolques, disponibles sólo hasta el año 2003, se aprecia una contención importante en el ritmo de crecimiento de la remuneración los trabajadores de las empresas de este sector, sin que fuese este el caso de la industria en su conjunto. Esto significa que el sacrificio en términos de la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores del sector de componentes se inició antes que en el conjunto del sector industrial.

Gráfico 1. Tasa de crecimiento de la remuneración por asalariado e IPC (variación interanual de noviembre), según datos de la Contabilidad Nacional



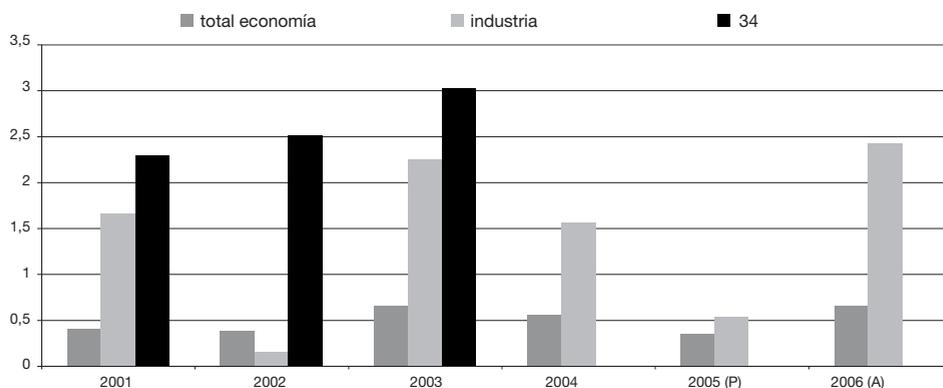
(P) Valores estimados provisionales

(A) Avance de los valores estimados

(Fuente: Cuentas Naciones, base 2000, INE)

Por otra parte, según se puede apreciar en el gráfico 2, la tasa de crecimiento de los niveles de productividad real por ocupado⁴ es muy baja, por debajo del 1% para el total de la economía, y algo mayor en el caso de la industria. Sin embargo, según los datos disponibles, en el caso de la rama de actividad representativa de los productores de vehículos y remolques, la productividad real de sus trabajadores creció por encima del conjunto de la economía y del sector industrial, con una tasa de crecimiento de 3,02% para el año 2003. Este hecho puede explicarse por un aumento mayor del valor añadido del sector en comparación con el aumento del nivel de empleo. La falta de información para años posteriores impide comprobar si este ritmo se ha mantenido en el resto de los años.

4 Este ratio se calcula como el cociente entre el valor añadido y el empleo equivalente total.

Gráfico 2. Productividad real de ocupados en la economía, industria y fabricación de material de transporte

(P) Valores estimados provisionales

(A) Avance de los valores estimados

(Fuente: Cuentas Naciones, base 2000, INE)

II.2. Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores en la Encuesta Industrial de Empresas

La Encuesta Industrial de Empresas (EIE), realizada por el INE, aporta información desagregada sobre la industria por lo que es posible analizar con más detalle la evolución de las ramas que forman el sector de fabricación de vehículos y remolques.

El cuadro 6 recoge la información relativa al número de ocupados pertenecientes a las tres ramas del sector 34. Si bien el interés de este punto se centra en el análisis del subsector 343, también es importante destacar el sector en su conjunto (CNAE, 34) para poder contrastar los resultados con los obtenidos a partir de la Contabilidad Nacional, aunque con las debidas cautelas por las diferencias, no sólo en los métodos para las obtención de los datos sino también en los propios conceptos de clasificación⁵.

5 El concepto de persona ocupada según la EIE es el de persona fija o eventual, que en el año de referencia de los datos se encontraban ejerciendo una labor remunerada o no, para la empresa, y perteneciendo y siendo pagadas por ésta. Se incluyen las personas con licencia de enfermedad, vacaciones remuneradas, licencias ocasionales sin sueldo, etc., así como los trabajadores a tiempo parcial (siempre que trabajen más de 1/3 de la jornada laboral completa). No se incluyen, sin embargo, las personas puestas a disposición de la empresa por otras empresas o agencias siendo retribuidas por estas últimas las personas que estén efectuando trabajos de mantenimiento o reparación en alguno de los locales o estable-

Puede observarse que la rama de componentes presenta una disminución del empleo en el año 2006, con respecto al año 2005, del 3,24%, y que se mantiene la tendencia negativa del subsector iniciada en el año 2005. En este tiempo el número de ocupados ha caído en torno al 6,4%, reduciéndose el número de ocupados en torno a los 4.600 ocupados. Así pues, la rama sigue la misma tendencia del sector, con variaciones interanuales negativas, próximas a las obtenidas a partir de los datos de la Contabilidad Nacional. No hay duda de que el sector se encuentra en una fase de recesión acompañada por la pérdida de empleo.

Cuadro 6. Número de trabajadores en la industria, en el sector de fabricación de vehículos de motor y sus ramas

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total industria	2.628.008	2.691.707	2.662.093	2.653.584	2.619.937	2.634.755	2.623.830
34: Fabricación de vehículos de motor y remolques	164.161	161.343	162.050	163.522	162.612	159.163	156.978
341: Fabricación vehículos motor	83.467	79.084	75.707	76.026	73.701	72.361	71.172
342: Fabricación de carrocerías	13.896	14.257	14.679	14.593	14.702	14.932	16.262
343: Fabricación de componentes	66.798	68.002	71.664	72.903	74.209	71.870	69.544
	Variación interanual						
Total industria		2,42	-1,10	-0,32	-1,27	0,57	-0,41
34: Fabricación de vehículos de motor y remolques		-1,72	0,44	0,91	-0,56	-2,12	-1,37
341: Fabricación vehículos motor		-5,25	-4,27	0,42	-3,06	-1,82	-1,64
342: Fabricación de carrocerías		2,60	2,96	-0,59	0,75	1,56	8,91
343: Fabricación de componentes		1,80	5,39	1,73	1,79	-3,15	-3,24

(Fuente: EIE, INE)

Una aproximación a la remuneración por asalariado, anteriormente calculada con datos de la Contabilidad Nacional, se puede obtener a partir de dos conceptos recogidos en esta encuesta. Por un lado los gastos del personal, referidos al importe total agregado de los pagos efectuados por el empresario durante el año de referencia en concepto de sueldos y salarios, indemnizaciones y cargas sociales (Seguridad Social, planes de pensiones y otros gastos sociales). Y por otro lado el número de ocupados en cada actividad. No obstante, hay que mencionar que los resultados obtenidos no se corresponden exactamente con el salario bruto por trabajador, ya que en el cálculo se incluyen los gastos derivados de los pagos a la Seguridad Social por cuenta de la empresa.

cimientos de la empresa siendo remuneradas por cuenta de otras empresas; así como las personas en situación de excedencia, licencia ilimitada o jubilados. Tampoco se incluyen los miembros del consejo de administración que estén remunerados exclusivamente por su asistencia a dichos consejos, ni los socios u otras personas que trabajen menos de 1/3 de la jornada laboral.

En el siguiente cuadro se muestra la evolución del gasto del personal por trabajador entre los años 2000 y 2006. La rama de fabricación de componentes (rama 343) presenta para los años 2005 y 2006 tasas de crecimiento en torno al 4,6%, hecho que pudiera verse condicionado por la salida de trabajadores entre los años 2005 y 2006, ya que en el gasto personal por trabajador se incluyen las indemnizaciones por despidos.

Cuadro 7. Gasto personal por trabajador y variación interanual para los subsectores de la rama 34 y para la industria

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total industria	24,12	25,35	26,04	27,31	28,32	29,42	30,77
34: Fabricación de vehículos de motor y remolques	31,56	31,94	33,21	33,73	34,96	36,35	37,68
341: Fabricación vehículos motor	35,33	35,54	37,15	36,92	38,69	39,98	41,22
342: Fabricación de carrocerías	21,68	22,36	22,73	23,91	25,45	26,89	28,23
343: Fabricación de componentes	28,91	29,76	31,19	32,37	33,13	34,66	36,26
	Variación interanual						
Total industria		5,13	2,70	4,88	3,71	3,89	4,59
34: Fabricación de vehículos de motor y remolques		1,19	3,98	1,56	3,65	3,98	3,65
341: Fabricación vehículos motor		0,59	4,53	-0,63	4,82	3,31	3,12
342: Fabricación de carrocerías		3,14	1,67	5,21	6,45	5,65	4,98
343: Fabricación de componentes		2,95	4,81	3,77	2,35	4,61	4,60

(Fuente: EIE, INE)

III. Características del empleo en la rama de componentes de automóviles a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)

A lo largo de este apartado se analiza la situación socioeconómica del subsector de componentes de automóviles. El estudio se centra en la población asalariada privada de este sector por dos razones fundamentales. En primer lugar, como ya se ha mencionado en el apartado anterior, la población asalariada representa más de 98% de los puestos de trabajo. Y en segundo lugar, de acuerdo con el principio de eficacia general de la negociación colectiva, todos los asalariados se ven directamente afectados por las condiciones pactadas en los convenios colectivos de su ámbito funcional con independencia de su afiliación a alguno de los sindicatos firmantes del acuerdo.

La fuente estadística utilizada es la Encuesta de Población Activa (EPA), realizada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La información aportada por la EPA permite estudiar la evolución y situación actual de los trabajadores empleados en el sector de componentes, mediante la explotación de las variables relativas a las características personales de los trabajadores (edad, sexo, formación y antigüedad) y a los puestos de trabajo que éstos ocupan (tipo de contrato, jornada, y ocupación).

Aunque la EPA permite realizar un análisis desagregado de los sectores hasta tres dígitos de la CNAE, sólo se dispone de datos de los cuatros trimestres desde el año 2000 hasta 2006, por lo que el estudio se va a centrar en la situación del empleo en el sector de componentes (CNAE 343) en el último trimestre de cada año. Esta circunstancia obliga a tomar con cautela los resultados obtenidos porque el último trimestre del año tiene un comportamiento especial, siendo habitual observar un aumento de los niveles de empleo en dicho trimestre.

III.1. El empleo en la rama de componentes de automóviles

En primer lugar se presentan los datos relativos a los niveles de empleo asalariado en el sector de componentes a lo largo de los últimos años en comparación con los registrados en el conjunto de la economía, de la industria y del sector de fabricación de vehículos de motor y remolques (CNAE 34). Esta información se recoge en el cuadro 8. La economía española ha mantenido el ritmo de crecimiento del número de asalariados privados desde el año 2000, y lo mismo ha ocurrido en el sector industrial, con la única excepción del cuarto trimestre de 2003. Sin embargo, tanto el sector fabricante de vehículos y remol-

ques⁶ como la rama de componentes han sufrido en este periodo una pérdida de puestos de trabajo asalariados. Concretamente, la rama de componentes ha pasado de tener 110.800 asalariados privados en 2000 a 107.600 en 2006 y, por tanto, el número de trabajadores asalariados ha disminuido en 3.200 personas.

Cuadro 8. Población asalariada (en cientos) en la economía, la industria, el sector fabricante de vehículos y remolques y el subsector de componentes de automóviles, periodo 2000-2006

(valores en cientos)	Conjunto de la economía	Industria	34	343
2000	100.657	27.563	2.375	1.108
2001	104.065	27.568	2.348	1.153
2002	106.423	27.740	2.364	1.130
2003	110.053	26.797	2.362	1.090
2004	112.829	27.435	2.340	1.210
2005	129.736	28.602	1.934	976
2006	135.510	28.877	2.201	1.076

(Fuente: EPA, IV Trimestre)

En el cuadro 9 se presenta la tasa de variación del volumen de asalariados. Se aprecia que los datos a nivel global son muy positivos con una variación acumulativa equivalente al 31%. Sin embargo, en el caso de la rama de componentes, los datos reflejan una situación preocupante ya que la tasa de crecimiento acumulativa para el total del periodo es prácticamente nula. En el caso del sector fabricante de vehículos y remolques la tasa es negativa en el periodo de estudio (-5,02%).

Cuadro 9. Tasa de variación del volumen de asalariados en la economía, la industria, el sector fabricante de vehículos y remolques y el subsector de componentes de automóviles, periodo 2000-2006

	Conjunto de la economía	Industria	34	343
2000-2001	3,39	0,02	-1,14	4,06
2001-2002	2,27	0,62	0,68	-1,99
2002-2003	3,41	-3,40	-0,08	-3,54
2003-2004	2,52	2,38	-0,93	11,01
2004-2005	14,98	4,25	-17,35	-19,34
2005-2006	4,51	0,96	13,81	10,25
Variación 00/06	31,07	4,84	-5,02	0,44

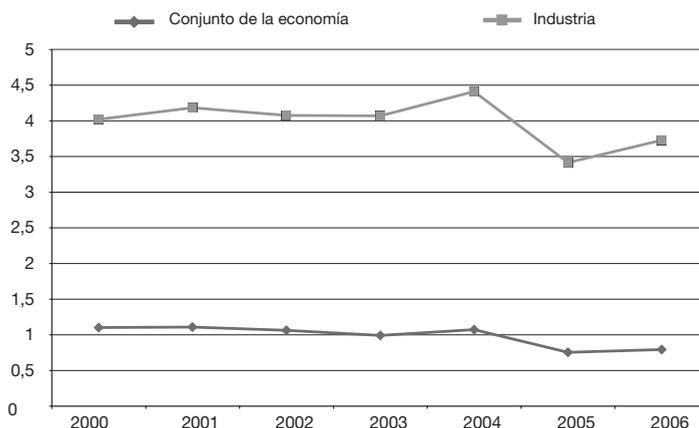
(Fuente: EPA, IV Trimestre)

6 *Análisis de la negociación colectiva en el sector de constructores español: estructura salarial comparada*. Madrid, Federación MInerometalúrgica de CC.OO., 2005
Tiempo de trabajo en el sector de fabricantes de automóviles. Madrid, Federación MInerometalúrgica de CC.OO., 2006

Además, podría decirse que no parece que la situación de los asalariados privados en el sector de componentes se vaya a solucionar a corto plazo, ya que en el año 2007 se han anunciado cierres de plantas como, por ejemplo, los casos de Robert Bosch en Alcalá de Henares y Delphi en Cádiz. Cabe esperar que en el futuro próximo se produzca una disminución en el nivel de asalariados en la rama de componentes. Además, la compañía automovilística Nissan ha anunciado que presentará un expediente de regulación de empleo que afectará a unos 450 empleados de su factoría, situada en Barcelona, por el descenso de un 7,3 % de los volúmenes previstos de producción. Este hecho influirá en los resultados de las empresas auxiliares emplazadas en Barcelona, como por ejemplo la planta de Valeo Componentes de automóviles y Valeo Climatización España, pudiendo llegar a producirse una reducción adicional en el número de trabajadores.

En el gráfico 3 se presenta la relación que guarda el volumen de asalariados de la rama de componentes con respecto al total de la economía y de la industria. Como cabía esperar, las empresas de componentes han perdido representatividad en el nivel de empleo, aunque en el cuarto trimestre de 2006 se aprecia una pequeña recuperación. Así, para el conjunto de la economía se ha pasado de un 1,10% en el año 2000, a un 0,79% en 2006. La tendencia negativa se muestra también en relación con el nivel de empleo de la industria, donde el número de asalariados que proceden de la rama de componentes disminuye de un 4,02% al 3,73% para los años 2000 y 2006 respectivamente.

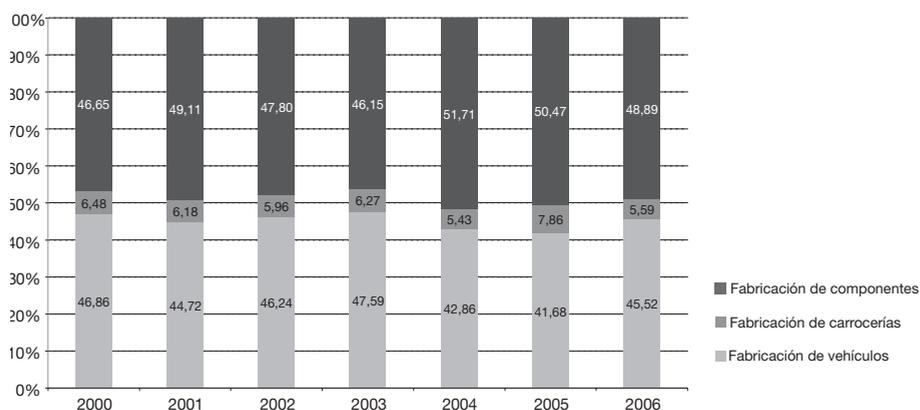
Gráfico 3. Peso de los asalariados privados del sector de componentes sobre el total de la economía y de la industria, 2000-2006



(Fuente: EPA, IV trimestre)

Según se aprecia en el gráfico 4, lo que ha ocurrido en el sector de fabricantes de vehículos y remolques (CNAE 34) es que las empresas fabricantes de componentes han aumentado su peso en el nivel de empleo del conjunto del sector, hecho que queda justificado por la caída de la rama fabricante de vehículos de motor (CNAE 341), ya que los fabricantes de carrocería (CNAE 342) prácticamente mantienen su porcentaje a lo largo de todo el periodo de estudio.

Gráfico 4. Distribución de los asalariados privados del sector fabricante de vehículos y remolques, según el subsector en el que estén empleados, 2000-2006



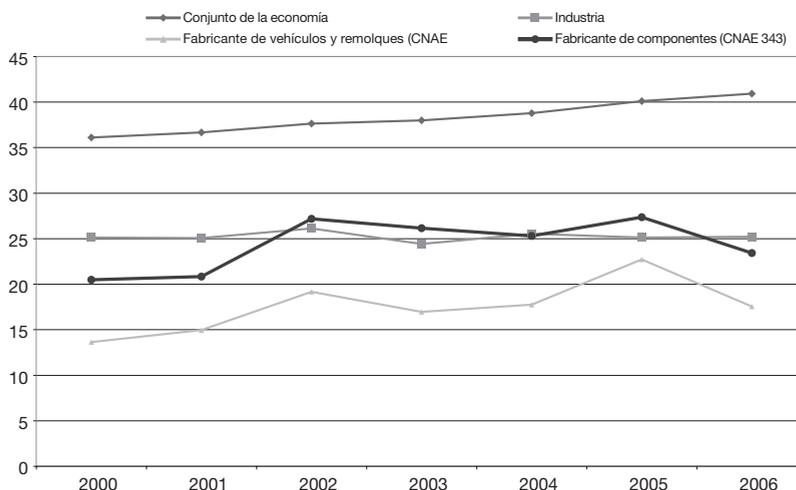
(Fuente: EPA, IV trimestre)

III.2. Características personales de los asalariados privados

A lo largo de este apartado se presentan algunos indicadores sobre las características personales de los asalariados empleados en el sector de componentes.

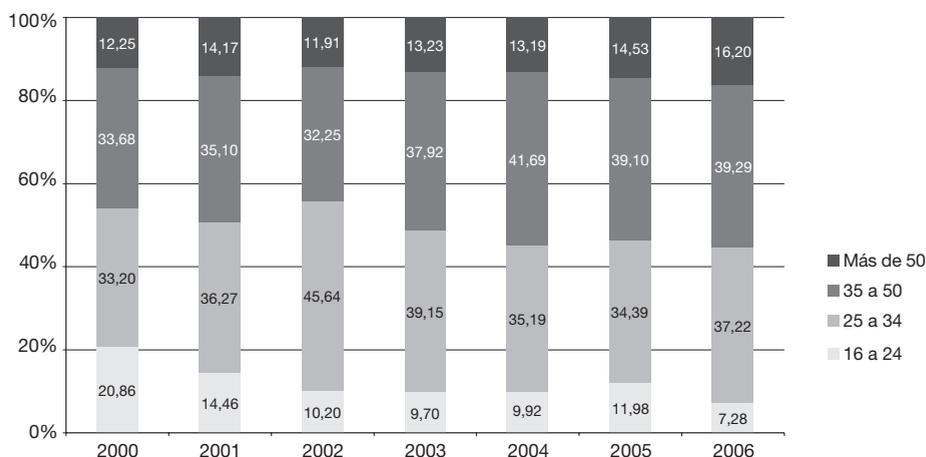
Así, en primer lugar, el gráfico 5 muestra el peso de varones y mujeres entre la población asalariada. Llama la atención que, aunque en la economía española ha ido aumentando notablemente el peso de la población femenina en el grupo de los asalariados privados, en la industria y en el sector de fabricantes de vehículos y remolques sigue teniendo un peso menor (en torno al 25 y 17% respectivamente), a pesar de haber aumentando el número de mujeres asalariadas entre los años 2000 y 2006. Por otra parte, cabe destacar que el porcentaje de mujeres trabajadoras en el subsector de componentes es algo mayor que en el resto de subsectores de fabricantes, con una participación superior al 23% en el cuarto trimestre del año 2006, a pesar de haber experimentado un aumento de la población asalariada inferior que en el conjunto del sector.

Gráfico 5. Proporción de asalariados privados femeninos en el conjunto de la economía, la industria, el sector fabricante de vehículos y remolques y el sector de componentes, 2000-2006



(Fuente: EPA, IV trimestre)

Por otra parte, en el gráfico 6 se representa cómo se distribuye la población asalariada en la rama de componentes de automóviles según su edad, agregada por intervalos. Se trata de un sector no demasiado envejecido, pues la mayor parte de los trabajadores se encuentran entre los 25 y los 50 años en el cuarto trimestre de 2006. Sin embargo, los trabajadores entre 16 y 24 años han ido disminuyendo su peso desde el año 2000 hasta la actualidad, circunstancia que puede guardar relación con la situación del empleo en el sector, ya que en los procesos de recesión, cuando se destruye empleo, el grupo más afectado inicialmente son los trabajadores de menor edad, que además es más probable que accedan al empleo con un contrato temporal. Así, tal y como se puede observar en el cuadro 10, en el que se recogen los valores de las tasas de crecimiento de los asalariados privados según su edad, disminuye la participación de la población joven, que experimenta una caída en el nivel de empleo con una variación acumulativa entre 2000 y 2006 del 89,12%. En cambio, y como era de esperar, aumentan las tasas de los demás tramos de edad, destacando el 32,37% de la población en el tramo de mayor edad. Esto muestra una tendencia hacia el envejecimiento de la población asalariada en el sector de componentes.

Gráfico 6. Distribución de los asalariados del sector de componentes por intervalo de edad, 2000-2006

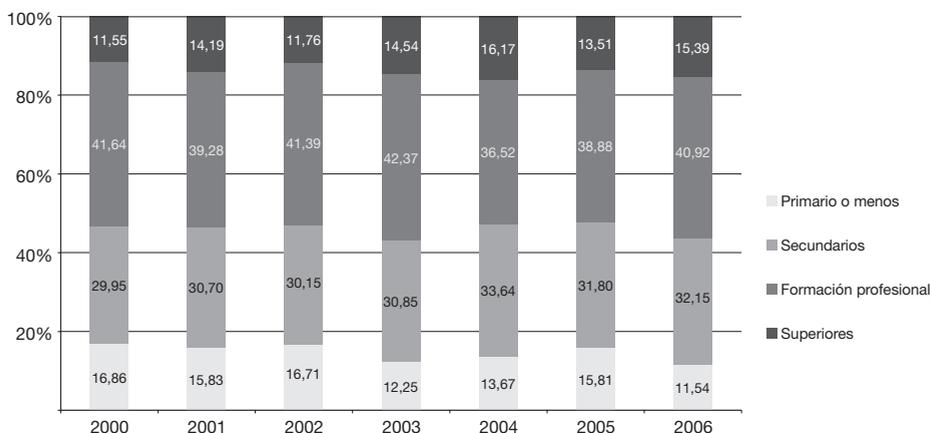
(Fuente: EPA, IV trimestre)

Cuadro 10. Tasa de crecimiento de los asalariados privados del sector de componentes por intervalo de edad, 2000-2006

	VARIACIÓN INTERANUAL			
	16 a 24	25 a 34	35 a 50	Más de 50
2000-2001	-27,90	13,68	8,42	20,34
2001-2002	-30,87	23,26	-9,97	-17,69
2002-2003	-8,15	-17,17	13,53	7,27
2003-2004	13,39	-0,30	21,96	10,63
2004-2005	-2,58	-21,18	-24,37	-11,18
2005-2006	-33,01	19,36	10,84	23,00
Variación 00/06	-89,12	17,65	20,41	32,37

(Fuente: EPA, IV trimestre)

Por último, se presenta la distribución de los asalariados privados según el nivel de estudios declarados. Se puede apreciar en el gráfico 7 que la mayor parte de los trabajadores asalariados en el sector de componentes tienen un nivel de estudios intermedio equivalente a una formación profesional o de estudios secundarios. Este resultado no es de extrañar si se tiene en cuenta que la ocupación más característica del sector son los operarios, como veremos más adelante, cuyo nivel de formación exigido en los convenios colectivos no pasa del nivel de formación profesional.

Gráfico 7. Distribución de los asalariados privados del sector de componentes por nivel de estudios, 2000-2006

(Fuente: EPA, IV trimestre)

No obstante, según los datos recogidos en el cuadro 11, que informan sobre la variación experimentada en los niveles de empleo según el nivel de estudios del trabajador, se aprecia que el grupo de trabajadores con estudios primarios o inferiores son los que mayor caída sufren en el periodo 2000 a 2006, con una disminución en el nivel de empleo del 30,59%. Además, también desciende el nivel de los trabajadores con estudios de grado medio (formación profesional), descenso de 2,24%; no obstante, a pesar de ello, siguen siendo el grupo con mayor peso del sector.

Cuadro 11. Tasa de crecimiento de los asalariados privados del sector de componentes por nivel de estudios, 2000-2006

	Primario o menos	Secundarios	Formación profesional	Superiores
2000-2001	-2,36	6,66	-1,85	27,91
2001-2002	3,44	-3,81	3,22	-18,85
2002-2003	-29,21	-1,20	-1,15	19,39
2003-2004	23,78	20,98	-4,40	23,36
2004-2005	-6,73	-23,77	-14,12	-32,61
2005-2006	-19,51	11,51	16,06	25,64
Variación 00/06	-30,59	10,38	-2,24	44,84

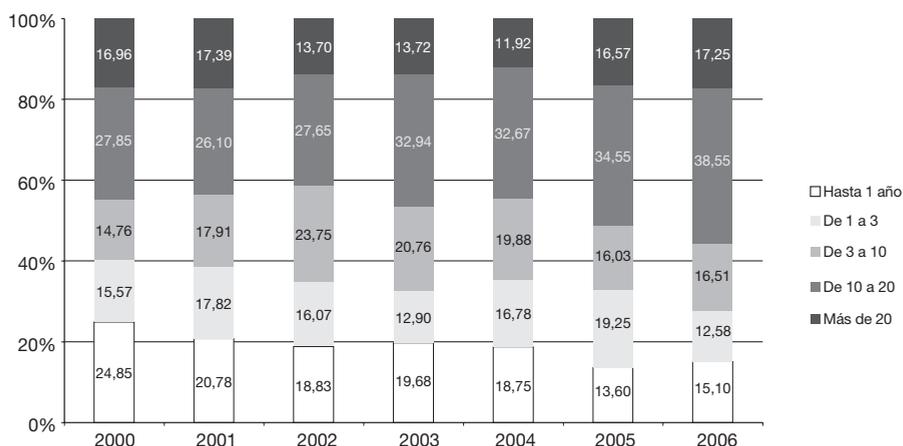
(Fuente: EPA, IV trimestre)

III.3. La antigüedad en el sector de componentes de automóviles

Una de las características más interesantes a la hora de describir la situación de la población asalariada es el tiempo que llevan empleados en la misma empresa, información que es aportada por la EPA.

El gráfico 8 recoge cómo ha evolucionado la distribución de los asalariados privados según su antigüedad en el empleo. Los datos parecen demostrar que el ajuste de empleo en el sector de componentes ha recaído especialmente en aquellos colectivos con menor antigüedad, como suele ocurrir en un modelo en el que los trabajadores más antiguos gozan de una mayor protección y cuyos costes de despido son muy superiores a los de los recién llegados, y qué decir de un modelo en el que el ajuste de la población temporal prácticamente puede ser realizado sin coste alguno. De hecho, como se puede apreciar, los empleados con antigüedad comprendida entre los 3 y los 10 años muestran una evolución negativa en el tiempo perdiendo importancia en el nivel de empleo de la rama de componentes. En cambio, en el extremo opuesto se encuentran los asalariados privados con más de 10 años de permanencia en la empresa y menos de 20, cuya participación en el empleo es de 38,55% para el cuarto trimestre de 2006. Y, además, también aumenta el peso de los trabajadores que llevan más de 20 años. Este resultado acompaña al hecho de que la población asalariada del sector de componentes es cada vez más mayor.

Gráfico 8. Distribución de los asalariados privados del sector de componentes por antigüedad en la empresa, 2000-2006



(Fuente: EPA, IV trimestre)

Si calculamos la variación acumulativa del empleo para el periodo 2000 a 2006, nos encontramos con los resultados esperados, donde son los trabajadores con menos de tres años de antigüedad los que tienen una evolución negativa en el nivel de empleo.

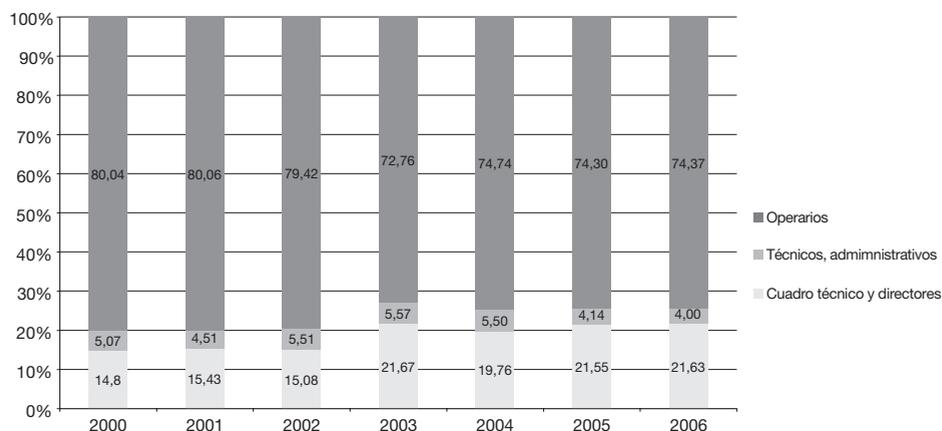
III.4. Tipo de ocupaciones, contratación y jornada laboral más características de los asalariados del sector químico

A lo largo de este apartado presentamos algunas de las características más comunes declaradas por los trabajadores de componentes sobre sus puestos de trabajo en relación con el tipo de ocupaciones, el tipo de contrato y la jornada laboral que desempeñan.

En primer lugar, se trata de dibujar el mapa de las ocupaciones más características del sector de componentes, para conocer el tipo de cualificación que demanda el sector y el tipo de preparación que necesitan los asalariados para cubrir dichos puestos. Para ello, utilizaremos la información procedente de la EPA que utiliza la clasificación nacional de ocupaciones (CNO-94) como forma de ordenar los puestos de trabajo según la cualificación de los mismos, así como la información procedente de los convenios colectivos sobre la clasificación profesional.

En los convenios se definen tres grupos profesionales donde están encuadrados todos los trabajadores cubiertos. Los primeros son los profesionales de taller: los trabajadores que por su conocimiento y experiencia ejecutan operaciones relacionadas con la producción, actuando en el proceso productivo, transporte u otras operaciones auxiliares. El segundo grupo está formado por los técnicos y profesionales de organización y gestión: el personal que por sus conocimientos y experiencias realizan tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio, de calidad, mantenimiento y, en general, las específicas de oficina. Por último está el grupo compuesto por los cuadros técnicos y directivos: los trabajadores con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que pueden adquirir con titulaciones superiores y medias.

A partir de esta información se agrupan los datos de la EPA sobre ocupación en estos tres grupos profesionales. Así, en el gráfico 9 se muestra la evolución de estos grupos a lo largo de los últimos seis años. Puede observarse que el grupo de los operarios es el más característico del sector, con una participación en el empleo de más del 74% en los últimos tres años, mientras que el segundo grupo son los directivos y cuadros técnicos con un peso de 21,63% en 2006 y, por último, en la tercera posición se encuentran los técnicos y administrativos, con un valor del 4%.

Gráfico 9. Distribución de la población asalariada según grupo profesional en el sector de componentes, 2000-2006

(Fuente: EPA, IV trimestre)

Si bien, en la tasa acumulativa de los últimos seis analizados, son los técnicos administrativos los que presentan una mayor disminución en el nivel de empleo, con un -13,43%, seguido de los operarios, que experimentan una caída del 5,78%. Sin embargo, los cuadros técnicos y directores presentan una tasa de crecimiento acumulativa positiva con un valor de 42,14 % entre el año 2000 y 2006.

Cuadro 12. Tasa de crecimiento de los asalariados privados del sector de componentes por nivel de ocupación, 2000-2006

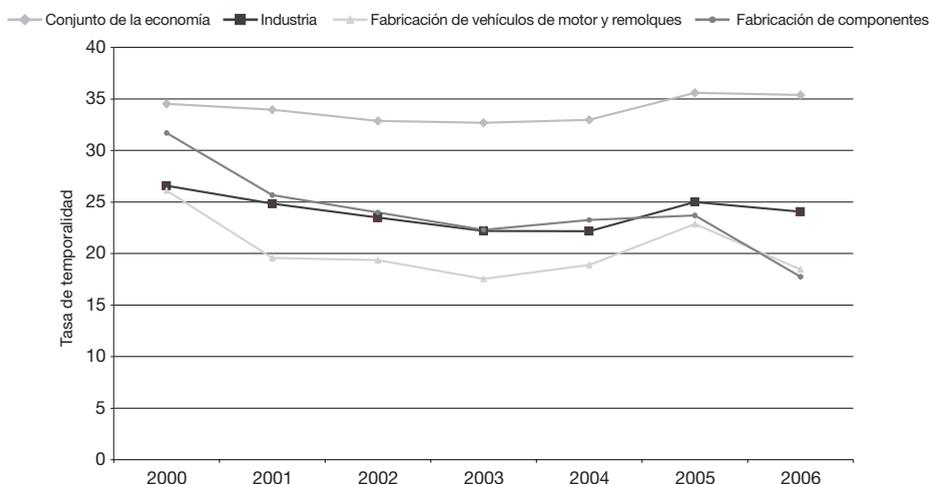
	Cuadro técnico y directores	Técnicos, administrativos	Operarios
2000-2001	7,81	-7,44	4,08
2001-2002	-4,29	19,69	-2,82
2002-2003	38,81	-2,39	-11,53
2003-2004	1,12	9,58	13,94
2004-2005	-12,01	-39,24	-19,82
2005-2006	10,69	6,37	10,38
Variación 00/06	42,14	-13,43	-5,78

(Fuente: EPA, IV trimestre)

Cuando se estudia el tipo de contrato de los trabajadores asalariados del sector de componentes, el uso de los contratos con duración determinada es superior en comparación con lo que se observa que ha ocurrido en el sector de fabricantes (CNAE 34) y en la industria en general, tal y como se muestra en el gráfico 10. No obstante, la tendencia decreciente de la tasa en los últimos años ha permitido que el peso de la temporalidad en el sector de componentes sea

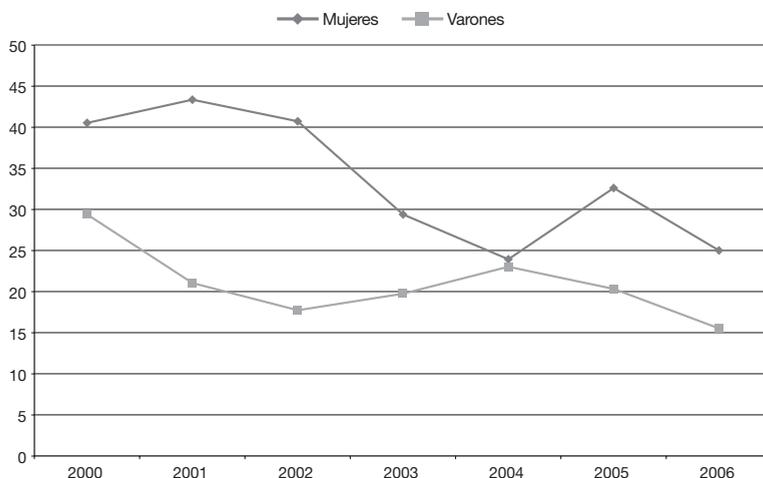
inferior al existente en la industria e, incluso, en el año 2006, inferior al del sector de fabricantes (CNAE 34). Por tanto, la tasa de temporalidad del subsector de componentes en el cuarto trimestre de 2006 se sitúa en el 17,75%, mientras que para el sector fabricante de vehículos y remolques y la industria es del 18,45% y el 24,06%, respectivamente. Estos resultados pueden ser reflejo de la recesión del empleo en el sector de componentes en los últimos años, lo que ha supuesto una reducción de la contratación y la pérdida de empleos.

Gráfico 10. Tasa de temporalidad en el conjunto de la economía, en la industria, en el sector de fabricantes de vehículos y remolques y en la rama de componentes, 2000-2006



(Fuente: EPA, IV trimestre)

Si estos datos se analizan diferenciando entre hombres y mujeres se observa que, al igual que ocurre en el resto de la economía española, las mujeres presentan una tasa mayor de temporalidad y, por tanto, una proporción menor de trabajadoras con contratos indefinidos. Así, la tasa de temporalidad femenina es del 25% en el cuarto trimestre de 2006, mientras que para los hombres el valor se sitúa en el 15,5%.

Gráfico 11. Tasa de temporalidad de los asalariados privados del sector de componentes por género, 2000-2006

(Fuente: EPA, IV trimestre)

En la siguiente tabla se puede ver cómo ha evolucionado el peso del empleo según el tipo de contrato. Tal y como se ha comentado, el empleo temporal se ha reducido en mayor medida que el empleo indefinido, pero esta circunstancia puede ser la consecuencia de una reducción del empleo global del subsector que ha afectado en mayor medida a los trabajadores con contratos temporales, dando lugar a que los trabajadores con contratos indefinidos representen una proporción mayor en el conjunto del subsector de componentes.

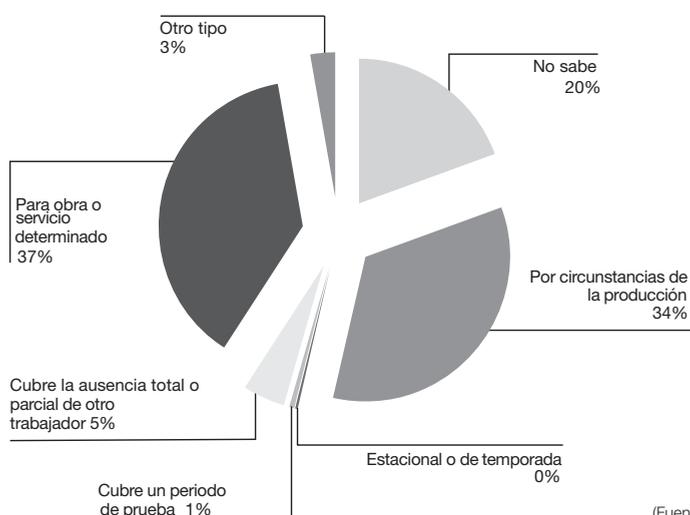
Cuadro 13. Tasa de crecimiento de los asalariados privados del sector de componentes, por tipo de contrato, 2000-2006

	Indefinidos	Temporales
2000-2001	13,21	-15,67
2001-2002	0,23	-8,45
2002-2003	-1,28	-10,33
2003-2004	9,43	15,64
2004-2005	-19,83	-17,79
2005-2006	18,95	-17,32
Variación 00/06	20,72	-53,92

(Fuente: EPA, IV trimestre)

Por otra parte, en el gráfico 12 se recoge cuál ha sido la distribución de los asalariados privados temporales según el tipo de contrato firmado en el cuarto trimestre del año 2006. Así, se puede observar que el tipo de contrato temporal más utilizado en la rama de componentes ha sido “por obra o servicio determinado”, con un 37%, seguidos de aquellos contratos “por circunstancia de la producción”, con un porcentaje igual al 34%. Llama la atención el alto número de trabajadores que desconocen el tipo de contrato temporal que les une a la empresa del sector, con un porcentaje próximo al 20%.

Gráfico 12. Distribución de los asalariados privados temporales del sector de componentes, según el tipo de contrato temporal

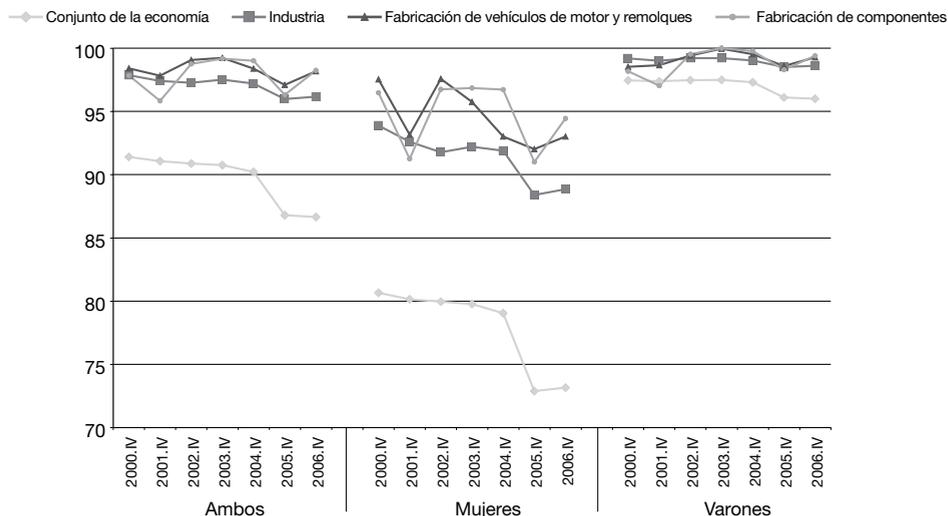


(Fuente: EPA, IV trimestre)

Por último se analiza el tipo de jornada más habitual en el sector de componentes así como el número de horas de trabajo habituales y efectivas declaradas por los trabajadores de este sector.

Como ya se mencionó en el primer apartado de este trabajo, la gran mayoría de los trabajadores del sector de fabricantes de vehículos y remolques ocupan sus puestos de trabajo a tiempo completo. Según la EPA este porcentaje se encuentra en torno al 98% en todo el periodo, y lo mismo ocurre en el sector de componentes. Cabe destacar que, según se puede apreciar en el gráfico 13, en este sector incluso las mujeres presentan valores de empleo a tiempo completo muy elevados y superiores a los del resto de la economía, aunque sí coinciden en su tendencia decreciente.

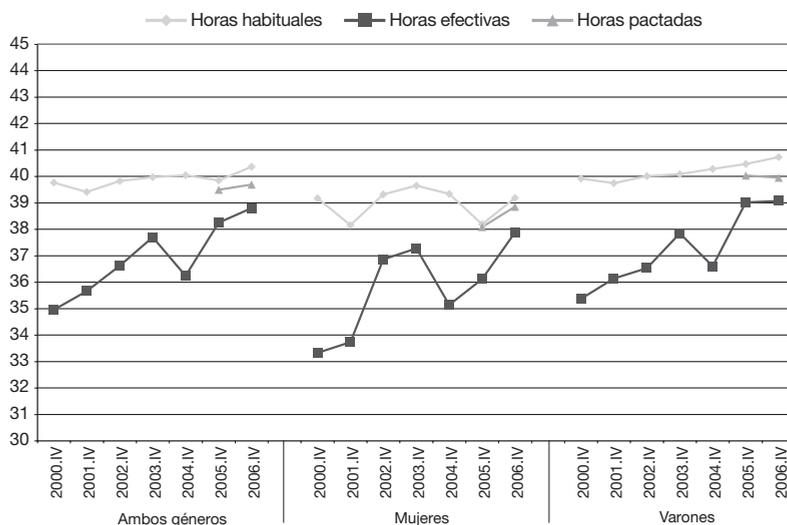
Gráfico 13. Porcentaje de trabajadores asalariados a tiempo completo en el conjunto de la economía, en la industria, en el sector de fabricantes de vehículos y remolques y en la rama de componentes, 2000-2006



(Fuente: EPA, IV trimestre)

En el gráfico 14 se muestra con más detalle cómo ha evolucionado el número de horas que de manera habitual o efectiva han dedicado a trabajar los asalariados del sector de componentes en el último trimestre de cada año del periodo analizado (2000-2006). Además, se ha añadido la información relativa al número de horas pactadas en convenio, ya que la EPA facilita estos datos desde su última reforma del año 2005. Puede observarse que siempre el número de horas efectivas se muestra por debajo del número de horas habituales, aunque se muestra una tendencia muy clara hacia la coincidencia de ambas series. Así mismo se puede ver que en el caso de las mujeres esta aproximación es mayor, como también lo es el número de horas habituales y el número de horas pactadas aunque, en todo caso, el número de horas es inferior al de los hombres. Esto es debido básicamente al mayor peso que tiene en el colectivo femenino las jornadas a tiempo parcial aunque, como se acaba de mencionar en el párrafo anterior, es todavía poco relevante su peso entre las mujeres empleadas en el sector de componentes. Por otra parte cabe destacar el hecho de que la jornada habitual masculina es superior a las 40 horas. No obstante, hay que recordar que estos datos están referidos a los cuartos trimestres de cada año y que, sin embargo, según los datos de empleo aportados por el observatorio industrial, las horas trabajadas han descendido en los últimos años.

Gráfico 14. Evolución del número de horas habituales, efectivas y pactadas de los asalariados privados del sector de componentes, 2000-2006



(Fuente: EPA, IV trimestre)

En definitiva, el trabajador tipo que más ha sufrido la disminución del empleo en el sector de componentes se puede decir que han sido los jóvenes, con estudios primarios, con antigüedad inferior a tres años, con contrato temporal y con puestos de operarios o técnicos.

IV. Los salarios pactados en los convenios colectivos de las empresas del sector de componentes según una muestra de 20 convenios

A pesar de la importancia que tiene la negociación colectiva en la determinación de salarios en el mercado de trabajo español, con un grado de cobertura superior al 80%, no existe ninguna fuente estadística que permita analizar los salarios pactados de cada convenio. Si bien es cierto que el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales publica anualmente datos sobre las características principales de la negociación colectiva como son el número de convenios, una aproximación del número de trabajadores cubiertos, el número de empresas afectadas, la jornada media y el incremento salarial pactados, no se facilitan datos que permitan un análisis pormenorizado del salario base y los complementos de cada tipo de convenio.

Por ello se hace necesario acudir a los propios convenios colectivos para poder analizar las características principales de la estructura de los salarios pactados. En este caso se trata de una muestra de 20 convenios colectivos de algunas de las empresas más representativas del sector de componentes elaborada a tal efecto. En la siguiente tabla se presentan los 20 convenios colectivos que son objeto de estudio.

Cuadro 14. Muestra de 20 convenios colectivos de empresas

Convenios colectivos Grupo Valeo	Convenios colectivos Grupo Robert Bosch	Convenios colectivos Grupo Johnson
Valeo componentes de automóviles SA	Robert Bosch fábrica La Carolina	Johnson Controls Alagón SAU
Valeo España SA	Robert Bosch fábrica Madrid	Johnson Valladolid
Valeo Climatización España	Robert Bosch fábrica de Treto	
Valeo Iluminación	Robert Bosch fábrica de Castellet	
Valeo materiales de fricción	Robert Bosch Financiación y Servicios	
Valeo Service España	Robert Bosch Gasoline System	
Valeo sistema de conexión eléctrica		
Valeo sistema eléctrico		
Valeo Seguridad y Cierre en Móstotes		
Valeo Térmico		

Antes de continuar con el análisis es importante destacar que toda la información que se presenta a continuación está actualizada al 1 de enero de 2006, según las cláusulas de incremento y revisión salarial de cada convenio. Aquellos convenios con una vigencia inferior se han actualizado al año 2006 siguiendo las condiciones fijadas en su último año de vigencia.

Por otra parte, para poder proceder al estudio de la estructura salarial ha sido necesario previamente establecer una clasificación profesional de referencia que de alguna manera permitiese identificar el tipo de puesto de trabajo referido en los convenios. Para ello se ha definido una clasificación profesional que se ha ajustado a los tres grupos profesionales fijados en los convenios colectivos de las empresas de componentes: profesionales de taller, técnicos y administrativos y, por último, directivos y cuadros técnicos. Las categorías profesionales de cada convenio se han aproximado según el grado de responsabilidad, de autonomía, de iniciativa y de conocimientos previos exigidos, y además se han tenido en cuenta las tablas de asimilación que se presentan en los convenios colectivos de las empresas del grupo Robert Bosch.

El resultado obtenido se presenta en el cuadro siguiente, en el que se detalla cuáles son las categorías utilizadas a la hora de estudiar la estructura de los salarios pactados del sector de componentes para automóviles.

Cuadro 15. Agrupación de las diferentes categorías profesionales por grupo profesional, según la muestra de convenios del sector de componentes

1. OPERARIOS
Especialista
Oficial de tercera
Oficial de segunda
Oficial de primera
2. TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS
Auxiliar administrativo
Oficial de segunda administrativo
Delineante de segunda
Técnico de organización de segunda
Oficial administrativo de primera
Delineante de primera
Técnico de organización de primera
Jefe administrativo de segunda
Jefe de organización de segunda
Delineante proyectista
3. DIRECTIVOS Y CUADRO ASIMILADO
Jefe administrativo de primera
Jefe de organización de primera
Ingenieros y licenciados

En definitiva, una vez establecidas estas categorías el objetivo del análisis que se presenta en los apartados siguientes es contrastar si los trabajadores pertenecientes a una misma categoría profesional perciben salarios similares o si, por el contrario, existen diferencias que conllevan salarios mínimos de referencia distintos a pesar de que la actividad productiva de las empresas y del puesto de trabajo sea similar.

IV.1. El salario base mínimo de los convenios colectivos por categoría profesional

Los convenios colectivos de las empresas de componentes presentan unos conceptos retributivos tradicionales, formados por un salario base y diferentes complementos salariales. Estos últimos están integrados por los complementos personales, los de puesto de trabajo, los de cantidad y calidad y, por último, por los complementos periódicos de vencimiento superior al mes.

El concepto salarial utilizado inicialmente es el salario base mínimo. Este salario base no tiene en cuenta ningún concepto que tiene derecho a percibir un trabajador encuadrado en una determinada categoría profesional que desarrolla las tareas profesionales de su empleo con rendimiento y dedicación normales, así como tampoco incluye los complementos personales ni los complementos de puesto de trabajo.

El cuadro 16 resume los salarios bases por hora⁷ pactados para cada categoría profesional. Para ello, se han recogido los valores mínimos y máximos de los salarios base pactados, así como el convenio colectivo del que proceden. Además, se ha añadido el valor medio del salario pactado, que se obtiene a partir de la totalidad de la muestra y la desviación típica que indica cuál es el grado de dispersión de los salarios pactados, es decir, las desviaciones con respecto al valor medio.

Cabe destacar que el salario base hora más bajo es el del convenio colectivo de Valeo España S.A, con un valor fijo de 4,19 euros/hora para los dos primeros grupos profesionales, si bien en este convenio se establece un complemento de valoración del puesto de trabajo según categoría. Por ejemplo, para

7 El salario hora se ha calculado a partir del ratio entre el salario base anual, incluyendo las dos pagas extraordinarias y la jornada anual fijada en los convenios colectivos.

los especialistas y oficiales de tercera el complemento por hora es de 8,65 y 12,73 euros respectivamente. En cuanto a los jefes de administración y de organización de primera y los licenciados e ingenieros, el salario más bajo se recoge en el convenio colectivo de la empresa de Robert Bosch Treto, aunque en el convenio de Valeo España no se regulan las condiciones laborales de este grupo profesional. Ahora bien, es importante destacar que la estructura retributiva de los convenios del grupo Robert Bosch está formada por un salario base, un plus de convenio, que representa más del 50% de la retribución, y una paga única retribuida en abril más los complementos personales y los de puesto de trabajo. A excepción del convenio Robert Bosch fabrica La Carolina S.A, que presenta una nueva retribución base formada por el antiguo plus de convenio y el salario base.

Por otra parte, en relación con el salario base hora más alto, el cuadro 16 refleja que es en el convenio colectivo de la empresa Ti Group Automotive System, S.A el que presenta el mayor salario para la gran parte de las categorías seleccionadas, a excepción de los auxiliares administrativos y técnicos de organización de primera, cuyo valor procede de los convenios Valeo Climatización y GKN Vigo, respectivamente.

También puede apreciarse que la distribución del salario base dentro de las categorías profesionales se caracteriza por la existencia de un grado medio de dispersión, como muestra la desviación típica de la tabla que mide la dispersión de los salarios dentro de cada grupo. Por lo tanto, se puede concluir que existen diferencias salariales entre trabajadores con un nivel de cualificación similar, así como se aprecia un incremento de la dispersión a medida que nos situamos en categorías superiores.

Cuadro 16. Características del salario base por hora de trabajo

	Mínimo	Máximo	Valor medio	Desviación típica
1. OPERARIOS				
Especialista	4,19 (Valeo España SA)	11,59 (Tip Group)	7.31	2,11
Oficial de tercera	4,19 (Valeo España SA)	12,26 (Tip Group)	7.77	2,40
Oficial de segunda	4,19 (Valeo España SA)	12,79 (Tip Group)	8.03	2,52
Oficial de primera	4,19 (Valeo España SA)	13,46 (Tip Group)	8.75	2,68
2. TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS				
Auxiliar administrativo	4,19 (Valeo España SA)	12,04 (V. climatización)	8.01	2,61
Oficial de segunda administrativo	4,19 (Valeo España SA)	13,08 (Tip Group)	8.48	2,74
Delineante de segunda	4,19 (Valeo España SA)	13,08 (Tip Group)	8.59	2,83
Técnico de organización de segunda	4,19 (Valeo España SA)	13,08 (Tip Group)	8.64	2,90
Oficial administrativo de primera	4,19 (Valeo España SA)	13,94 (Tip Group)	9.11	3,02
Delineante de primera	4,19 (Valeo España SA)	13,94 (Tip Group)	9.27	3,22
Técnico de organización de primera	4,19 (Valeo España SA)	16,38 (GKN Vigo SA)	9.63	3,45
Jefe administrativo de segunda	4,19 (Valeo España SA)	15,81 (Tip Group)	10.38	3,67
Jefe de organización de segunda	4,19 (Valeo España SA)	15,81 (Tip Group)	10.46	3,70
Delineante proyectista	4,19 (Valeo España SA)	16,86 (Tip Group)	10.52	3,80
3. DIRECTIVOS Y CUADRO ASIMILADO				
Jefe administrativo de primera	6,50 (Robert Bosch Treto)	16,86 (Tip Group)	11.79	3,76
Jefe de organización de primera	6,50 (Robert Bosch Treto)	16,86 (Tip Group)	11.88	3,78
Ingenieros y licenciados	7,09 (Robert Bosch Treto)	20,47 (Valeo Service)	12.77	4,34

También resulta interesante analizar si los complementos añadidos al salario base para obtener el salario garantizado en convenio mantienen las diferencias observadas en el salario base o si se compensan mediante los complementos.

El salario garantizado está formado por el salario base mínimo más los conceptos que tiene derecho a percibir un trabajador por el desarrollo de su tarea: pagas extraordinarias, la tercera y cuarta paga, pagas de vacaciones, fiestas remuneradas y pagas de beneficios, así como aquellos pluses cuyas retribuciones no depende de las características concretas de los puestos de trabajo o de los trabajadores. La información del concepto de salario garantizado por categoría profesional se resume en el cuadro 17, en el que de nuevo se recogen los valores mínimo y máximo y el convenio de procedencia de estos valores, así como se calcula el valor medio y la dispersión típica.

Según la información del cuadro, hay que destacar el caso de la empresa Valeo España S.A. Como se acaba de mencionar, el convenio de esta empresa presenta el salario base hora más bajo para casi la totalidad de las categorías. Sin embargo, teniendo en cuenta el complemento del puesto de trabajo para cada categoría y el plus de puntualidad y asistencia, se obtiene que este convenio es el que presenta un salario máximo para la práctica totalidad de las categorías profesionales.

En el caso de las categorías relativas a los puestos de trabajo con mayor cualificación, los convenios de Valeo Service y Robert Bosch Madrid presentan el mayor salario garantizado.

En relación con la estructura retributiva, Valeo Service presenta un salario base elevado para los ingenieros y licenciados, de 20,47 euros/hora, y un plus de puntualidad fijo para todas las categorías valorado en 0,229 euros/hora, más los complementos de puesto de trabajo y los personales. En cambio, Robert Bosch Madrid, como ya se ha comentado anteriormente, presenta un plus de convenio y una tercera paga que representa más del 50% del salario garantizado, además de los complementos variables.

En cuanto al salario mínimo, hay que destacar que a pesar de la prima que reciben exclusivamente los trabajadores operarios de la empresa GKN Vigo SA y el plus de asistencia, son los trabajadores de taller de esta empresa los que perciben el salario mínimo garantizado. Asimismo, en el convenio Johnson Alagón se observa la presencia de un complemento de carencia de incentivos y una mejora voluntaria, que es la diferencia entre el salario base y la carencia de incentivo, y el salario bruto establecido por puesto y persona, hecho que no impide que en algunas categorías profesionales se muestren como el salario mínimo respecto al conjunto de la muestra.

Otro caso a destacar es el de la empresa Valeo Materiales de Fricción, que presenta el mismo salario base para todos los trabajadores operarios, 8,89 euros/hora, y otro para los demás empleados de 9,97 euros/hora, más una prima de asistencia y puntualidad fija para todas las categorías profesionales de 0,1630 euros/hora.

Cuadro 17. Características del salario base por hora de trabajo

	Mínimo	Máximo	Valor medio	Desviación típica
1. OPERARIOS				
Especialista	6,97 (GKN Vigo SA)	16,89 (Valeo España SA)	10,59	2,11
Oficial de tercera	7,49 (GKN Vigo SA)	17,75 (Valeo España SA)	11,31	2,22
Oficial de segunda	7,82 (GKN Vigo SA)	17,75 (Valeo España SA)	11,69	2,26
Oficial de primera	8,13 (GKN Vigo SA)	18,44 (Valeo España SA)	12,41	2,47
2. TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS				
Auxiliar administrativo	8,82 (Johnson Alagón)	116,89 (Valeo España SA)	11,51	2,16
Oficial de segunda administrativo	9,75 (Valeo España S.Eléctrico)	17,75 (Valeo España SA)	12,28	2,06
Delineante de segunda	9,42 (Johnson Alagón)	17,75 (Valeo España SA)	12,32	1,15
Técnico de organización de segunda	9,42 (Johnson Alagón)	17,75 (Valeo España SA)	12,38	2,14
Oficial administrativo de primera	10,05 (Valeo España S.Eléctrico)	18,44 (Valeo España SA)	13,20	2,27
Delineante de primera	13,03 (Johnson Alagón)	18,44 (Valeo España SA)	13,16	2,25
Técnico de organización de primera	10,05 (Valeo España S.Eléctrico)	18,44 (Valeo España SA)	13,64	2,45
Jefe administrativo de segunda	13,13 (Material de fricción)	18,44 (Valeo España SA)	14,63	2,41
Jefe de organización de segunda	13,13 (Material de fricción)	18,44 (Valeo España SA)	14,71	2,38
Delineante proyectista	13,13 (Material de fricción)	18,44 (Valeo España SA)	14,70	2,44
3. DIRECTIVOS Y CUADRO ASIMILADO				
Jefe administrativo de primera	10,13 (Material de fricción)	18,60 (Robert Bosch fáb. Madrid)	15,60	2,59
Jefe de organización de primera	10,13 (Material de fricción)	16,86 (Robert Bosch fáb. Madrid)	15,69	2,54
Ingenieros y licenciados	10,13 (Material de fricción)	20,70 (Valeo Service)	16,73	3,18

En suma, tras el análisis realizado sobre los salarios base y garantizados pactados en los convenios colectivos de las empresas fabricantes de componentes que forman la muestra analizada, se puede decir que existen diferencias entre trabajadores con un nivel de cualificación similar. Dicha dispersión es superior en el caso de las categorías profesionales de mayor cualificación. Y, en definitiva, en las empresas de componentes de automóviles dista mucho de existir un único salario pactado entre los trabajadores que realizan funciones similares.

V. Conclusiones

El empleo en el sector de componentes ha caído en los últimos años. El empleo de este sector ha entrado en un ciclo decreciente, tras un año 2004 de ralentización en su crecimiento. Además, a lo largo del año 2007 se han producido diversos anuncios de planes de cierres y deslocalizaciones que no invitan al optimismo.

En definitiva, el trabajador tipo que más ha sufrido la disminución del empleo en el sector de componentes se puede decir que han sido los jóvenes, con estudios primarios, con antigüedad inferior a tres años, con contrato temporal y con puestos de operarios o técnicos.

En cuanto a los salarios pactados en la negociación colectiva de las empresas de componentes, hay que destacar la presencia de diferencias significativas entre convenios y puestos de trabajo que tienen un nivel de cualificación similar, además de apreciar un incremento de la dispersión a medida que nos situamos en categorías de mayor cualificación.

2. LA CONTRATACIÓN LABORAL Y EL EMPLEO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR DE FABRICANTES DE COMPONENTES DEL AUTOMÓVIL

I. La negociación colectiva sobre modalidades de contratación y empleo: en la encrucijada entre dos modelos de desarrollo productivo

Es difícil considerar al sector de fabricantes de componentes del automóvil como un sector en crisis. Antes bien, los datos disponibles son indicativos de que el mismo ha experimentado un importante desarrollo en los últimos años, que se refleja tanto en el incremento de sus volúmenes de facturación (nada menos que del 40 % en los últimos seis años) como en la elevación de sus niveles de empleo (que asciende a más de 40.000 puestos en la última década). Aún así, se trata de un sector enfrentado a importantes desafíos. Factores diversos, como la saturación de inversiones después de varios años de crecimiento, el aumento de los precios de las materias primas o los ahorros de costes impuestos por los fabricantes de vehículos, unidos a la creciente competencia exterior, vienen exigiendo a las empresas del sector un importante esfuerzo adaptativo a una situación más exigente y competitiva que en el pasado. Es más, estos son factores que actúan también como importantes incentivos a favor de la adopción de estrategias de deslocalización productiva, dirigidas a obtener ventajas competitivas de la ubicación de los centros de producción en países con menores costes laborales, fiscales y administrativos. Que no se trata sólo de una amenaza lo ponen de manifiesto los cierres de importantes plantas a los que se ha asistido en los últimos años (Lear, Delphi, Valeo, entre otras)⁸.

8 Para una aproximación general a la situación del sector y sus desafíos, vid. Federación Minerometalúrgica de CC.OO, *La industria del automóvil. Informe de situación 2007*, Madrid, CC.OO, 2007, especialmente págs. 115-121 y 146-147, de donde se extraen los datos aportados.

No cabe duda de que, en estas condiciones, el futuro del sector en España pasa por la adopción de estrategias que fomenten la competitividad de las empresas, poniendo para ello el acento en su capacidad para innovar, en la mejora de cadenas de suministro y en el diseño de procesos de producción más eficientes⁹. Ésta es, sin embargo, una estrategia que está en condiciones de rendir resultados satisfactorios en el medio y largo plazo. De ahí que exista el riesgo que, de forma paralela a la adopción de tales cambios -o en sustitución de ellos- las empresas del sector recurran a estrategias de mera reducción de los costes salariales e incremento de la precariedad con el fin de ver mejorados a corto plazo sus resultados. Una opción que, como salta a la vista, conspira con la consecución de posiciones competitivas de más largo aliento, que difícilmente pueden alcanzarse sin contar con personal estable y cualificado, que asuma como propios los objetivos estratégicos de las empresas.

El estudio de la negociación colectiva del sector, y en especial el tratamiento que dentro de ella se ofrece a las modalidades de contratación laboral y el empleo, constituye un importante instrumento para determinar en qué medida los agentes económicos están recurriendo a una u otra de dichas estrategias. Esto es así en la medida en que el conocimiento de la regulación que vienen dando a tales materias los convenios colectivos es capaz de desvelar si el estado de cosas actual está conduciendo a los sujetos negociadores a optar por políticas que faciliten la temporalidad, coherentes con un modelo de desarrollo que privilegia la reducción de los costes salariales, o que más bien aseguren la calidad del empleo, propios de un modelo diferente, basado en la innovación, el desarrollo tecnológico y la adaptación a la demanda. Por lo demás, la existencia dentro del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores de reenvíos a la negociación colectiva susceptibles de ser utilizados en una u otra dirección, bien ampliando las posibilidades de uso de las modalidades de contratación o bien sometiéndolas a límites y controles, hace posible que ambas opciones puedan en principio encontrar acomodo dentro del contenido de los convenios colectivos.

Las páginas que siguen están dirigidas, por ello, a prestar atención a tan importante cuestión. El objetivo no es, sin embargo, obtener un panorama general de la regulación convencional del empleo y la contratación aplicable al sector. Frente a esta posibilidad, la marcada atomización del mismo, que reúne a más de mil empresas de muy distinto volumen e importancia, unida a la inexistencia de un referente convencional específico y uniforme a nivel de rama, ha-

9 Como de hecho propone el informe citado en la nota anterior, págs. 117 y 147.

cen aconsejable centrar la atención en una muestra de los convenios colectivos aplicables a algunas de las empresas más representativas del mismo. Los resultados no son, por ello, extrapolables de manera mecánica al conjunto. Pero al menos sí expresivos de las inclinaciones de algunos de los sujetos que ocupan posiciones de liderazgo en el sector.

II. Un primer centro de interés: la flexibilización convencional del recurso a los contratos de duración determinada

Lo primero que destaca a la hora de examinar la regulación que de la contratación y el empleo llevan a cabo los convenios colectivos del sector de fabricantes de componentes del automóvil es la atención que prestan a los contratos de trabajo de duración determinada. En este sentido, un número muy relevante de los convenios estudiados, equivalente a alrededor de dos tercios del total, contiene algún tipo de previsión relacionada con el empleo de estos contratos.

Ahora bien, como habrá ocasión de comprobar a continuación, en prácticamente todos los casos se trata de cláusulas que se amparan en expresas previsiones legales, que apoderan a la negociación colectiva para regular las condiciones de utilización de los mismos o fijar su duración. Su apego al texto legal, al menos desde el punto de vista formal, resulta por ello evidente. No obstante, conforme se podrá apreciar también, se trata de regulaciones que, aún partiendo de una expresa habilitación normativa, no buscan imponer límites a la utilización de estos contratos basados en un respeto escrupuloso del principio de causalidad, ni tampoco adaptarlos a las características del sector, sino más bien facilitar su empleo lo más posible a las empresas. Su carácter instrumental respecto de las estrategias que han hecho de la temporalidad una herramienta privilegiada de gestión empresarial emerge por ello claramente.

II.1. La discutible extensión por algunos convenios de los supuestos de utilización del contrato temporal para obra o servicio determinado

La posibilidad que ofrece el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores a los “convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa” para “identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa” susceptibles de ser cubiertas a través del contrato temporal para obra o servicio determinado no merece con carácter general la atención de los convenios colectivos estudiados.

Con todo, existen tres convenios que sí hacen uso de ella. El propósito de todos ellos es el mismo: extender las posibilidades de utilización de este contrato, recurriendo a estipulaciones de dudosa legalidad, en la medida en que contribuyen a desnaturalizar, bien la causa que justifica su celebración o bien su tipicidad.

Muestra de lo primero es la sorprendente, aunque no por ello insólita dentro del panorama general de la negociación colectiva sobre modalidades de contratación, recuperación del desaparecido “contrato por lanzamiento de nueva actividad” que llevan a cabo dos convenios de empresas de los grupos Valeo y Bosh¹⁰. Con ligeras variantes de redacción, ambos acuerdos proceden a “identificar como trabajos o tareas con sustantividad propia”, que ameritan por tanto la celebración de un contrato para obra o servicio determinados, “el desarrollo de un nuevo producto o la implantación de una nueva línea de producción”, o incluso “la puesta en funcionamiento de la misma hasta su consolidación y funcionamiento normal”. Una previsión que además sólo en el caso del segundo de los convenios mencionados viene acompañada de un límite temporal para la duración de estos contratos, que se fija en “9 meses, a contar desde la fecha de inicio del desarrollo del producto, de la producción del nuevo producto o puesta a en funcionamiento de la nueva línea de producción”.

Es evidente que de este modo se persigue convertir al contrato en cuestión en un instrumento de reducción de los costes y riesgos derivados del inicio o ampliación de las actividades empresariales. Una expectativa seguramente plausible, pero difícilmente compatible, no ya con el empleo de esta modalidad de contratación con tal fin, sino incluso con el propio recurso a los contratos de duración determinada. Así, no solamente se trata de que en tales supuestos resulta difícil atribuir a las situaciones descritas los atributos de autonomía y sustantividad exigidos por el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores para la celebración de un contrato de este tipo. A ello hay que añadir la imposibilidad de considerar que el mero incremento de las actividades empresariales derivadas del desarrollo de un nuevo producto o línea de producción sea capaz de justificar, por sí mismo y al margen de cualquier otra consideración, la celebración de un contrato de duración determinada. En realidad, ello solo cabrá, como es evidente, cuando sea posible atribuir *ab initio* a los mismos una duración limitada en el tiempo. Condición que no viene exigida por ninguno de los dos convenios sometidos a examen.

10 En concreto, el V Convenio Colectivo de Robert Bosh España, Fábrica La Carolina (Anexo 21) y el XII Convenio Colectivo de Valeo Iluminación, Centro de Martos (artículo 55.bis).

Por su parte, la tipicidad del contrato en cuestión se ve alterada mediante la autorización de su utilización para atender “todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan” que “estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa”, que llevan a cabo también los dos convenios antes aludidos. No cabe duda de que, al menos cuando se trata del incremento de la necesidad de realización de tareas que forman parte del proceso productivo normal de la empresa, la modalidad de contratación a la que correspondería recurrir es el contrato eventual por circunstancias de producción, que se encuentra previsto precisamente para esta clase de situaciones.

¿Cuál puede ser la razón por la que, pese a tratarse de actividades cuyo carácter temporal no parece discutible, las partes negociadoras optan por alterar el cauce por el que deben ser contratadas?

La respuesta no es difícil de discernir si se tiene en cuenta lo que indican los dos convenios en cuestión a continuación: que estos contratos podrán formalizarse “por períodos determinados de tiempo, con un mínimo de 6 meses, susceptibles de diversas prórrogas hasta un período máximo de 36 meses a contar desde el inicio de la contratación”. De lo que se trata, así pues, es de sortear las limitaciones previstas por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores para la duración del contrato eventual (6 meses o, en todo caso, 12, si se optó por su ampliación mediante convenio sectorial) dando lugar a un contrato de este tipo de bastante más larga duración, sin duda ayuno de respaldo legal. No importa si para ello se altera también el carácter indeterminado que en estos casos ha de tener la duración de la obra o el servicio a realizar.¹¹

Este mismo propósito anima también la indicación, contenida en otro convenio colectivo de una empresa del grupo Valeo, que autoriza la celebración de contratos para obra o servicio determinado para la atención de “un pedido determinado” referido “al cableado de un vehículo concreto”¹². En este caso, sin embargo, las partes se cuidan de dejar claro que los pedidos a los que se refiere esta cláusula deberán tener carácter excepcional, mediante exclusión expresa de “los trabajos que se efectúan para los vehículos C-15, AX, ZX, N3”, que constituyen a estos efectos “trabajos habituales de la empresa”. Asimismo, se

11 Estas cláusulas resultan más insidiosas aún si se tiene en cuenta que el hecho de que la prolongación hasta los 36 meses no se haya producido aquí mediante el encadenamiento de diversos contratos temporales impide en principio la aplicación del mandato de conversión presente en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

12 En concreto, el convenio de la empresa Valeo Sistemas de Conexión Eléctrica, de Ourense, Anexo V.

introduce aquí un singular supuesto de “codeterminación” en el uso de esta modalidad contractual, al indicarse que la misma solamente procede “previo acuerdo con el comité de empresa”. Éstas son, sin duda, precisiones importantes de cara a la salvaguarda del principio de causalidad y el fomento de la participación de los representantes de los trabajadores en las decisiones de la empresa, pero que no parece que permitan salvar el carácter ilegal de esta cláusula. Máxime cuando en ella se prevé también de forma expresa la posibilidad de que los contratos así celebrados puedan “prolongarse por un período superior a un año”.

No está demás remarcar, con todo, que estas estipulaciones tienen un alcance absolutamente excepcional, al encontrarse recogidas en menos de la décima parte de los convenios estudiados, manteniendo los demás un prudente silencio sobre la materia.

II.2. El generalizado incremento de la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción

Pese a que las posibilidades de regular el uso del contrato eventual por circunstancias de producción atribuidas a la negociación colectiva por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores son diversas, incluyendo entre ellas la determinación de “las actividades en las que pueden contratarse trabajadores” mediante esta modalidad y la fijación de “criterios generales relativos a la adecuada relación” entre éstos “y la plantilla total de la empresa”, los convenios estudiados centran exclusivamente su atención en una sola de las remisiones contenidas en dicho precepto: la relativa a la posible ampliación de su “duración máxima” y “el período dentro del cual se pueden realizar”. Es decir, priorizan aquellos reenvíos que buscan facilitar la extensión del empleo de estos contratos frente a aquellos que permiten imponer cautelas o límites al mismo.

El objetivo en todos los casos es, como puede suponerse, extender la vigencia de estos contratos hasta el máximo de 12 meses contados dentro de un período de 18 permitido por el precepto antes citado a la negociación colectiva. Ésta es una referencia que resulta absolutamente frecuente en los convenios estudiados, ya que se extiende a nada menos que dos tercios de los mismos.

Lo anterior resulta absolutamente llamativo, toda vez que la antes citada es una opción que el legislador ha optado por reservar de manera exclusiva a los convenios colectivos de sectoriales, con preferencia por los de ámbito estatal sobre los de nivel inferior. Los convenios colectivos de empresa, como son to-

dos los estudiados, se encuentran, por ello, excluidos en línea de principio de la posibilidad de llevar a cabo dicha ampliación.

¿Cómo consiguen servirse de ella?

El expediente para ello no está constituido ya, como ocurría en el pasado de manera más o menos frecuente, por la introducción, haciendo caso omiso de las previsiones legales, de una cláusula en virtud de la cual se amplía sin más la duración posible de los contratos eventuales hasta dicho límite¹³. Frente a ello se opta por recurrir a un mecanismo más sofisticado, como es la inclusión de una “cláusula de apertura”, en virtud de la cual los sujetos negociadores se acogen a la ampliación de la duración de este contrato llevada a cabo por el convenio sectorial vigente dentro de su ámbito de actuación, sea éste uno de los convenios provinciales de la industria siderometalúrgica o el convenio general de la industria química¹⁴.

Aunque chocante en su resultado, éste es un procedimiento que no parece que pueda ser cuestionado desde el punto de vista formal. Es cierto que los convenios de empresa están impedidos de extender por sí mismos la duración del contrato eventual. No debe perderse de vista, aún así, que en estos casos la ampliación ha sido decidida en un ámbito expresamente autorizado por el legislador para ello como es el sectorial, no habiendo optado los convenios de empresa más que por acogerse en uso de sus potestades reguladoras a dicha estipulación, válida desde todo punto de vista.

13 Con todo, véase el artículo 18 del convenio de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre Centro de Trabajo de Olesa de Montserrat, donde se indica que “cuando se haga uso de contratos de duración determinada se optará, preferentemente, por la modalidad del ‘eventual’ por circunstancias de la producción (...) con una duración inicial de 6 meses y prórroga de otros 6”.

14 Entre los convenios que recurren a este mecanismo se cuentan los de Jonson Controls Alagón (artículo 15.4); GKN Driveline Vigo (artículo 9) Robert Bosh España Fábrica La Carolina (Anexo 11); Robert Bosh España Fábrica Castellet (artículo 36); Robert Bosh España Fábrica Treto (artículo 24); Robert Bosh España Financiación y Servicios (artículo 38); Robert Bosh España Gasoline Systems Aranjuez (artículo 37); TI Group Automotive System Centro de Montornès del Vallès (artículo 64); Valeo Térmico (artículo 57); Valeo Sistemas de Conexión Eléctrica de Ourense (Anexo V); Valeo Materiales de Fricción (Capítulo IV); Valeo Componentes Automóvil Centro de Santa Perpetua de Mogoda (artículo 22); Valeo Climatización Centro de Trabajo de Martorelles (artículo 17). Particular, aunque en última instancia conducente al mismo resultado, resulta la previsión contenida en el artículo 11 del convenio de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre Fábrica de Móstoles de acuerdo con la cual “en todas las materias que no estén expresamente reguladas en este convenio”, como ocurre precisamente con la aquí considerada, las partes acuerdan remitirse a lo previsto por el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Lo anterior no debe hacernos olvidar, de todas formas, la difícil compatibilidad entre este tipo de cláusulas ampliatorias a la causa que justifica el carácter temporal de este contrato. Como salta a la vista, la ampliación de la duración máxima de este contrato hasta el citado límite permite atender a través de él necesidades “eventuales” de hasta un año de duración. Algo muy difícil de admitir, claro está. Por esta vía se abre, por ello, un peligroso portillo para la desnaturalización de este contrato.

La anterior es una consideración que debería conducir a los sujetos negociadores, y en particular a los que actúan en representación de los trabajadores, a replantearse la aceptación más o menos pacífica que suelen hacer de estas cláusulas, que está permitiendo que en la práctica este contrato se transforme en una figura diferente de la diseñada por el legislador, capaz de permitir la cobertura mediante contratos temporales de necesidades productivas de ciclo medio e incluso largo. Que sea así en un volumen tan importante de convenios parece ser indicativo de hasta qué punto la denominada “cultura de la temporalidad”, en este caso alentada por los resquicios abiertos por el propio legislador, se encuentra difundida dentro del sector que se viene estudiando.

II.3. El descuido de los demás tipos contractuales, incluyendo los contratos formativos

Frente a lo que ocurre con las figuras que se acaban de estudiar, los convenios colectivos de las empresas del sector no prestan casi ninguna atención a las demás modalidades de contratación temporal, sean éstas de carácter estructural o formativo.

Así, por lo que respecta al contrato de interinidad regulado por el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, sólo dos convenios se ocupan de él, uno para limitar a seis el número máximo de personas que pueden ser contratadas simultáneamente mediante esta modalidad¹⁵, y el otro para establecer su carácter preferente para la cobertura de las bajas por enfermedad y maternidad, bien que admitiendo expresamente la posibilidad de llevar a cabo en estos casos una sustitución “en cascada” del ausente si “por necesidades de producción” el reemplazo debe hacerse por un trabajador o trabajadora con contrato por tiempo indefinido¹⁶.

15 Es el caso del convenio de Johnson Controls Valladolid, artículo 35.

16 *Vid.* el convenio de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre Centro de Trabajo de Olesa de Montserrat, artículo 18.

Ambas son, como salta a la vista, previsiones aisladas, que aunque parecen estar informadas por propósitos plausibles, se trate de favorecer un uso moderado de este contrato o de favorecer la incorporación de nuevo personal para llevar a cabo las sustituciones, no son expresivas de ninguna tendencia a nivel sectorial.

En cualquier caso, si lo anterior pudiera ser explicable, lo es menos que en una actividad como de fabricación de componentes del automóvil, en la que adquiere una importancia estratégica la disponibilidad de personal cualificado, tampoco se dedique una atención siquiera mínimamente relevante a los contratos en prácticas y para la formación regulados por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

En esta dirección, en lo que se refiere al contrato en prácticas, solamente dos convenios optan por referirse a él, bien con el objeto de determinar los salarios aplicables a este personal¹⁷; bien para fijar su duración máxima por remisión a lo dispuesto por el convenio sectorial vigente en el ámbito en el que actúa la empresa¹⁸; o bien para establecer que los trabajadores contratados bajo esta modalidad tendrán “prioridad para cubrir las necesidades de profesionales que puedan producirse en la empresa, una vez demostrada su capacidad en las correspondientes pruebas de aptitud”¹⁹.

Otro tanto ocurre con el contrato para la formación, al que prestan atención sólo tres convenios, incluyendo en este caso además algunas previsiones de difícil encaje legal, como la limitación de su duración máxima a seis meses²⁰, que se adopta a nivel de empresa pese a que según el artículo 11.2.c) del Estatuto de los Trabajadores esta decisión solamente puede ser adoptada por los convenios sectoriales, con preferencia de los de ámbito nacional; o la ampliación de la edad máxima de celebración de los mismos hasta los 21 años, desoyendo la indicación de apartado 2.a) del mismo artículo de que el mismo solo puede celebrarse con trabajadores “menores” de esa edad²¹. Al margen de estas previsiones, el único aspecto del régimen de este contrato que es regulado es el relativo a las tablas salariales que le son de aplicación, que algún convenio procede a fijar de manera específica a través de un anexo²².

17 *Vid.* el convenio de Robert Bosh España Fábrica de La Carolina, artículo 62.

18 Esta “cláusula de apertura” es utilizada por el convenio citado en la nota anterior. Más ambigua, pero de igual efecto, es la indicación contenida en el artículo 64 del convenio de TI Group Automotive System Centro de Monrnès del Vallès, según la cual “la duración del contrato para la formación será la establecida legalmente, salvo que por convenio colectivo sectorial se amplíe, en cuyo caso será de aplicación inmediata”.

19 *Cfr.* el convenio de GKN Driveline Vigo, artículo 9.

20 Es el caso, nuevamente, del convenio de Johson Controls Valladolid, artículo 33.

21 En este sentido, no se sabe si por un “desliz” de los sujetos negociadores o por voluntad expresa de éstos, el convenio de TI Group Automotive System Centro de Monrnès del Vallès, artículo 64.

22 *Vid.* nuevamente, el convenio de TI Group Automotive System Centro de Montornès del Vallès, artículo 64.

Las limitaciones del tratamiento convencional de los contratos formativos, más aún en un sector que seguramente podría servirse con provecho de ellos, saltan a la vista y hacen aconsejable una revisión de la política abstencionista adoptada hasta el momento por los sujetos negociadores.

III. La ocasional utilización de contratos de jubilación parcial y relevo como mecanismos de renovación de plantilla

Por lo que al contrato de trabajo a tiempo parcial se refiere, resulta llamativa la ausencia de cláusulas que se ocupen de su regulación en los convenios estudiados. Ello contrasta con el amplio espacio que deja abierto el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva para la especificación de las condiciones de realización del trabajo a jornada reducida. Un espacio que, de ser ocupado de manera coherente, pudiera contribuir a convertir a esta modalidad en un instrumento al servicio de una gestión más flexible de las relaciones de trabajo, no vinculada por lo demás de forma necesaria a un mayor nivel de precariedad si se adoptan las cautelas pertinentes desde el lado sindical.

El contrapunto de este silencio viene dado por la presencia en los convenios colectivos de dos empresas del Grupo Bosch de sendos acuerdos de carácter específico dirigidos a regular la utilización de los contratos de relevo y jubilación parcial como mecanismos de “rejuvenecimiento de la plantilla”²³.

En ambos casos, las condiciones resultan ser bastante similares: a) acceso voluntario a la jubilación parcial por parte de aquellos trabajadores que hayan cumplido 60 o más años de edad; b) permanencia en esta situación, como máximo, hasta que estos trabajadores alcancen los 65 años; c) reducción de la jornada laboral a los mismos, salvo situaciones excepcionales, en un 85%; d) celebración de un contrato de relevo con una jornada, como mínimo, equivalente al 15% restante; e) posibilidad, tanto de distribuir el tiempo de trabajo del jubilado parcial de forma homogénea a lo largo de todo el año, como de concentrarlo en determinados períodos del mismo; y f) consideración del contrato de relevo que se celebre como uno de duración determinada, con un alcance máximo coincidente con la fecha de jubilación del trabajador relevado. Las diferencias radican exclusivamente en la previsión de alguna garantía adicional,

23 Vid. los convenios de Robert Bosh España Fábrica La Carolina, Anexo 20; y Robert Bosh Fábrica Castellet, Anexo 7.

bien en provecho de los trabajadores jubilados parcialmente o bien de los relevistas. Así, por lo que respecta a los primeros, destaca la introducción de la obligación de la empresa de complementar, de ser necesario, las prestaciones de jubilación parcial, de forma que se garantice a este personal “el 80 % del salario bruto anual de referencia correspondiente al 85% de la jornada reducida”²⁴. En cuanto a los relevistas, a los que en principio habrá de contratarse siempre temporalmente de acuerdo con ambos convenios, puede ser citada la declaración de intenciones de la empresa “de convertir los contratos de relevo en indefinidos a la finalización de los mismos y una vez se confirmen las bajas definitivas del personal jubilado a tiempo parcial”, siempre que concurren “causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que lo permitan”²⁵. Aunque se trata de una cláusula de dudosa fuerza vinculante, es obvio que su inclusión permite poner sobre el tapete la continuidad de los contratos de dicho personal, comprometiendo además a la empresa a valorar la cuestión de acuerdo a criterios objetivos.

Es importante observar, en cualquier caso, que las condiciones previstas por estos acuerdos, y en particular la edad mínima de acceso a la jubilación parcial (60 años) y la reducción de jornada a aplicar a este personal (85%), no se ajustan a la reciente reforma operada en el régimen jurídico de la misma llevada a cabo a través de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. En efecto, la modificación del artículo 166 de la LGSS llevada a cabo por el artículo 4 de dicha norma eleva la edad mínima para el acceso a la jubilación parcial a 61 años y limita la reducción de la jornada a un máximo del 75%, bien que reconociendo en ambos casos excepciones y previendo además una imposición progresiva de estos requisitos mediante la introducción de una nueva disposición transitoria en la LGSS, a la que asigna el ordinal decimoséptimo. Aún así, la aplicación en sus propios términos de estas cláusulas convencionales a pesar de su falta de correspondencia con el nuevo régimen jurídico de la jubilación parcial viene garantizada por el apartado 5 de esta misma disposición transitoria, así como por una nueva disposición del mismo carácter añadida al Estatuto de los Trabajadores con el ordinal duodécimo por la disposición adicional vigésimo novena de la ley. Esta aplicación se circunscribe, no obstante, únicamente a los compromisos de jubilación parcial que hayan sido adoptados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de dicha norma (1 de enero de 2008). En tales supuestos –y sólo en ellos– resulta de

24 *Vid.* el apartado octavo del anexo 20 del convenio de Robert Bosh España Fábrica La Carolina.

25 *Vid.* el apartado 9 del anexo 7 del convenio de Robert Bosh Fábrica Castellet.

aplicación la normativa derogada “hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos” y, en todo caso, “como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009”. En consecuencia, todas las jubilaciones parciales y contratos de relevo que se realicen estando vigente la ley en cuestión habrán de adecuarse al nuevo esquema legal, debiendo considerarse inaplicables las estipulaciones contrarias contenidas en los convenios aludidos.

IV. Contrapesos de la regulación permisiva

Si la revisión de los contenidos convencionales relativos a la contratación y el empleo se limitase a la sola referencia al tratamiento de los tipos contractuales, la conclusión general a la que habría que arribar sería la de una pura y simple instrumentalización de los convenios colectivos al servicio de las estrategias de gestión de personal basadas en el recurso masivo a las formas precarias de vinculación. Un examen más amplio del tratamiento de estos temas conduce, no obstante, a matizar esta conclusión. Y es que, al lado de estipulaciones de ese tipo, es posible encontrar en buena parte de los convenios estudiados cláusulas inspiradas por propósitos distintos y en buena medida opuestos. Este es el caso, en primer lugar, de las cláusulas a través de las cuales se busca limitar el recurso a las empresas de trabajo temporal y a las empresas subcontratistas. Unas cláusulas cuyo objetivo no parece ser otro, como salta a la vista, que el de promover las formas “directas” de contratación de personal frente a las de carácter “indirecto”. Pero también de un conjunto de estipulaciones en materia de empleo, cuya presencia se detecta igualmente dentro de la muestra. En este caso, la finalidad perseguida es, como suelen declarar incluso de manera expresa las partes, favorecer por vías diversas una mayor “estabilización” del personal de las empresas afectadas, con la consiguiente reducción de los índices de temporalidad.

¿Cómo interpretar la convivencia en los mismos convenios colectivos de contenidos de orientación tan diversa?

La explicación más plausible se encuentra, en opinión de quien esto escribe, en la existencia de una suerte de “intercambio implícito” entre valores contradictorios. En este sentido, la mayor flexibilidad atribuida a los empresarios en cuanto al uso de los contratos temporales, y en particular en lo que a la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción se refiere, encontraría su “contrapartida” en la introducción de límites al empleo de formas “externas” de contratación. Y también en la presencia de cláusulas que imponen restricciones cuantitativas a la contratación temporal o prevén la transformación en permanentes de vínculos de esa naturaleza.

Lo anterior supone que las representaciones sindicales vienen contemplando la flexibilización de la contratación temporal como una suerte de “mal menor” frente a la posible utilización por parte de los empresarios de empresas contratistas o de trabajo temporal. Y que, además, intentan revertir en la medida de lo posible esta opción por vías indirectas, como son las contempladas por las cláusulas de empleo antes aludidas, que parten de la aceptación de la legitimidad de tales facilidades.

Esta es una estrategia que, aunque puede ser considerada “realista” en la medida en que parte de asumir las limitaciones de la posición negociadora de los representantes de los trabajadores, tiene el decisivo inconveniente de desatender el carácter causal que tiene dentro de nuestro ordenamiento la celebración de los contratos de duración determinada, contribuyendo con ello a su desvirtuación. Más adecuado a los efectos de un eficaz combate de la precariedad sería, por esta razón, tratar de poner el acento en ese elemento causal, intentando ofrecer una regulación del uso de estos contratos que, aún siendo flexible, no los desnaturalice por vías indirectas. Los obstáculos para ello son, de todas formas, considerables. Y no solamente por el enquistamiento dentro de nuestras relaciones laborales del “hábito de la precariedad”, sino también debido a la existencia de previsiones legales como la contenida en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores que no sólo no limitan tal uso sino que lo facilitan, como se ha podido comprobar. Las posibilidades de una “recausalización” del tratamiento convencional de los contratos de duración determinada terminan por ser, de este modo, al menos mientras se mantenga el actual panorama normativo, limitadas.

De ahí que convenga prestar particular atención a los instrumentos que por vía indirecta se han podido introducir con ese propósito. A su examen está dirigida, en virtud de ello, la parte final de este estudio.

IV.1. La imposición de condiciones o límites a la contratación de personal “externo”

Las estipulaciones restrictivas del recurso a las empresas de trabajo temporal y las contrata y subcontratas se encuentran presentes en alrededor de la tercera parte de los convenios estudiados. Aún así, resulta difícil encontrar convenios que establezcan reglas generales aplicables a estas dos modalidades de uso indirecto de personal. Y menos aún que extiendan su radio de acción simultáneamente a la contratación directa.

Si acaso una nuestra de ello viene dada por el caso de un convenio colectivo que prevé que, a la fecha de finalización de su vigencia, deberá existir un “porcentaje de trabajadores de mano de obra directa fija de un 80%” en la empresa²⁶. Esta es una regla que tiene un doble ámbito de aplicación. En primer lugar, es claro que afecta al empleo de colaboradores externos, sin que parezca que pueda distinguirse aquí entre empresas de trabajo temporal y contratistas, cuyo personal no puede superar el 20% del total del que participa en los procesos productivos que se desarrollan en la empresa. Y, en segundo lugar, a los contratos de duración determinada, que tampoco pueden exceder, sumados a los anteriores, el citado porcentaje, al estar vinculado el objetivo del 8 % también a la fijeza del personal contratado directamente. De ahí que para su aplicación no baste necesariamente con la limitación de la presencia de personal externo, sino que pueda ser preciso recurrir a la conversión de contratos temporales celebrados de manera directa. La regla viene acompañada, por ello, de criterios específicos para “la transformación de los contratos eventuales en indefinidos”.

Más allá de este ejemplo, los convenios optan por prestar atención a una u otra forma de incorporación externa de personal, presumiblemente debido a la distinta incidencia que la misma tiene sobre la actividad de la empresa.

Por lo que al empleo de empresas de trabajo temporal se refiere, las cláusulas detectadas destacan por su variedad, pese a compartir el propósito común de restringir su utilización. Así, al lado de convenios que se conforman con establecer el carácter “excepcional” o “puntual” de la misma, sin añadir ninguna especificación adicional²⁷, podemos encontrar otros que se cuidan de establecer límites más precisos a su empleo, ya sean éstos de carácter cuantitativo o cualitativo. Muestra de lo primero es la previsión contenida en el convenio de una de las empresas del grupo Valeo en el sentido de que “el número de personas contratadas” a través de este tipo de empresas “no podrá superar, en cómputo anual, el 15% de la plantilla”²⁸. Ejemplos de lo segundo los encontramos en diversos convenios que circunscriben el recurso a personal “cedido” por tales entidades a circunstancias diversas, como son la cobertura de “sustituciones de trabajadores con derecho de reserva

26 *Vid.* el artículo 10 del convenio de la empresa Johnson Controls Alagón.

27 Así ocurre con los convenios de las empresas Johnson Controls Valladolid (cláusula adicional), bien que imponiendo el requisito de acuerdo con los representantes del que se hablará inmediatamente, y Johnson Controls Alagón (artículo 10.8), aunque estableciendo el porcentaje general de 80% al que se ha hecho alusión.

28 Artículo 22 del convenio de Valeo Componentes Automóviles. Centro de trabajo de Santa Perpetua de Mogoda.

29 Disposición adicional primera del convenio de Valeo Sistemas Eléctricos.

de su puesto de trabajo y períodos de vacaciones anuales”²⁹, la realización de “trabajos técnicos y administrativos de carácter puntual”³⁰ o de “tareas constitutivas de fases de trabajo accidentales, trabajos no estandarizados en líneas de producción, solución de deficiencias de montaje o fabricación, funciones no comprendidas en los procesos ordinarios, tales como trasvase de cajas, eliminación de rebabas, comprobaciones, etc.”³¹ o incluso a la atención de situaciones de “fuerza mayor”³². Del mismo modo, existen convenios que prevén, de forma conjunta o independiente a lo anterior, duraciones máximas para los contratos de puesta a disposición, bien que fijados de manera dispar, oscilando entre los seis meses, en el supuesto más permisivo³³, y un mes, en el más restrictivo³⁴. No faltan, finalmente, supuestos en los que se impone el carácter subsidiario de esta forma de contratación frente al recurso a una “bolsa de trabajo” integrada por el personal que ha laborado con anterioridad para la empresa³⁵ o incluso se la supedita a la existencia de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, dando así lugar a un singular supuesto de codeterminación en el ejercicio de los poderes empresariales³⁶.

Todas estas son cláusulas que, si son interpretadas de conformidad con los criterios generales que rigen el recurso a las empresas de trabajo temporal de acuerdo con la legislación vigente, pueden contribuir a una razonable restricción de su empleo. No está demás destacar, de todas formas, el carácter ambivalente que pueden tener las estipulaciones que fijan máximos al número de trabajadores cedidos o a la duración de sus contratos, en la medida en que éstas pueden contribuir a ofrecer una apariencia inicial de legitimidad las situaciones que se sitúan dentro de tales límites, con independencia de su mayor o menor adecuación sustancial a los presupuestos legales. Así, fijar por ejemplo un tope de nada menos que el 15% para el personal cedido no parece que contribuya a ese objetivo. Es más, quizá la presunción debería ser precisamente la contraria.

30 Artículo 57 de convenio de la empresa Valeo Térmico.

31 Artículo 18.1.c) del convenio de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre, centro de trabajo de Olesa de Montserrat.

32 Artículo 3.1 del convenio de la empresa Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre. Fábrica de Móstoles, aunque con referencia exclusivamente al “entorno de la Cerradura Multizona PSA”.

33 Artículo 18.1.c) del convenio de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre, centro de trabajo de Olesa de Montserrat. Vid. también, aunque con un límite inferior, el artículo 22 del convenio de Valeo Componentes Automóviles. Centro de trabajo de Santa Perpetua de Mogoda, por medio del cual se dispone que “los nuevos contratos, que su duración inicial sea superior a 5 meses, se realizarán a través de contratación directa por parte de la empresa”.

34 Artículo 3.1 del convenio de la empresa Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre. Fábrica de Móstoles.

35 Artículo 18.1.c) del convenio de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre, centro de trabajo de Olesa de Montserrat. Este convenio exige además que la empresa de trabajo temporal a la que se recurra haya “suscrito el convenio nacional de Cataluña o del propio mercado”.

36 Cláusula adicional del convenio de la empresa Johnson Controls Valladolid.

Bastante más parco es el tratamiento de las contratas y subcontratas por la negociación colectiva del sector. Aquí, si acaso, debe ser mencionada la indicación, contenida en varios convenios del grupo Bosh, de que “los trabajadores que realicen los servicios y obras subcontratadas” se encontrarán “dentro del ámbito de organización, dirección y control del subcontratista”, que deberá tener “actividad, estructura y entidad propias”, sin que además dicho personal pueda “ejercer funciones de mando” sobre los trabajadores directamente dependientes de las empresas suscriptoras de los convenios³⁷. Esta es, como salta a la vista, una cláusula que, por más que se deriva de la recta aplicación de las previsiones de los artículos 42 y 43 del Estatuto de los Trabajadores, tiene un indudable valor pedagógico que avala su inclusión en los convenios aludidos. Más incisiva y novedosa es, con todo, la previsión, adoptada a través de un acuerdo *ad hoc* entre una de las empresas del grupo Valeo y los representantes de su personal, en virtud de la cual la primera se compromete “a informar y negociar previamente” con el comité de empresa “las posibles subcontrataciones o externalizaciones de las distintas áreas de producción, siempre y cuando ello implique la rescisión o extinción de contratos de trabajo”³⁸.

IV.2. El establecimiento de cláusulas de empleo

Al lado de las recién mencionadas existe otro grupo de cláusulas, presentes también en alrededor de la tercera parte de los convenios examinados, cuyo objeto es formalizar la asunción por parte de las empresas suscriptoras de los mismos de compromisos en materia de empleo, vinculados por lo general con la mejora de su calidad antes que con la elevación de su volumen. Estas cláusulas pueden ser de dos tipos, como se podrá comprobar a continuación.

En primer lugar están las que establecen que el personal eventual no podrá superar determinado porcentaje del total de la plantilla de la empresa. Nuevamente, son los convenios de ciertas empresas del grupo Bosh los que recurren a esta clase de estipulaciones, bien que fijando porcentajes variables, que pueden oscilar

37 En este sentido, los convenios de Robert Bosh España. Fábrica Castellet (artículo 35); Robert Bosh España. Fábrica La Carolina (artículo 60); Robert Bosh España. Fábrica Madrid (artículo 14.1); Robert Bosh España. Fábrica Madrid. Personal trasladado de la antigua FEMSA (artículo 35.1); Robert Bosh España. Financiación y Servicios (artículo 37).

38 Vid. el apartado 2 del acuerdo suscrito el 3 de julio de 2002 entre la empresa Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre y el comité de empresa de la misma.

entre el 10, el 15 o el 20% de la “plantilla fija” o la “plantilla total” de trabajadores “directos” (fijos más relevistas)³⁹. En principio, éstas son estipulaciones que, al igual que las referidas a la fijación de los volúmenes máximos de contratación “indirecta” a las que se hizo alusión antes, son susceptibles de una valoración matizada, en la medida en que pueden servir para dotar de un barniz primario de legalidad a todo uso no causal de estos contratos que no supere los máximos establecidos. El juicio ha de endurecerse, sin embargo, si tenemos en cuenta que todos los convenios estudiados que coinciden en disponer que dichos porcentajes son aplicables única y exclusivamente en “circunstancias normales”. Y que los mismos pueden ser superados cuando se esté ante “picos de producción no previstos y/o urgentes” o incluso frente a “trabajos no especializados”, bien que exigiendo en estos casos el acuerdo de los representantes del personal.

El establecimiento de este deber constituye un segundo supuesto de codeterminación en el ejercicio de los poderes empresariales, que se suma al ya aludido en el apartado anterior en relación con la utilización de empresas de trabajo temporal. Sin embargo, no permite soslayar un hecho inocultable: al no estar vinculados a la atención de necesidades transitorias de personal sino más bien a situaciones ordinarias, lo que los porcentajes aludidos terminan por legitimar es nada menos que el empleo permanente u habitual de un cierto volumen de contratos temporales. Antes que a reforzar la causalidad de la contratación o a limitar la temporalidad, estas cláusulas parecen estar destinadas, en consecuencia, a justificar el uso constante de los contratos de este tipo para la atención de necesidades no transitorias de las empresas. Su presencia en algunos convenios colectivos del sector resulta, en función de ello, altamente cuestionable.

Un segundo tipo de cláusulas de empleo está representado por aquellas que establecen compromisos específicos de conversión de contratos temporales en indefinidos. La tipología de estipulaciones puede ser aquí tan variada como los convenios que recurren a este mecanismo. No obstante, pueden ser organizadas a efectos positivos en torno a dos tipos básicos: de un lado, las que prevén la

39 En concreto, los convenios colectivos de Robert Bosh España. Fábrica Madrid (Anexo 27, fijando un 20 %); Robert Bosh España. Fábrica Madrid. Personal trasladado de la antigua FEMSA (Anexo 4, apartado 6, fijando también un 20%); Robert Bosh España. Fábrica Castellet (Anexo 12, estableciendo un 15%); y Robert Bosh España Gasolina Systems. Aranjuez (artículo 37, reduciendo dicho porcentaje hasta el 10%).

40 Así el convenio de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre. Fábrica de Móstoles, que a través de su artículo 3.1 y su Anexo IV prevé la conversión de dos contratos temporales a lo largo de dos años sucesivos; o, con mayor amplitud, el convenio de Robert Bosh España. Fábrica Madrid. Personal trasladado de la antigua FEMSA, cuyo artículo 38.1 dispone la celebración de 95 contratos por tiempo indefinido con trabajadores previamente vinculados a la empresa mediante contratos de duración determinada a lo largo de sus tres años de vigencia, introduciendo como criterio básico de selección el de antigüedad.

transformación de un número fijo de contratos de duración determinada⁴⁰ y, del otro, aquellas que lo que hacen es establecer determinados porcentajes o volúmenes de contratación temporal que, una vez superados, obligan a la empresa a proceder a dicha operación, bien fijando de antemano el número de contratos a transformar⁴¹ o bien remitiendo su determinación al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores⁴².

Así enfocadas, estas cláusulas constituyen instrumentos sin lugar a dudas útiles en la lucha contra la precariedad, sobre todo si introducen compromisos directos de conversión o prevén cifras o volúmenes máximos de temporalidad a partir de los cuales llevar a cabo esa operación que sean razonables y no desproporcionados. Naturalmente, su presencia no sirve para legitimar *ab initio* la validez de los contratos temporales objeto de conversión, que puede carecer en muchos casos de justificación. De la misma forma que tampoco los requisitos por ellas previstos deben ser considerados como presupuestos para la adquisición de fijeza dentro de la empresa. Su inclusión en los convenios colectivos debe ser considerada, debido a ello, como una situación puramente transitoria, dirigida a combatir los elevados índices de precariedad en el empleo existentes en la actualidad, y no como un componente permanente de nuestra negociación colectiva. Es más, precisamente por esta razón, la misma tampoco debe distraer ni desplazar la atención de los sujetos negociadores respecto del auténtico núcleo del problema, que sigue estando representado, a pesar de todo, por la búsqueda de mecanismos que, sin desconocer las legítimas necesidades de adaptación de las empresas, promuevan un respeto efectivo del principio de causalidad de la contratación temporal.

41 Puede verse en esta dirección la tabla de porcentajes máximos de temporalidad y contratos eventuales a convertir en caso de ser superados prevista por el artículo 38 del convenio de Robert Bosh España. Fábrica Madrid. Personal trasladado de la antigua FEMSA; o la de números máximos de contratos temporales e incorporaciones a la plantilla fija a realizar de ser rebasados que incluye el artículo 9 del convenio de GKX Driveline Vigo.

42 Este es el caso del convenio de Valeo Componentes Automóviles. Centro de Santa Perpetua de Mogoda, que en su artículo 22 prevé que, al término del año natural, de superar el número de contratos temporales el 20% de la media anual de la plantilla fija, "la empresa y los representantes de los trabajadores (...) acordarán si procede la conversión de determinados empleos en permanentes, en base a la evolución de la producción y ventas previstas para el siguiente ejercicio".

3. RASGOS CARACTERIZADORES DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR DE COMPONENTES DE AUTOMOCIÓN

I. Conservación del sistema de categorías profesionales establecida por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica

La negociación colectiva del sector de componentes del automóvil pone de manifiesto la existencia de dos modelos diferenciados de clasificación profesional. De un lado, el modelo “clásico” definido por referencia al contenido en la Ordenanza Siderometalúrgica, caracterizados porque la gran mayoría de estos convenios incluyen en su texto una breve definición de las principales tareas de cada categoría y, por otro, el que cabría calificar como “moderno” en el que aparecen definidos varios grupos profesionales según los conocimientos, el grado de autonomía, mando o complejidad que implican las tareas desarrolladas por cada grupo profesional. En este último caso, se trata de grupos profesionales de carácter horizontal, puesto que un mismo grupo profesional puede incluir actividades o puestos de trabajo pertenecientes a diferentes áreas de actividad de una empresa.

La conservación de este modelo dual muestra diversas variantes. Tanto en la definición del modelo basado en categoría como en el que se construye por referencia al grupo profesional antes definido. Pero incluso, resultando esto lo más sorprendente, algunas empresas hacen convivir en su seno diversos sistemas de clasificación profesional, resultando el ejemplo más evidente el que corresponde a la empresa Valeo, en la que conviven una pluralidad de sistemas de clasificación profesional lo que, sin duda, rompe la idea de unidad de empresa a estos efectos.

El primero es el denominado “modelo clásico”, que agrupa a los trabajadores según su pertenencia a un determinado departamento de la empresa. La inclusión de un grupo profesional conlleva la realización de actividades y tareas de igual naturaleza, aunque para ello se requiera distinta cualificación profesional siguiendo las pautas de las derogadas ordenanzas laborales. De esta forma el sistema de clasificación profesional resultante se articula en grupos profesionales ordenados horizontalmente y definidos por razón de su propia competencia y de la posición que ocupan dentro del proceso productivo. Por contra, la composición interna de estos “grupos profesionales” tradicionales sí es de tipo jerárquico: agrupa distintas categorías ordenadas verticalmente.

La clasificación profesional de los trabajadores del metal, incluidos los de las fábricas de camiones o automóviles, venía dictada desde el Ministerio de Trabajo mediante la Reglamentación del Trabajo en las Industrias Siderometalúrgicas, más tarde llamada Ordenanza Siderometalúrgica. Esta ordenanza recogía una serie de ‘oficios’ o profesiones que se suponían frecuentes o necesarios en cualquier empresa del metal. Este modelo se sigue manteniendo en diversos convenios del subsector. Pese a ser un modelo netamente trasnochado lo cierto es que aún hoy continúa siendo un modelo de referencia. Veámoslo.

El convenio de la empresa GKN Driveline Vigo establece en su artículo 10 que “el personal de GKN Driveline Vigo, S.A. estará encuadrado en las categorías profesionales que determina la ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica y de conformidad con las definiciones que figuran en sus anexos. En la medida en que la organización del trabajo lo requiera, se podrán crear categorías no incluidas en la ordenanza y que supongan un beneficio de cualquier orden para el personal. A los peones que ocupen durante un mes un puesto de especialista se les otorgará dicha categoría si han realizado, al menos durante una quincena, el rendimiento habitual en este puesto. Caso de no haberlo alcanzado, dispondrá de dos meses para poder alcanzarlo. El personal que ocupe funciones superiores a su categoría profesional por un período superior a 4 meses ininterrumpidos, ascenderá automáticamente de categoría si supera las correspondientes pruebas de aptitud propias del puesto”.

Siguiendo la misma tradición el convenio de la empresa Robert Bosch, por anacrónico que pueda parecer, continúa manteniendo el modelo heredado de la Ordenanza Siderometalúrgica [Convenio Colectivo de Robert Bosch España Financiación y Servicios, SL; Convenio Colectivo de Robert Bosch España Gasolina Systems, Sociedad Anónima Unipersonal, Aranjuez; también, Convenio Colectivo de Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada; Convenio Colectivo de Robert Bosch España (Fábrica de Castellet, S.A), Convenio Colectivo de Robert Bosch España Fábrica de Madrid, SA]. En los convenios de la citada empresa se establece que “el personal afecto a la empresa por contrato de trabajo quedará comprendido en las siguientes categorías de empresa, conforme a la distribución que se indica y de acuerdo con la valoración de tareas establecida. Esta categoría será la que fijará su posición interna en la empresa, sin perjuicio de su asimilación en lo externo a las que enumera la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica. Sin perjuicio de respetar las situaciones existentes en la actualidad, en el futuro, para adquirir los derechos que corresponda a cada una de las categorías, será preciso estar realizando precisamente el trabajo que determine su encuadramiento en la misma”.

El modelo de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica aparecía anexado en algunos de estos convenios. De este modo, se indica que “en virtud de cuanto se indica en el artículo anterior, se determinan las categorías, cuya descripción y asimilación correspondiente figuran en el cuadro que como Anexo 2 se incluye en el presente convenio colectivo. Dicho cuadro acordado en 1966, se incluye a los solos efectos de referencia histórica, manifestando ambas partes su voluntad de actualizar el mismo de acuerdo con la legislación vigente”.

CATEGORÍA Clave V.Tarea	DESCRIPCIÓN	ASIMILACIÓN					
		No profesionales	Profesionales	Subalternos	Administrativos	Técnicos	Titulados
A1 Hasta 125	Trabajos sencillos, repetitivos y bien definidos	Pinches Peones ordinarios		Botones. Personal limpieza			
A2 126-135	Trabajos repetitivos bien definidos con necesidad de aportación de experiencia para interpretar las causas de las variaciones del trabajo y actuar adecuadamente para corregirlas. Trabajos de la zona A1, que precisa un esfuerzo particular de la voluntad para superar un inconveniente reconocido en la función (ruido, calor, angustia, etc) Trabajos de vigilancia de locales y labores auxiliares de cocina. Trabajos repetitivos sencillos de oficinas, tales como operaciones de registro y archivo muy definidas.	Mozo especializado de almacén. Especialistas		Listero. Ordenanza. Cocinero auxiliar. Vigilante. Portero. Pesador o basculero.	Auxiliares		
B1 136-150	Trabajos de tipo profesional muy definidos, con asesoramiento en caso de dificultad. Trabajos repetitivos con necesidad de aportación de la experiencia y razonamiento para interpretar las causas de las variaciones del trabajo, cuya complejidad hace necesario el conocimiento de una parte de la tecnología de un oficio para actuar adecuadamente y corregirlos. Trabajos de la zona A2, que precisan un esfuerzo particular de la voluntad para superar un inconveniente reconocido en la función, ruido, calor, angustia, etc.) Trabajos de vigilancia, de localización y control de movimiento de personas o materiales con normas generales de actuación. Trabajos de iniciación profesional en comedores. Trabajos consistentes en el control, distribución y registro en un sector de almacén. Trabajos de registro, copia, archivo y recopilación de datos o transcripciones mecanográficas. Trabajos de iniciación profesional en dibujo industrial.	Especialistas Cualificados	Oficiales 3ª	Listero. Almacenero Chofer motociclo Guarda jurado. Camarero	Oficiales 2ª.	Calcedor Reproductor de planos Auxiliar laboratorio Auxiliar organización	

B2 151-165	<p>Trabajos que requieren la utilización de gran parte de la tecnología del oficio, precisando asesoramiento en caso de dificultad.</p> <p>Trabajos profesionales de tecnología sencilla por la naturaleza de la profesión o por las condiciones en que se desarrollan en la empresa.</p> <p>Trabajos profesionales de tecnología sencilla en servicios auxiliares de cocina, comedores, recepción de visitas o centralitas telefónicas o consistentes en la conducción de vehículos de turismo o furgonetas.</p> <p>Trabajos consistentes en el control, distribución o registro en pequeños almacenes.</p> <p>Trabajos de secretariado en iniciación.</p> <p>Trabajos consistentes en el pleno dominio de máquinas de oficina especiales.</p> <p>Trabajos consistentes en el pleno dominio de máquinas de oficina especiales.</p> <p>Trabajos consistentes en procesos administrativos complejos pero bien definidos.</p> <p>Trabajos de especialización de una parte bien definida de procesos técnicos de laboratorios o mecanización administrativa, generalmente labores auxiliares del proceso total.</p>		Oficiales 2ª.	Enfermero. Telefonista. Cocinero. Coger de Turismo. Portero de 1ª.		Capataz peones. Archivero bibliotecario. Reproductor fotográfico. Delineante 2ª. Analista 2ª. Técnico organización 2ª	Maestro enseñanza elemental.
C1 166-180	<p>Trabajos profesionales que requieren el empleo total de la tecnología del oficio sin precisar en general de asesoramiento.</p> <p>Preparación de máquinas y puestos de trabajo de fabricación de tecnología sencilla o bien definidas.</p> <p>Trabajos profesionales que requieren el empleo total de la tecnología del oficio, sin precisar en general de asesoramiento (conductores de camión o turismo al servicio de cargos directivos).</p> <p>Trabajos de secretariado.</p> <p>Trabajos en procesos administrativos complejos que precisan para su ejecución nociones de tecnología de compras, contabilidad, estadística, gestión, organización de archivos, traducción de idiomas.</p> <p>Trabajos de especialización en procesos técnicos simples, como dibujo industrial, previsión de elementos de máquinas, ensayos simples de materiales, con necesidad de participar en la resolución de los problemas que surjan.</p>	Preparadores	Oficiales 1ª	Chofer camión	Viajantes. Oficiales 1ª.	Capataz especial. Delineante 1ª. Fotógrafo. Analista 1ª.	Maestro enseñanza primaria.
C2 181-195	<p>Trabajos profesionales que requieren un alto grado de formación profesional por la complejidad de la realización o por precisar de nociones de la tecnología de otros oficios.</p> <p>Preparación de máquinas complejas para fabricaciones diversas.</p> <p>Funciones de preparador de la zona C1 desarrollando la coordinación y vigilancia del equipo por delegación o en horario de turno.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación y vigilancia en la realización de trabajos de tecnología profesional sencilla en los servicios de bar, comedor o cocina.</p>	Jefe de equipo	Oficial 1ª. Especial. Preparadores. Jefes de equipo.			Encargado. Maestro 2ª. Dibujante proyectista. Técnico organización 1ª.	Practicantes. Graduados sociales. Maestro industrial.

	<p>Funciones en procesos administrativos que precisan para su ejecución el dominio de la técnica contable, planificación de la producción, gestión o secretariado, con la asistencia a mando directivo.</p> <p>Trabajos de iniciación en procesos técnicos de estudio y desarrollo de utillaje y maquinaria.</p>						
C2 196-210	<p>Trabajos profesionales con dominio total de la tecnología de varios oficios o iniciación técnica.</p> <p>Profesionales coordinadores del trabajo de un grupo también profesional.</p> <p>Funciones de preparador de subzona inferior desarrollando la coordinación y vigilancia del equipo por delegación o en horario de turno.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y control de almacenes con diversidad de productos.</p> <p>Trabajo de iniciación técnica en los servicios sanitarios o de colaboración en la formación profesional E. A.</p> <p>Funciones en procesos administrativos que precisan para su ejecución el dominio de la contabilidad de la empresa, coordinación administrativa o secretariado, con asistencia a la gerencia de la empresa.</p> <p>Funciones de un técnica especializada completa de métodos o de procesos, mecanización administrativa, herramientas, etc.</p>	Jefe de equipo.	Oficial 1º Especial. Preparadores. Jefes de equipo.			Encargado. Maestro de 2º. Dibujante proyectista. Técnico organización 1º.	Practicantes. Graduados sociales. Maestro industrial.
D1 211-235	<p>Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y asistencia técnica en la realización de trabajos de serie o profesionales de tecnología sencilla con planes bien definidos.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación de uno o varios servicios particulares y específicos, con relaciones internas y planes bien definidos.</p> <p>Funciones de gestión, coordinación administrativa y contable de un servicio que tiene establecidas unas normas de funcionamiento autónomas, pero bien definidas y con asesoramiento.</p> <p>Funciones de colaboración en el plan de formación de E. A., con ejercicio permanente de labores en varias asignaturas a nivel de Bachillerato Elemental.</p> <p>Funciones con dominio de tecnología de comercio exterior o contable con manejo y custodia de fondos.</p> <p>Trabajos de secretariado con asistencia a mando directivo, alto grado de perfeccionamiento y empleo de dos idiomas.</p> <p>Funciones en procesos técnicos de estudio y desarrollo, con aplicación de una tecnología general especializada: metrología, ensayos de materiales, documentación de proyectos, métodos eléctricos, etc.</p>				Cajero. Jefes de 2º. Jefe de equipo.	Contramaestre. Maestro de taller. Delineante proyectista. Jefe sección laboratorio. Jefe organización 2º.	Ayudantes ingeniería arquitectural. Peritos industriales.

D2 236-275	<p>Funciones de mando para la coordinación, vigilancia y asistencia técnica en la realización de trabajos de varias profesiones en talleres con planes poco definidos.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación de uno o varios servicios particulares y específicos, con distribución de trabajo y control contable del servicio.</p> <p>Funciones de mando para la coordinación de varios servicios particulares y específicos de control de personas y materiales con contacto en el exterior.</p> <p>Funciones de mando y coordinación de servicios de tecnología de compras, ventas publicidad.</p> <p>Funciones con dominio de tecnología aplicada de psicología de personal.</p> <p>Funciones de mando y coordinación de servicios contables.</p> <p>Funciones en procesos técnicos completos de estudio y desarrollo de proyectos de maquinaria o útiles, de análisis de materiales en laboratorios, aparatos, etcétera, con aplicación total de una tecnología general.</p>					Jefe de 1ª. Jefes de servicio.	Jefe de taller. Jefe de laboratorio. Jefe de organización 3ª.
E1 12 F1 F2	MANDOS SUPERIORES						Ingenieros. Arquitectos. Licenciados

Dentro de la lógica expresada los convenios de la empresa Robert Bosch [Convenio Colectivo de Robert Bosch España Financiación y Servicios, SL; Convenio Colectivo de Robert Bosch España Gasolina Systems, Sociedad Anónima Unipersonal, Aranjuez; también, Convenio Colectivo de Robert Bosch España Financiación y Servicios, Sociedad Limitada; Convenio Colectivo de Robert Bosch España (Fábrica de Castellet, S.A); Convenio Colectivo de Robert Bosch España Fábrica de Madrid, SA], realizan algunas precisiones. Como la relativa a la denominada “*asignación de tareas*” [período máximo en que un productor puede permanecer sin asignación de tarea (categoría inferior a E1), tarea 999, será de seis meses], o la figura del “*especialista polivalente*”. Se señala en los citados convenios que “en la tarea 1100, “Especialista polivalente nivel Bi”, se engloban todas las tareas específicas actuales de nivel B1. A los operarios de nivel A2 del grupo especialistas se les dará la oportunidad de trabajar en un puesto de trabajo con tarea de especialista nivel B1, en el plazo máximo de siete años desde que accedieron a la tarea de especialistas nivel A2. Superado el período de prueba de tres meses, se les asignará la tarea 1100, “Especialista polivalente B1”. Asimismo, se engloban en una sola tarea 1101, “Especialista A2” las actuales tareas específicas de nivel A2”.

En algún caso se establecen especialidades en algunos centros de trabajo. Es el caso del V Convenio Colectivo de Robert Bosch Fábrica La Carolina, SA, en el que se establece el siguiente cuadro:

Categoría	Descripción de la tarea o función
Bloque I	
A1	Peón, especialista de producción, personal de limpieza
A2	Mozo especializado de almacén, listero, vigilante, portero, pesador o basculero, auxiliar administrativo, especialista.
B1	Oficial de 3.ª, almacenero, especialista polivalente, oficial de 2.ª. administrativo, calcador, reproductor de planos, auxiliar de laboratorio, auxiliar de organización.
Bloque II	
B2	Oficial de 2.ª., conductor de turismo, portero 1.º, archivero bibliotecario, delineante de 2ª, analista de 2ª, técnico de organización de 2ª, FP. II en prácticas.
C1	oficial de 1ª., conductor de camión, oficial de 1ª. administrativo, capataz especialista, delineante de 1ª., analista de 1ª.
C2	Oficial de 1ª. especial, encargado, maestro de 2ª., dibujante proyectista, técnico de organización de 1ª., A.T.S, maestro industrial, ingenieros técnicos y diplomados en prácticas.
Bloque III	
D1	Jefe de 2ª. administrativo, contraamaestre, maestro de taller, delineante proyectista, jefe de sección de laboratorio, jefe de organización de 2ª., ingeniero técnico, arquitecto técnico.
D2	Jefe administrativo de 1ª., jefe de taller, jefe de organización de 1ª., titulado superior en prácticas.
Bloque IV	
E1	Titulado superior o asimilados.
E3	Titulado superior o asimilados.
F1	Titulado superior o asimilados.
F2	Titulado superior o asimilados.

Por su parte, en el caso del Convenio Colectivo de Robert Bosch España Fábrica Treto, SA, incorpora un artículo 55 que establece que todos los puestos de trabajo quedan agrupados en 3tres grupos profesionales: a) especialistas; b) profesionales, c) técnicos. E incorpora la regla relativa al “especialista polivalente” (artículo 56) y “asignación de tareas” (artículo 57).

Por su parte, en el Convenio Colectivo de GKN Driveline Vigo, S.A, se establecen especialidades en relación con los denominados “puestos especiales de personal horario”. A tal efecto se entiende que “aún dentro de una determinada categoría existen puestos de trabajo de diferente valor que son retribuidos de manera distinta, mediante la prima de calificación de puesto. En los casos especiales en que todavía no es técnicamente posible la medición del trabajo y la aplicación de un incentivo directo, con una prima de calificación de puesto, como son los jefes de equipo especialistas, la empresa mantendrá las primas fijas de calificación de puesto actualmente establecidas y que de acuerdo con las posibilidades de los servicios técnicos irán siendo sustituidas. En cualquier caso y para un mismo puesto y un mismo rendimiento, la retribución que en su día resultante de estos incentivos, no deberá ser inferior a la que globalmente se venga percibiendo”.

Por su parte, el artículo 12 Convenio Colectivo de GKN Driveline Vigo, S.A, define la categoría de “jefes de equipo especialistas”. Se define el puesto de jefe

de equipo especialista como el del trabajador que, con la categoría de especialista, asume el control del trabajo de un grupo de especialistas o peones, bajo las órdenes de un superior jerárquico, debiendo estar en condiciones de efectuar trabajos manuales por suplencia del personal a su cargo, o cuando las circunstancias lo requieran. En este caso, y por similitud de sus funciones con las previstas en la ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica, cuando un trabajador desempeña tales funciones durante un período de un año consecutivo o durante tres alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá con carácter de mínimo la prima de calificación establecida para dicho puesto hasta que por su ascenso a superior categoría quede superada.

El modelo de clasificación por grupos profesionales también aparece en el convenio de la empresa Johnson Controls Alagón, SAU. En su artículo 32 establece que “todo personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo quedará encuadrado dentro de una de las siguientes categorías:

1. *Técnicos titulados*
 - 1.1. Doctores, ingenieros, licenciados
 - 1.2. Técnicos y diplomados
 - 1.3. A.T.S. Empresa

2. *Técnicos de taller*
 - 2.1. Jefe de taller
 - 2.2. Contraamaestre
 - 2.3. Encargado
 - 2.4. Encargado 2º (suplente)
 - 2.5. Encargado de almacén

3. *Técnicos de organización*
 - 3.1. Jefe técnico organización 1º
 - 3.2. Jefe técnico organización 2º
 - 3.3. Técnico organización 1º (agente métodos y tiempos)
 - 3.4. Técnico organización 2º (delineante 2.0 laboratorio)
 - 3.5. Inspector de calidad
 - 3.6. Auxiliar de organización (laboratorio)
 - 3.7. Trabajador con contrato formación

4. *Técnicos de informática*
 - 4.1. Analista
 - 4.2. Analista programador
 - 4.3. Programador
 - 4.4. Operador de 1º
 - 4.5. Operador de 2º
 - 4.6. Grabador
 - 4.7. Trabajador con contrato formación

5. *Personal administración*
 - 5.1. Jefe administrativo. 1º
 - 5.2. Jefe administrativo. 2º
 - 5.3. Secretaria
 - 5.4. Oficial administrativo. 1º
 - 5.5. Oficial administrativo. 2º
 - 5.6. Auxiliar administrativo.
 - 5.7. Trabajador con contrato formación

6. *Personal subalterno*
 - 6.1. Almacenero
 - 6.2. Vigilante
 - 6.3. Telefonista

7. *Personal de producción*
 - 7.1. Jefe de equipo
 - 7.2. Oficial 1º
 - 7.3. Expedidor
 - 7.4. Oficial 2º
 - 7.5. Especialista polivalente (comodín)
 - 7.6. Oficial 3º
 - 7.7. Especialista 1º
 - 7.8. Especialista 1º carretillero
 - 7.9. Especialista
 - 7.10. Especialista carretillero
 - 7.11. Peón 1º carretillero
 - 7.12. Peón 1º
 - 7.13. Peón
 - 7.14. Peón carretillero
 - 7.15. Trabajador con contrato formación

El citado convenio de la empresa Johnson Controls Alagon, SAU termina estableciendo diversas peculiaridades en relación con el régimen de ascensos y promociones. A tal efecto, se señala que “toda nueva incorporación de personal de producción se realizará con la categoría de peón, o peón carretillero. Tras dos años de permanencia en estas categorías, el peón pasará a peón de primera, y el peón carretillero, a peón de 1º carretillero. A los dos años de permanencia en dichas categorías, el peón de primera pasará a la categoría de especialista, y el peón de 1º carretillero a la de especialista carretillero. Tras una permanencia de 10 años en estas categorías de especialista, los trabajadores pasaran a las categorías de especialista de 1º y especialista de 1º carretillero, respectivamente”.

Se sigue este modelo de clasificación basado en las clásicas categorías también en el Convenio Colectivo de TI Group Automotive System, SA (centro de Montornès del Vallès).

II. El sistema de grupos profesionales en el sector de componentes del automóvil

Los sistemas productivos han ido evolucionando hacia un modelo en el que la flexibilidad numérica o cuantitativa (es decir, el tiempo de trabajo variable) y la flexibilidad funcional (o multifuncionalidad de los empleados) están estrechamente ligadas. La anterior idea se ve reforzada por el cambio que se está produciendo en los últimos tiempos como consecuencia, también, de la transformación de los perfiles profesionales vinculados a las innovaciones tecnológicas que se vienen produciendo. Las referidas transformaciones han puesto en crisis la estructura de la tradicional clasificación profesional, que se encuentra en un momento de tránsito caracterizado por el desbordamiento de la fórmula de las antiguas categorías profesionales y su sustitución por la idea de grupo, que va acompañada por la tendencia a la determinación flexible de la prestación debida y la desaparición del excesivo número de los niveles profesionales. No se trata ahora del grupo profesional en los términos tradicionales, sino la tendencia a una agrupación de funciones amplias, a modo de categorías de mayores dimensiones y contenido bajo las cuales se reúnen un conjunto de tareas que muestran una equivalencia profesional clara. El concepto de “grupo profesional”, que fiel a los rasgos definitorios del artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, agrupa “unitariamente” trabajadores con una misma “aptitud profesional” y “titulación”, y de forma añadida un determinado “contenido general de la prestación”. De esta forma, los grupos profesionales son ordenados jerárquicamente, pero el contenido de dichos grupos es homogéneo (incluyendo, en su caso, categorías profesionales de un mismo nivel jerárquico).

En el caso del Convenio Colectivo de Valeo Service España, SA se establecen, en primer lugar, los criterios de clasificación. A tal efecto se señala que los trabajadores de la empresa estarán clasificados en grupos profesionales en atención a las funciones que se especifican en los apartados siguientes, a cuyo objeto se han tenido en cuenta factores de conocimientos, autonomía, complejidad, responsabilidad y capacidad de coordinación, tal y como a continuación se definen:

a) *Conocimientos*: Formación básica y complementaria necesaria para desempeñar correctamente los cometidos asignados y que se concretan en procedimientos prácticos, técnicas especializadas o disciplinas científicas, adquiridas a través de enseñanzas regladas o experiencia.

b) *Autonomía*: Libertad de acción de que dispone el titular de una función para el desempeño de la misma, sobre la base de la mayor o menor influencia de las directrices o normas para el desarrollo de los diferentes cometidos asignados, teniendo en cuenta la dependencia jerárquica.

c) *Complejidad*: Dificultad que tiene el desempeño de una función por la multiplicidad de aspectos que concurren, tales como conocimientos, métodos y procedimientos que son necesarios emplear, problemas a resolver, relaciones sociales a mantener y decisiones que es preciso adoptar.

d) *Responsabilidad*: Influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores de los que podrían derivarse inconvenientes que dificulten los procesos operativos, afecten a los resultados de la empresa y en general ocasionen perjuicios económicos de cualquier tipo.

e) *Coordinación*: Facultad reconocida por la regulación organizativa, que implica dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como el control de los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

Con algún matiz, pero siguiendo básicamente la misma línea, cabe situar el Convenio Colectivo de Valeo España, SA.

Dentro de los grupos profesionales los trabajadores estarán adscritos a un grupo funcional. Por otra parte, dentro de cada uno de los grupos profesionales podrán existir varios niveles retributivos en función de la experiencia adquirida y de la capacidad de desempeño de funciones por parte de los trabajadores adscritos al correspondiente grupo profesional.

Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en esta norma, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad dedique mayor tiempo.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor

integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

El sistema de clasificación servirá de base para la fijación de la contraprestación económica de los trabajadores, pudiendo fijarse para cada grupo profesional distintos niveles salariales.

En el anexo I del citado convenio se establece una tabla de equivalencias entre los puestos de trabajo de la empresa y los correspondientes grupos profesionales, en los términos que seguidamente se señalan:

Grupos profesionales	Nivel	Equivalencias grupo-funciones profesionales			
		Colectivos funcionales	Profesionales centro de distribución	Técnicos y profesionales de organización y gestión	Cuadros, técnicos y directivos
I	1				Directores
II	1			Asesor comercial	Responsable de departamento (Tesorería, Contabilidad, Control de gestión, Desarrollo calidad interno, Explotación, Desarrollo de sistemas, Gestor de flujos/Aprovisionamiento comunicación, Resp. Valeo Team Service o de Mercado-Tradicional, VI, Térmico y Nueva Distribución)
III	1			Gestor de flujos, jefes de producto.	Responsable de Gestión clientes, gestor de flujos, responsables métodos y SPV, responsable calidad almacén, jefes de producto, responsable de administración de personal, responsable de formación y desarrollo.
IV	1			Delegados comerciales, adjunto responsable control de gestión, analista.	
	2			Responsable administrativo ventas, responsable administrativo export, administrativo tesorería, contable, facturación, responsable operaciones almacén, asistente de dirección, técnico de formación y apoyo técnico.	
	3			Administración de dirección comercial, técnico mantenimiento, control inventarios almacén.	
V	1			Especialista 1 grado.	Administrativo Customer Service, administrativos, departamento comercial, compras generales, operador informática.
	2			Especialista 2 grado.	Administrativo de gestión clientes, administración almacén, garantías calidad.
	3			Especialista 3 grado.	Administrativo.
VI	1			Especialista en formación entre 0 y 1 año.	Administrativo en formación entre 0 y 1 año.
	2			Especialista en formación entre 1 y 2 años	Administrativo en formación entre 1 y 2 años
	3			Especialista en formación entre 0 y 1 año	Administrativo en formación entre 0 y 1 año.
VII	1			Auxiliar operativo	Auxiliar administrativo.

El artículo 13 procede a definir los colectivos funcionales a efectos de aplicación de este convenio. Se considerará como colectivo funcional el conjunto de funciones y cometidos que por el carácter de su actividad dotan a un trabajo de diferenciación frente a otros en naturaleza y contenido.

Los colectivos funcionales en los que los trabajadores afectados quedarán encuadrados, son los siguientes:

Colectivo a) Cuadros técnicos y directivos. Quedan encuadrados en este colectivo los trabajadores que, estando en posesión de un título académico superior y con la competencia requerida para ello, desempeñan funciones de contenido técnico relativas a la investigación y desarrollo de los productos, procesos de trabajo o sistemas de gestión y/o desarrollan cometidos que impliquen planificar, organizar, coordinar e integrar las actividades rectoras del funcionamiento de la empresa.

Colectivo b) Técnicos y profesionales de organización y gestión. Quedan encuadrados en este colectivo los trabajadores que, con la competencia adecuada para ello, desempeñen funciones especializadas de carácter comercial, técnico o administrativo que impliquen; el mantenimiento de relaciones con clientes y/o proveedores, la obtención y tratamiento de datos relativos a la gestión, realizar análisis y ensayos, supervisar y controlar actividades relativas a los procesos productivos o proporcionar a otras personas información, atención y servicio.

Colectivo c) Profesionales de centro de distribución. Quedan encuadrados en este grupo los trabajadores que, con la competencia adecuada para ello, desempeñen funciones operativas relacionadas directa o indirectamente con el desarrollo de las actividades propias del centro de distribución, incluyendo las labores de mantenimiento de equipos e instalación.

La descripción de los grupos profesionales es la siguiente:

Grupo profesional I. Los trabajadores incluidos en este grupo profesional, ostentan el cargo de dirección general y directores de departamento y tienen la responsabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son miembros del comité de dirección de la empresa. Son trabajadores con una formación básica equivalente a titulado universitario de grado superior y una especialización adquirida a través de una amplia experiencia en su actividad, complementado con formación específica especializada.

Grupo profesional II. Los trabajadores pertenecientes a este grupo están incluidos en la estructura de cuadros y asimilados de la empresa conforme a las normas del grupo Valeo y ostentan el cargo de jefes de departamento, responsables de área y asesores de venta o responsables de mercado y tienen la responsabilidad directa en la dirección, gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas, pudiendo ejercer labores de supervisión a través de niveles intermedios y tomar decisiones o participar en su elaboración y en la definición de los objetivos, desempeñando sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son trabajadores con una formación básica equivalente a titulado universitario de grado superior y/o una especialización adquirida a través de una amplia experiencia en su actividad, complementado con formación específica especializada.

Grupo profesional III. Los trabajadores incluidos en este grupo profesional son aquellos que con cierto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad y capacidad de resolución de problemas técnicos o prácticas propios de su campo de actuación, realizan labores de coordinación de un área o negociado para lo cual tiene asignado un equipo de colaboradores o bien desempeñan cometidos relacionados con investigación, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otras de análoga naturaleza. Su autonomía e iniciativa en la toma de decisiones está supeditada a las directrices globales (generales) diseñadas por el director del departamento o responsable de área al que están asignados. Son trabajadores con una formación universitaria superior, con un alto grado de especialización en una actividad específica y/o experiencia profesional acreditada en el ámbito de su actuación.

Grupo profesional IV. Los trabajadores de este grupo están sujetos al seguimiento de instrucciones de carácter general, gozando de una cierta autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar el trabajo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica. Se incluyen en este grupo tanto aquellos trabajadores que desempeñen labores de trabajo técnico especializado con una autonomía subordinada en la toma de decisiones a la aprobación de personas del nivel o niveles superiores. Son trabajadores con una formación universitaria superior o media que tienen experiencia profesional en su ámbito de actuación. Igualmente se incluyen en este grupo a trabajadores con formación en el ámbito de BUP o enseñanzas especializadas, con una acreditada experiencia en su ámbito de actuación.

Grupo profesional V. Los trabajadores de este grupo están sujetos al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas

a determinar y organizar el trabajo propio y el de otras personas, actuando bajo una supervisión genérica sobre resultados alcanzados. Desarrollan esfuerzo físico y preferentemente una actividad mental para abordar situaciones y problemas cuya resolución comportan una comprensión y análisis de los mismos, así como mantener relaciones sociales que influyan positivamente en el comportamiento de otras personas. En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de BUP o Formación Profesional de 2º grado, o bien una especialización profesional adquirida a través de la experiencia o formación complementaria y con una experiencia en el sistema de gestión y en los procesos productivos de Valeo Service España, S.A.

Grupo profesional VI. Los trabajadores de este grupo están sujetos al seguimiento de prácticas y procedimientos de trabajo muy normalizados, con autonomía muy limitada a tomar iniciativas bajo una supervisión directa o sistemática y que se encuentran en fase de adquirir la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se incluyen en este grupo tanto aquellos trabajadores que en el desempeño de sus funciones requieren esfuerzo físico como aquellos en los que prime el trabajo de carácter administrativo. En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de BUP o Formación Profesional de 2º grado, o bien una especialización profesional adquirida a través de la experiencia o formación complementaria y con una experiencia en el sistema de gestión y en los procesos productivos de Valeo Service España, S.A., de como mínimo 12 meses.

Grupo profesional VII. Son trabajadores que reuniendo básicamente los requisitos establecidos en el grupo profesional VI, no tienen un conocimiento de los procesos productivos y de gestión de Valeo Service España, S.A., y su experiencia en la empresa es inferior a 12 meses de servicio, por lo que su trabajo se desempeña con un menor margen de autonomía e iniciativa sobre la base de la falta de experiencia. En ambas divisiones funcionales es deseable una formación en el ámbito de BUP o Formación Profesional de 2º grado. En todo caso, las titulaciones mencionadas en cada uno de los apartados del presente artículo no pretenden sino definir el perfil deseable para cada uno de los grupos. No suponiendo en ningún caso la falta de posesión de dichos títulos académicos una limitación en lo relativo a la evolución profesional.

Finalmente, el apartado relativo a clasificación profesional se cierra con un precepto destinado a la movilidad entre grupos y niveles y otro referido a la movilidad funcional. A estos efectos se señala:

- a) El ascenso del grupo profesional VII al grupo profesional VI tendrá lugar por el mero transcurso del tiempo, después de prestar servicios durante 12 meses en la empresa en forma continuada, entendiéndose por tal la que se efectúa sin interrupciones superiores a seis meses, dado que la interrupción de la prestación, con baja en la empresa por más de seis meses, aleja al empleado de las constantes innovaciones en las técnicas y sistemas de organización de la empresa.
- b) En los grupos profesionales VI, V y IV se crean tres niveles salariales respectivamente en función de los siguientes criterios:
- *Grupo profesional VI:* Se crean 3 niveles en función de la experiencia en la empresa.
 - *Grupo profesional V:* Se crean 3 niveles en función de la capacidad para el desempeño.
 - *Grupo profesional IV:* se crean 3 niveles de acuerdo con la responsabilidad de las funciones a desempeñar.
- c) Dentro del grupo VI los niveles por colectivo funcional estarán formados conforme al siguiente criterio: a) *Nivel 3:* Especialistas o administrativos que tras haber superado el periodo a que se refiere el grupo profesional VII estén en situación de formación entre 0 y 1 año. b) *Nivel 2:* Especialistas o administrativos que estén en periodo de formación entre 1 y 2 años. c) *Nivel 1:* Especialistas o administrativos que tengan un nivel de formación entre 2 y 3 años. En ambos colectivos funcionales, a los efectos del cómputo del periodo de formación, se computará única y exclusivamente la antigüedad en el grupo VI. La movilidad entre los niveles de este grupo VI, se realizará en función de la experiencia adquirida en Valeo Service España, S.A., y una vez al año en función de la antigüedad cumplida antes del 1 de julio de cada ejercicio.
- d) En el grupo profesional V, la clasificación en los distintos niveles se establece para los diferentes colectivos funcionales de la siguiente manera: Para el colectivo de "profesionales del centro de distribución" en función de los niveles de polivalencia y policompetencia adquiridos, estando compuesto el nivel 3 por aquellos operarios especialistas de tercer grado, el nivel 2 por los operarios especialistas del segundo grado y el nivel 1 por los operarios especialistas del primer grado. Para el colectivo de "técnicos y profesionales de organización y gestión" de acuerdo con la capacidad para el desempeño de determinadas funciones. La posible movilidad entre los niveles de este grupo V se realizará de acuerdo con la evaluación del desempeño y de

la polivalencia adquirida, realizadas por el superior jerárquico y la aprobación por la dirección funcional y dirección de Recursos Humanos.

- e) En el grupo profesional IV se crean 3 niveles de acuerdo con la responsabilidad de las funciones a desempeñar. La posible movilidad entre los niveles de este grupo IV se realizará de acuerdo con la evaluación del desempeño realizado por el superior jerárquico y aprobación por la dirección funcional y dirección de Recursos Humanos.
- f) La posible movilidad entre los grupos III, II y I se realizará, de acuerdo con la evaluación del desempeño que realizará el superior jerárquico con la aprobación de la dirección funcional y de la dirección de Recursos Humanos.

Por lo que se refiere a la movilidad funcional el convenio concluye señalando que “por necesidades de organización derivadas del funcionamiento de la actividad productiva y en orden a conseguir la máxima optimización de ésta, la empresa podrá llevar a término la movilidad funcional del personal para desempeñar trabajos correspondientes al mismo grupo profesional. Dicha movilidad se realizará siempre atendiendo al criterio de la cualificación profesional exigida para ejercer la prestación laboral propia del puesto de que se trate, considerando a tales efectos el nivel de la polivalencia y policompetencia de los trabajadores. La empresa promoverá una amplia y generalizada práctica de rotación por los diversos puestos de trabajo (polivalencia), y tareas complementarias en el seno de los equipos autónomos de producción, unidades y servicios funcionales (policompetencia), con el objetivo de favorecer el enriquecimiento profesional y personal de los trabajadores”.

Por su parte, el Convenio Colectivo de Valeo España, SA (BOCM 19-9-2003), utiliza como criterio de clasificación las denominadas “divisiones funcionales” y los grupos profesionales. Así, a efectos de aplicación de este convenio se considerará como división funcional “el conjunto de funciones y cometidos que por el carácter de su actividad dotan a un trabajo de diferenciación frente a otros en naturaleza y contenido”. Las divisiones funcionales en que los trabajadores afectados por el presente convenio quedarán encuadrados son las siguientes:

1. División funcional I. *Técnicos, ingenieros y licenciados:* Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones universitarias superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

2. División funcional II. Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia, realiza tareas administrativas de almacenaje, comerciales, organizativas, de informática, laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizados o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

3. División funcional III. Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencias 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 supervisión o coordinación.

Con independencia de la división funcional en que estén encuadrados, los trabajadores afectados por el presente convenio se clasificarán, de acuerdo con los criterios establecidos en este artículo, en los grupos profesionales que se definen a continuación:

1. Grupo profesional I: Criterios generales: Son trabajadores que reuniendo básicamente los requisitos del grupo profesional II están en período de adaptación, tanto en su puesto de trabajo como en los procesos productivos.

2. Grupo profesional II: Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. Con formación a nivel de graduado escolar o formación profesional II y conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

3. Grupo profesional III: Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática. Con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente a educación general básica formación profesional 1 complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

4. Grupo profesional IV: Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Con titulación o conoci-

mientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a bachillerato unificado polivalente o formación profesional II, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

5. Grupo profesional V: Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a bachillerato unificado polivalente o formación profesional II, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

6. Grupo profesional VI: Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Con titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

7. Grupo Profesional VII: Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección de la empresa, a la que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

En el caso del Convenio Colectivo de Valeo Componentes Automóviles, SA (centro de trabajo de Santa Perpetua de Mogoda), los empleados se clasifican en tres grupos profesionales y funcionales:

a. Grupo 1: directivos y cuadros técnicos. Son los empleados que, con nivel de estudios universitarios superior o medio y competencia adecuada, tienen responsabilidades que implican dirigir, planificar, organizar y coordinar tanto actividades rectoras del funcionamiento de la empresa como equipos de trabajo y/o desempeñan funciones de contenido técnico relativas a la investigación y desarrollo de productos, procesos de trabajo o sistemas de gestión.

b. Grupo 2: técnicos, administrativos y profesionales de organización y gestión. Son los empleados que, con nivel de estudios bachillerato o formación técnica y la competencia adecuada, realizan funciones relativas a la gestión, a la técnica o a la administración, que implican relaciones con los clientes o proveedores, obtención y tratamiento de informaciones relativas a la gestión, realización de análisis de ensayos, supervisión y control de actividades relativas a los procesos de trabajo, mantenimiento central de máquinas e instalaciones u otras responsabilidades similares.

c. Grupo 3: profesionales de taller. Son los empleados que, con nivel de estudios de formación profesional y competencia adecuada, realizan funciones operativas relacionadas directamente con el proceso productivo, tales como fabricación de inducidos, equilibrado de inducidos, montaje de subconjuntos, montaje de motores, control de calidad del proceso, servicios generales, almacenamiento de materiales, aprovisionamiento de las líneas (tren) u otras funciones similares. En relación con la definición de niveles de los grupos profesionales de taller el convenio realiza algunas precisiones. En concreto señala que el “profesional de taller C: es aquel trabajador de reciente incorporación y que presta sus servicios durante el primer año de contratación. Profesional de taller B: es aquel trabajador que acredita una experiencia en las funciones propias de su grupo profesional de al menos un año. Profesional de taller A: es aquel trabajador que acredita una experiencia en las funciones propias de su grupo profesional de al menos dos años”.

El XV Convenio Colectivo de Valeo Materiales de Fricción, SA, establece en su artículo 10 que “todos los trabajadores de la empresa, en atención a las funciones que desempeñen, grado de autonomía, responsabilidad y conocimientos, serán clasificados en grupos funcionales. Estos grupos funcionales se subdividirán, a su vez, en niveles de calificación atendiendo a los niveles de conocimiento, tanto por formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo, y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la empresa. La clasificación en los diferentes grupos funcionales y niveles de calificación no supondrá en ningún caso que se excluya la realización de tareas básicas para supuestos incluidos en ni-

veles de calificación y/o grupos funcionales inferiores. Las actuales categorías laborales se ajustarán a los grupos funcionales y niveles de calificación definidos en el presente convenio”.

El artículo 11 se ocupa de definir los denominados “grupos funcionales”:

a. Técnicos: Es el personal con un alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta calificación y complejidad.

b. Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, informática, laboratorio, almacenaje, y en general las específicas de puestos de oficina informatizados o no, que permitan informar de la gestión de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

c. Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión y/o coordinación.

A su vez, como ha quedado expuesto el artículo 12 establece diversos “niveles de calificación”:

Nivel I: Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y calificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Nivel II: Son trabajadores con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalente equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel III: Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente estarán encuadrados en este nivel aquellos trabajadores cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional. Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

Nivel IV: Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión. Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo o calificación específica con amplia experiencia y formación.

Nivel V: Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente, aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico. Con formación a nivel de graduado escolar, certificado de escolaridad o equivalente y una experiencia en los procesos productivos de Valeo Materiales de Fricción, SA, de tres o más años.

Nivel VI: Son trabajadores que reuniendo básicamente los requisitos establecidos para el nivel V, están en período de aprendizaje o bien no tienen un conocimiento de los sistemas productivos de Valeo Materiales de Fricción, SA y su experiencia en la empresa es inferior a tres años de servicio.

En algunos casos, pese a utilizarse el nuevo concepto de grupo profesional como elemento clasificatorio, se diferencian distintos grupos salariales. Es el sistema que utiliza el IV Convenio Colectivo de Valeo Sistemas Eléctricos, SL (BOCM 17-10-2006). Su artículo 9, relativo al régimen de clasificación profesional, establece que la misma “se realizará en divisiones funcionales y grupos salariales. Las divisiones funcionales se definen en los siguientes términos: **a) Ingenieros y cuadros:** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad. **b) Empleados:** Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia

realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

c) Operarios: Es el 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 supervisión o coordinación.

Se establecen seis grupos salariales en función del puesto de trabajo ocupado. En los casos en los que se produzcan diferencias salariales entre su grupo salarial de origen y el grupo que le corresponda según el puesto de trabajo asignado, se les mantendrán mientras subsistan tales diferencias, y se abonarán con la clave “plus diferencia grupo”. Este criterio de clasificación, señala el convenio de referencia, no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores. A los solos efectos de denominación de categoría profesional en nómina y cotización a la Seguridad Social se mantendrá la situación personal existente a la firma del presente convenio.

Se establecen seis grupos salariales en función del puesto de trabajo ocupado:

a) Grupo salarial 1. Criterios generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Comprende los siguientes puestos de trabajo: directores de departamento.

b) Grupo salarial 2. Criterios generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional. Comprende, a título orientativo, los siguientes puestos de trabajo: jefes de departamento, jefes de área, jefes de proyecto, responsable comercial.

c) Grupo salarial 3. Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Comprende, a título orientativo, los siguientes puestos de trabajo: compradores, ingenieros de calidad, ingeniero de proyectos, ingenieros de I+D, ingenieros de SPV, ingenieros de las funciones soporte, ingenieros de métodos, responsables de área, SQA, técnicos de prevención, supervisores de funciones soportes, de producción, etcétera.

d) Grupo salarial 4. Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos técnicos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. Realizarán inspección de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después del mismo. Podrán ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realicen tareas de producción, manipulación y almacenamiento de materiales y labores auxiliares de línea. Su formación de base se complementará con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende, a título orientativo, los siguientes puestos de trabajo: técnicos comerciales, de control de gestión, de administración, de contabilidad, de métodos, de informática, de logística, de laboratorio y de medio ambiente, team leader, perseguidores, técnicos de mantenimiento, técnicos electrónicos, setter, inspectores de calidad, inspectores de metrología, robotistas/fosfatistas.

e) Grupo salarial 5. Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación. Se requerirá formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende, a título orientativo, los siguientes puestos de trabajo: documentación de proyectos, operador de almacén, maqueteros, reparadores, operarios de mantenimiento, operarios de rotores, operarios que realicen inspección de calidad y envío directo a clientes, operarios de logística que manejan carretillas/trenes.

f) Grupo salarial 6. Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o co-

nocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación. Comprende, a título orientativo, los siguientes puestos de trabajo: administrativos, operarios de apiladores, peones de mantenimiento y operarios de montaje de líneas manuales y automáticas. En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior.

Algunos convenios de esta segunda tipología enumeran las categorías profesionales incluidas en cada grupo profesional. En ocasiones no queda claro si la categoría sigue siendo un elemento clasificatorio o si simplemente se utiliza para clarificar la correspondencia entre un nuevo sistema basado en grupos profesionales y el anterior estructurado en categorías. El Convenio Colectivo de Valeo Iluminación (Martos-Jaén) constituye un ejemplo de esta ambigüedad. Este último convenio, tras definir los grupos profesionales y señalar las categorías y las actividades incluidas en cada grupo profesional, señala que si “surrieran dudas sobre el cometido a desarrollar por las diferentes categorías profesionales, se acuerda remitirse a las definiciones de categorías y profesiones de la derogada Ordenanza Laboral de Siderometalúrgica” (artículo 15).

III. Reglas vinculadas al recurso a la movilidad funcional

La movilidad funcional es un recurso organizativo de la dirección de la empresa en orden a situar los recursos humanos disponibles, transitoria o indefinidamente, en los servicios, zonas o puestos donde las necesidades del trabajo, su correcta ordenación o mejor adaptación del trabajador lo requieran. El artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores enumera o cataloga los supuestos que legitiman al empresario para ejercer, con amplia libertad, su poder de modificación no sustancial de las funciones profesionales (reglas organizativas); y, por otro lado, selecciona de forma restrictiva el sistema de límites aplicables en tales casos (garantías de tutela), definiéndose unos como genéricos o comunes a las diferentes modalidades de movilidad funcional reguladas en el precepto, y otros como específicos o concretos para cada una de ellas. El citado precepto distingue la que se considera normal ejercicio del “ius variandi”, mediante un ejercicio libre, o no causal, del empresario (artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores), atribuido en ejercicio de las facultades recogidas por los artículos 5.c) y 20.2, la cual se caracteriza porque se alteran las funciones del puesto de trabajo pero con respeto de la titulación académica y la pertenencia al grupo profesional; y la que es fruto de un “ius variandi” que excede la consideración de normal (artículo 39.2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores), al no respetar

los citados límites y que exige la existencia, bien por “razones técnicas u organizativas que la justificasen”; o bien por circunstancias excepcionales, en los términos del artículo 39.2 “necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva” o artículo 35.3, prevenir o reparar “daños extraordinarios” y que requieren “urgente” intervención, pudiendo distinguir dentro de la misma entre movilidad con asignación de funciones de categoría inferior a la que tiene reconocida el trabajador, que sólo está autorizada por necesidades perentorias del proceso productivo y durante el tiempo imprescindible para su atención, y movilidad con asignación de funciones superiores a la categoría reconocida.

Aunque lo frecuente es que las reglas de movilidad establecidas en los convenios analizados se limiten a remitirse a la normativa común en algunos convenios se incluye algunas especialidades. Es el caso del Convenio Colectivo de Valeo Componentes Automóviles, SA (centro de trabajo de Santa Perpetua de Mogoda). Su artículo 26 establece que “**dentro del mismo grupo funcional**, la empresa podrá destinar a los trabajadores a distintos puestos, con los límites establecidos en la legislación vigente para la movilidad funcional. Cuando por razones técnicas, organizativas y/o productivas la empresa haga cambios de puestos de trabajo temporales que impliquen la realización de cometidos específicos de un **grupo profesional superior**, la duración del mismo **no podrá exceder de cuatro meses ininterrumpidos o alternos durante un año**; abonándole al trabajador la correspondiente diferencia de retribución entre lo que percibe y lo que por clasificación esté establecido para el trabajo que efectivamente realice. De mantenerse esta situación por un período de tiempo superior a los anteriormente definidos se entenderá que existe una vacante en ese grupo funcional, aplicándose en ese caso lo previsto en el artículo 21 [contratación de personal]. Asimismo, al objeto de actualizar el conocimiento de nuestros procesos y productos, todo el personal no productivo podrá trabajar en la líneas de producción por un periodo máximo de 5 días al año”. Parecida redacción obtiene el artículo 15 del Convenio Colectivo de Valeo Climatización, S.A (centro de trabajo de Martorelles).

El citado convenio de Valeo Componentes Automóviles, SA (centro de trabajo de Santa Perpetua de Mogoda) establece, por su parte, en el artículo 27 que “la trabajadora gestante, durante el periodo de embarazo tendrá derecho a que le sean asignados trabajos distintos a los de la función que desempeña, siempre que, por prescripción del correspondiente facultativo de la Seguridad Social, los mismos pudieran resultar nocivos para su salud o la del feto. Este cambio de funciones no supondrá en ningún caso modificación de su clasificación profesional, ni merma en su remuneración u otros derechos garantizados por el presente convenio. Finalizada la causa que motivó la movilidad la trabajadora se reincorporará al desempeño de su trabajo habitual”. Y, de igual modo, con-

tiene en su artículo 28 reglas específicas en materia de movilidad por disminución de la capacidad de acuerdo con las cuales: “la empresa procurará acoplar a los trabajadores de capacidad disminuida, siempre que ésta no constituya invalidez y haya sido reconocida oportunamente por los servicios sanitarios especializados de la Seguridad Social, en la realización de funciones adecuadas a la naturaleza de su disminución, sin menoscabo de la retribución que viniera percibiendo. Esta movilidad funcional se efectuará siempre de acuerdo con la disponibilidad de puestos de trabajo adaptables a las características de la disminución que aqueja al trabajador o trabajadora”.

Por su parte, el XV Convenio Colectivo de Valeo Materiales de Fricción, SA, establece reglas generales en esta materia indicando que “la dirección de la empresa a tenor de las necesidades organizativas, técnicas y productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambios de nivel dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido. Ejercerán el límite para la movilidad funcional los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador. A los trabajadores objeto de tal movilidad les será garantizado sus derechos económicos y profesionales de acuerdo con la ley. Los comités de empresa y delegados sindicales, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viéndose obligada la empresa a facilitarla”.

Por lo que hace al desarrollo de trabajos de distinto grupo profesional se establece que “la empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio. Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencia, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la haya motivado. Transcurridos los cuatro meses con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo. Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la empresa evitará reiterar el trabajo de inferior grupo con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionaría según el nuevo grupo profesional”.

IV. Sistemas de valoración de puestos de trabajo

Junto con los sistemas de encuadramiento basados en categorías y en grupos profesionales, la negociación colectiva utiliza, en ocasiones, otros métodos de clasificación como la valoración de puestos de trabajo, mediante la cual se evalúa cada puesto de trabajo según los requerimientos que se exigen para su desarrollo. A cada factor o requerimiento se le asignan puntos que se suman y ponderan para cada puesto de trabajo, de forma que cada puesto consta de una puntuación global.

La valoración de puestos será, por tanto, aquel procedimiento que pretende determinar la posición relativa de un puesto de trabajo con respecto a los demás en la organización. La comparación se efectuará en términos de los diferentes factores en que se descompone el puesto de trabajo: responsabilidad, habilidades, conocimientos, todo ello con independencia de quién ocupa en el momento de hacer el análisis ese puesto. No debe tampoco basarse en los títulos académicos ni en los años de experiencia. El proceso de valoración de puestos está íntimamente ligado con el proceso de análisis y diseño de puestos de trabajo, que es la técnica que describe las actividades y deberes que se realizan en un puesto. Para llevar a cabo el proceso, que es un tanto complejo y costoso, se deben de tener en cuenta una serie de cuestiones previas, como asegurarse de la conveniencia de su realización, obtener la cooperación de los afectados y determinar los participantes y responsables del proceso.

Varios de los convenios analizados hacen referencia al régimen y condiciones de la valoración de puestos. Así, el Convenio Colectivo de Robert Bosch España Fábrica de Madrid, SA, establece las siguientes referencias: a) La valoración de puestos de trabajo para el personal empleado, se hará utilizando el sistema de valoración vigente en Robert Bosch, SA, al 31 de diciembre de 1994. La descripción de funciones y trabajos por categorías, así como el mapa de clasificación por categorías de los distintos puestos de trabajo, se indican en el manual de registro de tareas de RBEM, el cual será actualizado adaptándolo a las nuevas realidades de la compañía anualmente. b) Como consecuencia de la implantación de este sistema de valoración, el personal empleado queda agrupado en categorías generales RBEM, de acuerdo con el nivel de trabajo que realmente desempeñe. Estas categorías sirven para fijar su posición interna en la empresa, así como para la asignación de grupos de cotización a la Seguridad Social, según Anexo 3. c) Para el seguimiento de todos los aspectos derivados de la valoración, se crea una comisión paritaria de empleados, compuesta por dos representantes de la dirección y otros dos miembros del comité de empresa. Esta comisión tendrá asignada la siguiente función: Actualización en cada convenio del

manual de registro de tareas RBEM. d) En la aplicación de los sistemas de valoración de tareas y evaluación tridimensional la representatividad del comité de empresa de RBEM será igual a la existente al 31 de diciembre de 1994.

En el caso del convenio de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre, SA, se establece que “los trabajadores/ras afectados por el presente convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifiquen, serán clasificados en grupos o niveles profesionales, a tenor del estudio de valoración de puestos de trabajo que se realiza en la actualidad, que una vez llegado a un acuerdo en su valoración se aplicará en los términos de lo dispuesto en el acta del acuerdo de negociación del convenio de 2003 de fecha 7 de mayo de 2003. Una vez realizado el estudio de valoración de puestos de trabajo, se reflejará en un anexo. El sistema de valoración en estudio pretende obtener una más razonable estructura productiva y una justa retribución, y se aplicará sistemáticamente cuando se cree o se modifique un puesto”.

Por su parte, el Convenio Colectivo de TI Group Automotive System, SA (centro de Montornès del Vallès), establece en punto a los criterios de valoración de puestos que “el sistema empleado para la descripción y valoración de los puestos de trabajo del personal obrero sigue las normas del sistema HAY. La comisión de valoración para la aplicación del sistema está integrada por representantes del comité de empresa, además de los correspondientes jefes de sección, ingeniería de procesos y representantes de la dirección. Se analizan los puestos de trabajo, según: A) Competencia: competencia especializada, competencia en gerencia y competencia en relaciones humanas. B) Solución a los problemas: exigencia de los problemas y marco de referencia. C) Responsabilidad: libertad para actuar e impacto del puesto. A cada uno de estos factores le corresponde un valor numérico, según el nivel del mismo. La suma de puntos numéricos obtenidos, factor por factor, da un valor numérico total a cada puesto. Las revisiones de los puestos de trabajo por variaciones en las funciones del puesto, seguirán las normas siguientes: A) Profesionales de oficio. Se efectuará en el mes de marzo de cada año en función del desarrollo personal de la persona y bajo los criterios de la línea de mando de los departamentos taller utilajes, taller mantenimiento y taller eléctrico-electrónico, previo informe al comité de empresa que hará su valoración a través de la comisión de valoración de puestos de trabajo. B) Resto de personal. La revisión de los puestos de trabajo que tengan solicitud de revisión se efectuarán durante el mes de marzo de cada año. La repercusión salarial de posibles modificaciones será efectiva a la fecha de presentación de la solicitud.

En el caso del artículo 11 del Convenio Colectivo de Valeo Climatización, S.A (centro de trabajo de Martorelles), establece que “ambas partes acuerdan la

sumisión expresa a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para los eventuales conflictos que pudieran suscitarse en materia de valoración y calificación de puestos de trabajo y su encuadramiento en los respectivos grupos y categorías profesionales”.

4. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA EN EL SECTOR DE COMPONENTES DE AUTOMOCIÓN

I. Introducción

La retribución se configura como una condición esencial del trabajo por cuenta ajena y, por derivación, de la propia existencia del contrato de trabajo, al ser una de las notas que el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores exige para calificar una prestación como laboral. El artículo 26.3 establece que la estructura del salario deberá comprender el salario base -como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra- y, en su caso, complementos salariales, en función de las condiciones personales del trabajador, características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad laboral, circunstancias dependientes de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, cantidades que tengan vencimiento periódico superior al mes, etc.

En el sector de componentes de automoción los estudios económicos han señalado que los gastos de personal son superiores, en términos relativos, a los del conjunto de la industria. Sin embargo, desde 1995 se ha venido produciendo una reducción de su importancia relativa sobre el total de los costes de producción. En cuanto a la evolución de los sueldos y salarios presenta una tendencia prácticamente idéntica a la del conjunto de la industria. Así, desde el año 1995 hasta 2003, según datos de Eurostat, su crecimiento en términos nominales ha sido de un 30,1%, un punto superior a la evolución que han tenido los salarios en la industria de vehículos a motor y tres puntos que la tendencia salarial seguida por la construcción de bastidores⁴³.

La importancia del régimen retributivo en el sector se confirma con el exhaustivo tratamiento que la negociación colectiva dispensa a este apartado. Todos los convenios analizados abordan de manera profusa la estructura salarial y la mayor parte de ellos mantienen una definición clásica del régimen retributivo, determinado por un salario base y los tradicionales complementos personales, de puesto de trabajo, de cantidad y calidad de trabajo y de vencimiento periódico superior al mes.

43 CC.OO., *La industria auxiliar de componentes de automoción: lógicas y estrategias de deslocalización*. Madrid, Federación Minerometalúrgica de CC.OO., 2007, p. 134.

No obstante lo anterior, y dadas las relaciones existentes entre productividad y retribución, los interlocutores sociales han considerado prioritario incorporar complementos vinculados a las mejoras de productividad y a la reducción de ineficacias en la práctica totalidad de los convenios analizados. No podemos obviar que el correcto diseño e implantación de dichos mecanismos se configura como un elemento clave para asegurar la competitividad de las empresas españolas, que ya han sufrido los efectos de la deslocalización hacia países donde los costes laborales son menores. La industria de la automoción debe ser capaz de responder a las nuevas exigencias impuestas por un mercado globalizado y abierto a la competencia internacional.

II. Estructura retributiva en el sector de componentes de automoción

En el sector de componentes de automoción las previsiones negociales en materia salarial se caracterizan por contemplar un modelo clásico de retribución, compuesto por salario base más complementos salariales, básicamente los vinculados a condiciones personales del trabajo: antigüedad, responsabilidad; referenciados al puesto de trabajo: penosidad, peligrosidad, y finalmente los que retribuyen el mayor trabajo realizado: primas de eficiencia, productividad, etc.

Un ejemplo de esta estructura lo encontramos en el convenio de la empresa Valeo Sistemas de Conexión Eléctrica, cuyo régimen retributivo está compuesto por las siguientes partidas:

- a. Salario convenio, cuya cuantía será fijada por el salario base determinado en las tablas mínimas para cada categoría y el complemento salarial que, con la misma validez y categoría del salario, se aplicará a todos los empleados.
- b) Complementos salariales:
 - Personales:
 - Antigüedad
 - De puesto de trabajo:
 - Prima de producción directa
 - Primas de puestos no cronometrados
 - Complementos por trabajo nocturno
 - Puestos tóxicos, penosos y peligrosos

Calidad y cantidad de trabajo:

- Prima de asistencia
- Horas extraordinarias

Vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias

El diseño de una política altamente homogénea en las diversas empresas del grupo Valeo⁴⁴ o del grupo Robert Bosch⁴⁵ se observa en el tratamiento convencional del sistema de remuneración pactado, si bien se establecen ciertas diferenciaciones en función del ámbito funcional de cada actividad. Así, por ejemplo, en la empresa Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre se contemplan complementos específicos para la concreta actividad realizada en dicha fábrica, cuya estructura productiva se basa en un régimen de trabajo a turnos. El artículo 23 del convenio colectivo establece que las retribuciones se integran los siguientes grupos:

- a. Salario convenio
- b. Complementos salariales:

De puesto de trabajo:

- Primas e incentivos
- Nocturnidad
- Plus puestos rotativos

Personales:

- Vinculación
- “*Ad personam*”

De vencimiento superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias de febrero, julio, agosto y diciembre

O finalmente en la empresa Valeo Materiales de Fricción se establece una completa relación de las partidas retributivas, cuya enumeración obedece a una concepción clásica de salario, si bien incorpora también pluses vinculados a un uso flexible de la fuerza de trabajo (complemento de polivalencia y de policompetencia):

44 Convenios colectivos de las siguientes empresas: Valeo Térmico; Valeo Climatización; Valeo Componentes Automóvil; Valeo España; Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre; Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre Fábrica de Móstoles; Valeo Sistemas Eléctricos; Valeo Conexión Eléctrica Ourense; Valeo Service España; Valeo Materiales de Fricción.

45 Respecto a Robert Bosch se analizan los convenios de los siguientes centros: Fábrica de Alcalá de Henares; La Carolina; Castellet; Trota y Robert Bosch Fábrica España.

- a. Salario mínimo garantizado
- b. Complementos salariales:
 - Personales:
 - Personal
 - Antigüedad
 - Compensación por traslado
 - De puesto de trabajo:
 - Plus puesto de trabajo
 - Policompetencia
 - Polivalencia
 - Nocturnidad
 - Plus de líder
 - De cantidad y calidad de trabajo:
 - Primas de equipos
 - Primas de puntualidad y asistencia
 - De vencimiento periódico superior al mes
 - Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad

Determinada la estructura salarial que fijan la mayoría de los convenios analizados, vamos a abordar en el siguiente epígrafe cómo se distribuyen las diferentes partidas. Para ello, en un primer bloque se analizará el tratamiento convencional del salario base: composición, posibles modificaciones. En el siguiente apartado se estudiará la determinación de complementos salariales, distinguiendo entre los personales que, como se tendrá ocasión de comprobar, quedan prácticamente referenciados al criterio de antigüedad para, en un segundo lugar, analizar los complementos vinculados al puesto de trabajo o al mayor trabajo realizado, entre los que destacan las primas vinculadas a la producción. El último apartado se dedicará al estudio de los complementos retributivos de vencimiento superior al mes, básicamente gratificaciones extraordinarias.

1. Salario base

Podemos definir el salario base como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo que los trabajadores percibirán por razón de su clasificación profesional y su ubicación en el nivel correspondiente⁴⁶. Es, por tanto, una cantidad fija que corresponde al trabajador por cada uno de los módulos temporales en los que se desarrolla su prestación, generalmente fijados con carácter anual, aunque todavía en algunos convenios se toma como punto de referencia la semana e incluso el día. Así, en el convenio colectivo de Robert Bosch se prevé que el sistema retributivo del personal operario se calcule utilizando como parámetro temporal el día.

El tratamiento convencional del salario base en el sector de componentes de automoción observa ambos requisitos, es decir, se vincula a algún parámetro de encuadramiento profesional: grupo, categoría, nivel, y queda referenciado a un umbral temporal: anual, mensual, etc. Las únicas variaciones que se advierten son las atinentes a su denominación, así, en algunos convenios se mantiene la terminología “*salario base*” –artículo 29 del convenio colectivo de Valeo España; artículo 35 del convenio de TI Group-; mientras que en otros es denominado “*salario convenio*”-artículo 24 de Valeo Sistemas de Seguridad- o “*módulo de pago mensual*”-artículo 34 del convenio colectivo de Robert Bosch Fábrica Treto-⁴⁷.

En algunas empresas se establecen incrementos en las tablas mínimas mediante complementos salariales que deben ser reconducidos a la categoría de salario base (artículo 24 del convenio de Valeo Sistemas de Conexión Eléctrica). También encontramos una partida similar en el convenio de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre denominado “*suplemento convenio*” o en artículo 18.6 del de Valeo Sistemas Eléctricos que prevé un “*complemento convenio*”, lineal y común para todos los grupos profesionales del convenio.

En otros convenios colectivos se hace una distinción en el salario mínimo personal mensual en función de la antigüedad en la empresa. De modo que el salario base que recibe un trabajador de nuevo ingreso en la empresa será menor que el percibido por el resto de trabajadores. Esta diferenciación se observa en el artículo 23 del convenio de Valeo Sistemas de Conexión Eléctrica que establece que “*durante el año 2004 la retribución de aprendices mayores de 18 años será de acuerdo a los siguientes parámetros*”:

46 Definición contenida en el artículo 27.2 del convenio colectivo de Valeo Service España.

47 También en el artículo 47 del convenio de Robert Bosch España Financiación y Servicios

1. Durante los seis primeros meses de aprendizaje se abonará a éste el 70% del salario correspondiente al cableador.
2. Los seis meses siguientes se le abonará el 80%.
3. Los últimos seis meses se le abonará el 90%.
4. Una vez finalizados los tres períodos anteriores el aprendiz pasará a tener, como mínimo, la categoría de cableador y percibiendo la cantidad que corresponda a cada categoría.

Podría plantearse si estas diferencias iniciales en la fijación del salario base determinadas en función del momento de ingreso en la empresa pueden tener una justificación suficiente o si, por el contrario, nos encontramos ante una discriminación retributiva por razón de la fecha de incorporación en la empresa. El Tribunal Constitucional ha tenido la ocasión de pronunciarse sobre la constitucionalidad de un sistema retributivo similar, concretamente el fijado en el convenio de Volkswagen Navarra que establecía diferentes retribuciones en función de la categoría y tiempo de permanencia en la empresa⁴⁸.

Pues bien, el Tribunal Constitucional concluyó que “esa ordenación se caracteriza en general, en todas sus categorías profesionales, por el establecimiento de diferentes niveles retributivos en el interior de cada categoría, pese a la posible identidad de funciones, a los que se accede progresivamente por el mero transcurso del tiempo. De esa manera, la ordenación jurídica de la categoría de especialistas en el convenio (con sucesivos niveles retributivos), así como la constitución de un nivel de ingreso en su tercera categoría, a diferencia de lo

48 El sistema se contenía en el artículo 68 del convenio de Volkswagen Navarra (BO Navarra 7.4.1998) que establecía lo siguiente: “En la categoría y nivel de especialista de ingreso se permanecerá durante veinticuatro meses a partir del momento del ingreso. Para la categoría y nivel inicial de especialista a partir del vigésimo quinto mes de su ingreso en la empresa, y para los demás niveles y categorías a partir de la fecha de su ingreso o ascenso, la letra a) 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 decimonoveno mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o a partir del decimotercer mes siguiente a la fecha de su ascenso. Siempre con las salvedades señaladas en el art. 69. El personal que acredite diez años de antigüedad en la empresa recibirá la letra d) a partir del decimonoveno primer mes siguiente a la fecha de su ascenso. En todo caso, se reconocerá al personal la letra d) al cumplir los diez años de antigüedad en la empresa, con efectos del día primero del mes en que se cumplan. 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”.

que ocurre en las demás, manifiestan un criterio graduado y paulatino en función del tiempo de servicios que se inspira en la promoción profesional y económica del conjunto de los trabajadores de la empresa, no sólo de los especialistas, existiendo niveles de ingreso en todos los casos. No cabe aceptar, por tanto, que la consideración de la fecha de ingreso en los especialistas como factor relevante para la determinación de efectos retributivos tenga en el convenio una finalidad selectiva o de discriminación⁴⁹.

Más dudas plantea la legalidad de una cláusula convencional que establece un complemento salarial denominado “*Plus clave 9202*” que sólo devengarán los trabajadores que adquieran la condición de fijos de plantilla -artículo 57 del convenio colectivo de Robert Bosch Fábrica Castellet-, excluyendo, en consecuencia, a los trabajadores vinculados mediante un contrato de duración determinada.

2. Complementos salariales

Respecto a la inclusión de complementos en los convenios colectivos en el sector de componentes de automoción debemos destacar dos aspectos:

- a. Su tratamiento en la negociación colectiva se caracteriza por su amplitud.
- b. Ha de resaltarse que la mayoría de los convenios analizados incorporan primas vinculadas al mayor trabajo realizado, destacando las que retribuyen mejoras en la productividad.

Para abordar el tratamiento convencional de los complementos salariales hemos utilizado la sistematización contenida en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que se estudian, en primer lugar, los complementos vinculados a las condiciones personales del trabajo, para analizar seguidamente los complementos de puesto de trabajo, que son aquellos que puede recibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, y finalmente se abordan los complementos vinculados al mayor trabajo realizado.

49 FJ 9º STC 119/2002, de 20 de mayo (BOE 19.7.2002).

2.1. Personales

Se retribuyen dentro de este epígrafe aquellas condiciones personales del trabajador en función de sus circunstancias particulares, así se puede retribuir la pericia, la formación, la experiencia, el conocimiento de idiomas, la vinculación con la empresa y todos aquellos otros aspectos que estén referenciados a la persona del trabajador. Salvo pacto en contrario, estos complementos tienen carácter consolidable.

Del tratamiento convencional debemos destacar el papel prácticamente exclusivo del complemento de antigüedad. Dicho plus referenciado al tiempo de vinculación del trabajador surge como *“un complemento establecido para gratificar los años de servicio en la empresa”* –artículo 3.2 del convenio colectivo de Valeo España-. Y aunque el propio Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 25.1 reconoce el derecho del trabajador a una promoción económica, en función del trabajo desarrollado, lo cierto es que la tendencia actual es asumir la progresiva desaparición o sustitución de este complemento⁵⁰.

No obstante lo anterior, esta tesis no ha sido atendida en el sector de componentes de automoción, pues en la práctica totalidad de los convenios analizados se incorporan complementos referenciados a la antigüedad en la empresa. Respecto a la cuantía de dicho complemento, puede consistir en un cantidad fija o en un porcentaje referido a alguna partida salarial, generalmente al salario base.

Como ejemplo de un plus vinculado a una cuantía fija puede verse el artículo 36 del convenio de TI Group, que establece un complemento de antigüedad, cuya cuantía será igual para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo. Respecto a la fecha inicial para la determinación de dicho plus será la de ingreso en la empresa, no siendo computable el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria. En otros convenios, la cuantía se diferencia en función de los grupos profesionales y se vincula su devengo a la permanencia en la empresa durante el período de referencia, por ejemplo, en el artículo 27 del convenio de Valeo Service se abonará por *“cada cuatrienio que el trabajador permanezca en servicio en la empresa”*. Un complemento de antigüedad calculado en función de un porcentaje referido al salario base es contemplado

50 Su justificación está en la progresiva “desvalorización” del factor tiempo como criterio determinante de la obtención de mejores derechos para el trabajador asalariado. Se suele sustituir por complementos específicos que intentan compensar la pérdida retributiva de los trabajadores desde el momento en el que desaparece el complemento de antigüedad

en el artículo 42 del convenio colectivo de Robert Bosch⁵¹ que señala que *“la antigüedad se abonará por quinquenios a razón de un 5% en cada quinquenio (...)”*. La tabla base de importes para calcular el valor de quinquenio será determinada en función de las categorías profesionales.

En otras empresas, además del devengo del complemento, se prevé que los trabajadores disfruten de jornadas de vacaciones por cada quinquenio de servicio cumplido⁵². Así, por ejemplo, en Valeo Sistemas de Seguridad se establece el derecho al disfrute de:

- Una jornada de vacaciones por el primer quinquenio de servicio cumplido.
- Tres jornadas de vacaciones por el segundo quinquenio de servicio cumplido.

En otros convenios de empresas del Grupo Valeo se establece que dicho complemento se devengue desde el primer día de ingreso en la empresa también por quienes hayan tenido dos o más contratos, siempre que no haya existido una interrupción superior al mes –artículo 29.3.2 del convenio colectivo de Valeo España-. De este modo, percibirán este complemento aquellos trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa mediante dos o más contratos, siempre que el lapso de tiempo entre ambos no sea superior a un mes. Otra previsión garantista es incorporada en el artículo 18.c) Valeo Sistemas Eléctricos al señalar que *“el personal procedente de otras empresas del Grupo tendrá el mismo tratamiento”* a los efectos de devengo del plus de antigüedad.

Finalmente, sólo en uno de los convenios hemos encontrado una denominación distinta al plus de antigüedad, concretamente en el artículo 24 c) del de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre que se refiere a este complemento como *“plus de vinculación”*. En esta empresa también se establece un premio especial de vinculación a los 25 años, consistente en el abono de una cantidad de pago único por importe de 962,17 euros.

51 En el mismo sentido el artículo 51 del convenio colectivo de Robert Bosch Castellet y artículo 52 del de Robert Bosch Gasoline Systems.

52 También se ha incorporado una cláusula similar en el convenio de Robert Bosch Fábrica. Cláusula que fue objeto de control judicial ya que se planteó qué retribución debían tener estos días de vacaciones adicionales. Vid. STSJ Madrid 5.5.2003 (RJ 1783/2003).

A pesar del lugar preponderante que ocupa el plus de antigüedad en los convenios analizados también se han incorporado otros complementos personales. Así, en Valeo Sistemas Electrónicos se prevén “*complementos de actitud*” que, con carácter individual, serán percibidos por los trabajadores pertenecientes a las divisiones funcionales de ingenieros, cuadros y se incorpora en el convenio como condición más beneficiosa de carácter individual. Del mismo modo, aunque no contemplados en todos los convenios analizados, se prevén complementos que retribuyen “*las características especiales de la persona y de su adaptación y especial idoneidad para el desempeño del puesto de trabajo*” –artículo 29.3.1 convenio colectivo Valeo España⁵³.

Finalmente, y bajo la denominación “*complemento personal*”, otras empresas retribuyen las condiciones “particulares de carácter exclusivo y personal más beneficiosas que a título individual tienen los trabajadores afectados por el presente convenio como consecuencia de las condiciones laborales que mantenían con anterioridad a la firma del mismo, así como a aquellas cantidades que viniera abonando la empresa o abone en el futuro por acuerdo o decisión voluntaria” -artículo 27.3 del convenio de Valeo Service-. En otros convenios se denominan complementos “*ad personam*” y están integrados por cantidades variables de origen impreciso pero abonadas en función de circunstancias personales o arrastradas históricamente –artículo 24. c) del convenio de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre-.

2.2. De puesto de trabajo

Con estos complementos se retribuyen determinadas condiciones de la prestación laboral en función de las especiales circunstancias de trabajo (plus de toxicidad, penosidad o peligrosidad); de la especialidad en la jornada (plus de turnicidad, nocturnidad); del puesto de trabajo que desempeñe (plus de líder); de la complejidad o dedicación exigida (plus de polivalencia).

a. Penosidad, peligrosidad y toxicidad

De manera prácticamente marginal encontramos complementos vinculados a la exposición a factores de riesgos concretados en pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad. En la empresa Johnson Controls Valladolid la concurrencia de circunstancias tóxicas, penosas o peligrosas en el desarrollo del trabajo

53 En el mismo sentido se observa el artículo 19.1 del convenio de Valeo Materiales de Fricción.

genera el derecho a incrementos salariales que se materializan en porcentajes sobre el salario base en función de la presencia de aquellas circunstancias (25%, 30% y 35%, respectivamente si concurren una, dos o las tres circunstancias). Del mismo modo, en las empresas del grupo Bosch se contempla como una obligación del Comité de Seguridad y Salud la determinación de qué puestos deben ser calificados como penosos, tóxicos o peligrosos a los efectos de fijar una compensación económica adecuada. Si bien, no podemos obviar que la declaración de peligrosidad, penosidad o toxicidad de un puesto de trabajo a los efectos del devengo de un determinado plus, requiere una serie de condiciones específicas en su desempeño, siempre excepcionales y previsiblemente transitorias que se realicen sobre las que constituyen el mismo puesto⁵⁴.

Finalmente, en el convenio de Valeo Sistemas de Conexión Eléctrica se prevé un plus para los puestos tóxicos, penosos y peligrosos, cuya cuantía será calculada incrementando a las primas de puestos no cronometrados la cantidad de 0,1326 euros brutos/hora⁵⁵. Es también reseñable que algunos convenios sigan tomando como referencia los criterios de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Metalúrgica en cuanto a la determinación de los puestos de trabajo que tienen derecho a bonificación por penosidad, toxicidad o peligrosidad (artículo 25 del convenio colectivo de GKN Driveline).

En otras empresas, la previsión convencional es justamente la inversa, es decir, lo que se retribuye es la ausencia de accidentes laborales. En este sentido, vemos que en la empresa Johnson Control Alagón se ha pactado un “plus de 0 accidentes laborales”, cuyo abono se efectúa mensualmente a los miembros de cada sección y turno que no hayan tenido accidentes laborales (con o sin baja pero con parte de la mutua de accidentes) en el mes anterior.

b. Especialidad de la jornada

El sistema de trabajo a turnos o en horario nocturno suele llevar aparejado el devengo de un complemento de puesto de trabajo (plus de turnicidad o nocturnidad) dirigido a compensar el desgaste psicofísico del trabajador, el deterioro de la regularidad en sus hábitos de la vida y las mayores incomodidades que conlleva la modificación de los horarios de trabajo con carácter periódico y habitual. En la mayoría de los convenios analizados (convenios grupo Robert Bosch; convenios Johnson Control) se incorpora un complemento de estas ca-

54 STS 25.11.2002 (RJ 2003/1410).

55 También se prevé un complemento en esta dirección en el CC Valeo Térmico (art. 30).

racterísticas, cuyo origen se vincula al desempeño de un trabajo a turnos, no tiene carácter consolidable y su devengo está condicionado a la realización efectiva de turnos⁵⁶.

Del mismo modo, encontramos complementos dirigidos a compensar las mayores molestias que el trabajo nocturno ocasiona. Con carácter general, se incorpora este plus que se devengará por hora trabajada en horario nocturno (las comprendidas entre las 10.00 de la noche y las 6.00 de la mañana). Así, por ejemplo, en el convenio de Valeo Climatización se prevé este complemento, cuya cuantía será de 1,4612 euros por cada hora nocturna trabajada⁵⁷. En otras empresas se calcula como un porcentaje del salario convenio para cada una de las categorías (artículo 13 del convenio colectivo de Johnson Control Valladolid).

No obstante, en los últimos años se observa una tendencia en la negociación colectiva dirigida a la simplificación de estos complementos, de manera que se insta a la inclusión de un único plus dirigido a retribuir el régimen de trabajo a turnos, y otro destinado a compensar la prestación del trabajo en horario nocturno. Como paradigma de esta evolución puede consultarse el convenio de Robert Bosch Financiación que ha incorporado sólo el plus de segundo y tercer turno, dirigido a compensar el trabajo a turnos y nocturno, respectivamente ⁵⁸.

En la totalidad de los convenios analizados se prevé una estructuración uniforme de la jornada de trabajo mediante turnos de producción, generalmente dos o tres, que cuentan con una retribución específica mediante los pluses de turnicidad y nocturnidad. Esta distribución regular del tiempo de trabajo coexiste con mecanismos de ordenación flexible de la jornada dirigidos a una mejor adaptación de tiempo de trabajo y necesidades productivas de la empresa.

Podemos afirmar que la negociación colectiva ha sido un elemento determinante en la obtención de la flexibilidad requerida y, en consecuencia, observamos la previsión convencional de una batería de medidas tendentes a favorecer una distribución irregular de la jornada incorporando, para ello, turnos especiales vinculados a necesidades específicas de la producción, posibles modificaciones y, especialmente, mecanismos de disponibilidad horaria, que posibilitan al empresario acortar o ampliar la jornada efectiva de trabajo cuando concurren determinadas circunstancias productivas. Esta disponibilidad

56 Debemos remitirnos en este punto al epígrafe "Tiempo de trabajo".

57 También, artículo 51 del convenio de Valeo Componentes Automoción o artículo 32 del de Valeo Térmico.

58 En el mismo sentido puede verse artículo 53 del convenio colectivo de Robert Bosch Fábrica Madrid.

suele estar retribuida mediante complementos salariales vinculados a la efectiva prestación de servicio en este tiempo. Así, en algunas empresas se contemplan complementos por disponibilidad en el uso del tiempo (artículo 54 convenio de Robert Bosch España Fábrica)⁵⁹, cuyo devengo está vinculado al compromiso asumido por las personas afectadas, en función de sus tareas, de atender la realización de los trabajos de mantenimiento y las urgencias fuera de la jornada normal de trabajo. También en el convenio colectivo de Valeo España se prevé un complemento dirigido a retribuir a los integrantes de la Brigada de Seguridad *“su disponibilidad para atender las emergencias que pudieran presentarse en las fábricas”*. La cuantía del citado complemento es 54,98 euros en 14 pagas. En otras empresas, esta disponibilidad horaria se organiza en forma de guardias (artículo 59 del convenio de Valeo Climatización).

Finalmente en la empresa Valeo Térmico se contempla un plus denominado *“de equipo flexible y turno especial”* dirigido a compensar la prestación de servicios en sábados y domingos. Su cuantía para el año 2007 se fija en 39,23 euros por cada día efectivamente trabajado en dicho turno. Este plus es incompatible con la realización de horas extraordinarias, con las labores de guarda o vigilancia de las instalaciones y para aquellos casos en los que la prestación de servicios viniera derivada de una contratación a tiempo parcial, así como la nacida expresamente para sábados, domingos o festivos.

c. Dedicación y responsabilidad

Los convenios analizados incorporan también complementos vinculados a la especial responsabilidad o dedicación del puesto de trabajo, que generalmente implican una especial disponibilidad y la asunción de labores de liderazgo o coordinación⁶⁰. En este sentido, el convenio colectivo de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre prevé un plus denominado *“suplemento encargado de turno”* y un *“plus jefe de equipo”*, que se retribuirá en caso de desempeñar estas labores. En Valeo Materiales de Fricción, el artículo 19.2.5 prevé un *“plus de líder”*⁶¹, retribuido en una cantidad fija (300,78 euros) que será abonado en doce pagas a aquellos trabajadores que hayan recibido la formación correspondiente y rea-

59 También artículo 54 convenio Robert Bosch Fábrica Castellet y artículo 44 del de Robert Bosch Fábrica Treto.

60 STSJ Baleares 27.7.1997 (AS 1997/2784)

61 En el artículo 50 convenio colectivo de Valeo Componentes de Automoción recibe la denominación de complemento *“team leader”*.

licen dichas funciones de forma permanente. Aquellos otros que realicen dichas funciones de manera puntual cobrarán la parte proporcional al tiempo de ejercicio de las mismas.

En otras empresas del grupo, se ha sustituido el plus de líder por el de “coordinador”, que le será abonado a aquellos trabajadores en los que en cada momento se les asigne y acepten voluntariamente realizar dicha función (artículo 52 del convenio de Valeo Climatización). El citado plus tendrá un valor para el año 2006 de 5 euros por día efectivamente trabajado como coordinador.

Del mismo modo, el artículo 38 del convenio de TI Group incorpora un “plus de habilidad técnica” destinado al personal de oficio adscrito a talleres para retribuir “el conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades requeridas para poder desempeñar adecuadamente el puesto, independientemente de cómo se hayan adquirido”.

Finalmente en el convenio colectivo de Johnson Control Alagón se prevén complementos vinculados a compensar el desempeño de diversos puestos de trabajo, así se devengará este plus en los siguientes puestos: supervisor, puesto de auxiliar, preparador de prensas y soldador. Se percibirá como una cantidad fija y sólo durante el tiempo que efectivamente se desempeñe tal ocupación⁶².

d. Uso flexible de la fuerza de trabajo

Los convenios colectivos analizados contemplan pluses dirigidos a retribuir la capacidad para realizar distintas funciones en el mismo puesto de trabajo (complemento de policompetencia), o diversas funciones en varios puestos de trabajo respetando los niveles de calidad y productividad requeridos (plus de polivalencia).

Un ejemplo de complemento de policompetencia lo encontramos en el convenio colectivo de Valeo Sistemas Electrónicos, que incorpora un plus denominado “multicompetencia” destinado a retribuir la capacidad para realizar distintas funciones en un mismo puesto de trabajo. La multicompetencia se obtendrá mediante el desarrollo de los siguientes módulos: calidad, mantenimiento, logística y comunicación⁶³. Respecto al complemento de “*polivalencia*”, éste premia la utilización flexible de la fuerza de trabajo por el empresario al retribuir la

62 Artículo 25.b.2 del convenio colectivo de Johnson Control Alagón.

63 También incorporado en el artículo 49 del convenio de Valeo Componentes Automoción, artículo 19.2.2 del convenio de Valeo Materiales de Fricción y Valeo Iluminación.

prestación de servicios en diversos puestos de trabajo, entre los que no cabe apreciar el dato de equivalencia (artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores) El artículo 49 del convenio colectivo de Valeo Componentes Automoción define este plus como el que se abona a los empleados para compensar la capacidad de realizar diversas funciones en varios puestos de trabajo.

La retribución de estos complementos se vincula al progresivo grado de cumplimiento de cada módulo y será necesario *“realizar con aprovechamiento la formación teórico-práctica que se defina en cada nivel y la validación por parte de los responsables de la aplicación práctica exigida en nivel”*. En todo caso, para percibir este complemento se deberá obtener un rendimiento 110 en promedio mensual. Así, por ejemplo, en la empresa Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre, la retribución de la prima de polivalencia se repartirá mediante una bolsa mensual en once mensualidades al año de:

- 100 euros brutos entre el 10%, como mínimo, de los empleados más polivalentes.
- 60 euros brutos entre los siguientes 20%, como mínimo, de los empleados más polivalentes.
- 40 euros entre el resto de los empleados.

2.3. De calidad y cantidad de trabajo

Las partidas retributivas vinculadas a la cantidad del trabajo en base a una mayor productividad y rendimiento permiten que un porcentaje del salario de los trabajadores se vincule a alguna medida de desempeño (productividad, producción directa). Estos complementos, aunque todavía escasos en la práctica negociada española⁶⁴, han sido una constante en el sector de componentes de automoción.

El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva hace una remisión al convenio colectivo como el instrumento idóneo para la fijación de la estructura salarial e insta a que en la definición de los conceptos variables se tomen *“en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total y la consideración de las realidades específicas en cada sector o empresa”*, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad. Esta tesis es asumida

64 Como ha sido puesto de manifiesto en los estudios convencionales realizados periódicamente por el Observatorio de la Negociación Colectiva dirigido por el profesor ESCUDERO RODRÍGUEZ.

en los criterios para la negociación colectiva aprobados por la Confederación Sindical de CC.OO., en los que se exhorta a incluir cláusulas retributivas que vinculen la retribución de los trabajadores con la productividad obtenida, entendiendo que *“los incrementos de productividad permiten crecimientos salariales por encima de la previsión de la inflación, posibilitando la ganancia del poder adquisitivo y una evolución de los costes laborales que no genere tensiones en los precios”*⁶⁵.

Se ha señalado que el diseño e implantación de estos complementos debe realizarse observando los siguientes aspectos: a) Que estén ligados a la superación de objetivos en un determinado plazo; b) Que las metas propuestas sean razonables y asumibles; y c) Que sean conocidos por los trabajadores⁶⁶. Sin perjuicio del análisis detallado que realizaremos en el siguiente epígrafe, debemos destacar que estas premisas son atendidas, con carácter general, en el tratamiento convencional de estos complementos en el sector de componentes de automoción.

La incorporación de estos pluses en los convenios analizados se caracteriza, por tanto, por el cumplimiento de ambos requisitos, así tanto en su diseño como en su valoración se utilizan criterios claros y objetivos y, en todo caso, para tener derecho a su devengo se exige que los trabajadores de la planta acrediten el cumplimiento de un rendimiento calificado como *“mínimo”*. Sólo cuando éste sea superado se activará el plus por mayor trabajo realizado. En el convenio colectivo de TI Group se define el rendimiento mínimo como el que *“desarrolla un operario consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este rendimiento mínimo es obligatorio, es el que, en el sistema de medición de la empresa, se corresponde con el índice 100%”*.

Finalmente, y a pesar de que se potencia la utilización de mecanismos de retribución variable, lo cierto es que todos los convenios analizados como, por otra parte, no podía ser de otro modo, garantizan la percepción de una cantidad mínima, con independencia del trabajo realizado. Generalmente, esta cuantía viene dada por el salario base o salario convenio.

65 Cuadernos de información sindical. Orientaciones y criterios para la negociación colectiva de 2007. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras, p. 17. También, MERCADER UGUINA, J. R. (Coord.), El contenido económico de la negociación colectiva, Madrid: MTAS, 2005, p. 89

66 MERCADER UGUINA, J. Íbidem, p. 130

a. Puntualidad, presencia y absentismo

Con estos pluses se retribuyen los días efectivamente trabajados (presencia), el cumplimiento del momento de inicio de jornada (puntualidad) o la reducción de las ausencias, justificadas o no, al trabajo (absentismo). La incorporación de estos complementos en el sector de componentes de automoción es una tendencia generalizada.

Así, por ejemplo, en el convenio colectivo de GKN Driveline se introduce una *“prima de presencia”* para premiar la asistencia continuada de los trabajadores en la empresa, cuyo devengo se hará mensualmente entre todos los trabajadores que no tengan ninguna ausencia al trabajo durante dicho mes⁶⁷. En otras empresas este complemento es denominado *“plus de asistencia”* -artículo 18 del convenio de Valeo Sistemas Eléctricos- y se configura como una percepción de cuantía fija, menor para el personal operario que para el resto de los empleados. En cambio, en otras empresas del grupo se prevé que el *“plus de asistencia”* sea calculado en función de horas, en vez de días de ausencia -artículo 17 del convenio de Valeo Service-.

Finalmente, en otras empresas del grupo Valeo, este complemento se ha configurado como un único plus denominado *“primas de puntualidad y asistencia”*, que se abonará como una cantidad fija (21,97 euros/mes) de la que se irá trayendo 5,01 euros por cada falta de asistencia o puntualidad al trabajo con más de cinco minutos sobre el horario oficial -artículo 19.3.2 del convenio colectivo de Valeo Materiales de Fricción-.

b. Incentivos ligados a la productividad

La filosofía participativa es nítida respecto al tratamiento convencional de los incentivos vinculados a una mayor calidad y cantidad del trabajo desarrollado. Con estas fórmulas se persigue que el trabajador se identifique con los fines generales de la organización, consiguiendo así su efectiva integración y un mayor compromiso que redunde en aumentos de productividad.

67 Artículo 24 del convenio colectivo de GKN Driveline, en cualquier caso no tendrán la consideración de ausencia a los efectos de esta prima: las vacaciones, los permisos por premio de asistencia, permisos reglamentarios retribuidos, los descansos derivados de recuperación voluntaria y la huelga legal.

Algunas empresas del sector establecen una detallada regulación del sistema de rendimiento exigido. Tal es el caso del convenio de TI Group Automóvil, que parte de la premisa de que el proceso de fabricación no es, en síntesis, más que el resultado de combinar operaciones individuales, y que la forma de cómo éstas se realicen tiene una importancia fundamental para los fines y resultados de la empresa. Conscientes de que la simplificación de la forma de trabajo se configura como un medio clave para lograr un mayor rendimiento con igual o menor esfuerzo, así como para proporcionar mayores facilidades para el intercambio de operarios, el convenio establece un detallado sistema para determinar el rendimiento mínimo exigido y la retribución dirigida a compensar estas mejoras en la productividad.

En el artículo 21 del convenio de TI Group se establece como *“una obligación de los trabajadores seguir el método operativo establecido y de sus mandos comunicar a la oficina de ingeniería de procesos las variaciones que pudiese haber respecto al método establecido”*. Con el objetivo de favorecer su cumplimiento, el propio convenio crea un complemento salarial denominado *“sistema de prima directa”*, consistente en la aplicación del porcentaje de rendimiento obtenido por el trabajador o equipo, sobre las horas reales ocupadas en las tareas. A fin de aclarar el sistema de prima y de definir algunos términos y conceptos, el artículo 21 del convenio establece lo siguiente:

- a. **Tiempo real:** es el tiempo real de reloj empleado en hacer una producción. Normalmente, se determinará por fichaje de reloj y se expresará por horas, por lo que se reconocerá también por horas reales.
- b. **Horas estándar producidas:** las horas estándar producidas son las que corresponden a las piezas buenas producidas siguiendo el método operativo y condiciones de trabajo que corresponden al tiempo estándar final. Se calculará aplicando al tiempo estándar final una simple regla de tres.

Horas estándar: T/H

Piezas: 100/P

$H = T \times P/100$

H son las horas estándar producidas. H es simplemente el producto del tiempo estándar final (expresado en horas estándar por 100 piezas) multiplicado por el número de piezas buenas producidas y dividido por 100. H también se conoce por tiempo estándar concedido para P piezas.

- c. Horas estándar ganadas:** también se conoce, simplemente, por horas ganadas. Es, para una determinada producción, el resultado de restar las horas reales invertidas de las horas estándar producidas.
- d. Rendimiento:** es el resultado de dividir el tiempo estándar concedido por el tiempo real invertido, y multiplicado por 100%.

Tiempo estándar
Rendimiento (%) x 100%
Tiempo real

Para poder optar al sistema de prima directa, el operario deberá obtener, al menos, el denominado rendimiento habitual que es el que normal y habitualmente viene desarrollando un operario como rendimiento intermedio y consolidado por su continuidad. No obstante, este plus se verá incrementado si se alcanza el denominado “rendimiento óptimo”, que es el máximo que puede desarrollar un operario sin perjuicio de su vida profesional trabajando la jornada legal. Se corresponde este rendimiento óptimo o máximo, dado el sistema de medición en la empresa, con el índice 140 (artículo 21 del convenio colectivo de TI Group).

También, en el artículo 16 del convenio de Johnson Control Valladolid se prevé que todos los trabajadores podrán percibir una prima única del 25% del salario convenio, que se percibirá siempre que la plantilla de MOD (producción directa) alcance el nivel 85 en la actividad en la escala 0-100 (norma británica). El cálculo del citado nivel se realizará mensualmente y dicha mejora de rendimiento no supondrá, en ningún caso, detrimento de la calidad.

En el grupo Valeo también se incorpora un complejo sistema para retribuir los incrementos de productividad obtenidos. Este plus está orientado a las metas y objetivos de productividad y se devengará como un premio de productividad de 303,85 euros para el año 2006 y de 312,97 para 2007, que será abonable anualmente en la nómina de septiembre –artículo 39 del convenio de Valeo España⁶⁸.

68 Para ello se partirá de la medición de los tiempos de trabajo, introducción de mejoras de productividad y proceso de actualización de hojas de instrucciones. Independientemente de las medidas técnicas que se lleven a cabo para conseguir el ratio previsto, la empresa, conjuntamente con la Comisión de Productividad, elaborará un plan de medidas para mejorar la productividad en un 5% adicional, con un mayor aprovechamiento de las inversiones. Un sistema similar es incorporado en el artículo 27 del convenio de Valeo Sistemas Conexión Eléctrica y también en la empresa Robert Bosch Fábrica Treto (artículo 40).

En Robert Bosch Fábrica España también se contempla una prima de personal directo vinculada al rendimiento individual obtenido por cada trabajador. Con este objetivo se establece un sistema de medición de trabajo denominado "*Medida de los Tiempos y de los Métodos*" (M.M.T) y "*Suplementos*" (NT4). En base a los tiempos definidos en las hojas de instrucciones y de acuerdo con el manual de procedimientos en vigor se calcularán las correspondientes primas de producción.

En otras empresas se ha pactado una partida salarial referenciada al cumplimiento de objetivos grupales que supongan un aumento en la productividad global (gain sharing). Este complemento ha sido previsto en la empresa Robert Bosch Fábrica España que incorpora un "*premio de calidad*", dirigido a retribuir la consecución de objetivos de calidad, equivalente al 0,2% sobre los conceptos salariales –artículo 57 del convenio-. Se ha pactado que este premio se abonará a año vencido y se consolidará en tablas a partir del 1 de enero de 2009. Respecto a su cuantía, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del convenio, que establece que dicho complemento se devengará en una sola prima, a percibir en 14 pagas. El valor mínimo garantizado será de 100 euros por mes para los años 2006 y 2007. Cuando por causas imputables al trabajador por irregularidades colectivas el rendimiento no superara el 100, el mínimo garantizado será de 49,58 euros por mes.

Otro complemento grupal es contemplado en el artículo 19.3.1 del convenio de Valeo Materiales de Fricción y su devengo se condiciona a "*la cantidad y calidad del trabajo realizado por el equipo al que pertenezca el individuo y durante el tiempo de permanencia al mismo*". Dichos complementos se establecerán anualmente, conforme al cuadro de objetivos anuales de la empresa, para estimular y compensar las mejoras continuas de productividad y calidad, tanto a nivel individual como colectivas, y en la consideración de que éstas serán la base fundamental para lograr una reducción sistemática de los costes, que permitirán mejorar el nivel de competitividad. En esta empresa también se ha introducido una prima dirigida a retribuir el grado de cumplimiento de los objetivos marcados por la empresa, denominada "*prima de SPV*".

Algunas empresas se han apartado de esta tendencia y han sustituido el sistema de prima por producción y actividad por un "*sistema de prima fija*" (convenio colectivo de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre), que se calculará tomando como parámetro la producción media obtenida durante los cuatros primeros meses del año 2002.

c. Plus de carencia de incentivos

En otros convenios minoritarios se establecen sistemas compensatorios en ausencia de sistemas de incentivos por mejoras en la productividad. Por ejemplo, en el artículo 32.4 del convenio de Robert Bosch España⁶⁹ se prevé que todos los trabajadores indirectos que no tengan acceso a las primas de producción perciban un “*plus de carencia de incentivos*”, que se articula de la siguiente forma:

- Se abonará en 14 pagas (12 normales, extra de julio y diciembre)
- Lo cobrarán los trabajadores que no tengan acceso a alguna de las primas relacionadas con la producción.

También, en el convenio colectivo de Johnson Control Alagón se prevé un plus denominado “*carencia de incentivo*”, que surge para retribuir colectivamente a sus trabajadores, habida cuenta de que en la empresa no se ha implantado un sistema de retribución por incentivos, y consistirá en un 22% sobre el salario base y por día laborable. Este complemento se devengará y abonará durante el periodo de vacaciones.

3. Complementos de vencimiento superior al mes

Otro de los aspectos atinentes a la retribución incluido en la totalidad de los convenios analizados es el referente a la fijación de las gratificaciones extraordinarias. Como es sabido, el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores establece que todos los trabajadores tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ella con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo.

En el sector de componentes de automoción la mayoría de convenios analizados contemplan dos gratificaciones extraordinarias, de cuantía igual a 30 días, lo que varía entre los convenios es el módulo de cálculo de esos 30 días. Así, siendo el criterio mayoritario el cálculo sobre el salario base o salario mínimo garantizado por categoría más la antigüedad en las distintas versiones, de complemento personal, complemento de convenio⁷⁰. A estos supuestos, los más generales, les suele seguir una base más reducida que incorpora también el complemento de puntualidad y asistencia⁷¹ y, finalmente, en otros convenios,

69 También artículo 32.4 del convenio de Robert Bosch Fábrica La Carolina.

70 Utilizando como base de cálculo el salario base encontramos los convenios de Valeo Materiales de Fricción, Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre, Robert Boch Fábrica Treto, Robert Bosch Financiación y Servicios; Robert Bosch España Gasolyne System; Robert Bosch Fábrica Madrid.

71 Artículo 29.5 del convenio de Valeo España.

el cálculo se realiza utilizando la suma resultante de 25 días laborables y 5 festivos –convenio de GKN Driveline–.

Respecto a su devengo, de modo uniforme, se establecen en los periodos de julio y diciembre, generalmente durante los primeros 15 días de julio y hasta el día anterior al 22 de diciembre⁷². En tercer y último lugar, se hace referencia a las situaciones en que la prestación no se ha realizado durante todo el año, estableciendo como criterio mayoritario la proporcionalidad respecto al menor tiempo de prestación de servicios⁷³. No obstante, algunos convenios prevén que se considerará tiempo de presencia a los efectos del devengo de las gratificaciones extraordinarias “las ausencias derivadas de enfermedad, accidente y maternidad”-artículo 37 del convenio de Robert Bosch Fábrica⁷⁴-. Del mismo modo, en el artículo 35 del convenio colectivo de Valeo Sistemas Conexión Eléctrica se garantiza que la empresa abonará las pagas extraordinarias completas a todos los trabajadores “que hayan estado en situación de IT, en el semestre anterior, en tanto subsista la obligación de cotizar a la Seguridad Social, tomando como prima base la media de los tres últimos meses trabajados”.

Algunos convenios mejoran lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y prevén tres pagas extraordinarias (Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre Móstoles; TI Group), si bien establecen diferentes cuantías para cada una de ellas. Así, las gratificaciones de verano y Navidad se abonarán tomando como referencia 30 días de los siguientes conceptos salariales: salario convenio, suplemento convenio, incentivos, aumento lineal, plus jefe equipo, antigüedad, prima de reconversión, mientras que la paga de octubre se calculará sólo con el salario convenio para cada categoría⁷⁵. En el centro de Olesa de Montserrat de la empresa Valeo Seguridad y Cierre se contempla una cuarta paga de cuantía fija (307,6 euros para todos los niveles) que debe ser abonada antes del 30 de agosto⁷⁶.

72 Artículo 24 del convenio de Valeo Seguridad y Cierre

73 Artículo 28 del convenio de Robert Bosch Fábrica La Carolina; artículo 43 del convenio de TI Group

74 En cambio, en los convenios de Robert Bosch Fábrica Castellet, La Carolina y Madrid y Robert Bosch España Gasolyne System sólo se prevé que tendrá esta consideración -tiempo de presencia- a las personas en situación de baja por enfermedad o accidente y, por tanto, no por maternidad.

75 Utilizando como criterio de cálculo todos estos conceptos puede verse también el convenio de Valeo Sistemas Eléctricos.

76 La tercera paga se devengará en febrero mediante una cuantía fija (937,82 euros) para todos los grados o niveles. Esta paga será efectiva el 10 de febrero.

También se han pactado cuatro gratificaciones extraordinarias en el convenio colectivo de Johnson Control Valladolid a percibir en el mes de marzo, en cuantía de 27 días de salario convenio y mejora directa; en el mes de octubre con una cantidad fija e invariable para todos los trabajadores (en el año 2006 fueron 300 euros); y las de julio y diciembre, con una cuantía de 30 días de salario convenio, mejora directa y antigüedad.

Junto a las gratificaciones extraordinarias, algunos convenios incorporan también otras gratificaciones de vencimiento anual, por ejemplo en el de Robert Bosch Fábrica⁷⁷ se establece una “*paga única de abril*”, que consolidada desde 1994 se abonará a razón de una mensualidad de la paga tipo más una cuantía fija. Su devengo se iniciará el 1 de enero de cada año y finalizará el 31 de diciembre.

Finalmente, en otras empresas se han previsto gratificaciones extraordinarias por la firma del convenio⁷⁸ o una paga extraordinaria con ocasión de la celebración de las fiestas locales, por ejemplo en el convenio de Valeo Térmico se establece una gratificación extraordinaria con motivo de las fiestas del Pilar consistente en una paga de 747,93 euros que devengarán todos los trabajadores en la primera semana de octubre. Las situaciones de IT no producirán descuento en las percepciones de dicho concepto.

III. Conclusiones

La industria de componentes de automoción es uno de los sectores estratégicos para el tejido industrial y con un peso muy importante en la economía nacional. Aunque se ha insistido en que se debe evitar la concentración excesiva en la estructura empresarial, pues ello tiende implícitamente a intensificar la dualización del proceso colectivo de trabajo, contribuyendo a crear zonas geográficas «especializadas» en bajos costes salariales y, sobre todo, en bajos costes de creación y desmantelamiento de la actividad productiva⁷⁹. Dicho de otra manera, se debe evitar que la competitividad empresarial se determine mediante la competencia en materia de salarios que, de otra parte, es la vía de mayor riesgo para el empleo⁸⁰.

77 También el artículo 44 del convenio colectivo de Robert Bosch Financiación y Servicios; artículo 55 del convenio de Valeo Climatización que prevé también una cuarta paga en el mes de septiembre de importe 653,34 euros y artículo 28 del de Valeo Térmico.

78 *Vid.*, artículo 11 del convenio colectivo de Johnson Control Valladolid, que prevé una gratificación extraordinaria de 100 euros para todos los trabajadores con ocasión de la firma del convenio.

79 Federación Minerometalúrgica CC.OO. *La industria del automóvil en Europa. Nueva economía y vieja gestión*. Madrid, Federación Minerometalúrgica CC.OO., 2006, p. 40.

80 CC.OO., *La industria auxiliar de componentes de automoción: lógicas y estrategias de deslocalización.*, op. cit, p. 144.

De ahí que la posición mantenida por los interlocutores sociales -Grupo de Alto Nivel (CARS 21) y la Comisión Europea- inste a la creación de una regulación laboral común a través de un marco general de homogeneización de las condiciones laborales en el sector que permita tanto atender la demanda como lograr un mejor aprovechamiento de las tecnologías y de la organización del trabajo, es decir, en beneficio de la eficiencia y la eficacia productiva⁸¹.

Uno de los aspectos nucleares en esta regulación lo conforma el tratamiento que el sector de componentes de automoción dispensa a la estructura salarial en cada estado miembro. Como hemos analizado a lo largo de este capítulo, en España la mayoría de los convenios garantizan unas condiciones retributivas muy favorables para los trabajadores que se concretan, entre otros aspectos, en la fijación de niveles de ingresos mínimos anuales. Como ejemplo de lo anterior, debemos destacar que el artículo 58 del convenio colectivo de Robert Bosch Fábrica de Madrid fija para el año 2008 el nivel de ingreso mínimo en la empresa en 19.064 euros.

La totalidad de los convenios analizados han pactado una estructura clásica del régimen retributivo que prioriza la parte fija del salario⁸². Del mismo modo, debemos destacar la preponderancia del complemento de antigüedad entre los complementos personales, que coexiste de manera pacífica con otros complementos dirigidos a compensar situaciones específicas generalmente mediante "*complementos ad personam*".

En cambio, la inclusión de complementos vinculados al puesto de trabajo no está tan generalizada, así en algunos convenios apenas se hace referencia a estos pluses y sí se abordan se hace mediante la incorporación de complementos clásicos: penosidad, peligrosidad, puntualidad, absentismo. De manera más marginal, aunque de forma incipiente, se están incorporando pluses destinados a compensar la ordenación flexible del tiempo de trabajo (complementos de disponibilidad) o de la fuerza de trabajo (pluses de polivalencia o policompetencia).

81 Marco regulador para el sector de automoción en el período 2005-2012.
http://ec.europa.eu/enterprise/automotive/pagesbackground/competitiveness/stakeholder_consultation/ccoo_es.pdf

82 Tendencia, por otra parte, mayoritaria en la negociación colectiva española donde la parte fija del salario sigue representando el 80% de las retribuciones salariales. *Vid* PÉREZ INFANTE, J. I., La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España, RMTAS, nº 46, 2003, pp. 73-74

El aspecto que con mayor profusión ha sido abordado por la negociación colectiva en el sector de componentes de automoción es el diseño e implantación de complementos variables vinculados a alguna medida de desempeño o al cumplimiento de objetivos que impliquen una mejora en la productividad individual o colectiva.

El complejo sistema para determinar el rendimiento mínimo que cada operario de producción directa deberá justificar y la fijación de criterios claros y objetivos para el devengo de estos pluses son dos de los aspectos que los convenios colectivos deben incorporar para que la inclusión de estos complementos sea exitosa. En el sector de componentes de automoción la mayoría de los convenios analizados prevén un detallado modelo de medición del trabajo exigible y de la producción media necesaria para activar el plus que atiende a estos requisitos; no obstante lo anterior, sería conveniente que en la fijación de estos procesos se permitiese la participación de la representación legal de los trabajadores, al menos en fase de información y consulta.

Finalmente, respecto a los complementos de vencimiento superior al mes, básicamente gratificaciones extraordinarias, se contemplan en la totalidad de los convenios analizados. La práctica más habitual es que el convenio incorpore dos pagas extraordinarias, cuya cuantía se fija en 30 días salario base que se devengarán en julio y diciembre. Aunque también existen otros convenios donde han mejorado esta previsión, incorporando hasta cuatro pagas extraordinarias (convenio de Valeo Sistemas y Cierre), o pactando otras gratificaciones específicas: paga única del mes de abril (convenio de Robert Bosch) o gratificación de fiestas del Pilar (convenio de Valeo Térmico).

5. LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DE COMPONENTES: LA PROGRESIVA FLEXIBILIZACIÓN DEL MODELO INDUSTRIAL TRADICIONAL

I. Introducción

El objeto de este apartado es el estudio de la organización del tiempo de trabajo en las empresas del sector de los componentes, pero prestando especial atención al análisis del grado de incorporación y presencia de lo que podrían denominarse genéricamente *pautas de flexibilidad* en las condiciones de trabajo. Para ello se ha procedido a la revisión de un conjunto de convenios colectivos suficientemente representativos del sector que ha permitido extraer un conjunto de conclusiones comunes y generales en materia de organización del tiempo de trabajo y ello, sin perjuicio de constatación de las diferencias y particularidades que presentan todas y cada una de las empresas afectadas, sobre algunas de las cuales, por el interés que presentan, se dará igualmente cuenta.

El estudio de la organización del tiempo de trabajo en el sector de componentes ha de partir, no obstante, de dos consideraciones generales que condicionan de manera notable cualquier aproximación a su dimensión más concreta y aplicativa.

La primera se refiere al papel subsidiario que, desde el punto de vista funcional, ocupa el subsector de componentes dentro del genérico sector de automoción. Un papel que se manifiesta particularmente respecto del subsector de la fabricación de automóviles. Esta suerte de dependencia funcional se proyecta de manera particular en los modos de organización del tiempo de trabajo, de tal manera que la necesaria coordinación de proceso de producción y suministro de componentes con el proceso de fabricación -intensificado hasta el paroxismo en virtud de la generalización de los procedimientos de trabajo just in time- se ha traducido inicialmente en el establecimiento de mecanismos específicos de regulación del tiempo de trabajo que atiendan a tales exigencias y, en algunos casos, en una progresiva identificación entre la regulación del tiempo de trabajo de las empresas de componentes con las empresas clientes dedicadas a la fabricación de automóviles.

En este sentido, como ya indicábamos a modo de reflexión general, en el ámbito de la producción industrial de vehículos conviven en la actualidad dos modelos de organización del tiempo de trabajo. Uno que podría denominarse de organización tradicional, de estructuración regular y uniforme del trabajo habi-

tual o programado a través de turnos -dos o tres, según los casos- y rotaciones. Y otro, de organización flexible dirigido a la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades, condiciones y volumen de producción, que se articula a través de diversos procedimientos de variación, ampliación o reducción de la producción⁸³.

Pues bien, con carácter general, podría indicarse que esta diferenciación básica se reproduce en gran medida en el sector de los componentes. Una proyección que varía, no obstante, en función de las empresas, y que va desde el modelo prácticamente subordinado (dependencia de horarios de la empresa de componente a la de los clientes constructores⁸⁴) hasta modelos de relativa independencia en la organización del tiempo, pasando por modelos que acogen mecanismos de adaptación puntuales a la organización del trabajo y la actividad de las empresas clientes (nos referimos, por ejemplo, a la figura de los *paros forzosos*, que se analiza más adelante).

Por ello, para obtener una visión del tratamiento de la organización del tiempo de trabajo que presentan los convenios analizados del sector de componentes resulta conveniente realizar un análisis diferenciado de los siguientes aspectos: en primer lugar, una descripción de la organización habitual de la jornada y los horarios de las empresas estudiadas, así como de las vacaciones y las pausas, para abordar en segundo lugar el estudio específico de las formas flexibles de utilización del tiempo de trabajo, su régimen, sus procedimientos de activación, su compensación, etc.

La otra consideración general a la que se hacía referencia es el papel que la organización del tiempo juega en la determinación de otras condiciones de trabajo, particularmente las salariales y la proyección que el establecimiento de nuevas formas de gestión flexible del tiempo de trabajo tiene sobre el régimen retributivo.

En efecto, el tiempo de trabajo juega un intenso papel en la determinación de los salarios en este sector. De un lado en la fijación de los salarios básicos, directamente a través de su equiparación con la cantidad de tiempo de trabajo (jornada). Pero también indirectamente a través de la determinación de los

83 Salarios y jornada en los convenios del sector de construcción de automóviles, en AA.VV., *Observatorio Industrial del Sector de Fabricantes de Automóviles y Camiones*. Ministerio de Industria. Turismo y Comercio. Madrid. 2006.

84 Tal es el caso del convenio de Johnson Valladolid, que expresamente establece en su artículo 19 dedicado a la jornada que "los trabajadores de Johnson Controls Valladolid SAU tendrán el mismo calendario laboral que tenga Renault España SA en su factoría de montaje de Valladolid".

tiempos unitarios y las cargas de trabajo (trabajo medido), cuya fijación -de regulación extensa y compleja en los convenios colectivos- condiciona la aplicación de otros complementos salariales, primas y pluses ligados al rendimiento o la producción. Por otro lado, además, existen otros componentes del salario que corresponden exclusiva o fundamentalmente al uso que se realiza del tiempo de trabajo, su distribución y, particularmente, su distribución irregular.

En este sentido, la convivencia de dos modelos de organización del tiempo de trabajo y, sobre todo, la extensión de los mecanismos de gestión flexible del tiempo de trabajo tiene como consecuencia alteraciones del régimen retributivo con la proliferación de nuevos complementos y figuras retributivas, así como nuevos mecanismos de compensación dinerarios y no dinerarios, cuyo significado, funcionalidad y alcance encuentra su explicación precisamente en esos nuevos modelos de organización del tiempo de trabajo. Así, podría indicarse que, aunque dichas fórmulas de trabajo y retribución conviven y se solapan, cada uno de estos modelos tiende a llevar aparejado un tratamiento económico y compensador particular que cuenta con mecanismos específicos aunque, en ocasiones, operen sobre los mismos complementos o fórmulas retributivas (por ejemplo, las horas extraordinarias o los pluses de festivo, que pueden utilizarse tanto para la retribución del trabajo extraordinario habitual o las ampliaciones de la jornada industrial por requerimientos específicos de las empresas). Un análisis de las formulas de gestión flexible del tiempo de trabajo ha de completarse con una referencia a estos aspectos salariales que, no obstante, ha de ser limitada, en la medida en que ya que son objeto de un estudio más pormenorizado en otro capítulo de este trabajo. En todo caso conviene aclarar que se prefiere utilizar el término compensación al de retribución puesto que, a diferencia de la regulación de los pluses tradicionales (particularmente nocturnidad o turnicidad) que, salvo las excepciones señaladas, cuentan exclusivamente con una compensación económica, los mecanismos de flexibilización del uso del tiempo de trabajo por parte de la empresa cuentan con un régimen de compensación más amplio y, a veces, más complejo, en el que se dan, a veces de modo alternativo y otras de modo simultaneo, compensaciones económicas o en tiempo de descanso.

II. Características básicas de la ordenación del tiempo de trabajo en el sector de componentes del automóvil

1. La jornada de trabajo y la jornada industrial

En la ordenación colectiva del tiempo de trabajo en el sector de los componentes tradicionalmente se viene distinguiendo entre lo que se denomina la *jornada industrial*, esto es, los días durante los cuales se desarrollarán actividades productivas y la *jornada de trabajo*, en general de menor cuantía, que no es otra cosa que el tiempo mínimo que cada trabajador está obligado a trabajar a lo largo del año. En principio la jornada industrial es una materia cuya determinación es competencia propia de la empresa. Ella es la que decide el tiempo durante el cual están operativas las instalaciones, negociando los procedimientos para encuadrar en él la actividad de los trabajadores. Sin embargo, en este sector es habitual que, junto a la jornada de trabajo, se determine expresamente en el propio convenio colectivo el número de días durante los cuales se desarrollará la producción a lo largo del año (bajo denominaciones variables como jornada industrial, días hábiles, etc.). En términos generales las cifras de los convenios analizados van desde los 217 hasta los 244, situándose la mayoría en una cifra en torno a los 225 días al año. Con estas cifras, que como se ha indicado superan la jornada laboral individual, la empresa se asegura un importante margen de disponibilidad para poder satisfacer las necesidades de los clientes y un mayor campo de actuación para distribuir la prestación laboral del conjunto de los trabajadores a lo largo del año (lo cual no significa que dicha jornada industrial se sature siempre, pues ello dependerá del volumen de trabajo de modo que, en ocasiones, podría darse la situación contraria, esto es, que se trabajen menos jornadas de las establecida, situaciones que en general están previstas y se afrontan con mecanismos diversos como los paros forzosos, la ampliación de vacaciones o las modulaciones de jornada anual, es decir la recuperación en los primeros meses del año siguiente).

Por su parte, las cifras de la jornada de trabajo anual presentan un amplio abanico que va desde las 1.768 del convenio de TI Group hasta las 1.688 de los convenios colectivos de cuatro empresas del grupo Robert Bosch (una sustancial diferencia de 80 horas), situándose la media en torno a las 1.710 horas anuales. Se trata de cuantías, en todo caso, que han de ser relativizadas pues su cómputo es fruto de procedimientos distintos según los convenios. A título de ejemplo, algunos convenios -como Valeo Climatización- incluyen en su cómputo las pausas o descanso diarios -más conocido como tiempo del bocadillo- mientras que otros convenios excluyen dichos periodos (algunos, como

el caso de GNK o Valeo Conexiones Eléctricas, a pesar de que son tiempos retribuidos⁸⁵). Igualmente, la figura de las ampliaciones de vacaciones en atención a la antigüedad presentes en algunos convenios altera el número de horas de trabajo efectivo de algunos trabajadores. Estos elementos dificultan en muchos casos la determinación del número de horas anuales que forman la jornada ordinaria efectiva que, en ocasiones, variará sustancialmente respecto de la que figura formalmente en el propio texto del convenio.

En todo caso, lo que sí se puede destacar es que en las empresas analizadas se ha producido una reducción generalizada y en ocasiones sustancial de la jornada ordinaria anual. En ocasiones se pone de manifiesto en el propio convenio colectivo comparando la jornada anual fijada para cada uno de los años de vigencia del convenio. En otras ocasiones, los convenios se hacen eco de estas reducciones realizando referencias a los días fruto de reducciones de convenios anteriores. Estas reducciones se han traducido en algunos convenios en el reconocimiento de días de descanso denominados días de *asuntos propios*, *días de libranza* o *días flotantes*. No obstante, el interés empresarial por el mantenimiento o la ampliación de la jornada de trabajo se pone igualmente de manifiesto mediante el establecimiento de incentivos económicos a aquellos trabajadores que renuncian al descanso y trabajan dichos días (por ejemplo, convenios de Robert Bosch Treto o Valeo Sistemas Eléctricos). También existen convenios, como el de Valeo Térmico, que establecen límites para el disfrute de los días de libranza, como el hecho de que nunca superen el 25% de los trabajadores de la línea de producción. Se trata de disposiciones que ponen de manifiesto la tensión entre la reducción de la jornada de trabajo individual y la necesidad de mano de obra por parte de determinadas empresas a lo largo del año. Por otro lado, por lo que se refiere al momento de disfrute de tales días en términos generales, los convenios colectivos se remiten al acuerdo entre las partes (frecuentemente se utiliza la expresión “con autorización del jefe o responsable”).

85 A este respecto, conviene recordar que es doctrina reiterada del Tribunal Supremo que el cómputo de dichos periodos como tiempo de trabajo efectivo requiere de la definición expresa como tal en convenio colectivo, no sirviendo a tal fin la exclusiva determinación de tal periodo como tiempo retribuido (entre otras, STS 18-7-94, Ar. 6676 y 21-10-94, Ar. 8102).

2. Horarios de trabajo. Horarios continuados y no continuados

Por lo que se refiere a la dimensión cuantitativa de la jornada, esto es, a los horarios, lo primero que cabe destacar es la convivencia en los convenios analizados de dos tipos de horarios en función de las tareas desarrolladas: de un lado, los trabajos no continuados referidos a las tareas administrativas o de oficinas y, de otro lado, los trabajos continuados o rotativos referidos a la producción de componentes. Tal diferenciación condiciona notablemente el régimen de horarios (e incluso de jornada, puesto que en algunos convenios se distingue con una mayor jornada al personal de trabajos no continuados) de cada uno de los colectivos.

a. Los horarios no continuados: intensivos y flexibles

La principal característica de los horarios del personal de tareas administrativas o no continuas es el establecimiento de mayores niveles de flexibilidad a favor del trabajador. En este sentido, se prevén tanto sistemas de trabajo a tiempo partido como a tiempo continuado. Por otro lado, un número importante de convenios (entre ellos todos los de las empresas del grupo Robert Bosch) establecen la posibilidad de desarrollar un horario flexible, de modo que asegurada una horquilla horaria común para todos los trabajadores de estas tareas cada uno dispone de un margen temporal a la hora de la entrada y la salida. Además, gran parte de estos convenios prevén el desarrollo del trabajo en régimen de jornada intensiva a lo largo de los meses estivales.

b. Los horarios continuados: el trabajo por turnos (y su régimen retributivo)

La organización normal del tiempo de trabajo del grueso de las actividades en las empresas de componentes analizadas se corresponde con el modelo industrial clásico, estructurado en diversos turnos (cuyo número varía según empresa) rotativos y con la existencia de una diferenciación clara entre la jornada industrial (tiempo de funcionamiento de las instalaciones) y la jornada de trabajo colectiva o individual que es, en principio y generalmente, inferior a aquella. Junto a los horarios habituales del personal dedicado a la producción, existen otros horarios referidos al personal de tareas específicas industriales –mantenimiento, seguridad, etc.–, que suele tener tratamientos específicos. La jornada se distribuye a lo largo de los periodos hábiles de trabajo en diversos turnos, que incluyen en ocasiones la existencia de turnos ordinarios de sábado, domingo o festivo.

Por otro lado, los convenios prestan especial atención al régimen de las pausas y los descansos, estableciendo una regulación muy variada en cuanto a su duración y ejercicio, pero también en cuanto a su cómputo y retribución. Ocasionalmente, su aplicación puede ser objeto de flexibilización por circunstancias excepcionales o por motivos relativos a la ampliación de la producción, siendo objeto tales variaciones -“desplazamientos”- de un tratamiento retributivo específico.

En todo caso, el elemento central a este respecto es la organización de trabajo por turnos y sus características generales son las siguientes:

- Todos los convenios colectivos analizados tienen al menos dos turnos de trabajo: primer turno, de mañana, y segundo turno, de tarde. El tercer turno, sin embargo, figura como un turno normal en algunos convenios (empresas del grupo Valeo), mientras en otros convenios es un turno excepcional que se activa en determinadas circunstancias, tal y como se analiza en el tercer epígrafe de este capítulo. Igual sucede con el cuarto turno y con el denominado quinto o especial según empresas.
- Algunos convenios prevén la posibilidad de eliminar o reducir turnos en los supuestos en los que se produzca una falta de carga de trabajo. En general, los procedimientos suelen ser: primero prescindir de los eventuales que ocupan los turnos más altos, integración de los trabajadores del cuarto y quinto turno en los turnos ordinarios y en los casos de reducciones más importantes de carga se prevén la supresión de los turnos (Valeo Térmico) o procedimientos de negociación para afrontar la situación específica (RB Castellet) o la aplicación de reglas específicas por falta de trabajo (RB Fábrica Madrid).
- En cuanto a la asignación de turno a los trabajadores, gran parte de los convenios vistos prevén la rotación (algunos recogen la expresión literal de “garantiza la máxima rotación”), permitiendo, en todo caso, la asignación a un turno fijo de mutuo acuerdo. Otros, por el contrario, prevén la asignación de turnos fijos a excepción del tercer turno o turno de noche. En este caso, aun en los supuestos en los que se trate de un turno normal o habitual en la empresa, la asignación a dicho turno se realiza con carácter general con personal voluntario (o personal contratado específicamente para él) y solo en los casos en los que no se cubra completamente mediante este procedimiento es la empresa la que procede a designar al personal que desempeñara. En todo caso existen convenios que establecen garantías especiales en orden a la asignación de turnos para determinados colec-

tivos. Así, por ejemplo, se establece la posibilidad de que los trabajadores mayores de determinada edad (52 años en el convenio de Valeo Sistemas Eléctricos; 55 en el caso de Johnson Aragón) puedan eludir el turno de noche. Igual sucede con los trabajadores que tengan jornadas reducidas por cuidado de menores o familiares a los que se les reconoce el derecho a elegir turno fijo).

El sistema ordinario de organización del tiempo de trabajo brevemente descrito cuenta con una serie de mecanismos retributivos que podrían también calificarse de clásicos. En este sentido, aunque con particular regulación y distinta cuantía, son habituales los pluses que retribuyen las especiales circunstancias de penosidad de determinados turnos u horarios: complemento por turnos, tercer turno, de fines de semana, etc.

En ese sentido, de un lado ha de destacarse que en términos generales se mantienen los pluses referidos al trabajo por turnos y nocturno en las cuantías variables que se reflejan en las tablas de los convenios. Además existen distintos pluses en atención a las características del trabajo a turnos, de modo que en algunos convenios cuentan con un plus el segundo turno (turno de tarde) a pesar de ser un turno normal o habitual en la empresa.

De otro lado, en los convenios analizados se pone de manifiesto una especial preocupación por el absentismo y la puntualidad. Ello obedece, sin duda, a los trastornos que provocan estos fenómenos en la organización de la producción, caracterizada por la necesidad de sincronización de los trabajadores y los grupos. En la mayoría de los convenios analizados existen primas o pluses específicamente dedicados a desincentivar esos fenómenos (también existe una regulación indirecta en el tratamiento de las mejoras por incapacidad temporal). También se toma en consideración la asistencia en la determinación de otros incentivos.

3. Las vacaciones. Los permisos por antigüedad

En la medida en que se trata de un trabajo de producción en cadena y, por tanto, de equipos, el calendario de vacaciones está fuertemente centralizado, estableciéndose directamente en la negociación colectiva o bien atribuyendo ésta importantes poderes en la distribución y asignación de periodos vacacionales. Por otro lado, en muchos convenios se aclara que las vacaciones han de ser compatibles con el mantenimiento de la actividad durante todo el año (salvo algún convenio que excepcionalmente establece las vacaciones de todos los trabajadores, salvo mantenimiento y seguridad, en el mes de agosto).

En cuanto a la duración se distingue un abanico que gira en torno a los 30 días naturales que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, hay que destacar la existencia de una particularidad en el sector (está prácticamente generalizado en todo los convenios analizados) que es el reconocimiento de dos figuras similares a las vacaciones aún con un régimen particular. La primera es la de los *días de permiso o vacaciones por antigüedad*. Consiste en el reconocimiento de un número variable de días de permiso al año en función de la antigüedad del trabajador (por ejemplo, en el convenio de RB Fábrica son: un día por diez años de trabajo, dos días por 15 años de trabajo y tres días por 25 años de trabajo). Se trata de una compensación no económica de la antigüedad mediante permisos cuyo disfrute, en general, se realiza de mutuo acuerdo pero que en ningún caso pueden ser acumulados a los días de vacaciones. La segunda es la de los **días flotantes**, que se suman a los anteriores y que son el resultado de las sucesivas reducciones de jornada producidas en las empresas (particularmente en las del grupo Robert Bosch) Se trata de días que se pueden disfrutar de acuerdo con la empresa (en ocasiones es ésta la que los designa) y siempre que se respete la planificación y no afecten a la producción de ésta y que, en algún caso (RB La Carolina), se prevé expresamente la posibilidad de que por necesidades de la producción se puedan trabajar previo acuerdo y con compensación en descanso o económica.

En cuanto al periodo de disfrute se suele establecer como periodo central los meses de julio, agosto y septiembre. Y dentro de estos se suelen utilizar mecanismos de alternancia de manera que todos puedan sucesivamente disfrutar del mes de agosto. Es frecuente el reconocimiento de la facultad empresarial de excluir determinados periodos del año para el disfrute de vacaciones, en atención a las circunstancias de la producción (por ejemplo, GKN). Aunque en algunos convenios se somete tal facultad a que sea excepcional y cuando concurren necesidades fehacientes y justificadas (RB Castellet) y otros (RB La Carolina) exigen que antes de asignar vacaciones fuera del periodo habitual (agosto) se recurra a asignar trabajo en tal periodo al personal que haya elegido otro periodo o al que voluntariamente desee hacerlo o a otras medidas acordadas con el comité de empresa. Otros, en fin, incentivan la distribución racional mediante el establecimiento de primas para aquellos que tomen sus vacaciones fuera del mes de agosto (Valeo España). Además, como se ve más adelante, es habitual la regulación de facultades de desplazamiento o exclusión de periodos vacacionales como mecanismo especial de flexibilización de la jornada anual.

4. Las horas extraordinarias

La posibilidad de realizar horas extraordinarias viene prevista en prácticamente todos los convenios analizados. En una primera aproximación se trata de un mecanismo de gestión individualizada del tiempo de trabajo y tiene un tratamiento clásico, tanto desde el punto de vista de su utilización por la empresa, como de su retribución. En principio, habida cuenta los sistemas de organización del tiempo de trabajo y sus posibilidades de flexibilización, parece que existe una tendencia -al menos convencional- a la disminución de su utilización, salvo algunos supuestos en los que su regulación expansiva hace pensar en una utilización estructural y cuantiosa. No obstante, en ocasiones se prevé el recurso a las horas extraordinarias como un procedimiento adicional de flexibilización del tiempo de trabajo (de ampliación de jornadas en determinados periodos de año). Es frecuente también la utilización de la retribución de determinados periodos temporales de trabajo en la cuantía de la hora extraordinaria, aunque expresamente se prevea que no se consideran como tal.

El régimen retributivo de las horas extraordinarias se caracteriza por la presencia de incrementos generalizados de su cuantía respecto de la hora ordinaria y la previsión muy frecuente de la posibilidad de compensar en tiempo de descanso (o de compensación con los tiempos adeudados a la empresa como consecuencia de la existencia de bolsas de trabajo). Por otro lado, el valor “hora extra” se utiliza como referencia para determinados periodos de trabajo que, sin superar la jornada ordinaria, se aplican en periodos adicionales (particularmente turnos adicionales de sábado, domingo o festivo) consecuencia de la activación de los mecanismos de flexibilidad previstos en el correspondiente convenio colectivo (por ejemplo el del grupo RB en la retribución de las horas de disponibilidad en talleres y urgencias).

III. La progresiva flexibilización de la organización del tiempo. Principales instrumentos (procedimientos de implantación, régimen de compensación, etc.)

1. Las variaciones del tiempo de trabajo: consideraciones generales

Junto a los procedimientos tradicionales de ordenación del tiempo de trabajo en el sector de componentes existen otras formas de organización flexibles del tiempo de trabajo, presididas por el objetivo de adecuar la capacidad de producción de las instalaciones a las circunstancias del mercado y vinculadas a la evitación de procesos de suspensión o extinción de contratos de trabajo. Dichas formas de organización suponen una variación, en ocasiones sustancial, de la ubicación del tiempo de trabajo a lo largo del año, de modo que se produce un ajuste flexible de su volumen a lo largo de este. En otras ocasiones, el resultado final es la ampliación de la jornada de trabajo. Las variaciones y ampliaciones cuentan, en la mayoría de las ocasiones, con fórmulas específicas de retribución. Se trata de procedimientos excepcionales -sin perjuicio de su mayor o menor habitualidad- que cuentan con regulación expresa -e incluso separada de la regulación de la jornada- y que se activan cuando concurren las circunstancias previstas en el propio convenio. En la mayoría de las ocasiones se activan de manera simultánea, aunque en algunos casos se pueda prever expresamente una sucesión o prelación en la introducción de mecanismos de flexibilización del tiempo de trabajo.

Desde el punto de vista de los procedimientos utilizados para la adopción de las medidas concretas de flexibilidad, y sin perjuicio de sus particularidades, cabe destacar dos características comunes a casi todos los procedimientos y todos los convenios. La primera es relativa a la exigencia de existencia de causalidad y su acreditación. A este respecto cabe destacar que tales exigencias se contemplan de manera muy atenuada, haciendo referencia -en los casos en los que se establecen- a genéricas causas de producción, exigencias del mercado o de los clientes, etc. Se trata de fórmulas que en ocasiones hacen referencia a circunstancias habitualmente conocidas por la representación de los trabajadores y que, por tanto, no requieren de mayor concreción, pero que en otras muchas ocasiones permiten una gestión altamente flexible por parte de la empresa no siempre justificada objetivamente. Por el contrario, lo que sí se han consagrado son las exigencias de comunicación a la representación de los trabajadores y a los propios trabajadores afectados con una antelación mínima (por lo general de siete días). La segunda característica, que sirve en parte de

contrapeso, es la generalización de procedimientos específicos de consulta y negociación en los supuestos en los que se planteen problemas en la implantación o adopción de medidas de flexibilización de la jornada o los horarios.

Uno de los procedimientos más utilizados es la ampliación del tiempo de utilización de las instalaciones que, no obstante, adquiere perfiles diferentes según las empresas. Un sistema habitual es la habilitación de días inicialmente no laborables (frecuentemente los sábados, aunque también festivos y alguna de las semanas de vacaciones colectivas), pero también es muy utilizado el del establecimiento de turnos adicionales (además del de los sábados señalado otros de fin de semana o turno nocturno en las empresas que no lo contemplen habitualmente, u otros turnos entre semana adicionales). A continuación se analizan los principales mecanismos recogidos en los convenios colectivos analizados.

2. Implantación de turnos u horarios especiales

a. El tercer, cuarto y quinto turno

Entre las medidas que los convenios prevén como mecanismos de adaptación del tiempo de trabajo a las variaciones de la carga de trabajo destacan particularmente las referidas a la implantación de nuevos turnos (como se indicaba anteriormente la adaptación puede operar en sentido negativo reduciendo los turnos cuando disminuya la carga de trabajo). Se trata, por lo general, de medidas que requieren de causalidad y que cuentan con procedimientos específicos para su implantación tanto por lo que se refiere a la adopción de la medida cuanto a la comunicación o consulta o la propia designación de los trabajadores que hayan de ocuparlos.

En primer lugar debe mencionarse la implantación del tercer turno (de noche). Su implantación exige, por lo general, la concurrencia de causas suficientes. En algunos casos tales causas se exigen incluso cuando el convenio configura tal turno como un turno habitual u ordinario. En este sentido, por ejemplo, la mayoría de los convenios del grupo RB exigen para que se pueda poner en marcha el tercer turno que el primero y el segundo estén completamente ocupados y, aún así, se requiera más producción. En estos casos se prevén mecanismos de comunicación anticipada a la representación de los trabajadores y un procedimiento específico para la selección de los trabajadores afectados que pasa, en primer lugar, por asignar tales tareas a los trabajadores que vo-

luntariamente lo deseen (también convenio de GKN) y, en caso de falta de trabajadores, se procederá a la designación directa por parte de la empresa (tomando en consideración algunas circunstancias personales como motivos de exclusión de determinados trabajadores).

En el resto de casos en los que el tercer turno opera de manera habitual, los mecanismos de ampliación se refieren a la implantación del cuarto y quinto turno y, en algunos casos especiales (RB Treto o Valeo Térmico), otros turnos denominados especial o central. Se refieren fundamentalmente a la realización de trabajos durante los sábados, los domingos y los festivos. Salvo determinadas ocasiones en las que su implantación requiere de causalidad (Valeo Climatización) o de negociación (como, por ejemplo, TI Group, que prevé que la ampliación al cuarto turno requiere del acuerdo con el comité) la implantación de los nuevos turnos se configura como una prerrogativa de la empresa, sin perjuicio de la contemplación en ocasiones de mecanismos de negociación y consulta y, en la mayoría de ellos, de trámites de comunicación previa. Ocasionalmente el establecimiento de estos turnos se somete al cumplimiento de condiciones como que estén saturados el resto de turnos ordinarios (convenio de Valeo Climatizaciones). El procedimiento de asignación en estos casos es, en términos generales, mediante personal voluntario o personal contratado específicamente para tales turnos (eventuales). Personal que, en algunos convenios, puede completar su jornada realizando tareas en los tres turnos habituales. Existen algunas garantías adicionales como la comunicación a los trabajadores afectados con un mínimo de tiempo (suele ser una semana) y otras garantías particulares como la imposibilidad de estar durante más de dos semanas en estos turnos (convenio de Valeo Sistemas Eléctricos). Finalmente el trabajo en estos turnos cuenta con compensaciones económicas específicas superiores al valor normal de la hora ordinaria.

Estas ampliaciones adoptan otras fórmulas específicas según el modelo de organización productiva. Así por ejemplo, en el convenio colectivo de Johnson Aragón se prevé que con la finalidad de dar respuesta a las demandas de los clientes se pueden establecer nuevos regímenes de trabajo: la empresa podrá ampliar de 15 a 17 turnos si la demanda supera durante un periodo de tiempo sostenido la capacidad máxima instalada a 15 turnos. Si se lanzan nuevos equipos o productos se incluyen los viernes noche y sábados mañana. Las compensaciones incluyen un plus de 75 euros por cuadrante y de 40+25 por llamada para trabajar en turnos extras. Subsidiariamente se prevé el denominado sistema extendido de trabajo que supone el establecimiento de jornadas de 40 horas semanales con rotaciones de mañana, tarde y noche. Tal sistema, que afecta tan solo a eventuales, trabajadores indefinidos recientes y voluntarios implica el abono de un plus de 35 euros por turno de viernes noche o sábado mañana.

El régimen retributivo de estos turnos es variable. Se puede distinguir, de un lado, la retribución de las jornadas realizadas en sábado, que se suele asimilar a la específica (ordinaria) del trabajo en sábado. En cuanto al trabajo en turnos adicionales suele contar con pluses específicos y con incrementos en la retribución del tiempo si dichos turnos se realizan en periodos con retribución específica (sábados, domingos y festivos). En todo caso, está generalizada la compensación mixta, generalmente idéntico tiempo de descanso compensatorio al que se añade un plus económico de cuantía variable.

b. Horarios especiales

Junto a estos procedimientos, y en la mayoría de las ocasiones como cláusula residual o de salvaguarda, se reconoce a la empresa la facultad de establecer otros horarios especiales para atender a necesidades concretas. Tal es el caso del convenio colectivo de Valeo Service, que establece que con independencia de los horarios establecidos en el convenio con carácter general la empresa podrá crear otros horarios en función de sus necesidades de organización o productivas a los que se incorporarán los trabajadores mediante adscripción voluntaria o contrataciones específicas para la realización de horarios diferentes a los establecidos con carácter general. Este procedimiento de cobertura de horarios especiales (mediante voluntarios y contrataciones específicas) suele repetirse en otros supuestos en los que se atribuye a la empresa dicha potestad (convenio de Valeo Fricción).

Dentro de este bloque cabe destacar una figura muy difusa que bajo la denominación de operaciones especiales contemplan algunos convenios del grupo RB. Se trata de una habilitación a la empresa para corregir alteraciones en la producción por causas ajenas o por necesidades de trabajo en situaciones imprevistas mediante la adopción de distintas medidas, en general de carácter voluntario para los trabajadores, que pueden comprender desde la realización de horas extraordinarias, los cambios de turno, el trabajo en turno de noche y la flexibilización de los calendarios. En estos casos se exige información previa al comité de empresa y, si no se puede reunir la empresa o el comité, se autoriza a adoptar exclusivamente la medida de realización de horas extraordinarias y, además, con el límite de ocho personas y seis horas al día.

3. Las bolsas de horas ordinarias y las bolsas de horas extraordinarias

En ocasiones la respuesta a las necesidades de la empresa de modificar la jornada y los horarios se obtiene mediante el establecimiento de la denominada bolsa de horas, esto es, el establecimiento de un número de horas que, encuadradas dentro de la jornada ordinaria anual, son de disposición por parte de la empresa que podrá exigir su realización en determinados periodos a cambio de reducciones del tiempo de trabajo durante otros periodos del año. En algunas empresas constituye el mecanismo fundamental (y casi único) para la gestión de las necesidades de flexibilidad (por ejemplo Johnson Valladolid, que prevé que tanto la modificación de jornada por trabajo en sábados o domingos, prolongación de jornada, trabajo en festivos, etc. se regulará por el acuerdo de bolsa de horas). En otras ocasiones la bolsa de horas se suma a otros como la ampliación de turnos.

Se trata de un mecanismo básicamente preventivo, de distribución irregular del tiempo de trabajo a lo largo del año con la finalidad de evitar las medidas traumáticas de suspensión o extinción de contratos. Su mera utilización, en principio, no cuenta con una retribución específica. Lo que sí cuenta con retribuciones específicas son su realización en periodos determinados. Así, por ejemplo, la utilización de la bolsa horaria en días laborables ordinarios no cuenta con una variación en la retribución. Sólo varía dicha retribución cuando la aplicación de las horas de la bolsa se realiza en periodos distintos de los ordinarios (sábados, domingos o festivos o turnos especiales), en cuyo caso se retribuyen en la cuantía utilizada en dichos periodos o con pluses específicos (los existentes para dichos turnos en régimen ordinario u otros creados específicamente a tal fin). En algunas ocasiones la bolsa de horas puede ser un instrumento de ampliación y flexibilización de la jornada industrial, en cuyo caso los turnos adicionales sí cuentan con una retribución específica similar o idéntica a la de otras ampliaciones de jornada.

En cuanto a las reglas de aplicación y compensación son muy variadas. A título de ejemplo, el convenio colectivo de Johnson Valladolid prevé que el trabajo los sábados, domingos y festivos dará lugar a un día de descanso más cuatro horas adicionales, además de una cantidad en concepto de bolsa de horas. En cuanto al régimen de disfrute de las horas adicionales, éstas podrán acumularse hasta 24 horas por año (salvo acuerdo entre la empresa y la dirección) retribuyéndose el resto como horas ordinarias con un incremento del 25%. La solicitud de disfrute ha de realizarse, al menos, con dos días de antelación. Por su parte, el convenio de Valeo La Carolina prevé una bolsa de 40 horas por perso-

na/año que se utilizarán en función de las necesidades productivas y organizativas y que se compensan por hora de descanso o al precio de la hora ordinaria. El convenio colectivo de RB Castellet, sin embargo, prevé bajo la denominación de flexibilidad voluntaria una bolsa de 56 horas, cuya activación requiere de la comunicación al comité de empresa de las líneas, las personas y los días a realizar y, si se puede, de los días de disfrute alternativo, que deberá ser en todo caso concretado un 50% por el trabajador y otro 50% por la empresa pero preferentemente conectadas a fin de semana. En caso de no poder canjearse por descanso se pagarán como hora festiva. En sentido contrario también opera la bolsa, es decir, en caso de falta de trabajo se podrá exigir la recuperación en festivos, en cuyo caso se tendrá una compensación económica adicional de 58 euros por día festivo trabajado.

En ocasiones el establecimiento de la bolsa de horas de disponibilidad de la empresa se realiza a través de la figura de las horas extraordinarias (GKN). En estos casos se indica que por circunstancias técnicas o productivas la empresa podrá establecer la realización de un máximo de 80 horas extraordinarias por trabajador y año. Lo más llamativo de esta figura es que se subraya el carácter voluntario de su realización, por lo que, tratándose además el ofrecimiento de las horas extraordinarias de una prerrogativa reconocida legalmente a la empresa, la contemplación de dicha posibilidad en el convenio ha de entenderse como una excepción al mandato convencional de utilización restringida de tales horas. Por lo demás, los mecanismos de compensación en estos casos es similar al del régimen general de las horas extraordinarias: compensación económica o en descanso a opción del trabajador, incentivándose la opción por esta última mediante la adición de complementos económicos (en GNK, en caso de descanso compensatorio, se recibe además un complemento de recuperación de jornada y en los festivos el complemento de festividad y de locomoción).

Dentro de este apartado puede contemplarse el mecanismo específico previsto en prácticamente todos los convenios de las empresas del grupo RB (con algunas diferencias menores) para los trabajadores dedicados a tareas de talleres, urgencias y trabajos planificados -no habituales- de mantenimiento y reparación y a carga y descarga o limpieza de almacén. Se trata del *acuerdo sobre disponibilidad*, que es una figura voluntaria que supone el establecimiento de 80 horas anuales que son exigibles cuando las requiera la empresa. La compensación consiste en el reconocimiento de un complemento salarial de 125 euros por 12 mensualidades y, en caso de realización de trabajo, del pago de tales horas como horas extraordinarias. Bajo otra denominación -el *acuerdo sobre emergencia*- se contempla una situación similar para los servicios de

emergencia y bomberos que incluye las situaciones de localización permanente. En estos casos se trata de personal designado por la empresa al que se compensa con una retribución específica de 180 euros por doce mensualidades y el pago del tiempo trabajado como horas extraordinarias.

Un supuesto específico es el de la bolsa de horas del trabajador a consecuencia de permisos no retribuidos (Valeo Climatización). Se trata de un instrumento de flexibilidad a favor del trabajador que puede disponer de días de permisos no retribuidos con cargo a una bolsa de horas que han de ser posteriormente recuperadas por el trabajador.

4. Las modulaciones horarias

Otro de los mecanismos para la adaptación de la jornada a la carga de trabajo es la denominada *flexibilidad anual* o *modulación horaria*, contemplada en algunos convenios del grupo Valeo. Bajo tal denominación recogen diversos dispositivos con una regulación particular.

En primer lugar, el convenio de Valeo Térmicos prevé una modulación horaria que suponga la modificación acordada del calendario cuando existan razones productivas. Requiere información sobre las causas al comité y acuerdo con éste.

En segundo lugar, el convenio de Valeo Service bajo el epígrafe “Flexibilidad en la distribución de la jornada” prevé varios mecanismos: de un lado, la modulación horaria voluntaria de 14 horas por persona y mes, con el límite máximo de 10 horas de trabajo diarias que no se consideran horas extraordinarias y que se compensan a lo largo del trimestre siguiente mediante la disminución de jornada en número equivalente de horas o, alternativamente, con el disfrute de un día libre por cada 7 horas o de dos días de libre disposición por jornada de ocho horas realizada en sábado (ambas opciones se disfrutarán en periodos de baja actividad y de acuerdo con la empresa). De otro lado, se prevé el trabajo en sábados para personal voluntario o contratado expresamente para ello cuando por necesidades productivas sea preciso. El sistema de compensación en este caso también es alternativo entre el pago en horas extraordinarias hasta el límite de las 80 anuales, con un día de descanso más 10,37 euros por cada hora trabajada o por dos días de libre disposición. Estos días se disfrutarán preferentemente en periodos de baja actividad y de acuerdo con la dirección de la empresa.

Por su parte, el convenio de Valeo Componentes prevé un sistema de modulación de la jornada consistente en la distribución irregular de la jornada reduciendo la semanal a 32 horas en periodos de baja demanda de mercado e incrementándola hasta 48 horas en periodos de alta demanda, siendo el día adicional el sábado. A tal fin se establece un máximo de 10 sábados por persona/año y con un límite de dos sábados por persona y mes. Se exige un preaviso de 7 días al comité y a los trabajadores afectados y el régimen de compensación de 56 euros por sábado trabajado y descanso compensatorio. Si el saldo de horas trabajadas a final de año es a favor del trabajador tendrá derecho a descansar en los primeros cuatro meses, en caso contrario recuperará dichas horas en el mismo periodo pero siempre con el límite de no superar los 10 sábados de trabajo anuales.

Finalmente, el convenio colectivo de Valeo Fricción establece un mecanismo de modulación horaria consistente en la modificación de los horarios establecidos con carácter general conforme a los siguientes criterios: el número máximo de horas modulables es de 48 horas. Su aplicación debe ir precedida de la acreditación al comité de las causas justificativas con una antelación de una semana y con el acuerdo expreso del comité, entregando la empresa además la planificación de turnos y horarios a realizar. La compensación de las horas de exceso como consecuencia de la modulación se realiza prioritariamente en tiempo de descanso en el plazo de 60 días después de la finalización de las causas que la motivaron. Además, se añade una compensación económica de 14 euros por jornada trabajada en sábado y de 21 por jornada trabajada en domingo. Este procedimiento de modulación puede ser igualmente utilizado para la eliminación de alguno de los turnos o la disminución de la jornada en periodos concretos con el límite máximo de las 48 horas. El régimen de preaviso y el periodo para la recuperación de dicha jornada es el mismo que en el caso de los incrementos de jornada.

5. La gestión de las vacaciones

Junto a la potestad de excluir determinados periodos para el disfrute de vacaciones (para todos o para un porcentaje de la plantilla) algunos convenios colectivos prevén la posibilidad de que la empresa pueda desplazar los periodos vacacionales ya asignados y previendo un régimen retributivo específico consistente en la entrega de cantidades a tanto alzado. En este sentido, el convenio de GKN reserva al poder de dirección la facultad de establecer excepciones y cambios a otros periodos del año; en los casos en los que se produzca un desplazamiento a los periodos enero-junio u octubre-diciembre se compensa con 75,52 euros por

semana completa desplazada más el plus de locomoción. En igual sentido el convenio de RB Treto prevé el abono de 30 euros por día trabajado en agosto o día cambiado de las vacaciones previamente asignadas.

En otras ocasiones (TI Group) se prevé que si fuese preciso cambiar el periodo de vacaciones se han de iniciar contactos con la representación de los trabajadores para llegar a un acuerdo. En caso de no obtenerlo se remitirá a la jurisdicción laboral para su resolución.

6. Los paros de los clientes

Finalmente, algunos convenios prevén mecanismos específicos para adecuar las condiciones de trabajo en caso de paro de los clientes. El caso más significativo es el previsto en el convenio colectivo de Johnson Aragón, en virtud del cual en el caso de paros de un día este será absorbido por la empresa, si el paro es entre uno y tres días el primero lo absorbe la empresa y los restantes no se trabajarán. En el caso de paros de más de tres días se establece un procedimiento de negociación para dar una solución adecuada. En todo caso se prevé un mecanismo de recuperación de las horas perdidas con cargo a la realización de horas extraordinarias, a cuenta de vacaciones o días flotantes (una hora por cada 1,66 horas) devolviendo las horas en turnos de viernes noche y sábados mañana (a 1,75) o devolviendo entre semana (1 a 1). En todo caso, se establece como límite máximo de obligación de recuperación el de cinco días al año. En sentido parecido el convenio de Valeo Térmico prevé que el tiempo de paro por fuerza mayor ha de ser recuperado.

Pero existen otras fórmulas para afrontar los posibles paros de actividad. Así, el convenio de Valeo Sistemas Eléctricos prevé que los trabajadores en situación improductiva por causas no imputables a la empresa podrán ser cambiados de puesto de trabajo.

6. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR DE COMPONENTES DE AUTOMOCIÓN

I. Introducción. Negociación colectiva y prevención de riesgos laborales. Premisas generales y análisis sectorial

Como se conoce, el artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que las disposiciones de carácter laboral contenidas en la ley y en sus normas reglamentarias tendrán, en todo caso, el carácter de derecho necesario mínimo indisponible pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos. Queda, por tanto, abierta la vía de la regulación in meius sin perjuicio de aquellos supuestos y materias en las que la ley hace una llamada expresa de regulación a la negociación colectiva. Además, en determinados aspectos (organizativos o procedimentales) la negociación colectiva es incluso libre para establecer reglas diferentes a las legales ya que aquí la norma es solamente dispositiva y no mínima⁸⁶.

En el sector de componentes de automoción las previsiones negociales en materia preventiva aun estando presentes en todos los convenios colectivos no recogen, en general, contenidos innovadores, muchas son meras repeticiones normativas (legales/reglamentarias) y otras simplemente reconocen la obligación de cumplir, en distintas materias, el régimen jurídico vigente. Podría decirse que buena parte de los convenios del sector de componentes de automóviles son convenios colectivos minimalistas en materia preventiva que despachan la prevención de riesgos laborales en uno o dos artículos y en ellos, además, simplemente repiten la ley o asumen su obligatorio cumplimiento. Contrasta también la parca regulación preventiva con el minucioso régimen convencional en materia salarial o de organización del trabajo. Pese a ello y siendo ésta la tendencia general, se localizan ciertos contenidos negociales dignos de mención -de los que se dará cuenta a continuación- relativos, básicamente, a condiciones de trabajo, exposición a factores de riesgo y medios de protección, a órganos de participación y representación en materia preventiva y a la determinación de las obligaciones instrumentales del empresario (formación, vigilancia de la salud, documentación preventiva...). Muchos espacios quedan fuera de la negociación y del texto del convenio lo que podría ha-

86 Prevención de riesgos, seguridad y salud laboral, en AA.VV. (Dir. GONZÁLEZ ORTEGA, S.), *La negociación colectiva en el sector del metal*, Madrid, MTAS, 2000, pp. 105-106.

cernos pensar que al margen del convenio colectivo en vigor existen otros instrumentos (acuerdos, pactos, manuales, reglamentos) que disciplinan cuestiones preventivas⁸⁷.

Es reiterada, por otro lado, la declaración convencional de que la prevención de riesgos es una materia de interés compartido para empresa y trabajadores que habrá de ser objeto de mejora continua con la participación de los representantes de los trabajadores llegándose a fijar como meta, en algún supuesto, *la implantación de una verdadera cultura preventiva en la empresa* (Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre Olesa de Montserrat). En sede de principios, también, algunos convenios plasman el principio de integración de la prevención de riesgos laborales⁸⁸ al indicar que ésta se proyecta sobre la producción y la organización del trabajo en la empresa y, en este contexto, la modernización en la organización del trabajo se dirigirá -junto a la competitividad y adaptación de la demanda- a mejorar la seguridad (actividades de prevención y corrección de las causas de accidentes) y las condiciones de trabajo (disminución del nivel de ruidos, mejora en la manipulación de las piezas y en el orden y la limpieza) (GKN Dreanlive Vigo).

Al quedar integradas muchas empresas del sector en grupos empresariales y poseer varios centros de trabajo, la política preventiva y, por tanto, los contenidos convencionales que la desarrollan, son idénticos o muy similares en los convenios de empresa o centro de trabajo (Bosch), siendo frecuente, además, el reconocimiento convencional de que la normativa sobre seguridad y salud del grupo vincula y será objeto de aplicación en cada empresa o centro. No obstante, en ocasiones (y aun sin apartarse de las premisas generales), se aprecian matices singulares en algunas disposiciones negociales que son específicas de cada centro de trabajo.

87 Tendencia general ya constatada en la negociación colectiva empresarial del sector del metal (véase "Prevención de riesgos, seguridad y salud laboral", *op. cit.*, pp. 128-129).

88 El artículo 14.2 LPRL establece que el empresario, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

II. Contenidos preventivos en la negociación colectiva del sector de componentes de automóviles

1. Condiciones de trabajo y exposición a factores de riesgo

Es reiterada la ubicación convencional conjunta de prendas de trabajo y material de seguridad. La empresa facilitará los elementos de protección personal o equipos de protección individual apropiados, cuidando su conservación y reposición en caso de deterioro o roturas. Estos EPIs “*se entregarán según las características personales del trabajador*” (Johnson Controls Alagón) y también se adaptarán las prendas de trabajo a las circunstancias especiales de los trabajadores/as (vgr. prendas específicas para trabajadoras embarazadas a partir de 4/5 mes de embarazo). Junto a la referencia convencional de prendas de trabajo y material de seguridad, los convenios colectivos recuerdan su obligatoria conservación, limpieza y utilización por los trabajadores estableciéndose sanciones disciplinarias en caso contrario. Excepcionalmente se reconoce en convenio la subsidiariedad de los EPIs o, lo que es lo mismo, el principio de prioridad colectiva que antepone los medios de protección colectiva a aquellos destinados a proteger a los trabajadores individualmente (convenio colectivo de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre, Móstoles y Olesa de Montserrat).

A fin de minimizar los riesgos inherentes al propio trabajo algún convenio colectivo declara la necesidad de establecer un plan de rotación interpuesto que deberá llevar aparejado un programa formativo que facilite esa rotación (Johnson Controls Valladolid). Frente a esta declaración general en algún caso el plan de rotaciones se limita a aquellos puestos de trabajo con carga psicofísica (Robert Bosch Treto).

La exposición a determinados factores de riesgo en el desarrollo de la prestación de servicios y el control de los mismos es objeto de regulación pormenorizada en los convenios colectivos del grupo Bosch⁸⁹ donde se recogen los objetivos y las medidas a adoptar frente al ruido y la temperatura. En concreto, en materia de ruido se marca como objetivo una emisión máxima de 80 dB, se catalogan los puestos de trabajo con ruido elevado (superior a 80, 85 y 90 dB) y se acuerda el mantenimiento de la periodicidad en los reconocimientos médicos de audiometría

89 Convenios colectivos de Robert Bosch Castellet, Robert Bosch La Carolina, Robert Bosch Madrid, Robert Bosch Madrid (personal trasladado antigua FEMSA), Robert Bosch Treto, Robert Bosch Financiación y Servicios, Robert Bosch Gasoline Systems.

(generales y específicos). En cuanto a la temperatura se fijan objetivos diversos que van de 15 a 22º en función del lugar en el que se sitúe el trabajador (almacenes, comedores, aseos, duchas, oficinas). Por su parte, recogen también los convenios de los centros de trabajo y empresas del grupo Bosch una referencia general a las PVD (pantallas de visualización de datos) y a los riesgos derivados de la exposición al plomo remitiéndose a la normativa en la materia. En otros convenios se fijan descansos por calor durante el periodo estival (10/15 minutos) que serán eliminados cuando la empresa reduzca de forma efectiva la temperatura de los diversos puestos de trabajo y ello sea reconocido por el servicio de prevención y el comité de empresa (convenio de Valeo Materiales de Fricción).

Ante determinadas situaciones de riesgo (físicas, higiénicas, ambientales) algunos convenios colectivos en aplicación del principio de corrección (actuación sobre la fuente, el medio y el sujeto) priorizan las actuaciones a llevar a cabo: análisis de los factores de riesgo, eliminación de la situación de peligro, corrección y/o asilamiento de factores de riesgo, protección en el puesto de trabajo y protección personal (Robert Bosch Treto)⁹⁰.

Mención específica sobre el acoso se recoge en dos convenios colectivos del sector de componentes de automoción (Valeo Sistemas Eléctricos y Valeo Climatización). En ambos casos, se definen las situaciones de acoso y se arbitran vías empresariales internas para tratar las denuncias de los trabajadores⁹¹. Más desarrollo presenta el convenio colectivo de Valeo Climatización que, circunscrito al acoso sexual, fija los extremos del expediente informativo que se abrirá por la empresa para esclarecer los hechos acaecidos e impedir la continuidad del acoso denunciado. Si lo solicita la persona afectada la situación planteada se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores y durante el proceso, que deberá sustanciarse en un plazo máximo de 10 días, todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva *“por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas”*. La constatación de la existencia del acoso sexual denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de sanciones y este ejercicio del poder disciplinario empresarial quedará al margen de la posible interposición de acciones legales ante instancias administrativas o judiciales y de la depuración de responsabilidades en estos ámbitos.

90 En otros convenios de determinados centros de trabajo y empresas del grupo Bosch estas actuaciones se limitan a aquellos puestos de trabajo que hagan peligrar la agudeza visual del trabajador (Robert Bosch Castellet, La Carolina, Madrid [personal trasladado antigua FEMSA], Robert Bosch Financiación y Servicios y Robert Bosch Gasoline Systems).

91 En Valeo Sistemas Eléctricos el convenio recoge el compromiso de constituir en tres meses desde su firma una comisión mixta (empresa/representantes de los trabajadores) y adoptar un protocolo de actuación para conocer y tratar las denuncias en materia de acoso sexual y moral.

1.1. Monetización de riesgos laborales y su reverso: complementos salariales que premian la prevención efectiva de accidentes

La retribución especial por exposición a factores de riesgos (monetización de los riesgos laborales) se concreta en los convenios colectivos del sector en la fijación negociada de pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad. Singular resulta, a tales afectos (por su anacronismo) la remisión de algún convenio a los criterios de determinación de los puestos de trabajo tóxicos, penosos o peligrosos de la Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica⁹². En otros casos, sin embargo (convenios colectivos del grupo Bosch) se recoge a nivel convencional la obligación del comité de seguridad y salud de revisar, seleccionar y calificar los puestos de trabajo penosos, tóxicos o peligrosos a efectos de retribución. En algún supuesto (claramente inspirado en el artículo 77 de la Ordenanza) la concurrencia de circunstancias tóxicas, penosas o peligrosas en el desarrollo del trabajo genera el derecho a incrementos salariales que se concretan en porcentajes sobre el salario base en función de la presencia de 1, 2 ó 3 de aquellas circunstancias (25%, 30% y 35%, respectivamente) (Johnson Controls Valladolid).

En el reverso de la monetización convencional de los riesgos laborales por el desarrollo de puestos de trabajo potencialmente productores de accidentes (tóxicos, penosos o peligrosos) se sitúa la monetización de la prevención efectiva de aquéllos, es decir, la previsión en convenio de pluses salariales que premian no haber sufrido accidentes laborales. Tal es la naturaleza del llamado *Plus de 0 accidentes laborales* (Johnson Controls Alagón) que se abona mensualmente a los miembros de cada sección y turno que no hayan tenido accidentes laborales en el mes (con o sin baja pero con parte de la mutua de accidentes).

92 Determina el artículo 77 de la Ordenanza (Orden 29.7.1970) que la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20% sobre su salario base. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a 60 minutos por jornada, sin exceder media jornada. En aquellos supuestos en los que concurriese una excepcional penosidad, toxicidad y marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará al 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el 30% si fuesen tres. Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo dejará de abonarse la bonificación referida.

2. Formación e información preventiva

Conscientes ambas partes de la importancia de la formación como elemento preventivista, ésta es objeto de referencia reiterada en los convenios colectivos del sector aun cuando, la mayoría de ellos, se limiten a resaltar su importancia (muy especialmente en el caso de nuevos puestos de trabajo y nuevas contrataciones) y a reproducir el régimen legal (básicamente, artículos 19, 28.2, 29 y 37.2 LPRL). En este contexto y reconociéndose la importancia de la formación e información en prevención de riesgos laborales algunos convenios prevén la puesta en marcha de campañas de concienciación sobre salud laboral, prevención de accidentes y cumplimiento de la normativa preventiva (convenios colectivos centros de trabajo y empresas grupo Bosch, Valeo España y Valeo Materiales de Fricción).

De forma específica algún convenio alude a la formación preventiva de los miembros del comité de seguridad y salud que se programará anualmente (Robert Bosch Treto). No obstante, la previsión convencional de planes y programas de formación preventiva es bastante inusual localizándose sólo en el convenio colectivo de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre Olesa de Montserrat que prevé para trabajadores y mandos formación preventiva específica y general sobre riesgos potenciales, productos utilizados, procedimientos de prevención, protecciones mecánicas y equipos de protección individual. Más allá de aquí, concreciones convencionales sobre el tipo de formación -teórica y práctica-, su impartición inicial, periódica o ante un cambio de puesto, la duración de la misma y las entidades formativas, son prácticamente inexistentes.

3. Vigilancia de la salud

La obligación legal del empresario de vigilar periódicamente la salud de sus trabajadores (artículo 22 LPRL) se concreta en los convenios colectivos en la preceptiva realización de reconocimientos médicos anuales genéricos o específicos para cada puesto de trabajo, según el mapa de riesgos. En puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedad profesional, calificados como tóxicos o expuestos a factores de riesgo concretos, la periodicidad de los reconocimientos médicos especiales podría acortarse (vgr. semestral o con la frecuencia que se considere más oportuna [Valeo Sistemas Eléctricos y Valeo Climatización], semestral en puestos calificados penosos o tóxicos o sometidos a un nivel de ruido superior a 90 dB [Robert Bosch Madrid]). En algún supuesto se recuerda el carácter legal voluntario de los reconocimientos médicos de los trabajadores⁹³ y en la mayoría de los convenios se prevé que los reconocimientos serán realizados por servicios médicos propios.

93 Así, dispone el convenio de Valeo Service España que el trabajador que no deseara someterse a reconocimiento médico habría de notificarlo por escrito a la empresa.

En algunos convenios, junto a la previsión de reconocimientos médicos generales se recogen referencias más específicas como la realización de electrocardiogramas a personas que estén en el grupo de riesgo de padecer de enfermedades cardiovasculares o la relativa al diagnóstico precoz de los cánceres ginecológicos de la mujer y de próstata en el hombre, que serán objeto de pruebas anuales voluntarias realizadas por el servicio médico de la empresa dentro o fuera de la jornada laboral si no fuera posible su realización durante la misma (convenios colectivos grupo Bosch). En otros casos se reconoce en convenio el derecho a la realización de reconocimiento ginecológico anual voluntario que dará derecho a licencia retribuida para su realización debidamente justificada (Valeo Sistemas Eléctricos).

Determinados convenios establecen el derecho de información pasiva de los órganos de representación de los trabajadores en materia de vigilancia de la salud. Así, en Robert Bosch Castellet, Madrid, La Carolina y Robert Bosch Gasoline Systems el comité de empresa conocerá la situación y evolución de la salud laboral en el centro de trabajo a través de la memoria anual de servicio médico (copia) y del informe trimestral que éste envía a la Administración. Documentos, ambos, que recibirá el comité de empresa a efectos de su análisis y revisión.

4. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y disminución de la capacidad para el trabajo

Pocas referencias recogen los convenios colectivos sobre la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y las existentes se limitan a recordar las obligaciones legales (artículo 25 LPRL): protección de trabajadores que por sus características, estado biológico, situación de discapacidad física, psíquica o sensorial sean especialmente sensibles a los riesgos laborales, evaluación específica de los puestos a ocupar por aquellos trabajadores y adopción de las medidas de prevención y protección oportunas. Sí se especifica en algún convenio que del estudio resultante realizado por el servicio de prevención se dará cuenta al comité de seguridad y salud (GKN Driveline Vigo). No abundan tampoco en la negociación colectiva del sector las previsiones convencionales sobre la protección preventiva de la maternidad biológica que vayan más allá de meras declaraciones de principios (vgr. convenio Valeo Climatización)⁹⁴ o repitan el régimen legal.

⁹⁴ “Se establecerá especial protección a las situaciones previas y posteriores a la maternidad, evitando rigurosamente las exposiciones a sustancias previsiblemente dañinas”.

Reiterada es, sin embargo, la previsión convencional relativa a que los trabajadores con capacidad disminuida podrán ser destinados a puestos acordes con sus nuevas facultades. En algún caso la regulación es más detallada (Johnson Control Alagón) y resulta singular la previsión del procedimiento a aplicar en caso de disminución de la capacidad para el trabajo por causa de accidente o enfermedad (común o profesional) cuando habiéndose agotado las posibilidades de recuperación mediante tratamiento o rehabilitación, el trabajador presente secuelas o limitaciones físicas que le impidan el normal desempeño de su puesto de trabajo. En tal caso, el servicio médico del Departamento de Prevención será el encargado de definir la disminución de la aptitud (temporal o definitiva) y de fijar el grado de disminución del trabajador y los posibles puestos a desempeñar, oídos previamente los representantes de los trabajadores del comité de seguridad y salud. La indicación del puesto/s a ocupar por el trabajador disminuido de aptitud (limitaciones físicas o psíquicas) se recogerá en un informe dirigido al supervisor con copia para el trabajador. Si desaparecieran las causas o circunstancias que motivaron la disminución de la capacidad para el trabajo, el trabajador volvería a su régimen normal de trabajo.

5. Participación y representación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales

En materia de participación preventiva pocos convenios se apartan de las disposiciones legales recogiendo, muchos de ellos, las definiciones, régimen de constitución, competencias y facultades asignadas a delegados de prevención y comités de seguridad y salud por la LPRL. En esta materia, en la que los espacios dejados a la negociación colectiva por la LPRL son importantes (sistema de designación representantes, vías alternativas de representación) rara vez son cubiertos con contenidos innovadores y así, por ejemplo, en lo que se refiere a los órganos de participación y representación de los trabajadores⁹⁵ únicamente se localizan puntuales referencias a la posible designación de delegados de prevención por el comité de empresa sin más (y no *“por y entre los representantes de personal”* [artículo 35.2 LPRL]), lo que

95 El artículo 35.4 LPRL recoge posibles vías de regulación negocial alternativa en dos materias: a) sistemas diversos de designación de los delegados de prevención, siempre que quede garantizada la facultad de designación de los representantes de personal o de los propios trabajadores y b) asunción de las competencias reconocidas a los delegados de prevención por otros órganos representativos específicos creados en el propio convenio.

nos conduce a pensar que quizás esa designación pueda recaer en trabajadores ajenos al órgano de representación colectiva de los trabajadores⁹⁶ (GKN Driveline Vigo).

5.1. Delegados de prevención

Recogen determinados convenios colectivos del sector un incremento de los delegados de prevención legales señalando un mayor número de ellos por tramo de trabajadores y precisando los criterios de designación (vgr. 501 a 1.000, cinco delegados de prevención repartidos entre las centrales sindicales de forma proporcional⁹⁷ y en caso de cambiar de tramo se negociará el número de delegados de prevención de acuerdo con los mismos criterios [Robert Bosch Madrid, personal trasladado antigua FEMSA]). Habrá que matizar en este contexto que, en aquellos convenios colectivos donde se fija un número determinado de delegados de prevención superior al legal en un determinado tramo, el salto en el tramo por incremento de plantilla obligará a aplicar la escala del artículo 35.2 LPRL.

En materia de facultades alguna norma convencional amplía las previstas en el artículo 36.2 LPRL al indicar que los delegados de prevención dispondrán de un local con mobiliario adecuado y teléfono, tres tablones de anuncios situados en lugar visible y acceso a las nuevas tecnologías “*que hubiere en cada momento*” (Internet, correo electrónico tendrían cabida aquí) y en el contexto de las garantías de estos representantes de los trabajadores algún convenio precisa que tendrán la consideración de trabajo efectivo y no se computarán en el crédito horario el tiempo dedicado por los delegados de prevención a asistir a las reuniones del comité de seguridad y salud (siguiendo el tenor literal del artículo 37.1 párrafo 3º LPRL) y el destinado al desempeño de las funciones propias de presidente y secretario del comité (Valeo Térmico).

96 Según constatan BENAVIDES, DEL REY, LUQUE y MONTAGUT en los convenios colectivos firmados en el período 1994-1999 se contemplaba la posible designación de delegados de prevención entre los trabajadores o delegados sindicales en un 4% de los mismos (Análisis de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva española, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 111, 2002, p. 351).

97 La jurisprudencia mantiene, no obstante, que en la composición del comité de seguridad y salud (delegados de prevención) no se aplica la regla de la proporcionalidad de los resultados obtenidos en las elecciones a representantes unitarios de los trabajadores (STS 15.6.1998).

5.2. Comités de seguridad y salud

A diferencia de lo que ocurre con los delegados de prevención cuyas competencias, como acabamos de indicar, pueden ser asumidas por órganos representativos diversos creados por convenio colectivo, no llama la LPRL a la negociación colectiva para que cree órganos de participación preventiva distintos del comité de seguridad y salud. No obstante, sí se contempla la posible previsión convencional relativa a la constitución del comité intercentros de seguridad y salud (artículo 38.3 párrafo segundo LPRL) y la práctica negociadora sectorial recoge órganos de participación preventiva diversos como son las comisiones paritarias de seguridad y salud que pueden desempeñar, a nivel sectorial, funciones similares a las del comité de seguridad y salud, a nivel de empresa/centro de trabajo⁹⁸. Sentadas tales premisas, algunos convenios colectivos de empresa y centro de trabajo contemplan la posible constitución de comisiones paritarias de seguridad y salud en centros de más de cien trabajadores (Robert Bosch Castellet, La Carolina y Robert Bosch Gasoline System). Poco sentido tienen estos órganos de participación y consulta preventiva si ya existe en el centro de trabajo (con más de 50 trabajadores) comité de seguridad y salud y si, por el contrario, lo que se pretende es suplantar a éste, la previsión convencional no se acomoda a la LPRL pues la constitución del comité de seguridad y salud no admite regulación diversa por convenio colectivo que contradiga el régimen legal. Lo lógico sería haber sustituido tales previsiones convencionales (que parecen haber sido mantenidas por inercia negociadora tras la entrada en vigor de la LPRL) por referencias o remisiones legales a la constitución del comité de seguridad y salud.

En materia de composición y funcionamiento del comité de seguridad y salud algunos convenios introducen nuevas reglas. La permisibilidad legal en torno a la adopción por parte del comité de seguridad y salud de sus propias normas de funcionamiento permite que la negociación colectiva precise las reglas sobre composición del comité incluidas las relativas a la posible designación, competencias y funciones de secretario⁹⁹, presidente o determine reglas sobre el régimen de las reuniones (convocatoria, levantamiento de actas, difusión de éstas)¹⁰⁰. Así, el convenio colectivo de Robert Bosch Madrid establece que el

98 MERCADER UGUINA, J.R., MUÑOZ RUIZ, A.B., *El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales*, Aranzadi Social, nº 5, 2002, p. 902.

99 En el convenio de Valeo Térmico el secretario del comité de seguridad y salud será designado de entre sus miembros y cada año, de forma alternativa, recaerá el nombramiento en una de las partes representadas (trabajadores/empresa).

100 Convenio colectivo de Valeo Térmico.

presidente del comité, además de su función normal de presidir y moderar las reuniones está obligado a recabar la contestación de la dirección relativa a aquellos asuntos recogidos en el acta de la reunión correspondiente que explícitamente requieran su respuesta (el plazo de contestación al acta no será superior a 20 días laborables). Los vocales integrantes del comité de seguridad y salud serán determinados por el comité de empresa entre sus miembros¹⁰¹ y tendrán obligación de asistir a las reuniones de comité de seguridad y salud los representantes de los departamentos que queden implicados en los temas relacionados en el orden del día correspondiente. Por parte empresarial, algún convenio precisa qué mandos de ésta habrán de integrar el comité de seguridad y salud (vgr. director de producción, director de recursos humanos, director de ingeniería y otro miembro a designar (Valeo Térmico). En cuanto a la periodicidad de las reuniones del comité y sin perjuicio de su carácter trimestral preceptivo (algún convenio alude a reuniones semestrales lo cual contradice el tenor del artículo 38.3 párrafo 1º LPRL) podrán ser convocadas reuniones con la dirección a petición de tres o más miembros del comité de seguridad y salud cuando la urgencia del caso lo exija¹⁰². También contempla una mayor frecuencia en las reuniones del comité de seguridad y salud el convenio de GKN Drive-line Vigo (reunión mensual) y el de Johnson Controls Alagón (bimensual). El reconocimiento legal de la posible presencia en las reuniones del comité de seguridad y salud de trabajadores que cuenten con una especial cualificación o información sobre los temas a tratar (artículo 38.2. párrafo 3º LPRL) se concreta en alguna disposición negociada fijándose un número máximo de trabajadores (3) designados por los representantes de éstos que recibirán por el tiempo de asistencia a aquellas reuniones una retribución idéntica a la del tiempo de trabajo “a todos los efectos” (Valeo Climatización).

101 Los delegados de prevención integran, legalmente, el comité de seguridad y salud y será el comité de empresa el que designe, de entre sus miembros, quienes serán delegados de prevención pero también puede ocurrir que -si el convenio ha previsto tal posibilidad- otros órganos específicos asuman la representación especializada de los trabajadores en materia preventiva siempre que quede garantizada su designación por los representantes de personal o los propios trabajadores (artículo 35.4 LPRL). Estos órganos específicos sustituirían, en representación de los trabajadores, a los delegados de prevención en el comité de seguridad y salud.

102 Precisa el convenio de Valeo Térmico las circunstancias que habilitan reuniones del comité de seguridad y salud en sesión extraordinaria, siempre a propuesta de la mayoría de alguna de las representaciones (accidentes o daños graves, incidentes con riesgo, requerimientos de la Administración).

La mayoría de los convenios colectivos del sector parten del reconocimiento del carácter paritario del comité de seguridad y salud y en alguno de ellos se incrementa el número de miembros por tramo de trabajadores (más de cien trabajadores máximo de cinco representantes)¹⁰³ y, en consecuencia, de representantes de la empresa (Robert Bosch Financiación y Servicios).

Partiendo del reconocimiento del comité de seguridad y salud como órgano colegiado y paritario de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, algunos convenios precisan las materias objeto de consulta o estudio¹⁰⁴ (introducción de nuevas tecnologías, cambio de máquinas y equipos de trabajo, puestos de trabajo, nuevos productos y materiales), aquellas que serán objeto de mera información (materias primas utilizadas en el proceso productivo y consignas de identificación, manipulación y primeros auxilios en caso de accidente, resultado de estudios medioambientales que se realicen, mapa de ruidos y resultado global de los reconocimientos anuales, presupuesto dedicado a seguridad y salud, índices de absentismo en el centro de trabajo) (GKN Driveline Vigo, Robert Bosch Treto) y las que exigen emisión de informe específico (accidente de trabajo)¹⁰⁵. En materia de accidentes, además, algún convenio prevé que el comité de seguridad y salud controlará las estadísticas y las divulgará a través de las actas del comité, avisos (Valeo Climatización). Junto a ello, este mismo convenio recoge la competencia del comi-

103 No obstante, como indicamos anteriormente, si la plantilla llegara a los 2.001 trabajadores serían designados seis delegados de prevención y seis representantes de la empresa, aplicándose, a partir de ahí la escala legal del artículo 35.2 LPRL.

104 En algún caso, la norma convencional recoge una regulación pormenorizada de competencias y facultades del comité de seguridad y salud que concreta las genéricas previsiones legales (artículo 39.1 y 2 LPRL). Tal es el caso del convenio de Valeo Térmico que prevé como concreción de las competencias legales del comité de participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes y programas de prevención de riesgos y de promoción de iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, el debate antes de su puesta en práctica y en la medida en que incidan en la prevención de riesgos de –entre otras- : a) la identificación de los riesgos que deban ser objeto de evaluación y control, b) la determinación de los criterios y procedimientos para la evaluación de riesgos, c) la elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de planes y programas de prevención, d) el estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de organización del trabajo, incluyendo nuevas tecnologías, nuevas implantaciones y nuevos métodos de trabajo, e) el diseño de programas de vigilancia de la salud de los trabajadores y la determinación de los puestos en los que el reconocimiento médico es obligatorio, etc... De igual forma, desarrolla el convenio las facultades legales reconocidas al comité de seguridad y salud en el artículo 39.2 LPRL.

105 El convenio colectivo (Robert Bosch Treto, Madrid [personal trasladado antigua FEMSA], Robert Bosch Financiación y Servicios) concreta en este caso la facultad legal del comité de seguridad y salud de conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas (artículo 39.2 c) LPRL).

té de seguridad y salud de efectuar revisiones semestrales de las condiciones de los puestos de trabajo, estudiando los datos ambientales, recogiendo datos y muestras, analizándolas posteriormente, para ver si evolucionan favorablemente las condiciones de trabajo o como mínimo se mantienen los niveles alcanzados (Valeo Climatización).

En materia de planificación de la acción preventiva determinados convenios colectivos recogen la obligación del comité de seguridad y salud de establecer anualmente en el último trimestre del año un plan general de actuaciones en previsión de riesgos potenciales que puedan derivarse de los puestos de trabajo y materiales utilizados en el proceso productivo. Los acuerdos adoptados en la materia tendrán la naturaleza de convenio colectivo y se considerarán incluidos en la norma colectiva en vigor (Robert Bosch Treto, Madrid [personal trasladado antigua FEMSA], Robert Bosch Gasoline Systems). Supone esta previsión negocial una concreción de la genérica competencia legal de participación del comité de seguridad y salud en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes y programas de prevención de riesgos en la empresa (artículo 39.1. a) LPRL) y, en general, de proyectos preventivos y el reconocimiento convencional de la naturaleza de convenio colectivo de los acuerdos adoptados en el seno del comité de seguridad y salud (integrado por representantes de los trabajadores [delegados de personal] y de la empresa) dota a aquéllos de un plus de vinculación para ambas partes derivado de la aplicación del régimen jurídico de los convenios colectivos (en estos casos, además, estatutarios).

También es objeto de reconocimiento negocial el derecho del comité de seguridad y salud de disponer del tiempo necesario para el ejercicio eficaz de sus funciones y de la facultad de recabar, a propuesta de cualquiera de sus miembros, la colaboración de los servicios técnicos de empresa, organismos oficiales y asesores externos (GKN Driveline Vigo, Johnson Controls Alagón). En el convenio de Valeo Térmico se establece, por otro lado, que anualmente la empresa presentará al comité de seguridad y salud un informe que habrá de contener, al menos, los siguientes aspectos: a) memoria anual del servicio de prevención, que incluirá el nivel de aplicación y resultados del plan de prevención, resultados de los eventuales controles ambientales y de condiciones de trabajo y actividades de vigilancia de la salud, b) estadísticas y análisis de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y c) daños derivados del trabajo.

6. Coordinación de actividades preventivas

Aun cuando las empresas integrantes del sector de componentes de automoción puedan ser consideradas auxiliares de aquellas pertenecientes al sector de constructores de automóviles hasta tal punto que las necesidades productivas de éste delimitan la producción de aquél¹⁰⁶, las escasas previsiones negociales en materia de coordinación de actividades preventivas se centran en la subcontratación de actividades por parte de las empresas de componentes, es decir, se sitúan en la lógica de la empresa principal. Así, en algún caso la única referencia en la materia es el recordatorio de las obligaciones de la empresa principal fijadas en el RD 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla el artículo 24 LPRL (vgr. vigilancia del cumplimiento por parte de la empresa principal de la normativa de prevención de riesgos laborales por contratistas y subcontratistas¹⁰⁷). En otros casos las escasas previsiones convencionales se localizan en el contexto de la coordinada participación y representación de los trabajadores en materia preventiva al establecerse, por ejemplo, que los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud dispondrán de la normativa interna de actuación que se proporcione a las empresas contratistas y subcontratistas (GKN Driveline Vigo) o que, a efectos de facilitar la coordinación preventiva de las actividades desempeñadas por las empresas subcontratistas (artículo 24 LPRL), el comité de seguridad y salud conocerá dichas actividades y podrá convocar a sus reuniones a personal de aquellas empresas (Valeo Térmico)¹⁰⁸.

En algunos convenios, la única referencia convencional en la materia se localiza en las previsiones negociales sobre empleo y se centra en el ejercicio del poder de dirección empresarial sobre los trabajadores de la subcontratada. Así, en los convenios colectivos de Robert Bosch centros de Castellet, La Carolina y Madrid, Robert Bosch Financiación y Servicios y Robert Bosch Gasoline Systems se indica que los trabajadores que realicen servicios y obras sub-

106 Ello se refleja muy especialmente en materia de tiempo de trabajo con la regulación convencional del sistema de paros del cliente, jornadas perdidas o días de no producción.

107 Conforme determina el artículo 10.1. RD 171/2004, el deber de vigilancia del empresario principal se añade a los deberes de coordinación de todos los empresarios concurrentes y a los deberes de información e instrucción correspondientes al titular del centro de trabajo (véase, LLANO SÁNCHEZ, M., El reglamento de prevención de riesgos en materia de coordinación de actividades empresariales, *Actualidad Laboral*, Tomo II, 2004, pp. 1550 y ss.).

108 En este contexto, el AINC 2007 establece que los convenios colectivos podrán incluir disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación establecidos en tales supuestos.

contratadas estarán dentro del ámbito de organización, dirección y control del subcontratista el cual tendrá actividad, estructura y entidad propias. Asimismo, no podrán ejercer funciones de mando sobre el personal de Robert Bosch. Estas previsiones negociales recogen criterios jurisprudenciales posteriormente elevados a rango legal sobre la cesión legal de trabajadores (artículo 43.2 Estatuto de los Trabajadores)¹⁰⁹.

7. Organización de la prevención en la empresa, otras cuestiones y muchas carencias

La concreción negocial del deber empresarial de organizar la prevención en la empresa encuentra escaso reflejo en los convenios colectivos del sector de componentes de automoción aun siendo la organización preventiva *“un ámbito lo suficientemente dúctil como para ser tratado por la negociación colectiva”*¹¹⁰. Así, poco frecuentes son las referencias a los servicios de prevención con algunas mínimas excepciones como la previsión del convenio colectivo de TI Group Automotive System relativa a la obligación de la dirección de la empresa de consultar a los delegados de prevención, con la debida antelación, en caso de cambio del servicio de prevención ajeno, la recogida en el convenio de Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre Olesa de Monsterrat sobre la contratación de un servicio de prevención ajeno consultor, impulsor y verificador de políticas preventivas marcándose la empresa como objetivo la constitución de un servicio de prevención propio o la cláusula del convenio de Valeo Térmico que en el contexto de las competencias del comité de seguridad y salud señala la de debatir -antes de su puesta en práctica- la selección de la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del servicio de prevención propio o para la concertación del ajeno, así como de la planificación de actividades que éste debe desarrollar y la evaluación de su funcionamiento. También en el contexto de las competencias del comité de seguridad y salud este mismo convenio recoge una escueta referencia al debate en su seno sobre otra modalidad de organización de la prevención en la empresa (designación de trabajadores para ocuparse de funciones preventivas, determinación

109 El artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores establece (tras la redacción dada por el RD-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo) que se entiende que se incurre en cesión ilegal de trabajadores cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: a) que el objeto de los contratos de servicios entre empresas se limite a una mera disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, b) que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad y c) que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

110 MERCADER UGUINA, J.R., MUÑOZ RUIZ, A.B., El futuro de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales, *op. cit.*, p. 901.

de éstas y evaluación de su cumplimiento)¹¹¹. No se localiza en la negociación colectiva del sector referencia negocial alguna sobre la posible constitución de servicios de prevención mancomunados (artículo 21.1 RSP) que pueden preverse por convenio o acuerdo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, entre otros supuestos, para grupos de empresas.

Alguna cláusula convencional asilada recoge la constitución de departamentos de prevención de riesgos laborales integrados por personas designadas por la empresa y *“una persona propuesta por el comité de empresa, que gozará de las mismas garantías sindicales de los representantes de los trabajadores, siendo o no delegado de personal. Esta persona ayudará en los temas que sean necesarios en dicho departamento, en toda su jornada de trabajo o parte de ella, siendo retribuido dicho tiempo al mismo nivel económico que estaba percibiendo antes de incorporarse a este trabajo”*. Lógicamente, esta vía convencional de participación preventiva de los trabajadores no excluye sino que completa la designación de delegados de prevención y la constitución del comité de seguridad y salud en empresas de 50 o más trabajadores.

Más allá de estas referencias puntuales se constata en el sector de componentes de automoción una escasa alusión a la evaluación de riesgos¹¹², a la planificación de la actividad preventiva¹¹³ o a los planes de emergencia y falta, en general, una mayor concreción de las obligaciones empresariales instrumentales (planteadas, normalmente, de forma bastante genérica o ambigua en la negociación colectiva). Tampoco se localizan instancias representativas que alcancen a grupos de empresa lo cual sería especialmente oportuno cuando existen políticas o criterios preventivos aplicables a varias empresas o centros de trabajo integradas en estructuras grupales.

111 La Disposición Adicional 7ª RSP establece que la negociación colectiva podrá determinar los medios materiales y personales de los servicios de prevención propios y el número de trabajadores designados por el empresario para realizar la actividad de prevención y el tiempo y los medios conferidos para realizar la actividad.

112 Siendo ésta una materia en la que la negociación colectiva podría tener un papel activo en relación al establecimiento de procedimientos de consulta para llevarlas a cabo y de fijación de supuestos objetivos de reelaboración y actualización de la evaluación de riesgos en función de determinadas circunstancias (NAVARRO NIETO, F., El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva, *Temas Laborales*, nº 75, 2004, p. 21).

113 El AINC 2007 recuerda que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales documentado y la actividad preventiva planificada podrá llevarse a cabo de forma programada, es decir, por fases, permitiendo iniciar, aplicar y mantener las actividades preventivas que sea necesario realizar a lo largo del tiempo conforme a la planificación preestablecida.

Pasada más de una década desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la reforma estructural del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, la negociación colectiva sigue teniendo muchos espacios que cubrir en orden a planificar, articular, mejorar y concretar el deber de seguridad del empresario.

Anexo: Muestra de convenios colectivos

Convenio colectivo Valeo Térmico (BOP Zaragoza 18.8.2005) y posterior revisión salarial (BOP Zaragoza 24.3.2006)
Convenio colectivo Valeo Climatización (DOGC 23.10.2006)
Convenio colectivo Valeo Componentes Automóvil (DOGC 28.10.2004)
Convenio colectivo Valeo España (BOCM 19.9.2003)
Convenio colectivo Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre (DOGC 16.11.2006)
Convenio colectivo Valeo Sistemas de Seguridad y Cierre Fábrica de Móstoles (BOCM 9.9.2003)
Convenio colectivo Valeo Sistemas Eléctricos (BOCM 17.10.2006)
Convenio colectivo Valeo Conexión Eléctrica Ourense (DOG 23.11.2004)
Convenio colectivo Valeo Service España (BOE 30.9.2004)
Convenio colectivo Valeo Materiales de Fricción (BOCM 16.10.2004).
Convenio colectivo Robert Bosch Fábrica Treto (BOC 11.3.2005)
Convenio colectivo Robert Bosch Fábrica España Financiación y Servicios (BOCM 6.2.2006)
Convenio colectivo Robert Bosch Fábrica Castellet (DOGC 2.3.2007)
Convenio colectivo Robert Bosch España Gasolyne System (BOCM 18.5.2006)
Convenio colectivo Robert Bosch Fábrica Madrid (BOCM 3.2.2007).
Convenio colectivo Robert Bosch Fábrica La Carolina (BO Jaén 8.8.2006)
Convenio colectivo Robert Bosch Española (BOCM 17.2.2007)
Convenio colectivo GKN Driveline Vigo S.A (Boletín Oficial de Galicia, 22-8-2005)
Convenio colectivo TI Group Automotive Sistema (DOGC 5.3.2004)
Convenio colectivo Johnson Control Valladolid (BO Valladolid 4.10.2004)
Convenio colectivo Johnson Control Alagón (BOP Zaragoza 29.8.2006).

componentes

Observatorio industrial
del sector de fabricantes
de equipos y componentes
para automoción



2007

2 Mapa industrial

Índice

1.	Introducción	159
2.	Competitividad, tecnología y gestión laboral	163
2.1.	Dos aproximaciones básicas a la competitividad	163
2.2.	Tecnología y puesto de trabajo	167
2.3.	La participación de los trabajadores en el cambio técnico	170
3.	La posición competitiva del sector	173
3.1.	El comercio exterior	173
3.2.	El sector de componentes en el contexto industrial español	186
3.3.	El sector de componentes en el contexto europeo	188
3.4.	Reestructuraciones en el sector de componentes en 2006-2007	192
4.	La localización territorial de la actividad como factor de competitividad	197
4.1.	Distribución espacial del sector	197
4.2.	Lógica de localización de las empresas del sector	200
4.3.	Organización territorial y competitividad	202
5.	Los estudios de caso: tres empresas de capital español	205
5.1.	Los grupos estudiados	205
5.2.	Estrategias de mercado: retos y problemas	208
5.3.	Condiciones de trabajo y relaciones laborales	211
5.4.	Desafíos y cuestiones abiertas	216
6.	Conclusiones	219
	Bibliografía	223
	Anexo estadístico (tablas)	227
	Anexo estadístico (definición de variables)	236

1. Introducción

Este informe es la continuidad de los dos trabajos realizados previamente para el observatorio industrial del sector de fabricantes de equipos y componentes de automoción. En el primero de ellos se analizaron los rasgos básicos la actividad en el contexto de la industria del automóvil. En el segundo se prestó especial atención a los procesos de localización de las empresas y a la lógica que informa dichos procesos. En este se elabora un mapa de la industria de componentes de automoción desde una doble perspectiva. Por una parte, determinando la posición competitiva a nivel internacional. Por otra, analizando la localización de la actividad dentro del Estado, atendiendo especialmente a la posible existencia de clusters productivos y si éstos pueden ser un factor de competitividad. El objetivo planteado intenta indagar en uno de los retos más importantes a los que se enfrenta el sector en los últimos años ante el cambio de modelo productivo. En concreto, qué niveles de competitividad presenta el sector y sus posibilidades de crecimiento a medio y largo plazo en un contexto económico más abierto y cambiante.

Tal y como ya se ha señalado en los informes previos, en el sector de componentes de automoción se ha generalizado la producción flexible, al tiempo que ha aumentado el volumen de producción y también su importancia estratégica como resultado de las prácticas de externalización de las empresas ensambladoras. Estos cambios han ido paralelos a la reducción del número de proveedores directos (o de primer nivel), al incremento de la dimensión de las empresas y a una mayor internacionalización. Estas transformaciones productivas han modificado de manera significativa la cadena de valor al incrementarse la posición de dominio desde el vértice de la pirámide, donde se ubican las empresas ensambladoras, sobre el resto de empresas del sector.

Se trata de cambios muy significativos y que afectan de lleno al modelo competitivo y a las bases sobre las que tradicionalmente se ha asentado la actividad. En España el sector de componentes de automoción en su conjunto presenta un saldo exterior negativo, siendo los datos de comercio exterior bastante elocuentes al respecto. Esta situación se explica por dos motivos. Uno de ellos es la tradicional debilidad del sector en términos de innovación tecnológica y liderazgo productivo. El otro responde precisamente a la estructura productiva predominante en la industria del automóvil y al aumento del comercio intraindustrial en la Unión Europea y, cada vez más, fuera de ella. El escenario que hay detrás de estos datos es conocido por todos: grandes empresas multinacionales instaladas en España utilizando el territorio como

plataforma exportadora, importando gran parte de los componentes necesarios para la producción y exportando los vehículos acabados. Así, la exportación de vehículos a motor presenta siempre un saldo positivo, aunque decreciente, y la importación de componentes un saldo negativo que se mantiene en los años. Con todo, esta situación no implica que no exista margen de actuación para afectar a las posiciones competitivas del sector.

Hay que tener en cuenta que el sector de componentes de automoción presenta una serie de características productivas que hacen que los instrumentos tradicionales para analizar la competitividad tengan que utilizarse con cierta cautela. En una actividad donde la dependencia respecto de las ensambladoras es muy elevada y donde las relaciones son complejas y, a largo plazo, carece de sentido plantear las ventajas competitivas únicamente en términos de precios relativos, tal como hacen los análisis económicos más convencionales. Es necesario, por tanto, analizar la estructura sectorial y las relaciones establecidas entre los grupos ensambladores y las empresas proveedoras, sus ventajas tecnológicas y su capacidad de innovación en los procesos de producción y en los productos fabricados. Sólo de esta manera podremos obtener una imagen más real de la posición internacional del sector.

Asimismo, una de las cuestiones más destacadas por su relevancia respecto al impacto en el futuro del empleo y la producción es la localización geográfica de las empresas como respuesta al fenómeno de la globalización. En el segundo de los informes realizados, donde abordamos con profundidad estas cuestiones, ya se puso de manifiesto cómo las decisiones de localización productiva en el sector de componentes de automoción están afectadas por la posición de la empresa en los mercados y por las características tecnológicas del binomio proceso productivo-producto.

Los estudios de caso realizados en el segundo informe ponían de manifiesto como aspecto relevante en la localización de las empresas la diferenciación entre producción de componentes especializados, producción de componentes de bajo valor añadido y preensamblaje de componentes finales. Las plantas que producen componentes especializados orientan su producción al mercado mundial y su futuro depende crucialmente de su capacidad de mantenerse como proveedoras de un componente con contenido tecnológico medio-alto. En el caso de las plantas que producen componentes de bajo valor añadido, se encuentran permanentemente expuestas a procesos de deslocalización en los que los costes salariales y las ayudas públicas juegan un papel importante. En el tercer caso, la localización depende del lugar donde se ubiquen las plantas ensambladoras. Así, en tanto en cuanto éstas se mantengan en el territorio,

existe mercado para la supervivencia de las plantas fabricantes de componentes. Es en este punto del debate donde se sitúa el presente informe, con el doble objetivo ya señalado: determinar cuáles son las actividades que presentan mayores niveles de competitividad internacional y reflexionar sobre el posible efecto de la organización territorial del sector sobre la competitividad.

Así pues, con los objetivos señalados, el presente informe se articula en los siguientes apartados. En primer lugar introducimos una serie de reflexiones para enmarcar el análisis de la competitividad en el sector. En segundo lugar se aborda el análisis de los datos agregados referidos a la posición internacional y a los cierres recientes de empresas del sector, dato que nos da una imagen más clara de la posición internacional. En tercer lugar se realiza un análisis territorial de la actividad. En cuarto lugar se presentan los resultados de los estudios de caso. Finalmente, se adjunta un anexo estadístico que incluye tablas de datos y la definición de las variables utilizadas en el informe. Cabe reseñar que la metodología utilizada combina tanto el análisis estadístico como la obtención de información de carácter más cualitativo a partir de entrevistas en profundidad en las empresas escogidas para los estudios de caso.

2. Competitividad, tecnología y gestión laboral

El concepto de competitividad es bastante amplio y existen muchos factores que pueden incidir sobre la misma. Dentro de ese conjunto amplio de factores hemos centrado el análisis básicamente en los aspectos tecnológicos. Normalmente, se considera que son clave en la posición competitiva de las empresas en los mercados, al tiempo que también dan pistas sobre otros elementos significativos que inciden sobre la competitividad, como por ejemplo las estrategias mercadológicas, las estrategias de gestión más preactivas o reactivas y, en definitiva, sobre las formas de gestión empresarial. Además, la tecnología es un elemento clave en la definición de las características de los puestos de trabajo y, en consecuencia, de las condiciones de trabajo y empleo: afecta a los requerimientos de cualificación para ocupar el puesto de trabajo, a la categoría profesional y, en última instancia, a las relaciones laborales. Es por ello que su análisis, teniendo en cuenta su repercusión laboral, resulta completamente pertinente.

2.1. Dos aproximaciones básicas a la competitividad

El aumento de la competitividad se ha convertido en uno de los objetivos básicos de la política económica para hacer frente a la mayor apertura de los mercados en una economía globalizada. En términos generales, y como primera aproximación, se entiende que la competitividad es la capacidad que tienen las empresas para ampliar sus cuotas de mercado de los productos que fabrican, tanto en el mercado interno como en el de otros países¹. Es por ello que un aumento de la competitividad de las empresas de un país va acompañado de un aumento de la producción nacional y, en consecuencia, del empleo. Más allá de esta definición general, el concepto, el análisis y los instrumentos para medir la competitividad se abordan de forma diferente según el enfoque teórico del cual se parta (Bravo y Gordo 2003).

El enfoque tradicional relaciona la competitividad con los resultados del comercio exterior. Esta perspectiva centra su análisis en los precios de los bienes de exportación. El planteamiento es que la ventaja que pueda tener un país en un determinado producto o sector industrial respecto a otros países se basa en el diferencial de precios relativos. En este sentido, la competitividad vendría ex-

1 Hay diferentes definiciones del concepto de competitividad según el objeto de estudio. Para un análisis más detallado ver: Ruesga y Da Silva (2007).

plicada por la capacidad que se tenga para vender a precios bajos, la cual puede deberse a distintos motivos: el coste de las materias primas, los salarios, las ayudas públicas o el tipo de cambio que se está aplicando.

En esta línea de análisis se sitúa, por ejemplo, la OCDE. Para este organismo, aunque detrás del concepto de competitividad internacional existe un conjunto de factores bastante amplio (capacidad para la innovación tecnológica, grado de especialización del producto, calidad de los productos, servicios post-venta y todos los factores que pueden influenciar favorablemente el comercio), la mayoría de ellos son de carácter cualitativo y no se pueden cuantificar. Junto a la imposibilidad de cálculo, la OCDE señala también que no siempre estos factores estructurales permiten un incremento de ventas en los mercados internacionales. A partir de estas premisas, se plantea que las posiciones de competitividad relativa de un país o de un sector industrial están asociadas a los costes o a los diferenciales de precios (Durand y Giorno 1987:149).

Si los determinantes fundamentales de la competitividad son los costes y los precios relativos, las políticas para aumentarla están claras. Una vía es incrementar el nivel de proteccionismo de la economía o devaluar el tipo de cambio. Como estos mecanismos no se pueden aplicar en el marco institucional actual de las economías europeas, sólo queda incidir sobre los costes. Y el corolario de esta premisa es inmediato: reducir costes laborales para aumentar la competitividad.

Sin embargo, existen bastantes estudios empíricos que cuestionan abiertamente este planteamiento, al tiempo que señalan que detrás de la ventaja competitiva sí que cabe considerar los elementos de carácter estructural. La competitividad, por tanto, no se basa sólo en una ventaja de precios relativos, al menos desde una perspectiva a medio y largo plazo. Este es el enfoque que, por ejemplo, plantea parcialmente la Comisión Europea, al señalar que la competitividad está relacionada con “la habilidad para defender y/o ganar cuotas de participación en mercados internacionales abiertos basándose en los precios y/o la calidad de los bienes. Esta habilidad está afectada por un amplio conjunto de factores y condiciones que van desde los costes de producción a las innovaciones tecnológicas y organizativas, desde el marco regulador hasta el contexto macroeconómico” (European Commission 2004:155).

Un trabajo que expone claramente esta perspectiva y que ya se ha convertido en un clásico es el libro de Michael Porter *La ventaja competitiva de las naciones*, donde se plantea cómo la competitividad depende de muchos más aspectos que los precios relativos de los productos. Para este autor la competitividad hay que relacionarla con la capacidad para aumentar el nivel de vida de

una sociedad y ampliar el bienestar y, necesariamente, se tiene que abordar desde un enfoque de largo plazo. Es en este marco donde se plantea que el único concepto significativo de la competitividad a nivel nacional es la productividad nacional. “Un creciente nivel de vida depende de la capacidad de las firmas de una nación para alcanzar altos niveles de productividad y para aumentar la productividad con el transcurso del tiempo. El crecimiento sostenido de la productividad requiere que una economía se perfeccione continuamente. Las empresas de una nación deben mejorar inexorablemente la productividad en los sectores existentes mediante la elevación de la calidad de los productos, la adición de características deseables, la mejora de la tecnología del producto o la superación de deficiencias de la producción” (Porter 1991:29).

En la base del aumento de la competitividad están las características que presentan las empresas nacionales y las estrategias de gestión. Son las empresas, y no los países, las que compiten en el comercio internacional. Es por ello que este autor destaca una serie de aspectos referidos a las formas en que las empresas crean y mantienen la competitividad que es importante tener presentes para el análisis del sector de componentes de automoción. Más concretamente, Porter apunta que:

- a. La naturaleza de la competencia y las fuentes de ventaja competitiva difieren mucho de unos a otros sectores e incluso entre los segmentos de un sector.
- b. Los competidores mundiales frecuentemente llevan a cabo actividades de la cadena del valor en diferentes países. Hay que analizar por qué una nación es la base central de una empresa.
- c. Las empresas mantienen y consiguen ventaja competitiva mediante la mejora, innovación y perfeccionamiento. La innovación incluye tanto la tecnología como los métodos, e incluye aspectos como la generación de nuevos productos, nuevos métodos de producción, nuevas formas de comercialización, nuevos grupos de clientes, etc.
- d. Las empresas que consiguen ventaja competitiva en un sector suelen ser con mucha frecuencia aquellas que no sólo detectan una nueva necesidad en el mercado o el potencial de una nueva tecnología sino que son las primeras y las más agresivas en explotarlo.
- e. Los determinantes de la ventaja nacional tienen que ver con la capacidad de las empresas de un país para innovar y mejorar, y para ir mucho más allá de las tasas salariales, de los tipos de interés y de los tipos de cambio.
- f. La ventaja competitiva de un país en un sector es relativa. Los parámetros de ventaja competitiva no se fijan dentro de un país, sino que se fijan por parte de las empresas de otros países.

- g. La ventaja competitiva nacional basada en fuentes tales como abundantes recursos naturales, bajo coste de la mano de obra, una moneda devaluada, o incluso una idea de un único producto nuevo, casi siempre se da en combinación con una baja productividad y es notablemente inestable. Basar la ventaja competitiva en tales fuentes conduce a las empresas a estrategias centradas en el precio y a segmentos de mercados sensibles al precio. La historia muestra que tales estrategias son vulnerables.
- h. La ventaja competitiva de un país en determinados sectores suele estar concentrada geográficamente.
- i. La ventaja competitiva de los sectores de un país se crea a lo largo de una década o más, no en los tres o cuatro años de un ciclo económico. Gran parte de las medidas efectivas de un gobierno dan fruto lentamente.

Bajo estas perspectivas estructurales, el progreso tecnológico es un determinante fundamental de la competitividad de un sector productivo. Sin embargo, éste no depende sólo de la capacidad para realizar innovaciones y procesos de investigación sino que también depende de la capacidad para incorporar innovaciones generadas en el exterior y de su extensión al conjunto del sector. Es en este sentido que se establece la diferencia entre el uso de la tecnología y el dominio de ésta (Vegara 1989). En el primer caso, sólo se hace uso de la tecnología para obtener unos productos, pero no se tiene capacidad de incidir sobre ella (sobre su diseño) ni de modificarla. En el segundo caso, se tiene la capacidad de modificación. La diferencia entre una situación y otra indica la diferencia entre un desarrollo tecnológico autónomo o dependiente. Es una diferencia entre una situación de usuario pasivo, para el cual los parámetros tecnológicos le son ajenos y determinados desde fuera de su ámbito de influencia, y otra de usuario activo, que puede incidir sobre las características y evolución que presenta la tecnología.

No obstante, el uso de la tecnología sin capacidad de incidir en los procesos de su generación, como usuario pasivo, no es necesariamente un freno a la competitividad. El proceso de difusión de las nuevas tecnologías no es de simple copia y adaptación, sino que las formas por las que se expande una nueva tecnología son bastante complejas y variadas. Por ejemplo, Rosenberg (1993) plantea que hay una serie de elementos que determinan los ritmos y el alcance del proceso de difusión, teniendo el cambio técnico un mayor impacto económico. La idea central es que las complementariedades tecnológicas, el impacto acumulativo de pequeñas mejoras, el desarrollo de las habilidades técnicas entre los usuarios de la tecnología, el entorno institucional, etc. son elementos que favorecen la competitividad en un sector.

Ahora bien, aunque la tecnología es importante en relación con la competitividad, también es cierto que existen más determinantes. Diferentes trabajos de investigación sobre el sector de automoción (Sirikrai y Tang 2006, Garrido et al 2007) ponen de manifiesto que hay todo un conjunto de factores afectando a la competitividad del sector y que no tienen que ver con la tecnología. Por ejemplo las políticas públicas en general (comercio exterior, formación, apoyo al desarrollo tecnológico, entre otros) y la política industrial en particular tienen una influencia clara sobre la competitividad. Pero también las estrategias de gestión empresarial. Es por ello que aunque en el presente informe nos centremos básicamente en los aspectos relacionados con la tecnología, no podemos olvidar que éstos son sólo una parte de la cuestión.

2.2. Tecnología y puesto de trabajo

La tecnología utilizada en un proceso productivo es uno de los factores que incide sobre las características de los puestos de trabajo y sobre las formas de gestión laboral. Para comprender su incidencia hay que partir de una concepción amplia del puesto de trabajo. En este sentido nos parece especialmente pertinente la propuesta planteada por Alain D'Iribarne de lo que él define como «situación de trabajo»: "una situación de trabajo viene determinada por la configuración y la naturaleza de las relaciones que se establecen en el trabajo entre el titular de un lugar y el entorno en el que actúa. Las situaciones de trabajo están vinculadas a la forma en que una organización productiva -guiada por un proyecto económico de producción- divide y agrupa en un momento determinado, dentro de una organización colectiva, las operaciones correspondientes a su actividad, en relación con los medios técnicos y las formas de regulación de las relaciones humanas" (D'Iribarne 1989:75).

Repercusiones de la tecnología sobre el puesto de trabajo

1. Determina las operaciones concretas a efectuar en el puesto de trabajo, incidiendo sobre las necesidades de implicación física y mental
2. Afecta a las necesidades de implicación en el proceso productivo, fundamentalmente en aspectos como:
 - necesidad de atención
 - controlar la situación concreta del producto y del proceso de producción
 - hacer frente a imprevistos
 - hacer servir abstracciones
 - tareas de mantenimiento
3. Afecta a los aspectos relacionales ya que incide sobre el tipo de relación que debe mantener el titular de un puesto de trabajo con el resto de la plantilla
4. Incide sobre el grado de autonomía, responsabilidad y capacidad de decisión en el proceso productivo

No obstante, hay que tener presente que la tecnología no es el único factor que incide sobre las características del puesto de trabajo y que, además, su repercusión depende de las combinaciones que se establezcan con otros ámbitos de la gestión empresarial. También son relevantes las formas de organizar el trabajo, la posición de la empresa en los mercados de bienes y todos los aspectos relacionados con las prácticas de gestión empresarial de la mano de obra. Más concretamente, la repercusión de la tecnología sobre los puestos de trabajo está muy condicionada por las formas de organización del trabajo y el modelo de relaciones laborales predominante en la empresa o en el sector. Estos dos últimos aspectos merecen una atención especial.

La organización del trabajo se ha planteado tradicionalmente como una consecuencia "natural" de la tecnología utilizada. Sin embargo, este determinismo cabe matizarlo. Si bien es cierto que posiblemente un cierto tipo de diseño organizativo acompaña "de manera natural" a la tecnología en cuestión (Alsène 1990:326), también se da la relación inversa. Es decir, que la organización existente condiciona la tecnología utilizada y el tipo de uso y aprovechamiento que se hace de ella. En general, se reconoce que delante de la misma tecnología hay diferentes posibilidades organizativas (Eyraud et al 1984).

Un ejemplo de esta situación ambivalente lo encontramos en las posibilidades que a priori tienen las nuevas tecnologías en la sustitución de los modelos tayloristas de organización de la producción por estructuras más descentralizadas, con una mayor participación e implicación de los trabajadores. No obstante, hay que tener presente también, frente a la tendencia hacia una mayor participación, que la aplicación de las nuevas tecnologías en muchos sectores ha variado considerablemente los requerimientos del puesto de trabajo, disminuyendo la importancia de la experiencia, la destreza y la implicación en el proceso productivo. Por tanto la nueva tecnología facilitaría la posibilidad de implementar sistemas de trabajo más tayloristas, al permitir una mayor especialización de los trabajadores. En consecuencia, no se puede establecer una relación determinista entre tecnología y modelo organizativo.

La problemática de los efectos, en un doble sentido, de las nuevas tecnologías con respecto a la organización del trabajo ha sido puesta de manifiesto desde hace ya bastante tiempo. Por ejemplo, en un estudio de la OCDE publicado en 1990 se plantea el problema de la relación entre innovación tecnológica y organización del trabajo a partir de cómo inciden las nuevas tecnologías, centrándose en la cuestión de si requieren una mayor o menor capacitación en dos aspectos que son clave para establecer la organización del trabajo: la eficiencia y el control. "En cada una de estas dos dimensiones

algunos atributos de la nueva tecnología favorecen resultados no tayloristas, mientras que otros contribuyen al mantenimiento o intensificación del taylorismo" (OCDE 1990:110).

Por lo que respecta a la eficiencia, una impresión extendida es que las tecnologías facilitan la descapacitación del trabajo en la medida en que "absorben" conocimientos y capacitación del trabajador, reduciendo la intervención humana en muchos puestos de trabajo. No obstante, no hay que deducir que en general este es el único proceso. A pesar de que las tareas sean más sencillas en cada máquina, a menudo no se adopta una organización taylorista sino que se promueven formas más flexibles. "Claramente los empresarios deben elegir una estrategia al aplicar la nueva tecnología; o bien hacen que la maquinaria sea tan autosuficiente como sea posible y utilizan personal de capacitaciones reducidas, o reconocen los límites de la inteligencia de las máquinas y de la automatización y utilizan trabajadores que poseen una mayor comprensión de productos y procesos" (OCDE 1990:112).

En cuanto al control, las nuevas tecnologías permiten un mayor control de la actividad realizada en la medida en que la disponibilidad de información es mayor. Pero, en la práctica, en muchos casos nos encontramos ante situaciones en las que con la introducción de nuevas tecnologías se reduce la intensidad del control jerárquico y se aprecia un aumento de la autonomía de los trabajadores.

En definitiva, no se puede llegar a una conclusión cerrada respecto a cómo inciden las nuevas tecnologías sobre la organización del trabajo. La heterogeneidad de situaciones es la tónica predominante. Y es que, además de la tecnología, hay otros aspectos como son la fiabilidad del equipo, su mantenimiento, la cantidad y calidad del producto fabricado, el tipo de control tradicionalmente aplicado en la empresa, la filosofía de gestión empresarial y las características del mercado al que se dirige el producto. Por lo tanto, el conjunto de resultados posibles es muy amplio y heterogéneo.

Otro aspecto importante respecto de los efectos de la tecnología en relación con el puesto de trabajo es su incidencia sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Al fin y al cabo la tecnología es un instrumento más de la gestión laboral, "un potencial campo de batalla político" (Cressey 1990:91). Con la introducción de cambios tecnológicos por parte de la empresa se persigue alcanzar objetivos muy variados y que en su mayoría inciden sobre la mano de obra. Por ejemplo, Ozaki (1993:25) señala los siguientes puntos:

- a. En la medida que sea posible, se intenta conseguir una disminución del uso de la mano de obra en los procesos laborales, básicamente con la finalidad de reducir los costes del trabajo, o también, en algún caso, para hacer frente a la escasez de mano de obra.
- b. Conseguir un mayor control sobre los procesos de producción, tanto por lo que se refiere a los aspectos tecnológicos del proceso como a la participación de la mano de obra en el mismo, para mejorar la eficacia de las operaciones y aumentar la productividad.
- c. Mejorar la calidad de los productos fabricados o de los servicios prestados, mediante una mayor precisión de las operaciones así como de las mejoras generales que se produzcan en el proceso productivo.
- d. Conseguir una mayor flexibilidad productiva, para poder hacer frente así a una producción más adaptada a las demandas de los clientes.

2.3. La participación de los trabajadores en el cambio técnico

La participación de los trabajadores en la introducción de tecnología no suele producirse en el momento de la decisión y configuración de la estrategia empresarial con respecto al cambio técnico. En general, se puede afirmar que, como mucho, la participación de los trabajadores tiene lugar en las fases en las que se analizan y valoran los efectos de la tecnología. De hecho, la preocupación tradicional por parte de los sindicatos ante la introducción de tecnología ha estado referida a su incidencia en los salarios y, así, frecuentemente el mecanismo de actuación predominante ante el cambio técnico ha sido defensivo. Sin embargo, en los últimos años en muchos países se han producido cambios significativos en la estrategia sindical sobre las nuevas tecnologías. La constatación de que la innovación tecnológica es inevitable para mantener las posiciones en el mercado en un entorno de mayor competitividad y la consideración de que las nuevas tecnologías también pueden mejorar la seguridad y las condiciones de trabajo se esgrimen como los factores que están detrás de este cambio. Por lo tanto, los sindicatos tratan de influir cada vez más en el proceso de la innovación tecnológica (Rainbird 1993:218).

El objetivo genérico es que la nueva tecnología beneficie al máximo a los trabajadores, que sus efectos negativos sean mínimos y que la adaptación a las nuevas técnicas sea lo menos traumática posible, facilitando la adaptación de las personas implicadas en el cambio. Es por ello que en algunos países "las organizaciones sindicales han tratado de establecer sus propias políticas tecnológicas y de participar en el proceso de innovación tecnológica con la finalidad de conseguir que los cambios estuvieran de acuerdo con sus políticas" (Ozaki 1993:29-30).

Aunque estos objetivos genéricos por parte de los sindicatos están bastante claros, una cuestión que no podemos olvidar es que la gestión tecnológica y organizativa es competencia de la empresa. Por ello un primer problema que aparece es establecer qué se entiende por participación de los trabajadores en la introducción de tecnología. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo la define de una forma amplia como "todo procedimiento o práctica participativa, desde la revelación de información hasta la consulta, negociación o decisión conjunta, que implica formalmente o informalmente la participación de aquellas partes interesadas en la introducción de nuevas tecnologías en el debate sobre las decisiones relativas al proceso de cambio" (Fröhlich 1990:4).

Peter Cressey establece una tipología de las diferentes situaciones de participación de los trabajadores con respecto al cambio técnico que trascribimos en el cuadro siguiente.

Gama de posibles mecanismos de participación utilizados en la introducción de las nuevas tecnologías				
No participación	Provisión de información	Consulta	Negociación	Toma de decisiones conjunta
Proyectos planificados y ejecutados por la dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Sesiones de información - Acuerdos de información - Reuniones de grupo 	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión consultiva - Grupos de proyectos - Comisión de nuevas tecnologías - Grupos de dirección 	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos de productividad - Cláusulas de protección en acuerdos generales - Acuerdos de planificación - Acuerdos de nuevas tecnologías 	<ul style="list-style-type: none"> - Poder de veto - Cláusulas de statu quo - Organismos de decisión conjunta
				Fuente: Cressey 1990

Así, la participación de los trabajadores en la introducción de nuevas tecnologías presenta un abanico de situaciones muy diferentes, que va desde la situación de no participación, en la que los cambios técnicos son completamente impuestos por la empresa, hasta las situaciones en las que la decisión se toma de forma conjunta entre la empresa y los trabajadores. Es difícil establecer con total exactitud cuáles son los elementos concretos que determinan la situación predominante en un país. No obstante, algunos autores señalan que hay factores específicos de cada país que configuran las oportunidades de participación de los trabajadores en la introducción de las nuevas tecnologías².

- 2 Por ejemplo Fröhlich (1990) destaca los siguientes factores que afectan a la participación de los representantes de los trabajadores en la introducción de nuevas tecnologías:
- a) El grado en que la empresa dependa de la cualificación y cooperación de los trabajadores para la introducción de las nuevas tecnologías.
 - b) La actitud de la dirección de la empresa delante de la participación.
 - c) La capacidad de negociación y de presión de los sindicatos para forzar a los directivos de la empresa a negociar.
 - d) La regulación legal respecto a la participación de los trabajadores a nivel de empresa.
 - e) El grado de centralización del sistema de relaciones laborales existente.

No obstante, hay que tener presente que la participación de los trabajadores suele centrarse en las fases de la introducción de la tecnología que no son estratégicas. Normalmente, en la introducción de la tecnología en las empresas se pueden diferenciar cuatro fases: planificación, selección, aplicación y evaluación. Las dos primeras tienen un carácter marcadamente estratégico, mientras que las dos últimas son más bien operativas. Los resultados del informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, ponen de manifiesto que "en la fase de planificación, los representantes de los trabajadores tienen una participación muy baja. (...) Se observa que en la fase operativa la pauta de participación es diferente: la «ausencia de participación» decrece con fuerza y el suministro de «información» permanece constante, cerca del 40% del total, mientras que la «consulta» se realiza en aproximadamente el 20% de las empresas" (Fröhlich 1990:5).

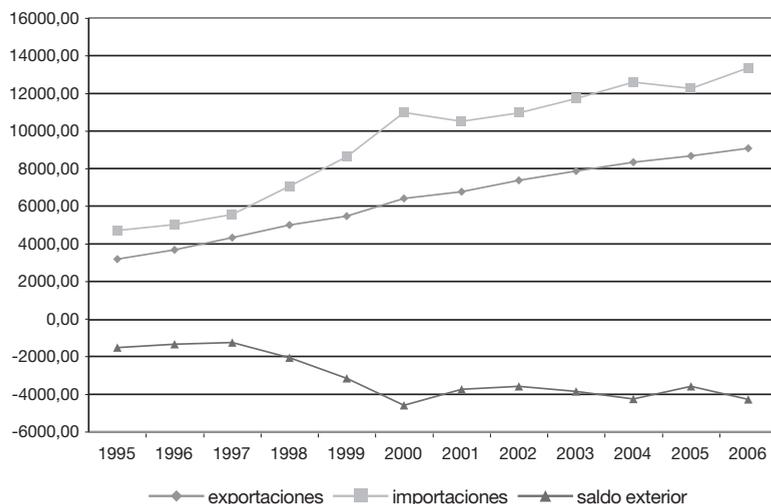
3. La posición competitiva del sector

En el análisis de la posición del sector a nivel internacional consideramos cuatro aspectos. En primer lugar, los datos de comercio exterior. Éstos permiten tener una imagen de la posición internacional en base a las transacciones comerciales. A continuación se abordan cuestiones que responden a una perspectiva estructural, desde una doble vertiente. Primero analizando la estructura de las empresas del sector de componentes de automoción en relación con el conjunto de la industria nacional. Posteriormente, comparando el sector en España con la situación en otros países europeos. Por último, añadimos un análisis de los cierres de empresas que han tenido lugar en 2006-2007 en la medida en que son un claro reflejo de algunas de las tendencias más recientes del sector.

3.1. El comercio exterior

Las cifras de comercio exterior del sector de componentes de automoción (capítulo 784 de la CUCI) evidencian, a lo largo de la última década, la persistencia de una situación claramente deficitaria. Así, el déficit comercial ha venido manteniéndose de una forma permanente en el entorno del 19% del total del comercio exterior desarrollado por el sector. Tanto exportaciones como importaciones han experimentado un significativo crecimiento entre 1995 y 2006, aproximadamente un 185% en ambos casos (185,4%, en el caso de las exportaciones y 183,9% en el de las importaciones). Este similar ritmo de crecimiento ha impedido, dado el desequilibrio de partida, una reducción del déficit comercial que, a su vez, se ha incrementado en un 180,7%. Todo lo cual constituye un claro indicio de la débil posición competitiva del sector.

Comercio exterior capítulo 784, partes piezas y accesorios (en millones de euros)



Ahora bien, cabe subrayar el hecho de que la dinámica comercial del sector de componentes durante el período más reciente ha resultado, con todo, mejor que la del conjunto de la economía española. En este sentido, destaca el hecho de que las exportaciones del sector han crecido más que la media española (142,8%), mientras que las importaciones la han hecho a un ritmo más lento que el conjunto (197,9%). El resultado de todo ello ha sido, lógicamente, que el deterioro del desequilibrio comercial del sector haya sido mucho menor que el experimentado por el déficit comercial español (422%), el cual ha pasado de suponer un 10,9% del total del comercio exterior (punto de partida menos negativo que el del sector) a representar un 20,9% de dicha magnitud (ligeramente por encima, por tanto, de la cifra del sector de componentes). El resultado de esta evolución algo menos desfavorable en el sector de componentes ha sido que su déficit exterior ha pasado de representar el 8,9% del total español a suponer un 4,8% de dicha cifra.

Exportaciones e importaciones. Capítulos 7, 78, 781, 784, 786, España, 1995-2006, en millones de euros

		Total comercio exterior España	7 Maquinaria y equipo de transporte	78 Vehículos de carretera	781 Automóviles y otros vehículos	784 Partes, piezas y accesorios	786 Remolques y semirremolques
1995	EXPORT	69.962,21	29.304,60	16.630,67	11.665,93	3.180,67	75,34
	IMPORT	87.142,30	30.894,73	10.705,16	4.513,34	4.703,26	108,43
1996	EXPORT	78.212,10	33.125,05	18.205,63	12.212,33	3.671,15	83,45
	IMPORT	94.179,48	35.279,08	12.186,87	5.550,46	5.017,71	129,51
1997	EXPORT	93.419,37	38.162,47	20.819,66	13.146,40	4.327,92	100,67
	IMPORT	109.468,69	40.777,24	14.402,52	6.583,87	5.570,51	148,97
1998	EXPORT	99.849,46	42.691,03	23.633,35	14.634,74	4.990,59	164,40
	IMPORT	122.856,11	49.639,53	18.764,21	8.950,58	7.053,08	199,38
1999	EXPORT	104.788,63	45.448,16	24.624,10	15.502,49	5.474,78	121,18
	IMPORT	139.093,71	59.842,26	23.482,55	11.379,16	8.618,61	223,08
2000	EXPORT	124.177,34	52.375,80	28.887,76	18.514,64	6.400,85	126,17
	IMPORT	169.468,10	68.863,44	26.834,49	12.245,17	10.979,35	257,99
2001	EXPORT	129.771,01	53.273,13	29.836,90	18.928,88	6.760,19	135,07
	IMPORT	173.210,12	68.144,49	27.071,66	13.097,82	10.506,36	259,48
2002	EXPORT	133.267,68	53.639,51	30.202,30	18.702,41	7.379,32	144,99
	IMPORT	175.267,87	66.615,24	27.372,60	12.978,01	10.964,78	278,11
2003	EXPORT	138.119,05	56.768,81	32.417,03	20.035,26	7.869,82	146,68
	IMPORT	185.113,68	71.201,78	29.853,46	14.160,49	11.715,79	285,03
2004	EXPORT	146.924,72	60.807,11	34.257,50	21.141,34	8.348,14	179,39
	IMPORT	208.410,70	81.706,89	34.755,24	17.461,71	12.604,91	322,75
2005	EXPORT	155.004,73	62.299,26	33.232,54	19.366,23	8.668,82	171,45
	IMPORT	232.954,47	88.349,94	35.934,39	18.520,45	12.249,78	344,96
2006	EXPORT	169.872,02	67.562,56	35.352,98	19.558,41	9.076,36	192,96
	IMPORT	259.559,03	95.033,63	38.255,07	19.277,57	13.350,24	376,22

Fuente: Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Clasificación CUCI

Comercio exterior capítulo 784, partes, piezas y accesorios de vehículos, España, millones de euros

	Total exportaciones españolas	Total importaciones españolas	Exportaciones capítulo 784	Importaciones capítulo 784	Saldo Sector 784	% exp. 784 sobre total exportaciones nacionales	% imp. 784 sobre total importaciones nacionales
1995	69.962,21	87.142,30	3.180,67	4.703,26	-1.522,59	4,5%	5,4%
1996	78.212,10	94.179,48	3.671,15	5.017,71	-1.346,57	4,7%	5,3%
1997	93.419,37	109.468,69	4.327,92	5.570,51	-1.242,59	4,6%	5,1%
1998	99.849,46	122.856,11	4.990,59	7.053,08	-2.062,50	5,0%	5,7%
1999	104.788,63	139.093,71	5.474,78	8.618,61	-3.143,83	5,2%	6,2%
2000	124.177,34	169.468,10	6.400,85	10.979,35	-4.578,50	5,2%	6,5%
2001	129.771,01	173.210,12	6.760,19	10.506,36	-3.746,17	5,2%	6,1%
2002	133.267,68	175.267,87	7.379,32	10.964,78	-3.585,47	5,5%	6,3%
2003	138.119,05	185.113,68	7.869,82	11.715,79	-3.845,98	5,7%	6,3%
2004	146.924,72	208.410,70	8.348,14	12.604,91	-4.256,77	5,7%	6,0%
2005	155.004,73	232.954,47	8.668,82	12.249,78	-3.580,96	5,6%	5,3%
2006	169.872,02	259.559,03	9.076,36	13.350,24	-4.273,87	5,3%	5,1%

Fuente: Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Clasificación CUCI

Por otro lado, el peso de las exportaciones e importaciones del sector en el conjunto del comercio exterior español se ha mantenido bastante estable. Así, tanto unas como otras han venido suponiendo en torno al 5% de los respectivos totales españoles. El peso relativo de las exportaciones ha crecido ligeramente, pasando de un 4,5% en 1995 a un 5,3% en 1995, aunque la cota máxima se alcanzó de 2003 a 2005 con un 5,7%. Por su parte, las importaciones han pasado de representar un 5,4% del total nacional a suponer un 5,1% de dicha cifra, habiendo mostrado su mayor peso relativo entre 1999 y 2004 con participaciones en torno al 6%, alcanzando el máximo en el año 2000 (6,5%).

Si se analiza la dinámica comercial exterior de los diferentes grupos de productos que integran el sector, algunas cuestiones merecen particular atención. En primer lugar, que en el año 2006 sólo seis de las dieciséis partidas arancelarias en que se divide el sector muestran un saldo comercial positivo. Ahora bien, dos de ellas (frenos y servofrenos y silenciadores y tubos de escape) presentan un superávit bastante reducido, el cual además se inserta en una tendencia en la que han convivido, a lo largo de la última década, saldos positivos y negativos. En segundo lugar, el hecho de que buena parte de las actividades que integran el sector han venido mostrando continuamente un saldo comercial negativo. En tercer lugar, que dos grupos de componentes (cinturones de seguridad y ruedas) evidencian durante el último período una clara tendencia al deterioro de su competitividad, tal como lo demuestra el hecho de que hayan pasado de presentar un saldo comercial positivo a situarse en una posición deficitaria. Estos datos apuntan, por tanto, a que la mayor parte de los grupos de productos elaborados por el sector de componentes de automoción se encuentran en una posición de debilidad competitiva en términos de comercio internacional, tendencia que, lejos de revertirse, se ha intensificado en los últimos años.

Saldo comercial por grupos de productos, España, varios años. En millones de euros

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
8708 Partes y accesorios de vehículos automóviles	-1.406,44	-1.240,76	-1.138,96	-1.918,12	-3.022,80	-4.501,18	-3.682,24	-3.551,48	-3.875,40	-4.157,43	-3.510,70	-4.250,23
870810 Parachoques y sus partes, para vehículos	18,09	28,78	39,58	24,00	36,64	47,80	51,04	63,12	52,76	104,43	88,82	69,50
870821 Cinturones de seguridad, para vehículos	9,17	18,01	16,84	6,76	5,38	3,41	-5,47	-26,54	-22,27	-38,74	-44,44	-46,90
870829 Parrés carrocerías vehículos (excepto cinturón seguridad)	-439,27	-342,07	-247,55	-335,02	-471,12	-514,77	-360,80	-330,72	-314,03	-337,78	-195,36	-195,43
870831 Guarniciones de frenos montados, para vehículos	45,27	48,91	128,18	140,92	170,96	204,29	209,32	230,11	249,17	247,26	270,65	317,26
870839 Frenos/servo/frenos vehículos (exc. guarniciones)	-84,30	-44,16	-39,80	-58,44	-89,26	-109,95	-83,60	25,67	-15,66	-9,03	48,23	37,54
870840 Cajas de cambio, para vehículos	-271,14	-306,71	-308,53	-430,74	-485,26	-424,42	-371,07	-496,77	-461,61	-553,17	-442,46	-427,98
870850 Ejes con diferencial, para vehículos	-107,83	-88,42	-74,99	-107,06	-122,90	-196,06	-180,29	-182,75	-170,42	-158,87	-149,48	-174,90
870860 Ejes portadores y sus partes, para vehículos	-57,71	-59,50	-59,47	-62,43	-74,94	-112,25	-116,25	-153,39	-128,11	-126,99	-152,36	-274,58
870870 Ruedas, sus partes /accesorios, para vehículos	38,37	28,29	45,09	50,67	27,52	16,72	2,50	1,63	10,89	-46,56	-111,23	-123,22
870880 Amortiguadores de suspensión, para vehículos	179,50	201,58	204,09	237,29	263,14	291,37	298,46	272,94	324,46	329,90	323,97	276,44
870891 Radiadores, para vehículos	48,70	69,40	73,12	85,81	55,14	80,97	88,96	62,91	82,59	63,46	85,75	106,07
870892 Silenciadores y tubos de escape, para vehículos	-43,72	-20,92	-0,82	38,74	48,14	10,07	-1,86	27,48	56,94	41,48	36,90	1,69
870893 Embragues y sus partes, para vehículos	-21,09	-17,07	-19,65	-28,69	-64,62	-33,06	-43,84	-37,96	-36,69	-2,28	-31,76	-43,47
870894 Volantes, columnas de dirección, para vehículos	-20,98	29,30	64,99	65,16	-0,34	44,24	-168,95	24,56	144,13	179,26	243,05	232,60
870899 Otras partes y accesorios vehículos, n.c.o.p.	-699,50	-786,17	-960,04	-1.545,08	-2.321,27	-3.809,53	-3.000,36	-3.031,78	-3.647,56	-3.849,80	-3.480,97	-4.004,86

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Clasificación TARIC

Este deterioro de la posición competitiva del sector de componentes se confirma claramente si atendemos a la evolución experimentada por el Índice de Ventaja Comparativa Revelada³ (IVCR), la cual evidencia varios hechos significativos. En primer lugar, que el sector ha venido mostrando continuamente en los últimos años un signo negativo en dicho indicador, situación bien diferente a la del conjunto de la rama (vehículos de carretera) y, en particular, a la del sector de fabricación de automóviles y otros vehículos. En el total de la rama, se inicia el período con un signo inequívocamente positivo que se ha ido deteriorando con el paso de los años, alcanzando valores negativos en los tres últimos. El sector del automóvil, por su parte, partía de un IVCR claramente positivo (44%), el cual ha experimentado también un claro deterioro, aunque sin llegar todavía al cambio de signo. Sólo el sector de remolques y semirremolques muestra una dinámica de dicho índice similar a la del sector de componentes, alcanzando incluso cotas más negativas. En segundo lugar, que la actual magnitud del IVCR del sector (-19%) es significativa, aunque se sitúa en el mismo nivel que tenía en el año 1995. Ahora bien, este índice, aún habiéndose mantenido a lo largo del último decenio en torno al -20% como tendencia general, ha mostrado diferentes oscilaciones respecto a dicho valor referencia, situándose los extremos de dicha fluctuación en -13% (1997) y -26% (2000).

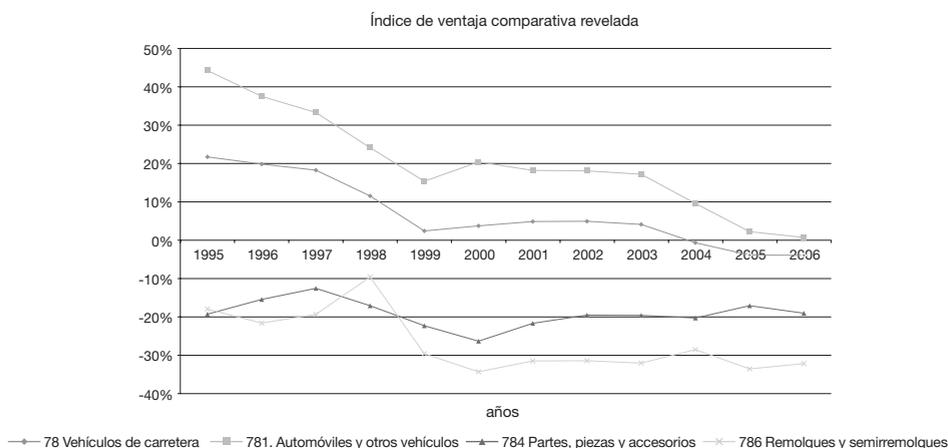
Índice de ventaja comparativa revelada, España, varios años, en %

	78 Vehículos de carretera	781 Automóviles y 784 otros vehículos	Partes, piezas y accesorios	786 Remolques y semirremolques
1995	22%	44%	-19%	-18%
1996	20%	38%	-15%	-22%
1997	18%	33%	-13%	-19%
1998	11%	24%	-17%	-10%
1999	2%	15%	-22%	-30%
2000	4%	20%	-26%	-34%
2001	5%	18%	-22%	-32%
2002	5%	18%	-20%	-31%
2003	4%	17%	-20%	-32%
2004	-1%	10%	-20%	-29%
2005	-4%	2%	-17%	-34%
2006	-4%	1%	-19%	-32%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Industria Turismo y Comercio

3 El Índice de Ventaja Comparativa Revelada (IVCR) es un indicador estadístico utilizado habitualmente para medir el comercio interindustrial. Su cálculo es el siguiente: $(X-M)/(X+M)$.

Índice de ventaja comparativa revelada



Si trasladamos la perspectiva de análisis de la dinámica del IVCR al nivel de los diferentes grupos de productos, se evidencian una serie de hechos relevantes. Por un lado, que sólo siete de los dieciséis grupos presentan un índice positivo, aunque dos de ellos (frenos y servofrenos y silenciadores y tubos de escape) lo hacen en un grado bastante reducido y han mostrado una evolución en la que se han alternado los signos positivos y negativos, con predominio de estos últimos. También cabe destacar el caso del grupo de volantes y columnas de dirección que, a lo largo del decenio, ha pasado de presentar un IVCR negativo a mostrar en la actualidad un valor positivo. Por otro lado, que a lo largo de la última década la mayor parte de los grupos han presentado continuamente (o al menos en casi todos los años) un signo negativo en este índice. Finalmente, que algunas actividades (cinturones de seguridad y ruedas) evidencian durante el último período una clara tendencia al deterioro de su competitividad, tal como lo demuestra el hecho de que hayan pasado de presentar un IVCR positivo a mostrar otro de signo negativo. Todo ello viene a confirmar claramente la idea ya apuntada de que la mayor parte de los grupos de productos elaborados por el sector de componentes de automoción se encuentran en una posición de debilidad competitiva en el plano del comercio internacional, encontrándose además inmerso en los últimos años en una tendencia al deterioro de dicha posición.

Saldo comercial por grupos de productos, España, varios años. En millones de euros

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
8708 Partes y accesorios de vehículos automóviles	-18,31	-14,59	-11,79	-16,38	-21,86	-26,37	-21,70	-19,72	-20,18	-21,70	17,63	-19,41
870810 Parachoques y sus partes, para vehículos	23,39	33,44	34,42	22,17	28,12	31,48	29,46	37,95	30,62	29,46	-30,50	24,85
870821 Cinturones de seguridad, para vehículos	31,11	51,09	38,20	9,53	7,49	4,12	-6,64	-31,76	-24,43	-6,64	21,22	-56,05
870829 Partes carrocería vehículos (excepto cinturón seguridad)	-43,50	-33,49	-25,08	-31,06	-37,94	-37,94	-26,33	-21,04	-20,14	-26,33	16,48	-11,40
870831 Guarniciones de frenos montad., para vehículos	18,48	16,98	35,31	36,12	45,56	54,23	53,69	49,99	46,27	53,69	-58,54	46,24
870839 Frenos/servofre vehículos (excepto guarniciones)	-32,16	-14,14	-10,42	-11,44	-16,29	-17,83	-14,15	4,35	-2,73	-14,15	4,56	5,96
870840 Cajas de cambio, para vehículos	-49,37	-53,99	-48,69	-51,07	-54,66	-46,02	-43,88	-57,40	-49,82	-43,88	53,49	-47,70
870850 Ejes con diferencial, para vehículos	-90,09	-87,09	-75,13	-74,58	-45,97	-84,58	-79,90	-84,40	-82,27	-79,90	84,63	-80,71
870860 Ejes portadores y sus partes, para vehículos	-61,87	-60,70	-44,97	-45,12	-48,00	-61,82	-51,36	-53,63	-45,55	-51,36	44,19	-55,80
870870 Ruedas, sus partes/accesorios para vehículos	20,20	14,29	17,63	16,54	8,31	4,56	0,70	0,41	2,85	0,70	-6,33	-30,92
870880 Amortiguadores de suspensión, para vehículos	65,45	70,87	72,33	68,24	73,30	72,89	70,82	57,76	62,30	70,82	-71,68	58,42
870891 Radiadores, para vehículos	28,72	31,48	28,42	29,69	18,78	27,11	27,94	22,23	25,75	27,94	-20,25	33,93
870892 Silenciadores y tubos de escape, para vehículos	-30,58	-14,24	-0,50	23,53	27,18	4,08	-0,55	7,62	18,66	-0,55	-6,97	0,35
870893 Embragues y sus partes, para vehículos	-35,19	-24,30	-26,00	-31,02	-46,67	-22,31	-31,40	-26,07	-23,20	-31,40	26,05	-22,14
870894 Volantes, columnas de dirección, para vehículos	-10,86	12,69	25,19	18,35	-0,09	10,36	-20,90	4,96	28,84	-20,90	30,60	37,26
870895 Bolsas inflables de seguridad con sistema de	nd											
870899 Otras partes y accesorios vehículos, n.c.o.p.	-16,40	-16,23	-17,10	-22,49	-27,43	-33,83	-28,08	-26,10	-28,80	-28,08	22,91	-27,79

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Clasificación TARIC

La comparación de la dinámica seguida por el comercio exterior del sector español de componentes de automoción con la que han venido mostrando otros países europeos no viene sino a confirmar algunas de las tendencias ya apuntadas. Así, un primer dato relevante lo constituye el contraste entre el saldo negativo de la balanza comercial española de componentes con el saldo positivo que presentan en la actualidad (y han venido presentando a lo largo de la última década) la UE-15 (a pesar de la progresiva reducción de su superávit), Alemania, Francia, Italia e incluso Hungría (una vez superado el período inicial de implantación en el inicio de los años 2000). Sólo Gran Bretaña ha venido mostrando continuamente, al igual que España, un saldo comercial negativo, aunque cabe señalar que el déficit británico ha crecido a un ritmo más lento (122,8%) que el español (185,7%).

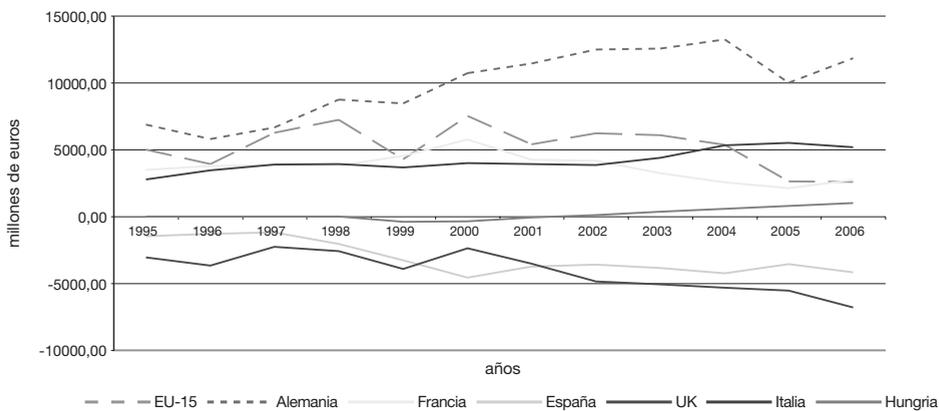
Por su parte, el Índice de Ventaja Comparativa Revelada muestra una situación similar a la que se acaba de describir. Frente al ya citado signo negativo que presenta el IVCR español, tanto la UE-15 (aunque en este caso con una clara tendencia a su reducción y próximo a cambiar de signo), como Alemania, Francia, Italia y Hungría muestran un índice positivo, siendo de nuevo sólo Gran Bretaña la que se sitúa en una posición semejante a la española. Cabe destacar, en particular, el significativo IVCR que alcanzan, por un lado, Alemania (país con elevada tradición en esta industria y que realiza un intenso esfuerzo tecnológico) y, por otro, un país emergente como Hungría. Esta situación dibuja una “pinza” para la competitividad de los componentes españoles, incapaces ya de competir vía costes laborales con países como Hungría, pero con un todavía insuficiente esfuerzo tecnológico que les permita situarse sólidamente en el mismo entorno competitivo que Alemania.

Finalmente, el análisis comparativo internacional del ICVR al nivel de los diferentes grupos de productos del sector de componentes no hace más que confirmar las tendencias que venimos constatando. Mientras que en el caso español la mayor parte de grupos presentan un índice negativo, en otros países como (sobre todo) Alemania, Italia, Hungría y (en menor medida) Francia predominan los IVCR de signo positivo, siendo de nuevo únicamente Gran Bretaña el país que se encuentra en una situación similar (e incluso peor) a la de España. Esta débil posición competitiva de los diferentes grupos de componentes se ve confirmada, además, por el hecho de que sólo cinco de ellos presentan un índice similar o superior al del resto de países considerados: amortiguadores, radiadores, volantes y columnas de dirección, guarniciones de frenos y parachoques.

Evolución del saldo exterior sector 784, en millones de euros

	EU-15	Alemania	Francia	España	Reino Unido	Italia	Hungría
1995	4984,84	6.881,21	3.505,88	-1.465,61	-3.048,19	2.784,44	nd
1996	3912,57	5.790,76	3.784,31	-1.311,79	-3.652,97	3.452,73	nd
1997	6272,49	6.657,73	3.855,87	-1.187,42	-2.260,02	3.880,93	nd
1998	7243,63	8.755,78	3.810,94	-2.041,82	-2.573,55	3.911,50	nd
1999	4292,71	8.440,13	4.537,54	-3.277,06	-3.930,41	3.655,24	-409,08
2000	7507,71	10.723,39	5.750,64	-4.566,31	-2.364,86	4.003,40	-353,34
2001	5407,03	11.451,20	4.259,79	-3.736,63	-3.537,22	3.936,12	-71,62
2002	6230,16	12.483,33	4.178,16	-3.588,81	-4.854,20	3.841,20	124,76
2003	6066,39	12.565,72	3.243,79	-3.849,99	-5.085,66	4.379,57	358,15
2004	5377,65	13.241,10	2.556,11	-4.254,49	-5.321,86	5.313,25	563,89
2005	2641,23	10.001,01	2.138,47	-3.573,82	-5.541,12	5.516,88	798,06
2006	2579,80	11.830,90	2.734,83	-4.187,64	-6.791,08	5.178,11	1.005,56

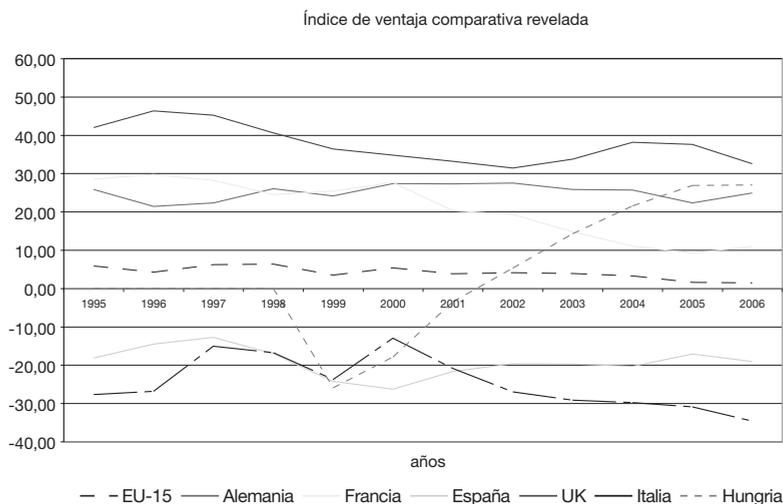
Fuente: EUROSTAT

Evolución del saldo exterior capítulo 784**Índice de ventaja comparativa revelada sector 784, diversos años, en %**

	EU-15	Alemania	Francia	España	Reino Unido	Italia	Hungría
1995	5,85	25,83	28,54	-18,13	-27,70	41,97	nd
1996	4,26	21,45	29,77	-14,52	-26,86	46,31	nd
1997	6,20	22,33	28,20	-12,73	-15,10	45,21	nd
1998	6,37	26,03	24,48	-17,03	-16,77	40,63	nd
1999	3,51	24,13	25,41	-24,22	-23,75	36,40	-25,91
2000	5,40	27,39	27,64	-26,27	-12,97	34,77	-17,89
2001	3,82	27,32	20,32	-21,65	-20,91	33,18	-3,43
2002	4,14	27,53	19,31	-19,60	-26,95	31,40	5,28
2003	3,90	25,79	14,84	-19,69	-29,17	33,77	14,26
2004	3,24	25,71	11,03	-20,34	-29,79	38,19	21,57
2005	1,63	22,33	9,21	-17,11	-30,88	37,59	26,87
2006	1,49	24,94	11,01	-19,04	-34,63	32,55	27,04

Fuente: EUROSTAT

Índice de ventaja comparativa revelada

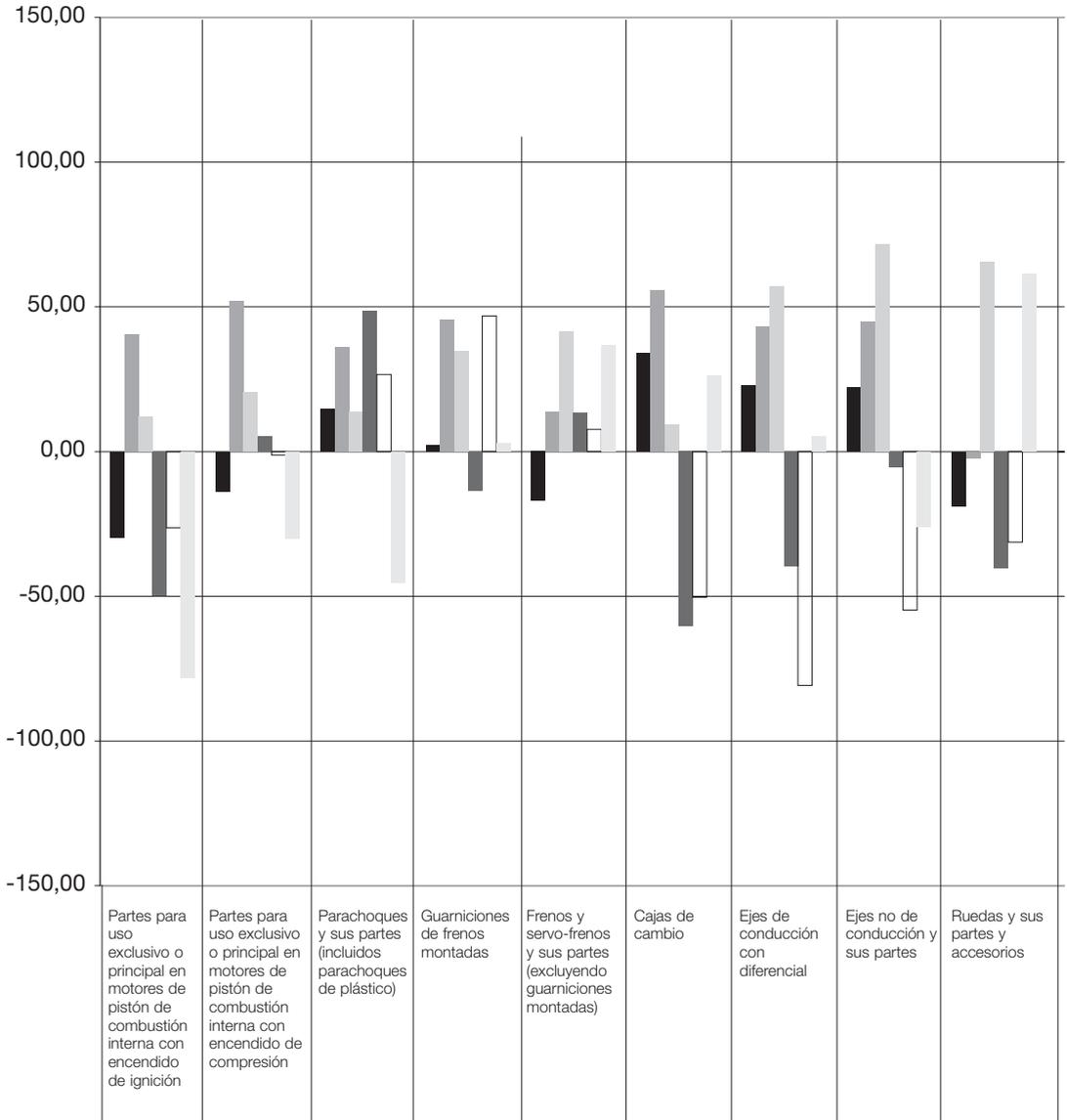


Índice de ventaja comparativa revelada por productos y países, 2006, en %

	Francia	Alemania	Italia	Reino Unido	España	Hungría
Partes para uso exclusivo o principal en motores de pistón de combustión interna con encendido de ignición	-29,66	40,48	11,92	-49,85	-26,47	-78,22
Partes para uso exclusivo o principal en motores de pistón de combustión interna con encendido de compresión	-13,86	52,01	20,44	5,26	-1,27	-30,08
Parachoques y sus partes (incluidos parachoques de plástico)	14,81	35,89	13,50	48,44	26,55	-45,39
Guarniciones de frenos montadas	2,28	45,42	34,55	-13,44	46,81	2,66
Frenos y servo-frenos y sus partes (excluyendo guarniciones montadas)	-17,12	13,70	41,41	13,23	7,67	36,69
Cajas de cambio	34,06	55,74	9,44	-60,32	-50,45	26,34
Ejes de conducción con diferencial	22,92	43,10	57,07	-39,54	-80,85	5,17
Ejes no de conducción y sus partes	22,29	44,71	71,67	-5,29	-54,85	-26,07
Ruedas y sus partes y accesorios	-18,98	-2,36	65,64	-40,16	-31,30	61,59
Amortiguadores de suspensión	-0,37	40,38	-28,51	-58,63	59,49	-39,68
Radiadores	13,79	5,49	-29,33	20,87	34,57	51,80
Silenciadores y tubos de escape	20,99	17,77	-1,58	-9,03	-0,30	14,34
Embragues y sus partes	-25,03	59,74	-9,23	-46,69	-20,98	29,92
Volantes y columnas de dirección	27,57	31,99	17,28	-13,10	37,24	45,28
Airbags con sistema de inflado	-37,69	99,29	-86,10	-40,14	-73,03	-92,63
Otras partes y accesorios para vehículos	15,48	18,83	30,79	-40,89	-27,62	24,06
Cinturones de seguridad	-29,49	-39,92	25,68	-3,06	-54,65	61,36
Partes y accesorios para carrocería (incluyendo cabinas)	-0,12	16,44	41,84	-49,78	-11,81	41,06

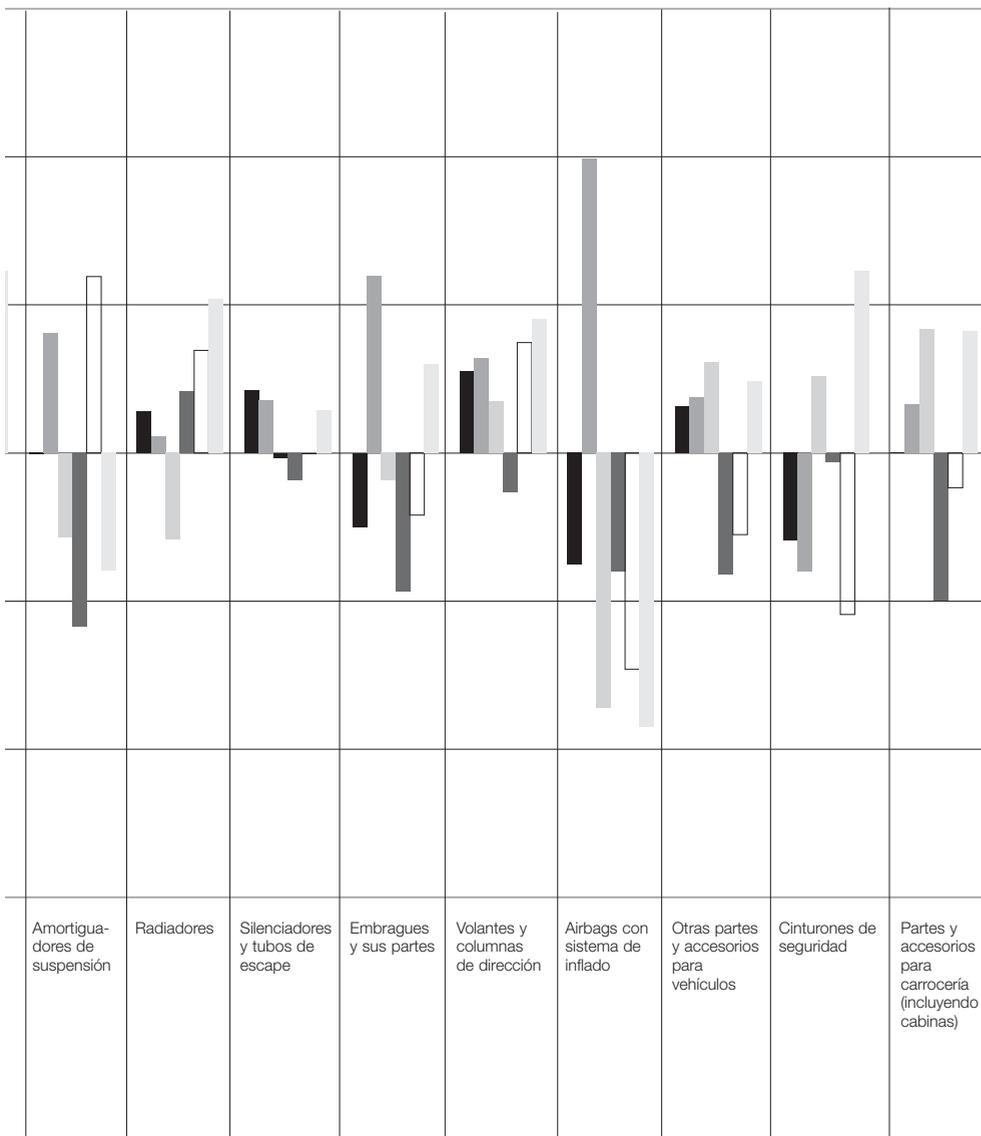
Fuente: Eurostat, clasificación TARIC

IVCR por productos y países



IVCR por productos y países

■ Francia ■ Alemania ■ Italia



Italia ■ Reino Unido □ España ■ Hungría

3.2. El sector de componentes en el contexto industrial español

El análisis de algunos indicadores nos permite situar con mayor precisión la dinámica del sector de componentes de automoción dentro del conjunto de la industria manufacturera española. En este sentido, un primer elemento a destacar es el de la mayor dimensión empresarial en este sector respecto del conjunto de las manufacturas, en términos tanto de volumen de negocio, como sobre todo de personas ocupadas por empresa, indicador en el que casi se sextuplica la media española. Por otro lado, el empleo en este sector también ha crecido durante la última década a un ritmo más intenso que en el conjunto de la industria manufacturera, lo que evidencia que, al menos hasta ahora, no ha atravesado con tanta intensidad los procesos de crisis tan frecuentes en otros sectores.

Sector de componentes e industria manufacturera: Indicadores de dimensión empresarial. España (2005)

	Sector de componentes	Industria manufacturera
Volumen de negocio por ocupado	196,4	187,2
Número de ocupados por empresa	67,7	11,8
Tasa de variación del empleo (a)	8,3	5,6

(a) Porcentaje de variación del empleo entre 1999 y 2005

Fuente: EUROSTAT

Por lo que se refiere al nivel de rentabilidad, puede constatarse que el sector de componentes ha venido alcanzando unos resultados inferiores (en torno a un 20% menos) a los del conjunto de las manufacturas, tanto en términos de tasa de beneficio bruto, como con respecto al valor añadido. Los costes laborales, por su parte, se sitúan relativamente algo por encima de la media de la industria manufacturera, en particular si se consideran en relación con el número de ocupados (un 15% superiores, en este caso).

Sector de componentes e industria manufacturera: Indicadores de resultados y costes. España (2005)

	Sector de componentes	Industria manufacturera
Tasa de beneficio bruto (a)	8,4	10,6
Excedente de explotación bruto/ Valor añadido %	32,4	41,4
Coste laboral por ocupado ETC	35,4	30,8

(a) Excedente de explotación bruto/Volumen de negocio (%)

Fuente: EUROSTAT

Los indicadores relativos a la productividad muestran, por un lado, que el sector de componentes se sitúa en unos niveles similares a la media del conjunto de la industria manufacturera por lo que a la productividad aparente del trabajo

respecta. Por otro lado, y como consecuencia de los mayores costes laborales medios anteriormente analizados, la productividad laboral ajustada al salario resulta inferior (un 9%) a la del total de las manufacturas. El valor añadido, finalmente, representa en el sector de componentes una proporción respecto al valor total de la producción muy similar (sólo ligeramente por debajo) a la que existe en la industria manufacturera, lo que viene a evidenciar que no se trata de una actividad particularmente dinámica en este ámbito.

**Sector de componentes e industria manufacturera:
Indicadores de productividad. España (2005)**

	Sector de componentes	Industria manufacturera
Productividad aparente del trabajo (a)	52,4	52,5
Productividad laboral ajustada al salario (b)	67,7	11,8
Valor añadido al coste de los factores/ Valor de la producción (%)	25,8	27,3

(a) Valor añadido bruto por empleado ETC

(b) Productividad laboral aparente/Costes de personal medios (%)

Fuente: EUROSTAT

La dinámica inversora y de las actividades de I+D resulta, por su parte, más positiva en el sector de componentes que en el conjunto de la industria manufacturera, tal como ponen de manifiesto diferentes hechos. En primer lugar, la inversión por persona ocupada es algo superior (un 12,5%) en este sector que en el total de las manufacturas. En segundo lugar, también la tasa de inversión se sitúa por encima de la media industrial. Finalmente, los indicadores relativos a las actividades de I+D muestran que, tanto en términos de esfuerzo tecnológico como en lo que se refiere a la presencia relativa de personal dedicado a la innovación, la situación del sector de componentes es mejor que la del conjunto de la industria manufacturera española, aunque no deben olvidarse las carencias que en este campo presenta la economía española y que condicionan, lógicamente, los términos de comparación.

**Sector de componentes e industria manufacturera:
Indicadores de inversión I+D. España (2005)**

	Sector de componentes	Industria manufacturera
Inversión por persona ocupada	8,1	7,2
Tasa de inversión (a)	16,1	14,9
Gasto en I+D/Valor añadido (%)	3,4	2,4
Empleo en I+D/Empleo total (%)	2,9	2,0

(a) Inversión/Valor añadido al coste de los factores (%)

Fuente: EUROSTAT

3.3. El sector de componentes en el contexto europeo

Algunos indicadores generales nos muestran cuáles son, en una perspectiva europea, las principales particularidades del modelo empresarial del sector español de componentes de automoción. Cabe así destacar, en primer lugar, que durante el período más reciente (1999-2005) el número de ocupados en el sector ha crecido en España, a diferencia de lo que ha sucedido en países como Francia y Gran Bretaña donde ha disminuido. Ahora bien, aunque el incremento del empleo en España ha sido mayor que el de Italia, se ha situado por debajo de los ritmos de crecimiento de Alemania y, sobre todo, de un país como Hungría, que se encuentra en plena expansión de esta industria. Por lo que respecta a la dimensión empresarial, se observa que el tamaño medio de las empresas españolas (en términos de volumen de negocio y de empleo) es similar al de Italia y Gran Bretaña, pero inferior al de Alemania y Francia e, incluso, al de Hungría en términos de empleo (aunque en este caso no en términos de volumen de negocio). Por otro lado, el grado de especialización de las empresas españolas de componentes (similar al de Italia) es el mayor de todos los países considerados, puesto que concentran una mayor proporción de su producción en una única actividad. Este mayor grado de especialización resulta particularmente significativo si lo comparamos con la mayor diversificación que se da en las empresas alemanas y, en menor medida, en las francesas.

Sector de componentes y accesorios de vehículos a motor: Indicadores de dimensión empresarial (2005)

	España	Alemania	Francia	Italia	Hungría	G. Bretaña
Volumen de negocio por ocupado	196,4	237,7	259,3	194,1	106,3	189,9
Número de ocupados por empresa	67,7	301,3	128,6	58,5	111,0	54,6
Grado de especialización (a)	98,0	73,5	85,4	95,8	88,2	nd
Tasa de variación del empleo (b)	8,3	11,9	-1,5	5,3	42,9	-16,2

(a) Porcentaje de participación de la actividad principal en el valor de la producción

(b) Porcentaje de variación del empleo entre 1999 y 2005

Fuente: EUROSTAT

Las empresas españolas de componentes son las que obtienen una mayor tasa de beneficio bruto entre todo el grupo de países analizados (con la excepción de Hungría que ocupa claramente el primer lugar) tanto respecto del volumen de negocio realizado como sobre el valor añadido incorporado en la producción. El sector español de componentes es, por tanto, el que después de Hungría obtiene unos mayores niveles de rentabilidad (al menos a corto plazo). Cuestión bien diferente es si estas mayores rentabilidades actuales podrán mantenerse en el futuro, dado el comportamiento de otros indicadores (comercio exterior, productividad, innovación, etc.) y las tendencias de futuro que éstos sugieren, tal como analizaremos más adelante.

Estas mayores rentabilidades se sustentan en buena medida sobre el hecho de que, de nuevo con la excepción de Hungría, España presenta un menor peso relativo de los costes laborales en el valor total de la producción que el resto de países considerados. Así, los costes laborales en el sector español de componentes se sitúan, en términos relativos, ligeramente por debajo de los de Francia e Italia, resultan algo menores que los británicos y, sobre todo, son sensiblemente más reducidos que los de Alemania. Del mismo modo, España presenta el menor coste laboral por ocupado de entre todo el grupo de países analizado, con la excepción de Hungría. En este sentido, cabe subrayar, por un lado, que los costes laborales por persona ocupada en Hungría se sitúan significativamente por debajo de los de España (un 17,5% menos), lo que evidencia bien a las claras la imposibilidad de competir por esta vía con el sector húngaro de componentes. Por otro lado, destaca también el hecho de que los costes laborales medios de Alemania resultan muy superiores a los españoles (un 87% más altos), lo que evidencia una vez más que la estrategia de competitividad de la potente industria alemana de componentes descansa sobre otros factores distintos a los de los costes del trabajo, tal como analizaremos a continuación.

**Sector de componentes y accesorios de vehículos a motor:
Indicadores de resultados y costes (2005)**

	España	Alemania	Francia	Italia	Hungría	G. Bretaña
Tasa de beneficio bruto (a)	8,4	4,4	5,1	6,4	14,0	7,7
Excedente de explotación bruto/ Valor añadido (%)	32,4	16,2	22,7	25,6	54,7	26,6
Costes personal/Valor producción (%)	17,4	30,9	19,6	18,5	11,9	21,8
Coste laboral por ocupado ETC	35,4	66,2	47,5	40,1	12,4	41,2

(a) Excedente de explotación bruto/Volumen de negocio (%)

Fuente: EUROSTAT

Los indicadores de productividad del sector de componentes referidos a diferentes países europeos nos muestran que España presenta, con la excepción de Hungría (con unos resultados muy bajos), la menor productividad aparente del trabajo, situándose en unos niveles similares a los de Italia. Resulta particularmente relevante la distancia que separa en este indicador a España de Alemania, el país de mayor productividad del grupo. La industria de componentes española obtiene, por tanto, unos menores niveles de valor añadido por ocupado, lo que apunta hacia la existencia de claras insuficiencias en este campo. Si ajustamos la productividad del trabajo en función de los costes laborales de cada país, observamos que (de nuevo con la excepción de Hungría que, con unos menores costes laborales encabeza destacadamente el grupo) España obtiene la más alta de todos los países analizados. Dado el menor nivel de productividad en términos de incorporación de valor añadido, tal como hemos

constatado anteriormente, las mejores cifras relativas de España en este indicador no responden a un mejor comportamiento de dicha variable, sino a unos menores costes laborales, lo que una vez más plantea importantes interrogantes de cara al futuro del sector.

Así, la estrategia de fundamentar la competitividad más sobre los menores costes del trabajo que sobre el mayor valor añadido resulta plenamente confirmada por el hecho de que el peso relativo del valor añadido en el valor total de la producción se sitúa en España entre los más reducidos de todo el grupo de países. Sólo Italia presenta una cifra ligeramente inferior a la española, mientras que Francia y Hungría se sitúan en niveles similares. Gran Bretaña, y sobre todo Alemania, alcanzan niveles sensiblemente superiores, lo que, particularmente en este último caso, confirma la tendencia ya apuntada a poner el acento de su estrategia de competitividad sobre un mayor valor añadido de la producción. En el caso español, sin embargo, se constata una vez más una realidad del sector de componentes que muestra un nivel relativamente bajo de incorporación de valor añadido a la producción, que sólo es parcialmente compensado, en términos de indicadores agregados de productividad, por unos menores costes laborales.

**Sector de componentes y accesorios de vehículos a motor:
Indicadores de productividad (2005)**

	España	Alemania	Francia	Italia	Hungría	G. Bretaña
Productividad aparente del trabajo (a)	52,4	66,5	61,4	53,8	27,3	56,1
Productividad laboral ajustada al salario (b)	147,3	100,3	129,2	130,7	219,9	135,3
Valor añadido al coste de los factores/ valor de la producción (%)	25,8	31,1	25,4	24,9	26,2	29,7

(a) Valor añadido bruto por empleado ETC

(b) Productividad laboral aparente/Costes de personal medios (%)

Fuente: EUROSTAT

Si nos preguntamos por las causas explicativas de estas diferencias en cuanto a dinámica de la productividad entre unos países y otros, necesariamente hemos de acudir como factor particularmente relevante al proceso de inversión y, sobre todo, de innovación desarrollado en cada uno de ellos. En este ámbito las evidencias resultan bien claras. En efecto, España presenta uno de los niveles más bajos de inversión por persona ocupada, entre todos los países analizados, situándose sólo por encima de Hungría y, ligeramente, de Gran Bretaña. En términos de tasa de inversión (respecto del valor añadido), la situación española mejora su posición relativa, aunque sólo aparentemente. Si bien es cierto que por lo que se refiere a este indicador las cifras españolas son mejores que las de Gran Bretaña e incluso las de Alemania, es ne-

cesario formular algunas matizaciones a este respecto. La razón fundamental de esta mayor tasa relativa de inversión no responde en el caso español, tal como acabamos de constatar, a un superior esfuerzo inversor sino a unos menores niveles de valor añadido, de lo que resulta un cociente aparentemente más positivo. Apariencia que además debe ser interpretada, más allá de la lectura inmediata de las cifras, en una perspectiva dinámica, dado que los menores niveles actuales de inversión están condicionando a su vez una menor intensidad futura de incorporación de valor añadido a la producción del sector, constituyendo así un círculo vicioso de carácter acumulativo.

El factor clave para analizar la dinámica futura del sector de componentes lo constituye, sin duda alguna, la amplitud e intensidad de los procesos de innovación que se desarrollan en el mismo. Algunos indicadores nos permiten aproximar dichos procesos. Por un lado, las cifras referidas al esfuerzo tecnológico (peso relativo de los gastos en I+D respecto del valor añadido generado) muestran cómo España supera sólo a Hungría, alcanzando unos niveles similares a los de Gran Bretaña, pero situándose significativamente por debajo de Francia y, sobre todo, de Alemania, país que sextuplica el valor español en este indicador. Por otro lado, los datos referidos a la presencia relativa de personal vinculado a las actividades de I+D en las empresas de componentes no hacen más que confirmar estas tendencias. España, por tanto, sólo supera a Hungría y Gran Bretaña, mientras que también en esta variable se sitúa significativamente por debajo de Francia y, particularmente, de Alemania, que más que triplica las cifras españolas.

Todo este análisis evidencia bien a las claras las insuficiencias que presenta el actual modelo de competitividad de la industria española de componentes. Si bien es cierto que los bajos niveles que alcanzan los diferentes indicadores de innovación responden en parte al hecho de que en España un segmento importante del sector lo constituyen filiales de empresas transnacionales que realizan sus actividades de I+D en otros lugares (fundamentalmente allí donde tienen su sede o sus centros tecnológicos), esto sólo explica parcialmente las carencias en este campo. Resulta evidente, por otro lado y a tenor de los indicadores analizados, que el esfuerzo tecnológico de las empresas españolas de componentes resulta todavía insuficiente para situar al sector en unas condiciones de competitividad favorables. Incluso considerando conjuntamente ambos tipos de empresas, la conclusión resulta incuestionable: los actividades de I+D (desarrolladas o incorporadas) no alcanzan unos niveles satisfactorios, como evidencian, por ejemplo, los datos relativos a productividad o incorporación de valor añadido anteriormente analizados. Y en definitiva, esta situación constituye, más allá de los resultados actuales del sector, una importante hipoteca para su desarrollo futuro.

Sector de componentes y accesorios de vehículos a motor: Indicadores de inversión e I+D (2005)

	España	Alemania	Francia	Italia	Hungría	G. Bretaña
Inversión por persona ocupada	8,1	8,7	12,3	9,5	6,8	7,7
Tasa de inversión (a)	16,1	13,6	21,2	19,4	25,2	14,1
Gasto en I+D/Valor añadido (%)	3,4	20,8	11,1	nd	1,7	3,4
Empleo en I+D/Empleo total (%)	2,9	9,7	6,0	nd	1,2	1,8

(a) Inversión/Valor añadido al coste de los factores (%)

Fuente: EUROSTAT

3.4. Reestructuraciones en el sector de componentes en 2006-2007

En los dos últimos años el sector ha mantenido la situación de turbulencia que ya venía arrastrando en años anteriores. Sin que pueda hablarse de una crisis abierta, se han sucedido una serie de situaciones de crisis empresarial que han provocado reducciones en el empleo y que generan preocupación de cara al futuro. Si bien estas crisis empresariales han tenido lugar en diversas comunidades autónomas, es en Cataluña donde se han producido el mayor número de situaciones críticas, en buena medida porque es esta comunidad la que reúne un volumen más elevado de empresas del sector.

Factores generales

Como factores generales de estas crisis se apuntan elementos de tipo general de la economía española y particulares del sector de automoción. Estos se traducen en la percepción de pérdida de “competitividad”, aunque los factores que la determinan son diversos.

Un factor importante es la marcha de los precios que inciden en los costes de los productos. Por un lado, está la apreciación del euro respecto al dólar que provoca un encarecimiento relativo de los precios de los bienes exportados frente a los competidores del área dólar o yuan. Al mismo tiempo, se constata un aumento de los precios de materias primas básicas (aluminio, hierro, energía) que no está compensado por la apreciación del euro y el relativo abaratamiento de los productos comprados con dólares. Este alza de costes es a todas luces superior a la de cualquier otro input productivo y aumenta los costes de algunas de las empresas del sector.

Como aspecto específico del sector destaca la presión que en el mercado de componentes ejercen los compradores -grandes grupos ensambladores- los

cuales a menudo actúan en condiciones de semi-monopolio, derivadas de la dependencia que tienen los fabricantes respecto a los clientes importantes. Este aspecto es más relevante tanto para las pequeñas empresas, con una cartera de clientes más reducida, como para las plantas montadas para satisfacer la demanda de un solo cliente. Cuando se combina una presión sobre los precios de venta con un alza de los precios de las materias primas, el resultado es una caída de la rentabilidad y la posible aparición de problemas financieros que están en la base de algunas situaciones de crisis.

Hay además otros factores ya indicados en anteriores informes, como las reducidas economías de escala de algunas plantas, la ausencia de desarrollo tecnológico y la existencia de exceso de capacidad instalada en el sector. De hecho, en el último año estudiado se ha producido una desaceleración de la demanda que se ha traducido en una reducción de la producción de vehículos y se ha transmitido a las empresas auxiliares, con la consiguiente aparición de pérdidas provocadas por una caída en el grado de utilización de la capacidad productiva. Esta dinámica, a su vez, ha forzado a las empresas del sector a replantear su estructura organizativa y a cerrar plantas consideradas menos rentables.

La deslocalización ha jugado también aquí su papel, puesto que en bastantes casos los cierres de empresas se han correspondido con su instalación en otros países, especialmente del este de Europa, pero también del norte de África o China, o con la ampliación de factorías ya existentes en otros países. La justificación aducida para estas deslocalizaciones es obviamente la obtención de menores costes de producción en las sedes donde se produce esta nueva implantación. Aunque por el tipo de países donde se produce hay que considerar la incidencia de los costes laborales como un factor de deslocalización, no puede tampoco perderse de vista la incidencia de otros factores, como pueden ser las subvenciones locales (en formas diversas) o una ubicación fuera del área del euro.

Factores específicos

Más allá de estos factores generales, un análisis más detallado de los principales cierres muestra, sin embargo, que detrás de ellos predominan unas líneas bastante específicas.

En primer lugar, destaca la importante presencia de empresas especializadas en unos pocos subsectores: cableado y manipulados de caucho y plástico. Se trata posiblemente de las actividades con menor sofisticación tecnológica y menores costes de transporte. Esta era ya una tendencia detectada en años

anteriores y que ha seguido manteniéndose con el cierre o fuerte reducción de la actividad en plantas de este tipo (Lear, GDX, Fico ITM, Delphi Packard, etc.). Se trata de actividades con menor valor añadido e inversiones más fácilmente amortizables, lo que hace que sean particularmente sencillas de deslocalizar, en un proceso difícil de modular.

En segundo lugar, destacan los procesos de crisis en empresas situadas en el área de servicio directo a una sola factoría, relacionadas con los procesos de ensamblaje *just in time*. En este caso inciden dos elementos diferentes. De una parte, las variaciones de actividad del cliente principal, que generan necesidades de ajustes. Sin duda, los mecanismos de flexibilidad con que se han dotado muchas de estas empresas permiten absorber con cierta facilidad las fluctuaciones normales de la actividad productiva, pero cuando la caída de la producción es más sostenida el impacto acaba por traducirse en un ajuste parcial. El reciente anuncio por parte de Nissan de una reducción de la actividad puede generar nuevos procesos en este sentido. En este caso sí que la sostenibilidad de la actividad a largo plazo parece más factible y se trata de analizar los mecanismos que permitan amortiguar la situación de crisis temporal.

Una variante distinta, y relativamente novedosa, de este proceso de ajuste en el modelo *just in time* lo representan las crisis empresariales ligadas a la pérdida de contratos con el cliente único. A este modelo parecen responder las crisis de SAS y de Sysmo, así como de diversas empresas del sector logístico que también están implicadas en el despliegue del proceso productivo. En este caso, el ajuste viene determinado no por la caída de la actividad sino por el marco de competencia que los constructores de vehículos provocan en la red de suministradores *just in time*. Resulta bastante probable que el empleo global en el área afectada no quede afectado por estas situaciones, ya que el cierre de una empresa va asociado a la cesión de actividad a otra. Pero sin duda tiene un fuerte impacto sobre las condiciones laborales de la plantilla afectada (podría incluso influir en la productividad) al perderse una experiencia de trabajo que posiblemente no sea completamente transferible al nuevo proveedor.

Por esta razón, constatamos que en algunos casos se ha planteado la posibilidad de estudiar, con todas las salvedades a que obliga el tipo de actividad, la aplicación de medidas de subrogación de trabajadores cuando la crisis empresarial implica sólo un cambio de proveedor. La consideración de esta cuestión debería tener en cuenta no sólo los costes sociales de la destrucción de empleo, sino también el hecho negativo de que estas crisis empresariales podrían estar reflejando un uso excesivo del poder de mercado por parte de los ensambladores, que se tradujera en una mera búsqueda de condiciones laborales

(salarios, jornada) y empresariales (caída del margen de rentabilidad) que pudieran tener efectos negativos a largo plazo para el conjunto del sector (pérdida de productividad laboral, de desarrollo empresarial) derivados de la enorme incertidumbre generada por un sistema organizativo cortoplacista.

Fuera de estos dos subsectores -los de bajo valor añadido y los de *just in time*- los procesos de crisis han sido raros. Aunque el sector está sometido a las presiones competitivas ya indicadas, no parece que éstas afecten tan negativamente a empresas con más valor añadido y autonomía productiva. Casos como el de Delphi Automotive parecen deberse más a la situación particular de esta empresa -localización, historia productiva- que a una tendencia general. Aunque resulta llamativo que no sólo en este caso (también en el de GDX) estemos ante empresas controladas por grupos de capital riesgo, posiblemente más interesados que otro tipo de empresas en los objetivos a corto plazo.

4. La localización territorial de la actividad como factor de competitividad

En este apartado analizamos, en primer lugar, la ubicación geográfica de las empresas del sector. Posteriormente, establecemos una tipología en base a la localización para, por último, plantear algunas reflexiones respecto de la organización territorial de la producción como fuente de competitividad.

4.1. Distribución espacial del sector

La actividad de la industria de componentes de automoción no se encuentra distribuida homogéneamente en el espacio. Si atendemos al número de personas ocupadas, los datos del censo de población elaborado por el INE permiten una primera aproximación a la distribución geográfica de la actividad. Según estos datos, la mayor concentración del empleo en el sector 343 tiene lugar, por orden de importancia, en Cataluña, País Vasco, Madrid, Castilla y León, Navarra, Galicia, Aragón y Comunidad Valenciana. Esta presencia relativa del empleo en el sector de componentes de automoción coincide aproximadamente con la existencia de empresas ensambladoras en el territorio, dato que podemos contrastar con la información del empleo en el grupo 341. La excepción es el caso del País Vasco. En esta comunidad existe una elevada presencia de empleo en la industria de componentes que no se ve acompañada por la presencia de ninguna de las ensambladoras importantes.

Personas ocupadas por actividad y comunidad autónoma de residencia

Comunidad autónoma de residencia	En miles			En porcentajes		
	Dm-341	Dm-342	Dm-343	Dm-341	Dm-342	Dm-343
TOTAL	113.468	9.953	101.905	100%	100%	100%
Andalucía	4.452	738	4.514	3,9%	7,4%	4,4%
Aragón	9.377	2.331	7.140	8,3%	23,4%	7,0%
Asturias	506	87	859	0,4%	0,9%	0,8%
Illes Balears	46	2	55	0,0%	0,0%	0,1%
Canarias	375	37	304	0,3%	0,4%	0,3%
Cantabria	2.050	45	3.119	1,8%	0,5%	3,1%
Castilla y León	13.214	1.678	9.085	11,6%	16,9%	8,9%
Castilla-La Mancha	438	189	1.313	0,4%	1,9%	1,3%
Cataluña	31.624	1.134	29.024	27,9%	11,4%	28,5%
C. Valenciana	8.999	2.254	5.881	7,9%	22,6%	5,8%
Extremadura	381	20	235	0,3%	0,2%	0,2%
Galicia	13.701	313	7.568	12,1%	3,1%	7,4%
Madrid	13.245	342	10.068	11,7%	3,4%	9,9%

Murcia	91	145	84	0,1%	1,5%	0,1%
Navarra	7.137	170	8.521	6,3%	1,7%	8,4%
País Vasco	7.679	400	12.013	6,8%	4,0%	11,8%
La Rioja	139	67	2114	0,1%	0,7%	2,1%
Ceuta	8	1	6	0,0%	0,0%	0,0%
Melilla	6	0	2	0,0%	0,0%	0,0%

Fuente: Censo de Población 2001, INE

Los datos que facilita la Encuesta Industrial de Empresas elaborada por el INE son más agregados (considera sólo el grupo 34 a nivel de comunidad autónoma), pero el resultado es semejante. Tal como se aprecia en la tabla siguiente, con la información referida a personas ocupadas, horas trabajadas y ventas de productos, podemos constatar que es en Cataluña donde tiene una mayor presencia esta actividad, seguida de Castilla León, Galicia y Aragón. En un segundo plano se encuentran Madrid, Navarra, Comunidad Valenciana y País Vasco. No obstante, si atendemos a la importancia que presenta el sector dentro de cada comunidad autónoma, la imagen cambia significativamente. En los casos de Aragón y Navarra, este sector tiene un peso muy importante dentro de la actividad económica de la comunidad y algo semejante ocurre en Castilla León y Galicia. Sin embargo, no sucede lo mismo en otras comunidades, como por ejemplo Cataluña, donde, dada su mayor diversidad productiva, el peso relativo del sector resulta menos significativo.

Fabricación de vehículos de motor (CNAE 34) sobre total industria (2004)

Comunidad autónoma	Presencia relativa del sector en las diferentes comunidades autónomas			Importancia del sector en cada comunidad autónoma		
	Ocupados	Horas trabajadas	Ventas de productos	Ocupados	Horas trabajadas	Ventas de productos
Totál nacional	100,00%	100,00%	100,00%	6,21%	5,99%	11,74%
Andalucía	4,15%	4,22%	2,52%	2,69%	2,61%	3,15%
Aragón	9,66%	9,42%	12,18%	14,73%	13,87%	30,89%
Asturias	0,70%	0,71%	0,30%	1,85%	1,87%	1,55%
Baleares	*	*	*	*	*	*
Canarias	0,11%	0,13%	0,02%	0,45%	0,47%	0,20%
Cantabria	1,14%	1,20%	0,74%	5,32%	5,45%	6,37%
Castilla y León	11,34%	11,47%	14,27%	12,51%	12,30%	25,58%
Castilla-La Mancha	1,27%	1,34%	0,53%	1,80%	1,81%	1,45%
Cataluña	27,84%	28,42%	25,86%	7,24%	7,11%	12,78%
C. Valenciana	8,86%	8,77%	10,31%	4,25%	4,01%	11,09%
Extremadura	*	*	*	*	*	*
Galicia	10,04%	9,64%	10,67%	10,09%	9,29%	19,88%
Madrid	8,20%	8,15%	7,75%	5,02%	4,82%	8,47%
Murcia	0,47%	0,49%	0,18%	0,99%	1,00%	0,80%
Navarra	7,66%	7,43%	7,80%	16,96%	16,42%	25,91%
País Vasco	7,65%	7,69%	6,56%	5,38%	5,41%	7,92%
La Rioja	*	*	*	*	*	*

* Datos no disponibles.

Fuente: INE. Encuesta Industrial de Empresas.

Por último, otra fuente estadística que también facilita información sobre la distribución territorial de la actividad es el directorio central de empresas elaborado por el INE. Utilizando las cifras de número de locales⁴ en el sector 343 por comunidad autónoma destacan, por orden decreciente de importancia, Cataluña, Madrid, País Vasco, Comunidad Valenciana y Aragón.

Locales por comunidad autónoma y actividad (343 CNAE), en % sobre el total nacional

Años	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nacional	100%								
Andalucía	6,0%	6,0%	6,8%	6,9%	6,8%	6,6%	6,6%	6,6%	6,4%
Aragón	7,3%	7,2%	6,9%	7,6%	7,5%	7,7%	8,0%	7,7%	7,2%
Asturias	1,4%	1,4%	1,2%	1,2%	1,2%	1,6%	1,3%	1,6%	1,6%
Illes Balears	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	0,1%
Canarias	1,2%	1,2%	1,1%	1,2%	1,1%	1,0%	1,1%	1,0%	1,2%
Cantabria	0,9%	1,0%	1,0%	1,0%	0,9%	1,0%	0,9%	0,9%	1,0%
Castilla y León	5,8%	5,1%	4,6%	4,8%	5,1%	5,6%	6,3%	6,1%	5,9%
Castilla-La Mancha	1,2%	1,4%	1,5%	1,5%	1,6%	1,6%	2,0%	1,8%	2,2%
Cataluña	34,8%	36,2%	34,8%	34,6%	33,1%	31,2%	30,9%	29,7%	30,0%
C. Valenciana	5,8%	6,3%	6,5%	6,9%	7,2%	7,4%	7,3%	7,7%	7,5%
Extremadura	0,3%	0,3%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	0,6%
Galicia	3,6%	3,5%	4,2%	4,6%	4,7%	4,8%	4,3%	4,8%	5,3%
C. de Madrid	13,4%	12,8%	13,3%	13,0%	13,3%	12,4%	12,9%	13,6%	13,3%
Murcia	1,9%	2,5%	2,4%	1,8%	2,1%	1,9%	1,9%	1,9%	1,9%
Navarra	5,1%	4,3%	4,2%	4,5%	4,4%	5,2%	4,7%	4,7%	4,8%
País Vasco	10,4%	10,1%	9,9%	8,7%	9,4%	10,2%	10,1%	10,3%	9,9%
La Rioja	0,7%	0,7%	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%	1,1%	1,1%

Fuente: INE, directorio central de empresas

4 Tal y como señala la metodología del INE referida al Directorio Central de Empresas, "el sistema DIRCE registra dos tipos de unidades distintas: la empresa y la unidad local. La empresa se define como una organización sometida a una autoridad rectora que puede ser, según los casos, una persona física, una persona jurídica o una combinación de ambas y constituida con miras a ejercer en uno o varios lugares una o varias actividades de producción de bienes o servicios. La unidad local corresponde a una empresa, o una parte de ésta, situada en una ubicación geográfica concreta y desde la cual se ejercen actividades económicas por cuenta de la misma empresa". Es por ello que para evitar el "efecto sede" (una empresa está registrada en una comunidad autónoma pero ejerce su actividad en diferentes comunidades) hemos utilizado los datos referidos a locales y no a empresas.

4.2. Lógica de localización de las empresas del sector

Como ya hemos señalado en los informes anteriores, la lógica de localización de las empresas de componentes de automoción está en última instancia determinada por la dinámica que presenten las empresas ensambladoras, que son las que están ubicadas en el vértice de la pirámide de la cadena de valor. No tiene sentido hablar de la industria de componentes como una realidad independiente de la industria para la cual trabaja y fabrica sus productos. Así, la conquista de nuevos mercados o la ampliación de los existentes dependen para estas empresas de si se expanden las empresas ensambladoras o no.

Atendiendo a diferentes aspectos como son el volumen físico del producto fabricado (lo cual repercute directamente sobre los costes de transporte), que la entrega por parte de la empresa de componentes a la ensambladora sea *just in time* y secuenciada, el nivel de desarrollo tecnológico del producto, su grado de especificidad o estandarización, entre otros, podemos diferenciar varias situaciones que explican la lógica de localización territorial del sector en España.

La tipología más frecuente en cuanto a la localización de la actividad es la de empresas suministradoras que se sitúan próximas a la planta de ensamblaje. Este es el resultado que se desprende de los datos estadísticos presentados anteriormente. Hay una gran coincidencia entre la presencia de ensambladoras en el territorio y la concentración de la industria de componentes en el mismo espacio. Esta situación es lógica dadas las características del sector en cuanto a las relaciones entre ensambladoras y proveedores (Aláez et al 1997, Aláez et al 2003, Crespo et al 2005).

Un análisis más detallado de la ubicación geográfica de las empresas del sector atendiendo al tipo de producto fabricado apunta en la misma dirección, según el informe realizado por SERNAUTO en el año 2005 para el Observatorio Industrial del Sector de Fabricantes de Equipos y Componentes para Automoción (PriceWaterhouseCoopers 2005). En dicho estudio se analiza la ubicación de las empresas del sector asociadas a SERNAUTO atendiendo al tipo de producto fabricado, clasificándose éstos en nueve grupos (carrocería, caucho y goma, equipo chasis, equipo eléctrico y electrónico, equipo motor y transmisión, neumáticos y llantas, plásticos y químicos, rodamientos, otros).

En el caso de las empresas de los grupos carrocería, equipo chasis, equipo eléctrico, equipo motor, su ubicación está directamente relacionada con la ubicación de las plantas ensambladoras. En los casos de caucho y goma, neumáticos y llantas, plásticos y químicos y rodamientos, aunque tengan una elevada presencia en las zonas donde se fabrican los automóviles, su correlación con la

empresa ensambladora no es tan directa como en el grupo anterior. Los motivos de esta menor proximidad a la planta ensambladora son variados pero en el informe citado se señala básicamente el hecho de que estas empresas sean proveedores de segundo nivel (caucho y goma, neumáticos y llantas) o tercer nivel (en el caso de plásticos y químicos) o que una parte importante de su producción se dirija a otros sectores. Ello explica que la necesidad de proximidad a la ensambladora sea menor.

Una segunda tipología es la de las empresas que fabrican productos en los que los costes de producción repercuten significativamente sobre el precio final y en las que un incremento de los mismos tiene dificultades de compensarse con aumentos de productividad o con incrementos del precio del producto fabricado. En este caso, la especificidad tecnológica es baja y se trata, en general, de productos estandarizados, normalmente de pequeño volumen y cuya producción puede localizarse lejos de la planta ensambladora. Este es el segmento de productos más sensible a la deslocalización (por ejemplo el cableado).

La tercera tipología es la de las empresas que no fabrican en exclusiva para la industria del automóvil o que sus productos tienen un nicho de mercado que les permite cierta autonomía respecto a una planta ensambladora. Este grupo de empresas, en principio, es el que constituye el grupo más interesante de cara a la intervención pública. Son empresas que en la medida en que su lógica productiva no está condicionada por una única planta ensambladora, pueden tener una dinámica propia y no tan dependiente. Además, estas empresas, por lo general, fabrican un tipo de producto menos estandarizado y con mejores posiciones competitivas en términos de diferenciación de producto.

4.3. Organización territorial y competitividad

La relación entre especialización productiva y territorio ha sido objeto de análisis detallado desde hace bastante tiempo. Desde los ya clásicos distritos industriales señalados por Alfred Marshall a principios del siglo pasado hasta las aportaciones más recientes, existen infinidad de estudios sobre la materia. Por ejemplo Porter (1991) señala que los sectores más competitivos de una economía generalmente se encuentran agrupados en el espacio. También en los años setenta la existencia de regiones que no sufrieron con tanta intensidad la crisis generalizada de las economías occidentales incrementó el interés por el territorio como fuente de competitividad. El aspecto que nos interesa destacar es la relación que pueda existir entre organización territorial de la producción y competitividad. En definitiva, se trata de analizar si a nivel del espacio existen

una serie de elementos particulares que confieren una mayor capacidad de desarrollo y de innovación al sector productivo que se encuentra concentrado en dicho territorio.

El debate es importante y recientemente se ha divulgado la expresión de *clusters* o de distritos industriales para definir la aglomeración territorial de una actividad. El problema desde nuestro punto de vista radica en que posiblemente se ha generalizado con exceso, agrupando bajo una misma denominación situaciones de concentración productiva territorial que presentan rasgos muy dispares. Es por ello que se requiere un análisis más detallado, en especial por lo que se refiere al sector de componentes de automoción.

La primera cuestión que se pone de manifiesto con los datos de las tablas de localización sectorial de la actividad es que existen aglomerados territoriales de carácter productivo del sector de componentes de automoción. Los diferentes datos disponibles al nivel de comunidad autónoma así lo muestran. Si se pudieran desagregar más las cifras apreciaríamos claramente que esta ubicación está muy localizada en ciertas áreas de la comunidad autónoma. Existe, por tanto, una especialización sectorial en el espacio.

Pero esto no es suficiente para caracterizar un sistema productivo local. Es necesario considerar también hasta dónde ha llegado la división interempresarial del trabajo en el sector y qué fases de la cadena de valor se encuentran localizadas en el espacio. Cabe, por tanto, preguntarse si en el territorio en cuestión se realizan todas las actividades comprendidas en el proceso productivo -desde la concepción y diseño hasta la ejecución- y, si no es así, qué fases se concentran en ese espacio y qué fases son extraterritoriales. El tercer aspecto fundamental a considerar son las relaciones entre las empresas que conjuntamente participan en la elaboración de un producto y su grado de simetría y jerarquía. En definitiva, como señalan Storper y Harrison (1994), un sistema productivo local es un conjunto de actividades que conducen a la fabricación de un determinado producto más una estructura de poder que hace referencia al grado de jerarquía y dirección (o de colaboración y cooperación) en la coordinación y toma de decisiones entre las empresas que participan en la fabricación del producto.

Posiblemente en los últimos años la generalización del uso del concepto de *clusters* se basa en la constatación de la concentración de la producción a nivel territorial, pero no se consideran los otros dos aspectos para caracterizar el entramado productivo presente en un espacio. La cuestión es importante porque, en definitiva, el simple hecho de que existan muchas empresas dedicán-

dose a lo mismo en un espacio concreto no es garantía suficiente para conseguir mayores niveles de competitividad.

En el caso de la industria de componentes de automoción localizada en España, hay dos hechos que cabe destacar al respecto. El primero de ellos es que, por lo general, en nuestro territorio no se concentran todas las actividades del proceso productivo. No obstante, en este sentido, cabe hacer matizaciones. Existe un gran número de empresas multinacionales que solamente desarrollan en nuestro país las fases de producción y no las de diseño o concepción de los productos. Junto a éstas, existe un grupo de empresas, muchas de ellas nacionales (que no son las mayoritarias), que sí que desarrollan todas las fases en territorio nacional. El segundo aspecto destacado es la posición jerárquica. Tal y como se estructura el sector del automóvil en estos momentos, el liderazgo clave lo ostentan las empresas ensambladoras, ocupando las empresas de componentes una posición subsidiaria.

Con todo, la relación entre competitividad y concentración territorial de la producción va más allá de lo que acabamos de señalar y requiere la incorporación en el análisis de aspectos que sobrepasan el ámbito estricto de las empresas y que son de carácter institucional (Porter 2003). Tal y como señala por ejemplo Garófoli (1995), hay que reflexionar más sobre los modelos de desarrollo endógeno y menos sobre la pura concentración geográfica del sector. Un modelo de desarrollo endógeno que sea relativamente sostenible debe basarse en características locales y en la posibilidad de controlar por parte de los actores locales el proceso de desarrollo. Esto supone que el desarrollo debería de estar fundamentado en “1) el uso de los recursos locales (trabajo, capital acumulado históricamente, empresariado, conocimientos específicos de los procesos de producción, tareas profesionales específicas y recursos materiales), 2) la habilidad de controlar, localmente, los procesos de producción, 3) la capacidad para innovar, 4) la existencia (y la habilidad para desarrollar) interdependencias productivas, intrasectoriales e intersectoriales, a nivel local” (Garófoli 1995:117).

En algunos estudios realizados sobre las variables que deciden la localización de las empresas del sector en España con cierto detalle (Gómez y García 2001; Camino 2004) se pone de manifiesto la lógica funcional de la ubicación y la escasa lógica territorial. En la gran mayoría de casos, el factor determinante en la localización es la proximidad a la empresa ensambladora, siendo prácticamente inexistentes las referencias a aspectos territoriales para explicar la ubicación de la empresa. Es por ello que hay que establecer ciertas reservas en cuanto al uso del concepto de cluster como factor de competitividad, dado que más allá

de la proximidad geográfica a la ensambladora no aparecen elementos territoriales significativos que se puedan relacionar con la competitividad.

Todo esto nos lleva a considerar que existen diversas tipologías de situaciones de organización espacial de la producción con diferente repercusión sobre los factores de competitividad. Una clasificación que consideramos pertinente en cuanto que plantea las cuestiones tecnológicas es la apuntada por Amara et al (2005) y que reproducimos a continuación.

		INTERACCIONES	
		DÉBIL	FUERTE
APRENDIZAJE	FUERTE	<p>Polo Intercambio de información</p>	<p>Distrito industrial Intercambio de conocimiento: habilidad para usar la información para desarrollar o mejorar productos y procesos Tecnopolo</p>
	DÉBIL	<p>Saber-hacer: competencias aprendidas en el desarrollo o mejora de productos y procesos productivos</p>	<p>Cluster Combinaciones sinérgicas de información, conocimiento y saber hacer</p>

En definitiva, la organización territorial de la producción significativa en términos de innovación y competitividad es la que presenta relaciones más densas entre empresas que comportan el intercambio de información, saber hacer y competencias que permiten mejorar los procesos productivos y los productos. No es sólo una concentración de empresas sino que es en gran medida un sistema cognitivo, de intercambio de conocimientos y de mejora del sistema productivo en base a elementos locales. Para que esto tenga sentido tiene que haber una relación de cooperación entre las empresas y una estructura institucional que apoye este proceso y que al mismo tiempo forme parte de él. Es precisamente en este campo donde la política pública puede jugar el papel más relevante.

5. Los estudios de caso: tres empresas de capital español

El objeto del presente informe es analizar las claves del funcionamiento empresarial que puedan dar señales sobre los problemas y opciones que tienen las empresas del sector. Como ya se ha analizado en los informes anteriores, en el amplio grupo de empresas dedicadas a la producción de componentes de automoción subsisten realidades tecnológicas, productivas y de mercado muy diversas. Y en ellas tienen desigual incidencia factores como la localización, las economías de escala, la innovación tecnológica y de producto y la organización del trabajo. En los análisis previos, al igual que en este informe, destacamos las dificultades que experimentan aquellas empresas con productos de baja complejidad tecnológica y fácilmente transferibles a localizaciones lejanas (bajo coste de transporte, menor importancia de la cualificación técnica y laboral). También hemos constatado que la dinámica de las empresas que realizan su actividad en las fases más próximas al ensamblaje final (premontajes) está en gran medida sujeta a las dinámicas de los grupos constructores concretos a los que dedican su actividad (competencia extrema, fluctuación derivada del producto particular en el que están implicadas, etc.). Pero existe también otro tipo de empresas que por su nivel tecnológico y la complejidad del proceso productivo tienen un mayor grado de autonomía espacial y empresarial y con ello la posibilidad de mantener una actividad productiva más estable. Por ello, a la hora de analizar el funcionamiento del sector en España nos parece que en este campo es donde existen mayores posibilidades de mantener la actividad productiva, competitividad y empleo de calidad a largo plazo y por ello hemos optado por analizar el funcionamiento de tres empresas de este grupo, con el objetivo de extraer pautas que orienten las líneas de intervención en el sector.

5.1. Los grupos estudiados

Se ha seleccionado el análisis de tres empresas con características similares en cuanto a dinámica de producto, expansión empresarial e internacionalización, aunque con diferencias notables, especialmente por lo que respecta a sus características corporativas. Las tres tienen, además, su núcleo industrial en el País Vasco, aunque su expansión territorial alcanza otras comunidades.

Cooperalia es una empresa cooperativa. Forma parte de un grupo cooperativo más amplio del que constituye la empresa más importante del subsector de componentes de automoción. Inicialmente su actividad productiva se concentraba en centros fabriles del País Vasco organizados bajo la forma de coopera-

tivas. La expansión de su actividad, al margen del crecimiento de sus instalaciones propias, se ha basado en dos tipos de dinámicas. Por una parte, la adquisición de empresas privadas en situación de crisis que posteriormente pasó a reflotar y hoy constituyen unidades en pleno funcionamiento y que están en vías de transformarse también en cooperativas. La segunda dinámica, más reciente, ha consistido en la implantación internacional en Latinoamérica y el Este de Europa (está en estudio la entrada en China). En este caso, se ha renunciado a implantar el modelo cooperativo porque, según sus responsables, falta el contexto social que lo permita. Un primer elemento a destacar es precisamente el hecho de que la propia expansión del grupo ha conllevado que de la cooperativa primigenia se haya pasado a un conglomerado empresarial en el que coexisten cooperativas y empresas mercantiles -incluida una joint venture con un grupo extranjero- aunque son las primeras las que mantienen el control del proceso.

El grupo produce una amplia variedad de productos organizados en cuatro divisiones: equipos de freno, componentes de motor, suspensión y transmisión y opera una gran variedad de procesos productivos: fundición, mecanizado, etc.

Corporalia es un grupo empresarial de propiedad familiar. Su constitución es más reciente y tuvo su origen en un grupo de comercio metalúrgico que realizó un proceso de desarrollo vertical coincidiendo con el proceso de externalización de actividades de la industria ensambladora. Para asegurar su crecimiento el grupo adquirió otros grupos empresariales ya establecidos que suponían tanto cuota de mercado como una ampliación de la gama de productos. Este crecimiento también se orientó a la internacionalización y el grupo cuenta con diversas plantas tanto en Europa (Occidental y Oriental) como en América del Norte y del Sur. Otra característica de su evolución la ha constituido la creciente sofisticación tecnológica del grupo, desde sus inicios en la estampación y corte de metales hasta la entrada en procesos sofisticados, como la soldadura láser o el hidroformado.

Si bien la integración empresarial ha conllevado algunos procesos de ajuste, en términos generales el crecimiento ha sido constante. A diferencia de los otros dos grupos estudiados, Corporalia cuenta con dos tipos de actividades: las plantas de producción de productos para el mercado general y las plantas de montaje just in time en la cercanía de sus principales clientes. Este último segmento tiene un papel importante en la medida que permite completar el circuito de servicio al cliente, una situación similar a la de la empresa de capital español que se analizó en el informe realizado en 2006.

Las actividades del grupo se organizan en las divisiones de matricería, formatos soldados, estampación (su actividad principal) y ensamblado de conjuntos y subconjuntos.

Compañía es la tercera empresa estudiada. Es una corporación empresarial cuyo capital está en manos de grupos financieros e industriales (entre ellos varios de los grandes grupos industriales españoles del sector). La empresa se ha constituido en tiempo relativamente reciente en base a la fusión y compra de empresas preexistentes en un intento claro de consolidar un importante grupo español en el sector. Ha sido un largo proceso en el que se han ido sumando empresas de tamaño diverso. En sus plantas españolas coexisten unidades relativamente pequeñas con otras de mayor tamaño, lo que es un reflejo tanto de la historia del propio grupo como de su enorme variedad de productos. Al igual que las otras dos empresas, también ha experimentado un importante proceso de internacionalización, especialmente en Latinoamérica, este de Europa y, más recientemente, China, siendo alguna de las plantas latinoamericanas las de mayor tamaño del grupo. En años recientes el grupo ha decidido también la entrada en otro sector, el de los biocarburantes, en un claro intento de conseguir cuota de mercado en una actividad que se adivina con potencialidades de expansión.

Las principales operaciones de la empresa se agrupan en las divisiones de aluminio, mecanizado, forja y metal. Como las otras dos empresas, su gama de productos es amplia y en algunos casos es un claro competidor de Cooperalia.

Existen rasgos comunes en estas tres empresas:

- Un crecimiento consolidado en los últimos años.
- Una apuesta clara por la internacionalización.
- Una clara orientación hacia productos de mayor valor añadido.
- Una opción por diversificar los clientes, aunque en algunos productos predominan los contratos a largo plazo de suministro exclusivo.
- Pero, al mismo, tiempo, una ubicación en el nivel 2 de proveedores, por debajo de los grandes grupos de componentes que ofrecen y desarrollan partes específicas del vehículo. Las tres empresas desarrollan productos concretos para ensambladores o para la industria auxiliar de primer nivel (TIER-1)
- Una importante actividad de innovación tecnológica.
- La realización de fuertes inversiones que les ha llevado a contar con plantas con equipamiento modernizado.

5.2. Estrategias de mercado: retos y problemas

Las tres empresas han desarrollado estrategias empresariales relativamente parecidas:

- Especialización en productos de valor añadido relativamente alto y tecnología sofisticada. En los tres casos los productos implican un elevado nivel de conocimiento técnico, desarrollo del producto en colaboración con el cliente con el objetivo de alcanzar contratos a largo plazo con los grandes ensambladores. Las tres empresas cuentan con centros de I+D (directamente o formando parte de centros de investigación, como es el caso de Cooperalia) y a su vez tienen centros de desarrollo en cada unidad de negocio. Cada una de estas empresas tiene, por tanto, un elevado nivel de especialización en una serie de productos diferentes.
- Amplia gama de productos. Como ya se ha indicado, cada una de las empresas ofrece una amplia variedad de productos. Con ello se persiguen dos objetivos: a) ofrecer a los potenciales clientes una variada oferta de componentes, lo que aumenta las posibilidades de contratación; b) evitar que las inevitables fluctuaciones en la demanda de un producto, por ejemplo la pérdida del contrato con un cliente importante, ponga en peligro la estabilidad de la empresa.
- Los tres grupos cuentan con plantas especializadas, con sus propios centros técnicos, lo que les permite funcionar a la vez como grupos comerciales centralizados y centros de desarrollo y producción especializados.
- Ninguno de los tres ha llegado sin embargo a desarrollar un nivel de integración tal que les permita situarse en el primer nivel de proveedores, aquellos que desarrollan partes enteras del producto. En muchos casos su producción forma parte de procesos que integran otras empresas de primer nivel, aunque también suministran directamente a gran parte de los ensambladores finales.
- Internacionalización: los tres grupos han situado su actividad en un plano internacional, como corresponde a una industria que opera a escala global y que en muchos casos requiere suministros cercanos a donde se produce el ensamblaje final. Esta implantación internacional es, sin embargo, desigual.
- Los tres grupos están instalados en Latinoamérica -fundamentalmente Brasil y México, además de Argentina donde opera Corporalia- desde donde suministran componentes a la industria latinoamericana y estadounidense

(Corporalia tiene también una planta en EE.UU. y Compañalia un centro técnico en el mismo país). El segundo destino común es el este de Europa, donde los tres grupos están presentes con plantas en diversos países: Cooperalia está instalada en Eslovaquia, Corporalia en Polonia y Hungría y Compañalia en Rumania, Chequia y Lituania. Se trata de plantas de tamaño más reducido orientadas a participar en la posible migración de la industria internacional hacia esta zona. En cambio, es menor la presencia directa en Europa Occidental -sólo Corporalia tiene plantas en Francia, Reino Unido, Alemania y Suecia- en parte debido a la mayor proximidad (lo que permite suministrar directamente desde las plantas españolas) y quizás por tratarse de mercados más maduros y por tanto más difíciles de penetrar. La mayor presencia europea de Corporalia se explica también por el peso de sus actividades de estampación que requieren más proximidad con el ensamblador final que la producción de otro tipo de componentes de más fácil transporte. Es en cambio reducida la presencia en el mercado asiático donde sólo Compañalia cuenta con una filial, aunque se contempla como un espacio de futuro.

- Plantas productivas altamente automatizadas y tecnológicamente desarrolladas, con un uso creciente de las nuevas tecnologías de la información y una robotización de gran parte del proceso productivo (lo que permite una enorme versatilidad productiva).

Se trata, por tanto, de un grupo de empresas que han desarrollado una evolución adecuada a las líneas que predominan en el contexto del sector: aumento de dimensión para alcanzar economías de escala, desarrollo técnico y productivo orientado a desarrollar componentes de alta calidad, internacionalización en busca de mercados en crecimiento y proximidad con los clientes. El resultado es, en los tres casos, la expansión sostenida del grupo y un buen posicionamiento en el mercado. A pesar de ello, estas estrategias tienen también algunas sombras, que pueden explicar algunos de los problemas que pueden atravesar estas empresas.

En primer lugar, como es habitual en el sector, está la feroz competencia a que las someten las empresas ensambladoras, lo que se traduce en una política de precios y condiciones de calidad y entrega muy ajustadas. Esta situación se ha visto agravada recientemente con el aumento de los costes de las materias primas, que no pueden repercutirse en los precios de venta (afectados además en el mercado internacional por la apreciación del euro), lo que puede generar una caída de la rentabilidad difícil de soportar en un sector donde la reinversión en nuevos equipos es crucial. Y donde, además, la voluntad de eludir la obsolescencia productiva fuerza a una rápida amortización de las inversiones.

En segundo lugar, la necesidad de crecimiento y diversificación ha forzado a las tres empresas a integrar a otras cuya situación productiva y de mercado es desigual. Ello ha provocado que en algunos casos se haya tenido que hacer frente a procesos de reestructuración y despidos en algunas de sus plantas o que, en otros casos, hayan quedado lastrados los resultados. En todo caso, la importancia de esta cuestión ha sido menor y en pocos casos se ha debido recurrir a ajustes de plantilla importantes.

En tercer lugar, la internacionalización plantea importantes retos organizativos y ha producido algún problema. En términos generales, aparece la cuestión del desplazamiento de directivos a destinos poco apetecibles por el cambio de condiciones de vida (como es el caso de la implantación en los países del Este o China). Por otro lado, está la asimilación de plantas organizadas sobre culturas sociales y experiencias diferentes, lo que a menudo genera dificultades y una cierta frustración. Por ejemplo, una de las empresas estudiadas había obtenido pedidos para sus fábricas en el este de Europa contando con unos costes laborales adecuados al país. Cuando el proceso se ha puesto en marcha, se ha constatado que la planta no estaba en condiciones de garantizar la calidad exigida por el cliente y la actividad ha tenido que revertir a las plantas españolas, con costes diferentes.

En el caso de Cooperalia, la entrada en nuevos países tiene además el problema añadido de la dificultad, al menos a corto plazo, de implantar el modelo de cooperativa que predomina en las plantas españolas. Ello genera una cierta tensión social en el grupo por la necesidad de adoptar formas diferentes de relación y por los problemas que genera en su propia tradición e imagen. Todo ello no supone que la internacionalización haya resultado inadecuada, sino la constatación de que se trata de un proceso complejo en el que aparecen sobresaltos y que exige una planificación y un seguimiento constantes. También plantea un problema de carga financiera y de hecho alguna de las empresas integradas en Compañalia entró en crisis a causa del esfuerzo financiero a que le obligó su inversión internacional.

En suma, las tres empresas forman parte del mejor modelo de desarrollo y ello explica en parte su relativo éxito. Algunas de las cuestiones reseñadas, especialmente por lo que hace referencia a desarrollo del producto, inversión, internacionalización, especialización de excelencia o desarrollo de gama de productos, forman parte de las estrategias que parecen más adecuadas para sobrevivir en el actual modelo productivo del sector. No pueden, sin embargo, perderse de vista las limitaciones. La principal parece encontrarse en que, a pesar de todo, no se han alcanzado una dimensión y un grado de complejidad

productiva que aseguren plenamente la estabilidad y la rentabilidad a largo plazo. Resulta, por tanto, difícil llegar a alcanzar el nivel de proveedor de nivel 1 que tienen empresas de otros países, por lo que sólo queda la posibilidad de aprovechar al máximo las políticas de calidad productiva y de atención a las oportunidades que puedan producir los cambios tecnológicos que se avecinan (el desarrollo de nuevos tipos de motores, de nuevos diseños, etc.).

Existe además la dificultad organizativa de integrar una variada gama de unidades productivas distintas y de avanzar en la internacionalización empresarial. Se trata tanto de un reto organizativo complejo -desde la transferencia de directivos hasta la adecuación social de las nuevas plantas- como de un proceso en el que puede haber impactos que sólo pueden ser absorbidos con una estructuración organizativa adecuada.

5.3. Condiciones de trabajo y relaciones laborales

La distinta configuración jurídica de estas empresas marca sin duda sus sistemas de organización, pues mientras en el caso de la cooperativa todo el sistema organizativo parte de los trabajadores, en las otras dos empresas (privadas) predomina una estructura de dirección separada de los mismos. Ello, como comentaremos posteriormente, da lugar a una serie de diferencias relevantes, aunque en otros campos predominan condiciones relativamente parecidas. Comenzaremos, pues, por los temas en los que las similitudes son mayores para abordar, posteriormente, aquellos que resultan más diferenciados.

a. Horario y organización del tiempo

Todas las plantas estudiadas se caracterizan por combinar elementos básicos: funcionamiento continuo de las plantas excepto los fines de semana, organización por turnos rotatorios y ciertas medidas de flexibilidad.

El funcionamiento permanente de las plantas, 24 horas al día, está relacionado tanto con la necesidad de amortizar el costoso equipamiento utilizado, como con la exigencia de garantizar el suministro a sus proveedores. Ahora bien, ello no significa que siempre se alcance este nivel de actividad al 100%, por cuanto a menudo se producen averías que hay que subsanar, mantenimientos necesarios y en varias plantas el turno nocturno opera a menor escala. Pero, en todo caso, el diseño organizativo está orientado hacia una operación plena de la planta durante cinco días a la semana y además tampoco se para por vacaciones.

Para cubrir este objetivo de plena actividad se requieren turnos. En todas las plantas se combinan turnos de mañana, tarde y noche. En la mayoría se trata de turnos rotativos en modalidades diversas (cada semana, cada tres semanas, cada mes, con semanas libres entre cambio de turno....). En una de las plantas de Corporalia se mantienen turnos fijos (unos trabajadores trabajan de mañana, otros de tarde, otros de noche), pero en la mayoría de ellas hay rotación. Ahora bien, en todas las plantas se permite a los trabajadores intercambiar turnos e incluso estar fijos en un turno si el servicio queda garantizado con otra persona que realiza el turno complementario.

La flexibilidad toma varias formas en función del modelo organizativo. El mecanismo básico es el del trabajo en fin de semana (particularmente sábado) y festivos (en alguna de las empresas los festivos entre semana quedan subsumidos en el calendario general: se trabaja si el festivo no corresponde a la jornada libre). Las fórmulas difieren: en alguna de las plantas existe un cuarto turno de fin de semana, en otras se ha introducido un sistema de horas flexible. En cualquier caso, todas las empresas han negociado mecanismos que permiten, hasta cierto punto, adaptar la actividad productiva a las necesidades de la demanda: fluctuaciones de la producción, urgencia en la entrega de pedidos, etc. En Cooperalia el trabajo en fin de semana, cuando se presenta, se hace voluntariamente.

También en el aspecto de la organización de la jornada nos encontramos con empresas adaptadas al proceso de producción continuada y a las fluctuaciones de la demanda. Otra cuestión, no valorada por empresas ni por los propios sindicatos, es el impacto que el sistema de turnos tiene en la vida cotidiana de los trabajadores. De las entrevistas realizadas se desprende más bien que este régimen horario se considera una condición imperativa de la propia actividad productiva.

b. Organización del trabajo y formación

Como ya se ha indicado, la mayoría de las plantas analizadas se caracteriza por un elevado grado de automatización. Ello supone, por una parte, que la mayor parte de trabajos se limitan a unas pocas manipulaciones manuales y a tareas de control de las propias máquinas (introducción de parámetros, verificación al final del proceso). En general, el trabajo se realiza de forma individual y en células de producción pequeñas. Es por esta razón que no se constata una presencia importante de formas de organización del trabajo en equipos. Más bien predomina un proceso productivo estandarizado en el que los tiempos y las operaciones están muy medidos. Sin embargo, esto no significa que

no se requiera un alto nivel de implicación y profesionalidad laboral, pero esta es fundamentalmente fruto de la experiencia de la plantilla, en la que predomina el empleo estable a largo plazo.

En la mayor parte de empresas el aprendizaje laboral se adquiere fundamentalmente en el puesto de trabajo. Se trata básicamente de un proceso de aprendizaje por la experiencia, a excepción de algunas tareas en que ha existido un periodo previo de formación profesional (matriceros, torneros, etc.) y, lógicamente, de los técnicos con formación universitaria que ocupan las tareas de control y dirección técnica. Incluso allí donde se ha producido la introducción de máquinas informatizadas que requieren un nuevo tipo de actuación del operario directo (introducción de datos en el ordenador), el aprendizaje se ha realizado de forma empírica. Los cursos de formación parecen estar limitados al staff directivo tanto en temas ligados a la gestión como a la formación técnica. La demanda de formación aplicada y general aparece más como una demanda sindical que no como una preocupación central de las empresas.

En alguna de las plantas de Compañalia los trabajadores muestran su preocupación por la falta de planes de formación profesional en categorías clave (especialmente en la producción de moldes, el proceso crucial en la inyección de aluminio). El proceso actual aún se sostiene sobre la base de los viejos profesionales, mientras que los trabajadores más jóvenes no han tenido el mismo tipo de formación y operan fundamentalmente a través de programas informáticos. En su opinión, el problema estriba en que en muchos casos se requiere un ajuste final de algunas piezas que no puede resolverse exclusivamente por ordenador y allí es donde falta formación específica. Es posible que en otras plantas del mismo o de otros grupos se planteen los mismos problemas y, por tanto, que este sea uno de los aspectos centrales a analizar de cara al futuro.

Otra cuestión relevante de la organización del trabajo es la flexibilidad funcional. En este campo las variaciones son más de aplicación que de norma. En prácticamente todas las empresas estudiadas se ha realizado una reclasificación de puestos de trabajo que sitúa a la mayoría de la plantilla de planta en condiciones de realizar una amplia variedad de tareas. Al mismo tiempo, no existen obstáculos institucionales a la movilidad en la mayoría de plantas (excepto en una en la que prima el criterio de antigüedad). La aplicación de la misma sin embargo varía mucho de planta a planta. Por ejemplo, entre dos factorías del grupo Corporalia encontramos grandes diferencias. Mientras que en una existe una elevada rotación de puestos, en otra los empleados tienden a ocupar un puesto de trabajo fijo. En el caso de la primera, han sido los propios trabajadores y los sindicatos quienes han pedido esta rotación por razones funda-

mentalmente ergonómicas: se trabaja con piezas grandes y, aunque la actividad está altamente automatizada, las posturas que deben adoptarse son causa de lesiones e incomodidades. Por esta razón, los trabajadores prefieren rotar entre puestos más o menos pesados y repartir la carga global. En cambio en la otra planta existe una fuerte tradición de estabilidad en el puesto de trabajo y una cierta inercia. En las plantas de Compañalia y Cooperalia la rotación es menos habitual, aunque posible.

El recurso a la mano de obra temporal es reducido y hay negociaciones explícitas para abordar esta cuestión, si bien aquí existen diferencias notables entre empresas. El contexto general de crecimiento ha contribuido a reducir la importancia de este recurso, quizás también porque en algunas de las plantas que han experimentado procesos de reestructuración éstos han frenado el uso de este tipo de empleo.

c. Salarios y negociación colectiva

Aunque el contexto de Cooperalia es muy diferente del de las otras dos empresas, existe un punto en común que merece resaltarse. En las tres empresas el clima laboral es bastante colaborativo y la interlocución es bastante abierta. En el caso de Cooperalia este aspecto está implicado en el modelo de organización cooperativa en el que los empleados son al mismo tiempo propietarios colectivos de la empresa y donde existen una serie de mecanismos formales de participación e información periódica. En el caso de Corporalia y Compañalia las relaciones son obviamente diferentes, pero existe un reconocimiento explícito de la acción colectiva, con reuniones periódicas entre la dirección y los representantes sindicales y un buen funcionamiento de la información sobre la situación empresarial. Sin duda este clima constituye un elemento importante a la hora de desarrollar un proceso productivo como el descrito.

Otra característica común es que en las plantas analizadas de las tres empresas las condiciones salariales están por encima de la media del sector. En el caso de Cooperalia ello se explica por la propia situación institucional, puesto que son los trabajadores a través de su participación en el consejo social y el consejo de dirección quienes deciden la retribución salarial y el plan de inversiones y no existe un tercer elemento a la hora de distribuir el producto. De hecho, la voluntad de convertir en cooperativas las empresas que se han ido adquiriendo tiende a reducir la posibilidad de utilizarlas como una fuente adicional de renta para los socios cooperativistas.

Las cosas son algo más complejas en las empresas privadas. El modelo de negociación salarial varía en cada planta, en parte en función de su historia y tradición, pero también por otras razones. Esta situación se explica, en parte, porque se trata de grupos consolidados en los últimos años a partir de un proceso de fusiones o compra de empresas y frecuentemente se ha mantenido el modelo de negociación que prevalecía en las mismas. En unos casos, las empresas contaban con convenios de empresa, en otros se negociaba una mejora sobre el convenio sectorial. En ambos casos se trataba de empresas con salarios relativamente altos. Esta situación se ha mantenido no tanto por inercia como por la explícita negativa de las empresas a negociar condiciones homogéneas. Y ello no sólo por la dificultad de armonizar condiciones salariales negociadas en distintas provincias –y, por tanto, con diferentes tablas salariales– sino especialmente porque ello constituye un factor de flexibilidad de costes en un contexto en el que las diferentes áreas de la empresa pueden estar operando en condiciones de mercado diversas.

Ello es especialmente visible en el caso de Corporalia, una empresa que en los últimos años se ha extendido con la apertura de plantas en la fase de just in time donde las condiciones competitivas son más duras que en el segmento de producción de bienes especializados. Se reproduce en este caso, aunque con menor profundidad, el modelo estudiado en nuestro informe de 2006 en Espacomponentes –un grupo con una estructura parecida, con plantas de producción especializada y plantas de montaje junto a los ensambladores– donde también se producía una fuerte segmentación de condiciones salariales. Se trata menos de una flexibilidad salarial puntual –en varias de las plantas el salario es fijo, por cuanto los tiempos y ritmos de producción están prefijados– como de una flexibilidad basada en la segmentación de condiciones salariales entre las diversas plantas.

d. Las políticas de igualdad

Un hecho novedoso es la creciente presencia de mujeres en empresas tradicionalmente caracterizadas por su empleo masculino. Así, en los tres grupos se ha producido la entrada de mujeres. En parte ello ha sido una respuesta a políticas de igualdad de género promovidas por la negociación colectiva o por políticas locales de promoción de la igualdad. Se trata de una presencia minoritaria, pero significativa por tratarse de empresas dedicadas a la manipulación de piezas metálicas, muy diferentes de las empresas de montajes electrónicos, ámbito fundamental al que habitualmente ha estado limitada la presencia femenina dentro del sector del metal.

5.4. Desafíos y cuestiones abiertas

El análisis de las empresas seleccionadas muestra algunos puntos en común, algunas fortalezas y algunas debilidades.

La primera cuestión que resulta evidente es que se han podido consolidar grupos empresariales de capital español en base a la innovación tecnológica y a la modernización productiva. La especialización en segmentos específicos del mercado, donde se requieren experiencias particulares y una organización adecuada, ha sido clave en esta situación. Un desarrollo que ha sido posible también porque las relaciones laborales han tenido lugar en un marco más colaborativo que conflictivo. Por su propio diseño social Cooperalia tiende a transformar el conflicto en un proceso de elaboración colectiva. Un proceso en el que aparece firmemente implicado el núcleo de dirección y que ha conducido a una fuerte cohesión social. Pero también en las empresas privadas analizadas encontramos más rasgos de una negociación colectiva abierta a la cooperación que al conflicto. Ello parece deberse en parte a la propia historia de las empresas originarias, muchas de ellas surgidas de pequeños talleres y dirigidas por empresarios relativamente próximos a las condiciones de vida de sus trabajadores y, por tanto, más abiertos al diálogo que a la imposición. Curiosamente la empresa donde se advierte una situación de conflicto potencial es la que proviene de una larga tradición de gestión paternalista donde predominaba el mando a la negociación. Cambio técnico, inversión continuada y un clima laboral de negociación abierta parecen por tanto constituir una buena combinación para el éxito de este tipo de empresas. Algo que en la literatura socioeconómica se asocia al éxito del “modelo alemán”, precisamente en un campo donde las empresas alemanas son punteras en el sector.

La segunda cuestión es que, pese a todo, persisten cuestiones que limitan este éxito y requieren una particular atención. Ya se ha indicado el problema de la insuficiencia de tamaño en algunos casos y de posición en el sector en casi todos. Aunque la complejidad de muchos procesos mecánicos concede un cierto espacio a las empresas españolas del tipo de las analizadas, no puede perderse de vista la posible importancia de nuevos competidores, al calor de las presiones que generan los grupos ensambladores sobre el conjunto del sector de componentes. Por esto parece evidente que hay que persistir en la línea de la calidad del producto, la innovación y la mejora organizativa. En este sentido, uno de los puntos donde pueden aparecer problemas es el de la adecuada formación y profesionalización de la fuerza de trabajo. En la medida en que en algunos casos se requieren aprendizajes profesionales muy específicos, sólo viables a largo plazo, resulta oportuno sugerir que la preocupación por mejorar las políticas de formación profesional debería constituir un elemento de atención básica al respecto.

Una tercera cuestión a plantearse es la adecuación en caso de ciclo descendente. En los últimos años el desarrollo de las empresas estudiadas fue posible en parte porque la industria del automóvil experimentó un crecimiento sostenido que abrió espacios a las empresas mejor situadas. No es seguro que esta bonanza vaya a ser indefinida, bien porque se produzca una caída cíclica de la demanda -relacionada con problemas en otros sectores- bien por razones internas al propio sector: nuevos competidores, cambios en el mix de productos. En este caso es posible que aparezcan necesidades de ajuste importantes y que éstas afecten negativamente al clima de relaciones laborales y a la estabilidad de una mano de obra comprometida y experta. La única forma de salvar problemas es previéndolos, ya que la forma en que se abordan los cambios influye en los procesos futuros.

Alguna de las empresas analizadas ya ha pasado por procesos de ajuste más o menos drásticos (en algún caso con anterioridad a la integración en los grupos estudiados). Como es habitual, se utilizaron fundamentalmente mecanismos no traumáticos para efectuarlos, lo que venía favorecido por la pirámide de edad de la plantilla (amplio uso de prejubilaciones). En el caso de las empresas del grupo al que pertenece Cooperalia, una gran parte del ajuste se basó en transferir personal desde las unidades o empresas en crisis a otras en mejor situación. Esta es la ventaja de estructuras diversificadas que pueden afrontar los ajustes de una forma más amortiguada que allí donde prevalece una especialización extrema. Sin olvidar que el modelo Cooperalia no es aplicable automáticamente al resto de empresas, la vía de la diversificación productiva no debería menospreciarse, especialmente en un contexto de cambio del modelo productivo como el que posiblemente nos vamos a encontrar en los próximos años. Una vía que significa orientarse hacia otros procesos productivos conexos o hacia el desarrollo de nuevos productos y tecnologías en el sector. Sin duda se trata también de un problema financiero. Y, de nuevo, en este caso Cooperalia se presenta como un modelo financiero particular, por la ausencia de inversores ajenos al proceso productivo, lo que conduce a plantearse cuáles son los mecanismos de financiación que mejor aseguran la estabilidad a largo plazo de la actividad.

La experiencia, globalmente positiva, de estos grupos ofrece algunas de las pautas a considerar para definir las respuestas que el sector necesita adoptar.

6. Conclusiones

Del análisis realizado se desprenden una serie de conclusiones relevantes para la aplicación de medidas en el sector de cara a mejorar su situación competitiva, entre las que cabe destacar los siguientes aspectos:

- 1.** La industria de componentes está adquiriendo en los últimos años mayor importancia dentro del proceso productivo del automóvil. Cada vez se subcontratan más partes y se suministran módulos completos ya premontados. Las nuevas estrategias productivas han consolidado una estructura en el sector muy reticular, en la cual la industria auxiliar no sólo suministra piezas a la empresa ensambladora, sino que en los últimos años está asumiendo funciones más complejas, como por ejemplo la innovación tecnológica o la coordinación de otros proveedores. Todo ello supone que cualquier política coherente para el sector tiene que considerar el proceso productivo del automóvil en su conjunto. Es necesario, por tanto, reconstruir la cadena de valor. Ello no implica que se tenga que intervenir en todas las actividades de la fabricación de automóviles, pero no tiene sentido aplicar medidas al sector de componentes de automoción sin considerar lo que ocurre en las empresas ensambladoras.
- 2.** El incremento de la competitividad pasa necesariamente por estrategias proactivas. Existen límites claros a las políticas que persigan principalmente reducir los costes. Los segmentos de producción donde la presión sobre los costes laborales es más directa son también los segmentos de productos más fáciles de transferir de un país a otro por razones varias: menor inversión, menor necesidad de personal especializado, menores costes de transporte. La vía de los bajos salarios es a menudo la vía de mayor riesgo para el empleo. Es por ello que las soluciones de futuro han de centrarse en los aspectos que incidan sobre la competitividad, innovando, mejorando los procesos productivos, etc.
- 3.** Es precisamente en este ámbito de políticas más proactivas donde las insuficiencias en España se manifiestan más claramente. De alguna manera el sector se encuentra en una pinza entre los modelos de Hungría, por un lado, y Alemania, por otro. La única forma de superar esta disyuntiva es con fuertes incrementos de la inversión en I+D, lo cual requiere un esfuerzo decidido por parte de las empresas y de la Administración. La cuestión es aún más importante si tenemos en cuenta que en los años próximos con toda probabilidad van a tener lugar cambios muy importantes en los aspectos tecnológicos (nuevos combustibles, medidas de ahorro energético, nuevas normas de seguridad, etc), que constituyen un reto pero también una gran oportunidad para el sector.

4. El territorio importa, pero no podemos limitarnos a un análisis superficial. La concentración de empresas productivas en un espacio no es condición suficiente para que esta organización territorial posibilite aumentar la competitividad. Hace falta un esfuerzo decidido para promover los elementos que caracterizan los clusters como factor de ventaja competitiva y que con los análisis llevados a cabo en el sector en España no se detectan. Cabe, en este sentido, incidir en la dinámica de las empresas, pero también se requiere una fuerte intervención e implicación institucional. Al mismo tiempo, las características organizativas del sector en el espacio son diferentes en cada comunidad autónoma. Esta diversidad también se tiene que considerar en las políticas que se apliquen.

Por otro lado, de los estudios de caso realizados se desprenden algunas conclusiones relevantes en la medida en que sugieren líneas de actuación:

1. La primera cuestión que resulta evidente es que se han podido consolidar grupos empresariales de capital español en base a la innovación tecnológica y a la modernización productiva. La especialización en segmentos específicos del mercado, donde se requieren experiencias particulares y una organización adecuada ha sido clave en esta situación. Un desarrollo que ha sido posible también porque las relaciones laborales han tenido lugar en un marco más de colaboración que de conflicto. Cambio técnico, inversión continuada y un clima laboral de negociación abierta parecen por tanto constituir una buena combinación para el éxito de este tipo de empresas. Algo que en la literatura socioeconómica se asocia al éxito del “modelo alemán”, precisamente en un campo donde las empresas alemanas son punteras en el sector.

2. La segunda cuestión es que, pese a todo, persisten cuestiones que limitan este éxito y requieren que se les preste particular atención. Ya se ha indicado el problema de la insuficiencia de tamaño en algunos casos y de posición en el sector en casi todos. Aunque la complejidad de muchos procesos mecánicos concede un cierto espacio a las empresas españolas del tipo de las analizadas, no puede perderse de vista la posible importancia de nuevos competidores, al calor de las presiones que generan los grupos ensambladores sobre el conjunto del sector de componentes. Por esto parece evidente que hay que persistir en la línea de la calidad del producto, la innovación y la mejora organizativa. En este sentido uno de los puntos donde pueden aparecer problemas es en el de la adecuada formación y profesionalización de la fuerza de trabajo. En la medida en que en algunos casos se requieren aprendizajes profesionales muy específicos, solo viables a largo plazo, resulta oportuno sugerir que la preocupación por mejorar las políticas de formación profesional debería constituir un elemento de atención básica al respecto.

3. Una tercera cuestión a plantearse es la referida a las estrategias de actuación en caso de ciclos a la baja. En los últimos años el desarrollo de las empresas estudiadas fue posible en parte porque la industria del automóvil experimentó un crecimiento sostenido que abrió espacios a las empresas mejor situadas. No es seguro que esta bonanza vaya a ser indefinida, bien porque se produzca una caída cíclica de la demanda -relacionada con problemas en otros sectores- bien por razones internas al propio sector: nuevos competidores, cambios en el mix de productos. En este caso es posible que aparezcan necesidades de ajuste importantes y que éstas afecten negativamente al clima de relaciones laborales y a la estabilidad de una mano de obra comprometida y experta. La única forma de salvar problemas es previéndolos, ya que la forma cómo se abordan los cambios influye en los procesos futuros.

4. La vía de la diversificación productiva no debería menospreciarse, especialmente en un contexto de cambio del modelo productivo como el que posiblemente nos vamos a encontrar en los próximos años. Una vía que significa orientarse hacia otros procesos productivos conexos o hacia el desarrollo de nuevos productos y tecnologías en el sector.

Bibliografía

Aláez, R.; Bilbao, J.; Camino, V. (1997), "La relación entre estructura organizativa y localización en la industria del automóvil", *Economía Industrial* 314:71-80.

Aláez, R.; Bilbao, J.; Camino, V. (2003), "El desarrollo de la industria auxiliar de automoción en la economía vasca", *Ekonomiaz* 54:105-127.

Alsène, E. (1990): "Les impacts de la technologie sur l'organisation", *Sociologie du Travail* 3:321-337.

Amara, N.; Landr, R.; Ouimet, M. (2005), "Milieux innovateurs: Determinants and policy implications" *European Planning Studies* 13-6:939-965.

Bravo, S.; Gordo, E. (2003), "Los factores determinantes de al competitividad y sus indicadores para la economía española", Banco de España/Boletín Económico, septiembre 2003.

Camino, V. (2004), *El sector de automoción en Castilla y León. Componentes e industria auxiliar*, CES.

Crespo, T.; Velando, M.; Lampón, J. (2005), "Aprovisionamiento ajustado. Caracterización y grado de implantación en el sector de automoción en España", *Compras y Existencias* 140:26-33.

Cressey, P. (1990), "Tendencias de la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías", *Sociología del Trabajo* 9:89-116.

D'Iribarne, A. (1989), "Del contenido del trabajo a la «cognición»", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* 6:74-80.

Durand, M.; Giorno, C. (1987), "Indicators of international competitiveness: conceptual aspects and evolution", *OECD Economic Studies* 9:147-182.

European Commission (2004), *European Competitiveness report*, Enterprise and Industry publications.

Eyraud, F. et al (1984), "Développement des qualifications et apprentissage par l'entreprise des nouvelles technologies: Le cas des MOCN dans l'industrie mécanique". *Sociologie du Travail* 4:482-499.

Fröhlich, D.; Gill, C.; Krieger, H. (1990), "Caminos hacia la participación en la Comunidad Europea. Perspectivas de creciente participación de los trabajadores en el cambio tecnológico", *Sociología del Trabajo* 11:3-23.

Garófoli, G. (1995), "Desarrollo económico, organización de la producción y territorio", en Vázquez-Barquero, A.; Garófoli, G. *Desarrollo económico local en Europa*, Economistas, Colegio de Economistas de Madrid.

Garrido, E. Díaz, Martín-Peña, M. L. and García-Muiña, F. (2007) "Structural and infrastructural practices as elements of content operations strategy. The effect on a firm's competitiveness", *International Journal of Production Research*, 45:9, 2119–2140.

Gómez, J.; García, J. (2001), "Los criterios de localización en la industria auxiliar del automóvil en Galicia", *Revista Galega de Economía*, 10-2:1-21.

OCDE (1990), *Las nuevas tecnologías en la década de los 90. Una estrategia socioeconómica*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ozaki, M. et al (1993), *Cambios tecnológicos y relaciones laborales*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PriceWaterhouseCoopers (2005), *Diagnóstico del Sector de Equipos y Componentes para Automoción*, SERNAUTO, Observatorio Industrial del Sector de Equipos y Componentes para Automoción, Actividades 2005.

Porter, M. E. (1991), *La ventaja competitiva de las naciones*, Barcelona, Plaza y Janes Editores.

Porter, M. E. (2003), "Clusters and Regional Competitiveness: Recent Learnings", *International Conference on Technology Clusters*, Montreal, Canada, 7-noviembre-2003.

Rainbird, H. (1993), "Nuevas tecnologías, formación y estrategias sindicales", en Hyman, R.; Streeck, W. (Comp) *Nuevas tecnologías y relaciones industriales*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. pp. 217-234.

Rosenberg, N. (1993): *Dentro de la caja negra: tecnología y economía*. Barcelona. La Ilar del llibre.

Ruesga, M.; Da Silva, J. (2007), *Competitividad y globalización: nuevos y viejos desafíos*, Papeles del Este 14:1-27.

Sirikrai, S.; Tang, J. (2006), "Industrial competitiveness analysis: Using the analytic hierarchy process", *Journal of High Technology Management Research* 17:71-83.

Storper, M. y Harrison, B. (1994), "Flexibilidad, jerarquía y desarrollo regional: Los cambios de estructura de los sistemas productivos industriales y sus nuevas formas de articulación del poder en los años 90", en G. Benko y A. Lipietz (eds.): *Las regiones que ganan*, Edicions Alfons el Magnànim, València, pp. 255-279.

Vegara, J. M. (1989), *Ensayos económicos sobre innovación tecnológica*. Madrid. Alianza Editorial.

Anexo estadístico (tablas)

Exportaciones, Capítulo 7, 78, 781, 784, 786, España, 1995-2006, en millones de euros

Año	Total exportaciones españolas	7 maquinaria y equipo de transporte	78 vehículos de carretera	781 automóviles y otros vehículos	784 partes piezas y accesorios	786 remolques y semirremolques
1995	69.962,21	29.304,60	16.630,67	11.665,93	3.180,67	75,34
1996	78.212,10	33.125,05	18.205,63	12.212,33	3.671,15	83,45
1997	93.419,37	38.162,47	20.819,66	13.146,40	4.327,92	100,67
1998	99.849,46	42.691,03	23.633,35	14.634,74	4.990,59	164,40
1999	104.788,63	45.448,16	24.624,10	15.502,49	5.474,78	121,18
2000	124.177,34	52.375,80	28.887,76	18.514,64	6.400,85	126,17
2001	129.771,01	53.273,13	29.836,90	18.928,88	6.760,19	135,07
2002	133.267,68	53.639,51	30.202,30	18.702,41	7.379,32	144,99
2003	138.119,05	56.768,81	32.417,03	20.035,26	7.869,82	146,68
2004	146.924,72	60.807,11	34.257,50	21.141,34	8.348,14	179,39
2005	155.004,73	62.299,26	33.232,54	19.366,23	8.668,82	171,45
2006	169.872,02	67.562,56	35.352,98	19.558,41	9.076,36	192,96

Fuente: Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, clasificación CUCI

Importaciones, Capítulo 7, 78, 781, 784, 786, España, 1995-2006, en millones de euros

Año	Total exportaciones españolas	7 maquinaria y equipo de transporte	78 vehículos de carretera	781 automóviles y otros vehículos	784 partes piezas y accesorios	786 remolques y semirremolques
1995	87.142,30	30.894,73	10.705,16	4.513,34	4.703,26	108,43
1996	94.179,48	35.279,08	12.186,87	5.550,46	5.017,71	129,51
1997	109.468,69	40.777,24	14.402,52	6.583,87	5.570,51	148,97
1998	122.856,11	49.639,53	18.764,21	8.950,58	7.053,08	199,38
1999	139.093,71	59.842,26	23.482,55	11.379,16	8.618,61	223,08
2000	169.468,10	68.863,44	26.834,49	12.245,17	10.979,35	257,99
2001	173.210,12	68.144,49	27.071,66	13.097,82	10.506,36	259,48
2002	175.267,87	66.615,24	27.372,60	12.978,01	10.964,78	278,11
2003	185.113,68	71.201,78	29.853,46	14.160,49	11.715,79	285,03
2004	208.410,70	81.706,89	34.755,24	17.461,71	12.604,91	322,75
2005	232.954,47	88.349,94	35.934,39	18.520,45	12.249,78	344,96
2006	259.559,03	95.033,63	38.255,07	19.277,57	13.350,24	376,22

Fuente: Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, clasificación CUCI

Crisis y expedientes empresariales. Sector componentes de automoción. España 2006-07

Localización	Empresa	Capital	Producto/Actividad	Motivo	Plantilla afectada	Tipo de acuerdo
Asturias						
Llanera	Autotex	Miliken (USA)	airbag	deslocalización	270	
Castilla y León						
Ávila	Lear	Lear (USA)	cableado	deslocalización	655	expedientes sucesivos (63 días por año)
Navarra						
Pamplona	Sysmo	España	montaje just in time		140	pendiente negociación
Aragón						
Tarazona	Delphi Packard Kessel	Delphi (USA) Kessel (Alemania)	cableado	cierra, deslocalización excedente plantilla	320 70	bajas incentivadas
Cataluña						
Castellar V.	Inmeva	Familiar		deuda Delphi	87	
Barberà V.	Imavi	Familiar		cierra	28	
Sora	Metall Pirelli Gum	Pirelli (Italia)		cierra	23	
St'Boi Llobregat	Imelva	Familiar		concurso voluntario	38	reducción parcial
Abdera	Sysmo		montaje just in time	cierra, pérdida contrato	120	pendiente negociación
Prat del Llobregat	Esteban Ikeda	Johnson Controls (USA)	asientos	reducción demanda Nissan	90	reducción parcial, se negocia reducción salarial
Barcelona	Schnellenke		logística Nissan	pérdida contrato	40	se negocia subrogación
Piera	Fura's	Grupo local	equipo eléctrico	deslocalización parcial	94	expediente (45 días por año), posibilidad 10 recolocaciones
Abdera	SAS	Siemens (Alemania)	montaje salpicadero	pérdida contrato	120	expediente (60 días por año)
Santa Margarida i els Moixos	Tecfisa	Manzoni B. (Francia)	piezas aluminio	crisis socio francés		Venta a Sandhar (India), mantiene actividad
Sabadell	Defesa	Familiar	matrices	pérdida clientes	49	
St'Boi de Llobregat	Nacam Iberica	ZF (Alemania)	columnas dirección	pérdidas	235	Indemnizaciones entre 53-56 días por año, prejubilaciones, recolocaciones
Vilanova del Camí	Copo Fehrer	Copo (España), Fehrer (Alemania)	componentes de plástico	deslocalización a plantas en Galicia y Aragón	174	prejubilaciones, indemnización 37 días por año
Barcelona	Fer componentes	Fer Faltz (Alemania)	lucos, cables	no es competitiva	38	

Crisis y expedientes empresariales. Sector componentes de automoción. España 2006-07

Localización	Empresa	Capital	Producto/Actividad	Motivo	Plantilla afectada	Tipo de acuerdo
Cataluña						
Valls	GDX Automotivie	GDX (USA)	aislamiento caucho	deslocalización	156	41 días por año plan social
Palau-solità i Plagamans	GDX Automotivie	GDX (USA)	aislamiento caucho	deslocalización	550	incumplimiento de acuerdo
Sant Gim de Freixenet	Fico ITM	Ficosa (España)	parasoles	deslocalización	100	30 días por año recolocación 25 trabajadores
Ripollat	Industrias Plásticas Trilla	Koomes (Holanda)	plásticos	cierra	263	35 días por año
Barcelona						
Faurecia (Francia) Achter Ebelis						
Olerdola	Tecnoconfort Zanini	Alemania Familiar	asientos tapacubos	cierra paulatino deslocalización	351	
Montornés	Productos Eaton Livvia	Eaton (USA)	válvulas	deslocalización	151	
Barcelona	Frape Behr	J. Behr (Alemania)	radiadores		95	
Abreva	Berge Logística	Berge G. (España)	logística	adaptación Seat	68	
Barcelona	Honeywell Ficton	Honeywell (USA)	equipo freno	caída demanda		expediente temporal
Tarragona	Industrias Reycon		juntas estanqueidad	cierra	36	
Cervera	Exelca	Gr Timi (España)		cierra	18	
Madrid						
Faurecia						
Fuenlabrada	Faurecia	Faurecia (Francia)			165	45 días por año prejubilaciones
Madrid	Thyssenkrupp	Thyssenkrupp (Alemania)	barras estabilizadoras	cierra	300	
Alcalá de Henares	Robert Bosch	Robert Bosch (Alemania)	válvulas y filtros	cierra	214	recolocación en Aranjuez
Alcalá de Henares	Honeywell Ficton	Honeywell USA	equipo freno			
Andalucía						
Puerto Real	Delphi Automotivie	Delphi (USA)	cajas de cambio rodamientos	baja rentabilidad deslocalización	1549	45 días por año máximo 42 meses o 200.000 euros
Martos	Valeo Iluminación	Valeo Francia	iluminación	deslocalización parcial	240	se negocia recolocación

Fuente: Elaboración propia a partir de noticias de prensa

Características estructurales de las empresas. Alemania, Sector dm343

	1999	2001	2003	2005
Número de empresas	903	1.102	988	1.027
Volumen de negocio	48.810,9	59.708,9	64.821,3	73.545,5
Valor de la producción	42.467,6	50.734,0	56.843,8	63.572,9
Valor añadido al coste de los factores	15.374,4	17.299,5	18.300,5	19.755,2
Excedente de explotación bruto	3.157,0	3.156,6	2.938,9	3.208,3
Costes de personal	12.217,5	14.142,9	15.361,6	19.674,0
Sueldos y salarios	9.801,5	11.324,7	12.417,7	13.419,8
Costes de seguridad social	2.416,0	2.818,2	2.943,9	3.127,1
Inversión bruta en bienes materiales	2.329,3	2.748,3	2.926,9	2.692,5
Inversión bruta en maquinaria y bienes de equipo	2.174,0	2.539,2	2.643,4	2.511,7
Inversión neta en intangibles	2.237,1	2.525,5	2.774,1	2.496,9
Número de personas empleadas	269.807	294.187	300.991	309.401
Número de empleados	269.611	293.556	300.636	309.014
Empleados en unidades equivalentes de jornada completa	265.503,0	289.521	295.962	297.159
Número de horas trabajadas por los empleados	408.779.858	437.778.420	473.953.809	488.873.219
Volumen de negocio de la actividad principal	:	42.209,0	47.100,3	54.057,9
Gasto interno total en I+D	2.102,1	2.689,6	3.598,3	4.105,5
Plantilla total de I+D	19.468	22.413	2.6431	30.110
Volumen de negocio por empleado	180,9	203,0	215,4	237,7
Productividad del trabajo aparente (valor añadido bruto por persona ocupada)	57,0	58,8	60,8	63,8
Productividad laboral ajustada al salario (productividad laboral aparente /costes de personal medios) (%)	125,7	122,1	119,0	100,3
Valor añadido bruto por ocupado	57,0	58,9	60,9	63,9
Valor añadido bruto por empleado ETC	57,9	59,8	61,8	66,5
Porcentaje de los costes de personal en la producción	28,8	27,9	27,0	30,9
Coste laboral por ocupado	45,3	48,2	51,1	63,7
Coste laboral por ocupado ETC	46,0	48,8	51,9	66,2
Porcentaje empleados sobre el total ocupados	99,9	99,8	99,9	99,9
Crecimiento del empleo (%)	:	3,4	-0,7	1,5
Cargas sociales a cargo de la empresa (% de los costes de personal)	19,8	19,9	19,2	15,9
Número de personas ocupadas por empresa	299	267,0	304,6	301,3
Excedente de explotación bruto				
/volumen de negocio (%)	6,5	5,3	4,5	4,4
Valor añadido al coste de los factores en el valor de la producción	36,2	34,1	32,2	31,1
Porcentaje de costes de personal sobre el total de compras de bienes y servicios	36,3	33,3	32,9	36,5
Porcentaje del excedente de explotación bruto en el valor añadido	20,5	18,2	16,1	16,2
Porcentaje en el valor de la producción de la actividad principal (grado de especialización) :		70,7	72,7	73,5
Porcentaje valor añadido sobre el total industria manufacturera	3,7	4,2	4,4	4,6
Porcentaje del valor de producción sobre el total industria manufacturera	3,4	3,9	4,3	4,4
Porcentaje de negocio sobre el total industria manufacturera	3,5	4,1	4,3	4,5
Porcentaje de empleo sobre la industria manufacturera	3,6	3,9	4,1	4,3
Inversión por persona ocupada	8,6	9,3	9,7	8,7
Tasa de inversión (inversión/valor añadido al coste de los factores)	15,2	15,9	16,0	13,6
Porcentaje de gasto en I+D sobre valor añadido	13,7	15,5	19,7	20,8
Porcentaje de empleo en I+D en relación a ocupados	7,2	7,6	8,8	9,7

Fuente: EUROSTAT

Características estructurales de las empresas. Sector dm 343, España

	1999	2001	2003	2005
Número de empresas	1.065	1.015	1.009	1.042
Volumen de negocio	9.287,1	10.708,1	13.051,8	13.864,1
Valor de la producción	9.150,3	10.560,3	12.987,5	13.855,7
Valor añadido al coste de los factores	2.928,0	3.058,0	3.546,7	3.571,4
Excedente de explotación bruto	1.152,8	1.058,3	1.206,3	1.158,6
Costes de personal	1.775,2	1.999,7	2.340,4	2.412,8
Sueldos y salarios	1.339,9	1.510,4	1.768,6	1.827,3
Costes de seguridad social	435,3	489,3	571,8	585,5
Inversión bruta en bienes materiales	544,2	739,2	844,4	574,6
Inversión bruta en maquinaria y bienes de equipo	490,9	670,1	748,1	510,6
Inversión neta en intangibles	500,9	652,6	714,2	476,3
Número de personas empleadas	64.834	67.501	72.629	70.591
Número de empleados	63.965	67.088	72.246	70.236
Empleados en unidades equivalentes de jornada completa	62.929,0	65.243	70.148	68.148
Número de horas trabajadas por los empleados	112.368.270	115.880.937	124.347.597	120.787.194
Volumen de negocio de la actividad principal	:	:	12.765,9	13.588,9
Gasto interno total en I+D	1.130	:	:	2.013
Plantilla total de I+D	1.130	:	:	2.013
Volumen de negocio por empleado	143,2	158,6	179,7	196,4
Productividad del trabajo aparente (valor añadido bruto por persona ocupada)	45,2	45,3	48,8	50,6
Productividad laboral ajustada al salario (productividad laboral aparente /costes de personal medios) (%)	162,7	152,0	150,7	147,3
Valor añadido bruto por ocupado	45,8	45,6	49,1	50,8
Valor añadido bruto por empleado ETC	46,5	46,9	50,6	52,4
Porcentaje de los costes de personal en la producción	19,4	18,9	18,0	17,4
Coste laboral por ocupado	27,8	29,8	32,4	34,4
Coste laboral por ocupado ETC	28,2	30,6	33,4	35,4
Porcentaje empleados sobre el total ocupados	98,7	99,4	99,5	99,5
Crecimiento del empleo (%)	5,1	0,5	2,1	-3,5
Cargas sociales a cargo de la empresa (% de los costes de personal)	24,5	24,5	24,4	24,3
Número de personas ocupadas por empresa	61	66,5	72,0	67,7
Excedente de explotación bruto /volumen de negocio (%)	12,4	9,9	9,2	8,4
Valor añadido al coste de los factores en el valor de la producción	32,0	29,0	27,3	25,8
Porcentaje de costes de personal sobre el total de compras de bienes y servicios	27,3	25,7	24,0	23,0
Porcentaje del excedente de explotación bruto en el valor añadido	39,4	34,6	34,0	32,4
Porcentaje en el valor de la producción de la actividad principal (grado de especialización) :	:	:	97,8	98,0
Porcentaje valor añadido sobre el total industria manufacturera	3,2	2,9	3,2	2,9
Porcentaje del valor de producción sobre el total industria manufacturera	2,9	2,8	3,3	3,0
Porcentaje de negocio sobre el total industria manufacturera	2,7	2,6	3,1	2,8
Porcentaje de empleo sobre la industria manufacturera	2,5	2,5	2,8	2,7
Inversión por persona ocupada	8,4	11,0	11,6	8,1
Tasa de inversión (inversión/valor añadido al coste de los factores)	18,6	24,2	23,8	16,1
Porcentaje de gasto en I+D sobre valor añadido	2,6	:	:	3,4
Porcentaje de empleo en I+D en relación a ocupados	1,7	:	:	2,9

Fuente: EUROSTAT

Características estructurales de las empresas, Sector dm 343, Francia

	1999	2001	2003	2005
Número de empresas	684	653	657	619
Volumen de negocio	20.327.3	22.012.2	22.507.6	20.636.0
Valor de la producción	19.012.6	21.027.9	20.520.6	18.187.4
Valor añadido al coste de los factores	4.587.7	4.756.9	4.792.9	4.613.9
Excedente de explotación bruto	1.485.8	1.035.2	1.416.9	1.047.4
Costes de personal	3.101.9	3.721.7	3.376.0	3.566.6
Sueldos y salarios	2.185.5	2.661.6	2.389.5	2.507.0
Costes de seguridad social	916.4	1.060.1	986.4	1.059.6
Inversión bruta en bienes materiales	932.9	1.020.5	747.3	977.6
Inversión bruta en maquinaria y bienes de equipo	842.1	0.0	0.0	853.3
Inversión neta en intangibles	874.5	921.8	691.8	937.5
Número de personas empleadas	80.849	99.900	86.589	79.587
Número de empleados	80.735	99.813	86.511	79.515
Empleados en unidades equivalentes de jornada completa	76.242.0	94.258.0	81.696	75.090
Número de horas trabajadas por los empleados	157.762.400	195.042.279	169.049.148	155.378.426
Volumen de negocio de la actividad principal	16.023.3	:	19.689.3	17.612.9
Gasto interno total en I+D	318.4	371.0	406.1	513.6
Plantilla total de I+D	2.985	3808	4516	4739
Volumen de negocio por empleado	251.4	220.3	259.9	259.3
Productividad del trabajo aparente (valor añadido bruto por persona ocupada)	56.7	47.6	55.4	58.0
Productividad laboral ajustada al salario (productividad laboral aparente /costes de personal medios) (%)	147.7	127.7	141.8	129.2
Valor añadido bruto por ocupado	38.4	37.3	39.0	44.9
Valor añadido bruto por empleado ETC	40.7	39.5	41.3	47.5
Porcentaje de los costes de personal en la producción	16.3	17.7	16.5	19.6
Coste laboral por ocupado	27,8	29,8	32,4	34,4
Coste laboral por ocupado ETC	28,2	30,6	33,4	35,4
Porcentaje empleados sobre el total ocupados	99,9	99,9	99,9	99,9
Crecimiento del empleo (%)	1.8	3.3	-0.4	-3.8
Cargas sociales a cargo de la empresa (% de los costes de personal)	29.5	28.5	29.2	29.7
Número de personas ocupadas por empresa	118	153	131.8	128.6
Excedente de explotación bruto /volumen de negocio (%)	7.3	4.7	6.3	5.1
Valor añadido al coste de los factores en el valor de la producción	24.1	22.6	23.4	25.4
Porcentaje de costes de personal sobre el total de compras de bienes y servicios	19.8	21.7	19.3	22.6
Porcentaje del excedente de explotación bruto en el valor añadido	32.4	21.8	29.6	22.7
Porcentaje en el valor de la producción de la actividad principal (grado de especialización)	78.8	:	87.5	85.4
Porcentaje valor añadido sobre el total industria manufacturera	2.3	2.3	2.3	2.2
Porcentaje del valor de producción sobre el total industria manufacturera	2.3	2.4	2.2	2.1
Porcentaje de negocio sobre el total industria manufacturera	2.3	2.3	2.3	2.2
Porcentaje de empleo sobre la industria manufacturera	2.0	2.5	2.2	2.1
Inversión por persona ocupada	11.5	10.2	8.6	12.3
Tasa de inversión (inversión/valor añadido al coste de los factores)	20.3	21.5	15.6	21.2
Porcentaje de gasto en I+D sobre valor añadido	6.9	7.8	8.5	11.1
Porcentaje de empleo en I+D en relación a ocupados	3.7	3.8	5.2	6.0

Fuente: EUROSTAT

Características estructurales de las empresas, sector dm 343, Italia

	1999	2001	2003	2005
Número de empresas	1.493	1.518	1.443	1.426
Volumen de negocio	11.584.9	14.738.7	15.823.0	16.180.1
Valor de la producción	10.993.5	14.558.5	15.809.7	16.258.3
Valor añadido al coste de los factores	3.708.9	4.176.6	4.292.3	4.051.1
Excedente de explotación bruto	1.449.9	1.489.2	1.393.8	1.035.8
Costes de personal	2.259.0	2.684.4	2.898.5	3.015.3
Sueldos y salarios	1.561.1	1.861.5	2.008.7	2.096.1
Costes de seguridad social	697.9	822.9	889.8	919.2
Inversión bruta en bienes materiales	622.9	745.9	738.7	787.7
Inversión bruta en maquinaria y bienes de equipo	589.3	714.0	646.5	724.7
Inversión neta en intangibles	545.7	628.1	629.0	678.6
Número de personas empleadas	76.689	87.852	87.934	83.355
Número de empleados	74.648	85.702	85.975	81.077
Empleados en unidades equivalentes de jornada completa	71.468.0	79.296.0	79.767	75.262
Número de horas trabajadas por los empleados	129.292.432	139.124.000	139.810.000	131.760.000
Volumen de negocio de la actividad principal	:	:	14.986.9	15.494.8
Gasto interno total en I+D	146.1	:	:	:
Plantilla total de I+D	2.023	:	:	:
Volumen de negocio por empleado	151.1	167.8	179.9	194.1
Productividad del trabajo aparente (valor añadido bruto por persona ocupada)	48.4	47.5	48.8	48.6
Productividad laboral ajustada al salario (productividad laboral aparente /costes de personal medios) (%)	159.8	151.7	144.8	130.7
Valor añadido bruto por ocupado	49.7	48.7	49.9	50.0
Valor añadido bruto por empleado ETC	0.1	52.6	53.8	53.8
Porcentaje de los costes de personal en la producción	20.5	18.4	18.3	18.5
Coste laboral por ocupado	30.3	31.3	33.7	37.2
Coste laboral por ocupado ETC	0.0	33.9	36.3	40.1
Porcentaje empleados sobre el total ocupados	97.3	97.6	97.8	97.3
Crecimiento del empleo (%)	0.3	11.8	-1.1	-1.2
Cargas sociales a cargo de la empresa (% de los costes de personal)	30.9	30.7	30.7	30.5
Número de personas ocupadas por empresa	51	58	60.9	58.5
Excedente de explotación bruto				
/volumen de negocio (%)	12.5	10.1	8.8	6.4
Valor añadido al coste de los factores en el valor de la producción	33.7	28.7	27.1	24.9
Porcentaje de costes de personal sobre el total de compras de bienes y servicios	28.2	24.7	25.1	24.8
Porcentaje del excedente de explotación bruto en el valor añadido	39.1	35.7	32.5	25.6
Porcentaje en el valor de la producción de la actividad principal (grado de especialización) :	:	:	94.7	95.8
Porcentaje valor añadido sobre el total industria manufacturera	2.0	2.1	2.1	1.9
Porcentaje del valor de producción sobre el total industria manufacturera	1.6	1.8	2.0	2.0
Porcentaje de negocio sobre el total industria manufacturera	1.6	1.8	2.0	1.9
Porcentaje de empleo sobre la industria manufacturera	1.6	1.8	1.8	1.8
Inversión por persona ocupada	8.1	8.5	8.4	9.5
Tasa de inversión (inversión/valor añadido al coste de los factores)	16.8	17.9	17.2	19.4
Porcentaje de gasto en I+D sobre valor añadido	3.9	:	:	:
Porcentaje de empleo en I+D en relación a ocupados	2.6	:	:	:

Fuente: EUROSTAT

Características estructurales de las empresas, sector dm 343, Hungría

	1999	2001	2003	2005
Número de empresas	136	270	281	277
Volumen de negocio	1.049.9	1.625.0	2.090.9	3.266.2
Valor de la producción	998.1	1.575.3	2.048.5	3.180.1
Valor añadido al coste de los factores	304.2	470.3	581.7	833.6
Excedente de explotación bruto	176.6	261.8	295.1	455.7
Costes de personal	134.7	208.4	286.6	377.9
Sueldos y salarios	94.7	153.0	215.5	285.0
Costes de seguridad social	32.9	55.5	71.1	92.8
Inversión bruta en bienes materiales	82.2	197.5	149.3	210.0
Inversión bruta en maquinaria y bienes de equipo	63.5	105.3	127.8	166.4
Inversión neta en intangibles	:	194.6	146.5	206.8
Número de personas empleadas	21.453	24.872	27.989	30.735
Número de empleados	21.356	24.742	27.898	30.645
Empleados en unidades equivalentes de jornada completa	21.368.0	24.673	27.844	30.535
Número de horas trabajadas por los empleados	388.146.42	43.398.035	49.520.457	55.749.310
Volumen de negocio de la actividad principal	982.8	:	1873.4	2882.2
Gasto interno total en I+D	4.2	8.2	15.5	14.4
Plantilla total de I+D	189	331	327	361
Volumen de negocio por empleado	:	65.3	74.7	106.3
Productividad del trabajo aparente (valor añadido bruto por persona ocupada)	:	18.9	20.8	27.1
Productividad laboral ajustada al salario (productividad laboral aparente /costes de personal medios) (%)	:	224.5	202.3	219.9
Valor añadido bruto por ocupado	:	19.0	20.9	27.2
Valor añadido bruto por empleado ETC	:	19.1	20.9	27.3
Porcentaje de los costes de personal en la producción (%)	:	13.2	14.0	11.9
Coste laboral por ocupado	:	8.4	10.3	12.3
Coste laboral por ocupado ETC	:	8.4	10.3	12.4
Porcentaje empleados sobre el total ocupados	:	99.5	99.7	99.7
Crecimiento del empleo (%)	:	12.8	9.9	7.2
Cargas sociales a cargo de la empresa (% de los costes de personal)	:	26.6	24.8	24.6
Número de personas ocupadas por empresa	:	92	100	111
Excedente de explotación bruto /volumen de negocio (%)	:	16.1	14.1	14.0
Valor añadido al coste de los factores en el valor de la producción	:	29.9	28.4	26.2
Porcentaje de costes de personal sobre el total de compras de bienes y servicios	:	17.9	18.7	15.3
Porcentaje del excedente de explotación bruto en el valor añadido	:	55.7	50.7	54.7
Porcentaje en el valor de la producción de la actividad principal (grado de especialización)	:	:	89.6	88.2
Porcentaje valor añadido sobre el total industria manufacturera	:	4.4	4.1	5.0
Porcentaje del valor de producción sobre el total industria manufacturera	:	3.3	3.6	4.6
Porcentaje de negocio sobre el total industria manufacturera	:	3.0	3.2	4.2
Porcentaje de empleo sobre la industria manufacturera	:	2.8	3.3	3.9
Inversión por persona ocupada	:	7.9	5.3	6.8
Tasa de inversión (inversión/valor añadido al coste de los factores)	:	42.0	25.7	25.2
Porcentaje de gasto en I+D sobre valor añadido	:	1.7	2.7	1.7
Porcentaje de empleo en I+D en relación a ocupados (%)	:	1.3	1.2	1.2

Fuente: EUROSTAT

Características estructurales de las empresas, sector dm 343, Reino Unido

	1999	2001	2003	2005
Número de empresas	1.505	1.478	1.473	1.484
Volumen de negocio	13.142,7	14.605,0	15.117,3	15.376,4
Valor de la producción	12.442,8	14.197,4	14.661,3	14.986,6
Valor añadido al coste de los factores	4.576,0	4.935,7	4.372,6	4.447,9
Excedente de explotación bruto	1.269,6	1.417,8	999,5	1.183,4
Costes de personal	3.306,4	3.518,0	3.373,1	3.264,5
Sueldos y salarios	2.919,9	3.031,6	2.949,8	2.811,2
Costes de seguridad social	386,4	486,4	423,3	453,3
Inversión bruta en bienes materiales	727,4	913,6	508,5	625,5
Inversión bruta en maquinaria y bienes de equipo	643,3	810,8	443,5	510,3
Inversión neta en intangibles	657,8	767,9	436,8	485,8
Número de personas empleadas	96.889	98.012	95.012	80.982
Número de empleados	95.934	97.227	93.772	80.394
Empleados en unidades equivalentes de jornada completa	94.654,0	95.929,0	92.620	79.318
Número de horas trabajadas por los empleados	:	166.560,291	162.877,307	138.173,210
Volumen de negocio de la actividad principal	:	:	:	:
Gasto interno total en I+D	81,4	102,5	369,9	150,7
Plantilla total de I+D	1.169	1.397	1.887	1.485
Volumen de negocio por empleado	135,6	149,0	159,1	189,9
Productividad del trabajo aparente (valor añadido bruto por persona ocupada)	42,2	50,4	46,0	54,9
Productividad laboral ajustada al salario (productividad laboral aparente /costes de personal medios) (%)	137,0	139,2	127,9	135,3
Valor añadido bruto por ocupado	47,7	50,8	46,6	55,3
Valor añadido bruto por empleado ETC	48,3	51,5	47,2	56,1
Porcentaje de los costes de personal en la producción (%)	26,6	24,8	23,0	21,8
Coste laboral por ocupado	34,5	36,2	36,0	40,6
Coste laboral por ocupado ETC	34,9	36,7	36,4	41,2
Porcentaje empleados sobre el total ocupados	99,0	99,2	98,7	99,3
Crecimiento del empleo (%)	-4,2	-2,6	-4,3	-8,5
Cargas sociales a cargo de la empresa (% de los costes de personal)	11,7	13,8	12,5	13,9
Número de personas ocupadas por empresa	64	66	64,5	54,6
Excedente de explotación bruto /volumen de negocio (%)	9,7	9,7	6,6	7,7
Valor añadido al coste de los factores en el valor de la producción	36,8	34,8	29,8	29,7
Porcentaje de costes de personal sobre el total de compras de bienes y servicios	39,1	36,3	31,7	30,5
Porcentaje del excedente de explotación bruto en el valor añadido	27,7	28,7	22,9	26,6
Porcentaje en el valor de la producción de la actividad principal (grado de especialización)	:	:	:	:
Porcentaje valor añadido sobre el total industria manufacturera	2,0	2,2	2,1	2,1
Porcentaje del valor de producción sobre el total industria manufacturera	1,9	2,1	2,5	2,4
Porcentaje de negocio sobre el total industria manufacturera	1,9	2,0	2,3	2,3
Porcentaje de empleo sobre la industria manufacturera	2,3	2,5	2,7	2,5
Inversión por persona ocupada	7,5	9,3	5,4	7,7
Tasa de inversión (inversión/valor añadido al coste de los factores)	15,9	18,5	11,6	14,1
Porcentaje de gasto en I+D sobre valor añadido	1,8	2,1	8,5	3,4
Porcentaje de empleo en I+D en relación a ocupados (%)	1,2	1,4	2,0	1,8

Fuente: EUROSTAT

Anexo estadístico (definición de variables)

Clasificación nacional de actividades económicas (CNAE-93)

La clasificación de actividades que se sigue es la CNAE-93. La industria del automóvil comprende el **grupo 34**, en el cual se incluyen los siguientes epígrafes:

341. Fabricación de vehículos de motor. Comprende la fabricación de vehículos automotores diseñados para el transporte de personas (automóviles de turismo, autobuses y otros vehículos de uso especial) o de mercancías (vehículos utilitarios ligeros, camiones y otros vehículos de uso especial) así como la fabricación de motores de émbolo utilizados en estos vehículos (no se incluye la fabricación de equipo eléctrico para vehículos).

342. Carrocerías para vehículos de motor y remolques, en la que se incluye la fabricación de carrocerías para vehículos automotores, de remolques y de semirremolques (no se incluye la fabricación de maquinaria agropecuaria y forestal).

343. Partes, piezas y accesorios no eléctricos de vehículos de motor. Integra la fabricación de partes, piezas y accesorios para vehículos automotores y sus motores, como frenos, cajas de engranajes, ejes, aros de ruedas, amortiguadores, radiadores, silenciadores, tubos de escape, embragues, volantes, columnas y cajas de dirección.

Comercio exterior

Para el comercio exterior se utiliza la clasificación por capítulos de comercio internacional CUCI y TARIC.

La clasificación CUCI define los siguientes grupos para el capítulo 78:

Capítulo 78 vehículos de transporte

781- Automóviles y otros vehículos automotores diseñados principalmente para el transporte de personas (excepto vehículos del tipo utilizado para transportes públicos), incluso camionetas y automóviles de carrera.

782- Vehículos automotores para el transporte de mercancías y vehículos automotores para usos especiales.

783- Vehículos automotores de carretera, n.e.p. (**783.1-** Vehículos automotores de pasajeros del tipo utilizado para transportes públicos. **783.2-** Unidades motrices de carretera para semirremolque)

784- Partes, piezas y accesorios de los automotores de los grupos 722, 781, 782 y 783

785- Motocicletas (incluso velomotores) y velocípedos, con motor o sin él; sillones de ruedas para inválidos

786- Remolques y semirremolques; otros vehículos, sin propulsión mecánica; contenedores especialmente diseñados y equipados para transporte

La clasificación TARIC define los siguientes grupos para el grupo 87:

8703 Automóviles turismo, incluidos del tipo familiar

8704 Vehículos transporte de mercancías, incluidos chasis con motor

8705 Vehículos usos específicos (excepto transporte personas/mercancías)

870600 Chasis de autos, camiones, autocares, con motor

8707 Carrocerías de vehículos transporte ≥ 100 personas, tractores

8708 Partes y accesorios de vehículos automóviles

870810 Parachoques y sus partes, para vehículos

87081010 Parachoques partes, cilindrada ≤ 2.500 cm³

87081090 Parachoques vehículos para transporte de mercancías

870821 Cinturones de seguridad, para vehículos

870829 Partes de carrocería de vehículos (excepto cinturón seguridad)

870830 Frenos y servofrenos; sus partes

870831 Guarniciones de frenos montadas, para vehículos

870839 Frenos/servofrenos para vehículos (excepto guarniciones)

870840 Cajas de cambio, para vehículos

870850 Ejes con diferencial, para vehículos

870860 Ejes portadores y sus partes, para vehículos

870870 Ruedas, sus partes /accesorios, para vehículos

870880 Amortiguadores de suspensión, para vehículos

870891 Radiadores, para vehículos

870892 Silenciadores y tubos de escape, para vehículos

870893 Embragues y sus partes, para vehículos

870894 Volantes, columnas de dirección, para vehículos

870895 Bolsas inflables de seguridad

870899 Otras partes y accesorios vehículos, n.c.o.p.

www.minerometal.ccoo.es

Federación Minerometalúrgica

