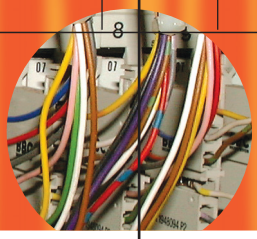
TIC

Observatorio industrial del sector de tecnologías de la información y las telecomunicaciones







2007

1 La negociación colectiva en las TIC: tiempo de trabajo, clasificación profesional y participación

2 Deslocalización y externalización en el sector TIC y la pérdida de competencias

Federación Minerometalúrgica
CCOO

Madrid, julio 2008

Edita:
Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
c/ Fernández de la Hoz, nº 12. 28010 Madrid
Tel: 91 319 63 90
Fax: 91 308 59 91
E-mail: comunicacion@fm.ccoo.es

Dirección y coordinación:
Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
Secretaría de Política Industrial
Secretaría de Estudios

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

Diseño y maquetación: Carmen de Hijes

Depósito Legal: M-37597-2008
ISBN: 978-84-691-4948-5

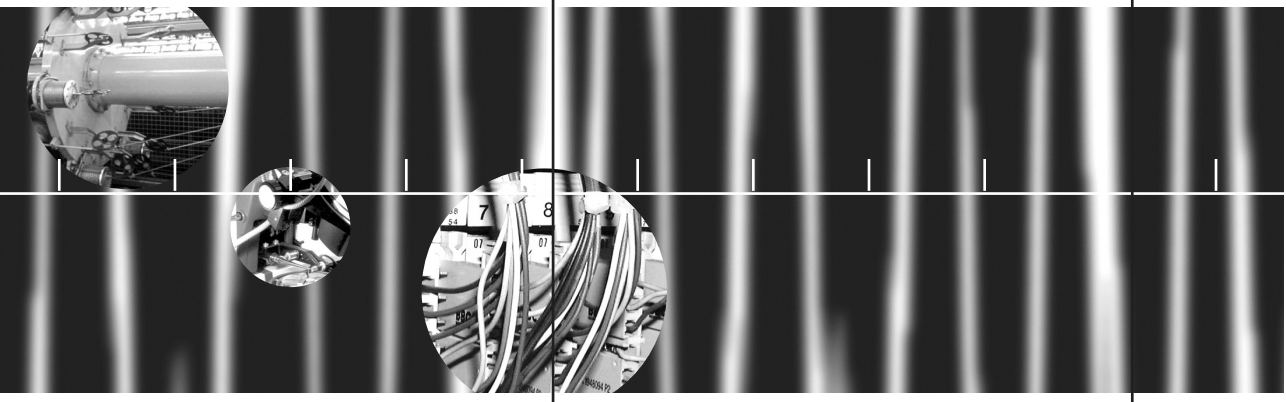
Índice general

1 La negociación colectiva en las TIC: tiempo de trabajo, clasificación profesional y participación — pág. 5

2 Deslocalización y externalización en el sector TIC y la pérdida de competencias — pág. 201

TIC

Observatorio industrial del sector de tecnologías de la información y las telecomunicaciones



2007

1 La negociación colectiva en el sector de fabricantes de TICs: tiempo de trabajo, clasificación profesional y participación

Índice

I. EL USO FLEXIBLE DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES: LA DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LAS VACACIONES
José Antonio Soler Arrebola

I.1. Algunos factores incidentales en la ordenación del tiempo de trabajo en el sector 11

I.2. La jornada ordinaria y su distribución irregular 12
I.2.1. Ampliación o reducción de la jornada pactada y su distribución 14
I.2.2. La justificación causal 15
I.2.3. Límites a la distribución irregular 16
I.2.4. Valoración y buenas prácticas 21

I.3. Las vacaciones 25
I.3.1. Recepción por la negociación colectiva del sector 25
I.3.2 Valoración 30

II. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CONVENIOS TIC
Gemma Fabregat Monfort

II.1. Reglas legales y posibilidades de negociación 33

II.2. Análisis de la realidad negocial: posibilidades de negociación y resultados del análisis de los convenios 36
II.2.1 Posibilidades de negociación 36
II.2.2 Resultado del análisis de los convenios 36

II.3. Conclusión general del análisis realizado 44

III. PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES EN LOS DIFERENTES ASPECTOS REGULADOS EN LOS CONVENIOS DE LAS EMPRESAS TIC

Juana Mª Serrano García

III.1. Consideraciones generales 45

III.2. Selección y contratación de trabajadores 46

III.3. Clasificación profesional 48

III.4. Organización del trabajo. El interés por el control de la subcontratación 49

III.5. Rendimiento mínimo. Distribución de las cargas de trabajo 50

III.6. Formación y promoción 51

III.7. Tiempo de trabajo: jornadas, turnos, horas extras 54

III.8. Vacaciones 56

III.9. Igualdad y no discriminación 57

III.10. Acción social 59

III.11. Régimen sancionador 60

III.12. Extinción de la relación laboral 61

ANEXO. LA LÍNEA DE TENDENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR. CLÁUSULAS CONVENCIONALES POR BLOQUES TEMÁTICOS

Remedios Menéndez Calvo

I.	**Empleo y contratación**	**65**
I.1.	Ingresos y período de prueba	65
I.2.	Contratación	77
I.3.	Política de empleo	93
II.	**Régimen económico**	**107**
II.1.	Retribuciones salariales	107
II.2.	Otras percepciones	154
III.	**Medidas de concialiación de la vida laboral, personal y familiar**	**173**
III.1.	Permisos y licencias	173
III.2.	Excedencias	187
IV.	**Medidas de igualdad**	**193**
IV.1.	Acción positiva	193
IV.2.	Medidas o planes de igualdad	194
IV.3.	Otras variables	196

I.
El uso flexible del tiempo de trabajo en el sector de las empresas de tecnologías de la información y las comunicaciones: la distribución irregular de la jornada de trabajo y las vacaciones

I.1. Algunos factores incidentales en la ordenación del tiempo de trabajo en el sector

La ordenación del tiempo de trabajo supone la creación de un sistema de delimitación temporal que afecta esencialmente a cualquier condición laboral. La implicación que este factor posee en las relaciones, no sólo laborales sino también ajenas a dicho ámbito, hace que podamos calificarlo como crucial a efectos de valorar su incidencia.

Para la identificación de los aspectos en un sector concreto de actividad hay que reseñar la importancia decisiva del contexto en el que se desenvuelve a la hora de configurar su estructura. Telegráficamente, y en base a estudios ya realizados[1], podemos indicar que el sector de las TIC's se encuentra en una situación en la que se ha producido un descenso en el número de empresas en nuestro país y correlativamente una bajada del número de trabajadores empleados. A estos dos elementos se le une el fenómeno de la deslocalización. Todos estos factores han condicionado el modelo de relaciones laborales que se encuentra dominado por una "lógica productiva donde las exigencias empresariales por motivos técnicos, organizativos o económicos se imponen de forma tajante y unilateral y cuyos rasgos sobresalientes son la absoluta flexibilización de condiciones de trabajo"[2].

1 En concreto el efectuado por Escudero Rodríguez, R., Menéndez Calvo, R y Otaegui Jáuregui, A., "Análisis de la estructura, cobertura, contenidos y evolución de la negociación colectiva en los sectores fabricantes de elementos o productos electrónicos, de comunicaciones o precisión (TIC)" Federación Minerometalúrgica CCOO, 2006, pág. 6 y ss.

2 Ibidem, nota anterior pág. 27

La adaptación de las circunstancias del mercado y la necesaria garantía de defensa de los derechos de los trabajadores hacen que se haya promovido el concepto de flexiseguridad como mecanismo imprescindible para hacer convivir estas dos líneas y que debiera tener su reflejo en la negociación colectiva. Sin embargo, de este estudio parece vislumbrarse la tendencia hacia este primer factor, el de la flexibilidad, en detrimento de la protección de los intereses de los asalariados. Este hecho, como a continuación expondremos, se refleja en la negociación colectiva sobre el tiempo de trabajo, donde las circunstancias del mercado son las auténticas determinantes para la ordenación del factor temporal, dejando en un segundo plano los intereses de los trabajadores. Este hecho sin duda es aún más relevante cuando atendemos a los supuestos de trabajos por objetivos -cada vez con más importancia en el sector-, donde el tiempo de trabajo se pliega ante los elementos de producción.

I.2. La jornada ordinaria y su distribución irregular

La delimitación de la jornada de trabajo viene especificada en los convenios analizados en cómputo anual[3], abandonándose otros periodos temporales como son los semanales o mensuales. Este periodo de referencia más amplio abre el abanico de posibilidades para la adaptación del número de horas a las necesidades requeridas en el proceso productivo, ya que permite la distribución en largos periodos de tiempo siempre que se sujeten a las prescripciones legal y convencionalmente establecidas. Con carácter general se puede indicar que una gran parte de los convenios optan por identificar bien un número de horas determinado a trabajar en los años de vigencia del convenio o bien recogen una pequeña reducción progresiva en función en los sucesivos años de aplicación[4]. En ningún supuesto se ha detectado la ampliación[5].

Aunque podamos calificar como uniforme la distribución anual de la jornada efectiva de trabajo, no ocurre lo mismo cuando identificamos su duración en los convenios del sector. Concretamente hemos detectado una gran diferencia entre el número de horas que refleja individualmente cada convenio. Así, el máximo núme-

3 Excepcionalmente algunos convenios, como el de Digitex Informática, establecen el cómputo semanal.

4 Como así aparece en los convenios de Alcatel Servicios, Areva T&D Ibérica, Barayo, Eliop, Indra EWS, Industrias de Óptica e Indóptica, entre otros.

5 Sin que con ello queramos expresar que realmente puedan aumentarse las horas efectivas de trabajo en función de ampliaciones de jornada en los casos en que la distribución irregular no establezca limites al no estar estipulados en el convenio colectivo o cuando directamente por decisión empresarial se efectúen.

ro de horas anuales es de 1.804,25[6], frente a 1.674[7] del menor. Esta disparidad no viene directamente relacionada con la posibilidad de un mayor margen de discrecionalidad en la distribución irregular de la jornada, por lo que no se puede afirmar que un mayor número de horas trabajadas suponga un menor margen de actuación empresarial, ni viceversa, que un menor número de horas anuales suponga una ampliación de las posibilidades de distribución irregular de la jornada.

Tampoco resulta extraña la inclusión de cláusulas que relacionan el número de horas de trabajo efectivo con el número de días laborables anuales[8], si bien en algunos supuestos se producen remisiones a otros convenios a efectos de su identificación[9].

En este punto tenemos que recordar como el TRET permite a la negociación colectiva una distribución irregular y flexible de la jornada pactada convencionalmente, dejando abierta la posibilidad de superar el límite de las 40 horas semanales y también el de las 9 diarias, siempre y cuando se respete el periodo de descanso mínimo fijado legalmente.

Sobre la base de estos límites legales, la negociación colectiva del sector opta por distribuir la jornada en fórmulas diferenciadas: una, basada en lo que podríamos identificar con una delimitación tradicional o clásica de la jornada y otra -cada vez con una mayor presencia-, sostenida en la distribución irregular del tiempo de trabajo efectivo.

La primera de ellas comporta una homogenización de las condiciones temporales para los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, indicándose los periodos de actividad sin incluir por vía de la negociación colectiva Salvo supuestos muy concretos, la posibilidad de variar tanto la duración como el momento en que se desarrolla el trabajo.

Por su parte, y como consecuencia de la irrupción de cambios tecnológicos, productivos y de competitividad, se ha hecho necesaria la adaptación de los tiempos de trabajo a las nuevas realidades de este sector. Ello evidentemente genera una

6 Según recoge el artículo 30 del IV CC de NCR España.
7 En los términos de la cláusula quinta del CC de Nexans Iberia SL.
8 En concreto el CC de Avaya Comunicación España indica en su artículo 19 que la jornada en cómputo anual a realizar será de 1.706 horas de trabajo efectivo en 214 días laborables. En similares términos también se recoge, entre otros, en el CC de Bombardier European Holdings o Raytheon Microelectronics España.
9 El CC de Ingenico Barcelona dispone que para 2007 el número de horas será el que determine el convenio siderometalúrgico. Por su parte el CC de Miesa Mantenimiento en su artículo 13 remite el Convenio provincial de Bizkaia para la industria siderometalúrgica.

ordenación del tiempo de trabajo que se acopla a las incidencias producidas en el centro de trabajo. Esta segunda fórmula se configura en base a la flexibilización de las condiciones temporales establecidas por convenio colectivo.

I.2.1. Ampliación o reducción de la jornada pactada y su distribución

En estos supuestos el convenio colectivo prevé la posibilidad de prolongar o reducir las jornadas diarias ordinarias así como alterar el número de horas diarias de trabajo.

Hemos de tener en consideración, como ya hemos advertido anteriormente, que mayoritariamente este sector delimita un número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual siendo escasísimos los convenios que determinan el número de horas semanales de trabajo. Este hecho implica un mayor margen de actuación para especificar las horas de trabajo diarias, sin perjuicio del necesario respeto a los límites legales y a los márgenes que el propio horario de trabajo diario especifique. Por tanto, en este sector, al ser el módulo de referencia el anual, se posibilita una distribución más flexible del tiempo de trabajo ordinario.

Esta distribución irregular no significa de por si la indeterminación de las horas a realizar, ni el momento en que se produzca el aumento o la disminución de las horas de trabajo, sino que dependerá de lo establecido en el propio convenio. Así, se distinguen aquéllos en los que se refleja la denominada “distribución irregular estática” en la que el propio convenio identifica tanto la cuantificación de esa distribución irregular de la jornada como el momento en que se produce la misma. Junto a ello, la “distribución irregular dinámica” supone que la alteración del número de horas y el momento de efectuarse no quedan prefijados en el convenio, lo que evidencia una ampliación del margen de disponibilidad. Es precisamente este tipo de cláusulas las que aparecen en este sector, lo que incide en la posibilidad de una mayor variabilidad a lo largo del año en función de las causas, explicitadas o no, que el propio convenio establezca.

I.2.2. La justificación causal

La identificación de las causas conforma un requisito necesario para controlar que éstas aparezcan en la realidad y se pueda proceder a las modificaciones preestablecidas negocialmente. La justificación de las causas que dan lugar a una distribución flexible de la jornada es muy variada. En el sector de las TIC's encontramos diferentes fórmulas de recepción. Así, frente a un número muy limitado de convenios en los que es nula la inclusión de justificación de alteraciones sobre la jornada[10], otros las reflejan sobre la base de una multitud de supuestos de diversa índole. Entre ellos encontramos casos en los que se limitan a reproducir parcialmente las causas económicas técnicas organizativas o de producción que refleja el artículo 41 TRET[11]. También se basan en razones imprevistas o urgentes[12] y en algunas ocasiones por razones genéricas, inconcretas y muy amplias[13].

En otros supuestos es el propio convenio el que inicialmente indica una distribución irregular de la jornada para todos o gran parte de sus trabajadores. Incardinados en esta situación de limitación subjetiva encontramos un supuesto particular derivado de la realización del trabajo por objetivos, donde las precisiones del convenio respecto de la jornada de los trabajadores sujeto a este régimen se limita a indicar que "su jornada de trabajo, según necesidades, será distribuida a lo largo del año natural"[14], evitándose con ello enumerar un conjunto de causas habilitantes para la distribución irregular.

10 Como así ocurre, entre otros, en el Convenio de Óptica Optométrica de Burgos.

11 En los términos descritos en los CC de Areva T&D Ibérica (art. 22) Industrias de Óptica Indóptica (art. 38) SAnyo (art.23) o Televes (art. 8).

12 Entre los primeros encontramos expresiones tales como "por razones coyunturales", como se recoge en el CC de Lagun Izpi (art. 9). En casos de urgencia se suele referir a situaciones de fuerza mayor como se indican en los CC de Miesa Mantenimiento (art. 13) o en el de Protecciones Eléctricas de Alta Precisión (art. 3).

13 El Convenio colectivo de A Novo Comlink (art. 5) justifica la modificación de la distribución de la jornada anual en "alcanzar un mayor grado de competitividad, el aseguramiento en todo caso de la atención y servicio al cliente, y la reducción al mínimo de las horas extraordinarias". Esta es una fórmula muy utilizada, y en similares términos la podemos percibir en el XVII CC de Alcatel España (art. 5) Nexans Iberia (art. 5), Raytheon Microelectronics España (art. 20) o en el de Sanmina-SCI España (art.5). Por su parte, el CC de Europhone 2000 indica que "dadas las especiales características de la actividad a desarrollar en la empresa, dependiendo en todo momento de los servicios encargados por los clientes, de las fechas de entrega, de los horarios de acceso a los domicilios de los clientes y de las condiciones climatológicas o de iluminación natural".

14 Tal y como aparece en el CC de Alcatel Espacio (art. 5) o Alcatel Integración y Servicios (art. 8), entre otros muchos.

I.2.3. Límites a la distribución irregular

Al margen de los límites legales, ya expuestos anteriormente, la negociación colectiva presenta una amplia gama de prescripciones muy dispares respecto de los mecanismos empleados para la limitación de la distribución irregular de las jornadas.

En algunos supuestos esas restricciones resultan escasamente contempladas en el convenio al delimitar específicamente una jornada irregular inicial que será de aplicación a todos los trabajadores. La flexibilidad prevista puede llegar a tal magnitud que se permite la posibilidad de prestar servicios, comunicándose con la mayor antelación posible, entre las 0 y las 24 horas de cada día, "de acuerdo con las necesidades de servicios contempladas por los clientes"[15]. También se han detectado casos en los que convencionalmente se establece el principio de disposición y movilidad del personal para trabajar en cualquier sistema de jornada (partida, turnos de mañana, tarde o noche), lo que supone su adaptación a las necesidades productivas sin que requiera la aprobación de los representantes de los trabajadores[16].

Otras fórmulas en las que se manifiesta esta alteración de la distribución de la jornada, sin indicar limites preestablecidos, se reflejan convencionalmente en la posibilidad de transferir horas productivas de épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la actividad, previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores[17] o sin la participación de éstos[18].

Frente a esa opción, que provoca un desconocimiento de la cuantía de jornadas u horas de trabajo "alterables", otros convenios recogen la posibilidad de esa transferencia pero indicando el número máximo de jornadas u horas anuales, así como los mecanismos de compensación. Dos son las opciones que suelen emplearse para la distribución irregular. La primera de ellas se efectúa en función del número de jornadas completas de trabajo. La segunda se realiza con referencia a un determinado número de horas en general, no teniendo que computarse estrictamente como jornadas completas.

15 En los términos recogidos por el CC Europhone 2000 en su artículo 18. Con parecida redacción puede consultarse el artículo 10 del CC de Alcatel Integración y Servicios.
16 Véase el artículo 20.6 del CC de Raytheon Microelectronics España.
17 Como así se recoge en el convenio de Nexans Iberia donde se estipula tal posibilidad sin especificar el límite máximo de transferencia de jornadas.
18 Véase el CC de Alcatel Integración y Servicios, entre otros.

Respecto de la primera, se ha constatado que la cuantificación de las mismas resulta muy variable detectándose oscilaciones entre las 8[19] y 12[20] jornadas anuales.

El segundo sistema es el más utilizado en los convenios de este sector. El empleo de este régimen de bolsa de horas suele presentar una estructura particularizada, donde se manifiesta una serie de límites a esa distribución. Este sistema se desarrolla en función de aumentos y disminuciones de horas diarias como consecuencia de la disposición que sobre la jornada se puede efectuar. Disposición que puede estar limitada en base a diferentes factores como número de horas anuales máximas y/o diarias o semanales. En cualquier caso ese aumento no se computa como horas extraordinarias ya que se no se rebasan las horas anualmente establecidas en convenio siendo compensadas con periodos de descanso. En la práctica negocial encontramos grandes márgenes respecto al límite horario. Así, frente a las 155 horas[21] de distribución irregular, otros convenios reducen esas posibilidades disminuyéndolas a 8 horas[22] anuales[23], o las cuantifican en función de un determinado porcentaje sobre el total de horas de jornada anual[24]. En un supuesto particular el número de horas podrá ser ampliado voluntariamente sin delimitar márgenes[25].

Pero al igual que las ampliaciones horarias encuentran un amplio margen, los procedimientos, que se conforman como límites, son también muy variados. En primer término, esa ampliación encuentra restricciones en cuanto al número de horas al día de trabajo efectivo. En general los convenios suelen establecer disposiciones que de forma genérica indican tan sólo que se puede superar el límite de 9 horas diarias[26]. Otros, en cambio, incluyen un número máximo de horas[27] o cuantifican el número máximo de horas suplementarias de trabajo[28], debiendo en todo caso respetar los límites legales de descanso entre jornadas y semanales.

19 Según se expone en el CC de Alcatel Espacio (art. 5).
20 Límite indicado en el CC de Sanmina-SCI España (art. 7).
21 El CC de Bombardier European Holding indica en su artículo 24 ese límite.
22 Véase el artículo 23 del CC de Sanyo España.
23 Otros convenios establecen límites de 120 horas, CC de Areva T&D Ibérica (Art. 22), 40 horas, CC de Industrias de Óptica Indoptica (art. 38) o 100 horas en el CC de Miesa Mantenimiento, entre otros.
24 Tal y como aparece establecido en el CC de Lagún Izpi en su artículo 9 que indica que esas horas de flexibilidad serán del 4 % de la jornada anual.
25 Según se recoge en el CC de Amper Soluciones (Art. 20).
26 Así se puede observar en el CC de Fujitsu España Services en su artículo 9 respecto a las prescripciones de jornada.
27 Como se explicita en el CC de Amper Soluciones (art. 20).
28 En el artículo 24 del CC de Bombardier European Holding se indica que las horas de flexibilidad serán entre un mínimo de 2 y un máximo de 4 horas diarias según criterio del propio trabajador.

Independientemente de que el sistema empleado sea por jornadas completas o por bolsas de horas, esas ampliaciones horarias se ven compensadas con periodos de descanso/inactividad derivadas del exceso de número de horas o jornadas. Aquí, al igual que expresábamos anteriormente, existe una amplia variedad de opciones empleadas por los convenios. Así, encontramos convenios en los que no se establece ninguna prescripción respecto del particular, por lo que parece que la delimitación del periodo a vacar seria establecido por la empresa[29]. También se han observado cláusulas que se basan en el mutuo acuerdo entre el trabajador y el empresario. En ellas se suelen incorporar restricciones en las que se estipula que dichos tiempos de descanso no podrán coincidir con periodos de mayor carga de trabajo[30]. El problema de estas últimas prescripciones radica en la posibilidad de que no exista acuerdo entre las partes. En algunos convenios se hace expresa referencia a esta situación proponiéndose diversas soluciones como son la elección por parte del trabajador de los días de descanso, siempre que no coincidan con periodos de mayor producción[31], o la elección de cada parte del 50% de dichos días[32]. Por último, un sistema que también es empleado es la específica determinación por parte del convenio de los días de descanso[33] o del periodo concreto en que han de producirse[34].

Pero al igual que las horas de exceso dan lugar a periodos de descanso, la distribución irregular de la jornada establecida en este sector prevé también los tiempos a recuperar en caso de ausencia o disminución de carga de trabajo. Las fórmulas empleadas son diversas entre sí. Con carácter general la recuperación puede establecerse bien por jornadas completas o bien por prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el primer supuesto se habilitarán días no laborables para efectuar la actividad[35], mientras que en el segundo se suele indicar el número máximo de horas que puede aumentarse la jornada. También, la determinación de las fechas concretas suele realizarse, como en el caso anterior, por la dirección de la empresa o mediante acuerdo entre las partes. En cualquier caso se prevén mecanismos de preaviso para comunicárselo a los trabajadores que oscilan entre los 2[36] y los 15 días[37].

29 Esta ausencia de prescripciones las encontramos, entre otros, en los CC de A Novo Comlink y Alcatel España.
30 Cláusulas recogidas en los convenios de Amper Soluciones (art. 20) o Bombardier European Holding (art. 24).
31 Según se delimita en el CC de Industrias de Óptica Indoptica (art. 38) o Sanmina-SCI España (art. 7).
32 En los términos expresados en el CC de Protecciones Eléctricas de Alta Precisión (art. 3).
33 Tal y como establece el convenio de Óptica Optométrica de Burgos (art. 27).
34 Que será en los tres primeros meses del año, según se indica en el CC de Siemens (art. 21).
35 Suelen incluirse los sábados como día de recuperación. Véanse los CC de A Novo Comlink (art. 6) o Alcatel España (art. 5).
36 Como así se indica en el CC de Protecciones Eléctricas de Alta Precisión (art. 3).
37 Preaviso establecido en el CC de Alcatel España (art. 5)

Otro de los aspectos que merece ser destacado es el relativo a su régimen retributivo. Debemos recordar que la realización de horas flexibles no supone por sí mismo un aumento de la jornada anual pactada, sino la traslación de unas determinadas horas o jornadas de trabajo de unos días a otros[38]. Sin embargo, la remuneración que el trabajador percibirá puede encontrarse directamente relacionada con la movilidad de las horas que se produzcan. La mayor parte de los convenios recogen cantidades suplementarias derivadas de esa alteración[39]. Ese aumento retributivo tiene como base la realización fuera de la jornada o días laborales de actividades productivas que inciden en la disponibilidad del tiempo de no trabajo del empleado. Compensación dineraria que a su vez se une, como ya hemos visto antes, a periodos de descanso en otras épocas. En general se observa como la negociación colectiva incluye, junto a los periodos de descanso derivado del exceso de horas[40], otras cantidades suplementarias provenientes de esa alteración. Asimismo, se ha de indicar -pese a presentar ciertas similitudes respecto a su régimen de compensación tanto horaria como dineraria- que esas alteraciones no tienen ninguna relación con las horas extraordinarias[41], ya que éstas operan sobre la duración de la jornada máxima de trabajo.

Junto con la delimitación de las horas a descansar y a recuperar, los convenios colectivos establecen además un conjunto de previsiones adicionales que conforman un procedimiento específico en el que se diseña el resto de prescripciones relativas a esa distribución irregular. En primer término, hay que reseñar que la determinación de ese procedimiento garantiza a las partes métodos de actuación ante situaciones que pueden acontecer durante la vigencia del convenio. En mayor o menor medida la especificación del procedimiento da respuestas a las diferentes vicisitudes que operan en la distribución irregular cuando se desarrolla en la práctica. No existe un procedimiento que pudiésemos calificar de común para los convenios analizados, pero sí queremos destacar algunas de las cláusulas que, por su significación, nos parecen relevantes.

38 El CC de Lagun Izpi en su artículo 9 delimita el valor de la hora flexible igual que la realizada en el horario ordinario.

39 Sobre el particular puede comprobarse ese aumento retributivo en los CC de Sanmina-SCI España, Siemens, Tecnimagen, Industrias de Óptica Indoptica, Bombardier European Holding, entre otros.

40 En ocasiones esas horas flexibles trabajadas se compensan con mayores periodos de tiempo de descanso al tiempo realmente trabajado.

41 En el CC de Amper Soluciones (art. 21) se equipara el valor de las horas realizadas en fin de semana al de las horas extraordinarias.

El primer elemento a subrayar es la cuantificación de las horas de disponibilidad. Al margen de la determinación de las horas y del establecimiento de en qué circunstancias procede la distribución irregular -su justificación causal-, también resulta relevante la indicación de la potestad para proceder a su realización. Tres son los supuestos más usuales. El primero es que sea la propia empresa la que delimite cuando se procede efectuarlas. La necesidad de acuerdo entre los representantes de trabajadores y empresario se postula como un segundo supuesto en el que se permite tener un cierto control y comprobación de que las causas convenidas se han producido y, consecuentemente, se abre la posibilidad de proceder a esa distribución horaria[42]. Un tercer supuesto, menos usual y que conjuga los dos anteriores, lo encontramos en la elección individualizada por parte de la empresa de unas determinadas jornadas mientras que las restantes requerirán el acuerdo de la representación de los trabajadores[43].

Por otro lado, los trabajadores sujetos a la realización de estas horas no siempre son coincidentes. Mayoritariamente se estipulan cláusulas que incluyen a la totalidad de la plantilla o a específicos grupos de trabajadores[44] que prestan sus servicios en una determinada sección o pertenecen a una unidad de determinada. Sin embargo, también se han localizado supuestos en los que es la propia dirección de la empresa la que delimita quienes son los trabajadores sujetos a esa disponibilidad para prestar sus servicios fuera de la jornada habitual[45], sin indicar criterio alguno para su elección. Junto a ello, otras fórmulas empleadas utilizan como solución inicial el que los trabajadores de forma voluntaria presten los servicios para, posteriormente y si no se cubren las necesidades productivas, sea la propia empresa quien delimite los trabajadores que deberán realizar la actividad[46] o se designe en orden inverso a la antigüedad en la empresa[47] o de forma rotatoria[48].

También el criterio del número de trabajadores afectados por la medida puede ser incluido como determinante a la hora de establecer el procedimiento. Así, se ha detectado algún supuesto en el que resulta necesario el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores cuando la medida de distribución

42 Así se puede comprobar en los convenios de Tecnimagen (art. 19) o Siemens (art. 21).
43 das, “las primeras ocho jornadas serán establecidas por la Dirección de la Empresa y se necesitará acuerdo con el Comité de Empresa para establecer las cuatro suplementarias”.
44 Tal es el caso del CC de Siemens que utiliza como uno de los criterios relevantes la necesidad de que se trate de un grupo productivo conjunto.
45 Como así se establece en el CC ed Alcatel Integración y Servicios en su artículo 10.
46 Véase, entre otros, el CC de Raytheon Microelectronics España (art. 20) o Industrias de Óptica Indóptica (art. 40).
47 En los términos recogidos en el artículo 12 del CC de Navarra de Componentes Eléctricos.
48 Como en el caso del CC de Amper Soluciones (art. 21).

irregular sobrepase unos determinados porcentajes de trabajadores en función de la dimensión de la plantilla. Esta solución supone que la alteración de la jornada ordinaria queda directamente vinculada al número de sujetos afectados de tal manera que, si la medida incide en un número inferior a los umbrales establecidos, la decisión puede ser tomada directamente por la dirección de la empresa sin necesidad de acuerdo con los representantes de los trabajadores[49].

En cualquier caso, se suele establecer la necesidad de preavisar al trabajador de la alteración de la jornada. Sin embargo los plazos son muy dispares tanto en función del convenio como de las circunstancias que den lugar a la modificación. Así, cuando las razones sean de urgente necesidad o por fuerza mayor suelen reducirse los periodos para dar conocimiento al trabajador e, incluso, en algunos supuestos, se suprimen[50]. En cambio, cuando los motivos sean productivos y presumiblemente se puedan prever las circunstancias que dan lugar a la ampliación horaria, estos preavisos se extienden en el tiempo[51].

Como ya hemos visto hasta este momento, son muy amplias las variables que surgen a la hora de especificar el régimen convencional de las horas flexibles. Además de ello, el procedimiento empleado es dispar, ya que, en ocasiones, su régimen es muy extenso mientras que en otros casos se simplifica tanto que prácticamente sólo se puede constatar su existencia. Esta disimilitud de ordenaciones no permite identificar un arquetipo general que subsuma las principales características en su recepción por la negociación colectiva del sector.

I.2.4. Valoración y buenas prácticas

La inclusión en la negociación colectiva de la determinación de los momentos en los que se va a prestar servicios supone uno de los principales componentes de la estructura de cualquier convenio colectivo. La elección de sistemas que pudiéramos denominar “tradicionales” frente a una distribución irregular de la jornada

49 Con las condiciones previamente establecidas en el artículo 13 del CC de Miesa Mantenimiento. Porcentajes que son coincidentes con los establecidos en el artículo 41 del TRET en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

50 Véanse los supuestos previstos, entre otros, en el CC de Amper Soluciones (art. 20). También se manifiestan periodos muy cortos de preaviso en el CC de Areva T&D Ibérica (art. 22) que los reduce a 72 y 48 horas, según los casos.

51 Por ejemplo el CC de Industrias de Óptica Indóptica establece un periodo mínimo de preaviso de siete días.

depende de las circunstancias y la actividad en las que se desenvuelva cada empresa dentro del sector. La competitividad, la productividad o la situación del mercado son criterios que pueden avalar la necesidad de implantar sistemas de flexibilización del tiempo de trabajo pero hay que tener en consideración que estas circunstancias tienen repercusión en muchas de las condiciones de trabajo y su mejora no tienen porqué hacerse depender tan sólo de la distribución de la jornada laboral, sino que otros factores tienen igual o mayor incidencia.

Se ha observado como la inclusión de la regulación flexible[52] del tiempo de trabajo cada vez tiene un mayor peso específico en la negociación del sector, ya que son gran número de convenios los que la incluyen en su articulado. Sobre la base de esta realidad, y una vez que se ha negociado la implantación de un sistema de jornada irregular, son muchos los elementos que deben de tenerse en cuenta a la hora de su incorporación a los convenios. Del análisis efectuado se detecta que su ordenación se presenta de forma muy dispar ya que, frente a convenios que formalizan una regulación más o menos desarrollada, otros prácticamente enuncian su posibilidad y no especifican los procedimientos y márgenes del mismo.

En este sentido, del estudio del articulado se han seleccionado algunas fórmulas que contribuyen a la mejora de la regulación de la distribución flexible de la jornada y que pensamos pueden ser consideraras buenas prácticas. Así, y tal y como aparece en muchos de los convenios analizados, resulta evidentemente necesaria la delimitación del número máximo de jornadas u horas de trabajo a distribuir irregularmente fijando unos topes de los cuales no se podrá sobrepasar e indicándose que, en cualquier caso, ello no supondrá el incremento de la jornada anual pactada. También se han detectado artículos que vinculan la realización de estas horas fuera de la jornada habitual a la confirmación de una serie de causas tasadas. Este hecho provoca la necesaria justificación causal por parte de la empresa de que las condiciones acordadas para la flexibilidad horaria concurren, para lo cual resulta conveniente la participación de los representantes de los trabajadores a la hora de la confirmación de esas causas alegadas. No obstante, no se han detectado convenios que recojan de una forma suficientemente expresiva y concreta criterios objetivos para su valoración.

52 Hemos de recordar como el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (2007) indica dentro del capítulo V apartado 3 referido a “Flexibilidad y seguridad” la necesidad de potenciar un empleo más productivo a través de una serie de medidas entre la cuales se incluye “la gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, incluso su computo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañadas de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras”.

Asimismo, la delimitación subjetiva de a quienes afecta la medida es otro de los elementos que pocos convenios refieren. La identificación de los sujetos afectados por la flexibilidad requiere que el convenio delimite si las medidas afectarán a toda o parte de la plantilla, así como los criterios de selección de las personas concretas que se involucrarán en tal alteración horaria. De los diferentes propuestas que se recogen en los convenios creemos que el primer criterio para la designación de trabajadores debiera ser el de la voluntariedad para después emplear, en caso de no cubrir las necesidades previstas, el de rotación u otro que las partes acuerden pero sin utilizar criterios, como se ha comprobado, que impliquen diferenciación de los trabajadores en función de la fecha de contratación (antigüedad) que desde nuestro parecer no tiene suficiente entidad.

Otro de los elementos importantes a tomar en consideración lo constituyen los preavisos necesarios antes de la adopción de la medida, tanto a efectos de los descansos compensatorios, como cuando se trata de horas a recuperar[53]. La determinación de los periodos de preaviso conforman un elemento esencial para la organización de la vida laboral y familiar del trabajador. La necesaria recepción convencional de estos plazos, que suele reflejarse en los convenios que los incorporan con muy diferente amplitud temporal, resulta mecanismo imprescindible para la organización del tiempo de trabajo y el conocimiento previo por parte del trabajador de su disponibilidad laboral.

Además no podemos dejar de aludir a otro factor que consideramos necesario incorporar en el contenido del convenio, como es el de las compensaciones derivadas de la ampliación de la jornada. Sobre este particular no entramos a valorar las diferentes opciones que la negociación colectiva ha adoptado y que se ciñen, básicamente, a incluir periodos de descansos equiparables a las horas trabajadas o de mayor duración a las realizadas al que, en ocasiones, se le adiciona una cantidad económica. Sin embargo, sí parece conveniente insertar que la decisión de las fechas para efectuar los descansos sean adoptadas de común acuerdo entre la empresa y los sujetos implicados[54].

53 Ampliación del horario ordinario de trabajo que viene producido por la recuperación de horas no trabajadas en periodos de menor actividad o consecuencia de una mayor carga de trabajo -consignadas éstas como las principales causas en la negociación colectiva- que supone la necesidad de un mayor tiempo de prestación de servicios, sin perjuicio de las compensaciones que se recojan convencionalmente.

54 Quizá podría ser interesante alguna prescripción que situase esos periodos de inactividad lo más cercanos temporalmente a los días que se han producido las ampliaciones de jornada a efectos de evitar excesos laborales.

Otros dos elementos a los que también queremos aludir lo constituyen el trabajo por objetivos y la individualización de las condiciones temporales de los trabajadores al margen de lo convenido colectivamente. Respecto del trabajo por objetivos cabe señalar que los convenios de este sector apenas hacen alusión a su ordenación temporal, refiriéndose tan sólo a que su jornada será distribuida, según necesidades, a lo largo de todo el año natural. La aparición de esta cláusula provoca una desatención convencional a la hora de incluir a este colectivo, cada vez más numeroso, dentro de las prescripciones generales de la jornada. Por tanto, la irregularidad de la jornada se establece como norma general para estos trabajadores en función del modo de desarrollar la actividad. Por su parte, otro factor que excluye la aplicación de la ordenación general de la jornada es la posibilidad otorgada en diferentes convenios de acordar individualmente los parámetros sobre los que se desarrolla el tiempo de trabajo. Esa negociación individualizada provoca diferenciaciones entre los trabajadores de la empresa que pueden no encontrase justificadas por la realización de la actividad a la vez que provoca una merma de la acción sindical a la hora de convenir colectivamente las condiciones de trabajo.

En general, observamos como la distribución irregular de la jornada de trabajo y las diferentes fórmulas de flexibilidad implantadas en la negociación colectiva de este sector provocan la necesaria instrumentación de mecanismos que delimitan las formas de aplicación. La diversidad de situaciones y la complejidad de tener en consideración todas las variables que se pueden producir hace necesaria que se tengan presentes en la negociación de cada convenio un procedimiento lo más completo y determinado posible para evitar situaciones de vacío. No obstante, sí queremos reseñar un aspecto que consideramos puede ser una buena práctica a realizar por dichos convenios. En concreto nos referimos a las comisiones de flexibilidad, que de forma minoritaria algunos convenios recogen[55]. La inclusión de las mismas en texto negociado -independientemente de la denominación que se les dé- ofrece una serie de ventajas y garantías en la ordenación de la materia. En primer término, la participación en la misma de la dirección y la representación de los trabajadores otorga una mayor eficacia a la hora de la toma de decisiones que afecten al desarrollo del convenio. Asimismo, la interpretación consensuada de cláusulas que no estén bien delimitadas en el articulado, así como la inclusión de aspectos no especificados por el propio convenio, ayuda a resolver cuestiones que en la práctica y derivadas de esas lagunas suelen ser decididas directamente por la dirección de la empresa.

55 El CC de Bombardier European Holdings (art. 24) recoge esta denominación de comisión de flexibilidad otorgándole una gran cantidad de funciones en materia de seguimiento en la aplicación de este régimen. Asimismo el CC de Sanmina-SCI incluye en su artículo 6 el establecimiento de una comisión paritaria para el seguimiento de la producción, de recepción de la información suministrada por la empresa y la Comisión paritaria del Convenio para analizar el funcionamiento de este sistema y para solventar las discrepancias que pudieran surgir.

I.3. Las vacaciones

I.3.1. Recepción por la negociación colectiva del sector

La determinación del régimen de vacaciones permite un amplio margen de actuación a la negociación colectiva dado que la regulación legal le confiere un papel trascendental en su configuración, sin perjuicio de los límites de duración (no inferior a treinta días naturales), conocimiento previo por parte del trabajador (dos meses de antelación a su ejercicio) o disfrute posterior en caso de supuestos de suspensión, que explícitamente se exponen en el artículo 38 del TRET[56].

Los convenios colectivos del sector de las TIC ofrecen una amplia gama de opciones reguladoras de las vacaciones pero, mayoritariamente, se puede indicar que no existe una regulación detallada de todas las vicisitudes que se pueden producir en esta institución, lo que supone una merma del contenido negocial por el que las partes se pueden regir en su desarrollo.

Adentrándonos en el contenido de los convenios analizados, son dos las opciones que se presentan a la hora de definir el tiempo de disfrute. De un lado el cómputo en días naturales y por otro en función de días laborables. Mayoritariamente los periodos de disfrute corresponden a 30 días naturales o 22 laborables[57], si bien existen muchas excepciones a esta duración. Así, encontramos supuestos en los que los días naturales se amplían a 31[58] o 35[59] o los laborables se incrementan hasta 25[60] o 26[61]. En otros casos se produce una remisión al número de días laborables del mes de agosto[62] o se hace depender del periodo en el que se disfruten las vacaciones[63] o en función de la antigüe-

56 Debemos recordar también como el Convenio 132 de la OIT en su artículo 8.2 establece que "Salvo si está previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a la persona empleada interesada, y siempre que por la duración de sus servicios la persona interesada tenga derecho a tal periodo, una de las fracciones deberá consistir, por lo menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas".

57 Incluso se emplean en el mismo convenio los dos cómputos, es decir, 22 días laborables o 30 naturales, como en los casos de los CC de Unisys España o Radiosonido.

58 Como en los supuestos de los CC de Bombardier European Investment o Dimetronic.

59 Si el periodo de vacaciones ininterrumpidas se efectúa fuera de los meses de junio, julio agosto o septiembre, el periodo de vacaciones se amplia a 35 dias según determina la cláusula 7 del CC de Nexans Iberia.

60 Tal y como aparece establecido en los CC de Cádiz Electrónica o Lucent Technologies España.

61 Periodo recogido en el CC de Raytheon Microelectronics España.

62 Según expone el CC de Eliop.

63 Ampliándose a 35 días de vacaciones si estas se disfrutan en los meses de junio o septiembre, en los términos expresados en el CC de Nexans Iberia.

dad en la empresa[64]. En cualquier caso hay recordar que, independientemente del sistema utilizado de días laborables o naturales, la elección de uno u otro método debe respetar el número mínimo de 30 días naturales al año que comprenderá los días hábiles, festivos y domingos comprendidos dentro del periodo de vacaciones.

Por su parte, el disfrute de las vacaciones puede ser efectuado bien de forma ininterrumpida, bien fraccionado en varios periodos, de los cuales uno debe ser de al menos dos semanas de descanso continuado[65]. Esta división puede concretarse tanto por convenio como por acuerdo entre el empresario y el trabajador en los términos expresados en el artículo 38.2 del TRET. De la muestra no se puede extraer una clara tendencia hacia uno de estos dos sistemas ya que ambos se proyectan en la negociación del sector. No obstante, se puede percibir que en caso de fracción de los periodos éstos suelen efectuarse en dos partes y, muy excepcionalmente, en más[66]. Por tanto, se puede apreciar una cierta evolución o tránsito de sistemas en los que el periodo vacacional era unitario y consecutivo hacia otros donde las vacaciones se desarrollan de forma interrumpida.

En general los convenios establecen un mes[67] o un periodo más o menos amplio (preferentemente el estival) para el disfrute de las vacaciones a partir del cual y de forma individualizada o colectiva se concreta el periodo vacacional. Junto a ello, y excepcionalmente, se han localizado convenios en los que la fijación de los periodos en los que se realizará el descanso anual queda condicionada por criterios imprevisibles que provocan la indeterminación del momento en el cual se puede ejercer este derecho. En concreto, cláusulas en las que se indica la prevalencia de los intereses de los clientes sobre el acuerdo entre la empresa y los trabajadores[68] que dejan abierta un amplio margen de incertidumbre sobre el período de disfrute.

64 Quizá como mecanismo de fidelización del trabajador se amplían los periodos de vacaciones según la antigüedad en la empresa, en los términos que se exponen en el CC de Siemens o Areva T&D Ibérica.

65 Esta prescripción parece que sólo se cumple en el supuesto de que el trabajador solicite esas dos semanas consecutivas, según el convenio de Digitex Informática (art. 42.2). Otros convenios, como el de Radiosonido (art. 47) solamente hacen indicación de que no se pueden disfrutar más de 11 días laborables consecutivos.

66 Según se expone en el CC de Digitex Informática en su artículo 42.

67 Habitualmente la delimitación en un mes concreto de vacaciones supone la paralización de la actividad de toda la empresa durante ese periodo.

68 Véase el artículo 19 del CC de Europhone 2000.

Queremos recordar también que el derecho a las vacaciones deriva del ejercicio de la actividad continuada durante todo un año. En ocasiones, los convenios analizados prevén situaciones en las que dicho periodo laboral no se completa y las consecuencias derivadas de esta situación. Así, la regla de la proporcionalidad por el tiempo trabajado es la usualmente recogida por los convenios[69], si bien existen algunos supuestos en los que se indica un régimen diferenciado. En concreto, para las contrataciones inferiores a los 6 meses algún convenio recoge el abono económico de las mismas en el finiquito[70] o para supuestos en lo que la jornada laboral sea realizada en festivos o fines de semana, las vacaciones se contemplan en un número delimitado de días coincidentes con los de actividad laboral[71].

Relacionado con lo anterior, hay que subrayar también que la negociación colectiva suele establecer que las vacaciones anuales se disfrutarán dentro del año natural, si bien pueden acontecer determinados hechos que impidan el ejercicio dentro de este plazo. La recepción por el convenio de estas circunstancias suelen ser bastante abstracta[72] o simplemente no se especifica[73], derivándose una indefinición de los supuestos en los que puede ampliarse el periodo anual de cómputo para el ejercicio de ese derecho. Por lo general esas ampliaciones suelen oscilar entre el mes y los seis meses[74] del año natural siguiente.

En cuanto a la decisión del momento periodo de vacaciones, los convenios del sector suelen establecer un periodo determinado para el disfrute de las mismas dentro del cual los trabajadores ejercitan su derecho, estando especificado en el calendario de la empresa. En general se prevé que, por acuerdo entre la empresa[75] y el trabajador o sus representantes[76], se fijará el concreto periodo vacacional. No obstante, el principal problema radica cuando no se llega a un

69 Como así se recoge expresamente en los convenios de Auditecnics o Ingenico Barcelona.
70 Tal y como subraya el artículo 22 del CC de Siemens.
71 En concreto el artículo 42 del CC de Digitex Informática contempla que “Los trabajadores de fin de semana y festivos disfrutarán en el cómputo anual de cuatro fines de semana completos más un día festivo”.
72 Razones de tipo laboral o personal son las que pueden dar lugar a la extensión del periodo, tal y como se expone en el CC de Cádiz Electrónica.
73 En los CC de Ingenico Barcelona o Digitex Informática no se explicita ningún tipo de causa que de lugar a esa ampliación.
74 Periodo recogido en el CC de Ingenico Barcelona.
75 En el CC de NCR España se especifica que el acuerdo se realizará entre el trabajador y su supervisor.
76 Un sistema particular se establece en el CC de Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas el cual delimita en primer término la elección por parte del trabajador del periodo vacacional para después, y mediante acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, establecer el calendario vacacional.

consenso entre las partes. Aquí la solución establecida por los convenios es diversa. Un gran número de ellos otorga directamente la facultad de decisión al empresario[77]. También a la comisión paritaria si se trata de excepciones al régimen general[78] o, incluso, a instancias ajenas al propio convenio colectivo[79].

Hay que reseñar también los supuestos en los que la permanencia de determinados trabajadores en la empresa hace necesario que algunos de ellos deban mantener la prestación de servicios mientras otros disfrutan del periodo vacacional. La principal controversia radica en la elección de qué trabajadores tienen preferencia para vacar. Se ha podido comprobar como no son muchos los convenios que hagan referencia a esta previsión. En los que sí la efectúan son varios los criterios seleccionados, basándose esencialmente en la rotación, la antigüedad en la empresa y los trabajadores que tengan hijos en edad escolar[80].

Por su parte, una vez fijadas las vacaciones pueden existir determinados acontecimientos que den lugar a la variación de la fecha previamente delimitada[81]. Esta circunstancia implica una alteración del calendario vacacional que previamente se ha establecido con las consiguientes repercusiones que suponen en la fecha del descanso anual del trabajador. La contratación colectiva de este sector apenas hace alusión a las circunstancias que pueden dar lugar a esa alteración, e indica sin más, las consecuencias y el procedimiento a seguir cuando la modificación se ha de llevar a cabo. Expresiones tales como “razones justificadas”[82], “exigencias justificadas de la producción”[83], “necesidades departamentales o de servicio”[84] sin indicar cuáles, o simplemente la aseveración de que dichas alteraciones se pueden producir[85], dan

77 Como en los CC de Alcatel Integración y Servicios, Indra EWS o Sanmina- SCI España, entre otros.
78 Tal y como indica el CC de Atlinks España.
79 Este es el caso concreto del CC de Navarra de Componentes Electrónicos, el cual especifica que en caso de discrepancia entre la empresa y los representantes de los trabajadores resolverá el correspondiente Departamento del Gobierno de Navarra.
80 Estos criterios se pueden observar en los CC de Digitex Informática, Dimetronic, Industrias de Óptica e Indóptica, Miesa Mantenimiento, Siemens España o Unisys, entre otros.
81 Debemos recordar como el artículo 38.3 del TRET indica que “el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute”.
82 Expresiones recogidas en los CC de A Novo Comlink y Alcatel Espacio.
83 En los términos del CC de Areva T&D Ibérica.
84 Según se dispone en los CC de Audiotecnic Desarrollo y Bombardier European Holdings, respectivamente.
85 Como ocurre en los convenios de Indra EWS o Eliop.

lugar a que los convenios no asuman un control causal sobre la oportunidad de esa medida y, consecuentemente, pueda ser aplicada más fácilmente. No obstante, sí existen algunas prescripciones que requieren para su efectividad un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa[86].

Como ya hemos expresado antes, la modificación suele provocar perjuicios al trabajador derivados de la alteración de su planificación. En este sentido son dos los aspectos más reseñables. Por una parte, la necesidad de que el convenio colectivo recoja un preaviso de la efectividad de la medida. Sobre el particular la negociación del sector no refleja unidad de criterio respecto al lapso temporal para el mismo -ya que es variable-, llegando a ser incluso inferior al mes[87]. Por otro lado se suelen establecer compensaciones derivadas de esa modificación. Éstas son de índole diversa y pueden dar lugar a la ampliación del número de días de vacaciones[88], al que en ocasiones se añade compensaciones económicas, estas últimas derivadas de los gastos ocasionados por su cancelación[89].

Otro factor que incide también en el periodo vacacional es el hecho de mejoras en la negociación colectiva para algunos supuestos de suspensión de relación de trabajo y, más concretamente, referidas a la incapacidad temporal y a la maternidad. Respecto de esta última se debe recordar como la LO 3/2007[90] am-

86 Sobre el particular pueden consultarse los convenios de Alcatel Espacio o Auditecnics, entre otros. Por su parte, el CC de Eliop atribuye a la comisión paritaria la labor de resolver las discrepancias sobre las fechas de disfrute.

87 Como en el caso de Areva T&D Ibérica (art. 27).

88 El CC de Audiotecnic Desarrollo prevé la ampliación hasta 24 días hábiles si las vacaciones se disfrutan fuera del calendario negociado previamente. El CC de Bombardier European Holdings establece un día más de vacaciones si la variación del periodo vacacional supera los diez días. Por su parte, el CC de Areva T&D Ibérica prevé la ampliación de vacaciones en tres días si el preaviso es inferior al mes y, un día más, si es inferior a 2 meses, más los gastos ocasionados al trabajador por la variación.

89 En concreto el CC de Eliop indica en su artículo 6 la compensación de los gastos ocasionados por la modificación de las vacaciones que comprenderán cancelación de billetes, reservas y asimilados siempre que estén debidamente justificados y documentados. De la misma manera el CC de LM Composites Toledo incluye junto a los gastos una percepción económica añadida. El CC de Industrias de Óptica e Indóptica (arts. 44 y 69) recoge un sistema de bolsa de vacaciones para aquellos trabajadores que no puedan disfrutar de dicho periodo en fechas determinadas para lo cual establece una serie de compensaciones económicas.

90 En concreto la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introduce un segundo párrafo al artículo 38.3 del TRET, en el que se indica que “cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el apartado anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”.

plió la redacción del artículo 38.3 del TRET quedando en él recogidas y acrecentadas las mejoras que los pocos convenios colectivos de este sector[91] incorporaban respecto a las contingencias de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad, cuando se producían en el periodo vacacional. Acerca de la incapacidad temporal y el periodo de vacaciones, sí son más numerosos los convenios que establecen mejoras a lo estipulado legalmente. Las mismas suelen basarse en el mantenimiento del tiempo de vacaciones -para su posterior disfrute- aunque durante el periodo consignado para su ejercicio el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, siempre y cuando se cumplan los requisitos que el propio convenio establece[92].

I.3.2. Valoración

En términos generales se puede advertir que la negociación colectiva de este sector no ha aprovechado las oportunidades que la ley ofrece para regular las diferentes variables que surgen en relación a las vacaciones. Mayoritariamente se centra en establecer los días de descanso anual que corresponden a los trabajadores, así como el periodo en el que se puede ejercitar este derecho, pero sin incorporar criterios que resuelvan las controversias o solucionen los diferentes problemas de interpretación respecto de esta institución.

Por otro lado, la inclusión en algunos convenios de mecanismos flexibilizadores no va acompañada de controles que permitan discernir si efectivamente se dan las circunstancias propuestas para modificar el régimen de vacaciones. La admisión de la posibilidad de alteración del régimen general se encuentra en la mayor parte de los casos condicionada a una decisión empresarial, en donde, salvo en contados supuestos, la representación de los trabajadores carece de una auténtica intervención decisoria.

En este contexto parece necesaria una mayor profundización en los contenidos recogidos en la negociación colectiva. Así, resulta imprescindible la inclusión de numerosos aspectos, entre los cuales, y sin querer ser exhaustivos, es-

91 Mejoras que aparecen, entre otros, en los CC de Actaris Contadores, Alcatel España o Lagun Izpi.
92 Requisitos muy dispares que se establecen en los CC de Bombardier European Investment (art. 36), Bombardier European Holdings (art. 25), Cádiz Electrónica (art. 16), Lagun Izpi (art.18), Leventon (art. 13), Miesa Mantenimiento (art. 9) Nexans Iberia (art. 7) o Tecnimagen (art 43), entre otros.

tarían los procedimientos de control de las causas que habilitan la variación de los periodos de vacaciones una vez enumeradas las mismas, el establecimiento de los plazos de preaviso -tanto generales como particularizados-, en casos de alteración de los periodos a vacar; la fijación de compensaciones derivadas de los perjuicios ocasionados por las modificaciones; la distribución de las preferencias en la ordenación de turnos de vacaciones o los procedimientos de elección de los mismos se perfilan como elementos indispensables.

Adicionalmente otros factores, no menos trascendentes, los conforman la necesaria delimitación del régimen vacacional de los contratados a tiempo parcial o las cuestiones derivadas de situaciones de suspensión de la relación laboral, con una particular incidencia en la maternidad y la incapacidad temporal.

Desde nuestra perspectiva, junto con la incorporación de contenidos que enriquezcan y aclaren las diferentes vicisitudes que pueden aparecer, se debe potenciar la intervención de la representación de los trabajadores, a la vez que evitar una negociación individualizada de las condiciones vacacionales, para lo cual creemos necesaria la creación por convenio de un órgano concreto que resuelva las discrepancias, o bien, la atribución a la comisión paritaria de competencias decisorias sobre el particular, ya que estamos en presencia de una institución que tienen gran trascendencia en la conciliación de la vida laboral y familiar[93].

93 Sobre este particular pueden consultarse el análisis que Otaegui Jáuregui, A., titulado “La conciliación de la vida laboral, personal y familiar en los convenios de las empresas de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)” realizado en La negociación colectiva en el sector de fabricantes de TICs del Observatorio Industrial del sector de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Ed. Federación Minerometalúrgica de CC.OO, Madrid, 2007, pág. 55 y ss.

II.
La clasificación profesional Convenios TIC

II.1. Reglas legales y posibilidades de negociación

La determinación de las funciones a que queda comprometido un trabajador en virtud del contrato de trabajo puede realizarse de dos formas distintas:

1. Enumerando las funciones que va a realizar ese trabajador y, acto seguido, asignándole un grupo y /o categoría profesional;
2. O, simplemente, realizando esta ultima asignación, por cuanto que de ella se deriva lo anterior, la concreta prestación laboral a realizar por ese trabajador en cuestión (22. 1 ET).

El acto de la clasificación profesional subjetiva, es decir, el acto mediante el cual se le concede a un trabajador una categoría profesional o se le asigna un grupo profesional, resulta así determinante para concretar su status jurídico en la empresa. Pero, per se, este acto clasificatorio presume la existencia de otro: aquel en el que se diseñan esos grupos o categorías profesionales, esto es, el acto en el que se determina el sistema de clasificación objetivo aplicable en la empresa o el acto de clasificación profesional objetiva.

Al acto de clasificación profesional objetiva o sistema objetivo de clasificación se refiere el art. 22 ET, en sus apartados 1 a 4, tal y como quedó redactado tras la denominada “reforma de 1994”, que lo modificó con el fin de dotar de mayor

flexibilidad interna a las relaciones laborales. A resultas de ello, nos encontramos con un precepto legal que viene a decirnos que el sistema de clasificación en la empresa se fijará por convenio colectivo o por pacto de empresa y que en su configuración interna podrá estar conformado por grupos profesionales, por categorías profesionales o por cualquier otro elemento clasificatorio.

En caso de ser el grupo profesional el elemento elegido para diseñar el sistema de clasificación, según reza el art. 22 ET, éste deberá entenderse "como el elemento que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales", lo que claramente parece sugerir que el grupo profesional que debe conformar el sistema objetivo de clasificación, no puede ser muy heterogéneo ni jerárquico en lo que a organización interna se refiere, y ello tanto si internamente está a su vez conformado por otro elemento que lo estructura (subgrupo, área funcional, etc.) como si únicamente está descrito en base a tareas o funciones.

De hecho, lo anterior es realmente trascendente si se tiene en cuenta que el sistema de clasificación profesional no sólo es importante porque sobre el mismo descansa el acto de clasificación subjetiva del trabajador y por tanto el status jurídico del trabajador en la empresa, lo que en sí mismo ya es relevante; es importante, además, porque de la mayor o menor concreción de los elementos clasificatorios elegidos como sistema de clasificación, de la mayor o menor amplitud en su configuración interna, dependerá que el empresario tenga más o menos margen de acción en el ejercicio de sus facultades novatorias. Facultades novatorias que hay que entender referidas tanto a aquellas que son consecuencia del ejercicio de su poder ordinario de dirección como incluyendo asimismo aquellas otras facultades empresariales que se le presumen ejercidas en virtud del ius variandi empresarial.

En ese sentido, el ejercicio de la movilidad funcional, en su dimensión de movilidad ordinaria y también en su dimensión de movilidad funcional extraordinaria o derivada del ius variandi empresarial, estará en íntima conexión con la conformación interna del sistema de clasificación objetivamente acordado. De hecho, la relación entre ambas instituciones jurídicas se basa en una inversa proporcionalidad, de tal forma que, a mayor concreción del sistema de clasificación, menos poder novatorio empresarial; y al contrario, a menor concreción interna del sistema clasificatorio, más poder de cambio o poder novatorio empresarial.

En ese sentido, y aunque legalmente no se tasan los elementos que deben conformar el sistema clasificatorio, lo cierto es que ante la redacción legal del art. 22 ET puede presumirse que el legislador de 1994, al redactar el art. 22 ET en los términos expuestos, sí estaba imaginando un concreto sistema de clasificación profesional, que estaría conformado más sobre la base del grupo profesional que sobre cualquier otro elemento clasificatorio.

Grupo profesional que, además, y aunque internamente no necesariamente debe estar conformado por categorías o por otro elemento clasificatorio -es decir, que el grupo puede ser el único elemento clasificatorio existente- lo ideal sería que sí lo estuviera, generando así un sistema clasificatorio más completo, pues el elemento básico sería el grupo pero éste a su vez se encontraría conformado por categorías, áreas funcionales, o cualquier otro elemento de clasificación.

De hecho, no sólo en el art. 22 ET se hace referencia a esta posibilidad de que los grupos estén a su vez conformados por categorías o por otros elementos clasificatorios, sino que además la idea de un sistema conformado por grupos formados internamente por otro elemento clasificatorio se reitera en el art. 84 ET a propósito de la regulación de la prohibición de concurrencia entre convenios.

En efecto, cuando el art. 84 ET, en su tercer inciso, subraya qué materias no son negociables en ámbitos inferiores, se refiere expresamente a los grupos profesionales. Generalmente esta mención a los grupos, que no al sistema de clasificación, se entendió como una incorrección del legislador y se interpretó que esta imposibilidad negocial afectaba a todo el sistema objetivo de clasificación y no solamente al grupo profesional. Ahora bien, sin perjuicio de que ello deba ser así, especialmente en caso de que el sistema descanse únicamente sobre la figura de la categoría profesional, creo que el legislador no incurrió en ninguna incorrección sino que se refirió al grupo profesional con pleno conocimiento de causa, subrayando que el grupo como elemento vertebrado del sistema de calificación es inmodificable en ámbitos negociales inferiores, pero que sí lo son, no obstante, aquellos elementos que internamente lo puedan conformar.

En cualquier caso, esto, a lo que acabo de referirme, son en realidad presunciones, a mi modo de ver claramente relevantes, pero presunciones al fin y al cabo. Lo que, sin embargo, sí es cierto y puede afirmarse -no sólo presumirse- es lo que supone la prohibición de concurrencia convencional del art. 84 ET: que fijado un sistema de clasificación, sus líneas vertebrales no podrán ser objeto de modificación en los niveles inferiores de negociación, y eso sí puede tener relevancia en este estudio.

Pues bien, veamos como afecta todo ello a lo que aquí nos atañe: al análisis de los sistemas de clasificación profesional en las empresas fabricantes de TIC.

II.2. Análisis de la realidad negocial: posibilidades de negociación y resultados del análisis de los convenios

II.2.1. Posibilidades de negociación

Lo anteriormente expuesto permite concluir afirmando la existencia de un amplio abanico de posibilidades en lo que se refiere a posibilidades negociales. Así, y a modo de síntesis, hay que tener en cuenta que:

1. El ET permite que la clasificación profesional se realice en base a grupos profesionales, categorías o grupos conformados a su vez por otro elemento clasificatorio como el de las categorías o áreas funcionales.
2. Los grupos deberían ser, según opción legal, horizontales en su conformación interna, pero no siempre lo son. Además aunque la ley permite que estén formados a su vez por categorías profesionales, no lo impone.
3. La regulación del sistema clasificatorio puede acordarse en cualquier nivel negocial incluso, en defecto de convenio, se permite que se acuerde en un pacto de empresa. Ahora bien, una vez negociado sus elementos básicos e identificadores no pueden ser afectados en ámbitos negociales inferiores.

II.2.2. Resultado del análisis de los convenios

Teniendo en cuenta las mencionadas posibilidades de negociación que contempla la ley, debe subrayarse, como reflexión genérica del análisis convencional, que la realidad de nuestro sistema de convenios colectivos dista mucho de presentar una uniformidad en lo que a clasificación profesional se refiere.

De hecho, tras el análisis realizado, puede concluirse que las líneas de tendencia pueden sistematizarse de la siguiente forma:

1. Convenios colectivos que no contemplan referencia alguna a la clasificación profesional.
2. Convenios cuya única referencia a la clasificación profesional es la realizada en un anexo en aras de concretar las tablas salariales.

3. Convenios colectivos que sí contemplan el sistema de clasificación profesional en su articulado, diseñando un sistema:
   a. basado siempre en grupos profesionales.
   b. basado en grupos conformados a su vez por otros elementos clasificatorios:
      i. categorías profesionales horizontales.
      ii. categorías profesionales jerarquizadas.
   c. basados en otros elementos clasificatorios que a su vez se dividen en grupos profesionales.

1. Convenios colectivos que no contemplan referencia alguna a la clasificación profesional

Aunque ciertamente no es lo habitual, llama la atención que de los convenios analizados, algunos no hagan referencia a la clasificación profesional. Es el caso de las empresas BOMBARDIER EUROPEAN INVESTMENS, BOMBARDIER HOLDING, INDUSTRIAS DE ÓPTICA E INDÓPTICA (Hospitales de Llobregat) y SANYO.

En estos casos, en los que lo llamativo es la ausencia de regulación, habrá que presumir que la clasificación de los trabajadores se realizará en virtud de un posible sistema clasificatorio negociado en ámbito superior, en clara aplicación de la articulación a que se refiere el art. 84 ET. Y ello aunque los convenios en cuestión no digan nada, como sucede la gran parte de las ocasiones.

No es el caso, sin embargo, de la empresa SANYO, que sí se refiere expresamente a esa cuestión. De hecho, pese a que el convenio no contiene regulación de la clasificación profesional, en su art. 12 se detiene a subrayar la importancia de lo que denomina la valoración de los puestos de trabajo a efectos de la clasificación profesional y a esos efectos remite a un “manual de valoración, de acuerdo con lo pactado entre sindicatos y asociación empresarial de las empresas siderometalúrgicas” aunque exclusivamente de la provincia de Barcelona.

También la empresa INGENICO BARCELONA se refiere a los grupos profesionales pactados en otro nivel de negociación. En concreto se nos dice que a efectos del sistema de clasificación profesional se remitirá a los grupos que se recogen en el acuerdo sobre clasificación profesional en el convenio para las industrias siderometalúrgicas también de la provincia de Barcelona.

Más peculiar, sin duda, resulta el convenio de la empresa PROTECCIONES ELÉCTRICAS DE ALTA PRECISIÓN, sobre todo porque aunque ya ha trascurrido más de una década desde que legalmente se incidiese en la importancia de un adecuado sistema de clasificación profesional en la reforma laboral de 1994, en ese convenio en concreto todavía hoy las partes se comprometen a regular un sistema de organización de trabajo (art. 20) en un futuro próximo. Remitiéndose al PRECO a efectos de resolver las discrepancias que puedan surgirles en ese sentido y otorgando competencias en ese sentido a la Comisión Paritaria, a la que se le someterán las reclamaciones individuales o colectivas que puedan suscitarse.

Mientras tanto se fija ese nuevo "sistema de organización del trabajo", y por lo expuesto en relación con el art. 84 ET, deberá presumirse que les resultará de aplicación el sistema de clasificación fijado en un convenio colectivo de ámbito superior, puesto que es más lógico que entender eso que presumir que se siguen rigiendo por la antigua Ordenanza Laboral, dado que no se dice expresamente, como suele suceder en los casos en los que las Ordenanzas siguen a estos efectos vigentes. Lo sí que ocurre, por ejemplo, en el caso de la empresa ACTARIS CONTADORES que si bien sí menciona un elenco de categorías profesionales lo hace de forma ejemplificativa porque se remite a estos efectos a la ordenanza de trabajo para la industria siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, que si bien se encuentra derogada se considera expresamente válida a efectos de la concreción de las categorías profesionales aplicables en esa empresa.

No a la ordenanza, sino a dos acuerdos anteriores, elaborados o consensuados por una Comisión Técnica y con fecha de 31/07/2003 y de 18/02/2003, se remite la regulación de Convenio colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea y su posterior corrección de errores de 14/9/2006, que no contiene más regulación en este sentido que la mencionada remisión.

2. Convenios colectivos que no contemplan más referencia a la clasificación profesional que lo realizada en un anexo en aras de concretar las tablas salariales

Es ciertamente un rasgo común de muchos de los convenios analizados, aunque no por ello menos criticable, que la referencia a la clasificación profesional únicamente se realice en un anexo al convenio, con ocasión de la fijación de las tablas salariales y en una clara reproducción del sistema de clasificación previo a la reforma legal de 1994. Se contempla, así, un elenco de categorías,

en orden claramente jerárquico, y con la correspondiente asignación de un nivel retributivo. Ahora bien, en esos casos, la definición de los elementos clasificatorios no se contempla en el convenio en cuestión, sino que la regulación convencional es más parca: enuncia la categoría y le asigna una retribución. Como ejemplos de esta regulación puede citarse a los convenios de la empresa A NOVO COMLINK ESPAÑA, ALCATEL ESPACIO, ALCATEL ESPAÑA, ALCATEL INTEGRACIÓN DE REDES, ALCATEL SERVICIOS, ATLINS ESPAÑA (MÁLAGA), DIMETRONIC, FUJITSU CUSTOMER SUPPORT, MIESA MANTENIMIENTOS, el de la ya desaparecida empresa SANMINA SCI ESPAÑA, SIEMENS y UNISIS. O el caso de la empresa TECNIMAGEN que después de afirmar con dudosa legalidad que se remite a las categorías ya establecidas dentro de la propia organización de la empresa, contiene una enumeración jerárquica de las distintas categorías a efectos de asignar un nivel retributivo.

Ahora bien, en ocasiones, esta tabla salarial que contempla las retribuciones o niveles retributivos no está formada únicamente por categorías, sino por grupos conformados a su vez por categorías, generalmente organizadas siguiendo un criterio jerárquico. Es el caso de, por ejemplo, de las empresas ELIOP, SOCIEDAD ESPAÑOLA DE INSTALACIÓN DE REDES, lo que parece deducirse de la regulación que afecta a TECHNOLOGY ENGINEERING DESING AND MANUFACTURING EUROPE o de la del convenio aplicable a TECNIMAGEN.

Sorprende positivamente, sin embargo, que pese a la parquedad de esta referencia a la clasificación profesional, en ocasiones los anexos salariales a los que aquí se hace referencia toman como elemento clasificador grupos profesionales internamente conformados por categorías poco jerárquicas, como por ejemplo ocurre a propósito del convenio de la empresa SIEMENS DEMATIC y del convenio de la empresa AMPER PROGRAMAS DE ELECTRÓNICA Y COMUNICACIONES, que lo estructura de forma correcta. Aunque todo ello, insisto, sin definición alguna de las categorías o grupo enumerados, puesto que estas simplemente se enuncian los elementos clasificatorios en aras de asignárseles convencionalmente una retribución.

3. Convenios colectivos que sí contemplan el sistema de clasificación profesional en su articulado, diseñando un sistema clasificatorio

En el caso de que el sistema de clasificación sí se diseñe convencionalmente, su estructura puede descansar sobre los siguientes elementos clasificatorios:

a. Sobre la figura de los grupos profesionales sin más, es decir, internamente formados por funciones o tareas sin más, lo cual, aunque la ley lo permite, no ha sido un criterio que generalmente haya tenido gran seguimiento en la experiencia negocial de nuestro país.

No obstante, sorprende que de entre los convenios analizados quepa apreciar la existencia de convenios que sí lo hacen. Y además en algunos casos, y en esos supuestos la sorpresa adquiere un sentido positivo, esta regulación se hace detallando al máximo y desde una perspectiva uniforme aquello que internamente va a conformar cada grupo profesional. Es el caso del convenio de la empresa AVAYA que define muy bien los criterios generales de los tres grupos profesionales en que estructura el sistema de clasificación que diseña. Se define muy adecuadamente y desde una uniformidad u homogeneidad de contenidos qué es lo que lo va a conformar internamente cada grupo, es decir, las tareas que se corresponderán en cada caso. Y también lo hace, en el mismo sentido, y definiendo con detalle, precisión y uniformidad las tareas que van a conformarlo internamente el convenio de la empresa LUCENT TECHONOLOGIES ESPAÑA.

De características similares es la regulación de RADIO SONIDO pero respecto a la que hay que señalar además un “plus” en la regulación. Pues una vez define las tareas de cada grupo, le asigna a cada grupo un nivel, únicamente a efectos retributivos, lo que desde luego es perfectamente posible y además muy positivo pues deja bien claro que una cosa son las tareas que deben conformar el grupo, lo que es importante a efectos de la concreción de la prestación laboral; y otra cosa distinta es el nivel retributivo de cada grupo, que es también importante pero sólo a efectos salariales.

Haciendo referencia también a los niveles correspondientes a los grupos y sin que estos internamente estén conformados por otro elemento clasificatorio se encuentra la regulación del convenio de RAYTHEON MICROELECTRONICS ESPAÑA. Desde luego, esta regulación, desde otra perspectiva y dejando al margen que es el grupo sin divisiones el elemento clasificatorio elegido por los negociadores, nada tiene que ver con las anteriores regulaciones mencionadas. Pues aquí los negociadores no se detienen a realizar una verdadera regulación, sino que únicamente citan que el sistema de clasificación va a ser en

grupos profesionales, conformados por tareas y que se les asignará un nivel retributivo.

Y sin ni siquiera eso, es decir, sin ni siquiera hacer referencia a los niveles, es de resaltar la regulación de TELEVES, que se estructura en siete grandes grupos profesionales pero sin especificar nada más.

Estas dos regulaciones, evidentemente, no tienen nada que ver con lo positivas y extensas que eran las regulaciones anteriores a las que ha hecho mención de forma previa en este mismo apartado, pero constituyen igualmente una posibilidad legalmente válida, si bien no especialmente aconsejable.

b) Sobre un grupo profesional conformado a su vez por otro elemento clasificatorio, sea este elemento interno cualquiera de los siguientes: categorías profesionales; subgrupos profesionales; áreas profesionales; niveles profesionales.

Debiendo distinguirse, además y a este respecto, entre aquellos grupos profesionales que realmente se adecuan a la definición que contiene el art. 22 ET, al ser los elementos en los que internamente se estructuran homogéneos, de aquellos otros grupos profesionales que siguen estando conformados internamente por categorías ordenadas jerárquicamente y no uniformemente.

i. Grupos profesionales homogéneamente organizados:

En relación con la primera posibilidad apuntada, es decir, grupos conformados a su vez por otros elementos clasificatorios, pueden distinguirse varias posibilidades: según lo que conforma internamente el grupo sea la categoría profesional u otro elemento clasificatorio.

1) Grupos conformados internamente en categorías profesionales y ajustándose de forma bastante exhaustiva a las premisas del art. 22 ET. Tal es el caso de la empresa Cádiz Electrónica, que diseña un muy buen sistema de clasificación definiendo, primero, los criterios generales que caracterizan a cada uno de esos grupos profesionales para pasar con posterioridad a enunciar las categorías en los que están internamente conformados. Categorías que, afortunadamente, no son jerárquicas sino que presentan cierta equivalencia u homogenidad entre ellas. En el mismo sentido, es de destacar la buena regulación del convenio LM Composites Toledo que, como en el caso anterior, primero fija los criterios que van a caracterizar a cada grupo y después internamente lo integra por categorías ciertamente uniformes.

Lo mismo cabe decir de la regulación de la empresa BARAYO, que contiene sólo tres grupos pero conformados internamente por seis categorías profesionales, todas horizontalmente reguladas.

También de características similares pretende ser el convenio de Industrias de Óptica e Indóptica (Hospitalet de Llobregat) y el colectivo del sector Óptica Optométrica de Burgos, en los que el sistema de clasificación se estructura en tres grandes grupos profesionales internamente conformados por categorías respecto a las que bien puede apreciarse una cierta homogeneidad o uniformidad en las tareas a desarrollar y en la titulación requerida.

2) En cuanto a grupos horizontalmente conformados por otros elementos clasificatorios distintos a la categoría, llama positivamente la atención la metodología que siguen convenios como el de la empresa AMPER SOLUCIONES, cuya clasificación profesional es similar a la que diseña el legislador en el art. 22 ET Así, en este caso, el grupo se conforma internamente por lo que se denomina "puestos tipos" según se correspondan con tareas de operación, de instalación o de productos. Estos "puestos tipo", a su vez se estructuran, ahora sí, jerárquicamente en niveles retributivos, pero sin que ello impida entender que a los efectos que aquí interesa son grupos unitariamente conformados según definición legal.

i. Grupos profesionales jerárquicamente organizados:

Por lo que se refiere a la existencia de sistemas de clasificación conformados internamente por grupos profesionales que a su vez están internamente estructurados en categorías, si bien jerárquicamente distribuidas y siguiendo por tanto un sistema diseñado conforme a las anteriores ordenanzas laborales es de señalar el caso de la empresa AREVA T&D IBERICA, cuya regulación descansa sobre tres grupos por categorías relativamente jerárquicas; el convenio de LEVENTON (San Esteve de SESROVIRES) que si bien se trata de un convenio en el que el sistema de clasificación está muy bien detallado y explicado en un principio, dividiéndose en siete grupos profesionales, luego se "estropea" al diseñar internamente a esos grupos profesionales, puesto que se hace conformándolos con una relativa verticalidad.

c) Sobre la figura de las categorías profesionales como es el caso del convenio de la empresa NAVARRA DE COMPONENTES ELECTRÓNICOS, cuya única clasificación profesional se limita a una enumeración de 20 categorías profesionales jerárquicamente ordenadas. O el caso de la empresa EUROPHONE 2000, que es similar a la anterior en su concreto contenido y en la parquedad de la regulación.

En este último caso, la relación de categorías incluso es menor, se limita a comprender 12 categorías, que enuncia sin más advertencia que la de señalar que a cada una se le asignará un nivel que determinará la retribución del trabajador. Aclaración, esta última, que si bien se agradece a efectos de distinguir retribución de sistema de clasificación, poco aporta respecto a aquello que hay que entender por esto último y como y en base a que criterios podrá entenderse que por las tareas de un trabajador, a éste se le asignará una categoría y no otra.

d) Sobre otros elementos clasificatorios distintos: las áreas funcionales, como ocurre en el caso de la empresa DIGITEX INFORMÁTICA, que contiene una adecuada regulación en lo que se refiere a la elección de elementos clasificatorios internamente estructurados de forma uniforme, pero respecto al que llama la atención la elección del área funcional como primer elemento en base al que se estructura el sistema de clasificación.

Cuando ya está conformado el sistema en base a áreas funcionales, estas se dividen en cuatro grandes grupos profesionales y estos a su vez en distintos niveles retributivos pero sin que en ese sentido se puedan apreciar importantes diferencias jerárquicas susceptibles de ser resaltadas. Digamos que se trata de una regulación que en el fondo se adecua al art. 22 ET al ser uniforme en su conformación interna pero que utiliza los elementos clasificatorios a la inversa de cómo suelen utilizarse: no diferencian los grupos en áreas funcionales, sino las áreas funcionales en grupos. Lo cual, como se ha dicho, es perfecta y legalmente posible, pues aunque el legislador parece estar pensando en grupos conformados por categorías, lo que interesa es que el elemento elegido para clasificar las tareas en la empresa sea homogéneo internamente y, en este caso lo es, aunque descanse sobre el área funcional dividida en grupos.

También sobre niveles pero de una forma mucho más parca es la regulación de la clasificación del convenio de LAGUN IZPI SL, que después de estructurar la clasificación en dos niveles, subdivide los niveles en otros elementos que bien puede considerarse por su nomenclator como subniveles y remite a efectos de concretar las funciones especificas del personal afecto al mismo a un “Manual de Organización” sin detallar que cabe entender por tal.

II.3. Conclusión general del análisis realizado

Como se puede apreciar, y sirva esto como conclusión, en el sector de empresas fabricantes de TIC se aprecian ejemplos de negociación de todos los sistemas de clasificación posibles. No hay desde luego uniformidad en la regulación convencional de esta materia. Desde los supuestos más extremos que adolecen de regulación en esta materia, hasta los supuestos más complejos y completos en los que la legalmente adecuada definición del grupo profesional se conjuga con su estructurada organización en categorías homogéneas o en otros elementos asimismo horizontales, pasando por regulaciones en las que únicamente se contiene una referencia a efectos salariales o aquellas otras que descansan sobre la figura del grupo verticalmente diseñado, la simple categoría profesional o la más novedosa área funcional.

Todas estas modalidades de negociación se aprecian en el estudio efectuado. Sin duda lo más positivo es que la clasificación profesional vaya cada vez más acercándose en su diseño a un sistema en el que los grupos horizontalmente estructurados sean la clave del sistema clasificatorio. Los motivos ya los he expuesto en líneas anteriores, cuando me he referido a la inversa relación existente entre esta estructura clasificatoria y el incremento del poder novatorio empresarial, a lo que me remito a efectos de no ser reiterativa. Pero que quede claro que una estructura articulada es, a estos efectos, importantísima, y no puede haber otra mejor que aquella que se ajuste al modelo que legalmente se nos “invita” a seguir: aquella en la que el grupo profesional como grupo homogéneo u horizontal sea el elemento vertebrador del sistema y por tanto, la base fundamental del mismo. Esperemos que poco a poco los negociadores se vayan acercando hacia un sistema de esas características, aunque luego agrupen esos grupos en áreas o les asignen niveles, por cuanto que por lo que aquí afecta esto es en realidad irrelevante.

III. Participación de los representantes legales de los trabajadores en los diferentes aspectos regulados en los convenios de las empresas TIC

III.1. Consideraciones generales

Del análisis de las diferentes formas de participación existentes en los convenios colectivos de empresas dedicadas a las nuevas tecnologías, investigación y comunicación deben destacarse dos notas: el alto grado de participación y su variedad de contenidos. A ello hay que añadir la existencia de conjuntos homogéneos y sistemáticos de reglas, en materias igualmente homogéneas, como sucede en relación con las comisiones paritarias o los derechos de participación en la prevención de riesgos laborales.

Más allá de las citadas cláusulas, destinadas a regular las funciones de las comisiones paritarias o la participación en materia de prevención de riesgos laborales con contenido bastante próximo a las previsiones legales, nos hemos centrado en los derechos de participación que encontramos dispersos en diferentes conjuntos normativos, relativos a diferentes condiciones de trabajo y empleo susceptibles de regulación participada por los representantes de los trabajadores -colocación y contratación, tiempo de trabajo y descansos, igualdad de trato y oportunidades, movilidad y modificación de condiciones de trabajo, régimen disciplinario, extinción, etc.-. En general, encontramos escasas cláusulas tipo, porque en la mayoría de las materias en las que se introducen fórmulas de participación hallamos normas particulares que atienden a las circunstancias especiales de cada empresa, no en vano, llama la atención la diversidad de su contenido.

Así pues, este estudio analiza la participación de los representantes legales de los trabajadores de forma transversal, resaltando las reglas más significativas que hemos encontrado en esta materia, ya sea por la peculiaridad de su conteni-

do o por el novedoso tema que se aborda a través de este tipo de fórmulas. Por tanto, nos ocuparemos de la participación en ámbitos de la vida laboral en los que no es habitual hallar dichas reglas, tales como la selección y contratación de personal, la clasificación profesional, la formación y promoción de los trabajadores, el tiempo de trabajo: jornada, horario, turnos, horas extraordinarias, la organización del trabajo, la igualdad, el régimen sancionatorio o el despido.

III.2. Selección y contratación de trabajadores

Si partimos de que atendiendo al Estatuto Legal de los Trabajadores -art. 64.1.2º- los órganos de representación en materia de contratación sólo son competentes para recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, hay que decir que la influencia de los representantes sobre la selección y contratación de trabajadores es nula, en tanto que la ley otorga al empresario plena disponibilidad en esta materia. Así sucede en el CC Unisys o en el CC para Miesa Mantenimiento SL, que sólo exigen informar a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de obra o servicio, los eventuales, los de interinidad, los temporales para fomento del empleo y los de formación y prácticas que se realicen en la empresa.

Ahora bien, llama la atención cómo en este sector se empiezan a introducir derechos de participación en la selección de trabajadores. Ello sin perjuicio de que, en la mayoría de los convenios colectivos, la facultad siga correspondiendo, casi en exclusividad, al empresario. La escasa participación que se introduce en esta materia va más allá de la selección de nuevos trabajadores y se extiende a los posibles cambios de la modalidad contractual de trabajadores ya contratados por la empresa. No obstante, las fórmulas de participación suelen adoptarse en la cobertura de puestos vacantes de las categorías inferiores, nunca para puestos de responsabilidad, que se consideran deben seguir siendo de libre designación por el empresario. Un ejemplo, es el CC de la empresa "Technology Engineering Design and Manufacturing Europe SL -art.19- que sólo admite este sistema de cobertura para los grupos profesionales de obreros, subalternos, administrativos y técnicos.

En algún caso aislado como el CC de las empresas Industrias de Óptica SA e Indóptica SA la preocupación se muestra únicamente sobre una modalidad contractual -contrato de obra o servicio- respecto del cual no sólo se evita el abuso de dicha modalidad definiendo la causa -cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que

representan y que, limitados en el tiempo, están directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa- sino que también se controla su utilización informando a los representantes legales de los trabajadores sobre las condiciones del contrato, el número de trabajadores afectados, las categorías que se van a asignar y la duración prevista. Este mismo convenio también establece un control sobre el contrato de puesta a disposición que sólo se utilizará por causa coyuntural, exigiendo que previamente a su utilización se examinen con la representación legal de los trabajadores las actividades en las que pueda utilizarse, así como sus condiciones y plazo. No podrá hacerse uso para cubrir puestos de estructura -art.32-.

En general, abundan las cláusulas propositivas, como el art. 38 "CC Areva T&D Ibérica SA" en el que se establece que "el comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo y fomento de una política racional de empleo", ello sin perjuicio de encontrar algunas disposiciones que requieren una actividad por parte del empresario aunque ésta sea bastante débil, porque se limita a una comunicación al comité de empresa de los puestos de trabajo que piensa cubrir, otras veces, el convenio va más allá y exige al empresario que informe de las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección -art.9 del CC Areva T&D Ibérica SA período 2004-2006", o bien, del tipo de proceso y actividades relacionadas con la selección -CC Digitex Informática SL; I CC de la empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima -art. 21-.

En escasas ocasiones se llega a conformar una comisión de contratación con verdaderas facultades de selección como sucede en el art. 36 del convenio colectivo de la empresa "Navarra de Componentes Electrónicos, de Tudela SA", al que se le asignan facultades decisivas, tales como la designación del tipo de prueba a realizar por los aspirantes a los puestos de trabajo, sin especificar las cuestiones concretas a tratar, pero sí determinando el método y los temas que compondrán dichas pruebas; la asistencia a las pruebas de aptitud para vigilar su normal desarrollo y la posterior calificación de las mismas. También el convenio colectivo de la empresa Ingenico Barcelona SA -Art.17- crea una comisión de contratación, que deberá aplicar y controlar el procedimiento de contratación creado en el convenio.

Resultan de mayor interés aquellos convenios como el de la empresa "Dimetronic SA" –art. 37- en el que la dirección de la empresa pacta con el comité de empresa el procedimiento de cobertura de plazas vacantes.

III.3. Clasificación profesional

En este sector resulta de interés la participación en este aspecto porque numerosos convenios han negociado un nuevo sistema de clasificación profesional que requiere una nueva asignación de los trabajadores a las diferentes categorías o grupos. Los convenios colectivos de las empresas Televés, NCR España, S. L., Avaya Comunicación España, S. L. tras crear un nuevo sistema de clasificación profesional y conformar una comisión técnica, formada por la dirección de la empresa y el comité de empresa, clasifica a los trabajadores en los grupos profesionales descritos en el convenio y resuelve las posibles discrepancias que pudieran surgir en la reclasificación profesional. Para todos aquellos supuestos en los que no exista acuerdo en la comisión técnica sobre la clasificación de determinados trabajadores se estará a la decisión de la empresa. Frente a la calificación que reciban de dicha comisión podrán interponer ante ella la oportuna reclamación.

Los convenios citados se limitan a crear la citada comisión sin más, pero el CC de la empresa Tecnimagen SA -Art. 15- va más allá estableciendo incluso soluciones a las posibles discrepancias que pudieran surgir. La valoración de las descripciones previamente firmadas por el ocupante del puesto de trabajo, su jefe y el director, se efectuará por un comité constituido por: dos miembros del departamento de personal, dos miembros del comité de empresa y un miembro de la oficina técnica. En caso de que el resultado de la valoración suponga un salario inferior al disfrutado por el empleado, éste conservará el salario individual correspondiente a dicho grupo de cobro y circunstancias personales. En ese caso se sitúa al trabajador en un fichero de «personal desplazado en espera de ocupación de plaza idónea», ordenado por grupos profesionales y categorías, asignándosele número correlativo de orden, según los criterios de antigüedad en la categoría y en segundo lugar de antigüedad en la empresa. La primera vacante idónea que se produzca y no se amortice se le ofrecerá al trabajador en espera. A fin de darle el puesto adecuado se le darán hasta tres oportunidades para encuadrarle en uno idóneo. Si rechazase todas o se demostrase su ineptitud, se remitiría a las disposiciones legales al respecto, aplicándosele entonces el incentivo del puesto que realmente desempeña. Si el afectado no estuviera de acuerdo con la puntuación establecida por el comité de valoración, deberá cursar su reclamación por escrito, de la que acusará recibo, ante la Comisión Paritaria Mixta de tiempos y puestos de trabajo.

Ahora bien, hay que resaltar el carácter extraordinario de este tipo de regulaciones dado que en la mayoría de los casos es el empresario el que tiene la capacidad de reclasificar con los límites legales del Estatuto de los Trabajadores.

III.4. Organización del trabajo. El interés por el control de la subcontratación

Este es otro tema corresponde casi en exclusividad al empresario, aunque existen débiles formas de participación para controlar esta facultad empresarial. Así pues, lo más habitual es que como sucede en el CC Amper SA -art.8- la organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo y, en consecuencia, la determinación de la estructura y volumen de la plantilla, correspondan a la dirección de la empresa, sin perjuicio de las facultades de información que competan legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse respecto a la misma[94].

Dada la libertad que se reconoce, en general, al empresario en la organización de la empresa llaman poderosamente la atención aquellos convenios en los que el empresario tiene obligación de informar al comité de empresa sobre las subcontratas y las externalizaciones, como sucede en el CC de la empresa LM Composites Toledo SA o el CC de la empresa “Dimetronic SA”, llegando incluso el convenio de la empresa "Navarra de Componentes Electrónicos, de Tudela SA", a obligar al empresario a razonar y justificar la utilización de la subcontratación.

En el caso del CC Areva T&D Ibérica SA -art. 26.3- se establece que la subcontratación no podrá realizarse en menoscabo de la actual plantilla de la empresa y se llevará a cabo en los supuestos en que agotadas las posibilidades de contratación de mano de obra, la carencia de profesionales especializados pueda poner en riesgo el plan de entregas de la unidad. De forma que sólo en casos de fuerza mayor acreditada, se podrá plantear la subcontratación al comité. A estos efectos, se informará previamente de cualquier subcontratación, tanto interna como externa, al comité de empresa. Cuando las circunstancias lo requieran, el comité podrá solicitar al empresario información complementaria sobre el volumen de carga que la empresa prevé subcontratar, emitiendo su opinión sobre la procedencia o improcedencia de la citada contratación. Sin perjuicio de la novedad que introduce esta cláusula hay que señalar que la forma de participación es bastante débil ya que sólo podrán emitir su opinión al respecto.

94 Una fórmula semejante utilizan los siguientes convenios: CC de la empresa Avaya Comunicación España, S. L; CC Digites Informática SL; CC de trabajo de la empresa Leventon SA; X CC de la empresa Lucent Technologies España, S. A.; I CC de la empresa «Indra EWS, Sociedad Anónima; CC de TELEVES.

En otros casos la preocupación de los representantes no está en las subcontrataciones sino en los contratos que la empresa pueda realizar con empresas de trabajo temporal -art. 42- del CC de Siemens, lo que obliga al empresario a informar respecto a los contratos que pueda realizar con ellas.

III.5. Rendimiento mínimo. Distribución de las cargas de trabajo

En numerosos convenios se han creado comisiones específicas de productividad, cuyas funciones varían en cada caso, dado que pueden tener funciones meramente consultivas o realmente decisorias. En algunos casos sólo deben ser consultadas pero en otros supuestos están también legitimadas para controlar, vigilar y resolver los conflictos que en torno al rendimiento mínimo exigido al trabajador fije el convenio colectivo.

El convenio de la empresa «Sanmina-Sci España SL» atribuye a esta comisión carácter consultivo y le garantiza información en torno a la evolución de las cargas de trabajo existentes. También tiene funciones consultivas en el CC Alcatel Servicios SA -art. 9- cuya "comisión paritaria de seguimiento de la actividad", deberá ser informada sobre la evolución de las cargas de trabajo existentes y el establecimiento de turnos necesario para dar respuesta a dicha actividad. Mientras que en el CC de la empresa Televés SA -Art. 10- dicha comisión realizará el análisis y controlará los rendimientos personales, dado que el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con los resultados, presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto se constituirá una comisión de productividad paritaria con los representantes legales del personal y dirección de la empresa, que entenderá sobre las reclamaciones nominativas surgidas de la aplicación del sistema. En el caso de ser favorable la resolución al trabajador, éste tendrá derecho a percibir los atrasos correspondientes. Esta comisión se reunirá a petición del 50% de sus miembros y será competente en la fijación de los períodos de adaptación al puesto, en caso de ser favorable la resolución al trabajador, éste tendrá derecho a percibir los atrasos correspondientes.

III.6. Formación y promoción

En lo que respecta a formación en algunos convenios se muestra especial interés por fomentar e intensificar la formación de la plantilla, elevando al máximo los niveles actuales de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con las exigencias de sus respectivos puestos de trabajo y de la necesidad de la empresa de desarrollar una política de formación orientada a la mejora de la competitividad de la empresa. A estos efectos, en los convenios se propone, en ocasiones, una comisión de formación y la empresa se compromete a la financiación de acciones formativas individuales de los trabajadores que no estén incluidas en el plan de formación y estén dirigidas a la cualificación profesional de los mismos mediante la obtención del título académico o profesional correspondiente y oficialmente reconocido, según los requerimientos de sus respectivos puestos de trabajo y las necesidades organizativas y de producción de la empresa en cada momento -CC de la empresa Bombardier European Investments SLU-.

El art. 20 del citado convenio prevé que será la dirección de la empresa, con la participación de los representantes de los trabajadores, quien fomentará, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas), acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos. Los representantes de los trabajadores podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño de las funciones de los puestos de trabajo[95], antes de la elaboración del plan de formación de la empresa y a partir de las necesidades de formación detectadas, la empresa elaborará un plan de formación que lo pondrá en conocimiento del comité de empresa.

La intervención colectiva puede y además debería ser previa a la elaboración del plan de formación Salvo algún caso aislado en que se prevé una participación a posteriori, como sucede en el CC de Unisys, en el que el comité de empresa debe emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la dirección de la compañía de las decisiones adoptadas por ésta, sobre los planes de formación profesional de la compañía -art. 97 y ss-. En este convenio la representación de los trabajadores ejerce fundamentalmente una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia de formación interna y era informada sobre los calendarios de cursos de formación interna con

95 La misma función de proposiciones y sugerencias a los planes empresariales de formación tienen los representantes en el CC de la empresa Tecnimagen SA

la debida antelación. Ello sin perjuicio de la obligación de informar que tiene la empresa al comité de empresa sobre el plan de formación con carácter previo, así como de los criterios más destacados que se han tenido en cuenta para la elaboración del mismo, tales como productos, evolución técnica y necesidades de formación del personal.

Cuando no se crean comités específicos, suele ser el propio comité de empresa el que, junto con el empresario, programa los cursos de formación que permiten al personal adaptarse a las nuevas técnicas de trabajo -CC Siemens Dematic-.

En cuanto a la promoción, hay que empezar señalando que en aquellos convenios en los que se garantiza participación en este aspecto siempre se reservan a la discrecionalidad del empresario determinados puestos de trabajo que suelen coincidir con puestos de responsabilidad lo que impide garantizar el respeto del principio de igualdad y no discriminación, entre otras razones por sexo, que actualmente es de obligado cumplimiento por la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En este aspecto es importante que el convenio legitime a los representantes de los trabajadores a participar en la selección del personal de la plantilla con necesidades formativas para favorecer su promoción. En general, la elección respecto de qué trabajadores van a ser promocionados en la empresa corresponde en la mayoría de los casos al empresario, sin perjuicio de que, en ocasiones, encontremos algún convenio colectivo en el que el sistema de selección para la promoción esté pactado en el convenio. En este sector hallamos bastante colaboración por parte de los representantes en este aspecto de la relación laboral, ya sean débiles formas de participación, como la que se introduce en el CC de Fujitsu España Service SA, en el que el empresario debe informar antes de iniciar el proceso de selección y a posteriori una vez que se haya decidido la promoción, ya sean fórmulas que requieren negociación del procedimiento de ascenso.

En ocasiones, el convenio se detiene en el contenido de la información que debe dar el empresario, así por ejemplo, el CC Indra Ews SA se pronuncia al respecto y exige informar de los siguientes extremos: convocatorias, lista de candidatos, contenido genérico de las pruebas, resultados de la pruebas, con exclusión de aspectos personales. Otros convenios como el X CC de la empresa Lucent Technologies España, SA -art. 13- o el CC Sanyo España SAU –art.15- se exige facilitar información en las reuniones conjuntas celebradas entre el comité de empresa y la dirección empresarial, sobre las vacantes publicadas y los procesos de selección que han seguido cada una de ellas.

También existen cláusulas colectivas más imprecisas, en las que se habla de la necesidad de garantizar la participación sin más -I CC de la empresa Nexans Iberia, SL -Art.1-.

En este aspecto de la relación laboral es importante que la participación se garantice desde el principio, es decir, desde la elaboración de pruebas a superar o del proceso de promoción, condiciones o requisitos de los candidatos hasta la aplicación del proceso de promoción y la selección de los candidatos. Si la participación no se extiende a todos los momentos citados la objetividad del proceso no está garantizada. En este sentido el CC de trabajo de la empresa Leventon SA los representantes legales de los trabajadores participan en la elaboración de las pruebas para la promoción profesional –art.9-.

En el CC Areva T&D Ibérica SA y en el CC Indra Ews SA, los representantes no sólo deben ser informados sino que además podrán hacer propuestas sobre ascensos de categoría profesional siempre que no sean puestos de libre designación por la empresa –art. 15-. Otras veces, como el CC de Digitex Informática SL art. 27 los representantes legales tienen un papel supervisor del procedimiento de ascenso, solicitando información al respecto a la empresa, que deberá ser atendida a la mayor brevedad, aunque el proceso se encuentre en curso, sin perjuicio de la confidencialidad de los datos y el respeto a su protección de acuerdo con la legislación vigente.

En otros casos -CC de la empresa “Alcatel Espacio, Sociedad Anónima”, CC Alcatel España, en el II CC Interprovincial de la empresa Alcatel Integración y Servicios SA y en el I CC Alcatel Servicios SA- se prevé que existirá participación para realizar determinadas promociones, exceptuando algunas categorías profesionales, como la de mandos o secretarios/secretarias, que seguirán siendo potestad exclusiva de la compañía, tanto para adquirirlas, como para promocionar dentro de las mismas. A efectos de llevar a cabo dicha participación en los citados convenios se crea una comisión de promociones, que la misma empresa se encarga de formar adecuadamente en la valoración de puestos de trabajo[96], y que fija los criterios y requisitos para garantizarle máxima objetividad al proceso. Dicha comisión acordará los cambios de categoría profesional que correspondan, los cambios de grado salarial valorados y las acciones de formación general correspondientes a los mismos.

96 La representación de la empresa formará a los miembros de la comisión de promociones en las técnicas del sistema de valoración de puestos de trabajo y les informará sobre las descripciones de puesto tipificadas.

En el caso del CC Eliop SA y del CC de Televés SA a los representantes legales de los trabajadores y a la comisión de promociones se les otorga poder de decisión, de forma que la empresa hará públicos los puestos de trabajo vacantes y también los de nueva creación y cuando existan pruebas objetivas de selección, los representantes de los trabajadores dispondrán de información, capacidad de control y decisión sobre los procedimientos de ascenso e ingreso en la empresa -Art.17-.

Resultan de interés las importantes atribuciones que recibe esta comisión en los citados convenios, porque también puede limitarlas a la resolución de dudas que puedan surgir en torno a este aspecto -CC para la empresa «SANMINA-SCI ESPAÑA, S.L-.

III.7. Tiempo de trabajo: jornada, turnos, horas extras

Para alteraciones de la jornada, de los turnos, del trabajo semanal, para la fijación del calendario, etc., suele garantizarse la participación de los representantes legales de los trabajadores. Ésta puede ir desde la mera información hasta la negociación con los representantes. En los convenios colectivos de las empresas Digitex Informática, Lagun Izpi SL, Sanyo España SAU, AMPER o Raytheon Microelectronics España SA bastará con informar a los representantes de las modificaciones de turno o jornada. Pero en la mayoría de los casos nos hemos encontrado con la necesidad de negociar. En el CC de Siemens dichos turnos o jornadas especiales serán justificadas y negociadas con los comités de empresa correspondientes, fijándose los criterios para su compensación y recuperación –art. 21-. También en los convenios colectivos de las empresas Industrias de Óptica SA, e Indóptica SA, Miesa Mantenimiento SL exigen negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores. En algunos casos el convenio va más allá y no sólo exige acuerdo sino que además requiere a la empresa que justifique su decisión, ello puede otorgar argumentos a la representación legal de los trabajadores para negarse a la imposición de nuevos turnos. Así, por ejemplo, en el CC de trabajo de las empresas Industrias de Óptica SA, e Indóptica SA, -art. 39- se le otorga la posibilidad de instaurar nuevos turnos de trabajo sólo cuando existan probadas razones técnicas, económicas, organizativas o de producción.

En el CC de la empresa Alcatel Espacio SA, el CC Alcatel España y también en II CC Interprovincial de la empresa Alcatel Integración y Servicios SA se precisa el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores -art. 2.4- para el establecimiento de períodos de rotación de ocho semanas, siempre que se

mantenga la ordenación de días trabajados y descansos. De igual forma, se requiere acuerdo si lo que se trata es de fijar turnos para fines de semana por necesidades de la empresa, pero no se precisa acuerdo, aunque sí habrá que informar -art. 2.4.- cuando por razones técnicas, organizativas o de carga de trabajo fuera necesario realizar en cualquier departamento de la compañía trabajo a turnos, incluido el denominado "cuarto turno", que se realiza en sábados, domingos, festivos o días inhábiles según calendario laboral, la dirección, previa información escrita, justificativa y razonada, a la representación de los trabajadores, lo comunicará a los empleados afectados con la antelación mínima a su fecha de comienzo más abajo citada.

Es habitual en el sector que se regule el "cuarto turno" e incluso que se cree una comisión de seguimiento de la producción para valorar la necesidad de personal durante los fines de semana y festivos -CC Alcatel Servicios SA -art. 9-, I CC de la empresa Nexans Iberia SL-art. 3.3-.

Por lo que respecta al calendario éste suele fijarse por acuerdo entre la empresa y los representantes y en algún convenio se prevé que si no se alcanza acuerdo lo hará unilateralmente la dirección de la empresa: CC de la empresa Alcatel Espacio SA, CC Alcatel España y también en II CC Interprovincial de la empresa Alcatel Integración y Servicios SA y el I CC Alcatel Servicios SA.

En este aspecto los convenios suelen limitarse a controlar el número de horas extraordinarias que se realizan[97] o la forma en que se pueden compensar. Es habitual encontrar cláusulas colectivas que obligan al empresario a informar a los representantes respecto de las horas extras que se realicen en la empresa -CC de la empresa Avaya Comunicación España SL, CC de Amper, CC de la empresa "Dimetronic SA o CC de Trabajo de la empresa "Navarra de Componentes Electrónicos, de Tudela SA", en este último les exigen comunicar además los motivos que las han ocasionado. En el CC Areva T&D Ibérica SA, debe informarse también de los centros de trabajo, los trabajadores afectados por las mismas y su distribución temporal.

Interesantes previsiones son las contenidas en el CC Digitex Informática SL porque la información que debe suministrar el empresario al respecto permite conocer si existe necesidad o no de más puestos de trabajo. El art. 17 requiere

97 Así se dice expresamente en el CC de la empresa AUDIOTECNIC DESARROLLO SL Art.22 Con respecto a este tipo de horas, la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores ejercerán una especial vigilancia con el fin de que no se vean superados los topes legales.

que mensualmente se informe a la representación de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias".

En lo que se refiere a la compensación de las horas extras en CC Alcatel España; II CC Interprovincial de la empresa Alcatel Integración y Servicios SA y el I CC Alcatel Servicios SA se prevé que "podrán disfrutarse con tiempo compensatorio o abonarse, conforme a las normas establecidas en el apartado anterior. No obstante, para respetar lo establecido en el apartado 1 de esta cláusula, el abono de las horas extraordinarias solo podrá realizarse por motivos excepcionales y previo acuerdo con la Representación Central de los Trabajadores".

III.8. Vacaciones

El periodo vacacional está previsto habitualmente en convenio colectivo, por tanto, la participación en este aspecto sólo se requiere para alterar los periodos convencionalmente previstos o para garantizar este derecho en circunstancias extrañas que pueda sufrir el trabajador. En los convenios colectivos de las empresas Alcatel Espacio SA, Alcatel España, II CC Interprovincial de la empresa Alcatel Integración y Servicios SA y también en el I CC Alcatel Servicios SA se precisa acuerdo con los representantes legales de los trabajadores para el establecimiento de vacaciones fuera del periodo habitual.

En cuanto a los convenios que garantizan el efectivo disfrute del derecho, encontramos el CC Digitex Informática, cuyo art. 42 establece que la comisión formada por la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, a propuesta de cualquiera de las partes implicadas, estudiará los casos de enfermedad grave u hospitalización sobrevenidos durante el disfrute de las vacaciones por parte del trabajador. El objeto es dirimir sobre una posible interrupción de la contabilidad de dichas vacaciones de forma que el trabajador pudiera disfrutar posteriormente de los días correspondientes.

III.9. Igualdad y no discriminación

La participación en este ámbito viene exigida por la LOIEMH[98], en la que se requiere garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres –art.45.1.LOIEMH-. Pero la ley no se queda ahí, sino que determina incluso la forma de participación y exige que las medidas de igualdad se negocien en un plan, o en su caso, se acuerden con los representantes legales de los trabajadores. Ahora bien, hay que señalar que esta ley entra en vigor con posterioridad a la fecha de los convenios objeto de análisis por lo que habrá que esperar a su renovación para exigir el efectivo cumplimiento de esta normativa en los convenios del sector.

Teniendo en consideración que la ley es posterior a los convenios, haremos un análisis del tratamiento que los convenios han dado al tema de la igualdad. En general, hay que hablar de la escasa regulación que este derecho recibe en este sector. Llama la atención el hecho de que no se incluyan tampoco cláusulas generales antidiscriminatorias salvo raras excepciones, como el CC Digitex Informática, S.L -art.33- o el CC de la empresa Navarra de Componentes Electrónicos. Así, por ejemplo, el primer convenio citado garantiza que "las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate".

Ahora bien, hay que resaltar que el CC Digitex Informática no se queda, como sucede habitualmente en la práctica negociadora, en la proposición, sino que va más allá y advierte de las consecuencias que tiene ese compromiso como son: "remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación". Ello significa que el propio convenio legitima las acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad material en el ámbito de la em-

98 En torno a los aspectos en lo que se exige la participación de los representantes véase: J.M. SERRANO GARCÍA, *Participación y planes de igualdad en la LOIEMH*, Bomarzo, Albacete, 2007.

presa, sin perjuicio de que no se haya ido más allá y se hayan incluido este tipo de acciones en aquellos ámbitos en los que se pueda demostrar que no existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ninguno de los convenios se ha preocupado de la creación de una comisión de igualdad o de algún órgano paritario que se ocupe exclusivamente de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa. Con carácter aislado, encontramos que el CC Areva T&D Ibérica -art. 38- sí encarga al comité de empresa velar no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, especialmente por razón de sexo.

De todos los ámbitos de la relación laboral en los que debería garantizarse el principio de igualdad -acceso al empleo, formación, promoción, condiciones de trabajo: salario, jornada, horario, turnos, extinción de la relación laboral, etc.[99] - nos encontramos con que los escasos convenios que se han ocupado de este aspecto lo han hecho en los ascensos o promoción de puesto de trabajo –CC Areva T&D Ibérica, CC Bombardier European Holdings, CC Digitex Informática, CC Dimetronic, CC Navarra de Componentes Electrónicos-. La mayoría de los convenios citados se limitan a garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no discriminación de éstas para promocionar a todos los puestos de la empresa, siempre que las personas reúnan las aptitudes requeridas para ello. En esta línea, el CC de la empresa Navarra de Componentes Electrónicos SA o el CC Digitex Informática aseguran el cumplimiento de los principios de objetividad y no discriminación durante los procesos de selección. En todos ellos echamos de menos medidas concretas que garanticen el efectivo cumplimiento de las citadas cláusulas.

Otros aspectos, como la igualdad por razón de salario, están mal regulados en el convenio colectivo, como sucede en CC de la empresa Navarra de Componentes Electrónicos, en el que su art. 18.3 sólo garantiza la igualdad salarial entre el hombre y la mujer cuando ambos desarrollen la misma actividad y tengan el mismo rendimiento, cuando debe garantizarse la igualdad salarial entre trabajos de igual valor, no entre trabajos iguales.

99 CC de la empresa "Navarra de Componentes Electrónicos anuncia la igualdad de trato en todos los aspectos citados de forma que dice: “las partes firmantes coinciden en la importancia de la igualdad de oportunidades, para lo que se precisa: a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción, y el desarrollo en su trabajo. b) Que mujeres y hombres reciban el mismo salario e igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo. c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización en el trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres”.

Asimismo, se regula en algún caso la obligación del empresario de cambio de puesto de trabajo cuando el puesto de trabajo que desarrolla la mujer embarazada suponga algún riesgo para su salud o la del feto, pero no tiene mayor interés en tanto en cuanto ello ya viene garantizado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales –CC de la empresa Televés SA, CC de la empresa Navarra de Componentes Electrónicos SA-. Sí merece ser resaltado el hecho de que el CC de la empresa Televés SA, reconozca en su art. 20 la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo a las trabajadoras que en período de lactancia desarrollen trabajos considerados como tóxicos, penosos, molestos, peligrosos o insalubres, que pudieran afectarle negativamente. En dicho caso deberá excluirse a la mujer del desarrollo de esos trabajos debiendo ser trasladada a otro puesto de trabajo que no le sea perjudicial.

Por último, haremos referencia al CC de la empresa Bombardier European Holdings SLU, cuyo art.19, regulador de los desplazamientos temporales y los cambios de puesto, otorga competencias la comité de empresa para intervenir cuando estime que se están aplicando criterios discriminatorios en la selección de los desplazados, en cuyo caso se solicitará una reunión y ésta se realizará con carácter inminente con presencia de los mandos.

III.10. Acción social

Apenas encontramos convenios que introduzcan fórmulas de participación en las medidas de acción social, pero existen ejemplos como el del CC de Siemens que merecen un nombramiento especial. En dicho convenio se crean diferentes comisiones a estos efectos: Comisión de Préstamos Personales, Comisión de Ayuda por Estudios, Comisión Paritaria de Primas, Comisión de Asistencia Social.

La primera y segunda comisiones resuelven y deciden a quién se le adjudican los préstamos solicitados para viviendas o para la realización de estudios. La comisión de primas se constituye como organismo mixto de asesoramiento y vigilancia de la marcha y desarrollo del sistema de primas, muy especialmente en lo que se refiere al establecimiento de los tiempos, a fin de comprobar si se pueden obtener los porcentajes establecidos en convenio. Esta comisión es un elemento de colaboración entre los representantes de la empresa y los trabajadores y se rige por un reglamento de funcionamiento interno. La comisión calificadora controla las promociones dentro de la empresa -anexo 18 A-. La Comisión de Asistencia Social tiene como finalidad el estudio y la atención de los gastos ocasionados por enfermedad de cualquier trabajador, su pareja de

hecho y de los familiares a su cargo, siempre que los mismos carezcan de ingresos y convivan con el solicitante, teniendo preferencia el trabajador. Estos gastos son: odontología, oftalmología y casos especiales a juicio de la comisión.

III.11. Régimen sancionador

La imposición de sanciones tiene carácter unilateral pero en numerosos supuestos la representación legal de los trabajadores tiene facultades informativas -CC Areva T&D Ibérica SA, IV CC de la empresa Audiotecnic Desarrollo SL, CC de Lagun Izpi SL, CC de trabajo de la empresa Leventon SA, CC de la empresa «LM Composites Toledo» SA, X CC de la empresa Lucent Technologies España SA, V CC de empresa Raytheon Microelectronics España SA Málaga, CC para la empresa «Sanmina-Sci España SL», CC de la empresa Tecnimagen SA.

No obstante el comité en el CC Areva T&D Ibérica SA, una vez informado de la falta, emitirá informe al respecto en el plazo de 48 horas, el cual será estudiado por la dirección de la empresa, previamente a la aplicación de cualquier sanción. La sanción de cualquier falta requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

El empresario tiene la facultad de sancionar pero en algún caso se ha previsto un procedimiento específico de denuncia para los trabajadores que consideren se ha producido un abuso de autoridad. En el art. 43. CC Areva T&D Ibérica SA se establece que la empresa considerará como faltas muy graves y sancionará, en consecuencia, los abusos de autoridad que pudieran cometer sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa para que éste tramite la queja ante el empresario. Si la resolución no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la autoridad competente".

III.12. Extinción de la relación laboral

En la extinción de la relación laboral, salvo que afecte a un representante legal de los trabajadores la ley no exige la participación de éstos, pero encontramos casos aislados en los que se obliga al empresario a informar de cualquier decisión extintiva que adopte -CC Areva T&D Ibérica SA-. Ahora bien, es importante el detalle de que se informe antes o después de adoptar la decisión de despido. En el CC de la empresa Tecnimagen SA se podrán amortizar vacantes en la plantilla, cuando sea necesario a juicio de la empresa, como consecuencia de los estudios de división de trabajo, análisis de rendimientos, plena ocupación del trabajador u otras circunstancias, siempre que previamente se informe al comité de empresa.

En el CC de las empresas Industrias de Óptica SA e Indoptica SA el empresario sólo está obligado a informar -con una antelación mínima de 15 días- cuando se trate de la extinción o no renovación de los contratos de modalidad temporal superior al año –art. 35-. Del mismo modo, se requiere información previa a las extinciones de las relaciones laborales por las causas especificadas en los artículos 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores en el CC Unisys, respetando siempre que entre la notificación de advertencia o preaviso y la comunicación de terminación de la relación laboral transcurran como mínimo veintidós días laborables.

En el citado CC las notificaciones de advertencia o preavisos se realizarán por escrito, con explicación detallada de los hechos que la motivan y en la misma se contendrá el informe del supervisor inmediato, sin perjuicio de otros que pueda aportar la línea de supervisión. Además de las notificaciones o preavisos, con toda la documentación que acompañe a éstas, serán comunicadas simultáneamente a los representantes de los trabajadores, que guardarán el más absoluto sigilo sobre éstas salvo que sean liberados de dicho sigilo por el propio afectado mediante comunicación escrita.

Cuando las causas para la extinción de la relación laboral sean las especificadas en el artículo 52, apartado c, del Estatuto de los Trabajadores, se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración mínima de veinte días laborales, en los que se facilitará a estos la información suficiente para formarse una opinión sobre dicha decisión y ejercer eficazmente su función de defensa del representado. Al término de dicho plazo podrán emitir un informe sobre la adecuación o inadecuación de la decisión extintiva a las causas motivadoras, y en el que se puedan proponer medidas sustitutorias o atenuadoras de las consecuencias sobre el perjudicado. Dicho in-

forme quedará a disposición del interesado, pudiendo hacer uso de él en un posible recurso contra la decisión extintiva, que en todo caso quedará a instancias de la empresa.

Cuando las causas para la extinción de la relación laboral sean las especificadas en el artículo 54 y artículo 52 (excepto apartado c del artículo 52) del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores, a instancias del interesado, podrían convocar la constitución.

ANEXO
La línea de tendencia de la negociación colectiva del sector. Cláusulas convencionales por bloques temáticos

Para la elaboración de este anexo documental se ha llevando a cabo una recopilación de cláusulas ejemplificativas del sector –sobre la muestra de 43 convenios colectivos de empresas fabricantes de tecnologías de la información y las comunicaciones–, sistematizadas en cuatro bloques temáticos: I. Empleo y contratación (ingresos y período de prueba, contratación y políticas de empleo), II. Régimen económico (retribuciones salariales y otras percepciones), III. Medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar (permisos/licencias y excedencias) y IV. Medidas de igualdad (acción positiva, medidas o planes de igualdad y otras variables). Las cláusulas seleccionadas se acompañan de un breve comentario sobre la tendencia de la negociación colectiva empresarial del sector en cada una de esas respectivas materias. Esperamos que la suma del texto convencional y de su glosa sirva como herramienta divulgativa de los contenidos básicos de los convenios colectivos aplicables a las empresas TIC y, al mismo tiempo, como instrumento de trabajo para los sujetos negociadores de aquellos.

I. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

I.1. Ingresos y período de prueba

La contratación de los trabajadores, por lo general, se somete expresamente a lo dispuesto en la legislación vigente y a ciertas cláusulas convencionales sobre pruebas de ingreso (características de los procesos de selección y condiciones de los aspirantes) y en materia de información a los representantes de los trabajadores.

Cláusula 13.

1. *La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente y en las cláusulas siguientes.*
   Se realizarán las pruebas de ingreso que la compañía considere oportunas.
2. *Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose al efecto unos períodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el período de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:*
   Profesionales de oficio:
   –Peones y especialistas: un mes.
   –Resto de profesionales de oficio: dos meses.
   –Técnicos y administrativos:
   –Todo el personal de ambos grupos: dos meses.
   –Titulados superiores y medios:

Caso general: doce meses.

Casos con período especial de formación: dieciocho meses.

Los períodos de prueba previstos para el personal titulado solo podrán aplicarse en el caso de que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la compañía.

Los casos con período especial de formación, necesario para poder cubrir adecuadamente determinados puestos de trabajo, serán acordados previamente con la representación central de los trabajadores, después de informarles de los motivos que lo justifican.

3. *La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción, acogimiento, cuidado de familiares o cualquier otro tipo de suspensión del contrato que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.*

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá fijeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.

[Alcatel Servicios]

Artículo 9. Ingresos del personal.

9.1. La contratación de los trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determine el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.
El ingreso de los trabajadores se realizará al amparo de las normas legales de carácter general y de los específicos para colectivos especiales de trabajadores.
La Dirección comunicará al Comité de Empresa el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección.
Las nuevas contrataciones se notificarán con carácter previo al Comité de Empresa.
9.2 Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la Empresa, será necesario exponer durante una semana, en todos los Centros de Trabajo, las condiciones del puesto a cubrir para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con participación del Comité de Empresa.
Los trabajadores de la Empresa que se consideren capacitados para ocupar los puestos solicitados enviarán al departamento de RR.HH. su solicitud escrita, indicando en ella cuantos datos de formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto, al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

[Areva T&D]

Artículo 8. Ingresos y período de prueba.

a. Todas las altas que se produzcan en la empresa, deberán notificarse por escrito al comité de empresa, entregando copia del contrato.
b. Contratación eventual por circunstancias de la producción:
Se estará a lo establecido en el convenio colectivo sectorial de la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

De igual forma, durante la vigencia del presente convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme se dispone en la legislación vigente.

c) *Se establecen los siguientes períodos de prueba para la contratación indefinida:*
   – *Administrativos: Un mes.*
   – *Operarios: Un mes.*
   – *Técnicos titulados y no titulados: Doce meses.*

[Dimetronic]

Artículo 9. Inicio de la relación laboral.

1. *La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente, realizándose las pruebas de ingreso que la compañía considere oportunas.*
2. *Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, pudiendo cualquiera de las partes, durante el período de prueba, extinguir el contrato sin que por ello se derive obligación alguna.*
3. *La duración del período de prueba será variable, según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder el tiempo fijado en la siguiente escala:*

Personal titulado: Seis meses.
Personal técnico no titulado y administrativo: Tres meses.
Resto del personal: Dos meses.
El cómputo del período de prueba anteriormente referido, quedará suspendido mientras dure cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

4. *Lo previsto en el párrafo anterior no afectará a la duración determinada fijada en su caso en contrato de trabajo.*
5. *Lo previsto en el presente artículo estará supeditado a lo establecido por negociación sectorial estatal.*

[Europhone]

Artículo 17. Convocatorias.

1. *Se ha creado una Comisión de contratación, formada por:*

Por la empresa: Adriano Canzi, Aldo Bregante e Inmaculada Del Campo.
Por los trabajadores: Flor López, Tomás Rafecas y Jordi Castells.

2. *Los puestos de nueva creación o los que hayan quedado vacantes, serán cubiertos en primera instancia por convocatoria interna, que será comunicada a la Comisión de contratación y publicada en los tablones de anuncio de la empresa durante un*

período mínimo de 2 semanas.

En dicho período, todos los aspirantes de la plantilla, siempre que reúnan las condiciones requeridas para el puesto, deberán presentar su solicitud escrita para los mismos.

En caso de que las plazas no pudieran ser cubiertas por trabajadores de Ingenico Barcelona, la empresa podrá proceder a una contratación externa.

3. *Los puestos de trabajo que impliquen funciones de mando o confianza (como puestos en sección de caja o personal) serán de libre designación por la empresa.*
4. *Cada anuncio de convocatoria interna contendrá, como mínimo, las especificaciones siguientes:*
   - *Número de plazas.*
   - *Funciones principales.*
   - *Titulación exigida.*
   - *Formación, experiencia y conocimientos requeridos.*
   - *Pruebas a realizar.*
   - *Período de prueba.*
   - *Antigüedad en su puesto.*
   - *Plazo de presentación de las solicitudes.*
   - *Fecha para la realización de las pruebas.*
   - *Condiciones económicas.*

Cualquier persona interesada por el puesto a cubrir podrá solicitar mayor información a la empresa.

5. *Los candidatos que reúnan las condiciones exigidas serán sometidos a las pruebas de capacitación que determine la empresa.*

Todo trabajador que haya participado en los exámenes fijados en una convocatoria interna para puestos de trabajo en Ingenico Barcelona SA, y no haya sido seleccionado para cubrir la plaza convocada tendrá derecho a reclamar por escrito ante la Comisión de contratación, en un plazo máximo de 3 días laborables después de haber tenido conocimiento del resultado.

La Comisión de contratación estudiará la reclamación durante un plazo máximo de 5 días laborables, y emitirá un informe que comunicará a la Dirección para que tome la decisión final sobre el tema en un plazo máximo de 5 días laborables.

Esta decisión será comunicada al interesado y a la Comisión de contratación.

[Ingenico]

Artículo 13. Ingresos.

La contratación de los trabajadores se realizará de acuerdo con lo que determina el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, o con la normativa legal que se encuentre vigente en cada momento.
De todos los contrato se facilitará copia básica al comité de empresa.

[Radio Sonido. En idénticos términos, Siemens Dematic. En similar sentido, Technology Engeneering]

En algún caso, se declara en el convenio que todos estos requisitos y pruebas que se exijan al personal de nuevo ingreso es facultad exclusiva de la empresa. En otros casos, sin embargo, se excepciona ese principio y se establecen ciertas "preferencias" para el ingreso de nuevo personal o "limitaciones".

Artículo 17. Ingreso.

17.1. *Es facultad exclusiva de la empresa el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso en lo que concierne a su aptitud profesional, condiciones físicas y psicológicas. El personal al servicio de la empresa podrá ser contratado bajo cualquier modalidad de las que recogen las disposiciones legales.*
17.2. *De cada empleado nuevo ingresado, la empresa facilitará puntualmente, a los representantes del personal de los centros de trabajo afectado, el número de la demanda que otorgue la oficina de empleo.*
17.3. *Período de prueba: El ingreso de los empleados se efectuará siempre a prueba. Dicha prueba no excederá, para los técnicos titulados de seis meses; para los demás trabajadores, de tres meses, excepto para los trabajadores no cualificados que la duración máxima de dicho período de prueba será de quince días laborales.*
La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose al ser dado de alta.
17.4*. Baja voluntaria: En el supuesto de cese voluntario del empleado, éste viene obligado a comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, haciéndolo por escrito dirigido a su jefe inmediato con copia al departamento de Recursos Humanos.*
El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

[NCR España. En similar sentido, Indra]

Artículo 10. Preferencias.

El ingreso de nuevo personal se efectuará teniendo en cuenta las siguientes preferencias:

1. *Las establecidas en la legislación vigente en cada momento.*
2. *La mitad de las plazas deberán ser cubiertas en la siguiente proporción:*
   a. *El 10% por cónyuges de trabajadores en plantilla.*
   b *El 40% por hijos o huérfanos de trabajadores en plantilla, prefiriéndose estos últimos si no tienen hermanos colocados en la empresa.*
3. *El resto, es decir, la otra mitad, queda a libre disposición de la empresa.*

[Audiotecnic Desarrollo]

Artículo 7. Contratación.

Ambas partes en sintonía con el acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo, firmado por las confederaciones sindicales de CC.OO. y U.G.T., y las patronales C.E.O.E. y C.E.P.Y.M.E., se comprometen, dentro de su ámbito territorial a desarrollar medidas concretas de cara a lograr la citada estabilidad en el empleo. Acordando, sin perjuicio de las normas legales y reglamentarias vigentes lo siguiente:
La contratación del personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizará por escrito en todos los casos.
Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección de la Empresa, los delegados de personal tendrán los siguientes derechos:
Ser informados, con la antelación debida en función de cada una de las circunstancias, de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso o de aquellas que se produzcan a través de empresas de trabajo temporal.
Recibir de la Empresa copia básica de los contratos.
Ser informados en los procesos de subcontrataciones de obra y servicios propios de la empresa.
De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia del representante legal de los trabajadores.
(…)

[LM Composites]

En la mayoría de los casos, la incorporación de los trabajadores a la plantilla se considerará realizada a título de prueba, cuya duración dependerá del puesto a desempeñar y la formación que tienen en relación con las funciones asignadas.

Cláusula 10.

1. *Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos períodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el período de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:*
   PROFESIONALES DE OFICIO Y AYUDANTES TÉCNICOS DE FABRICACIÓN:
   - *Peones, y especialistas (B) 1 mes*
   - *Profesionales de oficio: oficial 3.ª, 2.ª y 1.ª 2 meses*

   TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SOPORTES:
   - *Todo el personal de ambos grupos 2 meses.*

   TITULADOS Y EQUIVALENTES:
   - *Caso General 12 meses.*
   - *Casos con período especial de formación 18 meses.*

   Los períodos de prueba previstos para personal titulado o equivalente, solo podrán aplicarse en el caso en que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la compañía.
   Los casos con período especial de formación, necesaria para poder cubrir adecuadamente determinados puestos de trabajo, serán acordados previamente con la representación de los trabajadores, después de informarles de los motivos que lo justifican.
2. *La situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción, o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo, reanudándose este al finalizar la causa que dio lugar a la interrupción.*

3. *Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá fijeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.*

[A novo comlink. En idéntico sentido SAnmina y Technology Engeenering. En similares términos, Alcatel Espacio, Alcatel España, Atlinks, Avaya Comunicación, Lucent Technologies y Nexans Iberia]

Artículo 26. Período de prueba.

1. *Todo ingreso en la empresa se realizará a título de prueba, cuya duración será:*
   - *Técnicos titulados: 6 meses*
   - *Personal cualificado: 3 meses*
   - *Personal no cualificado: 15 días*
2. *Durante el transcurso de este período la empresa y el trabajador podrán resolver libremente su contrato sin lugar a reclamación alguna derivada del acto de resolución.*
3. *El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.*
4. *Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones que se estipule en el contrato de trabajo.*

[Actaris Contadores. En similar sentido, Barayo, Ingenico y Óptica e Indóptica]

Cláusula 13ª.

1. *La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo determinado en la Legislación vigente y en las Cláusulas siguientes.*
   Se realizarán las pruebas de ingreso que la Compañía considere oportunas.
2. *Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos períodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el período de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la siguiente escala:*
   - *Obreros, Técnicos y Administrativos:*
   - *Todo el personal de estos grupos: 2 meses.*
   - *Titulados Superiores y Medios:*
     Caso general: 12 meses.Casos con período especial de formación: 18 meses.

   Los períodos de prueba previstos para el personal titulado sólo podrán aplicarse en el caso de que el empleado contratado no haya tenido una relación laboral anterior con la Compañía. Los casos con período especial de formación, necesario para poder cubrir adecuadamente determinados puestos de trabajo, serán acordados previamente con la Representación de los Trabajadores, después de informarles de los motivos que lo justifican.
3. *La situación de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción, Acogimiento, cuidado de familiares o cualquier otro tipo de suspensión del contrato que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.*
4. *Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato adquirirá fijeza, computándose a todos los efectos el tiempo correspondiente al citado período.*

[Alcatel Integración de Redes. En similares términos, Raytheon]

Artículo 15. Período de prueba.

La incorporación a la plantilla de Amper Soluciones, S. A., se entenderá en todo caso sometida a período de prueba, en función de los siguientes períodos máximos:

a. Niveles 1, 2, 3, 4 y 5: Un mes.
b. Resto de niveles de Convenio: Tres meses.
c. Plantilla fuera de tablas: Seis meses.

[Amper Soluciones. En similar sentido, Cádiz Electrónica, Acuerdo Fujitsu Costumer y Radio Sonido]

Artículo 11. Período de prueba.

Conforme al artículo 20 del Convenio del Sector del Metal de Madrid:
11.1. *Las admisiones de personal se considerarán hechas a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:*

– *Ingenieros superiores y Licenciados: seis meses.*
– *Ingenieros técnicos y Diplomados: dos meses.*
– *Resto de personal: un mes.*

11.2. *Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito, todo ello con sujeción a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.*

[Areva T&D]

Artículo 27. Período de prueba de ingreso.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para el resto de los trabajadores/as, excepto para los no cualificados (GRUPO IV), en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La Dirección de la Empresa y el trabajador están obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.
Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin perjuicio de los derechos fundamentales.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.
Los empleados que, por promoción, no demuestren durante el período de prueba la actitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su categoría y preferentemente a su centro de procedencia.

[Digitex]

---

22. Períodos de prueba.

1. *Los períodos de prueba aplicables serán los previstos en la legislación vigente, siendo facultativo de la Dirección no agotar dichos períodos.*
2. *La duración señalada para el período de prueba no se interrumpirá por motivo de suspensión del contrato por cualquier causa Salvo pacto expreso en contrario, siendo facultativo de la Empresa la rescisión del mismo durante dicho período.*
3. *Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la Empresa, podrán proceder a la rescisión del contrato.*

[Indra. En igual sentido, Leventon]

Artículo 8. Período de prueba.

El período de prueba, cuando así conste por escrito, tendrá una duración dependiendo de la titulación y puesto a cubrir, que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:
– *Técnicos titulados, seis meses.*
– *Técnicos no titulados, dos meses.*
– *No cualificados, un mes.*
Cuando el ingreso en la Empresa se haya producido a través de un contrato de puesta a disposición con una Empresa de ET y con posterioridad se incorpore a la plantilla de la Empresa, el período de prueba del segundo contrato no computará siempre y cuando el trabajador haya permanecido más de treinta días bajo el contrato de puesta a disposición.

[LM Composites]

Artículo 12. Período de prueba.

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba, cuando así se establezca en el Contrato de Trabajo, no pudiendo exceder en ningún caso de 6 meses para los titulados, y de 3 meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, que será de 1 mes.

[Miesa]

Artículo 14. Período de prueba.

Se contemplan los siguientes:
- *Personal comprendido entre los niveles 2 y 8 de la valoración vigente en Sanyo España SAU.: 2 meses.*
- *Personal con nivel 1 y Técnicos Titulados: 6 meses.*
- *Personal Comercial (Salvo promotores de Centro): 2 meses.*
- *Promotores de centro: 15 días.*

Durante el transcurso del período de prueba, la Empresa y el trabajador podrán rescindir libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.
El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la Empresa.
Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa, de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

[Sanyo]

Artículo 10. Período de prueba.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:
- *Peones, especialistas y subalternos: 15 días.*
- *Profesionales de oficio y administrativos: 30 días.*
- *Técnicos no titulados: 60 días.*
- *Técnicos titulados:120 días.*
- *Licenciados e Ingenieros Superiores: 180 días.*

[SEIRT]

Artículo 10. Períodos de prueba.

10.1. *Los ingresos se considerarán hechos a titulo de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo establecido en la siguiente escala:*

– *Técnicos no titulados: 3 meses.*
– *Resto de personal: 15 días laborables.*

10.2. *Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán rescindir el compromiso sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.*

[Tecnimagen]

I.2. Contratación

Una pauta general del sector en materia de contratación es dejar constancia en los convenios que "se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente". Otra tendencia notable es la delimitación de los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia que pueden cubrirse con los contratos por obra o servicio determinado.

Cláusula 11.

Se podrán formalizar contratos por obra o servicio determinado en las condiciones y términos que establece la legislación vigente.
A efectos de este contrato se consideran trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia que pueden cubrirse con esta modalidad contractual los siguientes:

1. *Los trabajos que sean pedidos por los clientes de forma singularizada y queden soportados por un encargo temporal, o un contrato marco.*
2. *Programas de investigación y desarrollo de nuevos productos, hasta el momento de su fase de fabricación.*

[A novo comlink. En idénticos términos, Alcatel Espacio y Alcatel España]

Artículo 16. Contrato para obra o servicio determinado.

Se consideran actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa, los trabajos que sean encargados por los clientes de forma singularizada, y queden soportados, aun cuando sufran posteriores modificaciones, por un encargo temporal o un contrato programa.
Para cubrir dichas actividades, bien una obra concreta o un conjunto continuo o discontinuo de obras incluidas en el encargo o contrato programa, se podrá utilizar el contrato para obra o servicio determinado, con vigencia temporal equivalente a la requerida para la ejecución de los trabajos incluidos en el encargo o contrato programa y extendiéndose, como máximo, a la duración de éste.
En tales supuestos, el empleado no podrá llevar a cabo su trabajo en obras diferentes a las incluidas en el encargo o contrato-programa al que se refiera su contrato.

[Amper Soluciones. En similar sentido, Nexans Iberia y Sanmina]

Artículo 9. Contratos de trabajo de duración determinada.

La contratación de personal en régimen de duración determinada se efectuará dé acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento. A tales efectos, se considerará que son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o por obra y servicios determinados.

[Bombardier European]

Artículo 31. Contrato de obra o servicio.

A fin de potenciar la utilización por la empresa de las modalidades de contratación previstas por la ley y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a las empresas, particularmente las empresas de trabajo temporal (ETT), se acuerda crear un contrato de obra o servicio, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores, de acuerdo con la nueva redacción ofrecida por el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba su texto refundido.
Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan y que, limitados en el tiempo, están directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa.

Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como de las condiciones del mismo, especificando número de trabajadores afectados, clasificaciones profesionales a asignar y duración prevista.
Las secciones directamente afectadas por el uso de esta modalidad contractual serán las de recepción, tallado, tratamiento, almacén/distribución, multifocales, Unilux, talleres de realización, progresivas y serie 0, quedando abierta la posibilidad de incorporación de otras causas que estén justificadas, de las que previamente se tratará con la legal representación de los trabajadores.
El contrato de obra o servicio determinado se formalizará siempre por escrito, especificándose con precisión y claridad el carácter de la obra o servicio que constituya su objeto.
Este contrato se extinguirá cuando se haya realizado la obra o servicio objeto del mismo, previa denuncia de las partes. Siempre que el contrato sea superior a 1 año, la denuncia se efectuará con 15 días de antelación. El incumplimiento por la empresa del plazo de preaviso dará lugar a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

[Óptica e Indóptica]

Artículo 15. Contratos de obra o servicio.

Se entenderán por Contratos de Obra o servicio determinado, los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

[Lagun Izpi]

Los convenios del sector regulan las modalidades contractuales de un modo muy desigual, en cuanto al alcance o calado de las cláusulas. Como decía, algunos remiten a la normativa legal –y también a los convenios sectoriales de ámbito superior al empresarial– o reproducen, totalmente o en parte, los textos legales, mientras que en otros sí entran a regular los diversos tipos de contratos de trabajo. En particular, ocupan la atención de los negociadores los contratos de duración determinada (principalmente, eventual y de obra o servicio) y para la formación y en prácticas.

Artículo 24. Contratación.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

1. *Contrato eventual. El contrato de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos regulado en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo y desarrollado por el Real decreto 2546/1994 de 29 de diciembre, se regirá por lo que se establezca en el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona. La retribución será el 100% de los valores de tablas del presente Convenio.*

[Actaris Contadores]

Cláusula 14ª.

Se podrán formalizar contratos de duración determinada de acuerdo con lo establecido en la Legislación vigente, con las siguientes consideraciones:

1. *Contrato en prácticas. A tenor de lo establecido en el Art. 11.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad será, al menos, la siguiente:*
   – *Primer año: 75 % del salario fijado en Convenio para su categoría profesional.*
   – *Segundo año: 92 % del salario fijado en Convenio para su categoría profesional.*
2. *Contrato para la formación. En virtud de lo dispuesto en el Art. 11.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores/as cuya contratación sea de esta naturaleza será la reflejada en las Tablas Salariales específicas para este Colectivo.*
3. *Contrato por obra o servicio determinado. Se podrán formalizar contratos por obra o servicio determinado en las condiciones y términos que establece la Legislación vigente.*
   A efectos de este contrato, se consideran trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia que pueden cubrirse con esta modalidad contractual, los siguientes:
   Los trabajos que sean pedidos por los clientes de forma singularizada y queden soportados por un encargo temporal o un contrato marco.
   – *Proyectos concretos o modificación de alguno de los existentes y mantenimiento de los mismos.*
   – *Programas de preparación y lanzamiento de nuevos proyectos así como la asignación de contratos de mantenimiento de proyectos no ejecutados por Alcatel Integración y Servicios SA*
   – *Programas de Investigación y Desarrollo de nuevos productos.*
4. *Contrato eventual por circunstancias de la producción. Según lo dispuesto en el Art. 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
5. *Transformación. Durante la vigencia del presente Convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme se dispone en la Legislación vigente.*

[Alcatel Integración de Redes. Iguales términos, Alcatel Servicios]

Cláusula 34. La contratación de trabajadores se llevará a cabo de acuerdo con lo que determina el Estatuto de los Trabajadores y los Reales Decretos en los que se especifican y desarrollan.

El contrato de trabajo ordinario será el celebrado entre el trabajador y empresa por tiempo indefinido y a jornada completa.
En aquellos contratos tales como: Contrato para la formación, contrato en prácticas y contrato eventual por circunstancias de la producción nos regiremos por lo expresado en el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid (2005-2008) (artículo 19), adaptándolas a nuestras escalas salariales.
El contrato por jubilación parcial podrá aplicarse a los trabajadores mayores de sesenta

años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los sesenta y cinco años, conforme a lo estipulado en la legislación vigente, reservándose el derecho de concertarlo tanto la empresa como el trabajador.
De acuerdo con lo especificado en el presente convenio, toda nueva contratación, cualquiera que sea su modalidad, será notificada a los representantes de los trabajadores y, en especial, el contrato por jubilación parcial.
La empresa dará información al comité de empresa sobre las subcontratas y las externalizaciones.

[Amper Programas]

Artículo 10. Contratos de duración determinada.

Conforme al artículo 19 del Convenio del Sector del Metal de Madrid:
***10.1.** Contratos para la formación.*
a. *En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores/as cuya contratación sea de esta naturaleza, será la reflejada en las tablas del Anexo I.*
b. *Asimismo, los trabajadores y trabajadoras a los que hace referencia este apartado, que sean contratados con una edad inferior a los 21 años, se les garantizará el salario correspondiente al de Of. de 3.acuando cumplan la citada edad.*

***10.2.** Contratos en prácticas. A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad, será la siguiente:*
– *Primer año: 75% del salario de su categoría.*
– *Segundo año: 92% del salario de su categoría.*

***10.3.** Contrato eventual por circunstancias de la producción. Según lo dispuesto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de 6 meses en un período de 12 meses.*

[Areva T&D]

Artículo 10. Contratos de trabajo de duracion determinada.

La contratación de personal bajo cualquier modalidad se efectuará de acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento y fijando criterios en base a las contrataciones previstas para los años próximos.

La contratación del personal de la empresa deberá ser comunicada previamente por escrito al Comité, con indicación de la forma más detallada posible de las razones, acompañado todo ello de los documentos que lo fundamenten.
La Dirección de la Empresa informará al Comité de las posibles contrataciones o subcontrataciones, a que se refiere el artículo 42 del vigente Estatuto de los Trabajadores.
En caso de utilización de los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal se aplicará lo convenido en la legislación vigente.

[Bombardier Holding]

Artículo 28. Contratación.

1. *Por razón de las características del servicio en la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos, contratados a tiempo parcial y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente desarrollada en el presente Convenio colectivo.*
2. *Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legalmente establecida; en caso contrario, se estará a la normativa laboral de aplicación.*
3. *Las relaciones laborales tenderán prioritariamente a ser de carácter indefinido.*
4. *Durante la vigencia del presente Convenio, la dirección de empresa asume el compromiso formal de efectuar un mínimo de 5 contratos de carácter indefinido.*
5. *Se acuerda expresamente que la posibilidad de conversión de los contratos prevista en la letra b) del apartado 2 de la disposición adicional segunda de la Ley 63/1997, de 29 de diciembre, (BOE núm. 312, de 30 de diciembre) se pueda efectuar en cualquier momento, una vez transcurrido el plazo de 1 año, recogido en la normativa reguladora (17 de mayo de 1998), siempre que esté en vigor el presente convenio colectivo, con los efectos legales reflejados en la citada regulación.*

[Óptica e Indóptica]

Artículo 29. Contrato de duración determinada.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener la duración máxima que en cada momento establezca el convenio colectivo sectorial de las industrias extractivas del vidrio y la cerámica, venta al mayor de los mismos materiales.
El contrato de duración determinada se formalizará siempre por escrito. En el contrato se consignará con claridad y precisión el carácter de la contratación, la causa o circunstancia que lo justifique, el tiempo de su vigencia y el trabajo a desarrollar.

[Óptica e indóptica]

Disposiciones finales (...)

5. Contrato eventual por circunstancias de la producción.
Estos contratos de naturaleza temporal se podrán formalizar cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
En materia de duración de estas relaciones así como el período dentro del cual podrán formalizarse, se estará a lo dispuesto al respecto en el Convenio colectivo sectorial de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.
Por lo que se refiere al resto de requisitos y formalidades para concertar este tipo de relaciones, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente al respecto.

[Ingenico]

Artículo 14. Contratos eventuales.

Se estará a lo establecido en el artículo 38 del Convenio de la Siderometalurgia de Gipuzkoa vigente.

[Lagun Izpi]

Artículo 7. Contratación.

Modalidades de contratación:

a. *Contratación fija o indefinida.*
   Ambas partes reconocen como un factor de estabilidad laboral, el incremento de este tipo de contratación, asumiendo el compromiso de realizar cinco de ellas durante la vigencia del presente Convenio. Finalizado cada ejercicio del presente Convenio se realizará una conversión de los contratos temporales en vigor a indefinidos. Adicionalmente se acometerán las dos restantes si el volumen de empleo total totaliza cuarenta y cinco personas en los últimos dos años o cuarenta si se computan los treinta y seis meses anteriores.
   Se garantiza de esta forma el compromiso adquirido en el II Convenio Colectivo de llegar a la cifra de las cuarenta contrataciones indefinidas entendiendo que éstas se podrán realizar a futuro en los supuestos de mantenimiento de las condiciones socio-económicas actuales y conservando como mínimo los niveles de actividad y productividad vigentes.
   A tenor de las potestades que la Ley 63 de 1997, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 12 de 2001, actualmente vigente otorga a la negociación colectiva, las partes convienen prorrogar durante el período de vigencia del presente convenio las condiciones que se establecen para la conversión de los contratos de duración determinada o eventuales en indefinidos.
   En todo caso se estará a la normativa vigente en materia de contratación indefinida.
b. *Para la Formación.*
   El contrato para la formación tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de cualificación. En consecuencia no será de aplicación esta modalidad de contratación para profesionales no cualificados y en especial para los grupos VI y VII.
   El contrato de formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años de edad y menores de veintiún años de edad, que no tengan la titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con trabajadores minusválidos, y en los casos previstos en el Real Decreto 12 de 2001.
   El número de trabajadores que la Empresa podrá contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala:
   De veinticinco a cuarenta trabajadores: Cuatro.
   Más de cuarenta trabajadores: Cinco.
   Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a quienes estén vinculados a la empresa por un contrato de formación.
   La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, mientras la duración de la formación teórica en ningún caso podrá ser inferior al 15 por 100 de la jornada, pudiéndose acumular ésta.
   Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en tabla salarial.
c. *Contrato en Prácticas.*
   Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de

formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de las prácticas profesionales adecuadas al nivel de estudios cursados.
En consecuencia sólo podrá efectuar esta modalidad de contratación para las actividades referidas a los grupos profesionales I, II, III, IV, y V del presente Convenio.
La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. La retribución del trabajador será del 70 por 100 y del 90 por 100, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

d. *Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.*
Este contrato tendrá por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa. Su duración máxima podrá ser de doce meses en un período de dieciocho meses.
En el contrato se especificará claramente las circunstancias del mercado, las tareas acumuladas o pedidos que excedan de la ocupación normal que justifiquen la necesidad del contrato.

e. *Contrato de obra o servicio determinado.*
Tendrá por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

f. *Contrato de sustitución por jubilación anticipada.*
La empresa estará obligada, a utilizar el contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación a los 64 años, siempre y cuando medie previa petición del trabajador afectado. En este supuesto se estará a lo regulado por el Real Decreto 1194 de 1985.

g. *Contrato de relevo por jubilación parcial.*
La Empresa vendrá obligada a realizar el contrato de relevo previsto en los Reales Decretos 1991 de 1984, de 31 de octubre y 15 de 1998, de 27 de noviembre, para posibilitar la jubilación parcial, siempre que lo solicite el trabajador interesado.

h. *Empresas de trabajo temporal.*
Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como las sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, vacaciones, inventarios, trabajos auxiliares, así como trabajos puntuales de producción o aquellos que no hayan podido ser cubiertos por la vía habitual de selección de personal.
La Empresa dará a conocer a los Delegados de personal las previsiones de contratación de esta modalidad para que se puedan realizar las funciones de tutelas de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de las ETT´s, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores las reclamaciones pertinentes en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Las Empresas que en calidad de usuarias ocupen a trabajadores de ETT., estarán obligadas a que el contrato de puesta a disposición garantice que estos perciban, al menos, en jornada ordinaria para la actividad normal, las retribuciones establecidas en el presente Convenio.
El Convenio Colectivo Provincial para las Industrias Siderometalurgicas de Toledo y su provincia, en concreto lo recogido en su Capítulo II de Contratación y Empleo servirá de marco regulador para lo no recogido explícitamente en este articulado.

[LM Composites. En similar sentido, Miesa y Protecciones Electricas]

Artículo 46. Contrato en prácticas.

En el caso de que la Dirección considere oportuno concertar contratos en prácticas, los realizará en los términos establecidos por la Legislación vigente.
En cuanto al salario, para los diferentes años de vigencia del contrato, se tomará como base mínima el Nivel 8 de las Tablas Salariales del presente Convenio.

[Navarra Componentes]

Artículo 14. Contratos de duración determinada.

La contratación de duración determinada se realizará en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación, que en dicha materia, se halle vigente en cada momento a excepción de lo relativo al contrato eventual por circunstancias de la producción que podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses Durante la vigencia del presente convenio se podrán transformar los contratos de duración determinada o temporales en contratos para el fomento de la contratación indefinida, conforme a lo dispuesto en las normas legales o reglamentarias de aplicación.

[Radio Sonido]

Artículo 43. Contratos eventuales.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa, se regirán por lo dispuesto para este tipo de contratos por lo establecido en los Convenios Provinciales del Metal de las provincias donde la Empresa tiene centros de trabajo y, en su defecto, por lo que determina el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

[Siemens]

Artículo 18. Contratos temporales.

Para la suscripción de contratos temporales y para aquellos suscritos para la realización de tareas u obras determinadas o especiales dentro de los talleres de fábrica, habrá de especificarse la causa por la cual estos contratos se suscriben, pero teniendo siempre en cuenta que las obras o servicios determinados así realizados pueden consistir en labores polivalentes y de carácter complejo no susceptibles de ser plenamente individualizadas.
Así mismo y de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores se acuerda en base a la facultad conferida en el artículo 15.b) E.T que los Contratos por Acumulación de Tareas o Exceso de Pedidos (Eventuales por Circunstancias de la Producción) podrán tener la duración máxima permitida en cada momento por el Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de Madrid, excepto para las personas del Centro de Trabajo de Barcelona u otros centros que se regirán por el Convenio Colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona o de la provincia que corresponda.

[Siemens Dematic]

Art. 20. Contratos de duración determinada:

a. *Contratos para la formación:*
   En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores o trabajadoras cuya contratación sea de esta naturaleza será la reflejada en las tablas salariales.
   Asimismo, a los trabajadores y trabajadoras a los que hace referencia este apartado, que sean contratados con una edad inferior a los veintiún años, se les garantizará el salario correspondiente al de oficial de tercera cuando cumplan la citada edad.
b. *Contratos en prácticas*

A tenor de lo establecido en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo esta modalidad será la siguiente:

- *Primer año: 75 por 100 del salario de su categoría.*
- *Segundo año: 92 por 100 del salario de su categoría.*
- *Contrato eventual por circunstancias de la producción*
- *Según lo dispuesto en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, el contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.*

[Technology Engeneering]

Artículo 11. Modalidad de contratación.

Para el personal contratado eventualmente, se estará a lo establecido en la Ley y en el Convenio para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

[Tecnimagen]

C.A.Tercera. Contratos de duración determinada.

La retribución de los trabajadores contratados por tiempo determinado, será la establecida en el contrato, sin que ésta pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.
Cumplidos tres meses de trabajo efectivo, a efectos retributivos, este personal será integrado en el sistema de calificación de la empresa.

[Televes]

Por último, es llamativa la inexistencia generalizada de cláusulas convencionales que recojan requisitos formales en materia de contratos, y también la falta de un régimen convencional en relación con la información y consulta de los representantes de los trabajadores sobre este particular.

21. Ingresos de personal.

1. *Principios generales.*
   a) *La contratación de personal es de la exclusiva competencia de la Dirección que ejercitará dicha facultad con sujeción al ordenamiento vigente y las condiciones pactadas en este Convenio.*
   b) *La selección de personal tendrá como objetivo el conseguir poner a disposición de las diferentes unidades de la Empresa, en el plazo estipulado, los recursos humanos idóneos para los requerimientos de las plazas vacantes, a través de una actuación técnica y profesional.*
   c) *Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la cobertura de puestos permanentes responderá al principio de promoción profesional de los trabajadores.*
2. *Sistema de provisión de vacantes: Con el ámbito que más abajo se indica, la provisión de vacantes se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:*
   a. *Coincidiendo con la aprobación del Presupuesto anual, la Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las altas programadas y las fechas estimadas de cobertura de vacantes.*
   b. *Autorizada la contratación, la Dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las características del proceso de selección, constando entre otros los siguientes extremos:*
   – *Puesto de trabajo.*
   – *Área funcional.*
   – *Número de vacantes.*
   – *Funciones.*
   – *Requisitos.*
   – *Áreas funcionales de procedencia.*
   – *Pruebas del proceso de selección.*
   – *Forma de contrato.*
3. *A los contratos de duración indefinida podrán optar candidatos contratados temporalmente. La opción para los contratos de duración determinada podrá ser limitada por la Dirección.*
4. *Los trabajadores que pretendan optar a alguna de las vacantes autorizadas lo manifestarán por escrito a los Servicios de Personal del Centro de Trabajo.*
5. *La preselección de candidatos se efectuará teniendo en cuenta que los mismos reúnan los requisitos exigidos.*

Por excepción la Dirección podrá determinar que los candidatos internos procedan de una o varias áreas funcionales.
Siendo uno de los principios que inspiran el presente régimen de ingresos el de la promoción profesional, ambas partes, con una periodicidad anual, evaluarán el grado de cumplimiento de dicho principio y, por ende, la utilización por la Dirección de esa facultad discrecional excepcional.

6. *Practicadas las pruebas, los Servicios de Selección propondrán los candidatos aptos para el puesto.*
7. *Si el tipo de contrato es de duración determinada y el candidato seleccionado procede de la plantilla, se considerará suspendido su contrato en lo que a condiciones de su anterior puesto se refiere, aplicándose las del nuevo y computándose la antigüedad.*
8. *A los candidatos internos se les aplicará el mismo período de Prueba, respecto al nuevo puesto, como si de un candidato externo se tratara.*
9. *Si por el transcurso de la duración prevista o por razón de operar el período de prueba el candidato interno cesase en el nuevo puesto regresará a su anterior destino, si este continuase vacante, o será designado por la Dirección para otro puesto similar al anterior, con las mismas condiciones que correspondían a este.*
10. *El procedimiento anterior no será necesariamente de aplicación en las siguientes provisiones de vacantes:*
    - *Grados 1, 2 y 3.*
    - *Puestos que impliquen ejercicio de mando o confianza.*
    - *Puestos de secretarias de Dirección.*
    - *Contratos de interinaje o duración inferior a seis meses.*
    - *Cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que determinen otro procedimiento, previo informe a los representantes de los trabajadores.*
11. *El ingreso de peones se efectuará a través del equipo de Servicios Generales.*

[Indra]

Artículo 13. Contratación.

1. *Todos los contratos se harán por escrito, entregándose original, una vez sellado por la oficina de empleo correspondiente, al tr abajador.*
2. *La copia básica del contrato Salvo el de personal de Alta Dirección, se entregará al comité de empresa. Se adelantará el conocimiento del contenido de la copia básica del futuro contrato, 48 horas antes de que se produzca el alta en plantilla Salvo situaciones de urgencia o extraordinarias que impidan cumplir el citado plazo, en cuyo caso, la empresa informará a la mayor brevedad de este hecho al comité.*
   Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier

otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1.982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

3. *Si las necesidades de producción lo requiriesen, la Dirección podrá contratar alumnos del VI Plan de Formación.*
4. *Los cinco trabajadores en plantilla que, a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, se encuentran sujetos a contratos de naturaleza temporal, pasarán a la situación de indefinidos con fecha de efectos 1 de julio de 2003, quedando asimismo encuadrados en el nivel retributivo 3 del Grupo Profesional Producción.*

[Raytheon]

Artículo 11. Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad de empleo, se celebra rá siempre por escrito y se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente, entregándose al C.I. de Empresa una fotocopia del mismo Salvo oposición expresa del trabajador.

[SEIRT]

I.3. Política de empleo

Las empresas basan su política de empleo, principalmente, en el fomento de la contratación estable y directa. Es decir, se potencia la realización de contratos indefinidos y, además, se limita la utilización de contratos de puesta a disposición con las ETT y también del arrendamiento de servicios con las empresas contratistas y subcontratistas del sector y de actividades auxiliares.

Cláusula 12.

La compañía se compromete durante el ejercicio 2005, a la conversión en indefinidos de 28 contratos de trabajo de personal directo de los concertados en noviembre de 2002. Los contratos de relevo a concertar en aplicación del Plan de Jubilación Parcial serán a jornada completa, con una categoría mínima de oficial de 3ª, y se llevarán a cabo, preferentemente, con el resto de trabajadores temporales de compañía, teniendo en cuenta la antigüedad.

[A novo comlink]

Artículo 24. Contratación.

2. La empresa se compromete a pasar a contratos indefinidos, durante la vigencia del presente Convenio, los contratos que agoten el tiempo máximo de duración.

[Actaris Contadores. En similar sentido, Technology Engeneering]

Artículo 26. Política de empleo, cargas de trabajo y subcontratación.

26.1. *Cargas de trabajo: El Comité de Empresa tendrá información trimestral, por escrito, sobre las cargas de trabajo (firmes y provisionales), correspondientes a:*

- *Productos/Proyectos.*
- *Capacidad correspondiente a las cargas.*
- *Trabajadores necesarios por secciones afectadas.*
- *Calendario de desarrollo.*
- *Calendario de entregas.*

26.2. *Política de Empleo: Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se considera como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y, una vez conseguido dicho objetivo, la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose la Empresa a propiciar las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo.*

Como medidas concretas se plantean, entre otras, las siguientes:

Cuando la carga de trabajo contratada en firme exceda a la capacidad de la Línea de Producto, la Dirección asume el compromiso de solventarla prioritariamente con intercambio de empleados entre las Líneas existentes, y subsidiariamente con nuevas contrataciones de personal.

Las horas extraordinarias quedan supeditadas a situaciones excepcionales.

Cuanto las circunstancias lo requieran, se contratará a los trabajadores según las normativas vigentes en cada momento que fomenten la contratación indefinida.

26.3. *Subcontratación: Como norma general, la subcontratación quedará limitada a trabajos auxiliares, no programados con antelación, entendiéndose por tales aquellas actividades que no guardan relación directa con la actividad de la línea de producto (jardinería, seguridad, telefonía y limpieza).*

Como medidas concretas, de plantean, entre otras, las siguientes:

La subcontratación no podrá realizarse en menoscabo de la actual plantilla de AREVA T&D Ibérica SA, y se llevará a cabo en los supuestos de que, agotadas las posibilidades de contratación de mano de obra, la carencia de profesionales especializados pueda poner en riesgo el plan de entregas de la unidad. No obstante, la Empresa, en casos de fuerza mayor acreditada, podrá plantear la subcontratación al Comité.

Se informará previamente de cualquier subcontratación, tanto interna como externa, al Comité de Empresa.

Cuando las circunstancias lo requieran, el Comité podrá solicitar de la Dirección información complementaria sobre el volumen de carga que la Empresa prevé subcontratar, emitiendo su opinión sobre la procedencia o improcedencia de la citada contratación.

[Areva T&D]

Artículo 49. Contratación.

La empresa efectuará la contratación del personal de acuerdo a la Legislación Vigente en cada momento. Para nuevas contrataciones, la Empresa podrá, a su elección contratar personal bajo cualquiera de las modalidades de contratación previstas legalmente y con el régimen económico que le corresponda a cada caso según Ley.
Los trabajadores de los Grupos III y IV que actualmente se encuentran en la bolsa de trabajadores disponibles junto con los que se contraten en prácticas y aquellos que hayan estado contratados durante al menos 6 meses en los 12 meses inmediatamente anteriores a la firma del presente Convenio, en el momento en que finalicen sus contratos y siempre que hayan prestado sus servicios satisfactoriamente pasarán a formar parte de una bolsa de trabajadores disponibles ordenada por tiempo de permanencia en esa situación para su contratación preferente por circunstancias de la producción o interinidad en aquello puestos en los que cumplan con el perfil y cualificación técnica requeridos, siempre y cuando no renuncien a ninguna oferta de contratación (salvo por enfermedad).
El requisito de la prestación satisfactoria de los servicios a que se refiere el presente artículo se seguirá determinando conforme al sistema actual de evaluación por el superior, hasta que la Empresa y los Representantes de los Trabajadores alcancen un acuerdo, antes del 30 de noviembre de 2006 sobre un sistema específico de evaluación para estos trabajadores.
Sin perjuicio de lo anterior y a partir de la firma del presente Convenio, la contratación preferente con trabajadores de esta bolsa será, en caso de existir suficientes trabajadores en la misma, del 70% de las contrataciones temporales que se lleven a cabo anualmente, no teniendo por tanto la Empresa que acudir a la citada bolsa para el restante 30% de las contrataciones temporales. Los trabajadores pertenecientes a este 30% pasarán a formar parte de la bolsa de contratación preferente descrita anteriormente y con los mismos requisitos, siempre y cuando hayan prestado servicios satisfactoriamente en la empresa un total de doce meses contínuos o discontínuos a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.
La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que se contrate y no para las que pudiera estar capacitado para realizar.
La empresa entregará copia del listado al Comité de Empresa, trimestralmente o cuando sufra una variación.
El contrato realizado para atender circinstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, tendrá una duración máxima de 12 meses en un período de 18.
En el supuesto de que la Empresa, durante la vigencia del presente convenio, se viera en la necesidad de presentar un expediente de regulación de empleo para la extinción de contratos, los trabajadores con contrato indefinido tendrán prioridad para permanecer en la Empresa sobre aquello contratados a través de empresas de trabajo temporal.
Ambas partes acuerdan que durante la vigencia de este Convenio el Salario Fijo Anual para los Contratos para la Formación será de 10.983,72 euros y que en ningún caso se utilizará la referencia del Salario Mínimo Interprofesional.

[Cádiz Electrónica]

Disposición adicional:
Transformación de contratos temporales en indefinidos.

Ambas partes acuerdan la transformación antes del 30 de octubre de 2006, de 27 contratos temporales en indefinidos. De ellos, un total de 20 se realizarán en la categoría profesional de Operario Oficial de 1ª y el resto con la de Especialista. La relación de los trabajadores que constituyen este colectivo se establecerá en la Comisión Paritaria que se convoque a tal efecto.

[Cádiz Electrónica]

Artículo 26. Principios generales.

La Representación Sindical y Empresarial, firmantes del presente Convenio Colectivo, entienden la necesidad de continuar contribuyendo a la estabilidad de la Empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.
Las partes firmantes de este convenio son conscientes de que Digitex como Empresa de servicios externalizados, depende de la flexibilidad de los contratos suscritos temporalmente con sus clientes, así como de los exigentes niveles de calidad, rápida adaptación a los requerimientos del mercado y de la mejora continuada de su actividad. En consecuencia la temporalidad del encargo del cliente constituye un condicionante a la estabilidad laboral, no obstante lo cual, se acuerda realizar el esfuerzo de contratación indefinida que se expresa en los párrafos siguientes.
El personal de estructura de la Empresa pasará a ser indefinido cuando alcance un año de antigüedad en el puesto de responsabilidad.
El personal de operaciones adscrito a Centros de Atención a Clientes será indefinido cuando ostente 4 años de antigüedad, hasta alcanzar el límite del 30 por 100 de la plantilla de su centro de trabajo. Para este porcentaje no se contabiliza el personal de estructura.
Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, proporcional a la disminución de su volumen.
A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- *La antigüedad en la empresa, formalizando la relación de afectados de menor a mayor antigüedad, dentro de la unidad/es de servicio afectada/s por la minoración.*
- *En caso de que varios afectados ostenten la misma antigüedad, se tendrá en cuenta la experiencia en el servicio que se minora, entendiéndose como tal el tiempo de prestación efectiva en el mismo.*

La Empresa comunicará a los RRTT la extinción o minoración de los contratos mercantiles de prestación de servicios suscritos con sus clientes, expresando la causa, con un preaviso de 15 días naturales a su vencimiento. En caso de que los RRTT encuentren alguna causa de oposición o irregularidad, deberán manifestarlo con precisión y claridad a la Empresa, por medio de escrito debidamente fundamentado, en el término de 10 días naturales a computar desde el que la Empresa les comunicó el fin de servicio.
La empresa se compromete a contratar indefinidamente a todos sus trabajadores/as con minusvalía certificada igual o superior al 33 por 100, una vez que hayan cumplido el período de prueba.

[Digitex]

---

13. Contratos de trabajo

Las contrataciones temporales pasarán a ser contratos indefinidos a partir de la fecha en que se cumplan dos años de permanencia continuada en la empresa. No obstante, puede haber casos particulares que serán pactados en el seno de la comisión paritaria.
No se incluirán en los nuevos contratos condiciones inferiores a las del presente convenio.
Cuando las necesidades y circunstancias lo permitan, a juicio de la empresa, las contrataciones se realizarán preferentemente de forma directa o mediante otras soluciones distintas de las ETT.
Cuando un trabajador de una ETT preste sus servicios en "Eliop, Sociedad Anónima", por un tiempo de seis meses continuados se estudiará su contratación por la empresa, informando al comité de empresa.

[Eliop]

---

12. Compromiso de transformación de contratos de trabajo temporales en indefinidos.

La Dirección de FESA, dentro de los limites de su capacidad de decisión al respecto, asume el compromiso de fomentar la transformación de contratos temporales de larga duración en indefinidos, tomando en consideración las bajas de trabajadores con contratoindefinido que por cualquier motivo (jubilación, baja voluntaria, etc.) se vayan produciendo.
Para el ejercicio 2004/2005 la Dirección asume el compromiso de transformar en contratos indefinidos, un número no inferior a treinta y cinco contratos temporales, de entre aquellos en lo que concurra dentro del nivel y perfil funcional exigible para cada uno de

esos puestos de trabajo vacantes un mayor período de prestación de servicios a la Compañía.

[Acuerdo Fujitsu Costumer. En similares términos, Siemens]

Artículo 9. Subcontrataciones y ceses.

De todos los procesos de subcontrataciones que se vayan a llevar a cabo relacionados con la actividad propia de la empresa, se informará a los Delegados de Personal.
La Dirección de la empresa perseguirá, dentro los parámetros organizativos y económicos, evitar la subcontratación de trabajos que sean realizables dentro de la misma en los casos en que exista subactividad.(…)

[LM Composites. En similar sentido, Navarra Componentes]

Artículo 42. Empresas de Trabajo Temporal.

La Empresa se compromete a limitar, en lo posible, y a utilizar en los casos estrictamente necesarios las contrataciones a través de ETT.
Dichos casos serían los siguientes:

- *Ausencias imprevistas y de duración incierta (bajas laborales) Vacaciones*
- *Otras circunstancias que puedan ser limitadas en el tiempo y que aconsejen la contratación a través de las ETT, con un límite de tres meses.*

La Empresa contratada deberá estar acogida al Convenio Colectivo Estatal de ETT, vigente.
La Empresa informará a la representación legal de los trabajadores en cada centro de trabajo, sobre cada contrato de puesta a disposición que celebre, así como del motivo de su utilización, en los diez días siguientes a su celebración.

[Siemens]

Artículo 62. Garantía de empleo.

La empresa manifiesta que en virtud de los volúmenes de producción y dimensión industrial de la misma, se compromete a mantener la plantilla objetivo en 144 trabajadores. De sobrevenir algún desajuste sobre los objetivos planteados, se resolvería solamente mediante la oferta de bajas voluntarias incentivadas, previa información motivada al Comité, no utilizándose en ningún caso los mecanismos contemplados en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los trabajadores.

[Tecnimagen]

Otra fórmula empresarial para el fomento del empleo es la de la renovación de la plantilla a través de jubilaciones parciales, jubilaciones anticipadas, etc. Al mismo tiempo, los sujetos negociadores apuestan por la erradicación, o al menos control, del absentismo laboral entre la plantilla como herramienta para garantizar la plena ocupación y la competitividad en el mercado. En la misma línea, en algún convenio se manifiesta la necesidad de evitar el pluriempleo.

Cláusula 28. Plan de jubilación parcial.

Objetivo: Incluir en el mismo a todo el personal con contrato indefinido en la compañía que voluntariamente se adscriba al mismo a la edad de los sesenta años en los términos tanto económicos como sociales, contenidos en el Real Decreto 1131/2002.

a. Adhesión voluntaria.

b. La compañía le garantiza al trabajador el salario de referencia que tenga en el momento de cumplir los 60 años. Este salario de referencia se concreta en los conceptos salariales siguientes: Salario base más plus convenio, y complementos personales "A", "E" y "H" (en caso de que lo disfrutase). El Salario de referencia variará atendiendo a la retribución bruta anual percibida, en concreto, el 100% del salario de referencia para aquellos trabajadores que al cumplir los 60 años tengan una retribución bruta anual comprendida entre 0 y 30.000 euros, el 95% del exceso de 30.001 y hasta 42.000 euros, y el 90% del exceso a 42000 euros. Estos tramos de ajuste serán revalorizados de acuerdo con los incrementos del salario base del presente convenio.

c. Dicho salario garantizado será objeto de una revalorización anual de acuerdo con los siguientes criterios:

- *Para el personal en sistema de tr abajo por objetivos, dicho salario será objeto de un incremento del IPC previsto, aunque con la garantía de cobrar como mínimo el IPC real más un punto del salario base y plus convenio del grupo salarial del empleado así como de su complemento personal A.*
- *Para el resto del personal, el incremento del salario garantizado será el previsto en el convenio colectivo de aplicación a la compañía.*

d. *De acuerdo con lo establecido en el RD 1131/2002 el trabajador que se jubile parcialmente realizará un 15% de su jornada laboral ordinaria (lo que equivale a 252 horas de trabajo efectivo). Dichas horas se prestarán durante el año en jornadas continuadas de ocho horas y en períodos mínimos de una semana, de acuerdo con el calendario pactado con el comité de empresa para cada año, siéndole comunicada la fecha y horario de prestación de servicios con un mínimo de dos semanas de antelación. Durante estos períodos el empleado percibirá todos los conceptos salariales variables derivados de su trabajo, tales como plus de distancia, plus de turnicidad o nocturnidad, y paga de resultados anual. Dicha retribución total será equivalente al salario de referencia (incluidas las retribuciones variables si se devengasen) menos la prestación pública por jubilación parcial percibida de la Seguridad Social y será percibida en 14 mensualidades.*
e. *La compañía mantendrá su aportación al seguro colectivo para aquellos trabajadores incluidos en el mismo hasta los sesenta y cinco años, en las mismas condiciones que los viene realizando en la actualidad, siendo descontada la aportación del trabajador en las nóminas correspondientes a las 252 horas de actividad.*
f. *Asimismo, la compañía mantendrá su aportación al plan de pensiones hasta los 65 años en las mismas condiciones que con la jornada de trabajo actual.*
g. *La empresa concertará el correspondiente contrato de relevo.*
h. *Las condiciones contenidas en este plan de jubilación parcial serán garantizadas hasta los 65 años.*
i. *La vigilancia de la evolución del plan de jubilación parcial será efectuada por la comisión paritaria. La compañía facilitará la información necesaria para facilitar la labor.*

[A Novo Comlink. En similar sentido, Navarra Componentes]

Artículo 41. Jubilación.

En aras a facilitar la estabilidad en el empleo dentro de la Compañía, facilitando la rotación y renovación adecuada de la plantilla que permita salvaguardar los niveles de producción óptimos, utilizando para ello cualquier medida que legalmente esté al alcance, como pudiera ser la transformación de contratos temporales en indefinidos, de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, contratando nuevos trabajadores o cualquier otra que se dirija a favorecer la calidad en el empleo, se considera fundamental, poder mantener la edad obligatoria de jubilación para todo el personal de la Compañía.

En este sentido, la edad obligatoria de jubilación, para todo el personal de la Empresa, se fija en la fecha en que el trabajador cumpla la edad legal de jubilación (en la actualidad sesenta y cinco años).
Los trabajadores que al cumplir la edad legal de jubilación (actualmente sesenta y cinco años), no tengan cubierto el período de cotización mínimo exigido por la legislación vigente para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, podrán mantener la relación laboral hasta la fecha en la que completen la cotización mínima establecida para el reconocimiento de la pensión de jubilación.

[Amper Soluciones. En idénticos términos, Amper Programas]

Artículo 56. Jubilación anticipada.

Se establece la jubilación anticipada en los términos que se reflejan en el artículo 12.4 del texto refundido del la ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre y cuando trabajador y empresario afectados lleguen a un acuerdo sobre el tema. En caso contrario ambas partes remitirán razonadamente sus posiciones a la comisión paritaria de este convenio, la cual, a la vista de las mismas, acordará si procede la jubilación, siendo la decisión vinculante para ambas partes.

[Audiotecnic Desarrollo. En similar sentido, Miesa]

Artículo 89. Jubilación forzosa.

1. Podrá pactarse entre empresa y trabajador la jubilación voluntaria a los 64 años de edad con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o norma posible futura que lo sustituya.
2. Con el fin de fomentar el empleo, se pacta la jubilación forzosa a los 65 años de edad para aquellos trabajadores que tengan la carencia necesaria para tener derecho a prestaciones por jubilación de la Seguridad Social en el porcentaje máximo establecido.
3. El trabajador/a que, con carácter voluntario, solicite su cese en la compañía por causa de jubilación anticipada entre los 60 años y la fecha en que cumpla los 63, si esta solicitud es aceptada por mutuo acuerdo, percibirá una gratificación según el siguiente baremo:
Baremo:

60 años: 24.040,48 euros *61 años: 21.035,42 euros*
62 años: 18.030,36 euros *63 años: 15.025,30 euros*

Para los casos de invalidez, en los casos de concesión administrativa para aquellas personas que tienen menos de 55 años se contempla una cuantía compensatoria de 6.010,12 euros.

[Óptica e Indóptica. En similares términos, Siemens Dematic]

Cláusula 32ª.

La Empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años, hasta el cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 26.ª que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «A» que tuviesen en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos y, hasta el cien por cien del Salario Base establecido en la Cláusula 15.ª que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen, en caso de pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, ambos en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los 65 años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen Cláusula 32.ª bis.

A partir de la entrada en vigor del Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida, la Empresa complementará, a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que, teniendo la condición de mutualista laboral antes del día 1 de Enero de 1967, se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años, hasta el cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 26.ª que tenga asignada, mas los complementos de antigüedad y de tipo «A» que tuviesen, en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, y, hasta el cien por cien del salario Base establecido en la Cláusula 15.ª que tenga asignado, mas los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen, en caso de pertenecer al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, en ambos casos en base anual, en el momento de pasar a la situación de jubilación, y hasta que cumpla la edad de 65 años si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada a los 60 años de edad, siempre que, a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

Las percepciones a partir de la jubilación anticipada y hasta los 65 años, se establecerán como se indica:

1. *Pensión de la Seguridad Social por Jubilación, que legalmente corresponda al trabajador.*
2. *Pensión por Jubilación derivada del Plan de Previsión de la Compañía.*

A estos efectos, y con independencia de la forma de cobro que elija el trabajador, la prestación derivada de las aportaciones de la Empresa al Plan de Pensiones de Empleo de Aportación Definida se calculará como una Renta inmediata de supervivencia con reversión del 50% de su importe al cónyuge, si procede.

3. *Complemento de la Empresa, hasta que cumpla los 65 años de edad, consistente en la diferencia de las retribuciones reflejadas en el primer párrafo y la suma de las indicadas en los apartados 1 y 2 anteriores.*

[Nexans Iberia]

Artículo 36. Jubilación a los 65 años.

Será obligatoria al cumplir la edad de 65 años, entendida en el contexto de Convenio como medida de estabilidad para el resto de los puestos de trabajo y cuandos e reúnan los requisitos para generar pensión, siempre que la legislación lo permita.

[Protecciones Eléctricas. En idénticos términos, Siemens]

Art. 17. Jubilación anticipada.

De conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, la empresa sustituirá a cada trabajador jubilado en las condiciones previstas en la citada norma.

[Radio Sonido]

Art. 23. Jubilación anticipada.

a. *Ambas partes se esforzarán en potenciar la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años.*
b. *De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores y trabajadoras con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas*

por este convenio sustituirán a cada trabajador o trabajadora jubilado en las condiciones previstas en la citada norma. Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

c. *Cuando así lo acuerden la empresa y el trabajador o trabajadora mayor de sesenta y tres años, podrá este último jubilarse anticipadamente quedando obligado el empresario a sustituir a la persona que se jubile por un trabajador o trabajadora con contrato temporal, preferentemente joven de primer empleo, que mantendrá su contrato durante el tiempo que le restara al sustituido para cumplir sesenta y cinco años.*

[Technology Engeneering. En similar sentido, Televes]

Cláusula adicional II.

Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la Empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la Representación de los Trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

[Alcatel España. En iguales términos, Alcatel Integración de Redes y Sanmina]

Artículo 17. Garantía de plena ocupación

La Empresa no pretende, en general, de sus trabajadores que en forma habitual compensen los períodos de gran esfuerzo con períodos de inactividad, sino que, por el contrario, limita sus exigencias a que estén ocupados en las tareas encomendadas de forma ininterrumpida durante toda la jornada diaria y al ritmo de trabajo que habitualmente puedan desarrollar con excepción de las situaciones de carencia de trabajo, no imputables a ellos.
En estos últimos casos, la Empresa podrá encomendarles otros de categoría inferior en su puesto de trabajo, o adaptarles a otra ocupación, empezando por los más afines a su trabajo habitual, sin menoscabo de su dignidad profesional.
Con relación al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, la Empresa se compromete a desarrollar, al máximo de sus necesidades, los sistemas de formación y entrenamiento necesarios para convertir al personal univalente en polivalente.

[Bombardier Holding]

Artículo 1º. Política de recursos humanos.

Mantiene las mejores relaciones laborales entre la compañía y sus trabajadores, para que las mismas sean fluidas y poder resolver de forma correcta las diferencias que puedan surgir entre ambos.
En materia de empleo se buscan los mejores y más cualificados trabajadores, se ofrece empleo estable, siempre que las condiciones de la empresa lo permitan, y se facilita la integración y satisfacción personal y profesional del empleado.
Desde el momento de su contratación todo trabajador conoce que pasa a formar parte de un equipo ilusionado, aceptando el reto que supone el intento de mejorar permanentemente nuestras producciones y resultados.
Todos los trabajadores tienen que sentirse implicados en la organización de la compañía, y ésta debe sensibilizarse por las aspiraciones legítimas de los trabajadores.

[Raytheon]

Artículo 21. Pluriempleo

Las partes consideran necesario erradicar en el menor plazo posible el pluriempleo en todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por dos razones de interés general:
a. Porque impide que trabajadores/as en paro accedan a un puesto de trabajo.
b. Por el carácter de competencia desleal que pueda ejercer sobre el resto que utiliza los procedimientos legales.

[Miesa]

En algún caso, se incluye alguna cláusula en relación con la política de empleo de manera específica respecto de cierto grupo de trabajadores –discapacitados, significativamente–.

Artículo 47. Integración laboral de trabajadores discapacitados.

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia, la Empresa se compromete a cumplir con la obligación legal de empleabilidad del 2 por 100 de trabajadores discapacitados en relación al total de su plantilla.
Para poder concurrir a las pruebas de acceso a plazas de discapacitados, éstos deberán estar inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores discapacitados de las Oficinas de Empleo.

[Amper Soluciones]

---

81. Minusválidos.

La Empresa contemplará lo legislado sobre esta materia al establecer su Política de contratación.

[Indra]

Artículo 42. Integración social de minusválidos.

A fin de dar cumplimiento al contenido del Art. 38 de la Ley 32/82 de Integración Social de los Minusválidos, y disposiciones concordantes, se acuerda que para proceder al cómputo del porcentaje legalmente establecido, se tendrán en cuenta también los dos siguientes supuestos:

- *Trabajadores minusválidos que se hallen empleados en Empresas subcontratadas por Sanyo España SAU.*
- *Trabajadores de Sanyo España SAU., a los que se haya reconocido una Incapacidad Permanente en cualquier grado y que se reincorporen o sigan trabajando en la Empresa.*

[Sanyo]

II. RÉGIMEN ECONÓMICO

II.1. Retribuciones salariales

En términos generales, los convenios de empresa del sector recogen la estructura salarial. La metodología convencional pasa por la enumeración de las partidas salariales y extrasalariales, junto con la descripción de cada uno de esos conceptos retributivos. Normalmente, los convenios colectivos remiten a las tablas de los textos convencionales (anexos) para la concreción de las cuantías de cada uno de las retribuciones.
Junto al salario base o salario "de convenio" hallamos los complementos personales, los de puesto de trabajo, los de cantidad o calidad del trabajo y otros. Además de estos devengos salariales, encontramos las dietas y otros suplidos e indemnizaciones (alojamiento, manutención, desplazamientos, kilometraje, etc.).

Cláusula 14.

Las retribuciones garantizadas, para los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, están constituidas por el salario base y el plus de convenio, para cada grupo salarial, y cuyas tablas salariales figuran en el anexo 1.
Las retribuciones contenidas en la referenciada tabla salarial se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y g ratificaciones extraordinarias.

[A novo Comlink]

Artículo 29. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos que se contemplan en el presente Convenio son:
a. Salario Base.
b. Complementos del salario base.
c. Primas
Los valores económicos de las tablas de estos conceptos corresponden a 2005, tal y como se recoge en los anexos 1, 2 y 3.
A partir del 1 de enero de 2005, los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos 1, 2 y 3 se incrementarán en el 2%, sobre los valores existentes a 31 de diciembre de 2004 (actualizado con el IPC 2004).

[Actaris Contadores]

Artículo 29. Conceptos retributivos.

Las retribuciones ordinarias estarán constituidas por los siguientes conceptos:
a. Salario Nivel.
b. Pluses reglamentarios.
c. Gratificaciones extraordinarias.
d. Complemento salarial absorbible.
e. Complemento salarial no absorbible.
f. Antigüedad.
g. Complementos no salariales.

[Amper Soluciones]

Cláusula 16ª.

1. Dejando a salvo lo dispuesto en las Cláusulas 3.ª y 7.ª de este Convenio, los conceptos remunerativos o compensatorios se encuadran necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:
Conceptos remunerativos:
a. Retribución de Convenio (Salario Base y Plus de Convenio).
b. Complemento Personal de Antigüedad.
c. Complemento Personal de tipo «C».
d. Complemento Personal de tipo «H».

e. Complemento Personal de tipo «E».
f. Gratificaciones Extraordinarias de julio y diciembre.
g. Plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad.
h. Plus de Nocturnidad.
i. Plus de Turnicidad.
j. Plus de Jefe de Equipo.
k. Horas Extraordinarias.
l. Primas o Incentivos a la Producción.

Conceptos Compensatorios:
– Gastos de Viaje, Manutención y Hospedaje.

2. La retribución personal está constituida por la retribución garantizada que corresponda, según colectivo, en las Tablas Salariales de la Cláusula 17.ª, más los quinquenios, más los Complementos Personales que eventualmente pudieran ser de aplicación a título individual.

[Alcatel Integración de Redes. En idénticos términos, Alcatel Servicios]

Artículo 30. Estructura salarial.

30.1. *Las retribuciones del personal quedarán integradas por los siguientes conceptos: Salario base, complemento personal de antigüedad y complemento personal del puesto, cuyos valores respectivos constan en las Tablas anexas.*
30.2. *Complementos salariales:*
30.2.1*. Mejora voluntaria. Los incrementos salariales podrán ser absorbibles de la mejora voluntaria. La absorción no será el caso habitual, pero sí se puede contemplar a un número reducido.*
La mejora voluntaria del colectivo Directivos, Ingenieros y Licenciados, según definición interna del Anexo V, no podrá ser inferior al 15% del Salario establecido en Tablas para la categoría correspondiente, no siendo absorbible ese porcentaje.
30.2.2. *Plus de Mando. Para aquellos Jefes de Equipo, Jefes de Taller, Maestros de Taller o Encargados que tengan a sus órdenes y bajo su responsabilidad a varias personas ligadas a la producción, según estructura organizativa de la Empresa.*
La cuantía de este Plus figura en el Anexo N.o III.
El Plus consistirá en el 11% sobre el salario base de Tablas.
30.3. *Las retribuciones señaladas en los artículo 30.1 y 30.2 serán abonadas en 12 mesualidades más dos pagas extraordinarias, según artículo 31.*
30.4. *Retribución variable y no consolidable, abonada anualmente en función de objetivos pactados individualmente (bonus).*
Aplicable al colectivo Directivos, Ingenieros y Licenciados, según definición interna del

Anexo V, a quienes la Empresa se lo proponga, según las normas del Grupo Areva T&D.
30.5. *Pluses ligados al puesto de trabajo, que serán abonados los meses de trabajo efectivo en el puesto.*
Según artículo 34:
– *Plus de equipamientos de centros de hormigón y subestaciones blindadas en exteriores de la Nave.*
– *Plus de montaje exterior.*
– *Plus de ordenanza.*
– *Plus de toxicidad, peligrosidad y penosidad.*
30.6. *Compensaciones por variación en los horarios de trabajo regulados en el Convenio, pagaderos en función de su realización.*
– *Horas extras (artículo 23).*
– *Compensación económica de Bolsa de Horas (artículo 22).*
– *Compensación por trabajos en obra (artículo 25).*
– *Compensación por trabajos en días no laborables (artículo 24).*
30.9. *Otros.*
– *Dietas: abonadas los días de trabajo efectivo.*
– *Kilómetros: abonados los días de trabajo efectivo.*

[Areva T&D]

Artículo 25. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos en los que se desglosa la remuneración percibida por el personal valorado de AUDIOTECNIC DESARROLLO son los siguientes:
I.De caráter salarial:
a. Salario base.
b. Complemento por cantidad y calidad de trabajo.
  – *Plus de convenio.*
  – *Plus de asistencia y puntualidad.*
  – *Horas extraordinarias.*
  – *Horas de formación.*
c. Complementos personales.
  – *Antigüedad.*
d. Complementos de puesto de trabajo.
  – *Coordinador técnico.*
  – *Nocturnidad.*
e. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
  – *Pagas extraordinarias de junio, diciembre, abril y octubre.*
II. De carácter no salarial:
a. Suplidos.

- *Plus de transporte.*
- *Dietas.*
- *Kilometraje.*
- *Plus de distancia.*

b. *Indemnizaciones.*
   - *Complementos por I.T.*

[Audiotecnic Desarrollo]

Artículo 22. Conceptos retributivos

Los conceptos retributivos que figuran en los anexos de este Convenio y los restantes conceptos de percepción del personal afectado por el mismo se encuadran para su desarrollo en la forma que se relaciona:

1. Salario de Convenio.
2. Complementos:
2.1 Personales:
2.1.1 Plus de Vinculación.
2.1.2 Plus Personal.
2.2 Calidad y Cantidad.
2.2.1 Horas extraordinarias, viaje y prorrata.
2.2.2 Plus días no hábiles.
2.3 De puesto de trabajo.
2.3.1 Plus Nocturnidad.
2.3.2 Plus Seguridad y Salud.
2.4 De vencimiento periódico superior al mes.
2.4.1 Gratificación de Vacaciones
2.4.2 Gratificación de Navidad
3. Suplidos:
3.1 Gastos de viaje.
3.2 Dietas y alojamiento.
3.3 Kilometraje.

[Bombardier European]

Artículo 30. Conceptos retributivos.

Se dividen en los siguientes conceptos:

1. *Devengos salariales.*
   - *1.1. Sueldo de Calificación:*
   - *— Salario base o de convenio.*
   - *— Compensación por carencia de incentivos.*
   - *1.2. Complementos Salariales.*
     - *1.2.1 Personales:*
     - *— Antigüedad (vinculación).*
     - *— Otros complementos personales.*
     - *1.2.2. Del Puesto de Trabajo:*
     - *— Plus de tarde.*
     - *— Plus de noche.*
     - *— Plus de Seguridad e Higiene.*
     - *1.2.3. De mayor cantidad de trabajo:*
     - *— Horas extraordinarias.*
     - *— Primas e incentivos.*
     - *1.2.4. Otros Complementos:*
     - *— Compensación Mejora Absentismo.*
     - *— Plus Flexibilidad.*
     - *1.2.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:*
     - *— Gratificaciones extraordinarias.*
2. *Devengos extrasalariales:*
   - *— Alojamiento y manutención (dieta).*
   - *— Retribución complementaria por Incapacidad Temporal.*
   - *— Los contenidos en el Capítulo de Beneficios Sociales.*

[Bombardier Holding]

Artículo 14. Estructura salarial.

1. *Los sueldos mínimos garantizados, a devengar con carácter bruto anual por jornada ordinaria de trabajo, para cada uno de los grupos salariales establecidos en el presente convenio, son los definidos en los siguientes artículos.*
2. *Las condiciones indicadas que pudieran disfrutarse como condición más beneficiosa en relación con las categorías profesionales y los grupos salariales fijados en el presente convenio colectivo, se respetarán estrictamente «ad personam».*

[Europhone. En similar sentido sobre el cáculo de las retribuciones, Leventon]

10º. Estructura salarial.

La estructura salarial que se propone es de carácter mixto; está formada por un salario fijo establecido para cada uno de los Grupos Profesionales y Niveles (Salario Base), y un salario variable que sirva como compensación de las específicas funciones de cada puesto de trabajo previsto en el organigrama de la Compañía (Complemento de Puesto) y, en su caso, complemento individual.

1. *Salario Base: Retribuye con carácter mínimo y general la actividad del trabajador en función, exclusivamente, de su grupo profesional y nivel. Su cuantía se revisará periódicamente a través de la negociación colectiva.*
2. *Complemento de puesto: Cada uno de los puestos de trabajo previstos en el organigrama de la compañía tiene asignado un complemento de puesto que debe servir para retribuir las funciones o tareas concretas encomendadas al trabajador y específicas para cada uno de los puestos. Este complemento tiene carácter funcional y, por tanto, no consolidable. La cuantía atribuida al complemento de puesto se mantendrá inalterable salvo que la Dirección de la Compañía, previo análisis, considere que se ha producido un desfase de dichas cuantías en relación al mercado laboral.*
3. *Complemento Personal: Incorpora las cantidades garantizadas, para parte de la plantilla procedente como complemento por Sustitución de la Antigüedad y no es compensable ni absorbible.*
4. *Complemento individual: Estará formada por todas aquellas cantidades reconocidas al trabajador que sean superiores a las fijadas con carácter general en función del grupo, nivel y complemento personal, si correspondiese.*

[Acuerdo Fujitsu Costumer]

---

51. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos en los que se desglosa la remuneración percibida por el personal de «Indra EWS, Sociedad Anónima», son los siguientes:

I. De carácter salarial:

a. Salario y Sueldo Base y Complemento de Convenio.

b. Complementos por cantidad y calidad de trabajo:
   1. *Asistencia y Puntualidad*
   2. *Incentivo.*
   3. *Horas extraordinarias.*
   4. *Horas adicionales.*
   5. *Horas movilidad geográfica.*

c. Complementos personales:
   1. *Antigüedad.*
   2. *Garantía Personal del Convenio (GPC).*

d. Complementos de puesto de trabajo.
1. Jefe de Equipo.
2. Turnicidad.
3. Nocturnidad.
4. Toxicidad, Peligrosidad y Penosidad.
e. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
1. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
II. De carácter no salarial:
a Suplidos.
1. Quebranto de moneda.
2. Kilometraje.
3. Dietas y gastos de locomoción.
4. Suplidos por comida.
5. Suplidos por transporte.
b. Complementos de la Seguridad Social:
1. Complemento Social.
2. Ayuda disminuidos psíquicos.
3. Complemento por I.T.
c. Indemnizaciones.
1. Por traslado.

[Indra]

Artículo 49. Remuneración.

1. Los conceptos retributivos que se regulan en el presente Convenio son los siguientes:
– *Salario de convenio (SC)*
– *Complemento de antigüedad (CA)*
– *Complemento personal (CP)*
– *Primas (PR)*
– *Incentivo estimado (IE)*
– *Comisiones (CO)*
– *Plus de nocturnidad (PN)*
– *Horas extraordinarias normales (HEN)*
– *Horas extras especiales (HEE)*
– *Pagas extraordinarias (PE)*

2. *La enumeración de los anteriores conceptos no significa que cada trabajador los deba percibir necesariamente todos. Las retribuciones individualizadas vienen impuestas en razón de los siguientes determinantes de la valoración del puesto de trabajo, las circunstancias personales del trabajador y la productividad obtenida, segúnn se irá pormenorizando en los artículos siguientes.*

[Óptica e Indóptica]

Artículo 22. Retribuciones.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por los siguientes conceptos:

a. Salario base.
b. Antigüedad. (Para quien la ostente).
c. Plus personal consolidado. (Para quien lo ostente).
d. Complementos de puesto de trabajo:
  – *Plus de Jefe de Grupo.*
  – *Plus de Nocturnidad.*
  – *Plus de Turnicidad.*
e. Primas.
f. Horas extraordinarias.
g. De vencimiento periódico superior al mes.

[LM Composites]

Art. 23. Conceptos remunerativos o compensatorios. *Dejando a salvo lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de este convenio, los conceptos remunerativos o compensatorios se encuadran necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:*

1. *Conceptos remunerativos:*
   a. Retribución convenio.
   b. Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.
c. Complemento por horas extraordinarias.
d. Complemento de jefe de equipo.
e. Gratificación por permanencia.
2. *Conceptos compensatorios:*
   a. Plus de kilometraje.
   b. Gastos de viaje.

[Radio Sonido]

Cláusula 15.

La retribución personal estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la cláusula 14, más los complementos personales que, eventualmente pudieran ser de aplicación a título individual.
Los complementos personales son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

- *Complemento personal "A":*
  Tiene su origen en la absorción de pluses fijos o salario base y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el salario base.
- *Complemento personal "H":*
  Son los complementos personales de origen histórico que no tengan la consideración de complementos tipo "A" o tipo "E" y los de aquellos empleados pertenecientes a colectivos especiales, con tratamiento salarial diferenciado, que no pasaron a integrarse en un sistema de trabajo por objetivos individuales tendrán carácter de absorbibles en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.
- *Complemento personal "E"*
  Es el característico del personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, y tiene su origen en la asignación por parte de la compañía de percepciones económicas adicionales, en función de la aplicación de conocimientos especiales; por realizar su trabajo por objetivos individuales; o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que a juicio de la compañía merezcan tal asignación.

Su cuantía es revisable por iniciativa de la compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la tabla salarial y demás conceptos contenidos en el convenio; así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a las tablas salariales. Se entiende por cambio de clasificación no natural, el cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo no derivado de concursooposición y, en todos los casos, las promociones por cambio de grupo salarial.

[A novo Comlink. En similar sentido, Alcatel Espacio, Alcatel Integración de Redes y Alcatel Servicios]

Artículo 30. Salario base.

Se conceptuará como tal, la cantidad que para cada categoría figura en los anexos 1 y 2. Este salario es el que corresponde al rendimiento mínimo y comprende el plus transporte y el plus distancia, respetando, no obstante, el artículo 33 que regula la compensación de traslado.

[Actaris Contadores. También en Audiotecnic Desarrollo, Cádiz Electrónica, Digitex, Óptica e Indóptica, Leventon, NCR España y SEIRT]

Artículo 33. Salario de nivel.

1. *Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según el Nivel Salarial que cor responda a cada Grupo Profesional.*
2. *La cuantía del salario será la misma para todos los trabajadores de un Grupo Profesional, según el nivel retributivo al que estén adscritos.*
3. *El valor hora base nivel es el cociente de dividir el salario de nivel por el número de horas anuales de trabajo efectivo.*

[Raytheon. También lo hallamos en Amper Soluciones]

Artículo 25. Salario inicial convenio (SIC).

1. *El salario inicial del convenio (SIC) es una cantidad pactada y que integra a los conceptos de salario base de Ordenanza laboral y plus de convenio.*
2. *Los SIC del presente convenio figuran en el anexo 1-A.*

[Barayo]

Artículo 3. Salario de convenio.

Tendrá vigencia de un año (2005) estará conforme a las tablas de anexo 1º.
Y para el 2006, 2007 y 2008 la subida salarial será la del SMI sobre las retribuciones que se venían percibiendo en el año 2005.

A. Salario Base de Convenio.
Se considerará Salario Base de Convenio al que figura como tal en la columna «A» de las Tablas Salariales anexas 1º.
B. Plus Convenio.
Se considerará como tal la cantidad que para cada categoría profesional, posición y nivel de actividad se establece en la columna «B» de dichas Tablas Salariales.
Las retribuciones que se señalan en las Tablas Salariales anexas a este Convenio, se entienden referidas a la jornada anual establecida en el presente Convenio.

[Lagun Izpi]

Artículo 32. Complementos personales.

Antigüedad, quinquenios: El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumento periódico por años de servicio, consistente en el abono de quinquenios en la cuantía de 2005: 31,97 euros mensuales.
El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:
a. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
b. Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicio cualesquiera prestado, licencias o bajas transitorias por accidente de trabajo o enfermedad.
Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.
c. La percepción del quinquenio se efectuará mensualmente y en el mes en que se cumpla.
d. En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por cualquier causa, si posteriormente reingresase, el cómputo de antigüedad será a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente adquiridos.
Se reconoce la existencia de un premio de antigüedad de Empresa instaurado con motivo de su centenario. Se abonará por bloques de 5 años, en el mes en que se cumpla, según la tabla del anexo 3.
El trabajador que cause baja en la Empresa perderá su derecho al cobro del mismo.
El personal que se jubile tendrá derecho al premio de antigüedad o a la parte proporcional que le corresponda.
En caso de fallecimiento, la empresa entregará este premio a su viuda, hijos, nietos o ascendientes que estén a su cargo, por el orden citado.

[Actaris Contadores. Con similar contenido, Digitex. También en Óptica e Indóptica y Miesa]

Cláusula 20ª.

Los Quinquenios se calcularán tomando como base, para cada Grupo o Grado Salarial, el valor que figura en la columna «Salario Base» en la Tabla Salarial que sea de aplicación y su importe tendrá la consideración de «Complemento Personal de Antigüedad». El importe de cada Quinquenio será del 5% del Salario Base y se devengará al mes siguiente de su cumplimiento.

[Alcatel España. En similares términos, Alcatel Integración de Redes, Alcatel Servicios y Sanmina. También en Protecciones Eléctricas, Radio Sonido y Unisys]

Cláusula 18.

El importe del Complemento Personal de Antigüedad se calculará tomando como base, para cada Grupo o Clase Salarial, el valor que figura en la columna «Salario Base» en la Tabla Salarial de la cláusula 17.

El importe de cada quinquenio será del 3,5 por ciento del «Salario Base».

El número de quinquenios será de cinco como máximo.

A partir del 1 de julio de 2001, los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

[Alcatel Servicios. Como es el caso también, en similar sentido, de Audiotecnic Desarrollo, Dimetronic, Eliop, Leventon y Technology Engeneering]

Artículo 37. Antigüedad.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá unos aumentos periódicos por antigüedad a medida que vaya cumpliendo quinquenios sucesivos, hasta un máximo de dos quinquenios.

La cuantía de cada quinquenio, que se percibirá en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias, se fijan en 20,10 euros mensuales.

Para el personal de alta con anterioridad al 4 de abril de 2003, fecha a la firma del 1.º Convenio, se respetarán, a título personal e individual, las cantidades y regímenes reconocidos en cada uno de sus sistemas de origen.

[Amper Soluciones. Con similar sentido, Amper Programas y Avaya Comunicación]

Artículo 32. Complemento personal de antigüedad (quinquenios).

Los pluses por antigüedad que corresponda percibir al personal se computarán desde la fecha de ingreso, incluidos los aprendices y eventuales que pasen a fijos, que se les considerará como fecha de antigüedad la del primer contrato.
El importe de los quinquenios será el que figura en el Anexo N.o I y se percibirá desde el mes de su cumplimiento. (Ingresos realizados del día 1.o al 15.o, se abonará dentro del mismo mes, los ingresos de la segunda quincena se devengarán al mes siguiente).
Para 2005 y 2006, se incrementará el importe según artículo 29.2.

[Areva T&D]

Artículo 24. Plus de vinculación.
Todo el personal tendrá derecho a percibir un plus de vinculación por cada período ininterrumpido de cinco años de servicio en la Empresa, a salvo de lo dispuesto en los párrafos siguientes, sin limitación en el número de quinquenios e igual para todas las categorías profesionales o puestos de trabajo.
El importe del Plus de Vinculación es el que figura en el Anexo II del presente Convenio.

[Bombardier European. Con idéntica denominación, Bombardier Holding]

Artículo 1. Antigüedad.
El complemento de antigüedad se devengará anualmente, conforme a lo dispuestos en el anterior convenio colectivo durante el 2006.
A partir del 1 de enero de 2007, el complemento de antigüedad se abonará en función de los trienios devengados con un tope de 8 trienios.
No obstante lo anterior, si el trabajador viniera percibiendo a 1 de enero de 2007 un importe por este concepto superior al que correspondiera por aplicación del nuevo sistema de trienios, se le mantendrá ese mayor importe, sin perjuicio de su compensación con el reconocimiento de nuevos trienios futuros.
Este complemento comenzará a abonarse desde el día 1 del mes en que el trabajador perfeccione el trienio correspondiente, siempre que la fecha de contratación sea entre los días 1º y 15º del mes, y desde el 1 del mes siguiente si la fecha de contratación fue entre los días 16º y 30º.
Este complemento se aboonará en las doce pagas ordinarias y en las tres extraordinarias de julio, diciembre y octubre.

[Cádiz Electrónica. En similar sentido, Navarra Componentes y Technimagen]

Artículo 36. Cancelación por sustitución del Complemento de Antigüedad.

Con efectos de 1 de abril de 2003 se sustituyó el complemento de antigüedad por un complemento personal, no absorbible ni compensable, en cuantía igual a la que percibía el trabajador por ese concepto, a la que se adicionó la que correspondía al período de devengo del último tramo de antigüedad (trienios o cuatrienios) hasta la fecha de 31 de marzo de 2003.

[Fujitsu Costumer]

Artículo 34. Complementos de puesto de trabajo.

Plus puesto trabajo: el que se contempla para los distintos niveles en los anexos 1 y 2. Cuando se trabaje a incentivo o esté señalado el índice normal de rendimiento, dejará de percibirse el plus de puesto de trabajo, siempre que no se alcancen los mínimos establecidos para cada caso.

[Actaris Contadores]

Cláusula 16.

1. *El plus reglamentario de trabajo tóxico, penoso o peligroso, será del 20 por 100 sobre el salario base más el complemento personal y se abonará por día trabajado. La compañía pondrá todos los medios a su alcance para evitar la existencia de trabajos que se desarrollen bajo condiciones de tal naturaleza.*
2. *El plus de trabajo nocturno será del 50 por 100 del salario base y se percibirá por día trabajado.*
   A estos efectos se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.
   Para su devengo se computarán aquellas interrupciones reglamentarias que formen parte de la jornada laboral.
   Este plus no será de aplicación al personal contratado para este propósito.
   Este plus tampoco será de aplicación cuando la realización de la actividad laboral en períodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de complementos funcionales específicos para cada actividad efectuada, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

Cuando la jornada esté parcialmente comprendida en el período nocturno, se aplicarán los siguientes criterios:

a. *Si se trabajan tres o más horas de la jornada, el plus se abona por toda la jornada laboral.*
b. *Si se trabaja un tiempo comprendido entre más de una hora y menos de tres horas de la jornada, se abona sólo por el tiempo realmente trabajado.*
c. *Si se trabaja un tiempo igual o inferior a una hora de la jornada, no se abonará este plus.*

3. *Plus de turnicidad: El personal que trabaje en régimen de turnos (mañana/tarde, mañana/noche, tarde/noche o mañana/tarde/noche) percibirá un plus por día trabajado de acuerdo con la escala que se indica a continuación:*

– *Rotación % del salario base*
– *Mañana/Tarde/Noche.. . . . . 15*
– *Mañana/Tarde. Mañana/Noche. Tarde/Noche. 12*
– *Otras rotaciones 10*

La determinación de la modalidad del plus de turnicidad a abonar, se efectuará de acuerdo con el tipo de turnicidad realizado en cada una de las semanas integradas dentro del período de liquidación de cada nómina.

Analizado el número de horas de cada tipo de turno (mañana, tarde o noche) realizado en una semana natural, se considerará que dicha semana corresponde al tipo de turno de mañana, tarde o noche del que se hayan hecho más horas dentro de la misma.

No se abonará el plus de turnicidad cuando todas las semanas del período de liquidación sean realizadas en turno de mañana.

Para percibir el plus de turnicidad en la modalidad de rotación mañana/tarde o mañana/noche, se deberán realizar, al menos, dos semanas de tarde o noche dentro del período de liquidación de la nómina, y no ser todas las semanas comprendidas en dicho período del mismo tipo de turno, es decir, de tarde o de noche.

Este plus no será de aplicación cuando la realización de la actividad laboral en períodos de tarde o noche se compense mediante la percepción de complementos funcionales específicos para cada actividad efectuada, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

4. *Plus de "Cuarto turno": A la realización del trabajo no laborable en la modalidad del denominado "Cuarto turno", será de aplicación la cantidad de 67,17 euros por día trabajado en estas circunstancias, siempre que se trabajen como mínimo cuatro horas de la jornada laboral.*

Este plus no será de aplicación al personal contratado para propósito.

Tampoco será de aplicación cuando se compense mediante percepción de complementos funcionales específicos, en cuya percepción estarán incluidos todos los conceptos económicos correspondientes a las condiciones de desarrollo de ese trabajo.

[Alcatel Espacio. En similar sentido, Alcatel España, Nexans Iberia Sanmina y Technimagen]

Cláusula 24.ª Plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad.

La cuantía de estos Pluses será del veinte por ciento del importe de la Base de Cálculo de Pluses correspondiente a su grupo o grado salarial mencionado en la Cláusula 17.ª Salvo que la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos haya sido considerada en la valoración del puesto de trabajo.
En aquellos supuestos en los que concurriese, la penosidad, la toxicidad y la peligrosidad, el veinte por ciento pasará a ser el veinticinco por ciento si concurriesen dos circunstancias de las señaladas y el treinta por ciento si concurriesen las tres.
Este plus se percibirá por hora trabajada en estas circunstancias.
Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas dejará de abonarse.

[Alcatel Integración de Redes. En idéntico sentido, Alcatel Servicios. También Navarra Componentes]

Artículo 6. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.
Se estará a lo establecido en el Convenio de la Siderometalurgia de Gipuzkoa vigente.

[Lagun Izpi]

Cláusula 25ª Plus de Nocturnidad.

A estos efectos, se establece como período de trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas.
Los trabajadores que realicen su trabajo en dicho período percibirán un plus de nocturnidad equivalente al veinticinco por ciento del importe de la Base de Cálculo de Pluses correspondiente a su grupo o grado salarial mencionado en la Cláusula 17.ª
Para su devengo se computarán aquellas interrupciones reglamentarias que formen parte de la jornada laboral.
Cuando la jornada esté parcialmente comprendida en el período nocturno, se aplicarán los siguientes criterios:

1. *Si se trabaja un tiempo igual o inferior a una hora de la jornada, no se abonará este Plus.*
2. *Si se trabaja un tiempo comprendido entre más de una hora y menos de cuatro horas de la jornada, el Plus se abona sólo por las horas trabajadas.*

3. Si se trabajan cuatro o más horas de la jornada, el Plus se abona por toda la jornada. La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la Empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquél no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos cada dos semanas, como mínimo Salvo en situaciones de absoluta imposibilidad, que el trabajador haya sido contratado específicamente para trabajar en turno de noche o en trabajos que sea preciso realizar en horario nocturno por necesidades de organización o petición del cliente.

[Alcatel Integración de Redes. Con idénticos términos, Alcatel Servicios. También en Actaris Contadores, Audiotecnic Desarrollo, Barayo, Cádiz Electrónica, Dimetronic, Eliop, Óptica e Indóptica, LM Composites, Lucent Technologies, Navarra Componentes y Protecciones Eléctricas]

Cláusula 26ª Plus de Turnicidad.

El personal que trabaje en régimen de rotación de turnos (mañana/tarde, mañana/noche, tarde/noche o mañana/tarde/noche), percibirá un Plus por día trabajado bajo este régimen del diez por ciento de la Base de Cálculo de Pluses correspondiente a su grupo o grado salarial mencionado en la Cláusula 17ª.
No se abonará el Plus de Turnicidad cuando todas las semanas del período de liquidación sean realizadas en el mismo turno.
Para percibir el Plus de Turnicidad por realizar una rotación de mañana/tarde o mañana/noche, se deberán realizar, al menos, dos semanas de tarde o noche dentro del período de liquidación de la nómina y no ser todas las semanas comprendidas en dicho período del mismo tipo de turno, es decir, de tarde o de noche.

[Alcatel Integración de Redes. Con idénticos términos, Alcatel Servicios. También en Barayo, Cádiz Electrónica, Dimetronic, LM Composites y Protecciones Eléctricas]

Cláusula 27ª Plus de Jefe de Equipo.

Tendrá la consideración de Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control del trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres, ni superior a doce. El Plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un veinte por ciento del importe de la Base de Cálculo de Pluses correspondiente a su Grupo Salarial mencionado en la

Cláusula 17.ª1 Salvo que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando en la valoración del puesto de trabajo.

[Alcatel Integración de Redes. Con idénticos términos, Alcatel Servicios. También en Amper Programas. En similar sentido, Audiotecnic Desarrollo, Digitex, Dimetronic, LM Composites, Radio Sonido, SEIRT, Technimagen y Televés]

Artículo 27: Plus de convenio.

Es el plus de actividad que viene a compensar la carencia de un sistema de retribución por rendimiento.
Este complemento salarial se computará a efectos de los domingos, días festivos, permisos retribuídos y vacaciones anuales, y deberá ser tenido en cuenta para el cálculo de la antigüedad, de las pagas extraordinarias, de los pluses de coordinador técnico, nocturnidad, toxicidad, peligrosidad y penosidad, y de las horas extraordinarias y de formación.

[Audiotecnic Desarrollo. También es el caso de Dimetronic, Ingenico y SEIRT]

Cláusula 22. Base de cálculo de pluses.

La base económica para calcular los pluses de penosidad, toxicidad o peligrosidad, nocturnidad, turnicidad y Jefe de Equipo, será la establecida para cada grupo salarial en las tablas salariales de la cláusula 17. Esta base está fijada en valor/mes, por lo que deberá prorratearse en los Pluses en los que se establezcan períodos de devengo inferiores a un mes.

[Alcatel Servicios]

Cláusula 25ª.

Corresponde a la compensación por locomoción, desplazamiento, manutención, estancia y demás que se originen como consecuencia de la realización de viajes de trabajo al servicio de la Compañía, y tiene el carácter de suplidos por cuenta de esta.
La estructura, regulación y cuantías de la compensación por gastos de viaje, serán las siguientes:

1. *Desplazamientos urbanos: Se refiere al supuesto en que el trabajador inicia y termina su jornada laboral completa en un punto distinto de su Centro de Trabajo pero dentro de la localidad en que éste se encuentra ubicado. En este caso no se devengará compensación por tal concepto Salvo aquellos casos en que el trabajador, una vez incorporado al trabajo al comienzo de la jornada, tenga que desplazarse a otros puntos sucesivos dentro de la misma, en cuyo caso le será abonado el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos, hasta el último de ellos.*
2. *Desplazamientos interurbanos en el día: Se refiere al supuesto en que el trabajador inicia y termina su jornada laboral completa en un punto situado fuera de la localidad en que se encuentra situado su Centro de Trabajo y en un radio de hasta setenta y cinco kilómetros de la misma.*
   Este apartado solo será de aplicación al personal de los Departamentos de Instalaciones y Servicios Post- Venta.
   La Compensación por todos los conceptos será:
   Hasta 25 km.: Dieta de 14,64 euros.
   Entre 25 km. y 50 km.: Dieta de 35,04 euros.
   Entre 50 km. y 75 km.: Dieta de 44,87 euros.
   En aquellos casos en que después de incorporado al trabajo tenga que realizar desplazamientos sucesivos, le será abonado adicionalmente el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos intermedios hasta el último de ellos, desde el que se retorna a su Localidad de Contrato/Centro de Trabajo.
   En el supuesto de que dichos desplazamientos supongan saltos en los tramos indicados en este apartado, se aplicará la dieta que corresponda al punto de trabajo más distante. En este caso, adicionalmente a la dieta, solo se abonará el kilometraje correspondiente a la diferencia entre el efectivamente realizado entre los distintos puntos intermedios recorridos y el más alto del tramo por el que se aplique la dieta.
   En aquellos casos en que el trabajador no pueda desplazarse en medios propios, podrá sustituirlos, a su cargo, y previa concertación con la Jefatura de Personal, por medios de transporte público o concertar con esta otro tipo de solución viable.
3. *Viajes interurbanos.: Se refiere al supuesto de viajes a localidades situadas a distancias superiores a setenta y cinco kilómetros de la localidad en que radica el Centro de Trabajo o Localidad de Contrato que, como norma general, exigen pernoctar fuera del domicilio del trabajador.*
   Los viajes de esta naturaleza se iniciarán en función de las necesidades de trabajo, preferiblemente en Lunes, y deberán ser comunicados al trabajador con una antelación mínima de un día laborable si la duración prevista del viaje no excede de una semana, de dos para el caso de dos a cuatro semanas y de tres para los de duración superior al mes. Como regla general no se viajará en días no laborables.

El tiempo de viaje se computará dentro de la jornada de trabajo y deberá iniciarse al comienzo de la misma, siempre que ello sea posible.

El medio de transporte será el que la Compañía determine en cada caso, preferentemente en 1.ª Clase para Ferrocarril (trenes convencionales) y en Clase Turista en Trenes de Alta Velocidad, si no hubiera ningún otro medio público más adecuado.

Los gastos de transporte serán por cuenta de la Compañía, que facilitará al trabajador el correspondiente billete o le reembolsará, en su caso, el coste en que éste haya incurrido.

La compensación para este supuesto por todos los conceptos será, para cada uno de los días del viaje:

Con alojamiento y dos comidas: Dieta de 61,08 Euros.

Con una sola comida: Dieta de 14,64 Euros.

En este caso, si se retorna a la Localidad de Contrato después de las 20 horas, se abonará Dieta de 44,87 Euros.

Como regla general, en los viajes de duración superior a cinco días el trabajador permanecerá en el punto de desplazamiento durante el fin de semana y días festivos, y por ello se le pagará la Dieta correspondiente a los sábados y domingos, así como los festivos, en su caso.

En los viajes, dentro del territorio peninsular, incluida Andorra, de duración superior a cuatro semanas, el trabajador podrá solicitar la sustitución del pago de las dietas correspondientes por el reembolso del coste de regreso a su domicilio al término de la jornada del Viernes y reincorporación al punto de trabajo el Lunes en las condiciones establecidas en el párrafo Tercero de este mismo punto. La frecuencia de estas sustituciones no será superior a una por cada período de cuatro semanas.

4. *Régimen especial para Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra: Aplicable exclusivamente al personal desplazado desde la Península o desde otra Isla distinta del punto de trabajo.*

   Con alojamiento y dos comidas: Dieta alimentaria de 37,46 Euros más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la Compañía.

   Con una sola comida: Dieta de 17,94 Euros.

   Los trabajadores desplazados en Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias, por un período ininterrumpido superior a 9 semanas, tendrán derecho a cuatro días de estancia en su domicilio / Localidad de Contrato, siendo los costes del viaje a cargo de la Empresa.
5. *Estos conceptos tienen, por su carácter y naturaleza, la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado en todo caso a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, tanto del Centro de Trabajo o Localidad de Contrato, como de su domicilio, que deban ser soportados por la Empresa.*
6. *El personal perteneciente al Colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, tendrá opción a viajar por el Sistema de Gastos Pagados o percibir las compensaciones por gastos de viaje indicadas en los apartados 3 y 4 de la presente Cláusula.*
7. *A petición del trabajador, en todos los viajes se facilitará un anticipo sobre las Dietas o gastos previstos.*

8. *Las dudas o discrepancias en relación con la aplicación de estas normas en las áreas de Instalaciones y Post-Venta, se tratarán entre la Dirección y el Comité de Empresa de Provincias. En otro caso, o si persiste la discrepancia, se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio.*
9. *Cuando los Representantes Legales de los Trabajadores deban asistir a las reuniones de los Órganos Centrales de Representación de la Empresa o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán, según proceda, con las condiciones previstas en esta Cláusula.*

[Alcatel España. En similares términos, Alcatel Integración de Redes y Alcatel Servicios. También, Amper Soluciones, Amper Programas, Areva T&D, Audiotecnic Desarrollo, Avaya Comunicación, Digitex y Unisys]

---

19. Viajes.

a. *Definimos como viajes aquellos desplazamientos que exigen pernoctar fuera del domicilio habitual, o que, realizándose en una sola jornada, se realizan fuera de la Comunidad de Madrid.*
b. *En los viajes, serán por cuenta de la empresa los gastos de transporte, manutención y alojamiento. Cuando la empresa autorice el uso de vehículo propio se remunerará al importe del máximo exento fiscalmente (0,17 euros/km para el 2005).*
   Todo trabajador de "Eliop, Sociedad Anónima", recibirá 33 euros brutos en concepto de plus de viaje como compensación económica por cada día que pernocte fuera de su domicilio o no regrese antes de dos horas después del final de la jornada nominal, las diecisiete horas en jornada normal y las catorce y treinta en jornada intensiva.
c. *Cuando el desplazamiento de ida o de vuelta haya de producirse en día no laborable, según el calendario de la empresa, el trabajador disfrutará de tiempo de descanso:*
   — *Si el tiempo empleado en el desplazamiento de ida o de vuelta es superior a cuatro horas el trabajador será compensado con un día libre.*
   — *Si el tiempo empleado en el desplazamiento de ida o vuelta es igual o inferior a cuatro horas el trabajador será compensado con medio día libre.*
d. *El trabajador tendrá derecho a un permiso de tres días laborales en su domicilio de origen por cada siete semanas de desplazamiento continuado, prorrateándose el resto del viaje proporcionalmente, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa. La fórmula de prorrateo tendrá como condición necesaria para su aplicación que se haya excedido las siete semanas de desplazamiento continuado.*
e. *Los desplazamientos en comisión de servicio dentro de la Comunidad de Madrid, fuera del lugar habitual de trabajo, serán a gastos pagados (transporte y manutención).*
f. *La empresa se compromete a atender adecuadamente las necesidades de fondos que por motivo del viaje pudiera tener el trabajador, a través de los siguientes medios, que se utilizarán en función de las circunstancias propias de cada viaje:*

— *Moneda de curso legal en el lugar de destino.*
— *Cheques de viaje.*
— *Cobertura a través del seguro de viajes (adelanto de fondos en el extranjero).*
— *Seguro de responsabilidad civil.*

Estos medios pueden verse complementados con otro tipo de soluciones en caso de que las excepcionales condiciones de un determinado viaje así lo aconsejen.

g. *Todo trabajador que haya de realizar un viaje dispondrá de un seguro de viaje que ofrecerá las siguientes coberturas mínimas:*
   — *Asistencia sanitaria en el extranjero.*
   — *Repatriación.*
   — *Indemnización por fallecimiento.*
   — *Indemnización por invalidez permanente.*
h. *La empresa facilitará la información necesaria al trabajador sobre aquellos elementos que puedan resultar de interés, en particular visados, vacunas, seguros, permisos necesarios, etcétera.*
i. *En viajes internacionales que presenten condiciones de especial penosidad por las circunstancias del entorno de destino, la empresa estudiará la posibilidad de una compensación adicional al trabajador.*

[Eliop]

Artículo 20. Dietas, desplazamientos y kilometraje.

1. *Dietas en general.*
   Las dietas motivadas por desplazamientos nacionales o extranjeros se abonarán a gastos pagados, siempre que estén justificados con la factura correspondiente. El hotel será reservado y pagado por la empresa, así como los transportes que se utilicen.
   La empresa abonará adicionalmente, para el ejercicio 2006, un complemento diario para gastos de difícil justificación. El importe diario será de 33,34 euros (32,56 euros más 2,4%) para 2006.
   En aquellos casos en que los que la duración del desplazamiento sea superior a 1 semana, o se trate de días consecutivos que acojan días festivos, la empresa abonará, por estos días, un complemento diario adicional de dieta de 33,34 euros (32,56 euros más 2,4%). Se aplicará una revisión retroactiva al 1 de enero de 2006 entre el 2,4% y el IPC catalán real una vez se haya publicado.
   Para el año 2007, se aplicará una revisión del IPC catalán 2007 real si se cumplen los objetivos 2006 del grupo Ingenico: ventas 482 millones de euros, EBIT: 5%. En este caso se aplicará el 1 de enero de 2007 un incremento del IPC según la fórmula que se indica en el artículo 22.1.
   Las cantidades recibidas para gastos de manutención y estancia se encuentran exceptuadas de gravamen en los límites establecidos legal y normativamente.

La aplicación será con efecto retroactivo desde el 1 de enero del año en curso.
La empresa tiene concertados con una compañía de seguros especializada los servicios de asistencia sanitaria, así como accidente para aquellas personas desplazadas fuera de España por motivos de trabajo, cubriendo los capitales y gastos estipulados en la mencionada póliza según el anexo.

2. *Precio del kilometraje*
Para los desplazamientos en vehículo propio para asuntos de la empresa, se establece un precio por kilómetro recorrido de 0,35 euros (0,34 + 2,4%), con carácter retroactivo para el año 2006. Se aplicará una revisión retroactiva al 1 de enero de 2006 entre el 2,4% y el IPC catalán real 2006 una vez se haya publicado.
Para el año 2007 se aplicará una revisión del IPC catalán 2007. En este caso se aplicará el 1 de enero de 2007 un incremento del IPC según la fórmula que se indica en el artículo 22.1
Para proceder al abono del kilometraje, será necesaria la autorización del director de departamento o, en su defecto, del jefe de sección correspondiente.

[Ingenico. También en LM Composites, Lucent Technologies, Miesa, Navarra Componentes, Radio Sonido y Siemens]

Cláusula 34ª.

A partir del día 1 de mayo de 2005, los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, en aquéllos casos en que se autorice por la Compañía, serán compensados con 0,24 Euros por kilómetro de distancia entre centros de origen y de destino.
Dicha compensación será incompatible con la percepción de los gastos de transporte establecidos en la Cláusula 33.ª y en el Apartado 13.º del Anexo I.

[Alcatel Integración de Redes. En similar sentido, Alcatel España y Alcatel Servicios. También Unisys]

Artículo 31. Pluses reglamentarios.

Son los complementos retributivos que compensan condiciones del puesto de trabajo o prestaciones específicas de carácter objetivo. A estos efectos se regulan los siguientes:
Plus de Radio:

– *Los trabajadores que realicen su actividad en el puesto de trabajo de exteriores (antenas de radio), percibirán una compensación de 426,14 euros al año, distribuida en once mensualidades de 38,74 euros cada una de ellas.*

Plus de Conducción:

– *Los trabajadores que, además de efectuar las funciones propias del puesto de trabajo, conduzcan algún vehículo de la empresa para el desplazamiento al tajo, percibirán en concepto de Plus de Conducción la cantidad de 4,32 euros por día de conducción que supere los 30 km. En los supuestos en los que los desplazamientos diarios no superen los 30 km, percibirán el mencionado plus por cada 30 km acumulados. Los excesos realizados sobre los 30 km, producidos en un mismo día de trabajo, no podrán ser acumulados a los km realizados en el resto de los días en los que no se alcance dicho kilometraje.*
– *En el supuesto de que con el vehículo se desplacen más de una persona para realizar la actividad, al conductor se le abonará este plus de conducción indistintamente de los kilómetros recorridos.*
– *En el supuesto de conducir vehículos pesados para el transporte de mercancías percibirán por día de conducción la cantidad de 6,44 euros.*
– *No será abonado este plus en aquellos casos en los que la conducción forme parte integrante y esencial de las tareas normales del puesto de trabajo.*

Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad:

– *Una vez realizas las evaluaciones de riesgos laborales y tomadas las medidas de protección suficientes y necesarias para anular o disminuir las situaciones de riesgos para la salud, los trabajadores que presten sus servicios en un puesto que haya sido declarado por los Órganos Jurisdiccionales del Orden Social como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, percibirán por este concepto y durante el tiempo que lo desempeñen, una cantidad equivalente al 10 por 100 del salario nivel, si concurre una de las tres causas: un 12,5 por 100 si concurren dos causas y un 15% si fuesen las tres.*

Plus de disponibilidad:

– *En aquellos casos en los que por necesidades de la producción se requiera disponer de uno o varios trabajadores que estén permanentemente localizables por teléfono móvil, se abonará un Plus, cuyo importe será de 3,59 euros por día laborable y de 21,54 euros por cada sábado o festivo.*

La designación del trabajador se realizará de común acuerdo entre el jefe directo y el propio interesado, si no se llegara a un acuerdo se utilizará el sistema rotatorio entre los trabajadores susceptibles de desempeñar esta actividad. En materia de descanso mínimo semanal, se respetará en todo caso lo dispuesto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que se requiera que el trabajador realice algún trabajo complementario, el tiempo invertido será retribuido según Convenio.

[Amper Soluciones. En parte, también en Raytheon]

Artículo 32. Complementos salariales.

Los complementos salariales se dividen en los siguientes tipos:

- *Complemento salarial absorbible para los trabajadores procedentes de Amper Servicios SA. Los trabajadores que perciben este complemento se les seguirá abonando mientras el trabajador mantenga el actual Salario de Nivel y quedará compensado en la cuantía que corresponda cuando se le asigne, por la vía de ascenso, un nuevo Salario de Nivel.*
  El complemento salarial absorbible, será revalorizable en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos retributivos del Convenio, y únicamente podrá ser absorbido en caso de ascenso.
- *Complemento salarial no absorbible. A los trabajadores que perciben este complemento salarial no absorbible se les seguirá abonando y será revalorizable en los mismos incrementos de Convenio.*

[Amper Soluciones]

Artículo 33. Complemento Personal de Comida.

Aquellos trabajadores que percibían la media dieta en el primer Convenio Colectivo, percibirán en sustitución, a partir de la firma del presente Convenio, un Complemento Personal de Comida equivalente a 9,74 euros por día laborable. La percepción de este complemento es incompatible con la percepción de dietas.
Los trabajadores que percibían ya este Complemento Personal de Comida, lo mantendrán en las mismas condiciones, a 9,74 euros por día laborable.
Dicho complemento se abonará en la nómina del mes siguiente, en función de los días trabajados el mes anterior y estará sujeto a tributación a IRPF y a cotización a Seguridad Social.

[Amper Soluciones]

Cláusula 12. Pluses. Rotatorio de festivos.

El personal que por las características de su puesto de trabajo y necesidades del servicio realice trabajos en domingo y festivos, con independencia del descanso semanal correspondiente, percibirá por cada domingo o festivo efectivamente trabajado un plus equivalente a un día de retribución convenio. En el caso de personal empleado, el plus se calculará dividiendo la retribución convenio mensual entre treinta días.

Se excluirán a todas aquellas personas de nuevo ingreso que sean contratadas específicamente en estas condiciones.
Nocturnidad. El complemento de nocturnidad se calculará sobre la retribución convenio que se establece en la cláusula 9, a razón del 20 por 100.
Jefe de equipo, penosidad, toxicidad y peligrosidad. Los complementos de jefe de equipo, penosidad, toxicidad y peligrosidad se calcularán sobre el salario base más la antigüedad, siendo su importe el 20 por 100.
Conducción. Para aquellos trabajadores que conduzcan coches o furgonetas propiedad de la compañía, se calculará sobre el salario base más la antigüedad, siendo su importe el 20 por 100, calculado y abonado por horas.
Presencia. El cómputo por este concepto se abonará por día de presencia y se calculará en función del índice de absentismo general del personal afectado por este plus (IAG) y del absentismo personal de cada trabajador, de acuerdo con la tabla y condiciones siguientes:

— IAG≤ 5 por 100: 5,27 euros/día.
— > 5 por 100 IAG 6 por 100: 4,66 euros/día.
— > 6 por 100 IAG 7 por 100: 4,22 euros/día.
— > 7 por 100 IAG 8 por 100: 3,51 euros/día.
— > 8 por 100 IAG 9 por 100: 2,56 euros/día.

No se consideran computables para IAG los siguientes:
a. Permiso veterano.
b. Salida asunto sindical para los representantes legales de los trabajadores.
Las causas que no originan pérdida del plus son las dos anteriormente dichas a. y b. y los retrasos iguales o inferiores a treinta minutos diarios.

[Amper Programas]

Cláusula 22. Base mínima de incentivos.

La cifra estimada como prima de producción se ha valorado en la correspondiente al 125 por 100 de las antiguas tablas IP.
De acuerdo con esta eficacia patrón, que se abonará a todas aquellas personas que realicen trabajos de producción (operaciones valoradas en hoja de proceso), se determina un rendimiento mínimo exigible, individual o colectivo, equivalente al 100 por 100, igualmente considerado sobre los tiempos de pauta.
Este rendimiento se obtiene en el cierre contable de un trabajo o período de tiempo determinado, por la relación de las horas de pauta fijadas para el mismo y el tiempo real trabajado en su consecución.
Para el cálculo del rendimiento de un área de trabajo, no se considerarán los tiempos de trabajadores fuera de su puesto habitual para no incurrir en errores como consecuencia de los tiempos de adaptación necesarios en el cambio de puesto.

[Amper Programas]

Cláusula 23. Incentivo de vacaciones.

Se abonarán las horas correspondientes a veinte días de vacaciones por el valor de su categoría, según las tablas IP.
Al personal que perciba pluses de toxicidad, nocturnidad, peligrosidad y conducción se le suma el valor medio por hora de los meses de abril, mayo y junio.

[Amper Programas. En similar sentido, Cádiz Electrónica]

Cláusula 24. Situación de improductivo.

Cuando un trabajador sujeto a sistema de incentivo deba permanecer en esta situación por causas no imputables a él, se le abonará con los valores siguientes:
— Oficial primera cualificado: .....1,02 euros/hora.
— Oficial primera: .....1,02 euros/hora.
— Oficial segunda: .....0,95 euros/hora.
— Oficial tercera: .....0,91 euros/hora.
— Especialista: .....0,83 euros/hora.
Para las categorías de auxiliar técnico y ayudante técnico que estén sujetos a producción (ficha):
— Ayudante técnico: . . . . . 0,76 euros/hora.
— Auxiliar técnico: . . . . . 0,76 euros/hora.
Para evitar en lo posible el improductivo, se fomentará el cambio de puesto de trabajo para aquellos trabajadores que puedan estar en esta situación.
La empresa hará entrega mensualmente a la representación de los trabajadores del resumen de las horas improductivas existentes.

[Amper Programas]

Cláusula 16.

Los pluses que eventualmente pudieran existir por determinados tipos de trabajos los fijará la compañía conjuntamente con la representación de los trabajadores.

[Atlinks]

Artículo 28: Plus de asistencia y puntualidad.

Es un premio de puntualidad consistente en una cantidad por día de trabajo efectivo, que se abona mensualmente, dejándose de percibir cuando el trabajador tenga más de dos faltas de puntualidad en el mes de que se trate.
Cuando ocurra esta circunstancia, este plus dejará de abonarse por el total de los días del mes en que se produzcan las faltas de puntualidad.

[Audiotecnic Desarrollo. También en el caso de Leventon, Raytheon y Televés]

Artículo 30: Horas de formación o de cursillos.

Aquellos trabajadores que por necesidades de la empresa y fuera de jornada de trabajo asistan a cursillos teórico-prácticos y/o reuniones formativas o informativas, percibirán una gratificación de formación, cuyo importe corresponderá al 100% de una hora ordinaria, por el número de horas de asistencia.
La percepción de esta gratificación se limitará al período de asistencia a los cursillos y/o reuniones mencionados y no generará ningún tipo de derecho adquirido.

[Audiotecnic Desarrollo]

Artículo 35. Plus de seguridad y salud laboral.

1. *Al personal que, por las características especiales del puesto de trabajo, cualesquiera que éstas sean, tenga notoria incomodidad derivada del uso de los medios de protección, y siempre a juicio del Comité de Seguridad y Salud, se le abonará la bonificación señalada en el Anexo II.*
2. *La percepción por este plus se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos y no exceda de media jornada. Igualmente, se deducirán en la parte proporcional que corresponda, en los casos de ausencias.*
3. *Corresponde al Comité de Seguridad y Salud decidir la inclusión o exclusión de los puestos en los que se ha de abonar esta bonificación y en caso de no acuerdo se estará a lo dispuesto por la Autoridad Laboral.*
4. *Para la percepción de esta bonificación será imprescindible que el trabajador utilice todos los elementos de seguridad y protección que en razón de su puesto le sean*

asignados. La no utilización de los mismos, después de un primer aviso escrito al trabajador y al Comité de Seguridad, dará lugar a la eliminación de plus que viniese percibiendo.

[Bombardier Holding]

Artículo 37. Complemento mejora absentismo.

El índice de absentismo actual se considera elevado con respecto al nivel con el que, objetivamente según el riesgo, debiera existir en la empresa, estableciéndose como objetivo una mejora del mismo, consistente en la implantación de un seguimiento dentro de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y con la periodicidad que dicho Comité tiene ya establecido para sus reuniones.
Los valores del Plus Complemento Mejora Absentismo se recogen en el Anexo II, abonándose por día de presencia y trabajo, efectivamente realizados. Quedan excluidos, por tanto, las vacaciones, pagas extras y aquellos días de ausencia por cualquier causa diferente a la del trabajo, aun cuando ésta sea justificada y retribuida (p. ej.:Licencias , I.T. por enfermedad, accidente, etc.).

[Bombardier Holding]

Artículo 55. Comisiones (CO).

1. *Son los incentivos que se devengan por la consecución de los objetivos de venta que, en forma directa o indirecta, estimulan a la consecución de los resultados de la empresa.*
2. *Al comienzo de cada ejercicio anual, se establecerán por la dirección de la empresa los baremos oportunos.*
3. *El personal que devenga comisión la percibirá en forma trimestral o semestral.*

[Óptica e Indóptica]

Las gratificaciones extraordinarias son dos salvo excepciones –hay casos de tres o cuatro–, correspondientes a los meses de julio y diciembre. Desde el punto de vista de la estructura salarial son incluidas dentro de los complementos de vencimiento periódico superior al mes, consisten en un mes o treinta días de salario (base o real, según la empresa). Otra fórmula de "gratificación" no ordinaria habitual en el sector de las empresas fabricantes de TIC es la que conocemos como paga de beneficios[Óptica e Indóptica]

Cláusula 19.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes o treinta días de salario. El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

[A Novo Comlink. En idénticos términos, Alcatel Espacio, Alcatel España y Atlinks. En similar sentido, Alcatel Integración de Redes, Alcatel Servicios, Amper Soluciones, Ingenico, Nexans Iberia SAnmina y Technologies Engeneering]

Artículo 39. Pagas de julio y Navidad

1. *Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio, percibirán su salario anual dividido en 14 mensualidades, de las cuales, dos corresponden a las pagas extraordinarias de julio y Navidad, consistentes en:*
   Personal obrero y subalterno: 1 mensualidad del salario base según anexo 1.
   Personal técnico y administrativo: 1 mensualidad del salario real.
2. *Estas pagas se deberán abonar antes del 22 de diciembre y el 15 de julio del año en curso.*

[Actaris Contadores. En similares términos, Amper Programas, Digitex, Europhone, Lagun Izpi, Leventon y SEIRT]

Artículo 31. Pagas extraordinarias.

31.1. *El personal percibirá 30 días de gratificación en cada una de las fechas que se señalan seguidamente:*
El importe de las pagas se calculará sobre la retribución total que perciba el trabajador, en relación a los artículos 30.1 y 30.2
Estas pagas extraordinarias serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgue, la de verano en el primer semestre y la de Navidad en el segundo y serán abonadas, como límite, el 16 de julio y el 22 de diciembre, respectivamente.

[Areva T&D. Con un contenido similar, Miesa y Navarra Componentes]

Artículo 34. Pagas extraordinarias.

1. *Se percibirán dos pagas extraordinarias de un mes, cada una de ellas, de salario base, plus de convenio y antigüedad, que se abonan con las pagas mensuales de junio y diciembre.*
2. *Asi mismo, se percibirá una tercera paga extraordinaria equivalente al 130% de una de las establecidas en el apartado 1 de este artículo, que será abonada en la forma siguiente: la mitad con la paga mensual de abril y la otra mitad con la paga mensual de octubre.*
3. *El trabajador que se incorpore al servicio militar de modo voluntario o forzoso por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá derecho a percibir durante el tiempo de servicio militar, las pagas extraordinarias legalmente estipuladas.*
   Si cumpliese algún quinquenio durante su permanencia en filas, tendrá derecho al mismo en las pagas de junio y diciembre.

[Audiotecnic Desarrollo]

Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas en el mes de junio, y la otra con ocasión de las fiestas de Navidad, consistentes cada una en una mensualidad de salario bruto.
El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales del año en que se abonen, y en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

[Avaya Comunicación. En términos muy parecidos, Lucent Technologies y Radio Sonido]

Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores, se percibirán anualmente las dos gratificaciones extraordinarias indicadas en el artículo 21 del presente Convenio. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad para empleados y de treinta días para obreros, calculadas sobre el salario de convenio del trabajador más su plus personal y plus de vinculación si los tuviera asignados.

[Bombardier European. En similares condiciones, LM Composites y Sanyo]

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas el sueldo de calificación mensual más la antigüedad y plus personal para el personal Empleado, y el salario base mensual más la antigüedad y plus personal para el personal Obrero.

- *En julio, la correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio.*
- *En diciembre, la correspondiente a los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.*

El salario de convenio será el vigente para el interesado en el último mes del semestre en el que se ha devengado la gratificación.
Estas pagas se abonarán conjuntamente con la paga ordinaria del mes, hacia los días 20 a 22 de los referidos meses.

[Bombardier Holding. Con términos parecidos, Raytheon]

Artículo 24. Salario Fijo Anual.

El Salario Fijo Anual se percibirá en pagas brutas iguales correspondientes a doce pagas ordinarias mensuales y tres extraordinaria.

[Cádiz electrónica]

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre tendrán devengo semestral y se harán efectivas junto con las pagas ordinarias de Junio y Noviembre respectivamente.
La paga extraordinaria de Octubre tendrá devengo anual y su pago se efectuará prorrateado en las 12 pagas ordinarias y las extraordnarias de Julio y Diciembre.

[Cádiz Electrónica]

Art. 16. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

a) *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad: El importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad será, para cada una de ellas, de una mensualidad de treinta dias de sueldo o salario base, antigüedad y plus jefe de equipo. Además, junto con dichas pagas se abonará el importe de 137,2234 euros de carencia de incentivo a aquellos trabajadores cuyas categorías estén comprendidas en las tablas de operarios (Anexo 1B).*
   El devengo de estas gratificaciones será prorrateado, cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen (1 de enero al 30 de junio la de julio y 1 de julio al 31 de diciembre la de Navidad) y en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal, a los solos efectos del pago de estas gratificaciones, el correspondiente a enfermedad, maternidad, accidente y permisos retribuidos.
b) *Gratificación extraordinaria de enero: Consiste en una paga anual a percibir el 31 de enero del siguiente año y por un importe de mensualidad y media de salario o sueldo base y plus jefe de equipo, excepto antigüedad. Junto con dicha paga se abona el importe de 205,8119 euros de carencia de incentivo a aquellos trabajadores cuyas categorías están comprendidas en las tablas de operarios (Anexo 1B).*
   El devengo de esta gratificación será prorrateado en proporción al tiempo efectivamente trabajado, en el año natural anterior a la fecha de abono (1 enero al 31 diciembre), computándose como tal, a los solos efectos del pago de esta gratificación, el correspondiente a enfermedad, maternidad, accidente y permisos retribuidos.
   De esta gratificación se deducirán los ingresos a cuenta efectuados por la empresa, en el año anterior, en nombre y a cargo del trabajador, correspondientes a las posibles retribuciones en especie.
   Esta gratificación podrá ser prorrateada en catorce mensualidades a petición del trabajador por una sola vez durante la vigencia del convenio.

[Dimetronic. En esa misma línea, Siemens]

---

11. Paga de beneficios.

La empresa abonará a cada trabajador una gratificación en concepto de participación en los beneficios, cuyo cálculo se realizará conforme al siguiente método:

- *El coste total de la paga de beneficios será equivalente al 15 por 100 del Resultado Neto Contable (RNC) del ejercicio.*
- *El criterio de distribución será 100 por 100 lineal en cuantía neta a igualdad del período trabajado, y afectará a los trabajadores que hayan figurado en plantilla en el año correspondiente.*
- *Para calcular el importe que le corresponde a cada persona, se tomará en consideración a todo el personal de "Eliop, Sociedad Anónima", que haya figurado en plantilla en el año correspondiente, con independencia de que se encuentre fuera o dentro del ámbito de aplicación de este convenio, excluyendo únicamente a los miembros del comité de dirección.*
- *El valor del concepto Resultado Neto Contable (RNC) se tomará de las cuentas anuales de la empresa una vez auditadas, en cuyo momento se procederá al pago.*
- *Se excluirán de pago todas aquellas personas que tengan fijados incentivos ligados al logro de objetivos, individuales o de grupo, y que así lo hayan acordado previamente.*

[Eliop. Con similar contenido Fujitsu y Sanmina]

Artículo 58. Pagas extraordinarias (PE).

1. *Se pacta considerar la fracción de pago anual de pagas extras en un equivalente de 80 días, distribuidos en 5 partes, que se abonarán conjuntamente con la retribución correspondiente al mes que se determina a continuación:*
   - *Febrero: 20 días (fracción de mes = 0,666)*
   - *Abril: 10 días (fracción de mes = 0,334)*
   - *Junio: 20 días (fracción de mes = 0,666)*
   - *Septiembre: 10 días (fracción de mes = 0,334)*
   - *Diciembre: 20 días (fracción de mes = 0,666)*
   - *Total: 80 días = 2,666 meses*

   El pago de diciembre deberá efectuarse antes del día 22.

   Las normas de pago son las siguientes:

   a) *Se liquidarán sin parte dominical sobre SC, CP, CA, PR o IE (valorados al precio medio sobre las horas de presencia de los 3 meses anteriores) y PN (valorado en proporción al período trabajado de noche en los 12 últimos meses).*
   b) *Se devengarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los 12 meses naturales anteriores a la fecha de pago de cada una de ellas.*
2. *El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá estas pagas de acuerdo con el criterio proporcional expuesto en el número anterior.*

[Óptica e Indóptica]

***Artículo 29. Retribuciones de vencimiento periódico superior al mes**.*

Se consideran como retribuciones de vencimiento periódico superior al mes las siguientes:
- *Importe de las vacaciones retribuidas.*
- *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*
- *Paga de compensación social de septiembre.*
- *Tres pagas de complemento cuatrimestral de productividad.*

[LM Composites]

Artículo 46. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal tendrá derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad, en la cuantía de una mensualidad ordinaria.
Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se perciban, con excepción del personal que hubiere ingresado en la empresa con anterioridad al mes de julio de 1972 en cuyo caso el prorrateo se producirá por doceavas partes.
El abono a los empleados de las citadas pagas se hará efectivo a mediados de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

[NCR España. En esta línea, Unisys]

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

1. *Se abonarán cuatro pagas extraordinarias en los meses de mayo, del 20 al 25; julio, el 15; noviembre, del día 22 al 25; y diciembre, el día 22, en la cuantía del 100% para los empleados.*
   Para el resto de trabajadores, sobre el salario base, antigüedad, plus voluntario, plus puesto y garantía mínima 1992.
2. *Para el cobro de las mismas, no se tendrá en cuenta las bajas por enfermedad, accidente y enfermedad profesional.*
3. *Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen y de acuerdo a la siguiente forma:*

- *Extra de mayo: Del 1-11 al 30-4.* – *Extra de julio: Del 1-1 al 30-6.*
- *Extra de diciembre: Del 1-7 al 31-12.*

[Protecciones Eléctricas. También en Televés]

Como pauta general, los convenios de empresa de este sector de actividad incluyen el régimen de las horas extraordinarias y asumen como principio la reducción de las mismas. Sobre el particular, fijan el valor económico de las horas extras y, en algún caso, la posibilidad de compensación de las mismas por tiempo de descanso.

También se delimita en los convenios qué tipos de horas extraordinarias pueden realizarse, definiendo cuándo son estruturales. En relación con esto, se incide en algunos convenios en la importancia de mantener informados a los representantes de los trabajadores sobre este particular.

Cláusula 20.

Las partes firmantes del presente convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el estatuto de los trabajadores, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la Legislación vigente.

El valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula: Valor hora base en tabla salarial (anexo I) incrementado en el 75%.

No obstante, y cuando ello sea posible, las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria. Las horas extraordinarias de esta naturaleza deberán quedar compensadas dentro de los tres meses siguientes a su realización y, en todo caso, dentro de cada año natural.

El cobro o compensación de horas extraordinarias no es de aplicación al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos.
No tendrán la consideración de horas extra las empleadas en actividades inevitables periódicas tales como formación e inventario, que se pagará como horas ordinarias.

[A Novo Comlink. Con similar contenido, Amper Soluciones, Amper Programas, Barayo, Nexans Iberia y Sanmina]

Artículo 38. Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales, además de las reguladas en la Orden de 1.3.83, las que realicen los equipos de mantenimiento fuera de la jornada normal, los de carácter esporádico, que repercutan en la producción: falta de moldes, rompimiento de stocks.

[Actaris Contadores]

Cláusula 28ª.

Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos de la Empresa
Tendrán la consideración de horas extraordinarias, dada la cobertura de servicios al cliente que se presta en la Empresa y el carácter irregular de la jornada establecida en la Cláusula 10.ª, aquellas horas que superen el máximo de horas en jornada anual establecido en dicha cláusula, siempre que no se disfruten, mediante descansos compensatorios, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
A criterio de la Dirección de la Compañía, las horas extraordinarias podrán disfrutarse con tiempo compensatorio o abonarse. No obstante, para respetar lo establecido en el párrafo 1.º de esta Cláusula, el abono de las horas extraordinarias solo podrá realizarse por motivos excepcionales.
En caso de disfrute con tiempo compensatorio, este se realizará a razón de una hora y treinta minutos de descanso por cada hora extraordinaria realizada.
A los solos efectos del cálculo de la base para las horas extraordinarias, se estará al cociente que resulte de dividir la retribución total anual del Convenio (gratificaciones extraordinarias, complementos personales y de puesto de trabajo) por las horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, pactadas, y que se recogen en la Cláusula 8.ª, es decir:
(Retribución total según tabla salarial + Complemento personal/mes) 14. 1.754 horas. A estos efectos, únicamente se considerarán los Complementos Personales de Antigüedad y de Tipo «C» y «H».
Dada la naturaleza y características propias del personal adscrito voluntariamente al Sistema de Trabajo por Objetivos, el abono o disfrute con tiempo compensatorio de las horas extraordinarias no será de aplicación a este colectivo de personas.
Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor serán notificadas conjuntamente por la Empresa y el Comité o Delegados de Personal a la Autoridad Laboral.
A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias de carácter estructural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, las reparaciones por averías imprevistas en las

instalaciones de talleres y oficinas, cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del proceso productivo o administrativo, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisibles, no puedan ser programados y siempre que no puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.
La realización de horas extraordinarias será obligatoria por parte del trabajador dentro de los límites establecidos en el Art.º 35, apartado 2, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

[Alcatel Integración de Redes. Con idénticos términos, Alcatel Servicios. En similar sentido, en parte, Atlinks, LM Composites y Technology Engeneering]

Artículo 23. Horas extraordinarias.

23.1. *Ámbito de aplicación.*
Este sistema será aplicable a Taller, Técnicos/Administrativos y Montaje Exterior.
23.2. *La realización de horas extraordinarias se justificará mensualmente al Comité de Empresa, entregándole una relación de horas extraordinarias en los Centros de Trabajo, los trabajadores afectados por las mismas y su distribución temporal.*
Se respetará la voluntariedad de los trabajadores para su realización.
23.3*. La cantidad de horas extraordinarias, en cómputo anual, no podrá superar, por trabajador:*

a) Taller, Técnicos y Administrativos.
   - *Año 2004: 60 horas.*
   - *Año 2005: 55 horas.*
   - *Año 2006: 50 horas.*

b) Montaje Exterior. 70 horas anuales para toda la vigencia del Convenio.
   No computándose en este límite aquellas que fueran necesarias para labores derivadas de catástrofes y de fuerza mayor, debidamente justificadas.
   Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo, en el convenio del Sector de Madrid se estableciera un límite inferior a los señalados, sería de aplicación en este apartado del Convenio.

23.4. *Las horas extraordinarias pueden compensarse de dos formas:*
Económica: consistente en el pago del precio de cada hora extraordinaria, calculada con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.
Anexo II.
El abono de dichas horas se podrá acordar entre las partes, fijándose una compensación del 1,75%, disfrutándose un descanso de una hora por hora extraordinaria y abonándose en metálico el resto (0,75).

[Areva T&D]

Artículo 22. Horas extraordinarias.

1. *Tienen la consideración de horas extraordinarias las trabajadas por encima de la jornada ordinaria, sin perjuicio de lo previsto en el art. 35.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.*
2. *El valor de las horas extraordinarias queda expresado en el apartado relativo a retribuciones.*
3. *El máximo de horas extraordinarias que se podrán realizar será de 80 anuales, entre cobradas y cambiadas por tiempo compensatorio.*
4. *Tipos de horas extraordinarias:*
   a. *Horas extraordinarias no estructurales.*
      Con respecto a este tipo de horas, la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores ejercerán una especial vigilancia con el fin de que no se vean superados los topes legales.
   b. *Horas extraordinarias estructurales.*
5. *Como sistema alternativo al previsto en el apartado 2 de este artículo, el trabajador y la Dirección podrán acordar el disfrute de descanso compensatorio a razón de 1.75 horas por cada hora extraordinaria, según el siguiente régimen:*
   a. *El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha en que determinen de mutuo acuerdo empresario y trabajador, dentro del año natural en que se hubieran trabajado las horas extraordinarias.*
   b. *La fecha acordada para el disfrute deberá ser comunicada por el jefe del departamento correspondiente al departamento de Recursos Humanos, con carácter previo al mismo, entregándose al trabajador la autorización de disfrute.*
   c. *Las horas destinadas a la formación y/o información de los trabajadores, no tendrán en ningún caso, la consideración de horas extraordinarias, comunicándose previamente al Comité de Empresa de la realización de las mismas.*
6. *La realización de horas extraordinarias se ajustará a las siguientes normas:*
   a. *En primer lugar por el titular del puesto.*
   b. *En caso de no realizarlas el titular, se ofrecerán a otra persona de la misma línea o sección, siempre que:*
      Ostente la categoría del puesto.
      Esté capacitada para el trabajo a realizar.
   c. *Si tampoco se encontrase ninguna persona interesada dentro de la misma línea o sección, se ofrecerá a otras personas de secciones similares, con los mismos requisitos expresados en el apartado b.*
   d. *No encontrándose ningún interesado, se ofrecerá a cualquier otra persona que esté conforme con su realización.*
7. *Mensualmente se informará al Comité de Empresa de las horas extraordinarias, pagadas o cambiadas o de formación.*

[Audiotecnic Desarrollo. En similares términos, Digitex y Eliop]

Artículo 24. Horas Extraordinarias.

Se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, calificándose las mismas de acuerdo con los siguientes criterios:

1. *Horas Extraordinarias habituales; tendencia a la supresión.*
2. *Horas Extraordinarias de fuerza mayor; se realizarán cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños análogos, que puedan producir graves perjuicios a la Empresa o a terceros.*
3. *Horas Extraordinarias anteriormente llamadas estructurales; se considerarán tales las producidas por:*
   - *Cierre administrativo e inventario anuales.*
   - *Pedidos imprevistos.*
   - *Períodos punta de producción.*
   - *Ausencias imprevistas.*
   - *Cambios de turnos.*
   - *Parada, puesta en marcha y mantenimiento de instalaciones.*

Retribución de las horas extraordinarias:
Durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, la retribución de las horas extraordinarias se efectuará incrementando en un 25% el valor de la hora ordinaria, entendiendo por éste el resultado de la siguiente fórmula:
Valor hora ordin. = Sal. Base + Complemento Personal + Antigüedad
N.º horas jornada anual trabajo efectivo
Si las horas extraordinarias se efectúan en festivo, el incremento será del 100 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.
Las horas extraordinarias también podrán compensarse, bien por una hora de descanso más 0,25 en compensación económica, o bien por una hora y cuarto de descanso.
La forma de compensación que se utilizará en cada caso dependerá de las necesidades organizativas acreditadas por la Dirección de la Compañía, previa información al interesado.
La Compañía informará a los representantes de los trabajadores sobre la realización de las horas extraordinarias.

[Avaya Comunicación. En idénticos términos, Lucent Technologies y NCR España]

Artículo 28. Valores horarios fuera de la jornada normal.

El tiempo trabajado en horas fuera de la jornada normal, siempre que esté previamente autorizado por el responsable directo, se retribuirá dé acuerdo con los valores fijados en el Anexo III para cada categoría, incrementados en función del Plus Personal y Plus de Vinculación que cada trabajador tenga reconocidos.

Para 2006 dichos valores se incrementaran hasta establecer el valor equivalente al 1,15 % sobre el valor de la hora normal, pasando a ser del 1,25 % para 2007.
Aquellos trabajadores que lo deseen podrán compensar una hora extra por una hora de descanso más el diferencial de precio entre su hora normal y su hora extra.

[Bombardier European. En su misma línea, SEIRT]

Artículo 19.

La Dirección de la Compañía informará trimestralmente, con desglose mensual, a los Representantes de los Trabajadores, respecto al tipo, número e importe de las horas extraordinarias realizadas por cada Dpto., Sección, Proyecto o punto de actividad, las causas que las han originado y el número de empleados que las han realizado.

[Unisys]

Artículo 20.1.
Las horas extraordinarias en días laborales: se abonarán al 175%, es decir, con un recargo del 75%.
Horas extraordinarias en domingo o festivo: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%.
Horas extraordinarias en sábado: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%.
Artículo 20.2.
El sábado no tiene carácter de festivo a efectos legales, ni de horas extraordinarias, pero sí a los efectos de retribución de las mismas.
Artículo 20.3.
Cuando por causas justificadas se hayan de realizar las horas extraordinarias siguientes, los recargos serán:
- *Horas extraordinarias nocturnas en festivo: se abonarán al 200%, es decir, con un recargo del 100%.*
- *Horas extraordinarias nocturnas en día laborable: se abonarán al 195%, es decir, con un recargo del 95%.*

[Unisys]

También hallamos en un buen número de convenios las cláusulas relativas al incremento y revisión salarial. En general, se fija un porcentaje para cada año de vigencia del convenio –que suele reflejarse en una tabla (anexo)– que puede verse afectado por la actualización del IPC. Pero hay casos en que se remite al "IPC real" del año correspondiente.
Por el contrario, son muchos menos los convenios que recogen la cláusula de "descuelgue".

Cláusula Transitoria II.

Se acuerda para los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, una retribución variable, no consolida ble del 1,5%, del salario bruto anual de cada trabajador si se alcanzan el 110% de los resultados operativos de cada uno de los años anteriormente mencionados. Esta retribución variable se abonará en un único pago, al personal No STO, en activo en el momento de su abono.
Para el personal STO hasta clase 51 inclusive, con independencia de otras políticas salariales, se le garantizará como mínimo en el concepto de retribución variable la misma que para el personal No STO, en los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009.

[A Novo Comlink]

Artículo 43. Incremento y revisión salarial.

1. *Los conceptos salariales y valores económicos establecidos en las tablas de los anexos 2 y 3 se incrementarán en el 2% para el 2005, sobre los valores existentes a 31 de diciembre de 2004 (actualizados con el IPC 2004).*
   Si el IPC real de 2005 resulta superior al 2% la diferencia resultante será tenida en cuenta para determinar la base de cálculo de los incrementos salariales para el año 2006, si bien no devengará pago de atrasos.
2. *No se aplicará el incremento salarial citado en cualquier otro complemento, cualquiera que sea su denominación y cuantía.*

[Actaris Contadores. En similares términos, Amper Soluciones y Amper Programas. También Barayo, Dimetronic, Eliop, Miesa y Radio Sonido]

Artículo 29. Incremento salarial.

29.1. *Incremento:*
01.04.2004 a 31.12.2004: 2,3% sobre todos los conceptos del Convenio Salvo las excepciones acordadas en el Acta Complementaria de Acuerdo + 600 A paga lineal, anual, en el mes de Septiembre, no consolidable.
2005 y 2006: IPC previsto en cada uno de los años, sobre todos los conceptos del Convenio Salvo las excepciones acordadas en el Acta Complementaria de Acuerdo + 600 A paga lineal, anual, en el mes de Septiembre, no consolidable, en cada uno de los dos años.
Las pagas lineales serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose en el 2004 en los 9 meses que van de abril a diciembre.
Para el 2005 y 2006 por años naturales, de enero a diciembre.
29.2*. Las Tablas salariales del Anexo N.o I regirán desde el 1 de Abril de 2004 hasta el 31 de Diciembre de 2004, y han sido calculadas teniendo en consideración los incrementos acordados entre las partes.*
Las tablas salariales correspondientes a 2005 y 2006 se establecerán una vez conocidos los IPC previstos para cada uno de los años. Si los IPC reales superaran a los IPC previstos para cada uno de los años anteriores, las tablas, a su vez, serían actualizadas en los incrementos que correspondiesen.
29.3. *Cláusula de revisión. Una vez haya sido publicado el IPC real de 2005 y 2006 se procederá a la revisión correspondiente, si el IPC real es superior al IPC previsto, aplicándose sobre Tablas, con retroactividad desde el 1 de Enero de 2005 y 2006, respectivamente.*
En los demás conceptos de Convenio se han acordado y establecido las cantidades para cada uno de los años de vigencia de los mismos, figurando las mismas en los Anexos del Convenio.

[Areva T&D. Contenido similar el de Ingenico, Tecnimagen]

Artículo 40. Tablas salariales.

Las tablas salariales para el personal valorado de AUDIOTECNIC DESARROLLO SL, que se expresan en el Anexo número 1 de este convenio, son el resultado de aplicar a las vigentes al 1/1/2003 el incremento del 2'5% en los conceptos de salario base, plus de convenio, plus de transporte y plus de asistencia.
Si el I.P.C. supera al 31/12/2004 el 2'5% se realizará una revisión salarial en el exceso de ese 2'5%.

[Audiotecnic Desarrollo. Con similar tenor, LM Composites y NCR España]

Artículo 46. Incrementos salariales

Año 2005:

— *Fijo:IPC del año anteiorr 2004, esto e,s un 3,2%*
— *Cantidad Lineal a la firma del Convenio, 120 euros, consolidables en el Salario de Calificación de 31 de diciembre de 2005.*
— *Cantidades Variables:*
– *Hasta un 1%, consolidable, alcanzando los Objetivos de Horas de Producción.*
– *Esta cantidad se desglosa en los siguientes escalones, según objetivos parciales:*
  0,25% si las horas de producción acumuladas a fin de septiembre son >= que objetivo.
  0,25%, ídem octubre.
  0,25%, ídem noviembre.
  0,25%, ídem diciembre.
— *Si a fin de diciembre, las horas acumuladas alcanzan el 95% del objetivo total del año, se garantiza un 0,75% aunque no se hubieran cumplido algunos de los resultados parciales mencionados.*

[Bombardier Holding. En similar sentido Sanyo y Siemens]

Artículo 34. Aumento salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán los siguientes aumentos:

– *Para el 2006 y con efectividad 1 de enero, el IPC real.*
– *Para el 2007 y con efectividad 1 de enero, el IPC real.*

Con efectividad 1 de enero de cada uno de los años, se aplicará en concepto de aumento salarial el IPC previsto por el Gobierno hasta que se publique el IPC real por el Instituto Nacional de Estadística.

Estos incrementos afectarán a los siguientes conceptos:

– *Salario Fijo Anual.*
– *Complemento de Certificación de Tareas/Movilidad Funcional.*
– *Antigüedad*
– *Ayuda de estudios y Ayuda a Minusválidos.*
– *Plus de kilometraje.*

El abono de las diferencias retributivas y la actualización de las tablas salariales que correspondan por la aplicación de este aumento salarial para el año 2006 se llevarán a efecto dentro de los dos meses posteriores a la firma del presente Convenio. Para el año 2007 se llevará a efecto en la nómina del mes siguiente al de la publicación del IPC previsto por el Instituto Nacional de Estadística.

[Cádiz Electrónica. En similar sentido, Óptica e Indóptica y Televés]

Artículo 43. Incremento salarial.

1. *El incremento salarial pactado para los años de vigencia del presente Convenio Colectivo es el siguiente:*
   – *Año: Porcentaje de incremento:*
   – *2003 4,00*
   – *2004 3,50*
2. *Las retribuciones de los trabajadores se actualizarán con efectos de uno de enero de cada año.*
3. *Las Tablas Salariales se encuentran en Anexo II.*

[Raytheon]

Artículo 10.

Los empleados de la Compañía a los que es aplicable el presente Convenio, según el artículo 1.º del mismo, referente a ámbito, percibirán un aumento de salario en el mes de abril de 2004.
Dicho aumento no será inferior al resultante de aplicar el módulo que a continuación se indica, sobre el importe que como «retribución» constituida por el salario base, antigüedad y complemento personal voluntario tuviese el empleado al 31 de marzo de 2004.
Módulo de revisión: 1,7% + 29 euros.

[Unisys]

Artículo 26. Descuelgue salarial.

1. *Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder, no serán de necesaria y obligada aplicación siempre que la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los 2 años anteriores.*
   La empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración del impuesto sobre sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El plan de viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

2. *La empresa estará o no sujeta a incrementar o revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*
3. *Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de las posibilidades de absorción y compensación por el artículo 26.5 del Estatuto de los trabajadores.*

[Leventon]

II.2. Otras percepciones

Como ejemplos más significativos de los conceptos retributivos no salariales, denominados ayudas complementarias, están los complementos de la Seguridad Social en situación de incapacidad temporal, créditos, seguro de vida y accidente, becas de estudio, ayudas por hijos disminuidos, etc. También algún convenio recoge, dentro de sus medidas de "asistencia social", la existencia de comedor en la empresa o de tickets de restaurante. Lo cierto es que en estos convenios encontramos una gran variedad de percepciones (en dinero o especie) que se agrupan conjuntamente bajo la rúbrica de beneficios sociales.

Artículo 35. Ayudas complementarias.

35.1. *Complemento por enfermedad o accidente. El personal percibirá durante el período de baja por IT, por Enfermedad Común o Accidente de Trabajo, un complemento hasta el 100% de sus percepciones fijas.*
35.2. *Ayuda escolar. Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores/as con hijos/as que asistan a un Centro de Infancia o Escolar, percibirán para cada año de vigencia del Convenio, previa solicitud y desde la fecha de la misma y hasta los 23 años, las ayudas mensuales que figuran en el Anexo N.o III.*
Será preciso solicitar esta ayuda y habrán de justificar la estancia en guardería de los hijos/as con edades inferiores a los 3 años, y estudios en edades superiores a los 16, respectivamente.
En el tramo de 20 a 23 años, para recibir esta ayuda será requisito imprescindible que el hijo/a no realice trabajos remunerados por cuenta propia o ajena.
En el caso en que ambos padres trabajen en la Empresa, la ayuda será repartida entre ambos.
35.3. *Ayuda por hijos con deficiencias físicas/psíquicas. Se percibirán para cada año de vigencia del Convenio las ayudas mensuales que figuran en el Anexo N.o III. Será imprescindible la presentación a la Dirección del correspondiente certificado o justificante de la minusvalía que emita la Seguridad Social o el Organismo Oficial competente en la materia.*
En el caso en que ambos padres trabajen en la Empresa, la ayuda será repartida entre ambos.

35.4. *Ayuda por padres con deficiencias físicas/psíquicas.—Afectaría a trabajadores con padres con minusvalías, cuyos ingresos sean igual o inferior al Salario Mínimo Interprofesional. Estas ayudas figuran en el Anexo N.o III. Será imprescindible la presentación a la Dirección del correspondiente certificado o justificante de la minusvalía que emita la Seguridad Social o el Organismo Oficial competente en la materia.*
En el caso en que más de un hijo trabaje en la Empresa, la ayuda será repartida entre todos.
35.5. *Compensaciones por traslado al centro de trabajo.—Los trabajadores que, en virtud de la sentencia de 1.975, del Acta de Acuerdo de fecha 23 de marzo de 1.999, acta de Acuerdo de Traslado a San Fernando de fecha 20 de diciembre de 1.999, acta de acuerdo de Mayo 2002 sobre traslado de EDM a San Fernando, y acuerdos individuales, que tienen reconocidos complementos de desplazamiento, pluses de distancia, gastos de transporte y kilometraje, seguirán disfrutando de ellos al reconocerse como derecho adquirido.*
35.6. *Ayuda Transporte/Plus distancia.—Los trabajadores de la actual plantilla del centro de trabajo de San Fernando y los de futuras contrataciones para este centro, que no perciban ninguna cantidad según el artículo anterior, y que no utilicen vehículo de la Empresa, tendrán derecho a:*

a. *Autobuses de Empresa desde Madrid hasta la Fábrica y su retorno.*
b. *Ayuda de transporte mensual, en 11 pagas, aplicable durante la vigencia del Convenio, a los trabajadores que residan en localidades no afectadas por los recorridos de los autobuses de la Empresa y que no utilicen ese servicio, según cantidades que figuran en el Anexo N.o IV.*

Otras situaciones diferentes, serán tratadas, puntualmente, entre la Empresa y el Comité.

[Areva T&D]

Art. 17. Complementos sociales y de la seguridad social.

a. *Complemento de prestación por enfermedad, accidentes o maternidad: En caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del sueldo o salario base, antigüedad, plus mejora de convenio, plus jefe de equipo y promedio de carencia de incentivo por día del mes anterior al período de baja. En el caso de los trabajadores que perciben plus de carencia de incentivo de empleados, si la baja se produce en el mes siguiente al de vacaciones, se tomará como referencia para lo anteriormente expuesto el mes anterior al de vacaciones.*
   En caso de baja por maternidad, la empresa complementará, hasta el 100 por 100 del sueldo o salario base, antigüedad, plus mejora de convenio, plus jefe de equipo y promedio de carencia de incentivo, percibidos por la trabajadora, en los tres meses anteriores al de la fecha de baja, durante el período de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable a dieciocho en caso de parto múltiple, que a opción de la inte-

resada puede distribuir parcialmente antes del parto siempre que, al menos, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Los complementos citados estarán condicionados a que las horas de ausencia acumuladas, por enfermedad, accidente no laboral, maternidad y permisos para consultas médicas, en los doce meses anteriores a la fecha de la baja, por la totalidad de la plantilla sujeta a este convenio, no excederá de 5,2 por 100 de las horas teóricas de presencia.

En el caso de exceder dicho porcentaje, los complementos se reducirán afectándolos de un coeficiente igual al 5,2 por 100 dividido por el porcentaje real. Quedan excluidas, a estos efectos, las horas de ausencia debidas a posibles intoxicaciones alimenticias en el comedor concertado por la empresa.

b. *Premio veinticinco años de servicio: El trabajador que cumpla cinco quinquenios en la empresa, independientemente del momento de su devengo, percibirá en el mes que le corresponda, el importe de tres mensualidades de salario o sueldo base, más antigüedad.*
c. *Premio por matrimonio: El trabajador que, estando en alta en la empresa, contraiga matrimonio percibirá un premio de 577,4220 euros. Para los años 2005 y 2006 este valor se incrementará en el IPCp de cada año.*
d. *Premio por natalidad: Se establece un premio por natalidad o adopción legal por hijo, de 133,1712 euros. Para los 2005 y 2006 este valor se incrementará en el IPCp para cada año.*
e. *Complemento de ayuda familiar: Por cada persona a cargo del trabajador, y que como tal figure ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la empresa abonará la cuantía de 22,4591 euros al mes. Para los años 2005 y 2006 este valor se incrementará en el IPCp para cada año.*

   El derecho a percibir este complemento, se extinguirá:

   Cuando el beneficiario a cargo del trabajador inicie una relación laboral remunerada.

   Cuando los hijos cumplan veinticinco años.

   Cuando el trabajador solicite el complemento de ayuda familiar para una persona a su cargo mayor de dieciocho años, deberá aportar los siguientes documentos:

   a. *Certificado del INEM de no cobrar paro.*
   b. *Certificado de la Seguridad Social de no estar de alta en ninguna empresa.*

      Será obligación del trabajador comunicar al Departamento de Recursos Humanos cualquier modificación de su situación familiar cuando esta se produzca.

      En el mes de enero de cada año, cada trabajador ratificará su situación familiar en el impreso que a tal fin le será facilitado por el departamento de Recursos Humanos.

f) *Ayudas para hijos con capacidad disminuida: El fondo anual destinado para este fin será de 1.472,17 euros. Para los años 2005 y 2006 se incrementará el IPCp para cada año.*

   Los representantes de los trabajadores establecerán las normas para la concesión de dicha ayuda.

   Si una vez realizado el reparto del fondo, éste no se agotase, el sobrante no podrá utilizarse para otro fin.

[Dimetronic]

Cláusula 24.

La ayuda escolar fijada en 64,27 euros en el año 2004 por curso e hijo comprendido en las edades de 3 a 18 años, se revalorizará anualmente en el porcentaje de subida real que experimente el convenio en el año 2004, y en el incremento del salario base en los años de vigencia del presente convenio.
Se abonarán de una sola vez en el mes de septiembre, previa justificación de matrícula.
Los trabajadores que no alcancen el año completo de trabajo en la empresa, percibirán la parte proporcional al momento que se le practique la liquidación.

[A Novo Comlink. También Areva T&D, Protecciones Eléctricas, Raytheon y Sanyo]

Artículo 54. Ayuda escolar y ayuda hijos disminuidos-

La empresa abonará en concepto de ayuda escolar, por hijo entre 3 y 16 años, ambos inclusive, pagaderas mensualmente diez meses al año, las siguientes cuantías:
2005: 20,71 euros.
Ayuda a trabajadores que tengan hijos disminuidos la empresa abonará la misma cantidad establecida para ayuda escolar a los trabajadores que tengan a su cargo hijos disminuidos, dicha cantidad se hará efectiva desde su nacimiento hasta los 25 años en 12 mensualidades.

[Actaris Contadores. En similar sentido, Barayo, Bombardier European, Cádiz Electrónica, SEIRT]

Artículo 28. Ayudas de estudios.

Se establecen en las siguientes condiciones:

1. *Para hijos de empleados.*
   a. *Guardería o Escuelas de educación infantil de 0 a 3 años:*
      La Compañía subvencionará 72 euros brutos mensuales por niño. Es necesario presentar un justificante del gasto de forma trimestral
   b. *Estudios de Régimen General no Universitarios (desde 3 hasta 18 años):*
      Se percibirán por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo de matrícula del curso para el cual se solicita la Ayuda. No se concederá esta ayuda si se repite curso. Su importe será de 117 euros brutos, en el período de vigencia del Convenio Colectivo.

c. Estudios Universitarios (máximo 24 años de edad):
Se abonarán por curso escolar, previa presentación de fotocopia del resguardo de matriculación en el curso para el que se solicita la Ayuda, no pudiendo becarse dos veces una misma asignatura. Su importe será de 233 euros brutos en el período de vigencia del Convenio Colectivo.

d. Escuelas de Educación Especial:
Los trabajadores que tengan hijos discapacitados matriculados en este tipo de centros educativos, previa justificación documental, percibirán por cada hijo en esta situación, la cantidad de 371 euros brutos mensuales, exceptuándose los meses de julio y agosto de cada año.

2. Para empleados.

– *Cursos de inglés:*
Si a juicio de la Empresa los estudios fuesen necesarios para las funciones que el trabajador desempeña en Avaya, la Empresa pagará el 100 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos.
Si a juicio de la Empresa los estudios no fuesen necesarios para las funciones que el trabajador desempeña en Avaya, la Empresa reembolsará el 50 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos, y siempre que sean estudios impartidos en centros reconocidos oficialmente.

– *Master u otros cursos:*
Si a juicio de la Empresa los estudios fuesen necesarios para las funciones que el trabajador desempeña en Avaya, la Empresa pagará el 100 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de mejora del nivel de conocimientos adquiridos.
Si a juicio de la Empresa los estudios no fuesen interesantes para las funciones que el trabajador desempeña en Avaya, la Empresa reembolsará el 50 por 100 del coste del curso, condicionado a la presentación de certificado de asistencia y de superación del curso, y siempre que sean estudios impartidos en centros reconocidos oficialmente.

Para tener derecho a optar a este tipo de Ayudas será necesario cumplir los requisitos que se detallan a continuación:

– *Antigüedad en la empresa de 1 año.*
– *Que exista continuidad en los estudios.*
– *Que las asignaturas no hayan sido becadas con anterioridad.*

Todas estas cantidades, se incrementarán de la siguiente manera:

– *Segundo Período de aplicación del Convenio 2005-2006: IPC.*
– *Primer Período de aplicación del Convenio 2006-2007: La cantidad resultante del anterior período, más IPC.*

[Avaya Comunicación. En el mismo sentido, Bombardier Holding, Cádiz Electrónica, Dimetronic, Lucent Technologies, Navarra Componentes, Siemens, Tecnimagen y Unisys]

Cláusula 25.

Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para ayuda a disminuidos psíquicos, percibirán por cada hijo inscrito en la mencionada mutualidad la ayuda de 290,88 euros fijada en el año 2004, revalorizada anualmente en el porcentaje de subida real que experimente el convenio en el año 2004, y en el incremento del salario base en los años de vigencia del presente convenio.

[A Novo Comlink. En similar sentido, Barayo y Sanmina]

Cláusula 22.

Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la "Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales", percibirán una ayuda de 275,85 euros en el año, por cada hijo inscrito en la mencionada mutualidad.

[Alcatel Espacio. En idénticos términos, Alcatel España, Alcatel Integración de Redes y Alcatel Servicios]

Cláusula 40. Ayuda por hijos disminuidos psíquicos.

Los trabajadores con hijos con capacidad disminuida reconocida oficialmente por la Seguridad Social percibirán la cantidad de 77,66 euros mensuales.
Ayuda familiar. Para aquellos trabajadores con hijos menores de tres años se abonará un plus de 36,87 euros hijo/mes por doce meses.

[Amper Programas. En similar sentido, Indra, Ingenico, Protecciones Eléctricas y Sanyo]

Artículo 52. Ayudas a trabajadores con hijos disminuidos.

1. *La Empresa subvencionará durante la duración de este Convenio los costos que por los conceptos de enseñanza o readaptación tengan que afrontar los trabajadores*

con hijos disminuidos físicos o psíquicos, con el abono de un subsidio económico mensual que se fija en el Anexo II.

2. *Para tener derecho a este subsidio será requisito necesario y suficiente que el trabajador tenga reconocido como beneficiario de la Seguridad Social al hijo disminuido y que perciba del INSS el subsidio establecido por el Servicio Social de Ayuda.*
3. *Igualmente podrá tener derecho a este subsidio el trabajador que tenga reconocido por un Centro de Medicina Preventiva o similar de igual garantía, al hijo disminuido, debiendo, en este supuesto, aportar cada dos años dictamen médico al respecto para seguir disfrutando de la prestación.*

[Bombardier Holding. En similar sentido, SEIRT]

Artículo 42. Ayuda por familiares que tengan reconocida una minusvalía física o psíquica.

1. *Aquellos trabajadores que tengan bajo su cuidado y dependencia económica hijos, cónyuge, padres o hermanos, con capacidad física o psíquica disminuida, reconocidos por el organismo competente de la Seguridad Social, tendrán derecho a una ayuda familiar consistente en 54,00 Euros al mes, incorporadas a las doce pagas ordinarias.*
2. *Este tipo de ayuda comienza con la fecha del reconocimiento por la Seguridad Social de tal situación, por lo tanto no tendrá efectos retroactivos.*
3. *La Dirección del Centro podrá decidir que se otorgue este tipo de ayuda en casos debidamente justificados y que tengan dificultades de análisis y evaluación de la Seguridad Social.*
4. *Este tipo de ayuda se hará extensible a los trabajadores que tengan hijos con procesos de dislexia o autismo, y así conste en un informe del facultativo competente de la Seguridad Social.*
5. *En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa, se abonará esta prestación sólo a uno de ellos.*

[Fujitsu Costumer. También en Siemens y Unisys]

Cláusula 26.

Durante el período de vigencia de este convenio se concederán créditos para la adquisición de vivienda, según las normas establecidas.

A este fin se crea un fondo anual de 40.000 euros para los años 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009.
Respectivamente: para el personal no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos o que perteneciendo al mismo tenga asignada una clase salarial 51 o inferior.
La empresa aplicará a estos préstamos un interés equivalente al interés legal del dinero.

[A Novo Comlink. También en Barayo y NCR España]

Artículo 55. Créditos.

La Dirección concede créditos para la compra de vivienda a todo el personal que lo solicite, en los siguientes términos y cuantías:

1. *Las solicitudes se atenderán por estricto orden de recepción de las mismas y deberán ir acompañadas de los justificantes correspondientes, de acuerdo con el reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda de 3 de diciembre de 1961.*
2. *Se informará al Comité de los préstamos concedidos en cada ejercicio.*
3. *La cuantía establecida será 4.450 euros.*
   El total de cantidades concedidas por este concepto no superará 44.475 euros 4. El interés será del 8% anual, reintegrable en 10 años.
5. *Al prestatario que abandone la empresa antes de la total cancelación de su deuda, le será descontada la cantidad pendiente de pago de su finiquito. Si no fuera posible se negociará el pago entre el trabajador y la Dirección.*

[Actaris Contadores]

Cláusula 29ª.

Durante el período de vigencia de este Convenio se concederán créditos para la adquisición de viviendas o la atención de situaciones familiares de especial gravedad, según las normas establecidas. A este fin, se crea un fondo de 270.000 Euros en el año 2006 La Empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año.
La amortización de dichos créditos se realizará en plazos mensuales, en un período mínimo de dos años y máximo de ocho años.

[Alcatel España]

Artículo 31. Fondo para préstamos.

El fondo destinado para este fin será de 39.847,10 euros para el año 2004. Para los años 2005 y 2006 este fondo se incrementará en el IPCp para cada año.
Los representantes de los trabajadores establecerán las normas para la concesión de estos préstamos.

[Dimetronic. También es el caso de Indra y Siemens]

Artículo 53. Asistencia social.

Los trabajadores que se hallen en situación de incapacidad laboral transitoria percibirán, a partir del primer día de baja y hasta agotar totalmente ese período, una ayuda de la empresa consistente en un complemento equivalente a la diferencia entre la cantidad que satisface la Seguridad Social durante el tiempo de incapacidad laboral transitoria y lo que hubiera percibido realmente en la empresa, en el caso de haber trabajado, excluidas primas.
Se tendrá derecho a este complemento a partir de los tres meses de alta en la plantilla.
La empresa se reserva la facultad de retirar individualmente los beneficios que integran este artículo, siempre y cuando los porcentajes de absentismo sobrepasen el 5%. A estos efectos, para calcular el absentismo, se tendrá en cuenta: las bajas por enfermedad y los permisos para visita médica, no teniendo en cuenta las bajas por maternidad, accidente laboral y resto de permisos.
Cobraran el complemento de la empresa, sea cual sea el índice de absentismo, los siguientes casos:

a. *Los trabajadores que en los doce meses anteriores a la fecha de la baja no hayan tenido ninguna baja por enfermedad.*
b. *Aquellos casos graves que hayan tenido que ser ingresados en un centro hospitalario, al menos 3 días laborables o 5 naturales.*
c. *En los casos de accidentes graves, que hayan supuesto el ingreso en un centro hospitalario al menos 3 días laborables o 5 naturales, se tendrá en cuenta la prima de producción para el complemento.*

Parejas de hecho: Se estará a lo dispuesto en la Ley 10/1998 de 15 de julio, de la comunidad autónoma de Cataluña.

[Actaris Contadores. En similar sentido, A Novo Comlink, Audiotecnic Desarrollo, Avaya Comunicación, Bombardier Holding, Ingenico, Miesa, Protecciones Eléctricas y Siemens]

Cláusula 31ª.

Al personal no perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos se le garantiza la percepción del cien por cien de la retribución establecida en la Cláusula 13.ª que tenga asignada, más los Complementos Personales de Antigüedad y de tipo «A» y/o «H» que tuviesen.
Al personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien del Salario Base establecido en la Cláusula 15.ª que tenga asignado, más los Complementos Personales de Antigüedad y de tipo «E» que tuviesen.
La diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponda y el importe garantizado, se abonará, mientras existan fondos, de los excedentes económicos que se produzcan anualmente, una vez deducidas las reservas y demás costes que sean imputables, de la gestión del Régimen General de la Seguridad Social, respecto del abono de las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, como consecuencia de la autorización administrativa de colaboración voluntaria de la Empresa. Si los excedentes económicos se agotaran a lo largo del año, la Empresa se hará cargo de los complementos garantizados en esta Cláusula.
Este complemento dejará de percibirse, en todo caso, cuando el trabajador rescinda su contrato con la Empresa, por cualquier causa o circunstancia, imputable o no al trabajador.
En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en esta Cláusula, se considerará como fecha de la baja la que determine la Resolución Administrativa para fijar los efectos económicos de la prestación, regularizándose consecuentemente, si procede, todos los importes que se hayan percibido durante la situación de incapacidad temporal.
Los descansos por maternidad serán considerados a estos efectos económicos, como los de incapacidad temporal.

[Alcatel España. En idénticos términos, Alcatel Integración de Redes. Con similar sentido, Cádiz Eelctrónica, Digitex, Indra, Nexans Iberia, Raytheon y Sanmina]

Artículo 39. Complemento de Incapacidad Temporal.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del Salario nivel, Complemento Salarial absorbible, Complemento Salarial no absorbible y Antigüedad.

[Amper Soluciones. En similar sentido, Amper Programas, Atlinks, Bombardier European, LM Composites, Lucent Technologies, NCR España, Radio Sonido Sanyo y SEIRT]

Artículo 29. Retribución en caso de enfermedad y accidentes.

1. *Al personal de fábrica se le abonará en caso de incapacidad transitoria por enfermedad,*
   a. *El 80 por 100 de su salario de cotización, desde el primer día de I.T. la primera vez del año que tenga el parte de baja.*
   b. *El 80 por 100 de su salario de cotización a partir del tercer día de I. T. la segunda vez del año que tenga el parte de baja.*
   c. *El 80 por 100 de su salario de cotización a partir del cuarto día, la tercera vez y sucesivas que tenga el parte de baja.*

   El personal que no tenga derecho a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal o baja por enfermedad, debido a que no ha cotizado el período mínimo establecido legalmente o por cualquier otra causa, la empresa le abonará en este caso el 80 por 100 de su salario de cotización durante los primeros quince días de la baja, 20 por 100 del día 15 al 20 y posteriormente el 5 por 100, abonando estos porcentajes desde el primer día de IT la primera vez del año que tenga el parte de baja, a partir del tercer día la segunda vez del año que tenga el parte de baja y a partir del cuarto día la tercera y sucesivas.
2. *Si la incapacidad laboral transitoria es debida a accidente de trabajo, la Empresa completará hasta el total de la retribución por la que está asegurado, desde el día de la baja y en tanto dure dicha situación.*
3. *Las mejoras que llevan implícitas los párrafos 1 y 2 del presente artículo, podrán ser suspendidas por la Empresa en aquellos casos que se demuestre situaciones de abuso.*

[Navarra Componentes. En términos similares, Televés]

Artículo 56. Seguro de vida y accidente.

Por la empresa se contrata para cada uno de sus trabajadores los siguientes seguros:
1. *Seguro de vida colectivo de empresa: que cubrirá la muerte por cualquier causa y la incapacidad profesional total y permanente por un capital de: 2005: 15.779,98 euros*
2. *Seguro de accidente laboral: Seguro colectivo por un importe de: 2005: 15.779,98 euros en caso de accidente laboral del que derivara una invalidez permanente y absoluta para todo trabajo o sobreviniera la muerte.*

En ambos seguros el beneficiario será el cónyuge del empleado y en su defecto los hijos Salvo manifestación expresa y por escrito del empleado a favor de otra persona.

[Actaris Contadores]

Artículo 40. Seguros de vida y accidentes.

Se mantendrá activa la póliza de seguro que garantice a toda la plantilla, contratada por cuenta ajena y mientras la persona permanezca en alta laboral un capital de 18.030,36 euros en la modalidad 071 (Seguro colectivo de vida) y de 18.030,36 euros en la modalidad 004 (Seguro colectivo de accidentes personales) de acuerdo con las condiciones que se recojan en las mismas.
Se respetarán los capitales asegurados, en aquellos supuestos en que a 31 de diciembre de 2004 se superen los importes especificados en el párrafo anterior.
El importe de las primas será con cargo a Amper Soluciones, S. A.

[Amper Soluciones. En similar sentido, Avaya Comunicación e Indra]

Cláusula 39. Seguro de vida.

Los trabajadores sujetos a convenio tendrán derecho a un seguro que garantice lo siguiente:

a. *Colectivo de vida:*
   - *— 21.035,42 euros por fallecimiento.*
   - *— 21.035,42 euros por invalidez absoluta y permanente.*

b. *Colectivo accidentes:*
   - *— 21.035,42 euros por fallecimiento derivado de accidente.*
   - *— 21.035,42 euros por invalidez absoluta y permanente derivada de accidente.*

En caso de fallecimiento o invalidez absoluta y permanente derivada de accidente se percibirá la suma de los capitales asegurados en a. + b. (42.070,84 euros).

[Amper Programas. En similares términos, Eliop. También forma parte del contenido del convenio de Barayo, Bombardier Holding, Lucent Technologies, Navarra Componentes, Protecciones Eléctricas, SEIRT y Televés]

Artículo 35. Seguro Médico.

La cobertura de Seguro Médico por parte de Avaya, se incrementará hasta el 75 por 100 para el trabajador y los beneficiarios, haciéndose efectivo desde el 1-10-2004.

[Avaya Comunicación]

Artículo 18. Seguros colectivos.

Todos los trabajadores fijos en la Empresa están amparados por un seguro de vida e invalidez absoluta y permanente por un importe equivalente a dos anualidades del salario que tengan asignado a 1 de enero de cada año de vigencia del presente Convenio, o del fijado a la fecha del ingreso si éste se produce con posterioridad a la fecha indicada.
La cuantía de la cobertura asegurada será percibida por los derechohabientes estipulados o en su defecto por los legalmente establecidos en el supuesto de fallecimiento sobrevenido antes de cumplir los 65 años de edad. En el supuesto de invalidez absoluta y permanente, la cantidad asegurada podrá ser percibida por el propio trabajador o persona designada al efecto por éste de forma fehaciente. La cobertura del riesgo asegurado quedará extinguida por el cese de la relación laboral del trabajador por su jubilación u otra de las causas legalmente reconocidas.
Los trabajadores contratados por tiempo determinado a que se refiere el artículo 9 del presente convenio estarán amparados por un seguro de fallecimiento o invalidez absoluta y permanente, con un capital asegurado de 12.020 euros durante la vigencia de sus contratos.

[Bombardier European. En similar sentido, Cádiz Electrónica, Miesa, Raytheon Sanyo, Siemens, Siemens Dematic, Tecnimagen y Unisys]

Art. 28. Seguro voluntario de vida o accidente.

Todos los trabajadores en plantilla tendrán derecho a adherirse al seguro voluntario de vida y accidente suscrito por la empresa. Se formará una comisión que estudie la posibilidad de mejorar la póliza, suscrita actualmente, con la misma u otra compañía.

[Dimetronic. En similares términos, Ingenico]

Artículo 59. Comedores.
La organización es a cargo de la empresa y la supervisión por parte del Comité. Con efecto 1 de enero de 2005, la cantidad a abonar los trabajadores por comida será:
2005: 1,26 euros.
Se organiza en el Restaurante Nomar (Vial Norte) en las condiciones pactadas en el preacuerdo de fecha 23/07/03.

[Actaris Contadores. En esa misma línea, Cádiz Electrónica, Dimetronic, NCR España SAnyo y Siemens. También se hace mención al respecto en Unisys]

Artículo 30. Ticket restaurant.

La Empresa entregará anualmente a cada empleado un total de 243 ticket restaurant o similar, por importe de 9,09 euros cada uno, antes del comienzo de cada mes según la siguiente tabla:

Mes	***Nº de tickets***	*Junio*	*22*
		Julio	*20*
Enero	*19*	*Agosto*	*22*
Febrero	*20*	*Septiembre*	*22*
Marzo	*19*	*Octubre*	*19*
Abril	*21*	*Noviembre*	*20*
Mayo	*19*	*Diciembre*	*20*

La cuantía económica, se hará efectiva desde el 1-10-2004 y se verá incrementada en:
Segundo Período 2005-2006: 9,09 euros más IPC.
Tercer Período 2006-2007: La cantidad del segundo período más IPC.
Los empleados que estén en situación de incapacidad transitoria (IT), no recibirán tickets restaurant durante el período de tiempo que se encuentren en esta situación.

[Avaya Comunicación. En similar sentido, Bombardier European, Bombardier Holding, Lucent Technologies y Siemens Dematic. También se hace mención al respecto en Unisys]

Artículo 57. Ayuda a jubilados.

1. El personal que se jubile dentro del año civil en que cumpla 65 años, percibirá una ayuda consistente en un complemento anual y vitalicio de la diferencia entre el 70% del salario real neto (excluidas las primas), y lo percibido por la Seguridad Social al jubilarse, si fuera el caso.
Tomando como base para cálculo, la existente en enero de 2005 para las jubilaciones de 2005, para la determinación de la cantidad a percibir por la Seguridad Social.
2. Con independencia de la ayuda anual y vitalicia, si fuese el caso, el personal que se jubile al cumplir 65 años percibirá por una sola vez y en metálico, la tercera parte de su sueldo anual neto (excluidas primas) si llevara en la Empresa entre 10 y 20 años de antigüedad, y la mitad si llevara 20 o más años.
Se entiende por salario neto el percibido durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación, deducidos el IRPF y la Seguridad Social que conste en los recibos de los 12 meses citados.

[Actaris Contadores. En similar sentido, Siemens]

Artículo 58. Ayuda a personal inválido.

1. *El personal que cause baja en la Empresa por invalidez provisional, incapacidad permanente, reconociéndosele la incapacidad permanente en cualquiera de sus grados (parcial, total, absoluta o gran invalidez) percibirá las mismas indemnizaciones que el personal jubilado contempladas en el artículo anterior. Dicha ayuda la percibirá en el momento de tener reconocida la incapacidad permanente.*
2. *Si se diera el caso, que una persona después de haber causado baja por invalidez provisional o incapacidad permanente en alguno de sus grados, ingresara nuevamente en la empresa, de la indemnización que le correspondiera por jubilación se le descontará la que en su día percibió por la incapacidad permanente reconocida.*
3. *Si a causa de un accidente sufrido dentro de la empresa se hubiera disminuido la capacidad y por consiguiente se realicen trabajos de categoría inferior a los que se realizaban antes, se mantendrá el salario global anterior.*

[Actaris Contadores]

Artículo 36. Beneficios sociales.

36.1. *Premio por vinculación. Los trabajadores percibirán una gratificación de 2 mensualidades, de los conceptos salariales señalados en los artículos 30.1 y 30.2, al cumplir los 25 años de servicio en la Empresa y de 4 mensualidades al cumplir los 40 y 50 años, respectivamente.*
36.2. *Ayuda para invitaciones Aniversarios. Al cumplir los aniversarios en la Empresa de 25, 40 y 50 años, la Empresa financiará una ayuda económica para la fiesta, que figura en el Anexo III.*
En todo caso, esta financiación estará supeditada a que se emplee para una invitación a todos sus compañeros.
36.3. *Primera visita al médico especialista. Se abonará a todos los empleados el importe de la primera visita al médico especialista, recomendado por el médico de la Empresa. En el caso de larga enfermedad, se abonará también la segunda visita.*
36.4. *Cesta de Navidad. Durante las Navidades la Empresa concederá a todos los trabajadores un obsequio, garantizando como mínimo el mismo contenido y calidad del año anterior. Una comisión del Comité participará en la elección del mismo. La cantidad figura en el Anexo III.*
36.5. *Seguro Colectivo de Vida. La Empresa tendrá concertado, exclusivamente a su cargo, un seguro de grupo de vida a favor de sus trabajadores, recogiendo los beneficiarios que éstos designen, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad profesional total y permanente o incapacidad absoluta y permanente, y de fallecimiento por accidente, con las mismas particularidades que se detallan en las condiciones generales y particulares de la póliza actualmente vigente, que las partes negociadoras manifiestan*

conocer y de las que cada trabajador dispone de su correspondiente Certificado Individual de Seguro.
El capital asegurado será el que figura en el Anexo N.o IV.
Si algún trabajador, actualmente en plantilla, tuviera a la fecha actual un capital asegurado por cuantía superior, lo mantendrá a título personal.
Serán beneficiarios de este seguro exclusivamente los trabajadores que se encuentren en activo en la empresa AREVA T&D Ibérica SA en el momento de producirse la muerte o incapacidad a que se refiere este párrafo.
***36.6.** Anticipos. La Empresa podrá conceder anticipos en los términos que se indican a continuación:*
Se establece la posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 4.000 A, a devolver hasta en doce meses.
Estos anticipos no devengarán intereses y su amortización se llevará a cabo mediante retención en nómina.
En caso de baja en la Empresa, se abonará por el trabajador la cantidad pendiente de devolución.
Podrán no concederse anticipos hasta no haber cancelado el anterior.
Estas condiciones serán de aplicación únicamente para aquellos trabajadores que lleven al tiempo de la solicitud, al menos 1 año de antigüedad en la Empresa.
Lo dispuesto en este apartado podrá ser modificado o derogado por la Dirección de la Empresa, que se reserva la facultad de conceder solamente los anticipos que la Ley exija.
El Comité y la Dirección estudiarán las posibles diferencias en la concesión de anticipos que se puedan producir.
***36.7.** Prendas de trabajo. La Empresa dará cada año al personal a quien corresponda, conforme a la legislación vigente, dos pantalones, dos chaquetillas, dos polos de verano, una camisa y un polo de invierno, dos batas, un par de botas o zapatos de seguridad y un chaleco para el frío, haciéndose la entrega de estas prendas de una sola vez, a finales de cada año.*
Si el tipo de trabajo o clima lo requiere, se facilitarán prendas apropiadas a los mismos.
***36.8.** Ayudas de comida.*

1. *Trabajadores en régimen de jornada partida: Percibirán cheques restaurante en función del número de días laborables del mes, con valor según Anexo N.o II. Queda expresamente excluida esta ayuda los viernes y el período de jornada estival reducida.*
2. *Trabajadores que, estando en régimen de jornada continuada, deban prestar sus servicios en jornada partida con motivo de la realización de Bolsa de Horas o de las necesidades del departamento a que pertenezcan: Percibirán en concepto de ayuda comida el importe que figura en Anexo N.o II, pudiendo ser abonada en forma de vales de comida a petición del trabajador.*

[Areva T&D. En parte, con un contenido similar, Auditecnic Desarrollo y Protecciones Eléctricas]

15. Fondo social

El fondo social se dota en el año 2005 y 2006 con 8.047,55 euros. Este fondo será gestionado de forma paritaria por el comité de seguridad y salud.
El fondo social estará destinado, en primera instancia, a la subvención de los gastos de asistencia sanitaria no cubierta por la Seguridad Social y prestada a los trabajadores sujetos a este convenio; en caso de referirse a otros servicios médicos distintos de éstos, se requerirá informe sobre la necesidad terapéutica que lo justifique, a fin de que el comité de salud y seguridad pueda valorarlo.
También será de aplicación para a aquellos de sus familiares en primer grado (cónyuge e hijos) que padezcan minusvalías físicas o psíquicas reconocidas por la Seguridad Social. El trabajador justificará que el pago de dichos gastos se ha realizado en el año correspondiente mediante la presentación de las correspondientes facturas.
Si la dotación máxima del fondo supera el total de los gastos justificados por los conceptos detallados en el párrafo anterior, el excedente existente se destinará a la subvención de otros gastos de asistencia sanitaria prestada a los trabajadores sujetos a este convenio, y también a aquellos de sus familiares en primer grado (cónyuge e hijos) que padezcan minusvalías físicas o psíquicas reconocidas por la Seguridad Social. El trabajador justificará que el pago de dichos gastos se ha realizado en el año correspondiente mediante la presentación de las correspondientes facturas.
La distribución del fondo social se realizará conforme al reglamento incluido en el Anexo 4.

[Eliop. En similar sentido, Barayo, Navarra Componentes y Siemens]

Artículo 47. Premios por 25 y 40 años de servicio

Cuando una persona cumpla los 25 años de servicio en la Empresa se le hará entrega de un obsequio, cuyo valor de mercado no será inferior al del año anterior.
Igualmente sucederá cuando una persona cumpla los 40 años de Servicio.

[Bombardean Holding]

Artículo 54. Ayudas por jubilación y defunción

1. Cuando un trabajador se jubile a la edad reglamentaria con más de 10 años de antigüedad en la Empresa, percibirá además de su finiquito correspondiente, una gratificación equivalente al importe de dos mensualidades íntegras de su salario.

2. Si ocurriera el fallecimiento por cualquier causa de un trabajador con más de dos años perteneciendo a la Empresa, serán abonadas a sus herederos legales, dos mensualidades, en importe íntegro de todos sus emolumentos.

[Bombardier Holding]

Art. 30. Actividades culturales.
El fondo destinado para actividades culturales será de 5.529,726 euros para el año 2004. Para los años 2005 y 2006 este fondo se incrementará en el IPCp para cada año.

[Dimetronic. También en Navarra Componentes, NCR España y Siemens Dematic]

Artículo 41. Ayuda Familiar.

Durante la vigencia de este Convenio, todo el personal percibirá una ayuda familiar por cada hijo menor de 17 años a su cargo, de 10,00 Euros brutos por mes natural.
Para justificar documentalmente este hecho, únicamente será necesario presentar una fotocopia del Libro de Familia, donde figuren los hijos objeto de la prestación.
En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la Empresa, se abonará dicha prestación sólo a uno de ellos.

[Fujitsu Costumer. También en Indra y Sanyo]

---

83. Becas-préstamo.

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá en vigor, para cursar estudios fuera de la localidad del Centro de Trabajo, la actual normativa de Becas?Préstamo, con aplicación a toda la plantilla de la Empresa.

[Indra]

Artículo 63

Enumeración y normas generales
1. Los conceptos que se regulan en el presente capítulo son los siguientes:
a) Suministro de gafas
b) Complemento de IT por accidente de trabajo
c) Comedor de empresa
d) Seguro de vida
e) Bolsa de vacaciones
f) Préstamos al personal
g) Servicio de optometría
h) Premio de vinculación
i) Premio de natalidad
j) Formación del personal
k) Ayuda por escolaridad de hijos
l) Obsequio de Navidad
m) Actividades culturales
2. Los anteriores beneficios no tienen el carácter legal de salario. Por tal motivo, no servirán de base para la cotización a la Seguridad Social y serán objeto exclusivamente de las retenciones fiscales procedentes.

[Óptica e Indóptica]

Artículo 37. Premio por matrimonio.

Todos aquellos empleados, con una antigüedad mínima de un año que contraigan matrimonio, o bien, constituyan parejas de hecho legalmente reconocidas, recibirán como obsequio productos de la Empresa por un importe de 600 A.

[Sanyo]

Artículo 23. Ayuda por natalidad.

Se concreta una asignación de 96,01 euros brutos por hijo nacido a cada trabajador a partir del 1 de enero de 2005.

[Siemens Dematic]

III. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Como punto de partida del análisis de las cláusulas convencionales de ámbito empresarial del sector hay que recordar la vigencia temporal de la muestra objeto de estudio, puesto que es determinante en esta materia en particular puesto que la regulación legal de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha sido modificada en gran medida por la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad entre mujeres y hombres. Adviértase, por tanto, que el alcance actual de las cláusulas que a continuación se exponen se ve mermado, ya que el régimen convencional partía del régimen legal de la Ley 39/1999 sobre conciliación.

III.1. Permisos y licencias

En consonancia con lo dicho anteriormente, diremos que sobre este particular los convenios analizados han de ser revisados en profundidad, puesto que, en términos generales, se ciñen al texto legal del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o, en caso de incoporar alguna "mejora" en cuanto al límite temporal de los permisos y licencias o en relación con el alcance subjetivo de los mismos, se han visto ya superadas por la vigente legislación.

Acuerdo Quinto. Para el personal que forme parte de la plantilla de la compañía a 31 de diciembre de 2004 se establecen tres días de licencia retribuida cuya fecha de disfrute será acordada con el comité de empresa en el correspondiente calendario laboral.

[A Novo Comlink]

Artículo 46. Licencias y permisos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
b) 2 días laborales, ampliables a 5 en caso de desplazamiento, por nacimiento de hijo o nieto, enfermedad grave de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos.
c) 3 días laborables, ampliables a 5 en caso de desplazamiento, por fallecimiento de cónyuge, hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos.
d) 1 día natural por matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos.
e) 1 día por traslado del domicilio habitual.
f) Visitas a médico y/o especialista:
Montornès-Montmeló: 3 horas máximo por visita.
Fuera extrarradio Montornès-Montmeló: 5 horas máximo por visita, siempre que salga y entre en la empresa.
4 horas si solamente se entrara o saliera.
3 horas si no se trabajara nada.
Si el mismo día se visita al médico de cabecera y al especialista, se abonarán 6 horas, más desplazamientos si los hubiese.
g) Un día de permiso retribuido cuando se trate de cirugía ambulatoria sin hospitalización o ingreso (inferior a 24 horas) del trabajador, cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos.
Urgencias médicas:
a) Si se avisa al trabajador durante la jornada laboral, se abonarán las horas que falte de la empresa, previo justificante, que incluirá horas de entrada y salida del centro hospitalario
b) Si el trabajador tuviese que ir a urgencias desde el momento de su salida del hospital tendrá un tiempo de descanso de 8 horas más el tiempo que tarde en el trayecto hasta el centro de trabajo, previo justificante que incluirá hora de entrada y salida del centro hospitalario.
En ambos casos la hospitalización mínima será de 12 horas y el permiso se disfrutara a continuación de la salida del trabajador del centro de urgencias.
g) 1 hora diaria a elección del (la) trabajador (a) los nueve primeros meses del nacimiento de un hijo por lactancia.
h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

[Actaris Contadores. En similar sentido, Amper Programas, Areva T&D, Bombardier Holding, Dimetronic, Óptica e indóptica, Ingenico, Leventon, NCR España, Radio Sonido SAnyo, SEIRT, Technology Engeenering, Tecnimagen, Televes y Unisys]

Cláusula 30.ª

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, a la finalización del período de descanso por maternidad, a optar por una de las tres alternativas siguientes:
A una hora de ausencia del trabajo por día laborable según calendario laboral, que podrán dividir en dos fracciones.
A una reducción de su jornada de trabajo diaria en media hora.
A la acumulación de cuarenta minutos por día laborable según calendario laboral, los cuales se disfrutarán en días completos de forma continuada a la finalización del período de descanso por maternidad.
La alternativa elegida podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

[Alcatel España. También Raytheon]

Artículo 45. Permisos y licencias.

La empresa concederá a los trabajadores, con la justificación correspondiente, los permisos y licencias recogidos en el anexo V.
Cuando el trabajador contraiga matrimonio en sábado, domingo o festivo, la licencia comenzará a computarse a partir del día hábil posterior a la celebración.
Se consideran como legales, las parejas de hecho, siempre que el Órgano Estatal o la Comunidad Autónoma correspondiente así lo reconozca.
En aquellos casos no contemplados en dicho anexo, se aplicará lo especificado en el Estatuto de los Trabajadores sobre la materia.

Motivo de licencia	Tiempo por desplazamiento		Conceptos a retribuir	Justificantes
	Misma provincia	Otras provincias		
Enfermedad grave: Padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros.	2 días laborables.	4 días naturales.	Salario, complementos salariales y antigüedad.	Justificante Médico, especificando la enfermedad.
Enfermedad grave: Nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	2 días naturales.	4 días naturales.	Salario, complementos salariales y antigüedad.	Justificante Médico, especificando la enfermedad.
Fallecimiento: Padres, hijos y cónyuge, abuelos, nietos, hermanos y suegros.	3 días laborables.	4 días laborables.	Salario, complementos salariales y antigüedad.	Documento que acredite el parentesco.
Fallecimiento: Nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos.	2 días naturales.	4 días naturales.	Salario, complementos salariales y antigüedad.	Documento que acredite el parentesco.
Nacimiento hijos.	3 días laborables.	4 días laborables.	Salario, complementos salariales y antigüedad.	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio: Hijos, hermanos, cuñados y padres.	1 día laboral.	2 días naturales.	Salario, complementos salariales y antigüedad.	Invitación (siempre que se acredite el parentesco).
Matrimonio trabajador/a.	15 días naturales		Salario, complementos salariales y antigüedad.	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
Traslado de domicilio.	1 día laborable		Salario, complementos salariales y antigüedad.	Cambio de Médico de la Seguridad Social.
Lactancia.	De acuerdo con la legislación vigente		Salario, complementos salariales y antigüedad.	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
Permiso para exámenes finales o parciales en centros oficiales.	10 días laborables/año		Salario, complementos salariales y antigüedad.	Justificante/s asistencia/s expedido por el Centro Escolar.
Consultas médicas (en horas laborables.)	Máximo 4 horas/día		Salario, complementos salariales y antigüedad.	Justificante Médico.
Consultas especialistas (en horas laborables.)	Tiempo necesario		Salario, complementos salariales y antigüedad.	Justificante Médico.

[Amper Soluciones. En términos similares, Avaya Comunicación y Lucent Technologies]

ARTÍCULO 21: PERMISOS Y LICENCIAS

1.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuídos con el salario contractual o pactado, avisando a su mando directo con la debida antelación, y con 15 días en caso de matrimonio, en los siguientes supuestos:

a) Los trabajadores de AUDIOTECNIC DESARROLLO que realicen estudios para la obtención de un título profesional tendrán derecho a los permisos necesarios para que puedan concurrir a los exámenes, previa justificación de tener formalizada la matrícula. Sin embargo, perderán tal derecho:

- Quienes fueran suspendidos en la mitad de las asignaturas en que estuviesen matriculados, considerándose como suspensos los no presentados.

- Por no aprobar una asignatura en dos convocatorias.

b) Cinco días naturales, en el caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, hermanos del trabajador e hijos de uno u otro cónyuge.

Tres días que se podrán ampliar uno más, cuando el trabajador necesitase un desplazamiento al efecto, en caso de fallecimiento de abuelos, nietos y parientes hasta 2.º grado de afinidad.

c) Tres días naturales, que se podrán ampliar hasta dos más cuando el trabajador necesitase un desplazamiento al efecto fuera de su residencia habitual, en el caso de alumbramiento de la esposa, enfermedad grave del cónyuge, padre, madre del trabajador e hijos de uno u otro cónyuge.

Dos días naturales, que se podrán ampliar hasta dos más si el trabajador necesitase un desplazamiento al efecto fuera de su residencia habitual, en caso de enfermedad grave de abuelos, nietos, hermanos o parientes hasta 2.º grado de afinidad.

Se entiende por enfermedad grave la que requiera el internamiento en una institución cerrada. En caso de que el familiar, por el tipo y la gravedad de la dolencia no precise ser ingresado pero si necesite cuidados en su domicilio, el médico deberá extender un certificado en el que se especifique claramente esta necesidad.

En los supuestos antes mencionados, los días comenzarán a contar desde la fecha de ingreso u operación del familiar, eligiendo el trabajador cual es la fecha desde que comienza el disfrute.

Si el permiso tuviera su origen transcurrida la mitad de la jornada, el trabajador podrá escoger entre comenzar el permiso desde el momento que se genera, o que las horas le sean deducidas de otros permisos aplicables según la naturaleza de la causa (siempre que no hubiera agotado el número de horas fijadas a tales efectos), o bien podrá elegir que le sean descontadas de nómina estas horas de ausencia.

En todos los supuestos se estará a lo dispuesto en las normas comunes a todos los permisos reflejadas en el punto 3 de este artículo.

El trabajador tendrá opción al reparto del permiso y siempre en días naturales. En este supuesto los días restantes en el reparto se deberán disfrutar en los 30 días siguientes a la fecha de comienzo del disfrute del permiso.

d) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

e) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padre o madre por consanguinidad o afinidad.

f) Quince días naturales en caso de matrimonio.

g) Por el tiempo necesario para asistencia a consulta de médicos especialistas de la Se-

guridad Social, previa justificaci6n del médico de cabecera. En los demás casos, hasta el limite de 16 horas anuales.
h) Por el tiempo necesario para la renovación del D.N.I. o cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
i) Doce horas anuales para acompañar a hijos, padres o cónyuge enfermos a médicos, y veinte horas en el caso de los trabajadores con familia numerosa. El sistema para controlar las horas disfrutadas en el caso de eventuales será el mismo que se está siguiendo para médicos de cabecera y las horas extras.
j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
k) Un día por alumbramiento de familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

NORMAS COMUNES A TODOS LOS PERMISOS
Se considera desplazamiento a partir de 75 km. y se entenderá como tiempo necesario para médicos especialistas etc., todo el tiempo de permanencia en consulta que sea debidamente justificado. Para el desplazamiento de fábrica a consulta de hospitales, por medios propios se retribuirán 1,5 h. más 1,5 h. (ida + vuelta) en el caso de Cuenca y de 2 horas más 2 horas (ida + vuelta) en el caso de Madrid. Cuando el transporte sea público será pagado por la empresa todo el tiempo empleado, previa presentación de los tickets correspondientes y siempre que la utilización sea ajustada al máximo a la hora de entrada y salida de consulta.

2.- PERMISOS NO RETRIBUÍDOS O PARTICULARES
a) La concesión o denegación de los pemmisos no retribuídos o particulares es competencia del superior jerárquico del trabajador, quién decidirá, en cada caso, atendiendo a las necesidades de la empresa.
b) No obstante lo anterior, el superior jerárquico concederá aquellos permisos que se soliciten para acompañar al médico a los hijos menores de edad, o disminuídos físicos o psíquicos sin límite de edad, siempre que la solicitud se haga con una antelación mínima de cinco días, siempre que se pueda conocer dicha antelación y cuando se haya superado el límite recogido en el artículo 21.1 i.
La concesión de estos permisos quedará condicionada a que exista la máxima colaboración y compromiso por parte de todos los trabajadores de AUDIOTECNIC DESARROLLO, en la suplencia de las personas afectadas.

3.- NORMAS GENERALES
a) El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute del permiso concedido, o a conceder. En caso de permisos para visitas a médico el justificante deberá ser el certificado del médico visitado, en el que conste la fecha y la hora de la visita.
b) Si de la investigación que se practique resultara falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas con motivo del permiso, sin perjuicio de la sanción que pudiera proceder.

[Audiotecnic Desarrollo. Con similar contenido, Cádiz Electrónica, Digitex, Lagun Izpi y LM Composites]

Artículo 28. Otros permisos

Para las situaciones de permisos y excedencias por maternidad, lactancia, adopción, acogimiento y cuidado de familiares se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras («B.O.E.» 6 de noviembre de 1999).

[Bombardier Holding. En similar sentido, Raytheon, Siemens y Tecnimagen]

Artículo 20. Permisos.

1. Además de lo establecido en el artículo 37º del Estatuto de los Trabajadores, todo el personal tendrá derecho a disponer anualmente de un día de permiso retribuido que disfrutará previo acuerdo con su línea de mando.

[Europhone]

---

46. Permisos retribuidos

Permisos y licencias: Normas generales:
1. La Empresa concederá las licencias a que se refiere el artículo 47, de acuerdo con lo establecido en la vigente normativa laboral.
2. El trabajador deberá avisar con la posible antelación a su mando directo y obtener la oportuna licencia o permiso. Por razón de matrimonio se entenderá que la antelación mínima son quince días.
3. El trabajador deberá presentar justificación suficiente del motivo alegado para el disfrute de la licencia o permiso concedido o a conceder.
4. Si de la comprobación que se practique resultara falsedad o inexactitud del motivo alegado, el interesado deberá reintegrar el importe de las remuneraciones percibidas con motivo de la licencia, sin perjuicio de la sanción que pueda proceder.
5. En casos extraordinarios, debidamente acreditados podrán concederse licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.
6. Los permisos concedidos por razones de estudios y formación profesional podrán ser anulados en caso de falta de aprovechamiento por el interesado en sus estudios e inasistencia a clase.
7. Las licencias y permisos retribuidos se concederán únicamente para el cumplimiento

de los fines que los motiven, de suerte que si dichos fines fueran cumplidos dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea su causa, no podrá solicitarse la expresada concesión una vez reintegrado el trabajador ni tendrá derecho a reclamar compensación alguna por tal concepto.
Se exceptúa de lo anterior lo dispuesto en el artículo 47?h sobre IT y Vacaciones.

[Indra]

---

47. Permisos: supuestos

Supuestos:
a) Matrimonio: Quince días naturales, de los que cinco podrán ser disfrutados antes de la celebración.
b) Matrimonio de hijos, hermanos o padres, por consanguinidad: Un día natural para Madrid, y provincias limítrofes, ampliables en dos más en otros supuestos de desplazamiento, siendo aquél el de la celebración.
c) Nacimiento de hijo: Tres días laborables para Madrid y provincias limítrofes, ampliable en uno más en otros supuestos por desplazamiento.
d) Enfermedad grave, debidamente acreditada, y fallecimiento de cónyuge, hijos, hermanos y padres por consanguinidad: Tres días naturales para Madrid y provincias limítrofes, ampliables en dos más en otros supuestos por desplazamiento.
e) Enfermedad grave, debidamente acreditada, y fallecimiento de hijos, hermanos y padres por afinidad, nietos y abuelos (incluidos por afinidad): Tres días naturales para Madrid y provincias limítrofes, ampliables en dos más en otros supuestos por desplazamiento.
f) Como permiso retribuido se concederán las ocho primeras horas por dismenorrea, que pueda resultar incompatible con la asistencia al trabajo y sea así admitido por el Servicio Médico de Empresa.
g) Permisos por lactancia: Se disfrutarán en los términos previstos en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.
h) No se computará como período vacacional el tiempo que durante el mismo se pase en situación de IT por maternidad o IT con ingreso en clínica o prescripción facultativa de permanencia en el domicilio, no pudiéndose reclamar el disfrute de las vacaciones restantes ni su compensación en metálico después de transcurrido el 31 de diciembre.
i) El trabajador podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos menores de 14 años, hijos minusválidos físicos o psíquicos sin límite de edad o cónyuge, justificando hora, nombre y firma del médico visitado.
j) Por motivos de exámenes de Educación General Básica, Bachiller, Formación Profesional, COU o estudios universitarios, se concederán los precisos para dicho fin, con la debida justificación.
k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta del médico de cabecera

o especialista de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. También para médico particular, dentro de la residencia habitual. Otros supuestos serán planteados a los Servicios de Personal del Centro de Trabajo.

[Indra]

Artículo 46. Permisos particulares

1. Con carácter graciable, podrán concederse permisos no retribuidos al personal que lo solicite y justifique su necesidad.
2. A decisión del mando respectivo, el tiempo empleado en dichos permisos será descontado de la retribución del trabajador o recuperado por el mismo. En este segundo supuesto, las normas para la recuperación se contienen en el anexo 3 de este Convenio.

[Óptica e Indóptica]

Artículo 15. Licencias retribuidas

1. El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:
a) Caso de fallecimiento:
— Del cónyuge: 5 días naturales.
— De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales.
— De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.
— De nietos y abuelos: 2 días naturales.
Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros: 1 día más. Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros: 2 días más. En el caso de que el trabajador estuviese desplazado fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del fallecido.
Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 8 del presente artículo.
b) Caso de enfermedad o accidente graves, u hospitalización que suponga un ingreso o inmovilización, mínimo de 24 horas.
— Del cónyuge: 3 días naturales.
— De los padres, hijos y hermanos consanguíneos: 2 días naturales.
— De los padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 kilómetros, en el caso del cónyuge: 2 días más. En el caso de padres e hijos consanguíneos: 1 día más.
Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 8 del presente artículo.
c) Caso de asistencia en urgencias en hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos: si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un período de cuatro horas o más, el trabajador tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente Salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral, la licencia será por el tiempo necesario.
En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, a los familiares citados en el párrafo anterior, cuando la citada intervención suponga un ingreso de menos de 24 horas, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención.
Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 8 del presente artículo.
d) Caso de matrimonio:
— Del trabajador: 16 días naturales.
En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar el trabajador a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.
— De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos:
1 día natural. En este supuesto concreto esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el punto 8 del presente artículo.
e) Caso de nacimiento de hijos: 2 días laborables. En caso de cesárea la licencia se incrementará en 2 días laborables más.
f) Carné de Identidad: se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.
g) En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social: por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta 16 horas al año.
h) Caso de traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
i) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo:
por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento de un deber o desempeño del

cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

j) Caso de realización de funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores: según lo dispuesto en los artículos al respecto del presente Convenio.

k) Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable.

2. Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses: a elección de la trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la posibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien, una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Se podrá acumular la media hora diaria de reducción de jornada en la forma que acuerden las partes.

3. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. Manteniendo el criterio establecido en el apartado B) (días naturales) del presente artículo, en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización, el derecho al disfrute de los días de licencia podrá escalonarse entre varios familiares mientras dure el hecho causante.

El cómputo del disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento, enfermedad y nacimiento de hijos, se iniciará desde el momento en que el trabajador cesa en el trabajo. Si ha cumplido toda su jornada laboral, empezará el computo a partir del día siguiente.

6. Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

7. Si durante la vigencia del presente Convenio se regularan legalmente otras licencias

que contemplen supuestos o materias diferentes a los anteriormente descritos, se entenderán incorporados a este artículo.
8. En todos los supuestos las licencias retribuidas serán reconocidas a las parejas de hecho, entendiendo por tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen, y acrediten suficientemente la convivencia, en caso de no existir registro oficial de uniones de hecho, al menos con seis meses de anterioridad al disfrute de la licencia.

[Miesa. También Protecciones Eléctricas]

Artículo 9. Licencias retribuidas

El personal afectado por el presente Convenio, avisando con la posible antelación (siempre que sea posible) y con la correspondiente justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:
a) 17 días naturales por matrimonio si continúa trabajando en la Empresa después de sus nupcias. Dichos días serán acumulables con los de vacaciones, caso de coincidir ambas circunstancias.
b) 10 días naturales por fallecimiento de cónyuge e hijos.
c) 3 días naturales por fallecimiento de padres, hermanos y padres e hijos políticos.
d) 3 días naturales por enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos y cónyuge. Se considerará grave cuando precise al menos tres días de hospitalización, iniciándose el cómputo de los días en el momento del ingreso en el centro hospitalario. Respecto al mismo familiar y en el mismo año esta licencia será de 2 días la segunda y tercera vez y de un día las sucesivas ocasiones.
Las personas interesadas podrán disponer, durante el período de ingreso, de los días hábiles de licencia que le correspondan en el momento que considere oportuno. Esta licencia también es aplicable en caso de extrema gravedad en los que se haya estimado que no es procedente la hospitalización.
e) Por el tiempo imprescindible, coincidiendo con la jornada laboral por visita médico. Por el tiempo necesario para el personal del turno de noche que no hayan descansado el día anterior, en el caso de que las visitas médicas sean fuera de su lugar de residencia.
f) 2 días laborables por nacimiento, acogida o adopción de hijos.
g) 1 día natural por fallecimiento de tíos carnales, primos carnales, sobrinos carnales, abuelos, nietos y hermanos políticos.
h) 1 día natural por matrimonio de padres, hijos, nietos, hermanos y hermanos políticos.
i) 1 día natural por operación quirúrgica o atención por ingreso hospitalario menor de tres días de hijos y cónyuge.
j) Por el tiempo imprescindible coincidiendo con la jornada laboral por acompañamiento al médico de hijos, cónyuge y padres.
En el caso de los padres, se tendrá derecho a la licencia retribuida cuando el trabajador sea hijo único o sea el único hijo que conviva en la misma localidad que los padres o és-

tos residan en el domicilio del trabajador. En el caso del personal del turno de noche, tendrán derecho a esta licencia en el caso de que no hayan descansado el día anterior y que las visitas médicas sean fuera de su lugar de residencia.
k) Por el tiempo imprescindible en caso de un deber inexcusable de carácter público. Si se recibiese retribución por este cumplimiento, la Empresa sólo viene obligada a compensar la diferencia.
l) 1 día natural por cambio de domicilio habitual.
En todos estos casos tendrá la misma consideración la pareja estable, debidamente acreditada por el correspondiente organismo oficial, que el cónyuge.
En todos estos casos, cuando el trabajador esté asignado al turno de noche, podrá disfrutar de la licencia en la jornada inmediatamente anterior.
Estas licencias serán aumentadas en un día natural, o en lo que a juicio de la Empresa se estime oportuno, si las situaciones que originen la licencia, obligan a desplazarse a un lugar situado a una distancia superior a 250 Km.

[Navarra Componentes]

Art. 49. Permisos no retribuidos *El trabajador tendrá derecho a solicitar permisos no retribuidos cuando tenga razones justificadas para ello.*

[Radio Sonido]

Artículo 18. Permisos

1. Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días efectivos de trabajo cuando coincidan en vacaciones, domingos, festivos o días laborables sin trabajar, incluido el sábado, según el Calendario Laboral vigente en cada momento.
2. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo que se indica:
a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador, incluido el día de la celebración.
Justificantes: Copia del Libro de Familia o Certificado del Juzgado).
Para la acreditación del parentesco, y exclusivamente a efectos de lo dispuesto en este punto, quedan equiparadas las situaciones de hecho en las que el trabajador/a conviva extramatrimonialmente (convivencia "more uxorio") con la otra persona desde al menos

dos años ininterrumpidos previos a la fecha en la que se conceda el permiso. No será necesario este período de tiempo en el caso de que se produzca nacimiento de hijo. La vigencia de esta situación deberá acreditarse mediante certificado de empadronamiento y de convivencia expedidos por el Ayuntamiento de la localidad de residencia, o por cualquier otro documento que a juicio de la empresa confirme y ratifique la convivencia en un mismo y único domicilio.

b) Cuat ro días laborables en caso de nacimiento de hijo.

Justificantes: Copia del Libro de Familia - certificado del juzgado

c) Dos días laborables en caso de accidente o enfermedad graves o fallecimiento u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos del trabajador o de su cónyuge. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará a otros dos días laborables más.

Justificantes: Certificado médico que acredite específicamente la gravedad y documento en que se acredite el parentesco .

d) Un día laborable por intervención quirúrgica de familiares de primer grado, es decir, hijos o padres del trabajador, y cónyuge del mismo.

Justificante: Certificado médico que acredite el hecho.

e) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

Justificantes: Certificado del Servicio de empadronamiento, o copia de la factura de la empresa de mudanzas, etc.

f) Un día lab o rable por mat rimonio de hijos o padres.

Justificantes: Copia Libro de Familia o Certificado del Juzgado.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se retribuirán sólo las asistencias a juicio que sean consecuencia de citaciones realizadas por el Juez de oficio.

Justificantes: El oficial que corresponda, citación judicial, etc.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Justificantes: El que proceda en cada caso.

i) Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Estos permisos comprenderán solo el tiempo de duración del examen, y media hora de ida y media hora de vuelta cuando se produzca una salida y entrada a Planta, con fichado en reloj de control de presencia.

Justificantes: Certificado de asistencia a examen del centro docente indicando la duración del mismo.

j) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general.

Justificante: Presentación previa, por parte del empleado, del volante de la prescripción médica.

k) Por el tiempo indispensable para que las futuras madres puedan realizar exámenes

prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previas las justificaciones oportunas.
Los padres que lo soliciten tendrán derecho a una ausencia máxima de hasta cinco horas en estos temas, que deberán asimismo justificar.
l) Todos los demás permisos recogidos en la legislación vigente.

[Raytheon]

Artículo 48. Conciliación de la vida laboral y familiar
La Empresa consciente de la creciente relevancia que va adquiriendo la posibilidad de conciliar la vida profesional y familiar velará en todo momento por que esta conciliación se produzca y en virtud de todos los aspectos que, recogidos en el Convenio y en la legislación vigente, hacen referencia a la misma (flexibilidad horaria, tiempo parcial, teletrabajo, excedencias por cuidado de hijos, etc.) creándose una Comisión Paritaria a tal fin.

[Siemens]

Artículo 52. Ausencias justificadas al trabajo
Se considera como falta justificada al trabajo, la sobrevenida por motivos de detención del trabajador, siempre y cuando la sentencia final del proceso sea absolutoria, ateniéndose en el futuro a lo que la Ley pueda establecer sobre este particular.

[Siemens. En idéntico sentido, Televes]

Artículo 35
La Empresa, en caso extraordinario, debidamente acreditado, podrá conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.
En estas circunstancias, durante los primeros cinco días de permiso no retribuidos en un período de un año, se mantendrá la cotización a la seguridad social y como consecuencia la antigüedad.

[Unisys]

III.2. Excedencias

Como ya hemos explicado en el apartado anterior, hemos de incidir en la idea de que los convenios analizados han de ser revisados en profundidad en esta materia, puesto que, en términos generales, se ciñen al texto legal de los artículos 45-48 del Estatuto de los Trabajadores. Y, en los casos en que se incopora alguna "mejora" en el régimen de suspensión del contrato de trabajo, ahora resulta obsoleta a la luz de la vigente legislación.

Artículo 61

Excedencia
Con carácter excepcional e independientemente de lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento, se concede por una sola vez a los trabajadores en activo que ostenten una antigüedad de un mínimo de 2 años, el derecho a una excedencia por un período máximo de 12 meses.
Esta excedencia solamente podrá ser solicitada y utilizada por justificadas razones de tipo familiar, entendiéndose automáticamente rescindido el contrato de trabajo si se falseara el motivo alegado.
Esta excedencia se entiende concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la empresa durante toda su duración y el tiempo de la misma no será computable a ningún efecto.
La reincorporación se solicitará por escrito, con 1 mes de antelación a la fecha de la finalización de aquélla, destinándose el trabajador a su reingreso a un puesto de trabajo similar al que anteriormente venía ocupando.
El número de personas que podrán disfrutar simultáneamente de esta excedencia excepcional en la empresa será de 5 como máximo.

[Actaris Contadores]

Artículo 17. Excedencia

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.
Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Las excedencias por cuidado de hijos, adopción o acogimiento y cuidado de un familiar se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.
4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes del mismo Grupo Profesional e igual nivel al suyo que hubiera o se produjera en la empresa.
6. Los trabajadores a los que se les conceda una excedencia voluntaria al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, no podrán prestar sus servicios en empresas de la misma actividad que «Amper Soluciones, S. A.». De producirse tal situación, quedaría automáticamente extinguida la relación laboral, sin más trámite que la comunicación escrita al interesado.

[Amper Soluciones. En similares términos, Avaya Comunicación, Bombardier Holding, Cádiz Electrónica, Digitex, Dimetronic, Indra, Óptica e indóptica, Ingenico, Lucent Technologies, Miesa, Radio Sonido y Televes]

Artículo 13. Excedencias

Las excedencias voluntarias se tratarán según el artículo 21 del Convenio del Sector del Metal de Madrid.

[Areva T&D. Con un contenido similar, Lagun Izpi]

Artículo 13. Cambio de puesto de trabajo y excedencia por natalidad

Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación tendrán derecho al cambio de su puesto de trabajo cuando éste entrañe riesgos para la madre o el hijo, siempre que el proceso de gestación no le impida la realización de trabajos correspondientes a su categoría y quedando excluido de este derecho el último mes del embarazo, en el que la trabajadora podrá causar baja de acuerdo con la normativa legal.
La excedencia parental y por maternidad se regulará dé acuerdo con lo establecido en

las disposiciones legales vigentes; los trabajadores que, como consecuencia de natalidad soliciten excedencia por plazo no superior a un año, tendrán derecho a su reincorporación al término de la misma sin otro requisito que la solicitud de reingreso presentada con un mes de antelación.

[Bombardier European]

Artículo 21. Conciliacion de la vida laboral y familiar.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, atendiendo a las nuevas exigencias que plantea la práctica profesional, acuerdan ir estableciendo aquellas condiciones que faciliten la mejor compatibilidad entre la vida laboral y familiar de acuerdo a la Legislación vigente.
Durante la vigencia del presente Convenio, se podrá fraccionar el tiempo de libre disposición, en medias jornadas, así como se intentara que los viajes después del permiso maternal o parental y durante los siguientes cuatro meses no excedan de quince días de estancia fuera del centro de trabajo.

[Bombardier European. También Radio Sonido]

Artículo 11.

Licencias no retribuidas y excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo.
El personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a seis meses, con derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del último mes del período concedido.
En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán establecer licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes.
La baja en la Seguridad Social que puede llevar consigo esta licencia, se acordará entre Empresa e interesado en cada caso.
Se podrá estudiar individualmente cualquier solicitud de reducción voluntaria de jornada y de su retribución económica.
En ningún caso estas Excedencias voluntarias y Licencias no retribuidas podrán utilizarse para ejercer competencia desleal con Nacesa.

[Navarra Componentes]

Artículo 27. Excedencias

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a dos años ni superior a cinco años.
En todo lo referente a la naturaleza de la excedencia, solicitud, requisitos que deben concurrir y condiciones de reingreso, etc., se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
Salvo autorización expresa de la empresa, ninguna excedencia podrá ser utilizada para prestar servicios en empresa similar o que implique competencia.

[NCR España]

Artículo 19. Excedencias

Se tendrá derecho a la excedencia por un periodo de seis meses, sin reserva de puesto de trabajo, y afectado como máximo al 4% de la plantilla.

[Protecciones Electrónicas]

Artículo 16. Excedencia Especial

Además de las excedencias voluntarias o forzosas reguladas en el artículo 46 del Estatuto de los Tra bajadores, la Empresa concederá en el plazo máximo de dos me ses a contar de la solicitud a todos los trabajadores de plan tilla que lo soliciten y acrediten motivos fundados de orden familiar o estudios una excedencia especial por tiempo no su perior a un año, al término de la cual el trabajador se rein corporará a la Empresa con su misma especialidad y catego ría profesional.
La Empresa podrá denegar, sin embargo, dicha excedencia en los siguientes casos:
1.º Cuando el trabajador hubiere disfrutado de la excedencia en los tres años anteriores a la solicitud.
2.º Cuando las excedencias disfrutadas simultáneamente sean superiores al 3 por 100 de la plantilla fija de la Empresa.

[SEIRT]

Art. 18. Maternidad.—*En el caso de maternidad la empresa deberá conceder un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.*
Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho diariamente a una hora de reducción de jornada, que podrán dividir en dos fracciones, al inicio o finalización de la jornada normal, pudiendo utilizarse estos derechos simultáneamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen en la empresa Salvo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.
Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por maternidad como por adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que se venía disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, cualquiera de ellos podrá ejercitar ese derecho, con la única limitación de que existan razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Durante esos tres años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, computándose a efectos de antigüedad todo el período en que el trabajador permanezca en dicha situación de excedencia.

[Technology Engeneering]

Art. 22. Excedencias.—*Se producirá el reingreso automático al finalizar el período de excedencia obtenido en ocasión de alumbramiento, con el requisito previo de notificarlo con tres meses de antelación a la fecha prevista para su reincorporación.*
La excedencia voluntaria se regulará por lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador o trabajadora excedente conservará el derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, en el bien entendido de que existirá vacante en tanto el puesto que ocupaba el trabajador o trabajadora excedente no haya sido cubierto por otro trabajador de nuevo ingreso.

[Technology Engeneering]

Artículo 24. Excedencias
Se negociarán individualmente las condiciones de duración y reingreso de las futuras excedencias que no sean forzosas.

[Tecnimagen]

Artículo 34
A la Representación de los Trabajadores le será entregada trimestralmente la relación nominal de empleados en situación de excedencia, indicando fechas de inicio y terminación.

[Unisys]

IV. MEDIDAS DE IGUALDAD

Hay que destacar de este último apartado la escasez de resultados en la búsqueda de claúsulas convencionales sobre el particular. El trabajo de recopilación de artículos sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo ha resultado plenamente infructuoso, cualitativa y cuantitativamente hablando. Queremos justificar este abandono por parte de los negociadores de esta temática en el desajuste temporal entre la firma de los textos convencionales analizados y la aprobación en marzo de 2007 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Ello no es óbice para reclamar a los agentes sociales de este sector de actividad a partir de ahora una puesta al día de la negociación colectiva en esta materia.

IV.1. Acción positiva

No se ha localizado ninguna cláusula que recoja una acción positiva convencional. La tendencia general es, en su caso, limitarse a incorporar en el texto convencional la mera declaración por parte de los negociadores de respetar el principio y igualdad y no discriminación, pero salvo algún caso muy excepcional, no se incluyen medidas relevantes de este tipo.

Artículo 18. Derechos de la mujer

18.1 No discriminación por razón de sexo en el acceso a nuevos puestos de trabajo o categorías superiores.
18.2 Derecho a cambio de puesto de trabajo durante el período de embarazo, siempre y cuando el que venga desempeñando sea perjudicial para su salud a juicio del servicio médico de empresa.
18.3 Equiparación salarial y de categoría con el hombre, en el cumplimiento de la misma actividad y con el mismo rendimiento.
18.4 Equiparación real con el resto de los empleados ante el acceso a un puesto de calificación media o alta.

[NCR España]

Artículo 33. Examen ginecológico

El personal femenino que lo solicite, podrá disponer de un examen ginecológico anual, con carácter gratuito, en Barcelona capital y para la provincia del Área del Vallés. Bajo prescripción facultativa la Cía. Gestionará exámenes médicos más exhaustivos o específicos (ecografía, mamografía...).

[Sanyo]

Artículo 20º.-Trabajo de la mujer

Los derechos y obligaciones establecidos en el presente convenio afectarán por igual al hombre y a la mujer.
Los trabajos considerados como tóxicos, penosos, molestos, peligrosos o insalubres, que pudieran afectar a la trabajadora en estado de gestación o maternidad -en este último caso durante el período de lactancia- deberán ser excluidos para la mujer, debiendo ser trasladada a otro puesto de trabajo que no le sea perjudicial.
No se computarán como faltas de asistencia a los efectos de la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, las ausencias de las trabajadoras comprendidas en el período de descanso por maternidad y lactancia.

[Televes]

IV.2. Medidas o planes de igualdad

Como ya se ha dicho, en los pocos convenios que regulan la materia de igualdad lo habitual es hallar la declaración genérica (no sólo por razón de sexo) de "igualdad de condiciones". Algún texto convencional prevé expresamente la utilización de lenguaje no sexista. Sólo un convenio hace mención al acoso sexual, en la línea de lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007: fomentar la erradicación del acoso y prever su control.
Ninguno de los convenios de empresas del sector de TIC incluye planes de igualdad.

ARTÍCULO 33. IGUALDAD DE CONDICIONES

Las partes afectadas por este Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

[Digitex]

Artículo 49. No discriminación por razón de sexo

Las partes firmantes coinciden en la importancia de la igualdad de oportunidades, para lo que se precisa:
?Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción, y el desarrollo en su trabajo.
?Que mujeres y hombres reciban el mismo salario e igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo.
?Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización en el trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

[Navarra Componentes]

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª. USO GENÉRICO DEL LENGUAJE

En alguna ocasión en el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

[Digitex]

Artículo 50. Acoso sexual

La empresa manifiesta su voluntad de atender las directrices y normativas que a este respecto se promulguen y le sean conocidas, teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho a su intimidad y a la debida consideración de su dignidad en un entorno laboral libre.

[Siemens]

IV.3. Otras variables

Hemos querido traer aquí otras cláusulas que, si bien no constituyen en sentido estricto medidas de igualdad, sí pueden considerarse benficiosas, de un modo más o menos directo, para las mujeres de la plantilla. Es el caso de algunos beneficios sociales (complementos por IT) para las mujeres embarazadas o el de las cuestiones relativas a prevención de riesgos (embarazo, maternidad y lactancia).

Cláusula 31.ª

(…)
Los descansos por maternidad serán considerados a estos efectos económicos, como los de incapacidad temporal.

[Alcatel España. En idéntico sentido, Alcatel Integración de Redes y Sanmina. Con similar contenido, Dimetronic]

Artículo 13. Cambio de puesto de trabajo y excedencia por natalidad

Las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación tendrán derecho al cambio de su puesto de trabajo cuando éste entrañe riesgos para la madre o el hijo, siempre que el proceso de gestación no le impida la realización de trabajos correspondientes a

su categoría y quedando excluido de este derecho el último mes del embarazo, en el que la trabajadora podrá causar baja de acuerdo con la normativa legal.
(…)

[Bombardier European]

Artículo 48.—Retribuciones por incapacidad temporal
(…)

b) Por maternidad:
Durante los días de baja se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo de calificación, de los complementos personales y de los complementos de puesto de trabajo incluidos en el apartado A) del artículo 30 de este Convenio, dentro de los puntos 1.1., 1.2.1. y 1.2.2., es decir SAlario base o de convenio, compensación por carencia de incentivos, antigüedad (vinculación) otros complementos personales, plus de tarde, plus de noche y plus de Seguridad e Higiene.
(…)
En los tres apartados descritos anteriormente y para el complemento, no se incluirán en su importe al trabajador la parte alícuota de gratificaciones extraordinarias al objeto de que éstas sean percibidas sin descuentos por los períodos de baja.

[Bombardier Holding]

ARTÍCULO 50. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD I (SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO).

El contrato de trabajo podrá suspenderse por causa de maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.
Según la legislación vigente la suspensión por estas causas no supondrá la pérdida de la remuneración que corresponda durante este período.

PARTO:
La suspensión, con reserva del puesto de trabajo, en el supuesto de parto natural, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la

madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.
No obstante a lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea, o sucesiva con el de la madre Salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.
En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO:
En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción y acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la decisión judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos, y con los límites señalados.
En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
En los casos de disfrute simultaneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

[Digitex. En similar sentido, LM Composites y Raytheon]

ARTÍCULO 51. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD II (PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL DURANTE EL EMBARAZO).

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que en todo caso resultará de aplicación complementaria, dentro de la evaluación de riesgos se deberá comprender la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de dicha evaluación revelan un riesgo sobre el embarazo o la lactancia, la Dirección de la Empresa adoptará las medidas necesarias para evitarlo, bien a través de una adaptación de las condiciones o bien del tiempo de trabajo, y la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.
Cuando dicha adaptación no resultara posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o durante el período de lactancia en la salud de la mujer y del hijo, según certificación médica oficial, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función compatible con su estado, realizándose dicho cambio conforme a las reglas que se apliquen para los supuestos de movilidad funcional y con efectos hasta que el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a su anterior puesto.
Cuando, a pesar de lo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
Si tal cambio de puesto tampoco resultara técnica u objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1,d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo necesario.

[Digitex. En la misma línea, Lagun Izpi]

ARTÍCULO 52. AUSENCIA JUSTIFICADA DEL PUESTO DE TRABAJO

Permiso a ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, con derecho a remuneración, a:
Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

LACTANCIA:
Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 1 año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en horario a elegir por las mismas, pudiendo ser acumulada al tiempo de descanso que por su jornada de trabajo corresponda.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, durante los 9 primeros meses tal como marca la Ley.
Se establece la posibilidad de acumular el tiempo de lactancia en días completos a opción de la trabajadora, como continuación del descanso por maternidad. En este caso, se descansarán treinta días naturales a partir del día siguiente al de la fecha prevista de incorporación tras el descanso maternal, siempre que la interesada ostente una antigüedad en la Empresa de, al menos, un año en la fecha del parto. Este beneficio se establece bajo el supuesto de que se produzca la reanudación de la prestación de los servicios de la trabajadora al menos durante los nueve meses siguientes a la reincorporación tras el parto y el mes de lactancia; en caso de no ser así, se practicará el correspondiente abono en la liquidación.

[Digitex. Un contenido similar en Raytheon]

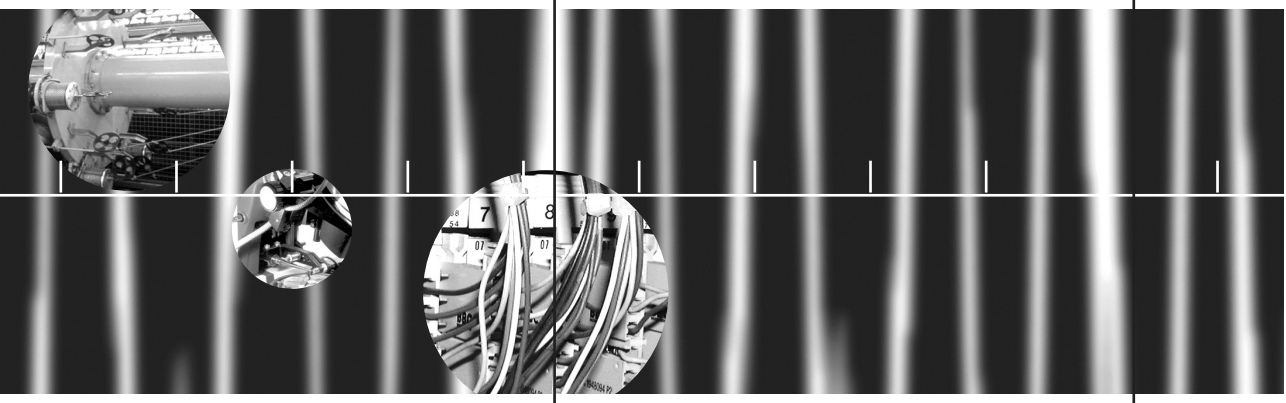
ARTÍCULO 53. REDUCCIÓN DE JORNADA

El/La trabajador/a tienen derecho a una reducción de jornada laboral de entre 1/3 (mínimo) y un ? (máximo) de la misma, previo aviso y justificación, por:
Quién por razones de guarda o custodia legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 6 años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada dentro de los límites indicados en el párrafo anterior.
En el caso de que dicha reducción de jornada sea de un 50% de la misma, y por un período único e ininterrumpido de 1 año, la percepción salarial será de un 60% de lo que le correspondería en el supuesto de una jornada completa. En todos los demás casos, se disminuirá el salario de manera proporcional a la disminución de jornada.
La reducción de jornada en el supuesto anterior resulta incompatible con el permiso de ausencia por lactancia.
Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, independientemente de haber disfrutado del período de lactancia.
Otras causas familiares de interés para el/la trabajador/a también darán lugar a la posibilidad de reducción de jornada laboral en los mismos límites temporales; disminuyéndose en este caso el salario de manera proporcional a la disminución de jornada.

[Digitex. En similar sentido, LM Composites]

TIC

Observatorio industrial del sector de tecnologías de la información y las telecomunicaciones



2007

2 Deslocalización y externalización en el sector TIC y la pérdida de competencias

Federación Minerometalúrgica
CCOO

Índice

Ramón Alós-Moner Vila
Rafael Ibáñez Rojo
Pablo López Calle

1. INTRODUCCIÓN. LA ESPECIFICIDAD DEL SECTOR DE LAS TIC Y SU IMPORTANCIA ESTRATÉGICA EN EL SISTEMA PRODUCTIVO 205

2. EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS 211
2.1. Externalización en las TIC y servicios de externalización 212
2.2. Reestructuración mundial del sector 229

3. LAS TIC EN EUROPA. DIFERENCIAS INTERREGIONALES 243
3.1 Algunos datos generales 247
3.2 La evolución en el ámbito de las Manufacturas TIC 253
3.3 La evolución en el ámbito de los Servicios TIC 256

4. LAS TIC EN UNA ECONOMÍA DE LA SEMIPERIFERIA EUROPEA COMO LA ESPAÑOLA 265
4.1. El sector en números 265
4.2. INDRA y ALCATEL ¿Dos modelos productivos? 279
4.3 Dos formas de racionalización, un mismo fin 312

5. CONCLUSIONES UN ABANICO DE OPCIONES TECNOLÓGICAS FRENTE AL DETERMINISMO. 315
5.1. Un sector estratégico pero socialmente poco controlado 317
5.2. Diferentes modelos y opciones de diseño y producción de las TIC: 323

Anexo. Principales empresas del sector en Europa 333
Referencias bibliográficas 335

1. Introducción

La especificidad del sector de las TIC y su importancia estratégica en el sistema productivo

Durante el largo periodo de crisis económica y desindustrialización experimentado por la economía europea —y muy especialmente la española—, políticos y analistas han repetido incesantemente que el futuro de las economías desarrolladas de la Unión Europea pasaba por el impulso de las nuevas tecnologías y los trabajos basados en el conocimiento, en aquel nuevo perfil emergente de lo que Robert Reich (2003) llamaría los *analistas simbólicos* para caracterizar el capitalismo del siglo XXI. Pocos años después, dada la nueva aceleración de los cambios en el contexto económico que precisamente las nuevas tecnologías hacen posible, parece que ese nuevo perfil de trabajadores está igualmente afectado por los riesgos de la competitividad ejercida por las economías de «bajos salarios». La mentalidad imperante en el mundo de los negocios, presionada por la inestabilidad y la necesidad de reducción permanente de los costes, tiende a instalarse de modo inevitable en el rendimiento a corto plazo, y la creación de horizontes de rentabilidad cada vez más breves. Los mercados bursátiles y la presión financiera de los grandes propietarios castiga sistemáticamente a las empresas incapaces de mejorar sus ratios de costes-beneficios cada noventa días, empujando hacia estrategias organizativas capaces de ofrecer resultados inmediatos. En este contexto, la externalización de actividades vinculadas a la gestión de la información y las nuevas tecnologías parecen estar consolidándose como la estrategia emergente orientada a la reducción de costes.

Antes de que arrancaran las nuevas dinámicas de externalización que tratamos de explorar mínimamente en este informe, el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación había sido ya el protagonista, al menos desde la

crisis estructural de los años 1970, de las promesas en torno al rejuvenecimiento del modelo de desarrollo del capitalismo. Su lugar estratégico en el crecimiento económico actual no surge sólo de su peso directo en la riqueza, como de todo el conjunto de efectos derivados que conlleva en las actividades económicas intensivas en tecnología, así como —de forma todavía más determinante— sobre la evolución de las formas de organización del trabajo en el conjunto del sistema industrial. Sin embargo, un sector tan estratégico en todos estos sentidos es precisamente uno de los sectores socialmente menos regulados, ya sea por parte de los gobiernos, ya sea por parte de los propios trabajadores.

Por tanto, este estudio pretende profundizar en el análisis del proceso de externalización y deslocalización que experimenta el sector de las TIC a nivel mundial, y particularmente en España, así como sus posibles repercusiones en la pérdida de competencias productivas de las empresas y su traducción en la descualificación de los recursos humanos. Para ello hemos pretendido, en primer lugar, mostrar una panorámica histórica y general de su evolución a nivel mundial, europeo y español en los últimos treinta años. En segundo término, conocer el alcance y la lógica de los procesos de externalización, subcontratación y deslocalización en España en una triple vertiente: definir y modelizar las distintas estrategias productivas de las empresas que fabrican y operan en nuestro país; identificar qué partes del proceso productivo se están deslocalizando y qué partes del proceso productivo se están exteriorizando, diferenciando entre los productos de hardware y de software, así como el alcance en las actividades fabriles y en actividades de prestación de servicios; y por último, conocer y dimensionar la virtual pérdida de *capital humano, de competencias y cualificaciones* como consecuencia del abandono de determinadas actividades por parte de las empresas del sector y la fragmentación de los procesos productivos.

Para ello la investigación ha pasado por distintas fases. Tras una contextualización histórica y geográfica en el marco internacional y europeo, mediante el análisis de las principales fuentes estadísticas y documentales disponibles, mantuvimos distintas reuniones con los Agentes Responsables de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras para determinar la estrategia de investigación y discutir sobre los objetivos concretos y la cronología. Acto seguido iniciamos algunas entrevistas a expertos del sector y un análisis más en profundidad de su evolución en España, a través de sus principales macromagnitudes. A partir de estos datos seleccionamos dos perfiles de empresa significativos y representativos de dos estrategias productivas particularmente distintas, INDRA y ALCATEL-LUCENT, diferenciadas, a priori, en función de variables como la naturaleza del producto que fabrican y de los mercados en que

operan, su valor añadido, el grado de estandarización de los procesos de trabajo, el grado de integración de las fases de producción, la evolución de las relaciones laborales, etc.

La realización de estos dos estudios de caso se ha llevado a cabo, en primer lugar, mediante la recopilación de datos estadísticos y documentales, de fuentes estadísticas generales o específicas (como las memorias de empresa): tipo de producto, plantillas, facturación, organigramas empresariales, etc. Y, en segundo lugar, desarrollando un trabajo de carácter cualitativo basado en entrevistas en profundidad a directivos y trabajadores, que ha permitido potenciar la interpretación de los datos, encarnar en vivencias concretas las principales transformaciones, o en su caso, mostrar los procesos y prácticas organizativas reales más allá de los datos estadísticos y discursos institucionales.

El estudio concluye que, pese a los grandes factores diferenciales de las empresas del sector, tales como los que muestran los dos perfiles escogidos, existen pautas o estrategias análogas tendentes a la racionalización del trabajo, basadas en el incremento de la rentabilidad a partir del abaratamiento de costes laborales y la intensificación del trabajo: la fragmentación de los procesos, su relativa descualificación, la estandarización de las tareas, la rotación de los trabajadores, la individualización de las relaciones laborales, etc., que ponen en peligro la reproducción del tejido productivo a medio plazo, y que puede estar dando lugar a una economía tecnológicamente más dependiente, limitando, a su vez, las posibilidades de desarrollo del resto de sectores.

Notas metodológicas

1. La complejidad del sector

Cabe notar que la dificultad para el análisis del sector de las nuevas tecnologías deriva de su propia complejidad y heterogeneidad interna: *«El sector de las TIC no es un sector, sino un "hiper sector", porque incluye desde las operadoras, que puede ser así lo más habitual, hasta los fabricantes de sistemas de telecomunicación, los servicios, diseño de soluciones, todo lo relacionado con la informática, los fabricantes de placas (de cualquier tipo de placa) y los de bienes de consumo de la electrónica. Televisores y demás; o sea que, si por ejemplo te coges las placas, pues hoy en día raro es cualquier producto que no tenga una placa electrónica, desde un coche hasta la provisión de servicios, hasta los hoteles o la medicina por Internet o los servicios públicos por Internet, o la propia atención al ciudadano por Internet»* [E1].

Además, se trata de un sector caracterizado por su rápida y constante transformación interna, que resulta muy difícil de encajar en las categorías estadísticas convencionales para el análisis de la actividad industrial y de los servicios a efectos del tratamiento estadístico, y salvo excepciones en las que los datos no estén disponibles, utilizaremos la clasificación del sector utilizada por la oficina estadística de la Unión Europea, que se asienta en la distinción básica entre manufacturas y servicios TIC. Actividades consideradas en el análisis cuantitativo del sector de Tecnologías de la Información y la Comunicación:

Manufacturas TIC:

30 Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos
313 Fabricación de hilos y cables eléctricos aislados
32 Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones
332 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación, control, navegación y otros fines, excepto equipos de control para procesos industriales
333 Fabricación de equipo de control de procesos industriales

Servicios TIC:

5143 Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos y de aparatos de radio y televisión
5184_ 5185 (antiguo 5164) Comercio al por mayor de máquinas y equipo de oficina
5186_ 5187 (antiguo 5165) Comercio al por mayor de otra maquinaria para la industria, el comercio y la navegación
642 Telecomunicaciones
72 Actividades Informáticas

2. Entrevistas realizadas

E1. Responsable del sector de telecomunicaciones de la Federación Minero-metalúrgica de CC.OO.

E2. Director de Recursos Humanos de INDRA

E3. Cuadro Medio de INDRA-Aranjuez, con cuarenta años de experiencia en la empresa

E4. Presidente del Comité Intercentros de ALCATEL-LUCENT España

E5. Delegada sindical de ALCATEL-LUCENT de CC.OO.

G1. Grupo de delegados de INDRA, de los comités de Alcobendas, Aranjuez y Torrejón

G2. Grupo de discusión en ALCATEL-LUCENT, doce personas:

- Miembros del comité de empresa de ALCATEL-LUCENT España
- Miembro del Comité Europeo de ALCATEL-LUCENT
- Responsable de Recursos Humanos de ALCATEL-LUCENT
- Responsable del sector de telecomunicaciones de CC.OO. en España

2. Externalización productiva y nuevas tecnologías

Tras haberse construido un discurso optimista en torno a las nuevas tecnologías durante los años 1980 (y muy especialmente en España durante la reconversión industrial), tuvo lugar la plena incorporación del sector TIC al *mainstream* económico, político y social como denominador común de los análisis y propuestas sobre la actual etapa de desarrollo del capitalismo. Sin embargo, pese a las mejores evidentes que ha desencadenado en formas de trabajo y consumo de determinados sectores sociales, a comienzos del siglo XXI podemos constatar cómo el advenimiento de la llamada nueva sociedad de la información, ha conducido igualmente a un proceso generalizado de precarización de las condiciones de vida y trabajo de una gran parte de la población a nivel mundial (Gallino, 2002).

A ello han coadyuvado, al menos en Europa, tres grandes factores que se retroalimentan mutuamente: la desregulación del mercado de trabajo; las transformaciones del contenido del trabajo (favorecidas por determinadas opciones tecnológicas); y el progresivo debilitamiento de la capacidad de resistencia de los trabajadores ante estas transformaciones. El valor real de la fuerza de trabajo había venido decreciendo paulatinamente gracias a los incrementos de productividad conseguidos mediante el modelo de producción en masa y el consiguiente abaratamiento de los medios de subsistencia de la clase trabajadora. Pero este modelo de producción requería de políticas sociales incentivadoras del consumo y de formas de regulación de las relaciones laborales, vía el sindicato de clase, que permitieran articular dos pactos implícitos esenciales: el de los empresarios entre sí, y el de los empresarios y los trabajadores. En el primer caso, se trataba, a grandes rasgos, de obligarse a cooperar para competir no tanto mediante formas de intensificación del trabajo y el abaratamiento de los costes laborales, sino mediante incrementos en productividad del trabajo. En el segundo, de asegurar a los trabajadores la propiedad del puesto de trabajo a cambio de su especialización en determinadas actividades

durante largos períodos[1]. Este modelo de desarrollo requería estrategias de inversión de largo plazo (protección de las empresas frente al exterior y frente a estrategias de rentabilidad cortoplacistas que permitieran la amortización de las inversiones, la promoción del ahorro y por consiguiente, de la inversión), y dotar de cierta seguridad al empleo para permitir la construcción de carreras profesionales a los trabajadores.

En cuanto a las formas de articulación de las relaciones salariales, la regulación de las condiciones de trabajo vía los convenios de empresa o de ámbito superior, desvinculaba la cantidad e intensidad de trabajo individual o de productos fabricados individualmente (regida, en la mayoría de las ocasiones por métodos *científicos* o por los ritmos marcados por las cadenas de producción) del salario percibido. Por ejemplo, las escalas salariales, las jerarquías, los derechos adscritos al puesto de trabajo, etc. se determinaban fundamentalmente por la antigüedad y la experiencia en las empresas.

El cambio hacia un modelo basado en la intensificación del trabajo como estrategia de competitividad y rentabilidad se inicia con el disciplinamiento desinversor de las empresas —crisis de desempleo— sobre las normas reguladoras del mercado de trabajo y sobre las limitaciones al comercio internacional. Dando paso, en el caso español, a las dos grandes reformas laborales de los años ochenta y noventa. La liberalización o desregulación de los mercados de bienes y servicios y de los mercados de trabajo permite a las empresas iniciar procesos de racionalización del trabajo: fragmentación de los procesos productivos, simplificación de tareas y externalización de actividades a otros sectores o regiones con salarios más baratos.

2.1 Externalización en las TIC y servicios de externalización

En el análisis de la externalización de actividades dentro del sector TIC conviene separar dos conjuntos de procesos, que si bien se hallan estrechamente relacionados —y los datos estadísticos habitualmente no permiten diferenciar—, obedecen a dinámicas diferentes y no necesariamente paralelas.

1 «Cualquier persona, ingeniero o no, muy cualificado en temas de telecomunicaciones, si se sale de este mercado no tiene salida; es decir…, si tú eres un mecánico de coches, eres un mecánico de coches para cualquier marca, pero además podrás hacer determinadas cosas, si eres fontanero ya no te digo, o si eres tornero o...; pero si tú eres un ingeniero de adaptador de sistemas GSM con el HS DSP estás muy cualificado, pero sólo para hacer eso. En el momento en que se lo lleven.... Y hay gente no se arriesga» E1.

A. La externalización de servicios TIC como producto

En principio, el creciente mercado de «servicios informáticos» para otras empresas (Innocenti y Labory 2004; Kshetri 2007) no refleja más que la emergencia de un sector crecientemente especializado y competitivo (precisamente como resultado de la estandarización y modularización tanto de sus procesos de trabajo como de sus productos). Para empresas y organizaciones de muy diversos sectores (Administración Pública, Banca y Seguros, Sanidad, etc.) ha comenzado a ser rentable externalizar muy diversas actividades de gestión de los procesos de negocio y de la información, en tanto que dichas actividades son ofertadas a precios y calidad cada vez más competitiva por las empresas de servicios TIC. Pero más allá de lo que representa en tanto que nuevo sector de negocio, el desarrollo de nuevos servicios informatizados abre todo un abanico de posibilidades de reorganización del trabajo a través de la externalización, en sí mismo ambiguas, pero cuyo efecto global sobre el conjunto de las relaciones laborales puede ser muy significativo.

B. La externalización de actividades en el interior de las empresas de servicios TIC. El paradigma de las fábricas de software

En esta segunda dinámica, hablamos de la externalización de actividades en el interior del sector de las empresas de nuevas tecnologías como síntoma de las posibilidades de desagregación y progresiva estandarización de actividades tradicionalmente consideradas como altamente cualificadas. Es este segundo proceso el que constituye el centro de la reflexión en la presente investigación en tanto que forma parte, en gran medida, de la vanguardia de nuevas formas de organización del trabajo en los países más desarrollados.

Ambas dinámicas de externalización se hallan muy estrechamente relacionadas, pues en la medida en que se expande la externalización de servicios TIC como mercado, se intensifican las dinámicas de reorganización y racionalización de los procesos de trabajo entre las empresas TIC (siendo a su vez el *«outsourcing»* y *«offshoring»* TIC una opción creciente dentro de dichas dinámicas de reorganización productiva), convertidas cada vez con mayor frecuencia en nuevas empresas de fabricación en masa de productos semi-estandarizados. Son muchas las variables que pueden afectar al abanico de nuevas estrategias empresariales dentro del sector TIC, pero más allá de las variables culturales y otros factores organizativos, desde el punto de vista más general y estrictamente técnico de la organización del trabajo, las opciones para la externalización de una determinada actividad productiva dependen, en primer lugar, de las posibilidades para su *desagregación*, o descomposición en subconjun-

tos de actividades relativamente independientes. A su vez, la facilidad para la desagregación de un proceso productivo completo dependería de tres factores interrelacionados (Mithas y Whitaker 2007: 239 y ss.):

1. En primer lugar, la facilidad con la que una determinada ocupación o actividad pueda *codificarse*, es decir, describirse de manera exhaustiva en un conjunto de instrucciones escritas. Resulta obviamente determinante el carácter más o menos implícito del conocimiento que una determinada actividad conlleva, algo que en la práctica puede guardar más relación con variables sociales (como el propio *status* social de la ocupación) que con variables exclusivamente técnicas. Dichas variables determinan e influyen en la capacidad de resistencia concreta que cada actividad puede ofrecer ante la *codificación de un saber hacer* y, por tanto, la apropiación de dicho saber por parte de la empresa, con la consiguiente descualificación colectiva de una determinada profesión.
   La codificación representa al menos dos ventajas directas desde el punto de vista de la racionalización empresarial dentro del sector: por un lado, la intercambiabilidad de los trabajadores garantizando la continuidad de los procesos; por otro lado, la posibilidad de desplazar el *control organizativo* —y la supervisión directa sobre el trabajador— hacia el control impersonal sobre la calidad de los procesos. En un sector donde predomina la fabricación de productos y servicios *únicos*, realizados bajo la demanda específica de un cliente, la codificación de los procesos de trabajo es sumamente compleja, y ha requerido del desarrollo de unos protocolos de calidad exclusivos para extender las posibilidades de codificación de las tareas tan sólo en determinados segmentos del conjunto de actividades vinculadas al sector. En particular, en los últimos años ha sido la extensión de los protocolos CMMI (*Capability Maturity Model Integration*, «Modelo de madurez de la capacidad») en la producción de *software* el camino más característico y extendido adoptado por el sector para la codificación de los procesos de trabajo[2].

2. En segundo lugar, las posibilidades de *estandarización* de la actividad, es decir, la posibilidad de mantener la calidad de un producto o servicio transformando su producción en una serie constante y repetitiva de procesos. La

2 Tal y como lo presentaba una compañía de consultoría y servicios de tecnologías de la información, en pleno proceso de implementación del CMMI en su departamento de desarrollo, la automatización de las funciones posibilitada por el nuevo estándar de calidad capacitaría a la organización para: realizar estimaciones realistas; hacer estudios de viabilidad; evaluar propuestas de proveedores; analizar alternativas de distintos calendarios y tamaños de equipo; acabar con las falsas expectativas de calendarios imposibles; predecir la calidad de un producto; dimensionar los equipos de mantenimiento o de garantías; evaluar objetivamente el progreso de un proyecto; elaborar informes detallados de progreso; gestionar con cuadros de mando por proyecto; anticiparse a las desviaciones; analizar alternativas para corregir las desviaciones; reconocer cuantitativamente las mejoras del proceso; justificar el retorno de las inversiones en mejora; realizar benchmarking del proceso software (www.ati.es/IMG/pdf/GESEIN2007.pdf).

extensión que está cobrando el sector de las nuevas tecnologías, ha abierto la posibilidad para que comience a resultar rentable la estandarización de actividades de cualificación media y alta, introduciendo nuevas ventajas en la relación con el cliente y en la previsibilidad del negocio, con la consiguiente disminución de los riesgos.

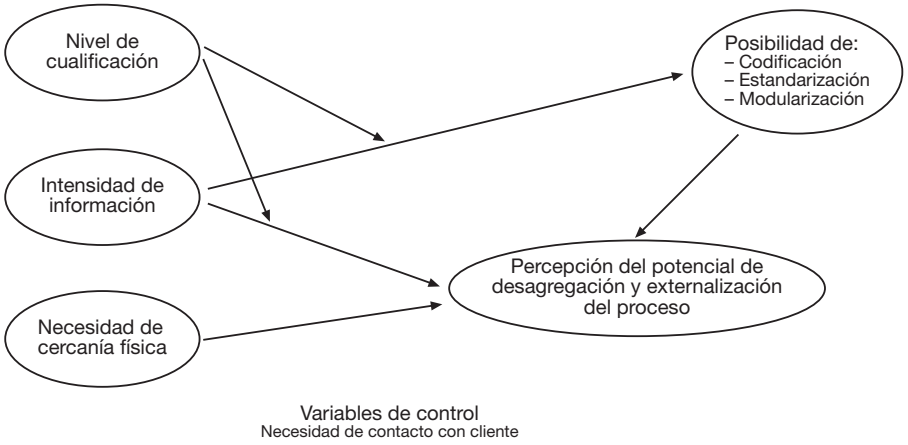
Sin embargo, al igual que ocurre con la codificación, son variables sociales y de distribución del poder social (entre ocupaciones, entre empresas y entre países) las que resultan finalmente determinantes para la mayor o menor extensión de los procesos de estandarización. En particular —como es bien sabido— la historia de la evolución de las formas de organización del trabajo ha mostrado cómo la división —bajo formas concretas muy diversas— entre trabajo intelectual y manual se convierte en condición indispensable para la estandarización. Como hace evidente el caso de las *fábricas de software* la frontera establecida entre la concepción, el desarrollo y la producción de software forma parte de estrategias organizativas específicas, y puede construirse a través de una ruptura mayor o menor según cada caso concreto. Por el momento, dentro del sector TIC, las tendencias en este sentido son todavía ambiguas, cuando no contradictorias. Como mostrará el caso de las empresas españolas analizadas, algunas actividades están reorganizándose hacia una progresiva estandarización, pero dentro de un contexto laboral y profesional que ofrece numerosas resistencias hacia la rutinización de las tareas, y dentro de un tipo de mercado donde la excesiva estandarización puede introducir numerosas ineficiencias en la demanda de productos y servicios «exclusivos» realizada por los potenciales clientes del sector.

3. Y, en tercer lugar, la evolución reciente de las formas de producción de bienes estandarizados ha convertido la *modularización* en el tercer factor clave para facilitar la externalización de actividades. Tanto la fabricación de un automóvil como el desarrollo de un servicio informático son más susceptibles de descomponerse en actividades «externalizables» en la medida que su proceso de fabricación pueda ser desagregado en componentes elaborados de manera independiente e integrados en una fase posterior. Desde este punto de vista, muchas grandes corporaciones del sector de servicios TIC funcionan en tanto que *integradoras de servicios* —fabricados mediante procesos independientes— de una manera muy paralela a como funciona una cadena montaje en la industria tradicional[3].

3 Como podremos observar con el caso de INDRA ello no implica que los diferentes módulos en los que es descompuesto el proceso global de trabajo sean necesariamente externalizados. Según los intereses de una estrategia organizativa concreta pueden seguir formando parte de la estructura formal de la empresa e, incluso —como ha hecho INDRA recientemente— pueden ser interiorizados mediante la absorción o fusión con diferentes empresas.

Debido a los límites a la estandarización que imponen los servicios TIC, la posibilidad de descomponer en módulos los procesos de fabricación se ha convertido en un paso previo y más estratégico. Pues la estandarización no sólo requiere de ciertas condiciones técnicas sino que sólo es posible en mercados expansivos y con una evolución tecnológica al menos relativamente programable —o previsible—.

Figura 1. Los factores determinantes en los procesos de externalización de servicios TIC



Mithas y Whitaker 2007

Cuando cualquier empresa decide la externalización de una determinada actividad es perfectamente consciente de la pérdida del conocimiento que dicho proceso acarrea. Tal y como muestra el desarrollo teórico en torno a los *costes de transacción*, cuando la externalización se limita a una actividad tangencial al núcleo de negocio o a una tarea descualificada, el riesgo de la externalización es normalmente muy pequeño. Por un lado, por el escaso coste de la reincorporación de la actividad a la estructura organizativa en caso de considerarse necesario y, por otro lado, por la facilidad de optar por muy diferentes proveedores para esa misma actividad si la calidad o los precios no satisfacen las necesidades de la empresa. Sin embargo, cuando la actividad externalizada implica un alto nivel de cualificación y/o un uso intensivo de información y tecnología, la externalización tiende a convertirse en un proceso sin retorno y la decisión de llevarla a cabo implica un riesgo elevado para la empresa, debido precisamente a la pérdida de competencias que supone —es decir, la dificultad para reintegrar la actividad bajo su control directo— y la dependencia con respecto al reducido número de proveedores disponibles para actividades muy cualificadas. La externalización tiende a implicar entonces la

pérdida de conocimientos y competencias para la organización, a la vez que facilita la emergencia de un saber hacer entre la competencia que tienda a limitar progresivamente la mayor competitividad de la empresa matriz en actividades cada vez más cualificadas.

En este punto es fundamental separar las estrategias centradas en el corto plazo, donde la reorganización productiva es un medio para la obtención inmediata de resultados para los accionistas, y estrategias centradas en el largo plazo. Buen reflejo de ello, es el hecho de que las industrias más tradicionales, como la del automóvil, cuando han ido dando el salto hacia la externalización de actividades más cualificadas y con uso más intensivo de la tecnología, normalmente lo han llevado a cabo manteniendo un estricto control sobre los procesos y manteniendo la investigación y el desarrollo propios sobre las innovaciones y nuevos diseños ligados a las actividades externalizadas (Tiwana y Keil 2007: 624). Es decir, han tratado de no perder en ningún caso el lugar dominante en la investigación y la innovación en torno a dichas actividades, aunque hubieran externalizado por completo su fabricación.

Pero ello implica externalizar sin riesgos a cambio de asumir un coste muy elevado. El único camino para mantener el control sobre el producto de la actividad externalizada, sin la necesidad de asumir los costes derivados de la investigación e innovación en torno al producto, ha estado directamente ligado en los últimos años a la creación de *estándares de calidad para los productos y para los propios procesos de su fabricación*.

Se trata de una dinámica que el sector de las nuevas tecnologías recoge de una manera ejemplar, tal y como demuestra la expansión de los estándares CMMI vinculados al desarrollo y producción de software. Con dichos estándares, por un lado, la empresa que externaliza —por ejemplo, una autoridad aeroportuaria que decide subcontratar el software de control del tráfico aéreo—, minimiza los riesgos de la externalización, puesto que adquiere un producto fabricado mediante protocolos conocidos y aplicados por un amplio abanico de proveedores (aunque la solución *integrada* final sea única). Por otro lado, la empresa que ofrece la producción y mantenimiento de dicho servicio reduce de modo sistemático los costes, pues satisface la demanda del cliente mediante procesos de fabricación estandarizados que minimizan las necesidades de investigación e innovación[4].

4 En la investigación de Kommeren y Parviainen (2007) puede seguirse la distribución a escala global que ha establecido Philips en los últimos años para sus actividades en desarrollo de software, realizada en 10 centros de trabajo (con un 73% del volumen de negocio en Asia y un 27% en Europa), todos ellos ubicados ya entre las escalas 3 y 5 del estándar CMMI.

Cuando la introducción de nuevas tecnologías se movía en mercados prácticamente monopolísticos en cada economía nacional —tanto del lado de la oferta como de la demanda[5]—, la producción de servicios ligados a las nuevas tecnologías se movía en un ámbito muy similar al de la fabricación artesanal: productos exclusivos perfectamente adaptados para clientes exclusivos. Sin embargo, las últimas dos décadas representan precisamente *la transformación del mercado de los servicios tecnológicos en un mercado de producción en masa de bienes estandarizados*. De manera que la externalización, dada la estructura dominante del mercado —controlado por grandes corporaciones multinacionales—, tiende a convertirse en sinónimo de profundización de la división entre conocimiento y trabajo.

Según los datos para 2005 del Instituto de Ingeniería de Software (*Software Engineering Institute*) la mayor parte de las compañías a nivel mundial que han alcanzado el nivel más alto en la certificación CMMI están ubicadas en India, en concreto para finales de 2005, 80 de las 117 compañías a nivel mundial con el Nivel 5 (el nivel más alto) tienen su base en India (Cusumano 2006: 15). La transferencia de conocimiento que están llegando a desencadenar de manera inevitable los procesos de externalización puede llegar a cambiar las relaciones de poder y el control de la oferta de servicios informáticos en un plazo de tiempo relativamente corto. En el caso concreto de las *fábricas de software* los sistemas de certificación de la calidad de los procesos han introducido modelos de gestión de las relaciones laborales heredados de la producción en serie de Toyota: la mejora continua, la autoactivación, la reingeniería de procesos, el cambio continuo, etc. Grandes multinacionales indias como Wipro buscan convertirse en la "Toyota de los servicios informáticos" (King 2006).

La implantación de los sistemas de certificación de calidad se ha convertido, al igual que en cualquier otro sector industrial, en la base para la extensión de procesos estandarizados de producción que, al menos potencialmente, permitan extraerlos de la estructura interna de una empresa[6]. Para muchos analistas la certificación de los procesos organizativos en las nuevas tecnologías se está convirtiendo sin duda en la estrategia dominante entre las empresas de los países con bajos costes salariales para convertirse en un objetivo atractivo de cara al emergente mercado de los servicios informáticos[7]. Desde este punto de

5 Por ejemplo, la relación que pudieran mantener Telefónica y Standard Eléctrica en el caso español.
6 Una reciente guía, elaborada para ejecutivos del sector, orientada a la adquisición de los certificados de CMMI puede consultarse en Hormann et al. (2007). Se trata de la misma metodología de implantación del CMMI que trata de desarrollar en España la Asociación Española de Métricas de los Sistemas Informáticos.
7 M. Feakins (2007) confirma esta tendencia con el análisis del caso de más de veinte empresas de servicios informáticos ubicadas en San Petersburgo.

vista, esta dinámica representa el mayor desafío para este subsector en Europa. Pese a los límites a la externalización que impone la distancia cultural y la necesidad de una relación inmediata con el cliente, la apuesta estratégica realizada por algunos países (especialmente India) para la implantación de procesos altamente cualificados y estandarizados, podría acelerar la destrucción de empleo para determinados perfiles profesionales en la UE.

El mercado del «outsourcing» TIC como nueva máquina-herramienta

Pese al crecimiento del número de empresas que optan por la subcontratación de procesos de gestión y control ligados al uso de las nuevas tecnologías, se trata de un proceso que apenas ha comenzado en los últimos años y la mayor parte de los efectos de la reorganización del mercado se mueven todavía dentro del marco de las economías nacionales, es decir, la mayor parte de la externalización de servicios TIC es absorbida —como refleja el caso español— por empresas del mismo ámbito nacional que la empresa que externaliza. Los datos en este sentido son todavía irrefutables. En el caso de los EE.UU., la economía más liberalizada y con mayores posibilidades de explotar la dominancia del inglés en el mundo de los negocios a nivel mundial, la externalización transnacional —*offshoring*— de actividades ligadas a las nuevas tecnologías sigue muy concentrada en el subsector de manufacturas TIC. Entre 1994 y 2004, mientras que el empleo en manufacturas TIC se ha reducido de 1.869.000 a 1.477.000, el empleo en servicios TIC ha crecido de 938.000 a 1.776.000 trabajadores, habiendo alcanzado una cifra significativamente superior en el año 2000, previo a la crisis (Bednarzik 2005: 13).

Hasta el momento, todas las aproximaciones a los efectos sobre el empleo de la reorganización productiva generada por (y en) los servicios TIC deben basarse en estimaciones dadas las dificultades para conocer las cifras concretas. Los datos ofrecidos por la encuesta sobre despidos colectivos en EE.UU. (*Mass Layoff StatisTIC*) arrojan cifras muy modestas sobre la pérdida directa de empleos derivada de la externalización de actividades a otros países, si bien es imposible estimar el volumen de empleo no creado por el nacimiento de nuevas actividades directamente ubicadas en el extranjero[8]. Tan sólo es relativamente bien conocido el desarrollo de la industria del software en India y el creciente volumen de exportaciones orientadas a EE.UU. (Dossani y Kenney 2007).

8 Desde el año 2004 la encuesta introduce preguntas sobre los motivos de los despidos, directamente vinculadas al offshoring. Para una revisión sistemática de las estimaciones y predicciones hacia el futuro de los efectos de la externalización en los servicios de nuevas tecnologías dentro de la economía estadounidense puede consultarse Aspray, Mayadas y Vardi 2006: 82 y ss.

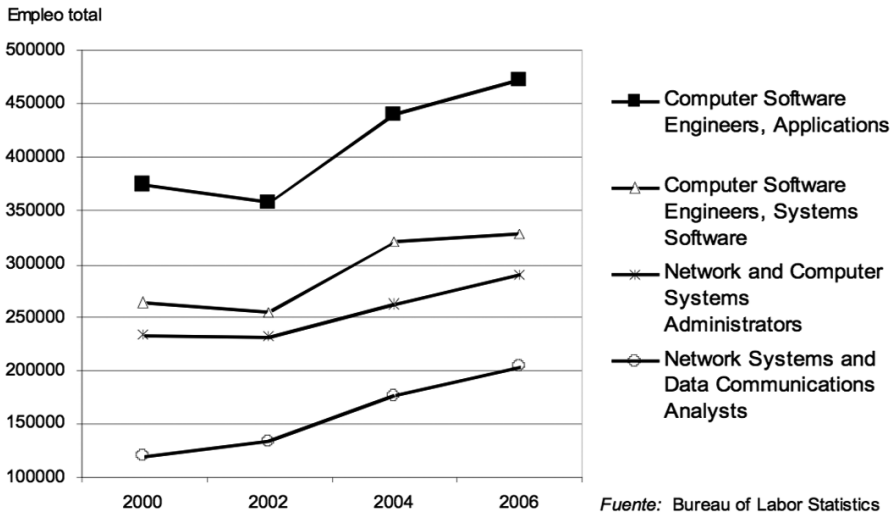
Tabla 1. Crecimiento en importaciones por los EE.UU. de determinados servicios. 1991-2002 (porcentaje y millones de dólares)

Tipo se servicio	Tasa anual de crecimiento (%)	Valor en 2002
Servicios de procesamiento de datos	31	1.057
Contabilidad, auditoría y almacenamiento de información	21	716
Management, consultoría y relaciones públicas	17	1.188
Investigación, desarrollo y pruebas	16	1.040
Servicios de formación	14	361
Total servicios profesionales y técnicos	13	10.732
Total otros servicios privados	11	69.436
Total servicios privados	7	205.234

Fuente: UNCTAD 2004

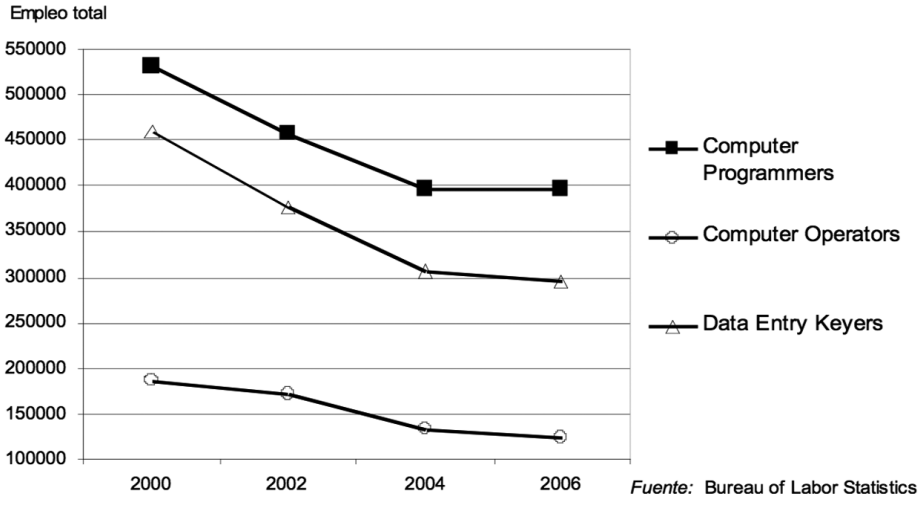
A pesar de ello, en el caso de los EE.UU., dada la magnitud que ha adquirido ya el fenómeno, se han hecho varios esfuerzos por cuantificar la cantidad de empleos en nuevas tecnologías «perdidos» por la deslocalización de actividades y la firma de contratos con compañías ubicadas fundamentalmente en India. Según los cálculos del *Bureau of Labour StatisTIC*, hacia finales del 2005 uno de cada diez empleos en los proveedores de tecnologías de la información se habría desplazado al exterior (Meredith 2005: 20). En cualquier caso, lo que ha resultado evidente en la situación de los EE.UU. es que la recuperación de la actividad en el sector TIC tras la crisis de 2001 no ha supuesto la recuperación del empleo. Entre 2001 y 2003 se habrían destruido en torno a 280.000 puestos de trabajo en el sector, e incluso en el año 2004, en plena recuperación de la actividad, la destrucción de empleo habría continuado con la pérdida de casi 20.000 empleos. Tan sólo en 2005 habría comenzado un moderado cambio de tendencia hacia el crecimiento del empleo en el sector (Srivastava y Theodore 2007: 317).

Gráfico 1. Evolución del empleo total EE.UU. 2000-2006 (perfiles profesionales del sector TIC en expansión)



Fuente: Bureau of Labor Statistics

Gráfico 2. Evolución del empleo total EE.UU. 2000-2006 (perfiles profesionales del sector TIC en retroceso)



Fuente: Bureau of Labor Statistics

Tabla 2. Evolución del salario medio en perfiles profesionales del sector TIC. EE.UU. 2000-2006

		Salario Medio		
		2000	2006	% Crecimiento del salario medio nominal 2000-2006
Perfiles en expansión	Computer Software Engineers, Applications	70.300	82.000	16,64%
	Computer Software Engineers, System Software	70.890	87.250	23,08%
	Network and Computer, System Administrators	53.690	65.260	21,55%
	Network System and Data Communications Analysts	57.890	67.460	16,53%
Perfiles en retroceso	Computer Programmers	60.970	69.500	13,99%
	Computer Operators	29.430	35.010	18,96%
	Data Entry Keyers	22.170	25.640	15,65%

Si alguna realidad reflejan los datos concretos sobre la evolución de los últimos años del empleo en servicios TIC dentro de la economía de los EE.UU., es precisamente la confirmación de la hipótesis que subrayábamos más arriba: el proceso colectivo de fabricación de los servicios se está reestructurando hacia una mayor división entre conocimiento y trabajo, siguiendo la pauta que ha sido históricamente dominante en el conjunto de actividades industriales. La única dinámica que en la actualidad ha comenzado a generalizarse afecta a los tres perfiles profesionales menos cualificados, tal y como recoge el Gráfico 2. Y ello permite prever una evolución que reproduzca el proceso seguido por otros sectores industriales, en los que la progresiva transferencia de cualificaciones y *saber hacer* hacia economías emergentes, unido a la presión constante sobre los costes salariales en las economías centrales, tienda a profundizar la fragmentación del proceso colectivo de trabajo, debilitando la posición global de la fuerza de trabajo y degradando el marco global de las relaciones laborales en el sector. Pues no debemos olvidar que la fragmentación y descentralización de los procesos de fabricación puede ser —y de hecho tiende a ser— paralela a una concentración del poder en las grandes corporaciones, quienes fortalecen su control sobre el mercado y sobre la apropiación de la riqueza generada.

Sin embargo, de momento y al menos en el caso europeo, la propia intensidad de los ritmos de crecimiento del mercado de *outsourcing* TIC, con un abanico de productos y servicios cada vez más amplio ofertados por las compañías del sector, está concentrando su expansión en el interior de las economías nacionales, limitando las posibilidades para trasladar de manera generalizada activi-

dades productivas hacia países de bajos salarios. Tan sólo para algunos servicios es cada vez más determinante la posibilidad de abaratar costes desplazando los centros de gestión a países con bajos costes laborales, especialmente para la gestión de aplicaciones, donde la presión sobre los precios es muy alta. Pero se trata, en cualquier caso, del segmento de negocio con mayor ritmo de crecimiento dentro del sector de las nuevas tecnologías, pese a que ya está evolucionando hacia contratos de menor tamaño, bajo precio y corta duración. Al tratarse de una actividad todavía emergente, su evolución no es en absoluto homogénea en las economías de la Unión Europea, con países donde la externalización de servicios TIC ya ha avanzado considerablemente, y las expectativas de crecimiento se sitúan en otros sectores (es el caso de Gran Bretaña), y países con amplias posibilidades todavía de crecimiento en este segmento (es por ejemplo el caso de España). Dentro de los servicios TIC externalizados destacan la gestión de aplicaciones a medida desarrolladas para los clientes, la gestión de redes, los sistemas de información y los entornos *e-business*. Para cada vez más compañías de muy diversos sectores comienza a resultar más eficiente externalizar la gestión de múltiples aplicaciones y servicios informáticos en lugar de utilizar recursos internos. En la gestión de redes, la estandarización y modularización de los procesos también ha permitido un abaratamiento considerable de los precios, pero el amplio abanico de servicios contenido en la gestión de sistemas de información sigue siendo el segmento más amplio dentro de este mercado de *outsourcing* TIC (y con un amplio margen de crecimiento todavía en economías como la francesa o la alemana).

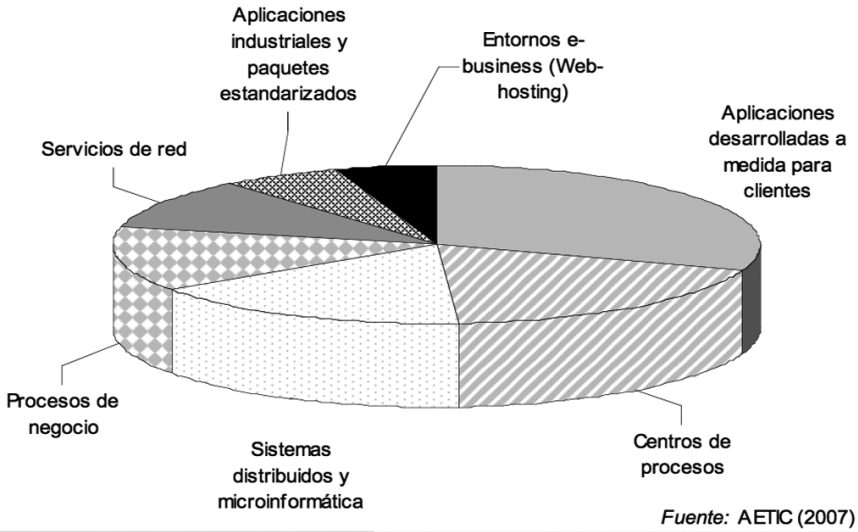
En España este sector ha tenido un ritmo de crecimiento muy fuerte en los últimos años, convirtiéndose en una de las fuentes principales del crecimiento del negocio dentro de las Tecnologías de la Información y Comunicación en su conjunto. Su ritmo de crecimiento interanual ha estado por encima de las dos cifras desde el 2003, con el máximo crecimiento (de un 23,6%) en el año 2004.

Tabla 3. Mercado del outsourcing de TIC en España en el período 2001-2006 (En millones de euros)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mercado	1264.52	1360.22	1589.82	1964.64	2270.64	2509.91

Fuente: AETIC

Gráfico 3. Desglose del mercado del *outsourcing* de TIC en España por segmentos de negocio (2006)



Fuente: AETIC (2007)

Según la encuesta realizada para AETIC (2007), sobre una muestra de 164 empresas de más de 200 trabajadores, los cinco sectores de ubicación de las empresas que serían principales clientes de los servicios de *outsourcing TIC* en España han sido para el año 2006 las siguientes: entidades financieras (22,6%); Administración Pública y Sanidad (19,8%); telecomunicaciones (18,9%); industria manufacturera (15,3%); y energía (11,8%). Y en este emergente mercado español, los ámbitos en los que una mayor proporción de empresas deciden externalizar los servicios son la atención y soporte de usuarios (un 17,4% de las empresas encuestadas) y la gestión de aplicaciones (un 14,9%).

En el análisis de la situación global en Europa, los datos disponibles para llevar a cabo una aproximación a la extensión del mercado de *outsourcing TIC*, así como sus efectos sobre la reorganización del trabajo, son todavía más limitados. Y resulta por el momento imposible contabilizar las transferencias de empleo, tanto entre diferentes sectores de una economía nacional como a nivel internacional, generadas por la externalización de servicios TIC. En uno de los escasos informes al respecto a nivel de la UE, los autores insisten precisamente en esta carencia de datos:

> "Es importante subrayar que en la actualidad no existen indicadores estadísticos fiables ni de la extensión ni de la naturaleza de los procesos globales de *outsourcing*. No es posible, ni a través de las estadísticas de comercio ni de las estadísticas ocupacionales y de empleo de la UE, extraer conclusiones sobre el volumen de importaciones y exportaciones de servicios a empresas para identificar con cierta precisión qué componentes de dichos servicios representan transferencias de empleos. Frente a los bienes físicos, los servicios a empresas son intangibles y pueden ser transmitidos por diversos mecanismos, y a través de una gran variedad de formas contractuales" (Huws *et al.* 2004: 10).

En este sentido, la mayor parte de las investigaciones sobre el sector en Europa, o bien se asientan en encuestas *ad hoc* —con niveles de representatividad poco fiables— y en estudios de casos, o bien en evidencias anecdóticas[9]. Según los intereses de los agentes implicados en cada investigación podemos encontrarnos con conclusiones muy diversas sobre la reorganización productiva del sector y, especialmente, sobre el volumen de actividades que están siendo externalizadas a terceros países.

Pese a la ambigüedad de los datos estadísticos disponibles, todos los indicadores reflejan que tanto el mercado de *outsourcing TIC* como la externalización de actividades en el interior de las empresas de servicios TIC se están desarrollando en Europa a un ritmo mucho más lento —comparado con la situación en EE.UU.— del que se derivaría del peso ocupado por la Unión Europea en el sector de tecnologías de la información en el mundo. En el caso del subsector más directamente vinculado a los procesos de externalización, la industria y los servicios de software, Alemania y Reino Unido representan el 8,1% y el 7,1% del mercado mundial de software. Un volumen muy reducido comparado con el 44,5% de los EE.UU. Esta «debilidad» del mercado de *outsourcing TIC* en Europa obedecería, en primer lugar y de modo general, a los mayores límites y controles institucionales que regulan el mercado. Pero, por otra parte, es también un reflejo del hecho de que Europa carece todavía de un mercado unificado en torno a los servicios de tecnologías de la información, pues los diferentes idiomas siguen marcando fronteras significativas entre las economías nacionales para este sector. En el caso del software, Europa cuenta sólo con una gran corporación a nivel mundial (SAP), siendo de origen norteamericano el resto de grandes empresas de software dominantes en Europa. Algo similar

9 En los estudios publicados en castellano, efectivamente predominan las valoraciones generales sobre las ventajes y los riesgos de la externalización de actividades TIC (Llopis Taverner et al. 2006; Roibal Prieto 2004) o bien los estudios de casos (González Ramírez et al. 2003; Campos Nuño 2001).

ocurre con las empresas de servicios TIC en general: mientras Siemens Business Services es líder en Alemania o Cap Gemini lo es en Francia o INDRA lo es en España, los grandes proveedores de servicios norteamericanos (como IBM, Hewlett-Packard y Accenture) juegan un papel muy importante dentro del mercado europeo, donde compiten con empresas que sólo son significativas en sus respectivas economías nacionales. De modo que el grado de globalización de los procesos de fabricación en el sector, si podemos tomar la fabricación de software como una representación del conjunto, es mucho más limitada en Europa. Siendo India también, como señalamos más adelante, el destino preferente de las actividades externalizadas en servicios TIC en Europa. Mientras tres empresas radicadas en los EE.UU. (Oracle, IMB y HP) tenían ya, en 2004, 44.900 empleados en India (un 8% de su empleo global), un total de siete grandes empresas estratégicas a nivel europeo tan sólo suman 8.870 (un 4% de su empleo global).

Tabla 4. Empleo generado en la India por empresas extranjeras de producción y servicios de software

	Nacionalidad	Sólo servicios	Empleo en India (año)	Empleo global	% en India
Oracle	EE.UU.		6.900 (2004)	41.658	16,6
Microsoft	EE.UU.		1.250 (2004)	57.000	2,2
SAP	Alemania		2.000 (2005)	38.802	5,2
IBM	EE.UU.		23.000 (2005)	369.277	6,2
HP	EE.UU.	Sí	15.000 (2004)	150.000	10
Veritas	EE.UU.		900 (2004)	17.250	5,2
Adobe	EE.UU.		500 (2005)	3.142	15,9
Symantec	EE.UU.		0 (2005)	5.300	0
EDS	EE.UU.	Sí	2.400 (2004)	117.000	2,1
Dessault Sys	Francia		0	4.088	0
Cap Gemini	Francia	Sí	2000 (2004)	59.324	3,4
Siemens Bus. Sys.	Alemania	Sí	4.000 (2004)	36.000	11,1
Getronics	Holanda	Sí	n/a	28.000	
Atos-Origin	Francia	Sí	750 (2004)	46.583	1,5
Tietoenator	Finlandia	Sí	120 (2005)	14.000	0,9

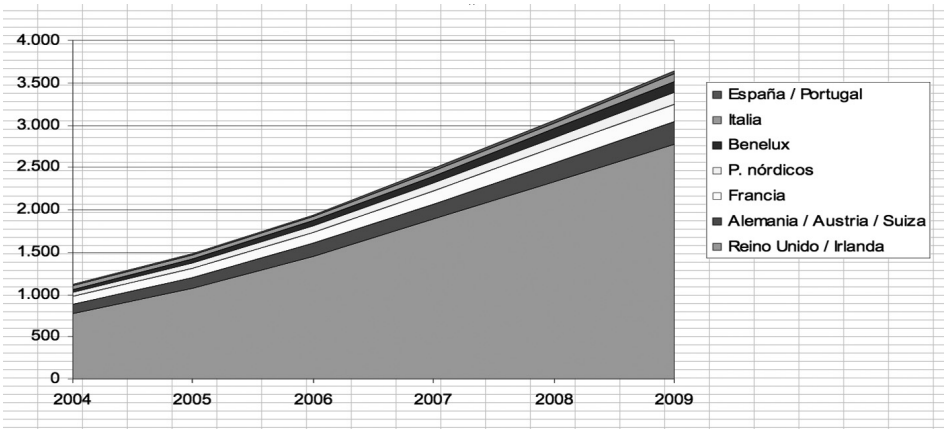
Fuente: Aspray et. al., 2008: 109

Como hemos señalado, el ritmo de las externalizaciones de servicios TIC más allá de las fronteras nacionales está teniendo lugar en Europa a un ritmo muy inferior al de los EE.UU. En concreto, el porcentaje de empresas que dicen estar llevando a cabo o planteándose a corto plazo la externalización de actividades TIC al extranjero apenas llega a la mitad de la cifra que ofrecen los estudios en EE.UU. El movimiento general es de momento paralelo al de muchos otros sec-

tores de actividad industrial: la primera fase de racionalización productiva se acometió durante los años 1990 con la deslocalización de la mayor parte del subsector de manufacturas TIC; la segunda fase ha comenzado en Europa recientemente con la búsqueda de proveedores externos para actividades no muy cualificadas en servicios TIC, lo que hace prever el mismo descenso del empleo en los perfiles de operadores y procesadores de código que ya tuvo lugar en los EE.UU. tras la crisis de comienzos de siglo. La tercera fase, representada para EE.UU. por la oferta de servicios de alta cualificación y valor añadido desde las grandes corporaciones indias, apenas habría comenzado en Europa. De momento, los grandes proyectos de externalización de servicios TIC, como los acometidos por las administraciones públicas o las entidades financieras, se mantienen dentro de los límites del mercado nacional o regional[10].

Tan sólo Reino Unido ha avanzado significativamente en el proceso, y ha comenzado mucho antes que el resto de Europa (Fowler y Jeffs 1998), por lo que representa alrededor de las dos terceras partes del total de actividades deslocalizadas hacia el extranjero en el conjunto del sector de servicios TIC europeo.

Gráfico 4. Offshoring TIC en Europa. Previsiones de crecimiento 2004-2009 (millones de euros)



10 Buen ejemplo de ello es una de las mayores iniciativas de externalización de servicios TIC a nivel europeo, no casualmente acometida en Reino Unido. Se trata de un proyecto de más de 5.000 millones de libras acometido para la modernización del Servicio Nacional de Salud, que finalmente ha sido concedido a British Telecom (Yu-Che Chen y Perry 2004).

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Crecimiento
Reino Unido/Irlanda	768	1.076	1.453	1.882	2.332	2.766	29%
Alemania/Austria/Suiza	115	126	153	185	223	266	18%
Francia	97	11	134	157	183	212	17%
P. Nórdicos	40	52	67	86	110	138	28%
Benelux	38	50	65	83	105	133	28%
Italia	39	43	49	63	74	86	17%
España/Portugal	16	18	21	27	31	36	17%
Total (millones de euros)	1.113	1.476	1.943	2.483	3.057	3.636	27%

Fuente: Parker (2004)

De hecho es Reino Unido el único país europeo donde se prevé una pérdida significativa de empleos generada por la deslocalización en actividades de servicios ligadas a la gestión de información, siendo las *fábricas de software* y una amplia variedad de actividades de gestión de información (en sectores económicos muy diversos) las operaciones más susceptibles de una rápida deslocalización. Sin embargo, no hay que minusvalorar los factores que a medio y corto plazo pueden poner freno a dichos procesos de deslocalización. Sin considerar los inconvenientes —básicamente los costes organizativos derivados de la pérdida de control— y los costes ocultos generados por todo proceso de externalización, el principal incentivo de todo el proceso para la mayor parte de las empresas —la reducción de costes salariales— puede dejar de ser rentable en un plazo relativamente breve, especialmente para unas corporaciones europeas que se dirigen a un mercado ya muy copado por las grandes multinacionales norteamericanas. De hecho, según los datos de NASSCOM, el sueldo medio de un jefe de proyecto en la industria de software en India ha crecido en torno a un 90% entre 2002 y 2004, mientras que el sueldo medio de un profesional de la industria del software habría crecido tan sólo un 3,9% en el Reino Unido (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2006). Si los ritmos de saturación del mercado laboral en las economías emergentes mantienen su crecimiento actual, la rentabilidad impulsada por los bajos costes laborales puede desaparecer rápidamente -al menos para determinados perfiles profesionales-.

Tabla 5. Estimación de empleos deslocalizados en actividades intensivas en conocimiento. Reino Unido, 2001-2010

Sector	Hasta 2002	2003-2005	2006-2010
Tec. de la información y desarrollo de software	18.000	24.000	60.000
BPO (Business Processong Outsourcing): contabilidad, gestión de recursos humanos, gestión de la información, etc.	8.900	38.200	90.500
Servicios Financieros	3.300	11.400	25.400
Otros servicios intensivos en conocimiento	800	6.900	16.900

Fuente: NASSCOM

Para el conjunto de la Unión Europea, el destino preferente de las actividades deslocalizadas en el sector sigue siendo India —precisamente por la presencia absolutamente dominante del Reino Unido— sin embargo, los países de habla no inglesa muestran una tendencia, tanto en este sector como en otros sectores industriales, a relocalizar fases del proceso productivo hacia los países de la Europa del Este, lo que sin duda se ha intensificado con la ampliación de la Unión Europea[11]. Para la mayor parte de las empresas europeas —a excepción de las británicas e irlandesas— India sigue situada demasiado lejos, tanto en términos culturales como de sus redes organizativas.

2.2. Reestructuración mundial del sector

Por lo dicho hasta aquí, en el sector de las TIC, el proceso de globalización, externalización y subcontratación adquiere unas peculiaridades características respecto a otros sectores que han sufrido procesos similares.

Empezando por el nivel más general, en los últimos años se ha producido una reestructuración de la producción a nivel mundial que ha significado la emergencia de áreas geográficas tractoras, tanto productoras como demandantes, hasta ahora inéditas, como son algunos países de Europa del Este, como China, y países en desarrollo fuera de la OCDE, como India. Éstos han sido notables polos de atracción de producción TIC y, a su vez, de la producción de servicios habilitados por las TIC.

La extensión del volumen de actividades externalizadas ligadas a las nuevas tecnologías ha generado un nuevo mercado a nivel mundial, que habría alcanzado —según los datos de *Datamonitor*— una cifra en torno a los 175.000 millones de euros en 2004. Repitiendo los ritmos con que las dinámicas de externalización han tenido lugar en otras industrias, el proceso se encuentra mucho más avanzado en Norteamérica, donde se concentraba en dicho año el 43,6% de todo el volumen de negocio a nivel mundial, frente al 29,4% de Europa y el 17,8% de Asia-Pacífico.

El relato periodístico en torno a la externalización de actividades cualificadas de las nuevas tecnologías hace pensar que la mayor parte de la deslocalización está teniendo lugar ya hacia países de bajos salarios como China e India. Aunque a comienzos del siglo XXI eran todavía muy pocos los países especia-

11 Ver The Economist “Brains boxed in: Eastern Europe’s technology boom”, 3 de marzo de 2007.

lizados en la exportación de servicios ligados a las nuevas tecnologías: Irlanda, India, Canadá e Israel —distribuidas en este orden[12]— concentraban en 2002 el 71% de las exportaciones de servicios tecnológicos, dicho mapa de especialización ha venido modificándose muy rápidamente, y todas las previsiones apuntan a que las localizaciones preferentes en los próximos años para la externalización de nuevas actividades son India, China, Malasia, República Checa y Singapur.

En cuanto al mercado de las TIC, pasa algo parecido, siendo controlado por las tres áreas geográficas centrales representadas por Europa, Estados Unidos y Japón, toda vez que se ha iniciado un descentramiento del eje de la demanda —manifestado en el comercio internacional— hacia los países asiáticos, con la aparición de un importantísimo número de nuevos consumidores tras la caída de los regímenes comunistas. En este caso, el sector TIC sí comparte una característica común a la mayor parte de sectores industriales: la relativa saturación de los mercados en los países desarrollados, donde la rentabilidad empresarial pasa por la innovación permanente y el lanzamiento de nuevos productos y servicios, frente al carácter expansivo de los mercados emergentes a medida que nuevos colectivos de trabajadores acceden a salarios y condiciones de vida que garantizan cierta capacidad de demanda y a medida que los procesos productivos se hacen más intensivos en tecnología.

De hecho, las previsiones sobre la evolución del sector en los próximos años realizadas por el Observatorio Europeo de Tecnologías de la Información (EITO en sus siglas en inglés) consideran tasas de crecimiento para los países emergentes muy superiores a las previstas para Europa o EE.UU. Ello no quiere decir —y precisamente por las características de los procesos de organización del trabajo en las TIC— que las zonas centrales vayan a perder el control sobre la evolución del mercado, la *dispersión de la producción* es perfectamente compatible —de manera quizá más intensa que en otros sectores industriales— con la *centralización del control*.

12 Aunque el valor añadido por las actividades realizadas en India es superior, puesto que la especialización de Irlanda es fundamentalmente en la adaptación y comercialización de los productos de software norteamericanos para el mercado europeo.

La importancia estratégica de las patentes en la conformación de los oligopolios europeos y el control de los procesos de subcontratación

La concentración en la creación de patentes es probablemente el mejor reflejo de la situación real de la distribución del control del mercado en el ámbito mundial. Si bien sería preciso un análisis más detallado de la inscripción de patentes dentro de cada uno de los subsectores del ámbito de las TIC, el mapa dibujado manifiesta la concentración de los centros de I+D más significativos en los países donde se hallan radicadas las grandes multinacionales.

Esta distribución implica que la mayor parte de los centros de I+D en economías como la española dedican la mayor parte de su actividad a la adaptación de las innovaciones a las singularidades del mercado nacional. De hecho, ya en el año 2001 seis países concentraban el 90,7% de todas las patentes en TIC registradas en Europa[13]. Según los últimos datos de la EPO (European Patent Organisation) las cosas no han variado mucho en 2006, donde Alemania, Francia, Holanda, Finlandia, Suecia y Reino Unido concentran el 91,7% de todas las patentes en telecomunicaciones (el 95% considerando también a Italia) y el 87% de las patentes en audio, video y media.

En el sector de ordenadores, dentro de la clasificación de la EPO, la distribución vuelve a ser muy similar, pues los mismos siete países concentran el 88% de todas las patentes europeas, destacando en este caso Alemania (con el 29,3%) y Francia (16%). La distribución en términos relativos también resulta significativa. Si consideramos el número de patentes por millón de habitantes, Finlandia y Suecia destacan considerablemente sobre el resto de países, lo que implica no sólo un alto grado de especialización en el sector sino el carácter estratégico que ocupa en sus economías nacionales (ya que el registro de patentes en el caso de Holanda podemos considerar que guarda apenas relación con el peso real del sector en su economía).

13 Eurostat, StatisTIC in focus, "Increase of patent applications to the EPO in the ICT Sector between 1991 and 2001", European Communities, 2003.

Gráfico 5. Patentes registradas en la European Patent Organisation (EPO) en 2006

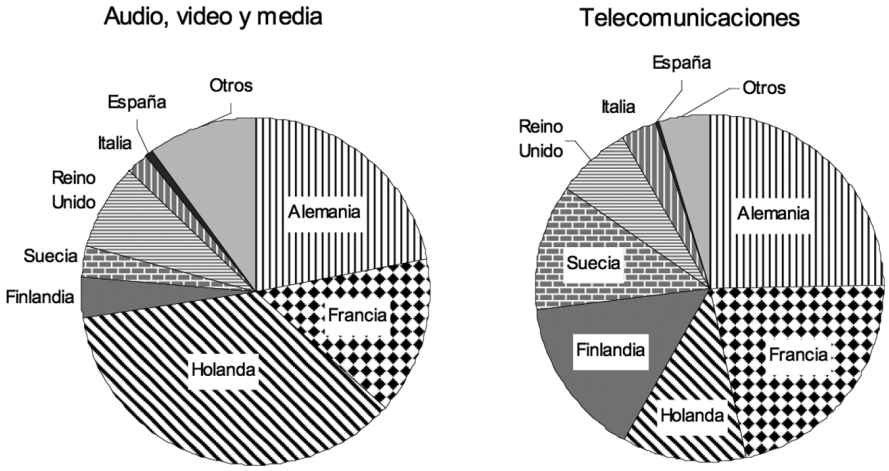
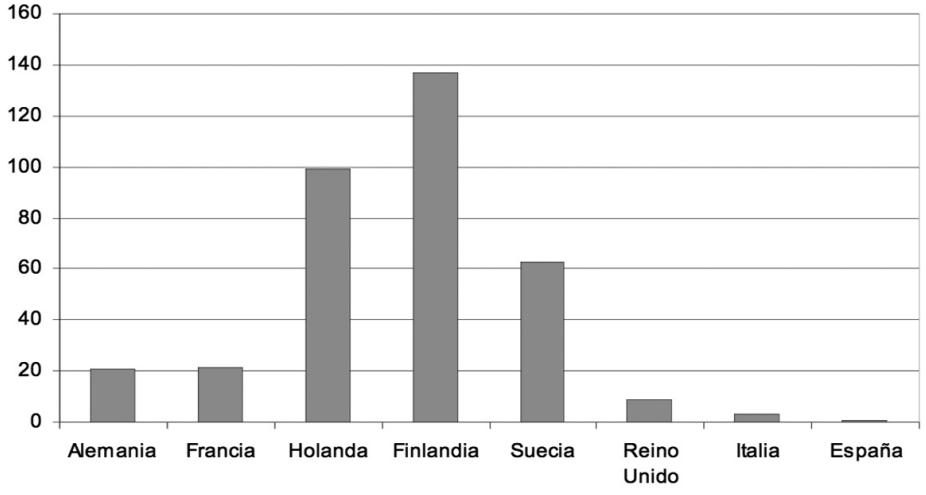


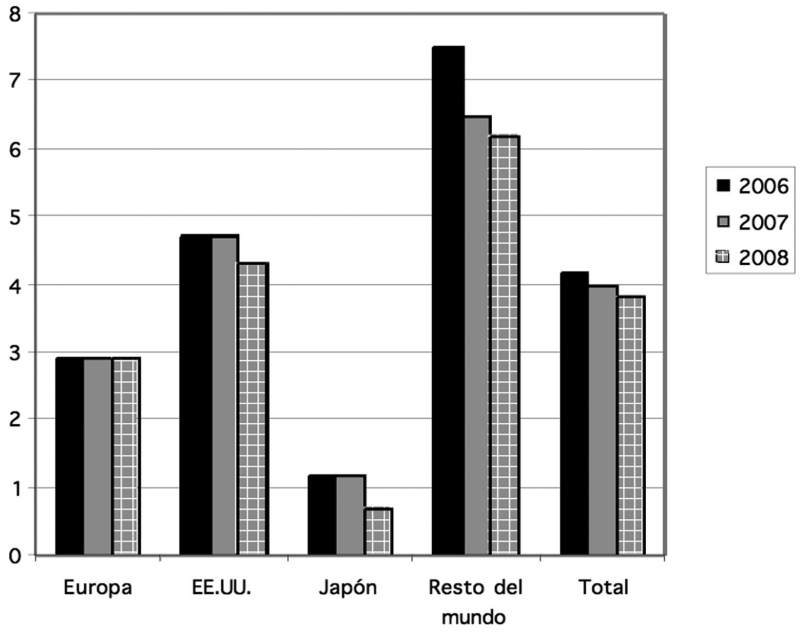
Gráfico 6. Número de patentes por millón de habitantes (en telecomunicaciones y en Audio, video y media)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPO y Eurostat

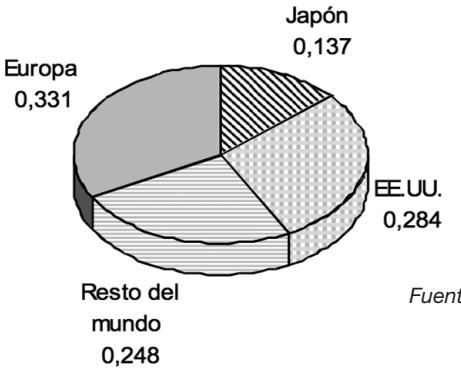
De este modo, y según datos de ETNO, el valor total del mercado de TIC en Europa alcanzó los 680 billones de euros en 2006, representando ya el 5,7% del PIB, correspondiendo al sector de telecomunicaciones un valor total de 327 billones de euros. Mientras, la facturación total del sector en los EE.UU. ascendió hasta los 574 billones de euros y, con un volumen más modesto, hasta los 291 en Japón. En las tres áreas la evolución del mercado en 2005-2006 ha sido positiva, pero con ritmos diferentes. El desarrollo más rápido ha tenido lugar en EE.UU. con un crecimiento interanual del 4,5% en el conjunto del sector, frente al 3% de Europa (debido, fundamentalmente, al mal comportamiento del sector de fabricación de ordenadores), y el 0,9% de Japón.

Gráfico 7. Crecimiento anual del mercado TIC en porcentaje 2006-2008



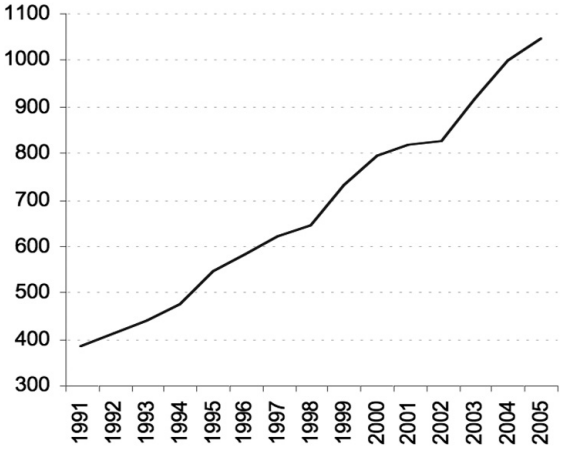
Fuente: EITO

Gráfico 8. Distribución del mercado TIC por grandes regiones. 2007



Fuente: EITO

Gráfico 9. Ingresos en Sector de Telecomunicaciones. OCDE (miles de millones de dólares)



Fuente: OECD Key ICT Indicators

La mayor parte del crecimiento ha tenido lugar en el ámbito de los servicios TIC, y muy en particular en el sector de las telecomunicaciones, puesto que a pesar de ralentizar brevemente su crecimiento entre los años 2000-2002, las tasas de crecimiento durante los últimos 15 años han hecho triplicar el volumen total de ingresos (sin considerar el efecto de la inflación) para el conjunto de la OCDE.

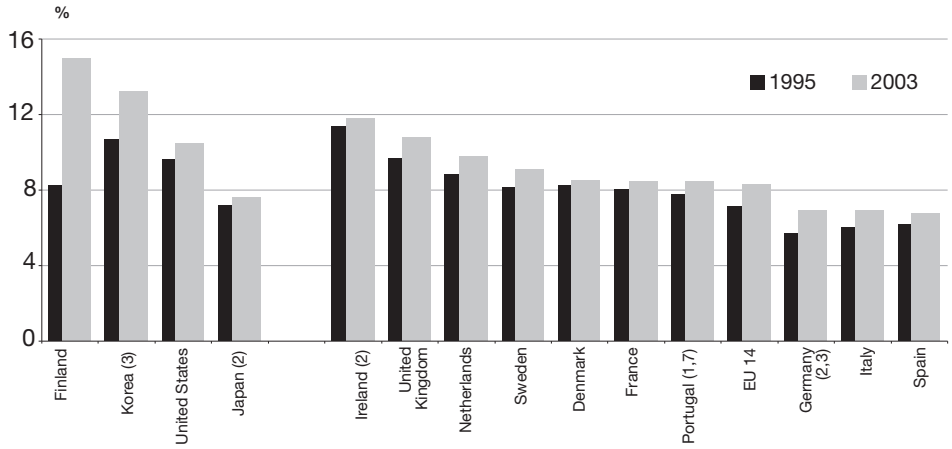
La monopolización del capital internacional en cada vez menos multinacionales, unida a la externalización y la subcontratación, es una pauta general en todos los sectores a nivel mundial. Las multinacionales compran empresas nacionales más pequeñas con una mano y externalizan actividades con la otra con el fin de quedarse sólo con la puerta al mercado de su línea de producto. Por ejemplo, en el año 2004, y también según datos de la OCDE, las 70.000 multinacionales registradas contaban con más de 690.000 filiales (con unos 57 millones de empleados). Así, las ventas generadas por las filiales han hecho duplicarse el volumen del comercio mundial y han provocado que la inversión plasmada en forma de Inversión Directa Extranjera (IDE) supusiera ya en 2004 el 7% de la Formación Bruta de Capital Fijo del mundo.

En el sector de las nuevas tecnologías este fenómeno es más intenso si cabe: el comercio de bienes y servicios TIC ha crecido en mucha mayor medida que la producción y las ventas. En Europa occidental, a lo largo del periodo 1994-2004, el comercio de productos electrónicos creció un 8,2% de media al año, al tiempo que la producción y las ventas crecieron un 2,8% y un 3,5% al año respectivamente. En América y Asia-Pacífico, para el mismo periodo, el crecimiento anual del comercio de estos bienes ascendió hasta el 7%, mientras que se registró un 2% y un 2,7% de crecimiento para la producción y ventas respectivamente. Este crecimiento del comercio internacional obedece obviamente al proceso de dispersión y descomposición geográfica de los procesos productivos globales, que multiplican los canales de intercambio entre las economías nacionales, pese a que el volumen de ventas crezca a un ritmo más lento.

Según datos del Observatorio Europeo de las Tecnologías de la Información, ya en el año 2001 el sector de las TIC, definido de un modo amplio, representaba un 7,5% del PIB. Y se trata de una tendencia generalizada en los países desarrollados, puesto que su peso en la creación de valor (ver Gráfico 10) ha crecido considerablemente en todos los países de la OCDE. Si bien todavía su peso cuantitativo directo sobre la riqueza económica total sigue siendo modesto, desde hace años los sectores vinculados a las tecnologías de la información y la comunicación son los más dinámicos. Los ritmos de crecimiento del Valor Añadido Bruto en el sector superan ampliamente los de cualquier otro sector industrial. En la UE15, durante el periodo 1995-2003 el VAB en el sector de las telecomunicaciones habría crecido un 87%, muy por encima de los siguientes sectores con mayores tasas de crecimiento, tan sólo un 30% creció en el mismo periodo el VAB tanto del sector de finanzas y seguros como el de transportes[14].

14 European Commission, “Investments in eCommunications: EU, US, Japan and South Korea compared”.

Gráfico 10. Porcentaje de Valor Añadido por el Sector TIC sobre el Valor añadido Total. 1995-2003. OCDE varios países



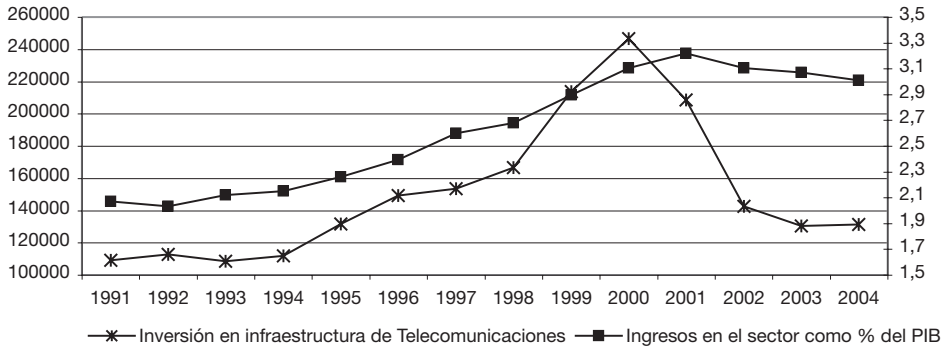
1. 1996 en lugar de 1995; 2 CNAE 5150 no disponible; 3. CNAE 7123 no disponible

Así, la OCDE detecta una recuperación importante en los niveles de Inversión Directa Extranjera por parte de las multinacionales en general tras las caídas de 2001-2003 y con una tendencia creciente, en especial hacia los países en desarrollo. Ello es debido en gran parte al sector TIC, que aproximadamente supone un 20% del total de flujos de inversión en el mundo en 2005. Concretamente, en 2004 el crecimiento de la IDE para los países en desarrollo fue del 41% y para 2005 se ha estimado en un crecimiento del 13% (datos preliminares). Asia y Oceanía han sido los principales receptores de esta inversión, con el foco en China e India, donde el sector TIC supone una importante fuente de inversiones.

En este sentido, como refleja el crecimiento de la inversión en infraestructuras de telecomunicaciones, se está observando un cambio de tendencia en la IDE también dentro del sector TIC. El mayor peso de las manufacturas se está inclinando hacia los servicios TIC: telecomunicaciones, tecnologías de la información e informática, y un buen número de procesos de negocio habilitados por las TIC. También la IDE en I+D relacionada con las fases de prueba de la tecnología, en comunicaciones móviles por ejemplo, y diseño (topología de semiconductores), está adquiriendo mayor peso en detrimento de las manufacturas. Tan sólo el sector de telecomunicaciones representa ya el 16% de todo el flujo de IDE en los países de la OCDE en 2006. Pero más allá de los países desarrollados, algunos países en vías de desarrollo han sido objetivo claro de los flujos de inversión directa. En concreto, en el periodo 2002-2003, Asia supuso el destino del 42% de los proyectos deslocalizados de servicios en tecnologías

de la información de todo el mundo (India recibió casi la mitad, el 19%, de esta inversión). En cuanto a la exportación de proyectos de *call-centres,* Asia acaparó el 33% mundial, al tiempo que se hizo con el 47% de los proyectos de servicios compartidos (UNCTAD, 2004). Aunque en menor medida, también crecieron los flujos de inversión directa en manufacturas de electrónica y equipos eléctricos en el año 2004, algo más que las inversiones en transporte, almacenaje y servicios de comunicación.

Gráfico 11. Inversión en infraestructuras de Telecomunicaciones e Ingresos del sector como % del PIB. OCDE 1991-2004 (en mill. de dólares)

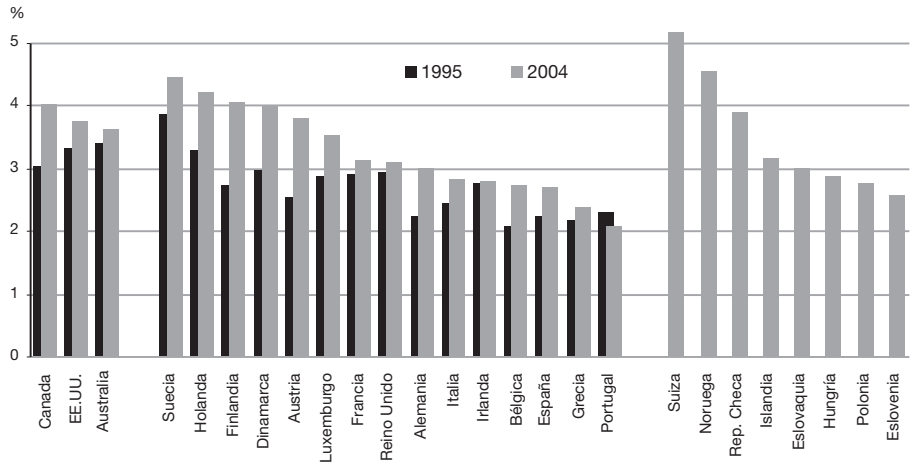


El otro fenómeno característico de los últimos seis años, tras la llamada crisis de las empresas puntocom[15], ha sido la concentración de capitales a nivel multinacional repartiéndose estas grandes multinacionales distintas áreas de negocio dentro de las TIC, fundamentalmente las relacionadas con los servicios al consumidor. Aspecto que veremos en detalle más adelante.

15 Nos referimos a la burbuja financiera de las "puntocom", que se sobrevaloraron en demasía para captar al inversor medio. Algunos estados industrializados (Reino Unido, Alemania, Austria,....) optaron por subastar el espacio radioeléctrico para la asignación de licencias a los operadores, lo que resultó ser, desde el punto de vista comercial y financiero, una iniciativa muy negativa que, sobre todo, ocasionó el endeudamiento de las compañías de comunicaciones y, por tanto, la limitación en su capacidad de inversión.

En cuanto al empleo, el ritmo de creación de puestos de trabajo en las dos últimas décadas ha sido mucho más moderado, especialmente tras la destrucción brusca de empleo que tuvo lugar en 2000-2002. Aun así, dentro de las economías desarrolladas, el balance entre 1995-2004 refleja cómo el conjunto del sector ha ganado peso por su volumen de empleo, llegando a representar en las economías europeas más especializadas —como Suecia, Finlandia, Holanda o Dinamarca— en torno al 4% del empleo total.

Gráfico 12. Porcentaje de empleo TIC sobre el total. OCDE 1995 y 2004*



Fuente: OCDE
* Excepto: Australia y Suecia 1997 en lugar de 1995; Portugal 1998 en lugar de 1995; Irlanda 1999 en lugar de 1995; Austria, Canadá 2003 en lugar de 2004.

Tendencias de externalización y deslocalización de las TIC

En cuanto al futuro previsible de las actividades externalizadas que trascienden las fronteras nacionales, decíamos, hay cuatro perfiles de países destinatarios claramente definidos según sus respectivas ventajas comparativas, tal y como se recoge en la siguiente tabla:

Tabla 6. Países con mayores posibilidades de atraer actividades externalizadas en el sector TIC

Estrategia	Principales destinos	Destinos secundarios
Coste y capacidad (volumen)	China	Malasia
	India	
Afinidad idiomática	Filipinas	Sudáfrica
	México	Túnez
	Costa Rica	Marruecos
	India	Senegal
		Madagascar
Cercanía	Canadá	Ucrania
	Polonia	Bielorrusia
	República Checa	Rumanía
	Hungría	Letonia
	Eslovaquia	China
Especialidad en alta cualificación	Israel	China
	Irlanda	India
	Australia	Rusia
	Estados Unidos	

Fuente: Aspray, Mayadas y Vardi, 2006: 54

El informe específico sobre la Inversión Extranjera Directa en el sector realizado en 2004 por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo refleja cómo el número de proyectos de IED en servicios de tecnologías de la información se dividía a partes iguales entre las economías desarrolladas y las economías en desarrollo (exactamente un 50% del total se dirigió en 2002-2003 hacia países no desarrollados). La cantidad de proyectos de inversión en India (un 19% del total) y China (un 9%) permiten comprender los temores hacia una relocalización masiva de los servicios TIC en Asia.

Tabla 7. Proyectos IED orientados a la exportación en "call centers", centros de servicios, servicios IT y nuevas sedes regionales, por destino, 2002-2003

Región/País	Call centers		Centros de servicios compartidos		Servicios TIC		Sedes regionales	
	Nº de proyectos	% total	Nº de proyectos	% total	Nº de proyectos	% total	Nº de proyectos	% total
Mundo	**513**	**100**	**139**	**100**	**632**	**100**	**565**	**100**
Países desarrollados	**279**	**54**	**48**	**35**	**293**	**46**	**339**	**60**
EU	**169**	**33**	**38**	**27**	**198**	**31**	**185**	**33**
Francia	13	3	2	1	16	3	11	2
Alemania	20	4	1	1	34	5	22	4
Irlanda	29	6	19	14	14	2	15	3
Holanda	13	3	3	2	16	3	20	4
España	*8*	*2*	*2*	*1*	*8*	*1*	*9*	*2*
Suecia	14	3	1	1	14	2	13	2
Reino Unido	43	8	7	5	73	12	64	11
Canadá	**56**	**11**	**3**	**2**	**14**	**2**	**25**	**4**
EE.UU.	**15**	**3**	**2**	**1**	**26**	**4**	**80**	**14**
Países en desarrollo	**203**	**40**	**72**	**52**	**315**	**50**	**209**	**37**
Asia	**167**	**33**	**66**	**47**	**283**	**45**	**195**	**35**
China	30	6	4	3	60	9	38	7
India	60	12	43	31	118	19	7	1
Singapur	16	3	8	6	35	6	36	6

Sin embargo, pese a que multitud de empresas optan por la implicación directa o indirecta a través de la inversión y las noticias en la prensa económica y en el análisis académico se multiplican, cuando los datos se visualizan desde el valor de mercado de las actividades desarrolladas en cada ámbito geográfico, la fotografía resultante es notablemente distinta. Un indicador indirecto de la reorganización productiva en el sector de servicios TIC lo ofrece el volumen de exportaciones por país, y los datos indican que en 2003 (tras las relocalizaciones y crisis que siguieron al año 2000) las economías menos desarrolladas eran tan sólo responsables del 20% de las exportaciones en el sector. Aunque es cierto que tres años antes, en el 2000, dicho volumen de exportaciones representaba tan sólo el 13,2%. India fue sin duda alguna la principal beneficiada de la crisis del año 2000, experimentando un crecimiento de sus exportaciones en servicios TIC en 2001 del 56,7% (situándose prácticamente al mismo nivel que Irlanda, el principal exportador a nivel mundial del sector), mientras que las exportaciones de EE.UU. descendían en un 3,5%.

Tabla 8. Exportaciones de servicios TIC por país 2000-2003 (en dólares)

	2000	%2000-2001	2001	%2001 2002	2002	%2002-2003	2003
Mundo	**45.489.523.096**	**11,7**	**50.822.941.869**	**11,3**	**56.588.732.394**	**29,3**	**73.152.884.872**
Economías desarrolladas	**39.326.046.650**	**5,3**	**41.393.085.800**	**9,6**	**45.357.046.220**	**29,3**	**58.653.394.930**
Asia	5.815.420.000	-16	4.883.920.000	-12,3	4.283.470.000	10,5	4.732.020.000
Europa	24.910.808.850	13,4	28.249.375.500	15,8	32.704.087.620	34,3	43.911.254.730
Norteamérica	8.050.410.000	-3,7	7.753.950.000	-1	7.675.910.000	19,7	9.191.880.000
Oceanía	549.407.800	-7,9	505.840.300	37,1	693.578.600	18	818.240.200
Economías en desarrollo	**6.003.889.579**	**52,7**	**9.170.702.630**	**19,2**	**10.926.958.493**	**28,9**	**14.085.175.906**
África	51.230.048	8,7	55.667,930	11,3	61.953.517	3,1	63.884226
Asia	5.583.644.170	54,7	8.635.870.150	20,3	10.385.312.093	29,8	13.477.071.414
A. Latina y Caribe	369.051.361	29,8	479.164.550	0,1	479.692.884	13,5	544.220.266
Europa del Este y Ex-URSS	**159.586.867**	**62,4**	**259.153.439**	**17,6**	**304.727.681**	**36**	**414.314.036**

Fuente: Datos del IMF BOP y cálculos de UNCTAD

3. Las TIC en Europa Diferencias interregionales

Como hemos señalado, dentro del sector de las TIC encontramos sustanciales diferencias entre distintas áreas de actividad relacionadas con la naturaleza de los productos fabricados. En primer lugar, hay que distinguir la producción de información (software, diseño de sistemas, soluciones, etc.) de la fabricación de los soportes que gestionan la información, que pueden ser tecnologías específicas para soluciones específicas —fabricadas, por tanto, mediante formas de organización del trabajo que se acercan, salvando las distancias, a un tipo de trabajo más artesanal, con trabajadores altamente cualificados y polivalentes—; o bien productos electrónicos o informáticos fabricados en serie, que han sufrido un proceso de racionalización tendente a la división internacional del trabajo, y por tanto a una relativa descualificación, y a la externalización hacia países tradicionalmente receptores de actividades intensivas en trabajo manual. En Europa por ejemplo, en el año 2006, la industria del software había alcanzado casi el mismo volumen de negocio que la fabricación del hardware.

Tabla 9. El mercado del sector TIC en Europa*, 2006 (billones de euros)

	Valor 2006	% ICT
Computer hardware	83	12,2
End-user communications equipment	29	4,2
Office equipment	9	1,3
Datacom and network equipment	44	6,4
Total ICT equipment	164	24,1
Software	76	11,1
IT Services	140	20,46
Carrier services	300	44,1
Total ICT	680	

* UE más Suiza y Noruega

Fuente: EITO, 2007

En segundo lugar, habría que considerar separadamente aquellas tareas relacionadas con la instalación de redes, centrales y sistemas, y su mantenimiento, que requieren también de trabajo físico relativamente poco cualificado (o cada vez más estandarizado) pero difícilmente deslocalizable (aunque cada vez una mayor parte de las tareas de atención al cliente y de mantenimiento de sistemas se realizan en la distancia).

En el caso de la externalización de actividades manufactureras, los procesos de deslocalización describen un movimiento centrífugo desde los grandes focos de consumo final hacia zonas cada vez más periféricas siguiendo un escalonamiento decreciente del valor añadido de los componentes. En el centro se concentran las plantas de ensamblaje final y de diseño, con trabajadores más cualificados, que realizan tareas de mayor valor añadido y con mejores condiciones de trabajo, y que se sitúan cerca del consumidor final, por razones del coste del transporte, de adecuación a la demanda y rapidez de entrega. Mientras, las tareas más intensivas en trabajo, consistentes en pequeñas piezas estandarizadas de menos valor añadido, se externalizan a otras regiones y países periféricos. Mantener las plantas de montaje final cerca del consumidor permite, por otra parte, mantener una población de trabajadores con relativos altos salarios que coadyuva a mantener los niveles de consumo. Por ello, en muchas ocasiones, la diferencia entre las condiciones de trabajo de los trabajadores del centro con respecto de las de los trabajadores de la periferia es mayor (dentro y fuera de las economías nacionales), en muchos casos, que la que existe entre las características del trabajo que realizan. Y esta desproporción, además de contribuir a mantener los niveles de consumo mencionados —una vez debilitada la función pública característica del Estado de Bienestar (la promoción de la demanda)—, abunda en la fragmentación de los intereses del trabajador colectivo internacional. Así, la lógica de la fragmentación de los procesos de trabajo y la externalización de partes del mismo a otras empresas busca abaratar los costes laborales.

El caso de la fabricación de software es algo distinto, puesto que se trata de una mercancía intangible que se puede trasladar a gran velocidad a cualquier lugar del mundo por la red, lo cual permite organizar los procesos de trabajo a nivel mundial de forma distinta a la que encontramos para la fabricación de bienes más tangibles como el *hardware,* para los que obviamente el coste del transporte y la rapidez en las entregas es un factor relevante. De forma que los métodos de racionalización del trabajo y los itinerarios geográficos de los procesos de producción son diferentes.

En primer lugar, el trabajo de producción consiste básicamente en el diseño y la fabricación del prototipo (una vez que se fabrica un programa se pueden obtener múltiples copias), cuyo diseño modular permite su fragmentación en pa-

quetes de programación y su distribuición a lo largo del mundo mediante controles tales como los distintos sistemas de certificación. De modo que la división del trabajo internacional incluso puede ser transversal a la estructura geoeconómica internacional. Es decir, podemos encontrar fases del proceso de producción que exigen el mismo nivel de cualificación en países con niveles de vida muy distintos. Ello permite que, a un grado de cualificación determinado, se puedan abaratar los costes laborales, gracias, por una parte, al menor nivel de vida de esos países, y por otra parte, al abaratamiento de los salarios de los trabajadores de los países occidentales que deben trabajar más barato para conservar la producción. La relativa carestía de trabajadores cualificados en los países de destino y la sobreoferta de trabajadores cualificados en los países de origen hace que se estén lentamente igualando —aunque a la baja— las condiciones de trabajo del norte con las del sur, especialmente en los segmentos de trabajo más cualificado dentro de las industrias y servicios TIC.

Ello tiene también implicaciones metodológicas y de análisis. Por ejemplo, el límite a la deslocalización de las tecnologías de la información de carácter intangible parece ser antes la escasez de trabajadores cualificados en los países en vías de desarrollo que un problema geográfico y político de cercanía respecto de los focos de consumo. En India, por ejemplo, el coste laboral de un recién licenciado es aproximadamente un 12% del de un americano. Además trabajan más horas: una media de 2.350 horas, comparada con 1.900 en América del Norte o 1.700 en Alemania. Sin embargo, según varios estudios[16], en la actualidad, las multinacionales que han decidido deslocalizar en estos países están experimentando una gran dificultad para contratar trabajadores cualificados en tecnologías de la información, así como una creciente tasa de rotación de este tipo de empleo, con lo que estas diferencias se están reduciendo.

El destino de las actividades deslocalizadas en la industria del software europea y americana no es el característico del resto de sectores del metal (algunos países del Este europeo, Norte de Africa y Latinoamérica), sino India, determinados países del Este europeo y Rusia. Aunque de momento se concentran en grandes metrópolis muy localizadas, debido a que estos centros de producción requieren de un mínimo de infraestructuras que en estos países se encuentran sólo en las grandes ciudades. Por ejemplo, esta presión sobre la oferta de infraestructuras que no pueden crecer al mismo ritmo que la demanda de capital humano, tecnologías y espacio físico está provocando incomodidades

16 Ver Farrell (2006).

para el trabajo diario reflejadas en atascos, apagones eléctricos y caídas en las líneas de comunicación. Otra de las consecuencias es que, actualmente, se está generando una especie de cuello de botella en la oferta laboral que, según algunas predicciones y en determinadas áreas, supone serios problemas para que las prestigiosas escuelas de ingeniería locales puedan satisfacer la demanda en 2008 y años sucesivos. La asociación de empresas de software y servicios de India, NASSCOM, predice déficits de unos 500.000 profesionales del sector para 2010, no sólo en puestos técnicos, sino también en los de dirección.

El efecto de este fenómeno en los salarios es directo: en ciudades como Moscú y San Petersburgo, por ejemplo, el salario medio de un ingeniero de programación se ha incrementado un 50% en dos años. En el sector de las TIC en India el incremento salarial es de un 16% de media anual, al tiempo que, en los puestos de dirección, esta tasa asciende al 23% de media en los últimos cuatro años. Además, la tasa de rotación asciende al 40% en el sector, lo cual supone un importante incremento de los costes de contratación, búsqueda y retención del talento. Pese a ello, el auge del sector ha permitido que las empresas hayan logrado crecimientos en sus beneficios récord en décadas, acompañados de un claro estancamiento de los salarios reales en las economías desarrolladas y, de manera especialmente destacable, un incremento de la brecha salarial entre trabajos poco y muy cualificados.

No obstante, algunos estudios (MGI 2006), han detectado «bolsas» de empleo fuera de estas zonas calientes de contratación especializada, que podrían significar un balón de oxígeno para aquellas empresas que quieran salirse del circuito actual de deslocalización. Esto incluye tanto ciudades como países emergentes, del tipo de Sudáfrica, Marruecos, Argentina o Brasil[17].

Además, cabe apuntar que si bien hasta ahora estos centros de deslocalización bien delimitados eran meros proveedores de mano de obra cualificada a menor coste, actualmente se está apreciando un cambio en las perspectivas de las empresas proveedoras en el país receptor. Una vez que estas empresas han logrado perfeccionar su trabajo y contratar a un grupo de trabajadores nacionales de gran cualificación, se están planteando subir en la cadena de valor del mercado de provisión de servicios de TIC. Ello significa hacerse con parte del mercado de soluciones integradas o consultoría a la vez que implica incorporar técnicas de gestión avanzadas. Este movimiento ha venido acompañado por la contratación

17 Empresas del sector TIC como Amazon, Telefónica, Intel, o Sakonnet Technology ya han apostado por estos países respectivamente.

de proyectos cada vez más sofisticados y complejos por parte de las empresas de los países más desarrollados. Esto puede generar un círculo virtuoso para el sector en estos países entre la llegada de capitales para aprovechar los bajos costes laborales y la generación de infraestructuras apoyadas en las nuevas tecnologías para posibilitar la implantación de esas actividades.

De modo que, si hubiera que resumir en pocas palabras los rasgos característicos del sector a nivel mundial, habría que remitirse a la gran capacidad de movilidad de las inversiones y de los procesos de producción, que dibujan una evolución extremadamente cíclica y muy imprevisible.

3.1 Algunos datos generales

La evolución reciente del sector TIC ha estado marcada por la crisis del año 2000, que puso punto final al ciclo de crecimiento acelerado experimentado por determinadas áreas de actividad del sector. Pese a ello, ya hemos comentado cómo el sector en su conjunto no contiene pautas comunes y es preciso distinguir la evolución del subsector de manufacturas TIC frente al de servicios TIC. En cualquier caso, para la mayor parte de las economías europeas, la apuesta inevitable pasa por el uso intensivo de las tecnologías para sostener el crecimiento económico a partir de los productos de alto valor añadido, con objeto de mantener su posición económica en el mercado mundial. Esto incide directa e indirectamente en el sostenido crecimiento del sector, convertido en un ámbito estratégico para el futuro de la competitividad en Europa. Desde este punto de vista, el sector TIC tiende a ser considerado como una suerte de «infraestructura» capaz de sostener —pese a su peso limitado en términos estrictamente cuantitativos— a los sectores más dinámicos de actividad económica en los países desarrollados. De ahí también el interés de las instituciones públicas, tanto a nivel nacional como a nivel europeo, por impulsar la utilización de las nuevas tecnologías. En este sentido, los datos sobre penetración de la banda ancha en los hogares, el porcentaje de usuarios de internet, el volumen de comercio electrónico de las empresas, la proporción de trabajadores que utiliza el ordenador[18] etc., se han convertido en los nuevos síntomas del futuro económico de un país, sustituyendo a los viejos parámetros centrados en determinados niveles de producción industrial.

18 Puede consultarse la evolución de todos los parámetros en; http://ec.europa.eu/information_society/activities/statisTIC/index_en.htm.

El esfuerzo de la política industrial de las instituciones europeas, además del apoyo a la I+D, se ha orientado implícitamente hacia el desarrollo de dos objetivos complementarios: por un lado, la regulación de la competitividad en el mercado y la creación de reglas para la estandarización —que faciliten la cooperación inter-empresarial—; y, por otro lado, el impulso a la demanda interna mediante el uso de las nuevas tecnologías y la universalización de las posibilidades de acceso entre la población europea. Recientemente la estrategia política de ámbito europeo ha cristalizado en la elaboración del programa de actuaciones i2010[19].

En el conjunto de la Unión Europea, las industrias consideradas como de «uso intensivo de tecnología» han crecido a un ritmo muy superior al del resto de sectores industriales, hasta el punto de que existe una correlación muy intensa entre uso de tecnología y su tasa de crecimiento. Considerando la evolución desde mediados de los años 90, el ritmo de crecimiento en las industrias más intensivas en tecnología se mueve entre el 2 y el 6% según los sectores, mientras que en los sectores más tradicionales las tasas han sido negativas en la mayor parte de ellos. El comportamiento del empleo no ha seguido los ritmos de crecimiento de la producción en los sectores intensivos en tecnología, siendo negativo en maquinaria de oficina, material electrónico y fabricación de equipo e instrumentos médico-quirúrgicos. Esto resulta ya revelador de las dificultades de estos sectores, por las características de sus procesos de trabajo, para contribuir a la creación de empleo.

19 http://ec.europa.eu/information_society/eeurope/i2010/index_en.htm. El último informe de la Comisión Europea sobre la evolución de la sociedad de información en Europa puede consultarse en:http://ec.europa.eu/information_society/eeurope/i2010/docs/annual_report/2007/comm_final_version_sg/com_2007_0146_es.pdf.

Tabla 10. Evolución de los índices de producción y empleo en varias actividades industriales, EU-27. Media de crecimiento interanual

	Empleo (1990-2006)	Producción (1996-2006)
Uso intensivo de tecnología		
Prod. Farmacéuticos	n.d.	5,8
Maq. de oficina y equip. informático	-2,5	4
Material electrónico	-1,9	5,3
Equipos e instrumentos	-0,2	2,5
Aeroespacial	n.d.	2,4
Uso medio-alto		
Química	-1,7	3,3
Construcc. maquinaria	-1,3	1,3
Material eléctrico	-0,2	2
Vehículos de motor	0,5	3
Mat. de transporte	-1,8	1,4
Uso medio-bajo		
Coquerías	-3,6	0,2
Caucho	0,7	2,1
Productos minerales	-1,8	0,9
Metalurgia	-3	0,8
Productos metálicos	0,5	1,8
Naval	n.d.	-2,4
Uso bajo		
Alimentación	-0,4	1,8
Tabaco	-4,3	-2,3
Textil	-5,1	-2,2
Confección	-4,7	-4,7
Cuero	-4,3	-3,8
Madera	-05	1,7
Papel	-1,8	1,9
Edición	-0,7	1,2
Muebles	-0,8	-0,1
Reciclaje	4,2	n.d.

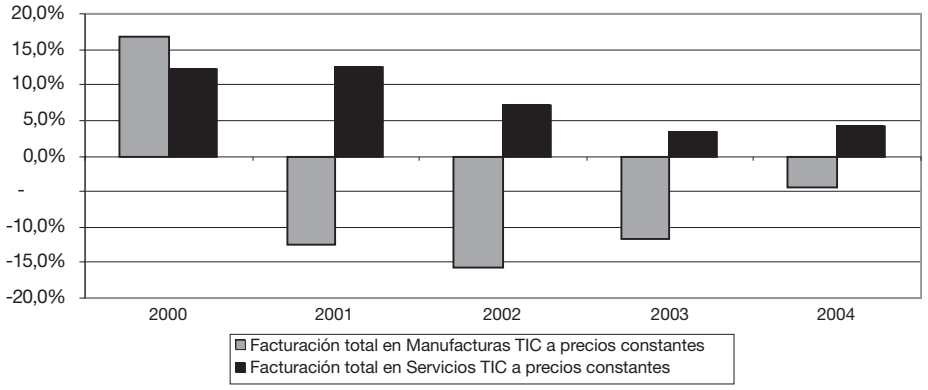
Fuente: Eurostat, "Evolution of the high-technlogy manufacturing and knowledge-intensive services".

Considerando ya en un sentido estricto el sector de las TIC, tal y como lo hemos definido anteriormente, es preciso señalar la diferente evolución que han experimentado las actividades estrictamente industriales de las actividades comerciales y de servicios. Ambos sectores de actividad, si bien se hayan relacionados a medio plazo, obedecen a lógicas de funcionamiento muy diferentes, tanto desde el punto de vista de la oferta como desde el punto de vista de la demanda. Desde el punto de vista de la oferta, en el ámbito de los servicios, la mayor diversidad y complejidad de los productos ofrecidos concede una mayor flexibilidad y capacidad de respuesta al conjunto del subsector. También su

estructura empresarial es más flexible, como lo demuestra el hecho de que prácticamente nueve de cada diez empresas del sector TIC se sitúan en el ámbito de los servicios. Sin embargo, es quizá más determinante la diferente demanda a la que tienen que responder respectivamente las manufacturas y los servicios. La demanda es menos volátil en el ámbito de las telecomunicaciones y actividades informáticas, ya que una parte importante de su facturación se concentra en la prestación de servicios de mantenimiento y atención muy estables, convertidos así en refugios capaces de evitar la evolución negativa de la facturación para la mayor parte de las empresas.

Por ello, siguiendo la pauta común al conjunto de economías desarrolladas ya señalada anteriormente, tras el crecimiento paralelo de todas las actividades del sector durante los años 90, tiene lugar una capacidad de respuesta muy diferente a la crisis de los años 2000-2001 por parte de la producción manufacturera y los servicios. Para todas las actividades, el cambio de siglo ha supuesto un punto de inflexión y una contracción en la evolución del mercado, pero para los servicios de telecomunicaciones y actividades informáticas tan sólo ha supuesto una ralentización del crecimiento. Por el contrario, en el ámbito de las manufacturas, los primeros años del siglo XXI han estado marcados por tasas de crecimiento negativas. Considerando los países con mayor peso dentro de la UE, la facturación total de las manufacturas TIC ha llegado al punto más grave de la crisis en el año 2002, con una pérdida de más del 15% respecto al año anterior.

Gráfico 13. Crecimiento interanual en manufacturas y servicios TIC. Varios países europeos 2000-2004*



* Para el sector de Manufacturas se han considerado Alemania, España, Italia, Francia, Finlandia, Suecia y Gran Bretaña. Para Servicios, los mismos países excepto Francia y Finlandia por no tener datos disponibles.

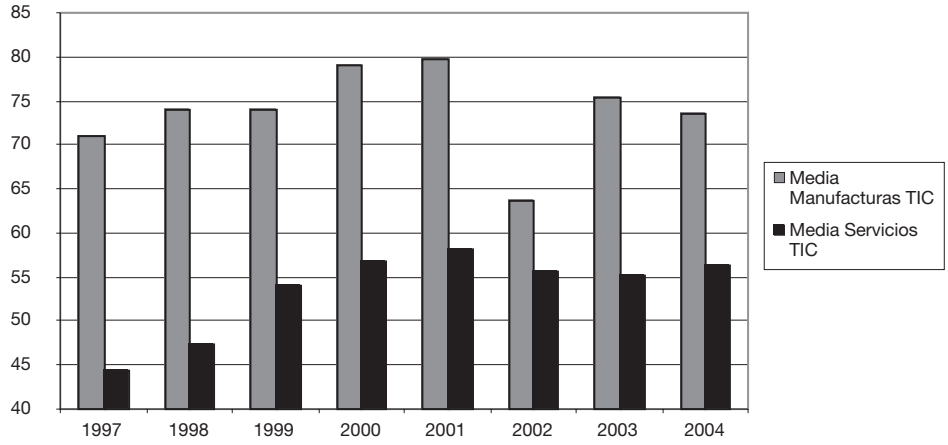
El crecimiento estable de la economía europea ha tenido un impacto positivo en varias áreas del sector TIC, especialmente en la industria del software y de los servicios. Por el contrario, el desarrollo de la fabricación de equipos informáticos ha seguido siendo negativo, tan sólo los ordenadores portátiles y periféricos multifuncionales han crecido en 2006. Sin embargo, para el año 2007 las previsiones apuntan a un crecimiento global del sector de fabricación de equipos informáticos. En cuanto a los servicios, el mercado de *outsourcing* TIC (como comentaremos más adelante) ha sido la actividad más dinámica, aunque la consultoría y la implementación de servicios también han tenido tasas de crecimiento muy altas.

Desde el punto de vista de las estrategias empresariales, el sector de las TIC en Europa viene determinado por los procesos de segregación, externalización productiva (subcontratación), privatizaciones y expansión internacional a partir de la constitución de grandes grupos multinacionales en los últimos diez años. El mencionado fenómeno de la deslocalización de las empresas de fabricación de productos TIC hacia el sureste asiático y los nuevos países de la ampliación europea, ha sido particularmente intenso en los últimos diez años en Europa[20]. Por ejemplo, la Unión Europea, EE.UU. y Japón acogían en 1990 el 80% de la producción de bienes TIC, y en poco más de diez años ese porcentaje se ha reducido hasta un 8%, trasladándose la producción a China y otros países asiáticos.

Aunque se trata de un índice indirecto, la evolución de la relación de las compras totales de bienes y servicios respecto a la facturación, permite deducir cómo buena parte del crecimiento acelerado durante finales del siglo pasado tuvo lugar a través de la externalización de bienes y servicios ya existentes o bien la subcontratación de nuevas actividades.

20 The IPTS Report – versión española– nº 77 (septiembre/2003), "Número especial: La sociedad de la información y la ampliación de la Unión Europea" editado por el Instituto de Prospectiva Tecnológica y el Observatorio Europeo de Ciencia y Tecnología en www.jrc.es (11-1-2006).

Gráfico 14. Evolución de la compra de bienes y servicios respecto a la facturación total Varios países de la UE 1997-2004*



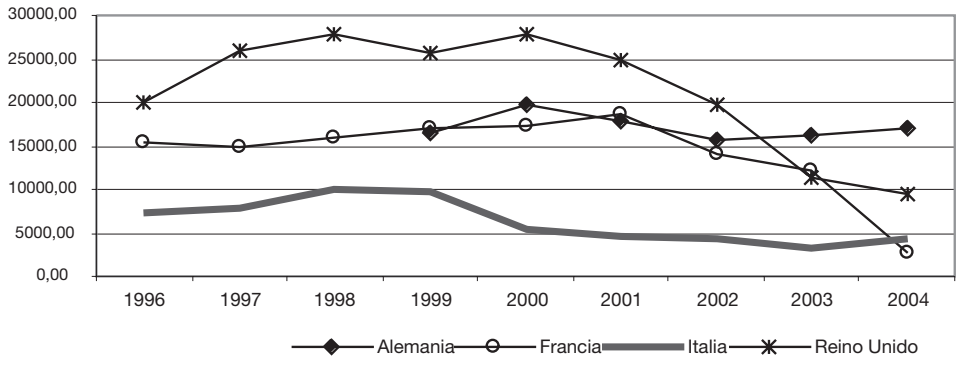
* Se trata de la media considerando la evolución de: Alemania, España, Francia, Italia, Finlandia, Suecia y Reino Unido. Debe considerarse como un valor puramente orientativo pues no se disponen de datos para los siete países en todos los años.

Ya hemos apuntado cómo la consolidación del sector TIC en las economías desarrolladas se ha caracterizado por un intenso proceso de descomposición de los procesos globales de trabajo tanto en el ámbito de los servicios como de las manufacturas. El rápido crecimiento de los años 90 en un contexto de máxima liberalización permitió la emergencia de multitud de empresas de pequeño y mediano tamaño —especialmente en los servicios— convertidas en proveedoras, directa o indirectamente, de las grandes multinacionales que controlan la evolución estratégica del mercado. En las manufacturas se ha tratado de un proceso más clásico y común a otros sectores industriales —si bien más intenso, como corresponde a una etapa de crecimiento acelerado— basado en el control de la cadena de creación de valor por parte de las grandes multinacionales, externalizando las actividades más estandarizadas o menos estratégicas para el núcleo del negocio. En los servicios, el proceso ha sido más complejo, pues la singularidad de la mayor parte de los «productos» ofrecidos por los servicios TIC permite la máxima descomposición del proceso productivo.

3.2 La evolución en el ámbito de las manufacturas TIC

El subsector estrictamente industrial en el ámbito de las TIC ha sido, como hemos señalado previamente, el más afectado por la crisis del año 2000. Si bien su crecimiento en los años anteriores había sido más lento que en las actividades de servicios, los descensos en los niveles de facturación medidos a precios constantes son muy bruscos, especialmente en los casos de Gran Bretaña y Francia. Hasta el punto de que el peso relativo de los principales países productores de la UE ha cambio drásticamente en los últimos diez años, destacando el lugar ocupado actualmente por Alemania. La evolución de la producción de manufacturas TIC es un fiel reflejo de la tendencia a la especialización en el ámbito de los servicios experimentada por el conjunto de Europa, aunque es Gran Bretaña quien representa el caso más extremo. El descenso de la actividad en manufacturas TIC en Gran Bretaña esconde su especialización en el ámbito de los servicios: mientras el subsector de manufacturas reducía la facturación total de los 28.000 millones de euros a menos de 10.000 entre 1996 y 2004; el subsector de servicios TIC crecía de los poco más de 30.000 a los 80.000 millones de euros. Es decir, partiendo en 1996 de un peso relativo similar, en 2004 el subsector servicios tenía una facturación ocho veces superior al subsector de manufacturas.

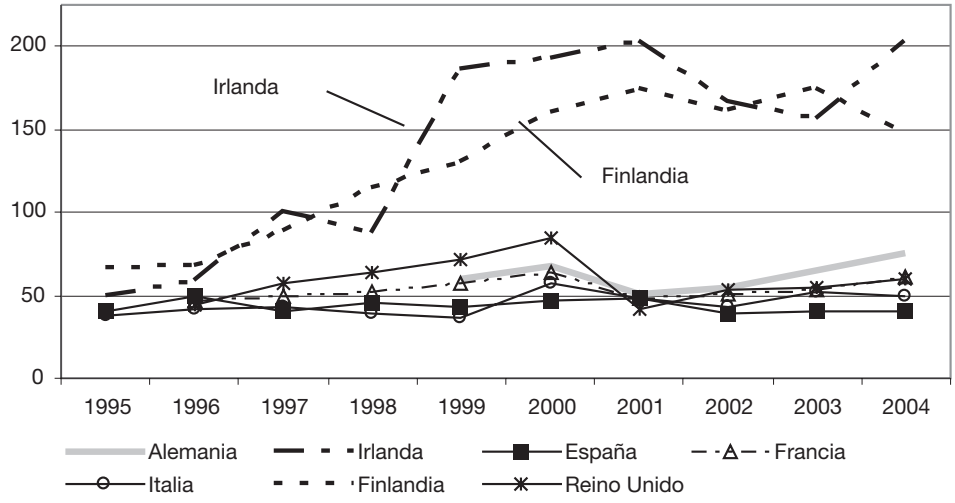
Gráfico 15. Evolución de la facturación en Manufacturas TIC 1996-2004 (millones de euros)



La diversidad de sectores y actividades asociadas a la fabricación dentro del sector genera una amplia diversidad de estructuras empresariales; desde las grandes multinacionales hasta el predominio casi absoluto de las pequeñas empresas. El caso de Italia, al igual que en otros sectores, es excepcional, pues concentraba ya en el año 2000 casi la tercera parte de todas las empresas europeas en los sectores de manufacturas considerados en la UE25.

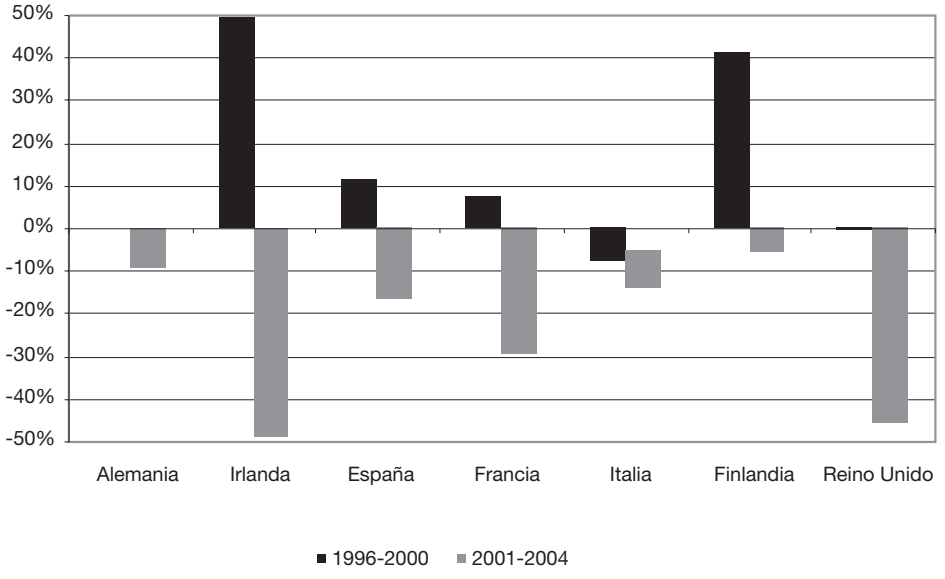
En términos de la evolución de la productividad aparente del trabajo, la heterogeneidad interna del sector dibuja también un mapa muy difuso en el interior de la UE, donde los datos estadísticos resultan poco significativos, dada la similitud de los datos para los principales países productores. Sin embargo, en coherencia con otros indicadores, sí es destacable el alto grado de especialización de Irlanda y Finlandia, cuyos valores de productividad aparente doblan e incluso triplican los valores medios de la UE, especialmente en el sector de fabricación de radio, televisión y aparatos y equipos de comunicaciones (NACE 32). En cualquier caso, el descenso de actividad se ha concretado en un estancamiento del crecimiento de la productividad tras el año 2000, del que sólo diverge la recuperación de Alemania, contribuyendo a elevar el peso relativo que ha adquirido en este sector dentro de la economía europea.

Gráfico 16. Evolución de la productividad aparente. Sector de fabricación de radio, televisión aparatos y equipos de comunicaciones 1995-2004 (millones de euros)



Sí resulta mucho más significativa la evolución del empleo en manufacturas TIC dentro de los principales países productores. Todos ellos han invertido la tendencia a la creación de empleo durante la segunda mitad de los años noventa, incluso el país que ha salido más fortalecido de la crisis, con un cierto crecimiento de actividad entre 2002-2004, como es el caso de Alemania. Reflejo de un modelo de recuperación asentado en la externalización hacia las economías en desarrollo de partes importantes del proceso productivo, los últimos años recogen un volumen de destrucción de empleo muy superior en casi todos los casos —con la excepción, cuantitativamente poco relevante, de Finlandia— al empleo que había sido creado durante los años de crecimiento del sector. Estas cifras manifiestan igualmente el patrón de máxima flexibilidad en la gestión de las relaciones laborales dentro del que se mueve el sector. En particular, en países atractivos para la inversión de las multinacionales precisamente por su grado de desregulación, como es el caso de Irlanda, el empleo en el sector ha crecido y decrecido a un ritmo del 50%. De modo paralelo al descenso de su producción, el caso más significativo por su peso relativo es, sin duda alguna, el del Reino Unido, pues entre 2001 y 2004 ha reducido a la mitad su volumen de empleo en el sector.

Gráfico 17. Evolución de la productividad aparente. Sector de fabricación de radio, televisión, aparatos y equipos de comunicaciones 1995-2004 (millones de euros)

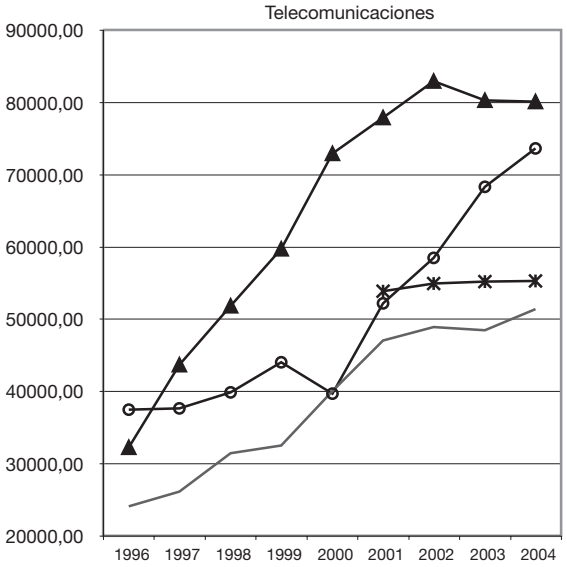


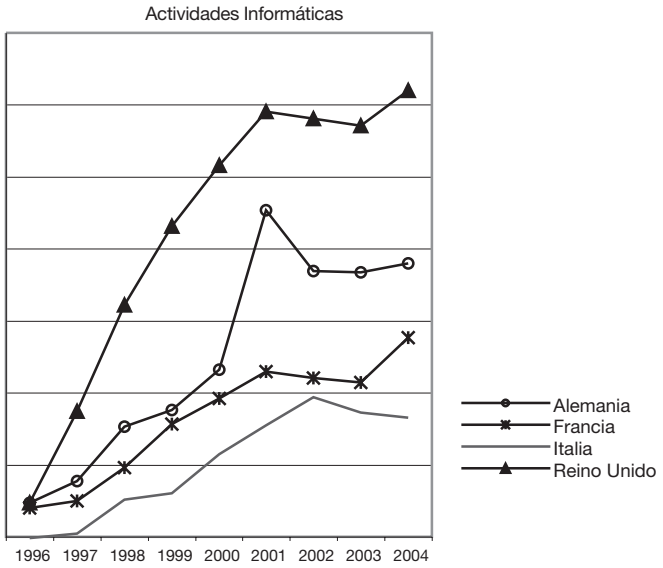
Las cifras de evolución del empleo esconden el alto grado de vulnerabilidad en la que se mueven la mayor parte de los trabajadores del sector. La facilidad para la trasladar la producción y el carácter cada vez más subordinado con respecto a la evolución de los servicios han hecho posible que los sectores de fabricación de manufacturas TIC hayan dejado de ser un refugio para el empleo de calidad.

3.3 La evolución en el ámbito de los Servicios TIC

Como anunciábamos, la evolución de la facturación en servicios muestra un panorama radicalmente distinto al subsector de manufacturas. Con volúmenes de facturación similares (aunque con volúmenes de empleo considerablemente diferentes como veremos), tanto las telecomunicaciones como las actividades informáticas han tenido una evolución espectacularmente positiva entre 1996 y 2000, para entrar en una fase de estabilidad en los años siguientes. Las trayectorias nacionales han sido también divergentes, donde destaca especialmente el crecimiento de Alemania en el ámbito de telecomunicaciones y la especialización de Gran Bretaña en actividades informáticas, actividad dentro de la cual concentra el 26% de la facturación de la UE25 en 2004, sumando prácticamente el mismo volumen de negocio que Francia e Italia juntas.

Gráfico 18. Evolución de la facturación en Servicios TIC. (Millones de euros a precios constantes) 1996-2004





Fuente: EUROSTAT

La evolución del empleo es un reflejo del doble efecto de los crecimientos en productividad y la externalización de actividades que caracteriza a los servicios TIC en los últimos años.

Si bien a un ritmo de crecimiento mucho más moderado que el de la facturación, los años 1990 sí crearon un perfil de trabajador demandado y bien remunerado, especialmente en la multitud de actividades de servicios vinculadas a las actividades informáticas. Pese al alto grado de especialización de algunos servicios, el margen de polivalencia de los trabajadores del sector también los situaba en una posición privilegiada para moverse en las diversas empresas del sector, consiguiendo —en los perfiles de mayor cualificación— ganancias salariales considerables. Sin embargo, esta pauta ha cambiado drásticamente en los últimos años, donde la oferta de trabajadores en los perfiles más demandados —de cualificación media y baja— es ya muy superior a los puestos de trabajo existentes, y donde la evolución del empleo ha entrado en una senda de lento crecimiento cuando no de descenso. Las empresas del sector han podido aprovechar el contexto de flexibilización de los mercados de trabajo para racionalizar los procesos productivos tras la crisis del año 2000, empeorando considerablemente las condiciones de trabajo en el conjunto del sector de servicios TIC.

Por ejemplo, en Gran Bretaña, el país con mayor volumen de facturación en telecomunicaciones, un descenso del 4% en la facturación entre 2002 y 2004 se correspondía con la destrucción de más de 45.000 puestos de trabajo, es decir, casi un 22% del volumen total de empleo en el sector. Como en otros sectores industriales, tales cifras estadísticas (tanto en Gran Bretaña como en otros países) probablemente no son el reflejo de la destrucción real de empleo, sino más bien de procesos de reorganización productiva que transfieren parte del empleo a otros sectores debido a la externalización de actividades.

En cualquier caso, la evolución es considerablemente distinta en cada uno de los dos subsectores, reflejando la mayor tendencia a la externalización de actividades en telecomunicaciones, pues la reducción de empleo en países como Francia o Gran Bretaña no se corresponde con el descenso en la actividad económica.

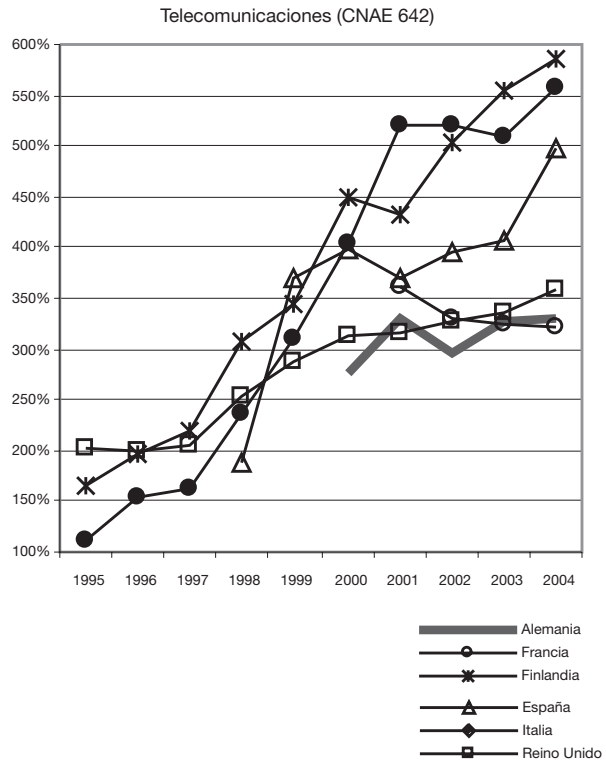
Tabla 11. Evolución del empleo en servicios TIC

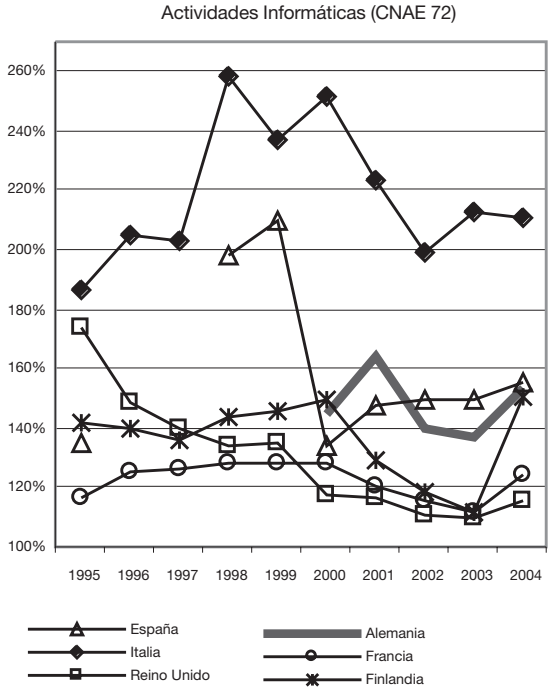
	1996	1998	2000	2002	2004
Telecomunicaciones					
UE 25	n.d.	n.d.	1.192.600	1.194.300	1.106.800
Alemania	n.d.	n.d.	171.379	206.660	209.615
España	n.d.	78.662	80.793	73.056	65.183
Francia	163.538	n.d.	n.d.	166.070	158.081
Italia	96.293	97.773	11.705	104.550	101.612
Reino Unido	n.d.	205.439	234.301	254.952	209.235
Actividades informáticas					
UE 25	n.d.	n.d.	2.145.900	2.490.300	2.523.100
Alemania	n.d.	n.d.	n.d.	377.908	370.346
España	n.d.	95.989	133.576	173.883	185.220
Francia	188.958	226.080	297.684	327.290	345.412
Italia	200.051	235.816	293.491	361.659	358.078
Reino Unido	n.d.	441.531	572.685	565.836	573.424

Fuente: EUROSTAT

La singularidad del sector de telecomunicaciones obedece a la trayectoria de crecimiento acelerado que consolidó la situación del sector a lo largo de los años 1990. El crecimiento del negocio no ha tenido lugar de una manera equilibrada para la estabilidad de la estructura empresarial del mercado. Como se puede observar en el gráfico que relaciona la compra de mercaderías y servicios respecto a los gastos de personal, el crecimiento del mercado ha tenido lugar a través de la centralización del control por parte de las grandes compañías. Las cifras de creación de empresas en el sector de servicios TIC evidencian la aparición de multitud de empresas que funcionan directa o indirectamente como subsidiarias de las grandes multinacionales, grandes compañías con plantillas estables o en retroceso, pero con creciente volumen de negocio (como puede verse más adelante en el gráfico que recoge la facturación de cuatro grandes compañías de telecomunicaciones durante los años 1990).

Gráfico 19. Relación entre compra de mercaderías y servicios respecto a costes de personal. Varios países 1995-2004

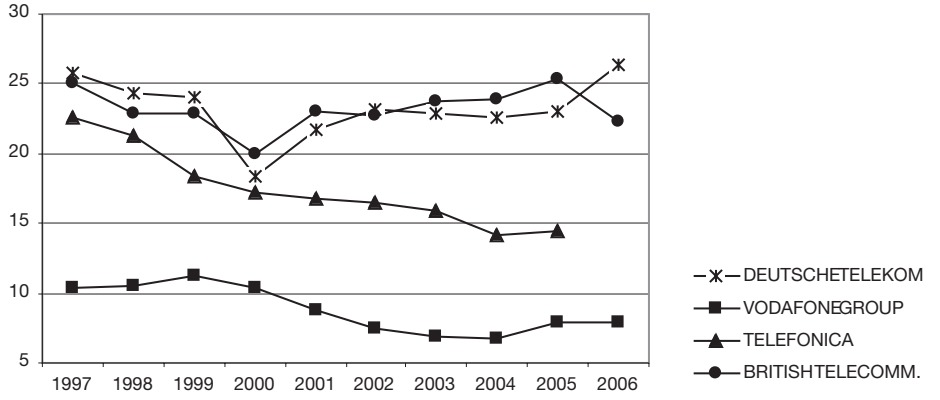




Fuente: EUROSTAT

Sin embargo, la relativa volatilidad del sector, introducida por la crisis del año 2000, ha supuesto con frecuencia una reconsideración de las estrategias de externalización de los servicios por parte de las grandes empresas del sector. Con independencia de que una parte muy importante de la mano de obra empleada se encuentre bajo nómina de empresas subcontratadas, sí ha tenido lugar una cierta centralización del control en la prestación de los servicios por parte de las multinacionales. Ello se debe a que los servicios se han convertido en un refugio de rentabilidad inferior, pero estable, frente a los riesgos de la apuesta por la innovación permanente y el lanzamiento al mercado de nuevos productos e innovaciones tecnológicas. De hecho, en los tres países europeos con mayor volumen de negocio dentro de las telecomunicaciones (Reino Unido, Alemania y Francia), la relación entre compra de mercaderías y servicios respecto a costes de personal se ha mantenido estable, o incluso ha descendido, desde el año 2000. En otros casos, especialmente —entre los países analizados— en España y Finlandia, parecen haber continuado con la misma estrategia de crecimiento.

Gráfico 20. Coste de la mano de obra respecto a la facturación en %
Evolución 1997-2006



Fuente: Base de datos AMADEUS

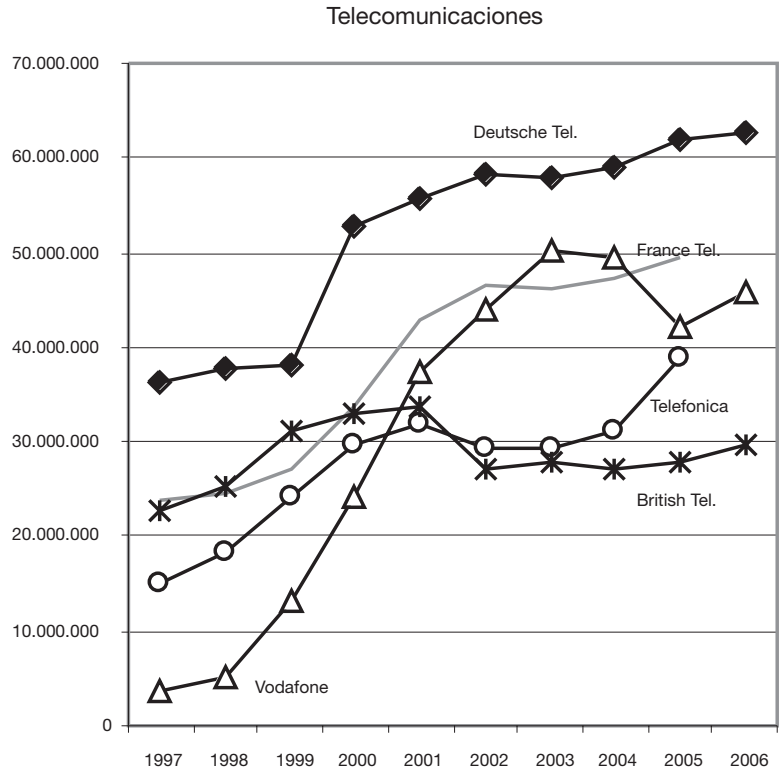
Como muestra la evolución de *Deutsche Telekom*, *Telefonica* y *British Telecomm*., se podría decir que la estrategia empresarial de todos los años 90 —en gran medida una estrategia inevitable dado el ritmo de crecimiento de la actividad— se asentaba en mantener una alta cuota de control sobre el mercado, sin sostener el crecimiento de la actividad en la plantilla propia.

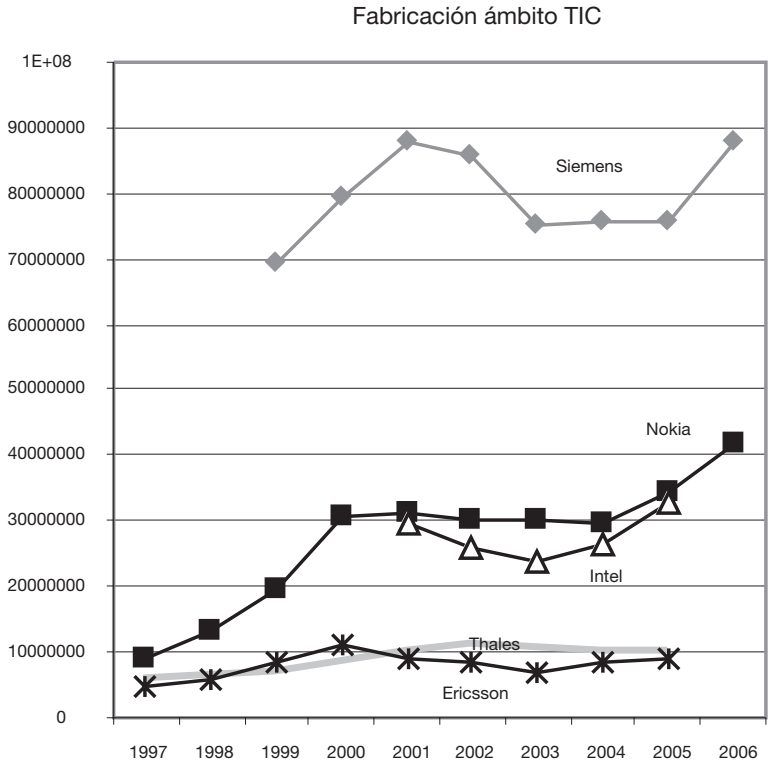
En la evolución del empleo en los últimos años dentro de los dos sectores más significativos en el ámbito de los servicios TIC es también necesario distinguir la evolución entre el subsector de telecomunicaciones y el de actividades informáticas. En el primer caso, la evolución es claramente negativa en los principales países de la UE, con la excepción de Alemania. Entre España, Francia, Italia, Suecia y Reino Unido el volumen conjunto de empleo se redujo en aproximadamente 15.000 trabajadores dentro del sector de telecomunicaciones. Sin embargo, en el subsector de actividades informáticas, si bien hay un claro punto de inflexión en el año 2000 —y algunos países como Suecia pierden empleo—, el resultado de la crisis de las puntocom es una desaceleración inmediata en la creación de empleo, que se traduce en un crecimiento cero o una ligera reducción.

Pese a ello, la estructura de las relaciones laborales en el sector se encuentra atravesada por las fluctuaciones en la carga de trabajo derivadas de ciclos de actividad poco estables, creados fundamentalmente por los ritmos en la introducción de determinadas innovaciones y servicios. Por un lado, una parte muy importante de la mano de obra se halla vinculada a proyectos de duración determinada, que pueden o no ser renovados según la evolución del mercado. Por otro

lado, tras el *boom* de la extensión de la telefonía móvil y todos los servicios e infraestructuras asociadas, el relativo declive de las innovaciones en los últimos años implica una reducción inmediata del empleo en el sector. Si a ello unimos el que, en muchos casos, se trata de mercados con ritmos de saturación muy rápidos, el resultado es un submercado de trabajo marcado por la posibilidad de salarios muy elevados —respecto a otros sectores y en función de las puntas de actividad y la competencia por mano de obra escasa y especializada entre las propias compañías— y, simultáneamente, una elevada vulnerabilidad.

Gráfico 21.Evolución de la facturación en algunas grandes empresas del sector





Fuente: Base de datos AMADEUS

4. Las TIC en una economía de la semiperiferia europea como la española

4.1 El sector en números

Las características descritas en las páginas precedentes sobre el sector de las TIC y su evolución en los últimos años son en sus grandes líneas aplicables al caso de España. En particular, tras la crisis de las *puntocom* se destaca una expansión del sector de cerca del 8% en términos monetarios y de un 3,5% en términos reales entre los años 2003 y 2005, crecimiento prácticamente similar al de la economía del país. Sin embargo, en los mismos años el valor añadido aportado por el sector a la economía del país se ha reducido, al ser su crecimiento inferior al del PIB. Esta evolución puede interpretarse indicativa de una creciente subcontratación de actividades desde empresas del sector hacia empresas clasificadas en otros ámbitos. En términos de valor añadido, el sector TIC representa el 3,42% del PIB español en el año 2005, ligeramente inferior al 3,56% de 2003.

La evolución del sector ha venido asociada a un proceso complejo que incluye saturación de algunos mercados al mismo tiempo que innovación y expansión de otros, lo que permite hablar de ciclos cortos de vida para muchos de sus productos. Por otra parte, en dicha evolución ha sido determinante la apuesta política, hace ya varios años, por la liberalización del sector y por la privatización de grandes empresas, como Telefónica e Indra. Si la liberalización y la privatización del sector han pretendido favorecer la concurrencia empresarial e innovación en el mismo, hoy puede decirse que la competencia empresarial se da sobre todo entre empresas auxiliares, destacando posiciones claras de dominio monopolista u oligopolista por parte de algunas grandes empresas. Y la innovación, como se comenta más adelante, tampoco ha recibido el impulso necesario.

Por otra parte, especialmente en telecomunicaciones, se ha optado por transformar un servicio público, esto es un servicio supeditado a un conjunto de re-

gulaciones y derechos de los ciudadanos, en un servicio orientado al cliente bajo criterios de demanda solvente y global, apto para estar presente y competir en el contexto internacional. Una de las consecuencias de este tipo de opciones es que, como han demostrado otros precedentes (Katz, 1997), en su conjunto orienta las empresas hacia estrategias basadas en la estricta lógica del mercado y de los beneficios accionariales a corto plazo (*shareholders*), en detrimento de los recursos humanos y de un servicio público de calidad. Si las segundas estrategias se asocian, por lo que se refiere al empleo, con formación, construcción de carreras profesionales y gestión participativa, las primeras giran en torno a las reducciones de los costes laborales y al trabajo contingente. Por todo ello puede decirse que la falta de una adecuada política reguladora es un déficit fundamental, un lastre que impide reorientar el sector como servicio público y motor de la economía.

Sector TIC en España: evolución del volumen de negocio de 2003 a 2005

	2003 (millones de euros)	2005 (millones de euros)	Tasa variación anual
Fabricación	**9.537**	**10.297**	**3,9%**
Fabricación de máquinas de oficina, de equipos informáticos y de hilos y cables eléctricos aislados (CNAE 30,3130)	2.343	3.149	15,9%
Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones (CNAE 32)	5.475	5.335	-1,3%
Fabricación de equipos e instrumentos de precisión (CNAE 3320, 3330)	1.720	1.812	2,7%
Servicios	**67.675**	**79.589**	**8,4%**
Comercio al por mayor de maquinaria y equipo (CNAE 5160-5167)	21.589	25.018	7,6%
Telecomunicaciones (CNAE 6420)	29.835	36.346	10,4%
Consulta de equipo informático y de aplicaciones informáticas, y suministros de programas de informática (CNAE 721, 722)	13.309	14.793	5,4%
Proceso de datos y actividades relacionadas con bases de datos (CNAE 723, 724)	1.884	2.239	9,0%
Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático; Otras actividades relacionadas con informática (CNAE 725, 726)	1.058	1.192	6,2%
Total sector TIC	**77.213**	**89.885**	**7,9%**

Fuente: elaborado con datos de Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Industrial de Empresa y Encuesta Anual de Servicios

Notas Sector TIC: CNAE-93. Rev.1. 3001, 3002, 3130, 3210, 3220, 3230, 3320, 3330, 5160, 6420, 7133*, 7210, 7221, 7222, 7230, 7240, 7260.
*Los datos referentes a la actividad 7133 no se han considerado por no ser suficientemente representativos.

Sector TIC en España: distribución del volumen de negocios. 2003 y 2005

	2003	2005
Fabricación	**12,4%**	**11,5%**
Fabricación de máquinas de oficina, de equipos informáticos y de hilos y cables eléctricos aislados (CNAE 30,3130)	3,0%	3,5%
Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones (CNAE 32)	7,1%	5,9%
Fabricación de equipos e instrumentos de precisión (CNAE 3320, 3330)	2,2%	2,0%
Servicios	**87,6%**	**88,5%**
Comercio al por mayor de maquinaria y equipo (CNAE 5160-5167)	28,0%	27,8%
Telecomunicaciones (CNAE 6420)	38,6%	40,4%
Consulta de equipo informático y de aplicaciones informáticas, y suministros de programas de informática (CNAE 721, 722)	17,2%	16,5%
Proceso de datos y actividades relacionadas con bases de datos (CNAE 723, 724)	2,4%	2,5%
Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático; Otras actividades relacionadas con informática (CNAE 725, 726)	1,4%	1,3
Total sector TIC	**100%**	**100%**

Fuente: elaborado con datos de Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Industrial de Empresa y Encuesta Anual de Servicios.

Notas Sector TIC: CNAE-93. Rev.1. 3001, 3002, 3130, 3210, 3220, 3230, 3320, 3330, 5160, 6420, 7133*, 7210, 7221, 7222, 7230, 7240, 7260.
*Los datos referentes a la actividad 7133 no se han considerado por no ser suficientemente representativos.

Los dos cuadros precedentes recogen el volumen de negocios detallado por subsectores TIC en España. En los mismos destaca la importancia de los servicios frente a fabricación: en el año 2005 los servicios representan el 88,5% de la actividad del sector, frente a un 11,5% la fabricación, que reduce su participación con relación al año 2003. Asimismo, es destacable la importancia del subsector de telecomunicaciones, que representa poco más del 40% del volumen de negocios en el sector TIC; situándose en un segundo lugar el comercio al por mayor de maquinaria y equipo.

Por lo que se refiere a la innovación, los gastos del conjunto del sector TIC en I+D ascendieron en el año 2005 a 779 millones de euros, apenas el 0,87% del volumen de negocio, o el 2,5% con respecto al valor añadido, un porcentaje que cabe considerar muy bajo si se tiene presente que se trata de actividades sujetas a importantes y rápidos procesos de cambio. El nivel de gasto en I+D

es un claro reflejo de la posición que ocupa el sector TIC español en el contexto internacional, que hemos situado en la semiperiferia europea. Como muestra el cuadro siguiente, los gastos en I+D son más consistentes en fabricación y extremadamente bajos en servicios, con la única salvedad de "consulta de equipo informático y de aplicaciones informáticas, y suministro de programas de informática".

Sector TIC en España: gasto interno en I+D y volumen de negocios por subsectores de actividad.Año 2005

	Gasto en I+D (millones de euros)	Gasto en I+D sobre valor añadido	Gasto en I+D sobre volumen de negocios
Fabricación	**267,9**	**11,50%**	**2,60%**
Fabricación de máquinas de oficina, de equipos informáticos y de hilos y cables eléctricos aislados (CNAE 30,3130)	56,1	8,53%	1,78%
Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones (CNAE 32)	148,2	13,96%	2,78%
Fabricación de equipos e instrumentos de precisión (CNAE 3320, 3330)	63,6	10,44%	3,51%
Servicios	**511,1**	**1,78%**	**0,64%**
Comercio al por mayor de maquinaria y equipo (CNAE 5160-5167)	12,3	0,38%	0,05%
Telecomunicaciones (CNAE 6420)	110,3	0,65%	0,30%
Consulta de equipo informático y de aplicaciones informáticas, y suministros de programas de informática (CNAE 721, 722)	354,4	5,29%	2,40%
Proceso de datos y actividades relacionadas con bases de datos (CNAE 723, 724)	13,3	1,09%	0,59%
Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático; Otras actividades relacionadas con informática (CNAE 725, 726)	20,9	3,77%	1,75%
Total sector TIC	**779,0**	**2,51%**	**0,87%**

Fuente: elaborado con datos de Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Industrial de Empresa y Encuesta Anual de Servicios.

Notas Sector TIC: CNAE-93. Rev.1. 3001, 3002, 3130, 3210, 3220, 3230, 3320, 3330, 5160, 6420, 7133*, 7210, 7221, 7222, 7230, 7240, 7260.
*Los datos referentes a la actividad 7133 no se han considerado por no ser suficientemente representativos.

Cabe decir, por otra parte, que el gasto en I+D en el sector TIC apenas ha crecido en términos reales desde el año 2003. La situación deficitaria al respecto queda recogida en el cuadro siguiente, que muestra como en todos los ámbitos de productos TIC el saldo comercial exterior es altamente negativo: en prácticamente todos los grupos de productos TIC el saldo comercial negativo supera con creces, cuando no multiplica el valor de la producción nacional. Un saldo comercial negativo que, por otra parte, se ha incrementado en un 26,7% en el año 2005 con respecto al año 2004.

Sector TIC en España: saldo comercial del comercio exterior y valor de la producción. Año 2005

	Saldo comercial	Valor de la producción
Equipos de telecomunicaciones	-3.662,6	1.239,6
Equipos de ordenadores	-4.685,6	571,1
Componentes electrónicos	-765,0	1.100,8
Equipos de audio y vídeo	-1.652,8	1.590,8
Otros productos TIC	-732,9	960,7
Total sector TIC	**-11.498,9**	**5.463,1**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, a partir de datos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria

Los procesos descritos que caracterizan al sector TIC en España se han acompañado de importantes transformaciones en los modelos organizativos empresariales y en los procesos de trabajo. Los cuadros siguientes muestran la estructura empresarial del sector, que cuenta en su conjunto con 37.336 empresas en el año 2005. Ante todo debe destacarse el notable incremento del número de empresas, muy por encima del aumento en términos reales del volumen de negocio; puede decirse que ello en algún modo es el reflejo de los procesos empresariales de reestructuración orientados a descentralizar y externalizar actividades. Como nos mostrarán los dos casos estudiados más adelante, la externalización en el sector TIC en parte responde a la incertidumbre derivada de los ciclos de vida de sus productos o servicios, pero en parte también es el resultado de opciones estratégicas empresariales para reducir costes, transferir incertidumbres y riesgos y fragmentar el empleo.

Otro de los aspectos que nos descubren los dos casos más adelante analizados, de Indra y Alcatel, es que en el sector de las TIC se da un proceso de individualización de las relaciones laborales y de las condiciones de empleo al mismo tiempo que el trabajo en grupos, especialmente en equipos por proyectos. El primer aspecto, la individualización, se refleja sobre todo en la comunicación directa, en la construcción individualizada de itinerarios profesionales y en el si-

stema salarial de compensación por méritos o evaluación subjetiva. Con la formación de grupos de trabajo por proyectos las empresas obtienen un más fácil ajuste cuantitativo y cualitativo de sus plantillas a su actividad. Pero asimismo bajo este sistema organizativo se fomenta la autoorganización por parte de los propios trabajadores de sus actividades laborales cotidianas. Como analizó en su día Burawoy (1985), bajo estos procedimientos se genera una noción subjetiva de autonomía que compensa aspectos negativos del trabajo como la inseguridad, lesiones, aburrimiento o ansiedad, al mismo tiempo que se transforman los antagonismos de clase en conflictos entre componentes del equipo de trabajo o entre equipos de la misma empresa.

No puede olvidarse, asimismo, que se trata de un sector cuyos productos constituyen la tecnología básica que posibilita y justifica las decisiones de subcontratación y externalización de tareas y procesos que se han generalizado entre muchas empresas de prácticamente todos los sectores de actividad. Posibilita en cuanto facilita el control empresarial de dichas tareas y procesos (Castells, 1999). Y justifica en cuanto encubre un discurso hoy muy extendido que interpreta la flexibilidad empresarial y la subcontratación como derivada de un supuesto determinismo tecnológico. La tecnología desarrollada por el sector también permite un mayor control gerencial de la actividad laboral, bien sea del proceso de trabajo como de sus resultados. Todo ello en su conjunto abre puertas a una elevada fragmentación del proceso de trabajo y de las tareas, lo que se suele acompañar con una descualificación del empleo, diversificación de condiciones de empleo y mayores desigualdades en empresas y en las redes de subcontratación (Castillo, 2005). De ahí que algunos estudios se refieran a un doble proceso, de enriquecimiento del trabajo centrado en algunos colectivos específicos, y de descualificación y precarización para otros (Miozzo y Ramirez, 2003).

En este sentido, pues, caben pocas dudas de que la externalización y subcontratación de actividades contribuyen a generar inseguridad entre los trabajadores, al mismo tiempo que no contribuyen a la prestación de unos servicios de calidad.

Los cambios organizativos en el sector descritos permiten constatar que si por una parte las empresas requieren trabajadores más preparados y motivados, por otra y por lo general, ofrecen menos incentivos y posibilidades de carrera profesional. De ahí que algunos observadores destaquen que sobre todo entre trabajadores cualificados jóvenes la rotación sea elevada, en atención más a lo que se conoce como un mercado de trabajo profesional que a un mercado interno de trabajo. Es decir, la perspectiva profesional para muchos jóvenes trabajadores cualificados se desarrolla más cambiando de empresa que en el seno de una, ante la incertidumbre y carencia de políticas de recursos humanos adecuadas por parte de éstas.

Número de empresas en el sector TIC en España. Evolución 2003-2006

	2003	2005	Tasa variación anual	Distribución año 2005
Fabricación	**2.040**	**2.131**	**2,2%**	**5,7%**
Fabricación de máquinas de oficina, de equipos informáticos y de hilos y cables eléctricos aislados (CNAE 30,3130)	711	752	2,8%	2,0%
Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones (CNAE 32)	718	694	-1,7%	1,9%
Fabricación de equipos e instrumentos de precisión (CNAE 3320, 3330)	611	685	5,9%	1,8%
Servicios	**31.034**	**35.205**	**6,5%**	**94,3%**
Comercio al por mayor de maquinaria y equipo (CNAE 5160-5167)	6.669	5.501	-9,2%	14,7%
Telecomunicaciones (CNAE 6420)	1.099	823	-13,5%	2,2%
Consulta de equipo informático y de aplicaciones informáticas, y suministros de programas de informática (CNAE 721, 722)	14.531	16.477	6,5%	44,1%
Proceso de datos y actividades relacionadas con bases de datos (CNAE 723, 724)	3.517	5.305	22,8%	14,2%
Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático; Otras actividades relacionadas con informática (CNAE 725, 726)	5.218	7.099	16,6%	19,0%
Total sector TIC	**33.074**	**37.336**	**6,2%**	**100%**

Fuente: elaborado con datos de Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Industrial de Empresa y Encuesta Anual de Servicios.

Notas Sector TIC: CNAE-93. Rev.1. 3001, 3002, 3130, 3210, 3220, 3230, 3320, 3330, 5160, 6420, 7133*, 7210, 7221, 7222, 7230, 7240, 7260.
*Los datos referentes a la actividad 7133 no se han considerado por no ser suficientemente representativos.

Globalmente, el número de ocupados en el sector TIC en España asciende a 374.121 en el año 2005, con un ligero aumento con respecto al año 2003. No puede decirse, pues, que el sector destaque estos últimos años precisamente por generar empleo. Únicamente los subsectores de mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático; otras actividades relacionadas con la informática, proceso de datos y actividades relacionadas con bases de datos y consulta de equipo informático y de aplicaciones informáticas, y suministro de programas de informática, han experimentado una creación neta de empleo, mientras en otros subsectores el empleo apenas ha variado o incluso se ha reducido. La reducción del empleo ha sido especialmente relevante en las telecomunicaciones, posiblemente coincidiendo con la reducción de empleo en la compañía Telefónica, que mediante expediente de regulación de empleo ha pasado de una plantilla de 42.000 en junio de 2003 a 28.000 a fines de 2007. En algunas empresas del sector, las reestructuraciones y reducciones de plantillas enlazan una con la siguiente desde hace ya varios años, lo que convierte estos procesos en una verdadera rutina.

Número de ocupantes en el sector TIC en España. Evolución 2003-2005

	2003	2005	Tasa variación anual	Distribución año 2005
Fabricación	**52.683**	**50.457**	**-2,1%**	**13,5%**
Fabricación de máquinas de oficina, de equipos informáticos y de hilos y cables eléctricos aislados (CNAE 30,3130)	13.011	12.256	-2,9%	3,3%
Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones (CNAE 32)	26.461	24.633	-3,5%	6,6%
Fabricación de equipos e instrumentos de precisión (CNAE 3320, 3330)	13.211	13.568	1,3%	3,6%
Servicios	**312.954**	**323.664**	**1,7%**	**86,5%**
Comercio al por mayor de maquinaria y equipo (CNAE 5160-5167)	60.627	61.026	0,3%	16,3%
Telecomunicaciones (CNAE 6420)	72.186	62.251	-7,1%	16,6%
Consulta de equipo informático y de aplicaciones informáticas, y suministros de programas de informática (CNAE 721, 722)	134.968	148.314	4,8%	39,6%
Proceso de datos y actividades relacionadas con bases de datos (CNAE 723, 724)	26.932	29.645	4,9%	7,9%
Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático; Otras actividades relacionadas con informática (CNAE 725, 726)	18.241	22.428	10,9%	6,0%
Total sector TIC	**365.637**	**374.121**	**1,2%**	**100%**

Fuente: elaborado con datos de Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Industrial de Empresa y Encuesta Anual de Servicios.

Notas Sector TIC: CNAE-93. Rev.1. 3001, 3002, 3130, 3210, 3220, 3230, 3320, 3330, 5160, 6420, 7133*, 7210, 7221, 7222, 7230, 7240, 7260.
*Los datos referentes a la actividad 7133 no se han considerado por no ser suficientemente representativos.

Como resultado de la evolución del empleo descrita, el número medio de trabajadores por empresa se ha reducido de 11,1 a 10 en tan solo dos años, desde 2003 a 2005. Únicamente en el subsector de comercio al por mayor de maquinaria y equipo se ha incrementado la plantilla media por empresa. Este proceso se conoce por empequeñecimiento de las empresas atendiendo a sus plantillas, no necesariamente en relación con su volumen de negocios.

Plantilla media por empresa en el sector TIC en España. Evolución 2003-2005

	2003	2005
Fabricación	**25,8**	**23,7**
Fabricación de máquinas de oficina, de equipos informáticos y de hilos y cables eléctricos aislados (CNAE 30,3130)	18,3	16,3
Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones (CNAE 32)	36,9	35,5
Fabricación de equipos e instrumentos de precisión (CNAE 3320, 3330)	21,6	19,8
Servicios	**10,1**	**9,2**
Comercio al por mayor de maquinaria y equipo (CNAE 5160-5167)	9,1	11,1
Telecomunicaciones (CNAE 6420)	65,7	75,6
Consulta de equipo informático y de aplicaciones informáticas, y suministros de programas de informática (CNAE 721, 722)	9,3	9,0
Proceso de datos y actividades relacionadas con bases de datos (CNAE 723, 724)	7,7	5,6
Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático; Otras actividades relacionadas con informática (CNAE 725, 726)	3,5	3,2
Total sector TIC	**11,1**	**10%**

Fuente: elaborado con datos de Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Industrial de Empresa y Encuesta Anual de Servicios.

Notas Sector TIC: CNAE-93. Rev.1. 3001, 3002, 3130, 3210, 3220, 3230, 3320, 3330, 5160, 6420, 7133*, 7210, 7221, 7222, 7230, 7240, 7260.
*Los datos referentes a la actividad 7133 no se han considerado por no ser suficientemente representativos.

Volumen de negocios por ocupado en el sector TIC en España. Evolución 2003-2005

	2003 (miles de euros)	2005 (miles de euros)
Fabricación	**181,0**	**204,1**
Fabricación de máquinas de oficina, de equipos informáticos y de hilos y cables eléctricos aislados (CNAE 30,3130)	180,1	256,9
Fabricación de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones (CNAE 32)	206,9	216,6
Fabricación de equipos e instrumentos de precisión (CNAE 3320, 3330)	130,2	133,5
Servicios	**216,2**	**245,9**
Comercio al por mayor de maquinaria y equipo (CNAE 5160-5167)	356,1	410,0
Telecomunicaciones (CNAE 6420)	413,3	583,9
Consulta de equipo informático y de aplicaciones informáticas, y suministros de programas de informática (CNAE 721, 722)	98,6	99,7
Proceso de datos y actividades relacionadas con bases de datos (CNAE 723, 724)	70,0	75,5
Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático; Otras actividades relacionadas con informática (CNAE 725, 726)	58,0	53,1
Total sector TIC	**211,2**	**240,3**

Fuente: elaborado con datos de Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Industrial de Empresa y Encuesta Anual de Servicios.

Notas Sector TIC: CNAE-93. Rev.1. 3001, 3002, 3130, 3210, 3220, 3230, 3320, 3330, 5160, 6420, 7133*, 7210, 7221, 7222, 7230, 7240, 7260.
*Los datos referentes a la actividad 7133 no se han considerado por no ser suficientemente representativos.

Los datos sobre empleo recogidos en los cuadros precedentes provienen de la Encuesta Industrial de Empresas y de la Encuesta Anual de Servicios, ambas del Instituto Nacional de Estadística. La Encuesta de Población Activa (EPA) también permite una aproximación al empleo en el sector, aunque en este caso los ámbitos de actividad incluidos como sector TIC no coinciden exactamente con los identificados en los cuadros precedentes. De ahí que el volumen de empleo no ofrezca los mismos resultados según una u otra fuente. Sin embargo, la EPA ofrece la ventaja que permite un conocimiento más exhaustivo en detalles sobre el empleo y para un periodo más amplio de años. Así, por ejemplo, el cuadro siguiente recoge el número de ocupados por subsectores TIC en los años 2000 y 2007, su distribución, así como la evolución en términos de tasa anual acumulada. Se destaca que las telecomunicaciones y la consulta de aplicaciones informáticas y suministro de programas de informática con-

centran el 65% del empleo, alcanzando el 85% si se añade el comercio al por mayor de maquinaria y equipo. El resto de actividades, pues, apenas cuenta con el 15% del empleo del sector. Con todo, donde más ha crecido el empleo entre los años 2000 y 2007 es en fabricación de equipo de control de procesos industriales, mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático y proceso de datos.

Distribución ocupados del sector según CNAE. EPA Terceros trimestres

		Distribución porcentual	
	CNAE	**2000**	**2007**
Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación, control, navegación y otros fines, excepto equipos de control para procesos	332	1,2	0,9
Fabricación de equipo de control de procesos industriales	333	0,1	0,3
Comercio al por mayor de maquinaria y equipo	516	16,8	19,7
Telecomunicaciones	642	44,9	34,0
Consulta de equipo informático	721	1,7	1,1
Consulta de aplicaciones informáticas y suministro de programas de informática	722	23,8	30,7
Proceso de datos	723	1,0	1,8
Actividades relacionadas con bases de datos	724	1,2	0,7
Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático	725	2,6	5,7
Otras actividades relacionadas con la informática	726	6,5	5,2
Total		**100**	**100**

Fuente: EPA del INE. Terceros trimestres. Elaboración propia.

La mayoría de los empleos generados a lo largo de los años considerados han sido cubiertos por hombres. De ahí que si los hombres en el año 2000 suponían el 68,0% del empleo en el sector, en el año 2007 alcanzan el 72,9%. Por ello puede decirse que el sector TIC, ya masculinizado, ha agudizado esta característica. Probablemente esto se explique porque las reducciones de empleo allí donde se han dado hayan afectado proporcionalmente bastante más a mujeres que a hombres.

Distribución ocupados del sector según sexo, EPA. Terceros trimestres

	Distribución porcentual	
Sexo	**2000**	**2007**
Hombre	68,0	72,9
Mujer	32,0	27,1
Total	**100**	**100**

Fuente: EPA del INE. Terceros trimestres. Elaboración propia

Los cambios en el empleo han comportado, de otra parte, un moderado rejuvenecimiento de plantillas, como se recoge en el cuadro siguiente.

Distribución ocupados del sector según edad, EPA. Terceros trimestres

	Distribución porcentual	
Edad	**2000**	**2007**
Menores de 45 años	81,8	82,3
De 45 años o más	18,2	17,7
Total	**100**	**100**

Fuente: EPA del INE. Terceros trimestres. Elaboración propia

Los procesos de externalización de actividades y subcontratación que experimenta el sector TIC se reflejan en el cuadro siguiente, en el que se puede observar el fuerte aumento de empresarios con asalariados y de autónomos o empresario sin asalariados. Frente a estos aumentos, el empleo asalariado ha crecido los mismos años a un ritmo medio inferior en términos acumulados, por debajo de la evolución del conjunto del empleo en el sector, lo que explica la pérdida de peso relativo en el empleo total. De ahí la reducción del tamaño medio de las empresas, medido por su plantilla, y el incremento del trabajo autónomo, a menudo para integrarse este colectivo en los procesos de subcontratación.

Distribución ocupados del sector según situación profesional, EPA. Terceros Trimestres

	Distribución porcentual	
Situación profesional	**2000**	**2007**
Empresario con asalariados	2,0	5,4
Trabajador autónomo o empresario sin asalariados	3,9	6,0
Miembro de cooperativa	0,2	0,3
Ayuda familiar	0,1	0,1
Asalariado	93,9	88,3
Total	**100**	**100**

Fuente: EPA del INE. Terceros trimestres. Elaboración propia

Distribución ocupados del sector según CNO. EPA. Terceros trimestres

	Distribución porcentual	
Denominación	**2000**	**2007**
Dirección y gerencia de empresas	5,4	9,1
Trabajadores intelectuales con titulación universitaria	28,0	23,9
Técnicos de apoyo	28,8	37,2
Empleados administrativos y de registro	20,2	13,9
Trabajadores de servicios y de servicios personales	1,5	2,7
Jefes de taller, de producción, de equipo y encargados	1,0	0,7
Trabajadores especialistas	11,8	8,8
Operadores de instalación y maquinaria, montadores y ensambladores	1,5	1,9
Peones	1,9	1,9
Total	**100**	**100**

Fuente: EPA del INE. Terceros trimestres. Elaboración propia

Cabe destacar como aspecto positivo que la contratación temporal se ha reducido de manera destacada en los últimos años en el sector, como recoge el cuadro siguiente. De una tasa de temporalidad del 29,0% en el año 2000, siete años después se sitúa en el 17,5%, alcanzando un nivel muy por debajo de la media del país.

Distribución asalariados del sector según tipo de contrato, EPA. Terceros trimestres

	Distribución porcentual	
Contrato	**2000**	**2007**
Indefinido	71,0	82,5
Temporal	29,0	17,5
Total	**100**	**100**

Fuente: EPA del INE. Terceros trimestres. Elaboración propia

La comparación entre los niveles de estudios de los ocupados y su situación ocupacional permite una aproximación al conocimiento del subempleo en el sector. Los datos quedan recogidos en el cuadro siguiente, así como los criterios adoptados. Se observa que el subempleo es especialmente elevado entre quienes tienen estudios de formación profesional de grado superior (un tercio de los mismos se halla subempleado) y también, aunque menos, entre universitarios. En su conjunto, el subempleo en el sector de las TIC afectaría al 12,8% de los ocupados en el año 2007, porcentaje que ha experimentado una reducción si se compara con el 16,3% que suponía en el año 2000.

Distribución asalariados del sector según subempleo y estudios finalizados, EPA. Terceros trimestres

	% sobre el nivel de estudios	
Nivel de estudios	**2000**	**2007**
Secundaria 1ª etapa	5,5	4,9
Secundaria 2ª etapa	2,0	4,6
FP grado superior	47,3	33,3
Universitarios	15,9	11,8
Total	**16,3**	**12,8**

Fuente: EPA del INE. Terceros trimestres. Elaboración propia

Se han considerado subempleados los siguientes casos
- Universitarios trabajando por debajo de técnicos de apoyo
- FP superior trabajando por debajo de jefe
- Secundaria 2ª etapa trabajando de operario o peón
- Secundaria 1ª etapa trabajando como peón

4.2 INDRA y ALCATEL ¿Dos modelos productivos?

Al objeto de conocer más a fondo algunos aspectos aquí apuntados, en los apartados siguientes se analizan dos empresas, Indra y Alcatel, elegidas en cuanto responden a dos estrategias empresariales significativas en el sector de las TIC en España. La primera empresa opta por ser un referente en el país, sin olvidar su expansión internacional, en ofrecer soluciones integrales en desarrollos y servicios tecnológicos a empresas y Administraciones Públicas. Esta opción se refuerza con un trabajo que aporta valor añadido, cualificado y relativamente innovativo; lo cual no impide que la empresa externalice actividades, como se tratará más adelante. En contraste, Alcatel España es una empresa filial a la cual el grupo al que pertenece le asigna la especialización en un producto específico. Por ello el trabajo es en este caso, comparativamente, más estandarizado, lo que se acompaña con una firme apuesta gerencial por la reducción de costes, especialmente los laborales, lo que repercute en descualificación del trabajo y externalización de actividades.

GRUPO INDRA «Si no lo podemos hacer, compramos la empresa que lo hace»

La empresa en el sector

Indra constituye un grupo empresarial, con sede central en España, dedicado al mercado de las tecnologías de la información. Está formado por Indra Sistemas SA, como empresa dominante, más un conjunto de empresas dependientes, a las que luego nos referimos con algún mayor detalle.

El origen de Indra se remonta al año 1921, cuando se constituye en Aranjuez la empresa Experiencias Industriales (EISA). A partir de 1986 se inicia un proceso de fusiones de empresas, primero de EISA con EESA, compraventas y creación de nuevas, de la mano primero del Instituto Nacional de Industria, después de Sociedad Española de Participaciones Industriales (SEPI). Ese proceso culmina en 1993 con la creación de Indra, que nace de la fusión de la empresa pública INISEL y la empresa privada CESELSA, además de ERITEL y DISEL. La nueva empresa se constituye en aquel momento como un gran grupo español semipúblico dedicado a las tecnologías de la información, defensa y espacio. En 1997 sale a bolsa, y en 1999 se privatiza la empresa a partir de una oferta pública del 66% de las acciones que pertenecían a SEPI. A fines de

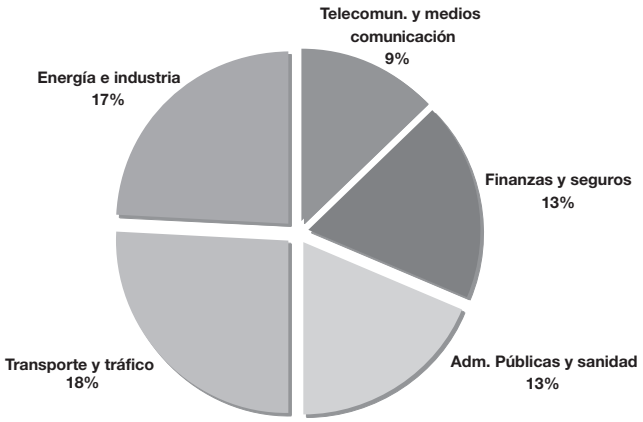
2006, los principales accionistas de Indra Sistemas, S.A. son: Caja de Madrid (14,98% de participación), Fidelity International Ltd. (5,66%), Cajastur (5,62%), Barclays Bank Plc (5,15%) y Casa Grande de Cartagena –familia Del Pino– (5,00%).

La actividad del grupo comprende un amplio abanico de servicios y ofertas tecnológicas, entre los cuales se pueden destacar sistemas de control y gestión del tráfico, sistemas de navegación vía satélite, sistemas de defensa aérea, sistemas de inteligencia electrónica, simuladores, sistemas automáticos de mantenimiento, sistemas logísticos integrados, comunicaciones y control de satélites, sistemas de soporte de negocios y operaciones, infraestructuras de red GSM por satélite, servicios de gestión de canales de televisión, sistemas de gestión de plantas de generación, sistemas de vigilancia medioambiental, gestión integral de agentes del mercado de la energía, servicios y aplicaciones para la gestión financiera, de documentos, sistemas de información para grandes empresas y administraciones públicas, además de servicio de consultoría de operaciones y tecnológica. Por las características de la mayoría de estos servicios la empresa ofrece soluciones específicas para cada caso, su seña de identidad es la de ser "capaz de hacer cualquier cosa"[21]; lo que en principio indicaría que el trabajo está poco estandarizado. No obstante, como se comenta más adelante, la empresa viene aplicando sistemas organizativos y de diseño tendentes a la estandarización del trabajo en los escalones más alejados del proceso de fabricación del producto final.

21 «Mira, sólo hay una palabra que define todo lo que es INDRA y su cómputo de actividades. Que es: tecnología. O sea no…, la tecnología es 'tecnología' ¡eh!. Entonces lo que hacemos es aplicar tecnología a diferentes sectores de actividad: de la industria, el comercio, los servicios... Entonces pues aplicamos tecnología pues en sectores como administraciones públicas o banca o energía, utilities, operadores, es decir, cualquier sector de actividad al uso que os podáis imaginar; y luego también aplicamos tecnología pues al mundo de la defensa y al mundo del transporte y tráfico. Esas son las grandes líneas de actividad. ¿Qué significa eso? Pues es muy variopinto, pues va desde hacerle la página Web a un cliente, o la implantación de un CRM o un sistema de gestión de clientes, o la implantación de un RP, de un sistema SAP global de gestión de compañías, hasta pues integrar, pues por ejemplo todo el sistema de ticket del metro ¡eh! cuando vais al metro y… las canceladoras del ticket, pues es un producto integrado nuestro. No quiere decir que nosotros fabriquemos la canceladora, lo que nosotros fabricamos es el software que integra un producto de hardware junto con el software, y finalmente se pone a disposición de un cliente. Entonces nosotros tenemos por ejemplo control de tráfico aéreo, por ejemplo, que es otra actividad, o elecciones, o… bueno, cualquiera de los sectores, como digo, lo único que es común a todo es la palabra tecnología. Normalmente tecnología informática, pero hay otros tipos de tecnologías o ingenierías que aplicamos e integramos con otros productos de hardware y vendemos a un cliente final». Director de Recursos Humanos de INDRA, [E2].

Cabe destacar también que uno de los campos de actividad en los que el grupo interviene de manera creciente es en la gestión y control de procesos de subcontratación empresarial. De ello da fe que cuenta con un director de *outsourcing*.

La memoria del grupo Indra recoge la distribución de su mercado, referido al año 2006, de la siguiente forma:



Fuente: Memoria de la empresa

En el año 2007 el grupo Indra ha hecho efectiva la integración operativa del grupo Azertia (dedicado al diseño, desarrollo y mantenimiento de tecnologías de la información, principalmente en los sectores financieros, energía y distribución, sanidad y justicia) y de Soluziona (consultoría). Ambas empresas cuentan con presencia internacional en el ámbito de las tecnologías de la información. Azertia aporta unos 200 millones de euros de ventas anuales, el 81% para el mercado nacional. Con ello, Grupo Indra consolida su primera posición en el sector de tecnologías de la información en España y una de las principales empresas europeas.

El grupo Indra cuenta con centros de trabajo repartidos por toda España, hallándose su sede central en Alcobendas. Debe destacarse la fuerte expansión del grupo en los últimos años, entre otros, por el procedimiento de adquisición de sociedades. Así, si en el año 2.000 contaba con 13 empresas dependientes, en 2005 son 30, para alcanzar las 49 el año siguiente, a fines de 2006. Algunas de estas sociedades se hallan en España, otras distribuidas internacionalmente, lo que permite al grupo Indra tener una notable presencia a nivel internacional. Así, el grupo cuenta con empresas filiales en varios países latinoamerica-

nos (Chile, Argentina, México, Brasil, Venezuela, Colombia, Puerto Rico), en Europa (Polonia, Portugal, Francia, Reino Unido, Italia), en Estados Unidos, Marruecos y China. Además cuenta con diversos negocios conjuntos (*joint ventures* y uniones temporales de empresa) con otras empresas, con las que comparte el control sobre determinadas actividades económicas empresariales; en total a finales de 2006 son 18 negocios conjuntos, la mayoría de ellos situados en España, pero también en Alemania y Argentina. Finalmente, el grupo Indra cuenta con diversas empresas asociadas, sobre las que ejerce control directamente o a través de sus empresas dependientes[22].

La fuerte expansión que ha experimentado el grupo Indra se refleja en las cuentas consolidadas, algunos de cuyos datos se reproducen en los cuadros siguientes. En los mismos se observa un destacado incremento de la facturación del grupo: de un 13,0% de promedio anual acumulado del año 2000 al 2006. También un aumento de los beneficios (un 11,9% de promedio anual acumulado los mismos años), aumento ligeramente inferior al de la facturación. Y un incremento muy destacado del inmovilizado neto tanto el inmaterial como el material, en este último muy en especial concentrado en el año 2006. De ahí que la rentabilidad del capital social (medida por el ratio "Resultado por Capital social") pueda considerarse elevada, mientras los resultados sobre facturación se mantienen prácticamente inalterados en torno al 12%.

22 El Responsable de Recursos Humanos de INDRA nos ofrece una panorámica general de los centros de la empresa: «Los grandes centros están en España, el más grande es éste, en el que estáis [Alcobendas], pues aquí tenemos asociados a este centro como 4000 personas, 4.000 empleados; y, en la provincia de Madrid tenemos 4 centros en el entorno, de 600, 700, 800 personas. Uno en Pozuelo, otro en Aranjuez, otro en Torrejón, San Fernando... Uno era origen Azertia, otro origen Soluziona y otro origen Indra. Y luego, dentro del Estado, dentro del territorio nacional, los centros más importantes están en Barcelona. En Barcelona, en diferentes centros, tenemos en torno a 2.000 empleados; Valencia con 1.000 y algo también en Bilbao y en Sevilla. Y dispersos por toda la geografía, tenemos fábricas de software: en Ciudad Real, en Badajoz, en Málaga, en Lérida, en Salamanca, en fin... Y a nivel internacional, los países donde más número de empleados tenemos, si empiezo desde el Este son: Filipinas, República Checa, Moldavia… Panamá, Brasil, Argentina, Chile, Colombia. Esos serían los centros donde más gente tenemos, por encima de los 100 empleados. Y luego tenemos muchos centros donde tenemos 10, 20, 15, 8, 7...» en total nos habla de 23.200 trabajadores en 2007. [E2]

Tabla 12. Evolución del grupo Indra (datos consolidados)

				Variación anual	
(en miles de euros)	**2000**	**2005**	**2006**	**2000-06**	**2005-06**
Inmovilizado inmaterial neto	31.415	13.620	29.313	-1,1%	+115,2%
Inmovilizado material neto	34.672	68.389	93.960	+18,1%	+37,4%
Capital social	5.914	29.238	29.238	+30,5%	0,0%
Facturación	676.884	1.202.234	1.406.780	+13,0%	+17,0%[1]
Resultados antes impuestos	82.482	145.311	162.174	+11,9%	+11,6%

1. 11% si se excluye la integración de Azertia

	2000	**2005**	**2006**
Resultado por Capital social	13,95 EUR	4,97 EUR	5,55 EUR
Resultado sobre Facturación	12,19%	12,09%	11,53%

Fuente: Memoria de la empresa

Las ventas del grupo en el año 2006 se han distribuido un 66,6% en España y un 33,4% a nivel internacional, destacando Europa con un 22,6% del mercado, Latinoamérica un 3,5% y Estados Unidos y Canadá un 3,3%. La integración de Azertia ha supuesto aumentar la presencia del grupo en el mercado latinoamericano, en particular en México, Brasil y Chile.

La importancia del sector público

Tal y como ha ocurrido con otras grandes empresas que operan en sectores estratégicos nacionales (aeroespacial, siderurgia, naval, etc...) y que tienen un pasado público, su privatización ha sido más bien una privatización a medias, toda vez que los gobiernos todavía ejercen sobre ellas cierto control, ya sea directamente, mendiante participaciones accionariales de empresas públicas, o indirecto, mediante la financiación de programas de investigación, o siendo unos de sus principales clientes. Este es el caso de Indra, que tiene en las administraciones públicas y en el sector de defensa su principal factor de estabilidad, sino en términos cuantitativos, sí en términos cualitativos. Es decir, que la naturaleza de los proyectos, las formas de financiación, los plazos de entrega, los estándares de calidad y seguridad característicos de sectores como la defensa, dotan a la empresa de un colchón de seguridad y estabilidad a medio plazo, además de permitir transferencias de conocimiento a las actividades que realiza en el campo civil:

> *«Desde el punto de vista de producto final que ofrecemos al cliente, las líneas de trabajo son soluciones innovadoras para clientes, o bien propias o bien de terceros; es decir, hacemos implantación de SAP por*

ejemplo, o de grandes soluciones o soluciones innovadoras que un tercero diseña pero que la implantación la hacemos nosotros, no la hace el diseñador. Pero también va por la línea de la innovación propia nuestra, es decir, de definir, diseñar e integrar soluciones propias nuestras en todos esos sectores que os decía, desde sistemas de control de tráfico aéreo hasta sistemas de pagos en peajes por ejemplo, por poner un ejemplo de cada área ¿no?, o hacer sistemas de facturación para operadores de telefonía o sistemas de gestión en banca, en cada una de la áreas de banca, por poner algún ejemplo. Eso en cuanto a lo que es el producto o la solución. En cuanto a lo que es el campo geográfico de negocio, las líneas estratégicas lo que nos dicen es que tenemos que seguir creciendo y creciendo rentablemente, como compañía cotizada es lo que nos piden nuestros accionistas, y ese crecimiento, aunque va a seguir habiendo un crecimiento orgánico aquí en el país, lo que ocurre es que hoy somos el número uno ¡de lejos! Entonces, crecer y crecer a ritmos importantes en el país va a ser difícil, con lo cual el crecimiento se va a dar fundamentalmente fuera de España. Tanto a nivel de cliente, es decir de facturación, como a nivel de producción, que cada vez más parte de la producción también se va a hacer desde fuera de España para fuera de España, o incluso desde fuera de España para España, y al revés desde España para fuera de España. Es la globalización». [Director de Recursos Humanos de Indra. E2]

Así, el grupo Indra participa en varios proyectos de apoyo a la I+D+i, en España y en otros países. Para ello cuenta con varios centros de desarrollo tecnológico. En España estos centros están ubicados en Madrid, Badajoz, Málaga, Salamanca, Ciudad Real, Lleida y A Coruña. Fuera de España, en Bratislava (Eslovaquia), Ciudad de Panamá (Panamá), Buenos Aires (Argentina) y Manila (Filipinas). El conjunto de estos centros de desarrollo da empleo a unos 1.500 profesionales, que se ocupan de crear productos y servicios especializados. En las memorias de la empresa se destaca que tecnologías desarrolladas por la misma se utilizan actualmente en la gestión del tráfico aéreo en España y algunos países latinoamericanos o europeos; en los sistemas de ticketing de metros de varias ciudades; y en procesos de outsourcing desarrollados por varias grandes empresas.

Recientemente Indra ha aumentado su participación en programas europeos en los que coparticipan varias empresas y de varios países. En estos casos las series suelen ser de mayores dimensiones; y al ser programas complejos y de gran envergadura, suelen comportar periodos de fabricación amplios, con fases largas de diseño, de fabricación de prototipos y de producción, para pos-

teriormente seguir con el mantenimiento. Todo ello puede comportar que en algunos casos estos proyectos puedan durar hasta 25 o 30 años. Por ello, la duración de los proyectos es muy variada, desde los que ocupan unos pocos meses hasta los que duran más de una decena de años; entre estos últimos suelen estar los de defensa.

El proceso de trabajo. Hacia el diseño modular y estandarización del trabajo.

Como se ha dicho, hemos escogido el caso de Indra por las particulares características del producto: las soluciones integrales. Se trata de proyectos diferentes en características y plazos, y bajo pedido. Algunos de los pedidos son recurrentes, aunque los más no. Para cada proyecto se constituye un equipo de trabajo, cuya composición y duración varía en función del mismo y de su complejidad. Se señala que en algún caso un proyecto puede llegar a ocupar hasta unas 200 personas. Con todo, una gran parte de la fabricación se ajusta a series muy cortas o exclusivas: *«nunca ha podido ser excesivamente seriada… tus medios de producción han tenido que ser bastante artesanales»,* en palabras del responsable de Aranjuez [E3]. La Memoria de la empresa destaca que bastantes clientes suelen exigir compromisos a largo plazo, solidez e innovación continua, lo que comporta la necesidad de establecer una estrecha relación de colaboración con los mismos. Con los clientes, para cada pedido se acuerdan unas fechas de entrega, lo que obliga a su vez a unas relaciones con los proveedores que deben ajustarse en cada caso. Por otra parte, cabe decir que bajo este modelo organizativo el sistema de calidad suele ser un aspecto importante, muy en especial en el área de defensa: el sistema de certificación de calidad debe cubrir a proveedores y empresas subcontratadas, lo que refuerza las relaciones a largo plazo con algunos proveedores, al mismo tiempo que permite el control desde el grupo Indra del proceso de trabajo en la subcontratación.

La provisión del producto descrito, en principio, implicaría una forma de organización del trabajo que se acercaría a lo que se han dado en llamar las nuevas formas de organización del trabajo: trabajo en equipos más o menos autónomos, creativo y de calidad, basado en la estabilidad del empleo, en el "saber hacer" y la experiencia de los trabajadores, etc.

Por ejemplo, con motivo de la apertura de la nueva sede en Barcelona, el grupo Indra ha impulsado un concepto de oficina caracterizada por una alta flexibilidad. En la sede trabajan alrededor de 1.000 trabajadores y prácticamente ninguno de ellos dispone de un lugar físico y mobiliario asignado. Este diseño de oficina permite organizar el trabajo de los equipos de modo flexible y dinámico con la utilización del espacio de modo más informal. De manera similar, en la

sede de Indra Sistemas SA, en Arroyo de la Vega, Alcobendas (Madrid), los trabajadores no tienen un puesto de trabajo físico definido, una mesa, etc.: hoy utilizan una, mañana otra. No obstante, según manifestaciones de delegados de la empresa (entrevista delegados de Indra Alcobendas y Aranjuez [G1]), este tipo de organización presenta el inconveniente de convertir el espacio en altamente impersonal[23].

El horario de trabajo está organizado de forma flexible: en cuanto el trabajo se organiza por proyectos, en cada uno de ello se establecen los correspondientes objetivos temporales. Por ello la flexibilidad de entrada y de salida es elevada, así como los sistemas de recuperación de horas. Este sistema de trabajo comporta que no pueda hablarse de un único horario, sino de varios en un mismo centro de trabajo, lo cual repercute en una descolectivización de los tiempos de trabajo.

Pero este idílico entorno laboral es así sólo en determinadas fases del proceso y cada vez es más reducido. En los últimos años asistimos a un proceso de racionalización del trabajo (aunque adaptado a estas particularidades del producto), caracterizado por la externalización de las actividades de fabricación del hardware, el diseño modular en paquetes de la fabricación del software y la fragmentación del proceso productivo y su dispersión territorial en centros de trabajo de tamaño medio especializados, acompañado de algunos cambios en la gestión de recursos humanos.

23 «Estamos haciendo experiencias de organizar los puestos de trabajo de forma diferente, donde, pues en un edificio que hemos inaugurado hace poco en Barcelona por ejemplo, ¡nadie! Nadie, salvo dos personas en todo el edificio de 600, tienen asignado un puesto de trabajo; tú llegas por la mañana, te conectas, eh… son teléfonos IP igual que éste, entonces tú llegas y en el teléfono IP te logas, igual que haces el logging en un ordenador, haces el logging en el teléfono y a partir de ahí se configura tu puesto de trabajo. ¿Por qué? Por lo que os digo, porque hay equipos, sobre todo en tecnologías de información y en proyectos de Internet, son muy dinámicos, y ahí es gente que puede estar 3 meses en un proyecto y luego otro mes en otro, y luego otros 2 meses en otro, entonces la idea es que los equipos se tienen que ¡redefinir! En cada momento, y por eso, aunque a veces no se entiende muy bien por parte de la gente, permitimos la mínima personalización del puesto, y eso suena mal ¡eh! pero ¿por qué? Por eso, porque…, tú tienes que tener todo tu, eh… todo tu activo, tiene que estar "aquí" en la mente ¡eh! Entonces el ordenador es una herramienta que, que además en el caso de Barcelona hay unos lockers, unos casilleros, donde tú cuando te vas por la noche encierras ahí tu ordenador; está prohibido el uso del papel, por ejemplo» [Director de Recursos Humanos de INDRA E2]

La subcontratación en la empresa

«-**Porque el hardware ¿se fabrica en Indra algo?**
-No, fabricamos muy poquito, hay una pequeña actividad en Aranjuez ¡eh! y otra en Torrejón. Pero nosotros nuestra actividad…, cuando lleva producto hardware, el producto final que vendemos, es porque viene integrado con un software, y normalmente, prácticamente el 100% de los casos el hardware lo hace alguien y nosotros lo integramos con un software y vendemos todo conjunto.

-Pero tendrá que haber una estrecha conexión ¿no? en el diseño, supongo, o…
-Por eso, es lo que, eh…, precisamente, es decir todo lo que…, por eso la parte de tecnología que tiene que ver con ingeniería que os mencionaba antes, nosotros hacemos la ingeniería del diseño, pero la construcción física del hardware la hace… la hace un tercero ¡eh! nosotros diseñamos rádares por ejemplo, nosotros no, no hacemos físicamente la parábola del radar, no la fabricamos físicamente, lo que sí hacemos es la integración de todo». Director de Recursos Humanos de Indra [E1].

En primer lugar, el grupo Indra recurre ampliamente y desde hace años a la subcontratación de diversas actividades de su proceso de trabajo: como recogen los datos adjuntos, puede estimarse que poco menos de la mitad de la facturación corresponde a "subcontrataciones y consumos de materiales", dos conceptos que en su memoria el grupo no distingue.

Tabla 13. Evolución del grupo Indra

				Variación anual	
(en miles de euros)	**2000**	**2005**	**2006**	**2000-06**	**2005-06**
Facturación	676.884	1.202.234	1.406.780	+13,0%	+17,0%
Subcontrataciones y consumos de materiales	315.351	566.494	602.032	+11,4%	+6,3%

	2000	**2005**	**2006**
Subcontrataciones y consumo materiales sobre facturación	46,59%	47,12%	42,80%

Fuente: Memoria de la empresa

Debe recurrirse a la Memoria de la empresa matriz del grupo, Indra Sistemas S.A., para ir un poco más allá. En efecto, en ella se recogen los datos correspondientes a la partida de "suministros y servicios exteriores" y "otros gastos externos". Como se observa en el cuadro adjunto, los suministros y servicios exteriores representan en el año 2006 poco más del 10% de la facturación, 4 puntos menos que en el año 2000. Y los otros gastos externos, que contablemente recogen los gastos específicamente efectuados en actividades subcontratadas, alcanzan un 17,2% de la facturación, porcentaje ligeramente superior al del año 2001.

Tabla 14. Evolución del grupo Indra Sistemas S.A.

				Variación anual	
(en miles de euros)	**2000**	**2005**	**2006**	**2000-06**	**2005-06**
Facturación	508.594	1.032.311	1.143.866	+13,0%	+17,0%
Suministros y servicios exteriores	73.113	106.001	115.750	+11,4	+6,3
Otros gastos externos	86.059[1]	158.026	196.411	+17,9%	+24,3%

1 Corresponde al año 2001

	2000	**2005**	**2006**
Suministros y servicios exteriores sobre Facturación	14,38%	10,27%	10,12%
Otros gastos externos sobre Facturación	15,65%	15,31%	17,17%

Fuente: Memoria de la empresa

Para la subcontratación el grupo Indra recurre tanto a empresas externas, como a empresas que realizan su actividad en las mismas oficinas del grupo. En estos últimos casos, ello supone que en las oficinas comparten espacio y trabajo trabajadores en plantilla pertenecientes al Grupo Indra junto con otros de empresas subcontratadas o de las llamadas empresas de servicios. Una de sus consecuencias es que dos o más trabajadores pueden compartir unas mismas tareas, pero no las condiciones de empleo ni responder a un mismo empleador.

Una parte de la subcontratación se encarga a centros de producción o talleres, en algunos casos surgidos desde la misma empresa o con participación de empleados o mandos de la misma. En los últimos años también se recurre a menudo a empresas de servicios, que aportan profesionales sin los condicionantes de equiparación salarial a la que obliga la cesión de trabajadores por parte de una ETT (entrevista a delegados de Indra de Alcobendas y Aranjuez [G1]). En palabras del director de recursos humanos de Indra Alcobendas [E2], «*algunas de las empresas subcontratadas llevan toda la vida con nosotros*». Se-

gún manifiesta entrevista [E3], Indra dispone de un sistema de calidad que le permite auditar a las empresas a las que subcontrata. Por ello, para el mismo entrevistado, «*lo que es importante en este sector es que tengas un núcleo de subcontratistas o de los que te hagan los servicios y tal realmente estable*». De ese modo, el control de calidad se presenta como un procedimiento que permite y facilita el control del conjunto del proceso de trabajo, ya sea el interno, ya sea el realizado por empresas subcontratadas.

Diversos testimonios reflejan que la externalización de actividades y subcontratación es un procedimiento que se ha ido extendiendo a lo largo de los años, alcanzando hoy, como se ha expuesto, a una parte sustantiva de la facturación. Así lo recoge muy gráficamente la entrevista [E3]: «*antes aquí lo hacíamos todo, pero se han ido externalizando esas partes de la producción en la medida en que ha encontrado ese tejido industrial en España. Por supuesto, primero, la mecánica … acto seguido, todo lo que es la fabricación de cables … y ahora mismo, incluso en la óptica, la óptica militar es una óptica difícil, es una óptica de no sólo precisión de su fabricación, sino de unos tratamientos térmicos luego, en fin, bastante complicados y tal, e incluso eso ya se está externalizando … Todo lo que son pruebas de sistemas, y luego pruebas de equipos, pruebas de subunidades, es decir, los diferentes escalones de las pruebas que tienes, todo eso pues también, es lo último en lo que se va pensando en externalizar. Yo creo que en estos momentos, incluso todo lo que son pruebas, no a nivel de sistemas, pero sí a nivel digamos de lo que son tarjetas electrónicas por supuesto, pero incluso a nivel de equipos y tal, yo creo que irá evolucionando hacia la externalización*». Poco después el mismo entrevistado añade que «*incluso por qué no, ciertas partes de diseño las puedes subcontratar en un momento determinado. En estos momentos yo creo que no, que no está madura las cosa porque forma parte del corazón del negocio*».

En lo que se refiere al área de defensa, la subcontratación comporta unos requisitos extras de seguridad, de tal modo que impide o dificulta transferir a terceros determinada información. En todo caso, las empresas subcontratadas en estos casos deben estar acreditadas por el Ministerio de Defensa para poder participar en este tipo de proyectos. Por ello la externalización de actividades en esta área presenta algunas limitaciones.

Deslocalización interna

Paralelamente, la tendencia de la empresa en los últimos años ha sido ir hacia una creciente descentralización y especialización de sus centros de producción, lo cual no impide que pueda trabajarse en varios productos o con interferencias por las que un proyecto puede recurrir a otra área o equipo para la realización de determinadas tareas. En todo caso y como ejemplo, el centro de Badajoz se especializa en Java.net, el de Málaga en operadores de telefonía, el de San Fernando en simulación, también bancos automáticos de medida, el de Aranjuez en electro-óptica, el de la República Checa en implantación del sistema global o integrado de gestión SAP[24], el de Alemania en el avión de combate europeo (aunque en ese proyecto también participan Aranjuez, San Fernando y Torrejón de Ardoz), el de Brasil en CRM de operadores de telefonía.

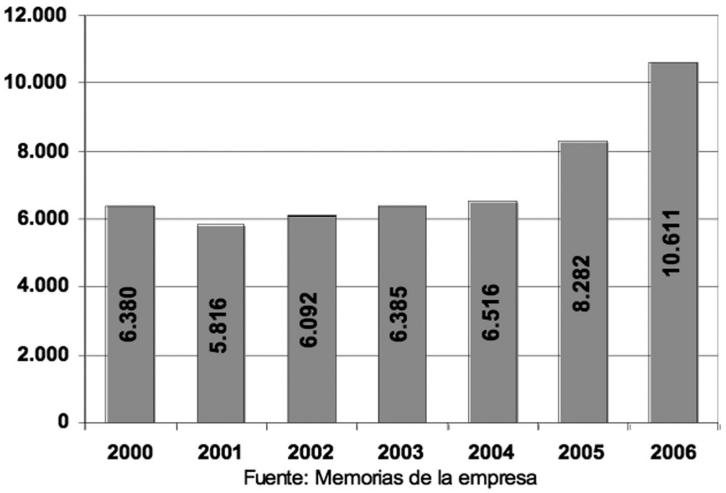
> -«*Sí, de hecho, en la producción lo que estamos intentando es especializar, incluso deslocalizar a propósito, es decir, hay una parte que es la comercialización y esa comercialización se hace centralizadamente; hay otra parte, que es la entrega, la entrega del producto, el servicio al cliente; y hay otra parte que es la producción. La producción cada vez más, se está haciendo desde lo que es los centros de producción, o bueno lo que llamamos las factorías, las factorías de software, y las factorías de software lo que tratamos es de especializarlas. A veces es especialización en un lenguaje, otras veces en un tipo de sector, en un cliente; la de Málaga está especializada en operadores de telefonía. Entonces el mundo va por ahí, por especializar los centros de trabajo».* [E2]

Estas particularidades han hecho que la plantilla no haya descendido como en otras empresas del sector. A finales de 2006 la plantilla del grupo Indra ascendía a 9.915 trabajadores, 8.881 en España y 1.034 en el resto del mundo. La incorporación al grupo de Azertia, con una plantilla de 4.563 trabajadores, eleva la plantilla a 14.478 personas. Si se añade la incorporación de Soluziona a pri-

24 El sistema de gestión integrado SAP, a grandes rasgos, es un complejo programa de software que permite a las empresas gestionar globalmente factores como la producción, las ventas y las compras, las contrataciones, la contabilidad, etc.Y actualmente es una de las soluciones más demandadas y que más puestos de trabajo está generando tanto en las empresas fabricantes como en las demandantes, que suelen ser medianas y grandes empresas. A partir de un núcleo básico, de un diseño modular y de una arquitectura de programación estándar, es posible adaptar este programa a las particularidades de cada empresa, que es a lo que se dedican empresas como Indra. Siendo así uno de los máximos exponentes de los sistemas de fabricación flexible a partir del diseño modular en el caso del software: con procesos de trabajo estandarizados se pueden fabricar productos diferentes.

meros de 2007, la plantilla conjunta asciende a poco más de 19.500 personas[25]. Así, pues, la plantilla del grupo Indra ha evolucionado de forma ascendente y pronunciada, básicamente por las incorporaciones de empresas, pero también, como recoge la memoria del grupo, por el aumento de la cifra de ventas en el segmento de servicios, tanto en España como en Latinoamérica. De ello dan cuenta los siguientes datos al respecto:

Gráfico 22. Evolución de la plantilla del grupo Indra (media de cada año)



Fuente: Memorias de la empresa

Las tablas siguientes recogen datos relativos a gastos de personal y plantilla. Se constata como los aumentos de plantilla desde el año 2000 hasta 2006 (de un 12,8% de promedio anual acumulado) mantienen globalmente un paralelismo con la evolución de los gastos de personal (que aumentan en un 13,0% los mismos años). En el año 2000 los gastos de personal representaban cerca de un tercio de la facturación.

25 Según la entrevista [E2], la plantilla a finales de 2007 alcanzaría los 23.200 trabajadores, de los cuales unos 5.000 trabajarían en factorías de software, de ellos 3.000 en España 2.000 fuera de España (Filipinas, Argentina, Panamá...).

Tabla 15. Evolución del grupo Indra

				Variación anual	
(en miles de euros)	**2000**	**2005**	**2006**	**2000-06**	**2005-06**
Facturación	676.884	1.202.234	1.406.780	+13,0%	+17,0%
Gastos de personal	220.788	351.965	458.746	+13,0%	+30,3%
Sueldos, salarios y asimilados	173.981	273.995	358.741	+12,8%	+30,9%
Plantilla media	6.360	7.584	10.611	+8,9%	+39,9%

	2000	**2005**	**2006**
Gastos de personal sobre Facturación	32,62%	29,28%	32,61%
Facturación por trabajador (en miles de euros)	106,43	158,5	132,58
Sueldos, salarios y asimilados por trabajador (en miles de euros)	27,36	36,13	33,81

Fuente: Memoria de la empresa

El aumento del empleo se ha dado en todos los grupos profesionales, como recogen las tablas siguientes:

Tabla 16. Evolución y composición de la plantilla del grupo Indra (media cada año)

Número de personas	**2000**	**2002**	**2004**	**2006**
Dirección	89	100	119	169
Titulados y personal de alta cualificación	3.885	4.954	5.531	8.049
Administrativos	548	588	456	1.548
Operarios	377	437	400	809
Otros	1.481[1]	13	10	36
Total	**6.380**	**6.092**	**6.516**	**10.611**

1 Incluye 1.380 trabajadores que en el año 2000 se contrataron temporalmente para la ejecución de proyectos de Elecciones en Venezuela

Distribución	**2000**	**2002**	**2004**	**2006**
Dirección	1,4%	1,6%	1,8%	1,6%
Titulados y personal de alta cualificación	60,9%	81,3%	84,9%	75,9
Administrativos	8,6%	9,7%	7,0%	14,6%
Operarios	5,9%	7,2%	6,1%	7,6%
Otros	23,2%	0,2%	0,2%	0,3%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: memorias de la empresa

Los efectos del diseño modular y la fragmentación del trabajo

No obstante, esta mayor flexibilidad del tiempo de trabajo, esta mayor polivalencia de los trabajadores y esta mayor artesanalidad del trabajo que encontramos en las plantas que diseñan y venden el producto final encubre un proceso real de progresiva racionalización, especialización y estandarización del trabajo en los escalones inferiores de la cadena de producción. El diseño modular, por paquetes, de los programas de software y la estandarización del proceso mediante sofisticados sistemas de certificación (el control del proceso mediante estándares de fabricación CMMI, ISO, etc.) permite estandarizar las tareas de programación y fabricar esos programas con trabajadores sustituibles y baratos en las llamadas factorías de software.

El principal problema de este sistema, basado en la separación organizativa y geográfica de las fases de diseño y relación con el cliente (con trabajadores seniors muy cualificados, polivalentes), y las fases de fabricación -fundamentalmente programación- con trabajadores jóvenes formalmente cualificados, realizando tareas estandarizadas, con altas tasas de rotación, con muy bajos salarios y sin posibilidad de participar en las fases de mayor valor añadido, es la limitación, entre otras cosas, de la renovación natural de la fuerza de trabajo:

> -«*¿Sabes? Es…, la gente necesariamente tiene que empezar desde abajo ¡eh! y desde abajo significa programar y programar es meter líneas de código. Entonces a partir de ahí, la progresión después de, de meter líneas de código, pues empiezas a entender tecnológicamente las soluciones, una vez que las entiendes tecnológicamente tienes que ser capaz de entenderlas funcionalmente, la funcionalidad de la aplicación, y a partir de ahí, eres capaz de dirigir el equipo ¡eh! pero no antes».*
>
> **-Entonces son gente que lleva muchos años en la empresa ¿no?**
> -«*Sí, sí, es gente que progresa muy rápido, normalmente, pero es gente que tiene que acumular una experiencia mínima; es decir, para ser jefe de, eh… de un equipo, como mínimo… tienes que tener 5 o 6 años de experiencia, y haber pasado por esas fases que os decía antes*».[E2]

Sin embargo, decíamos, con la creación de factorías de software, sobre todo de aquellas que simplemente programan, se están limitando estas posibilidades. Algunos datos acerca de la propia plantilla son reveladores en este sentido. Antes de la incorporación de Azertia y Soluziona la edad media de la plantilla era de 36,7

años; y la antigüedad media en la empresa 7,6 años. Sin embargo, como se apunta en la entrevista [E2], actualmente la antigüedad del personal gira en torno a dos modas claramente diferenciadas, una puede situarse en torno a los veinte años, mientras la segunda no alcanza los cinco; y el mismo entrevistado destaca que ello se debe a una elevada rotación entre los trabajadores más jóvenes.

Lo mismo se puede decir de los efectos perversos que puede causar la flexibilización del tiempo de trabajo y la mayor autonomía de los trabajadores[26]. Puesto que, tal y como se ha constatado en otros casos, la aplicación de sistemas de flexibilización de la jornada de trabajo, basados en la confianza y la gestión por objetivos, pueden dar lugar más bien a procesos de intensificación del trabajo, por autoexplotación, en la medida en que no exista un contexto de estabilidad en el empleo y un sistema de relaciones laborales que articule sistemas objetivos de evaluación. Contexto que no parece haber sido la tónica habitual en los últimos años en Indra, como veremos a continuación.

Individualización de las relaciones laborales

«[**Porque en el convenio ¿cuánta gente estará…?**]
1-*¡Cuál! ¿Cuál de ellos?*
2-*¡Bah*!
3-*¡Qué convenio! ¿Qué es eso del convenio?...»*

Según entrevista a delegados de Indra Alcobendas y Aranjuez [G1], y algunos otros datos, la política de recursos humanos del grupo Indra apuesta firmemente por la individualización de las relaciones laborales, en detrimento de la negociación colectiva. Desde el año 2001 la empresa se niega a pactar cualquier acuerdo con los sindicatos que limite su opción por la individualización en la regulación de las condiciones de empleo, entre ellas el salario. Ello ha motivado ya alguna movilización, como la convocada por CC.OO. y otros sindicatos presentes en la empresa en junio del año 2006.

26 «Esto no es una… una fábrica de producción, con lo cual no es una producción en cadena, por lo cual las jornadas, pues hay flexibilidad total ¡eh! para bien…, digo para más o para menos, es decir que…, que del mismo modo, aquí la gente no ficha ¡eh! pero no ficha por la mañana porque tiene que llegar tarde porque deja al niño en el colegio (sea hombre o mujer), pero por la tarde evidentemente si se tiene que quedar porque hay que hacer una entrega a un cliente en un punto determinado, … se tiene que quedar o venir un sábado, ¡pero luego se coge libre…! ...es decir, es más un trabajo por proyecto, y por resultado final, que un trabajo de una cadena de producción donde la gente tenga que fichar y estar 8 horas ¡eh! Aunque lógicamente cumplimos con la ley, y hay una serie de, de condicionantes jurídicos, del número de horas máximo que pueda hacer una persona trabajando, etc., etc., pero esa es la única limitación que tenemos» Director de Recursos Humanos de Indra, E2.

Por circunstancias históricas y por la reiterada oposición de la dirección de la empresa, en la actualidad en el grupo Indra no existe un convenio colectivo único; por el contrario, son vigentes varios convenios colectivos, los del metal en varias provincias, más los propios de las empresas que se han incorporado al grupo. Lo cual genera graves problemas para coordinar acciones colectivas e incluso para la propia organización del trabajo:

> *«Entonces tienen gente que tiene derecho a que les paguen la comida, tienes otra gente que no se la pagan; tienes gente que le pagan el transporte, tienes otra gente que no se lo pagan; tienes gente que tiene una jornada; ahí hay jornadas desde 1.600 [horas anuales], que son los de Hoyo, hasta 1.700, que es lo que tiene el convenio del metal de Madrid. Entonces, dentro de todo ese campo, tienen bastante variedad. Aparte, luego, de la cantidad de horas extraordinarias que se hacen por parte de los técnicos, que no las cobran»* [Delegados de Indra, G1].

El cualquier caso, el convenio colectivo constituye una referencia en la aplicación de varios aspectos de condiciones de empleo, lo que los delegados denominan como la parte "normativa", pero poco por lo que se refiere a los salarios. En efecto, la empresa aplica una política salarial que define como de "evaluación del desempeño", por la cual los jefes de departamento deben puntuar al personal a su cargo en función de una distribución y criterios que les vienen dados desde recursos humanos (entrevista [G1]). Resultado de este procedimiento es que el salario es altamente individualizado o personalizado, en función del desempeño de cada trabajador, pero sobre todo de la evaluación que de ese desempeño realice su superior. Se trata de un procedimiento que, como se apunta en entrevista [G1], resulta sumamente arbitrario, por la propia dificultad de objetivar el "desempeño"[27]. Lo único que se establecen es lo que los trabajadores llaman las "bufandas" salariales, en referencia al sistema de "bandas" salariales, que implica la arbitrariedad de este sistema.

27 Uno de los trabajadores de Indra, nos explicaba, a su manera, cómo funciona este sistema realmente: «¿Qué hace la empresa?: 'Tengo "tanta gente", fuera del mercado' [se refiere con salarios diferentes a los que marca el mercado], hacen una media con los estudios que hacen las patronales y tal, y dicen:'La media de los salarios de éste mercado es de… de 3', y tengo tantos en la media y tantos fuera de la media, por arriba y por abajo. Entonces la evaluación de desempeño se aplica de la siguiente manera: a los de por abajo es a los que les puedo dar más, a los de por arriba, o no les doy nada o les doy menos, y a los de por el medio les doy a todos lo normal para no irme de la línea esa. Entonces ¿cómo arreglo yo a los que no les doy nada pero creo que les debo dar más? Pues aparte de la evaluación de desempeño, está, el tema de la retribución no consolidable, que yo le daría lo qué le tenga que dar. Es arbitrario completamente, y además, secreto.». [G1]

La actividad sindical en el grupo Indra es bastante limitada, como reconocen los propios delegados sindicales (entrevista a delegados de Indra Alcobendas y Aranjuez). De ello da cuenta la baja participación de trabajadores en las elecciones a representantes, que apenas ha alcanzado el 30% en el último proceso electoral. Asimismo, la afiliación sindical es considerada baja, en torno a sólo un 5%. Aunque la participación varía en función del centro, el tipo de producto, el tamaño del centro y la antigüedad en la empresa.

En definitiva, la subcontratación de actividades y el enorme empeño puesto por la dirección del grupo Indra para individualizar las relaciones de empleo suponen un verdadero hándicap para la acción colectiva del sindicato. Como apuntan los delegados en entrevista [G1], bastantes trabajadores confían en la acción del sindicato, pero sin voluntad de compromiso.

En conclusión, se puede decir que existe una relación entre distintos factores productivos que hacen del caso de Indra un modelo de empresa particular en el sector de las TIC, empezando por el hecho de que siga siendo una empresa española; que una parte importante de su negocio sean productos estratégicos como la defensa (proyectos de investigación y desarrollo con más recursos y de más largo plazo cuyos resultados luego se transfieren al ámbito civil); o bien -en el campo de las soluciones-, que sus principales clientes sean las distintas administraciones públicas; que todavía conserve algunas actividades manufactureras; o que, en el caso de su subcontratación, ésta se realice a talleres cercanos a las plantas de montaje final y que las relaciones con estas empresas sean relativamente estables, en muchos casos trabajando dentro de las propias plantas de Indra. Además, según nos confirmaba el director de Recursos Humanos [E2], la política de la empresa respecto a la subcontratación de actividades estratégicas ha cambiado, y está tratando de reintegrar esas actividades para prevenir la «pérdida de conocimiento» derivada de esas subcontrataciones.

No obstante, y a pesar de estas características, se observa una tencencia hacia estrategias de rentabilidad basadas en el abaratamiento de costes laborales y la intensificación del trabajo que puede terminar con este modelo a medio plazo. Nos referimos a la aplicación de sistemas de racionalización del trabajo específicos para este tipo de productos: la gestión por objetivos y evaluación por desempeño en un contexto de progresivo debilitamiento de la negociación colectiva; la fragmentación de los procesos de trabajo, primero entre departamentos y plantas de la misma empresa (que establecen relaciones pseudomercantiles entre sí), como primer paso para la externalización de proyectos a otras plantas de la empresa dentro de territorio nacional, y en algunos casos a países del Este, como Chequia, Rumania o de Latinoamérica, Argentina, Panamá, etc.. Aplicando para ello sistemas de “certificación” y “documentación” que permiten establecer un control del “proceso” a distancia.

ALCATEL-LUCENT ESPAÑA, S.A. **«Aquí la estrategia es quedarse con el núcleo de negocio, lo demás externalizarlo»**

El caso de Alcatel, veremos, es particularmente distinto a la estrategia y el negocio de Indra. Como se constata más arriba, en los años noventa, coincidiendo con la privatización de los operadores públicos de telecomunicaciones y la progresiva liberalización de los mercados a nivel internacional, se crean grandes grupos multinacionales que se reparten las líneas de producto del mercado mundial y que negocian con los grandes operadores también a nivel internacional, adquiriendo las empresas de diseño y fabricación nacionales con el fin de especializarlas en su línea de producto (en el caso de Alcatel es fundamentalmente la instalación y mantenimiento de sistemas de gestión de redes de telefonía: acceso de banda ancha y wireless, redes ópticas, seguridad en la red y optimizaciones de red), centralizando las fases del diseño y la investigación en sedes normalmente radicadas en sus países de origen (principalmente Centro-Europa); externalizando las tareas de fabricación a otros países de bajos costes laborales; y dejando sólo en sus filiales las tareas de comercialización y de instalación y mantenimiento (aunque estas últimas, como veremos, han sufrido un continuo proceso de subcontratación). Alcatel España es un caso paradigmático de este modelo.

Según refleja la memoria de la empresa, las ventas de Alcatel-Lucent España, SA correspondientes al año 2006 se distribuyen en un 32,8% para Telefónica, un 53,2% para otros clientes nacionales y un 14,0% restante para el mercado internacional, la mitad del cual para la Unión Europea. Prácticamente la totalidad de las ventas internacionales se dirigen a empresas del grupo Alcatel, que en total absorbe, en el año 2006, el 12,4% de la facturación de Alcatel-Lucent España, SA. Por otra parte, el 78,3% de las ventas del año 2006 corresponden a comunicaciones fijas (copadas por Telefónica en España), el 16,4% a comunicaciones privadas y el 5,3% a comunicaciones móviles. Estas distribuciones ilustran la exigua autonomía de la filial española, tanto por su dependencia de la organización de la empresa a nivel internacional, como por su dependencia respecto a sus clientes externos: grandes operadores como Telefónica. Cabe añadir que el 90% de la tecnología ADSL instalada en España pertenece a Alcatel-Lucent España, SA, así como el 30% del tráfico de voz sobre IP; el 80% de los cables submarinos; el 50% de la fibra óptica; y ofrece tecnología IPTV a tres operadores: Telefónica, ONO y Ya.com.

Los orígenes de Alcatel en España

En España, los orígenes de Alcatel se remontan al año 1922, cuando se crea en Barcelona la Compañía de Teléfonos Bell, dedicada a la fabricación de productos telefónicos, que cuatro años más tarde, en 1926, constituiría el punto de partida de Standard Eléctrica. Esta última empresa fue fundada por un grupo de financieros españoles con la ayuda de la norteamericana International Telephone and Telegraph (ITT mantuvo el 75% del capital de Standard Eléctrica hasta su venta a Alcatel; Telefónica un 21%). La empresa contaba, cuando se fundó, con dos centros de trabajo, uno en Madrid y otro en Barcelona, dedicados a fabricar y montar equipos de conmutación y aparatos telefónicos, ampliados el año siguiente con la fábrica de Maliaño, en Santander, dedicada a cables para telefonía. En sus primeros años la empresa desarrolló su actividad vinculada a la Compañía Telefónica Nacional de España, convirtiéndose en 1946, y hasta 1966, en proveedora única de material telefónico de la empresa, gracias a un contrato de exclusividad por 20 años. Ya en los años sesenta la empresa inaugura un centro en Villaverde, que llega a emplear unos 3.000 trabajadores. En aquellas fechas Standard Eléctrica se podía considerar una empresa industrial completa, que asumía diseño y fabricación de sus productos.

Entrados en la década de los ochenta, Standard Eléctrica comienza a desarrollar el negocio de la fibra óptica. Pero en esos mismos años, con la difusión de las tecnologías digitales y coincidiendo con la adquisición de la compañía por parte de Alcatel, lo que tuvo lugar en 1987, empieza un largo periodo de reestructuraciones y ajustes de plantilla, que se acompaña con los primeros decididos pasos de externalización de actividades. Esto se refleja, entre otras cosas, en las drásticas y continuadas reducciones de empleo que ha llevado a cabo la empresa en los últimos veinte años: de una plantilla total de unos 21.000 trabajadores, cuando Standard Eléctrica fue adquirida por Alcatel, se pasa a escasamente poco más de 700 a finales de 2007 (sin contar la plantilla de Lucent).

En 1997 la empresa adopta la denominación de Alcatel España, SA. Con ello se inicia un plan de viabilidad que se justifica bajo el objetivo de sacar a la compañía de las dificultades financieras en las que en aquellos momentos se encontraba. Así, en el año 2000 la compañía vuelve, tras algunos años, a una situación que le permite cerrar el ejercicio con beneficios.

Actualmente la compañía sólo mantiene en España tres plantas activas: en Toledo (dedicada a sistemas de acceso y transmisión), en Madrid (conmutación y electrónica industrial) y en Cantabria (fibra óptica), además de las oficinas cen-

trales, también en Madrid. Y sólo una pequeña parte de investigación, que desarrolla en cinco centros localizados en Madrid y Barcelona, dedicados a televisión por internet y redes fijas y móviles, entre otras actividades.

El grupo empresarial Alcatel-Lucent nace de la fusión de dos grandes multinacionales, la francesa Alcatel y la estadounidense Lucent, en noviembre de 2006. Alcatel tiene una larga historia, pues remonta su origen en la creación en 1898 de la Compagnie Générale d'Électricité. Hoy Alcatel es empresa líder mundial en los mercados de equipos de acceso a DSL (línea digital de abonado) y redes ópticas, en elementos para conmutadores telefónicos, routers, cables de transmisión submarina, infraestructuras móviles, aplicaciones de redes inteligentes, aplicaciones de video, entre otros. En el año 2005 Alcatel estaba presente en 130 países, con una cifra de negocio de 13.135 millones de euros. Lucent Technologies, por su parte, se crea en 1996 a partir de la segregación de actividades de ATT, siendo, con el desarrollo de los laboratorios Bell (Bell Labs), una de las mayores organizaciones dedicadas a I+D en el campo de las tecnologías de la comunicación.

De forma que la fusión de ambas compañías supone la creación del segundo grupo mundial en infraestructuras de telecomunicaciones, por detrás de Cisco, con una cuota de mercado a nivel internacional de aproximadamente un 20% en equipos para redes. Sus principales competidores a nivel internacional son: Ciena Co., Cisco Co., LM Ericsson Telephone Co, Fujitsu, Huawei Technologies, Motorola, NEC Co., Nokia Co., Nortel Networks Co., Samsung Networks, Siemens, UT Starcom y ZTE CO. Tras la fusión se crea un centro de Investigación y Desarrollo, que funciona como satélite de Bell Labs. Su trabajo está orientado a la innovación en la gestión de redes de banda ancha, fija y móvil, especialmente de tecnología de tercera generación. Ese año, dicho centro contaba con 150 ingenieros, dedicados al desarrollo de los mencionados sistemas de gestión de red y de red inteligente. El software que desarrolla este centro se integra en las redes de clientes de Lucent de todo el mundo.

La compañía fusionada tiene su sede central en la capital francesa. Algunos de los principales indicadores consolidados de Alcatel-Lucent a nivel internacional se recogen en la tabla siguiente, donde se observa un aumento muy destacado del inmovilizado inmaterial neto en el año 2006, tras la fusión, que se multiplica por 5,5 con respecto al año anterior; y un incremento, aunque inferior al precedente, del inmovilizado material neto, así como del capital social. También la facturación crece a un ritmo elevado, aunque menor, de un 9,4% en tasa anual acumulada en los últimos seis años.

Tabla 17. Evolución del grupo Alcatel-Lucent (datos consolidados)

				Variación anual	
En millones de euros	**Alcatel 2004**	**Alcatel 2005**	**Alcatel-Lucent 2006**	**2004-6**	**2005-06**
Inmovilizado inmaterial neto	705	819	5.347	175,4%	552,9%
Inmovilizado material neto	1.095	1.111	2.026	36,0%	82,4%
Capital social	2.852	2.857	4.619	27,3%	61,7%
Facturación	10.263	11.219	12.282	9,4%	9,5%
Resultados	645	971	-131		-113,5%

	Alcatel Año 2000	**Alcatel Año 2005**	**Alcatel-Lucent Año 2006**
Resultados por Capital social	0,23 euros	0,34 euros	-0,03 euros
Resultado por Facturación	6,28%	8,65%	-1,07%

Fuente: memorias de la empresa

Pero, como se apunta más arriba, la política de estas grandes multinacionales en los últimos quince años ha consistido en centralizar (externalizar hacia arriba) las actividades de investigación y desarrollo en determinados países, y mantener filiales de comercialización y de gestión de las subcontratas dedicadas a la instalación y el mantenimiento en resto de países donde están presentes. De modo que Alcatel-Lucent dedica una parte notable de sus recursos a la innovación; según sus propias fuentes, a nivel mundial cuenta con unos 23.000 científicos y en 2005 dedicó más de un 14% de la facturación a esta actividad, pero sólo dispone de centros de investigación en diez países: Estados Unidos, Canadá, Francia, Alemania, Bélgica, Reino Unido, Irlanda, Países Bajos, India y China. En 2006, estos centros comportaron unos costes de 1.466 millones de euros, lo que suponía el 11,9% de la facturación de dicho año.

La nueva compañía surgida de la fusión ha seguido la misma pauta, quedando estructurada en cinco grandes divisiones de negocio, cada una de los cuales cuenta con su propia organización regional descentralizada: comunicaciones fijas, comunicaciones inalámbricas, comunicaciones convergentes, grupo de negocio de empresas y grupo de negocio de servicios. A nivel geográfico, la nueva empresa se estructura en cuatro regiones: Norteamérica, Asia-Pacífico, Europa Norte y Europa Sur. Esta última incluye la unidad regional de la Península Ibérica (España, Portugal y Andorra).

En la tabla siguiente se recogen algunos datos referidos a Alcatel-Lucent España, SA., donde se evidencia, pese a la fusión entre las dos compañías, una evolución en la que predominan los signos negativos, muy destacadamente en inmovilizado material neto y también en inmovilizado inmaterial neto, aunque

en este último caso sólo para el año 2006. La facturación se reduce entre 2000 y 2005, para estancarse en 2006. En un sentido contrario, los beneficios pasan de ser negativos en el año 2000 a positivos, experimentando un muy fuerte incremento en el año 2006; ello permite que los dos indicadores recogidos, rentabilidad del capital social y resultados sobre facturación muestren unos datos que cabe considerar ambos muy elevados.

Tabla 18. Evolución de Alcatel España S.A. y Alcatel-Lucent S.A.

				Variación anual	
En millones de euros	**Alcatel 2000**	**Alcatel 2005**	**Alcatel-Lucent 2006**	**2000-6**	**2005-06**
Inmovilizado inmaterial neto	1.023	4.354	1.896	10,8%	-56,5%
Inmovilizado material neto	115.153	5.587	3.971	-42,9%	-28,9%
Capital social	472	944	944	12,2%	0,0%
Facturación	1.347.192	466.517	458.917	-16,4%	-1,6%
Resultados antes impuestos	-12.374	33.918	57.851		70,6%

	Alcatel Año 2000	**Alcatel Año 2005**	**Alcatel-Lucent Año 2006**
Resultados por Capital social	-26,22 euros	35,93 euros	61,28 euros
Resultado por Facturación	-0,92%	7,27%	12,61%

Fuente: memorias de la empresa

Si se comparan los datos precedentes con los que ofrece la compañía a nivel internacional, destacan por encima de todo dos aspectos: en primer lugar, la rentabilidad de la empresa en España es muy superior a la rentabilidad que el grupo obtiene a nivel internacional. Y en segundo lugar, mientras la empresa invierte en inmovilizado material e inmaterial a nivel mundial, en los mismos años desinvierte en España, desprendiéndose de gran parte de sus edificios y terrenos. En efecto, la empresa en España en los últimos años ha seguido una política de desinvertir en terrenos y construcciones. De un patrimonio en estos capítulos con un valor contable de 83,1 millones de euros a fines del año 2001 referido a Alcatel España, SA., se reduce a tan sólo 1,29 millones de euros a fines de 2006 para Alcatel-Lucent España, SA. Entre las mismas fechas, el capítulo de instalaciones técnicas y maquinarias se reduce de 42,3 millones de euros a apenas 0,8 millones de euros. La mayor parte de estas desinversiones se concentran en el ejercicio de 2004, siendo la operación de mayor envergadura la venta de la fábrica de Villaverde, efectuada en el mes de julio de dicho año.

Un entorno laboral sometido a constantes reducciones de plantilla

Este proceso de descapitalización ha ido acompañado de constantes reducciones de plantilla. Basta observar algunos datos referidos a gastos de personal para constatar este fenómeno, especialmente el hecho de que actualmente, y a diferencia de empresas como Indra, los gastos de personal apenas representen el 15% de la facturación en el año 2006.

Tabla 19. Evolución de Alcatel España S.A. (de 2000 a 2005) y Alcatel-Lucent S.A. (2006)

				Variación anual	
En millones de euros	**Alcatel 2000**	**Alcatel 2005**	**Alcatel-Lucent 2006**	**2000-6**	**2005-06**
Facturación	1.347.192	466.517	458.917	-16,4%	-1,6%
Gastos de personal	202.403	80.478	68.742	-16,5%	-14,6%
Sueldos, salarios y asimilados	143.702	62.313	52.895	-15,3%	-15,1%
Plantilla media	4.022	1.122	881	-22,4%	-21,5%

	2000	**2005**	**2006**
Gastos de personal sobre Facturación	15,02%	17,25%	14,98%
Facturación por trabajador (en miles euros)	334,96	415,79	520,90
Sueldos, salario y asimilados por trabajador (en miles euro)	35,73	55,54	60,04

Fuente: memorias de la empresa

Desde el año 2000 y hasta 2006, en seis años, la plantilla se ha reducido en casi un 80%, o lo que es lo mismo, en un -15,3% de variación anual acumulada. Es decir, que a fines del año 2006 la plantilla de Alcatel-Lucent España estaba compuesta por 702 trabajadores, tras la segregación ese mismo año de la actividad de señalización ferroviaria (TSD), que afectó a 336 personas.

Las reducciones de empleo, como se muestra más abajo, han afectado a todos los grupos profesionales, aunque en mayor medida a profesionales y especialistas, técnicos, y administrativos y subalternos.

Tabla 20. Evolución y composición de la plantilla media de cada año de Alcatel España S.A. (2000, 2002 y 2004) y Alcatel-Lucent España S.A. (2006)

Número de personas:	**2000**	**2002**	**2004**	**2006**
Titulares superiores	1.1127	946	608	481
Titulados medios	726	576	394	293
Técnicos	981	481	114	58
Administrativos y subalternos	426	307	86	49
Profesionales y especialistas	762	549		
Plantilla total	4.022	2.859	1.202	881
Distribución:	**2000**	**2002**	**2004**	**2006**
Titulares superiores	28,0%	33,1%	50,6%	54,6%
Titulados medios	18,1%	20,1%	32,8%	33,3%
Técnicos	24,4%	16,8%	9,5%	6,6%
Administrativos y subalternos	10,6%	10,7%	7,2%	5,6%
Profesionales y especialistas	18,9%	19,2%		
Plantilla total	100%	100%	100%	100%

Fuente: memorias de la empresa

Del mismo modo, la fusión de Alcatel y Lucent, en tanto que un paso más en el proceso de oligopolización internacional del sector de las telecomunicaciones y de la consiguiente racionalización del trabajo, a pesar de incrementar el número de trabajadores, ha supuesto una reducción de la plantilla global. El nuevo grupo Alcatel-Lucent sumaba 79.000 trabajadores a nivel internacional, sin embargo, tras la fusión, a primeros de 2007, la empresa anunciaba ya su intención de eliminar 12.500 puestos de trabajo en todo el mundo. Y ocho meses después de ese anuncio, el grupo comunica su propósito de proceder a una nueva reducción de otros 4.000 empleos adicionales hasta el año 2009[28], lo que justifica alegando dificultades financieras. De momento, se desconoce si ello afectará a los centros ubicados en España, donde apenas hace unos meses sindicatos y empresa han acordado reducir 188 empleos entre 2007 y 2008 de una plantilla de 1.200 que Alcatel-Lucent cuenta en España.

28 "ALCATEL-LUCENT SUPRIMIRÁ OTROS 4.000 EMPLEOS: Alcatel-Lucent atraviesa dificultades financieras y ha decidido dar un nuevo tijeretazo al empleo para solucionarlo. Ocho meses después de anunciar una eliminación de 12.500 puestos en todo el mundo, el grupo de telecomunicaciones comunicó su intención de suprimir otros 4.000 empleos hasta 2009, tras perder 258 millones de euros en el tercer trimestre del año [...] Los trabajadores de Alcatel-Lucent en España, unos 1.200, no saben aún si se verán afectados. El recorte de hace unos meses, que se cifró en principio en unos 300 puestos de trabajo menos, se saldó en un pacto con los sindicatos para eliminar 188 empleos entre 2007 y 2008, según explicó ayer Antonio Torres, responsable de empresas tecnológicas en la Federación Minerometalúrgica de CC OO". El País, 1-11-2007.

En palabras del consejero delegado para España y Portugal, de enero de 2007, «la fusión ha sido un proceso que ha habido que hacer poco a poco. La primera fase ya se ha completado. Hemos realizado la integración de los sistemas informáticos en uno solo y, posteriormente, el reajuste de personal. Entre las dos compañías, la plantilla en España asciende a 1.200 profesionales, descontando los que serán transferidos a Thales y sin contar el personal de la unidad de negocio de acceso radio UMTS que acabamos de adquirir a Nortel. Y, aunque sí es cierto que habrá un reajuste de plantilla, aún no puedo decir a cuántos empleados afectará. Todo dependerá de las necesidades de la nueva empresa. Sin embargo, también se producirán nuevas contrataciones de personal cualificado» (Comunicaciones World, www.idg.es/ comunicaciones/articulo.asp?id=181237&seccion=). La adquisición del negocio de acceso UMTS de Nortel por Alcatel-Lucent supondrá un incremento de la plantilla de 1.700 trabajadores. La cifra de 1.200 trabajadores de Alcatel-Lucent España excluye a unos 900 empleados de la antigua Alcatel España, que realizaban tareas en relación con el espacio y el ferrocarril y que se han incorporado a la firma Thales tras un acuerdo al respecto. Esos 1.200 trabajadores se verán incrementados por los empleados de Nortel, dedicada al negocio de tercera generación, que posteriormente ha sido adquirida por Alcatel-Lucent España.

Por otra parte, y según la misma fuente, la reducción de plantilla no «es probable que afecte a los centros de investigación españoles. Un tercio de nuestro personal se dedica al desarrollo de I+D». Por el momento, dijo, se mantendrá el centro de Alcobendas (Lucent) y Ramírez de Prado (Alcatel), aunque se unificarán los trabajadores que lleven a cabo tareas similares procedentes de las dos empresas. Aseguró que España no va a perder los centros de innovación que Alcatel-Lucent tiene en el país y que mantendrán el liderazgo en la tecnología de televisión por Internet, IPTV.

La subcontratación en la empresa

Esta continua reducción de la plantilla se ha llevado a cabo por dos caminos distintos: centralizando las tareas de investigación y desarrollo, y externalizando y subcontratando las de fabricación, en primera instancia, y luego las de instalación y mantenimiento, dejando sólo en Alcatel-Lucent España las tareas de comercialización y gestión de las subcontratas. El presidende del comité intercentros resume cómo suele ser este proceso:

> *«Pero el trabajo no se reduce. Nosotros por ejemplo, hace 10 años teníamos un departamento con 300 ingenieros expertos en equipos, que son capaces de modificar, instalarlos, llevarlos al campo, ponerlos en marcha,*

*mantenerlos...., Y la empresa (Alcatel) dijo esto no, es que esta cuestión del mantenimiento no es el núcleo de nuestro negocio, y nos gustaría externalizarlo-, entonces se subcontrata a una tercera compañía, que no es Indra, que no es una empresa grande ni especialista, si no que...., pues no sabemos muy bien cómo se monta, ni a quién pertenece, es un poco oscuro ¿no? y entonces llegas aquí y dicen :'Buah, ..., el mercado baja no sé qué, no salen las cuentas, hay que echar a 300 personas'-, y entonces estas 300 personas, si aceptan un pacto con la compañía, de acuerdo, una indemnización "x..., estas 300 personas salen por esta puerta. Y dos semanas después o dos meses después, lo que dice la ley, estas mismas personas vuelven a entrar aquí con una tarjetita que dice "personal externo", y vienen aquí las 8 horas como el resto de las personas y siguen haciendo el mismo trabajo ¡pero! [**con otras condiciones**]»* [G2]

Ello ha comportado que la actividad principal que actualmente se lleva a cabo en Alcatel-Lucent gire entorno a la comercialización de productos y el control de los procesos de fabricación, instalación y mantenimiento de las actividades subcontratadas. Aunque, según apuntan delegados de la empresa, la actividad de desarrollo en ocasiones también se externaliza y en otros casos se realiza compartiendo el trabajo con trabajadores pertenecientes a otras empresas. Así, pues, comercial absorbe la gran mayoría de la plantilla, siendo las funciones de gran parte del personal técnico las de soporte a comercial. Incluso una parte no pequeña de la asistencia técnica se subcontrata también.

La misma empresa, en su informe para el año 2006, reconoce y destaca los esfuerzos realizados para externalizar actividades, particularmente en productos para telecomunicaciones, al objeto, según informa, de ganar en flexibilidad y adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y reducir costes. Por ello, la empresa ofrece gran parte de sus líneas de productos a través de empresas subcontratadas. Así, por ejemplo, Celestica Co. manufactura la mayor parte de los productos de wireless de Lucent; Solectron Co. lo hace con los productos de tecnología de cable; Sanmina interviene en una parte sustantiva de los productos de Alcatel. Además de las precedentes, entre empresas subcontratadas se encuentran numerosas empresas locales que intervienen en regiones diversas.

La tabla siguiente ilustra cómo la subcontratación ha aumentado de forma destacada desde el año 2000, cuando el capítulo de "otros gastos externos" representaba el 2,3% de la facturación, hasta el año 2006, que representa ya el 15,7% de la facturación. Naturalmente, esta evolución está relacionada con los continuos procesos de reestructuración, en la medida en que cada reducción de plantilla ha comportado nuevas decisiones de externalización de actividades.

Tabla 21. Evolución de Alcatel España S.A. (2000-2005) y Alcatel-Lucent España S.A. (2006)

				Variación anual	
En miles de euros	**2000**	**2005**	**2006**	**2000-06**	**2005-06**
Facturación	1.347.192	466.517	458.917	-16,4%	-1,6%
Consumo de mercaderías	771.006	237.015	208.205	-19,6%	-12,2%
Otros gastos externos	31.421	70.488	71.847	+14,8%	+1,9%
Suministros y servicios (producción, talleres, ingeniería, otros)	55.228	35.017		-8,7%	

1 11% si se excluye la integración de Azertia

	Alcatel Año 2000	**Alcatel Año 2005**	**Alcatel-Lucent Año 2006**
Consumo de mercaderías sobre Facturación	57,23 %	50,81%	45,37%
Otros gastos externos sobre Facturación	2,33%	15,11%	15,66%
Suministros y servicios sobre Facturación	4,10%	7,51%	

Fuente: memorias de la empresa

Como se destaca más arriba, en algunos casos las empresas subcontratadas ya existían previamente, pero en muchos otros se han formado a partir de trabajadores de Alcatel afectados por las reducciones de plantilla, que vuelven como personal externo para realizar posiblemente el mismo trabajo, incluso a partir de directivos que también han salido de la empresa. Los expedientes de regulación en estas grandes multinacionales son relativamente fáciles de justificar mediante lo que en el argot gerencial se conoce como las "transferencias de precios" [una empresa de una compañía puede generar pérdidas simplemente multiplicando el precio que debe pagar a las matrices por el uso de las patentes que utiliza].

Obviamente las condiciones de trabajo de estos "empleados externos" son bastante peores que las de los trabajadores de plantilla: inestabilidad laboral, peores salarios y escasa capacidad de negociación (aunque, en algunos casos, el propio comité de empresa de Alcatel-Lucent España da asesoramiento a estos trabajadores). Aunque la empresa no proporciona información sobre el alcance de la subcontratación, los sindicatos estiman que aproximadamente, a fines de 2007, por cada dos trabajadores de Alcatel, uno externo presta sus servicios en las mismas instalaciones de Alcatel-Lucent España.

De investigar y fabricar a vender y gestionar

«-**¿Cuántos departamentos hay en Alcatel? Para que nos podamos hacer una idea de cómo está estructurado.**
1-*Pues, comercial…*
2-*Sí, comercial*
1-*Que básicamente es casi lo que hacemos; soporte… a ventas, soporte a comercial; luego está el departamento de ofertas, eh… gente que llaman a los clientes; eh… luego está el de servicios que es el que pone a punto y entrega los productos; y luego hay un par de departamentos de ingeniería.*
2-*Ingeniería, investigación y desarrollo, eso algo que ha ido disminuyendo. O sea, la parte gorda aquí ahora mismo es comercial, los comerciales que van al cliente, los técnicos que los soportan porque el comercial no tiene porqué saber todos los detalles técnicos de los productos, que son los departamentos éstos que preparan las ofertas. Y, y eso ahora mismo es la parte más gorda, vamos, de hecho aquí el presidente digamos que es un súper comercial, se dedica a eso. Después está, cuando tú ya has vendido, la gente que hace asistencia técnica, que instala, aunque de eso ya queda poco, porque las instalaciones, eso se subcontrata. [...]*

¿Instalar, o sea, trabajo digamos físico, de instalación, de fabricación, o eso?

2-*Muy poco. Hubo una época en que aquí se hacía todo, había un montón de gente que instalaba, iban por toda España, e iban de un sitio para otro; la gente que queda ahora mismo administran, ellos lo que se dedican a hacer es controlar que las subcontratas cumplen los plazos y que el producto funciona, la instalación, y ese tipo de cosas, es lo que se hace ahora.*

-¿Y son trabajadores que antes estaban aquí?
2-*Pues sí, en muchos casos son trabajadores que salieron de aquí.*

-Y pasaron… hacían lo mismo, pero en otra…
2-*Sí, lo mismo, pero en una subcontrata*

-**Con otras condiciones y…**
1-*Las condiciones son mucho peores*
2-*Sí, mucho peores, claro.*
1-*Los salarios mucho más bajos, como en una disgregación, pues el soporte, vamos, la cobertura sindical, llega a ser incluso nula en algunos casos.»*
[Entrevista E4]

La externalización hacia arriba y hacia abajo ha convertido una empresa antes industrial en una empresa básicamente comercial, con algo de desarrollo tecnológico. Todo ello ha implicado no sólo las fuertes reducciones de plantilla mencionadas, sino también un importante cambio de perfil de los puestos de trabajo, que actualmente consisten en tareas de relación con los clientes y de gestión de las subcontratas, aunque quienes los ocupan siguen siendo, en su mayor parte, ingenieros y técnicos superiores con experiencia que antes realizaban tareas de investigación y mantenimiento. De modo que la plantilla todavía tiene un alto porcentaje de trabajadores muy cualificados (un 54,6% son titulados superiores, un 33,3% titulados medios, un 6,6% técnicos y un 5,5% administrativos y subalternos). Y, aunque la edad media no es excesivamente alta -en torno a los 40 años-, debido a que las reducciones de plantilla se han llevado a cabo mediante prejubilaciones, la antigüedad, en torno a los 20 años según los propios trabajadores, sí es bastante elevada, ya que tampoco se ha realizado la contratación de nuevo personal.

De forma que, en general, y aun tratándose de un sector y de unos trabajadores altamente cualificados, se puede hablar de un proceso de relativa descualificación del trabajo. Actualmente, por ejemplo, la formación en la empresa es prácticamente inexistente, la que hay se programa básicamente online, a través de internet, fuera del horario laboral, recayendo en la voluntad del trabajador, con un notable esfuerzo personal en tiempo y dedicación.

Por otra parte, las nuevas características de este trabajo, como suele ocurrir en la mayoría de los departamentos comerciales en otras empresas, han facilitado la implementación de dispositivos de gestión orientados a formas destajistas de articulación de las relaciones salariales, esto es, a exigir al trabajador no ya el cumplimiento de una jornada y unas horas determinadas de trabajo, sino unos objetivos determinados -al margen del tiempo que tarde en conseguirlos[29], y a ligar con ello una parte importante del salario a la "productividad individual", o dicho de otra manera, a ligar el salario individual a los beneficios particulares que cada trabajador reporta a la empresa (cartera de clientes, cuantía de los proyectos contratados, etc...), generando con ello un clima laboral altamente competitivo e individualista, y por supuesto, una forma de incrementar la productividad basada en la intensificación del trabajo.

29 Con ello, como nos decía un representante sindical, se acaba también subrecticiamente con herramientas de presión básicas y clásicas de los trabajadores, como es el derecho a la huelga.[E3]

Para todos los incluidos en el sistema de trabajo por objetivos, los aumentos salariales se determinan de manera individual y poco objetivada, a partir de una puntuación, de 1 a 5, que en cada caso asignan sus respectivos responsables o mandos, en principio en función del grado de cumplimiento de objetivos individuales marcados a principios de año. Poco a poco los plazos de evaluación se han hecho más cortos (de una paga anual a cuatro, cada tres meses) con lo que "aumenta la sensación de corto-placismo incluso" [¿estrés?]. La subjetividad del procedimiento repercute en que la valoración no dependa tanto de los resultados obtenidos como de actitudes y comportamientos. Por ello ha generado entre la plantilla un sentimiento de incredulidad ante el sistema por el convencimiento de su arbitrariedad y trato injusto; lo que ha dado lugar a una desmoralización bastante generalizada. El hecho de tratarse de una multinacional donde las bolsas salariales a repartir en cada planta se deciden en la sede central, hace que las cantidades individuales a recibir no se correspondan sólo con los objetivos individuales alcanzados -al margen de los objetivos conseguidos por el resto de compañeros- sino que se relativicen en función del trabajo del resto. Lo que incrementa el secretismo y la competencia entre los trabajadores. Por otra parte, la dirección de la planta no es un interlocutor válido para negociar colectivamente el incremento de esas bolsas salariales disponibles.

Al mismo tiempo conviene resaltar que dicho sistema de trabajo por objetivos ha provocado una interiorización de actitudes y comportamientos sumisos, con el fin de obtener una puntuación de los mandos que evite una sanción o que permita mejorar ingresos o la reputación, impidiendo con ello una respuesta colectiva para implantar sistemas de evaluación objetivos y consensuados.

Además, "El trabajo por objetivos hace que el horario desaparezca" apunta en entrevista [G2] un miembro del comité Alcatel. Estos sistemas de organización, lógicamente para dar vía libre a dicho diferencial en la productividad individual de cada trabajador, han impuesto una total flexibilización de la jornadas de trabajo, que incluye no sólo la eliminación del "fichaje" y de horarios establecidos, sino también la posibilidad abierta en la empresa de compartir el trabajo en oficina con el teletrabajo, recurso al que, según nuestros entrevistados, accede aproximadamente un 40% de la plantilla. En general, el teletrabajo consiste en trabajar en oficina "dos o tres días a la semana", en horas flexibles, y completar el trabajo en el domicilio particular[30].

30 El lector puede encontrar un exhaustivo análisis sobre las ventajas e inconvenientes del teletrabajo, objetivas y subjetivas, basado en trabajo de campo directo en el sector de las telecomunicaciones en el reciente libro, producto de su tesis doctoral, de Pedro López, El Teletrabajo en Vodafone. Una visión sindical. Fundación Sindical de Estudios, Madrid, 2006, 260 pp.

Todo ello, unido a la continua movilidad de los trabajadores de la plantilla -provocada por la recolocación de personal tras cada regulación de empleo y facilitada por el proceso de descualificación relativa del trabajo-, y al abultado número de "trabajadores externos" que van a trabajar diariamente a la empresa, ha terminado por debilitar enormemente la capacidad de negociación de los órganos de representación colectiva, disponiendo de muy pocas herramientas de presión[31].

Individualización de las relaciones laborales

> *«Hace 20 años, a lo mejor, cuando se negociaba una reestructuración se tenía la esperanza, de que bueno, es verdad que, que tenía su sentido, y que a ver si tras esa reestructuración de verdad la empresa volvía a ir para arriba, ¡ahora ya no! Desde hace unos años a esta parte ya sabemos que eso no va a ocurrir, o sea, ya negociamos sabiendo que la batalla la perdimos hace mucho, entonces, pues sólo estamos al final un poco, vendiendo los puestos de trabajo. Y que no, no tenemos instrumentos para hacer otra cosa»[32].*

La mayoría de las reducciones de empleo, no todas (por ejemplo la del año 2003 que tuvo un carácter más unilateral por parte de la empresa y más desventajoso para los trabajadores), se han realizado por el procedimiento de bajas incentivadas y jubilaciones anticipadas negociadas con los sindicatos, que en este contexto han visto absorbida su actividad casi completamente por la negociación de dichas reestructuraciones: «No recordamos un año sin expediente» comentan en entrevista los miembros del comité intercentros, en expresión clara del estado de ánimo que reina entre los trabajadores (y en algún caso entre los propios directivos de la empresa en España).

Ello, unido al proceso de individualización de las relaciones laborales mencionado y a la variedad de situaciones en que se encuentran los trabajadores en función de su procedencia empresarial, ha hecho que los pactos colectivos entre la empresa y los trabajadores tengan una eficacia real limitada.

31 «Nosotros aquí, la estrategia, lo único que funciona, lo que más le fastidia a esta empresa, es la imagen de cara al exterior ¿vale? Por ejemplo, en este expediente... pues ha habido una feria en Barcelona, pues es ir allí a la feria a ponernos en la puerta, y que nos vean los clientes, eso sí que les fastidia algo» E4

32 Reunión con el Comité Intercentros de Alcatel-Lucent, G2

En primer lugar, Alcatel España tenía un convenio colectivo interprovincial de empresa, de aplicación para el personal de cualquier centro en el que el trabajador en plantilla prestara sus servicios, que se renovaba con perioricidad anual, el último de ellos hizo el número XVII, en el año 2005. El comité de empresa intercentros estaba formado por 13 miembros designados en función de los resultados de las elecciones sindicales. Sin embargo, las recientes fusiones de empresas han llevado a reducir el número de materias a negociar colectivamente debido a la vigencia de tres convenios colectivos diferentes: el de Alcatel, el de Lucent y el de Nortel. Empresas con tradiciones y culturas distintas, y trabajadores con condiciones de trabajo pactadas (estructuras salariales, jornadas, jerarquías, etc.) diferentes.

Además quedan excluidos del convenio (que fija las condiciones de empleo, las "bandas" salariales, los sistemas de promoción y parcialmente la jornada de trabajo) todos los trabajadores que están incluidos en el citado sistema de trabajo por objetivos y aquéllos que no firmen el convenio a título individual (lo cual roza los límites legales del derecho de Libertad de Asociación). En concreto, el sistema de gestión por objetivos abarca ya a la mayor parte de la plantilla, toda vez que en este sistema se incluyen todos los trabajadores por encima del nivel 12 (titulados superiores y los mandos), además de otros trabajadores por libre designación por parte de la dirección de la empresa. Según Liceras y Moreno (1995), hace algo más de quince años aproximadamente la mitad de la plantilla se regía por este sistema de trabajo por objetivos, prácticamente la totalidad del personal empleado y técnico, quedando fuera únicamente el personal de fábrica, sujeto plenamente a la negociación colectiva. La supresión del personal de fábrica a lo largo de los procesos de reestructuración explica que a fines de 2007 se estime que sea muy poco el personal que tenga sus condiciones de empleo reguladas por convenio colectivo; aunque cabe decir que la empresa mantiene en secreto este tipo de información.

Ello ha hecho que, según los representantes del comité de empresa, los trabajadores realmente afectados por el convenio no superaran el 10% de la plantilla hasta el año 2005.

Con la negociación del último expediente de regulación de empleo del año 2007 han conseguido, nos dicen, integrar al 55% de la plantilla en el convenio, aunque ello ha supuesto que todos los trabajadores hayan pasado al sistema de gestión por objetivos. Con lo que, en lo que se refiere a temas como los salarios, los acuerdos, más allá de los salarios mínimos, muy mínimos, ya no regulan unas cantidades fijas en función de cada categoría.

«-Nosotros lo que negociamos es una subida salarial mínima, independientemente de que tú hayas cumplido o no tus objetivos.
Al final lo que se ha quedado del sistema de trabajo por objetivos, es que por ejemplo, se define en el convenio un horario, pero tú llegas más tarde y no te descuentan, se supone que eso lo recuperas; si tú cumples los objetivos…
Luego hay otra parte también, sujeta a objetivos, que es una parte variable. Esa parte variable es la que efectivamente ¡depende de tus objetivos! De cómo los has cumplido. Y después hay una paga, que también está ahora muy de moda, que se llama… 'paga de Incentivo Variable', anual, que es, dependiendo de cómo hayan sido los resultados, pues te dan un dinero, y depende también de tu cumplimiento de objetivos, de los objetivos de la empresa, de los de tu departamento y de los individuales»

Y en total, cuánto puede suponer ese salario variable del salario final
«Pues la paga de incentivo variable es un 10,5% del salario normalmente, luego cuanto más cobres, cuanta más categoría tengas, pues la parte variable es mayor, y luego lo de los objetivos, que depende de cada uno, un 20, un 30, un 40...» [E4]

En definitiva, el sistema de trabajo por objetivos, por una parte, y la elevada subcontratación de actividades en múltiples y pequeñas empresas, por otra, repercuten en una notable fragmentación de las condiciones de empleo (en salarios, tiempo de trabajo, condiciones contractuales, prevención, etc.) y en dificultades para una acción colectiva integrativa, que incluya al conjunto de trabajadores implicados en los procesos de la empresa.

4.3. Dos formas de racionalización, un mismo fin

Hemos escogido, por tanto, dos modelos productivos particularmente diferenciados en cuanto a los objetivos de la investigación, para descubrir cómo han enfrentado de manera distinta la dinámica general de racionalización, fragmentación, y abaratamiento de costes laborales que ha protagonizado la evolución del sector los últimos veinte años.

La participación pública en el accionariado de Indra, su papel estratégico en el sector de defensa y el tener a la Administración Pública como principal cliente, le ha permitido no sólo no caer en la dinámica general de oligopolización del sector y reparto del mercado por parte de otras grandes multinacionales euro-

peas y americanas, sino también mantener una estrategia productiva basada en el negocio de las llamadas soluciones integrales, esto es, producción de variados y específicos servicios de tecnología avanzada, por encargo del cliente, de alto valor añadido.

Sin embargo descubrimos una estrategia productiva de fragmentación interna basada en el diseño modular de los productos, que permite fabricar soluciones de software y hardware, o sistemas integrados distintos y variados a partir de procesos de fabricación estandarizados en los escalones más alejados de la integración final. Se produce con ello una suerte de balcanización de los mercados internos de trabajo, donde encontramos un reducido número de trabajadores seniors comercializadores y diseñadores del producto con una relativa antigüedad y experiencia en la empresa, con buenas condiciones de trabajo, junto a un gran número de trabajadores jóvenes juniors muy formados, realizando tareas de programación básicamente manuales, en factorías de software localizadas en regiones españolas de bajo coste, con altas tasas de rotación y con escasas posibilidades de promoción profesional (algunos entrevistados nos hablan de que un programador, titulado universitario, viene a cobrar en torno a los 16.000-18.000 euros anuales durante los tres primeros años, hasta que es sustituido). Así por ejemplo, el director de Recursos Humanos de Indra se refería a dos "perfiles de edad" muy diferentes cuando le preguntábamos por la edad media y la antigüedad de la plantilla, uno en torno a los 35-40 años, con quince años de antigüedad en la empresa, y otro, en torno a los 25-30, con dos o tres años de antigüedad.

En el segundo caso, la estrategia de las grandes multinacionales europeas como Alcatel, Ericsson o Siemens ha consistido en la especialización en una única línea de producto, adquiriendo las empresas dedicadas a dichos productos en cada país e iniciando procesos de reestructuración mediante la externalización y subcontratación de todas las fases del proceso de producción, menos las de comercialización y de gestión, concentrando las actividades de investigación y desarrollo en pocos centros, normalmente radicados en sus países de origen. De forma que han terminado convirtiendo, en el caso de Alcatel, empresas de profunda raigambre industrial en centros de trabajo dedicados básicamente a comercialización de sistemas de conmutación de redes de comunicación, cuyo principal cliente es Telefónica, lo cual ha implicado igualmente una continuada reducción de la cualificación media de los trabajadores que forman parte de sus procesos productivos.

Se trata de una estrategia de racionalización más convencional, la especialización en una línea de producto más o menos estandarizado en la que el coste de fabricación es uno de los principales factores de competitividad, aprove-

chando las ventajas de las grandes reformas laborales para competir en esa línea abaratando los costes laborales. De manera que, dentro de la empresa -donde sólo queda un reducido número de los trabajadores que participan del proceso completo de producción-, encontramos prácticas de gestión características de formas de organización basadas en la intensificación del trabajo (como el hecho de que más de la mitad de la plantilla de la empresa trabajen bajo el sistema de gestión por objetivos) en un constante clima de tensión debido a las continuas reducciones de plantilla, y fuera de ella, (aunque a veces incluso también dentro) una profunda división del trabajador colectivo con distintas condiciones de trabajo y de empleo.

5. Conclusiones

Un abanico de opciones tecnológicas frente al determinismo

> *«O sea que el sector desde hace 8 o 10 años se está degradando, perdiendo valor y perdiendo... Es decir, nunca ha habido tanto ingeniero y nunca ha habido tanto trabajador del conocimiento en el sector; lo que pasa es que es un sector muy de segunda división. No porque sean malos los ingenieros, sino porque no tenemos patentes, trabajamos con las patentes fundamentalmente de las multinacionales adaptándolas [...] es más, si hay alguien que inventa algo aquí, eso se patenta en el país de origen de la multinacional»*[33].

El año 2006[34] los dirigentes europeos fijaron en Lisboa como objetivo global "convertir a la Unión Europea en la sociedad basada en el conocimiento más competitiva del mundo en 2010". La propuesta surgida en la capital del país lusitano –conocida como eEurope– se consolidó con el Plan de Acción 2002 (Feira, junio de 2000) y con el Plan de Acción 2005 (Sevilla, junio de 2002). El consenso y convicción sobre los factores más relevantes para la expansión de las TIC en el conjunto del tejido empresarial parecía ser claro (OCDE-2004): "a fin de explotar el potencial completo de las TIC, se requiere aumentar en consecuencia las capacidades y mejorar el capital humano".

Pero, a la vista de lo relatado en los apartados anteriores, las estrategias de rentabilidad de la mayoría de las empresas parecen ir en una dirección contraria. En el sector de las nuevas tecnologías, considerado punta de lanza del devenir de la nueva sociedad de la información, podemos encontrar, paradójicamente, prácticas de gestión empresarial y relaciones laborales bastante más regresivas que en sectores industriales más tradicionales. En ello han tenido particular importancia las formas de organización de la producción y el diseño de tecnologías orientadas a esas formas de organización del trabajo.

33 [E1] Responsable del sector de telecomunicaciones de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

34 Consúltese el informe de la Comisión Europea "Hacia la Europa basada en el conocimiento. La Unión Europea y la sociedad de la información" (octubre-2002), en www.europa.eu.int (11-1-2006).

En la mayor parte de los casos estas estrategias se han basado en la eliminación de la competencia mediante el reparto de los mercados o ramas de negocio; la estandarización de la producción y la racionalización del trabajo; y el abaratamiento de los costes laborales, en detrimento de la cualificación de los trabajadores y de sus condiciones de trabajo, y por su puesto, de las posibilidades de desarrollo sostenible del sector a largo plazo.

Ante la crisis europea sufrida en el año 2000, tras el auge mencionado de la década anterior, el sector de las TIC, sobre todo en países de la semiperiferia Europea como España, donde el mercado está copado por multinacionales extranjeras[35], el sector se encuentra en una crítica encrucijada, amenazado por varios frentes. Por una parte, las ventajas salariales que otrora sirvieron para atraer a las multinacionales de fabricación de material electrónico han dejado de ser competitivas frente a otros países más periféricos todavía. En parte gracias a la expansión del comercio internacional y en parte debido a las relativas mejoras salariales. Pero estas inversiones de los años 90 no han propiciado un salto cualitativo hacia la generación de un tejido productivo competitivo en innovación y desarrollo tecnológico. Puesto que estas fases del proceso se realizan, en gran medida, sólo en las empresas matrices de las multinacionales y, además, el proceso de desregulación del mercado de trabajo ha coadyuvado a la conformación de un modelo de vía baja de desarrollo basado en el abaratamiento de los costes laborales, la precarización del empleo y la descualificación del trabajo.

Por otra parte, las características apuntadas de otro tipo de productos que componen el sector, como pueda ser la industria del software, más intangibles, hacen que, aunque se disponga de trabajadores cualificados para desarrollarlas (el boom de los ingenieros en telecomunicaciones e informáticos en los años noventa), éstas sean fácilmente deslocalizables a lugares más lejanos que disponen de trabajadores igualmente preparados, pero con salarios sustancialmente menores. “España, con un nivel intermedio tecnológico y con un coste laboral bajo (...) no podría competir ni con los países tecnológicamente avanzados ni con los que mantienen costes laborales aún más bajos”[36].

35 Por ejemplo, la evolución de la Inversión Extranjera Directa en España de los sectores de servicios de Telecomunicaciones y Actividades Informáticas (códigos CNAE 64 y 72 respectivamente), ha seguido una tendencia creciente desde el año 1993. La inversión en 2006 hasta los primeros tres meses presenta una notable cuantía de 1.400 millones de euros invertidos en estos dos sectores. Sin embargo, la IED en España de los sectores de manufacturas (30, 32, 33 del código CNAE) es de un nivel mucho menor, especialmente si lo comparamos con Telecomunicaciones (64). Así mismo, el patrón de inversión en manufacturas TIC a lo largo del tiempo es muy distinto al observado en los servicios TIC (códigos 64 y 72).

36 ALBARRACÍN, D., “Situación de la negociación colectiva en el metal: la perspectiva de CC.OO” (2002), Fundación CIREM, en www.eiro.eurofound.eu.int (19-1-2006).

De forma que el sector de fabricantes de tecnologías de la información y las comunicaciones viene experimentando desde inicios de la presente década una aguda crisis en términos de cantidad y calidad del empleo. De una situación de cierto privilegio, en los últimos años se ha pasado a otra en la que las reducciones de plantillas y los procesos de segregación empresarial han producido una importante merma no sólo en el volumen de trabajadores, que ha descendido en alrededor de un tercio, sino también de sus condiciones de trabajo. El resultado de todo ello es que hoy la situación de este sector en términos de empleo, en países como España, se encuentra bajo mínimos[37].

5.1 Un sector estratégico pero socialmente poco controlado

La reestructuración sufrida por el sector TIC en los años 90 ha sido significativamente diferente a la experimentada por otros sectores industriales debido a los procesos de desregulación y liberalización de los servicios de telecomunicaciones, en muchos países acompañados por la privatización de grandes monopolios bajo control público. La liberalización del sector de las comunicaciones ha dado paso a la constitución de fuertes monopolios de operadores sustentados en la propiedad y control de las redes de comunicaciones heredadas de su pasado público, como el caso de Telefónica en España, a los cuáles quedan supeditados tanto los clientes finales como los fabricantes de equipos y de sistemas. De modo que, lejos de dar paso a un mercado articulado por la competencia en investigación y desarrollo, el incremento de la calidad y el abaratamiento de los servicios, los grandes operadores y las grandes multinacionales proveedoras de sistemas y equipos llegan a acuerdos a nivel internacional para repartirse las líneas de producto y fijar los precios. Los precios de los servicios crecen para el cliente, la calidad se estanca y los salarios se abaratan para los trabajadores. Ello, además, limita las posibilidades de desarrollo de los tejidos productivos regionales[38].

37 En el caso de Ericsson, por ejemplo, en el año 2000 había una plantilla de 4.000 asalariados que, en el año 2002, debido a un ERE de carácter extintivo, se vio reducida a la mitad.

38 Esta es una de las razones, nos explica un experto conocedor del sector, de por qué en España no se han desarrollado importantes infraestructuras como la televisión por cable o no se ha efectuado la conversión de las redes de telefonía (los números de 7 dígitos) hasta hace muy poco tiempo, a diferencia de lo que ha ocurrido en otros países bastante menos desarrollados, como Colombia o Perú. Toda vez que, a falta de competencia real, los intereses privados de empresas como Telefónica -que puede seguir obteniendo beneficios de las redes instaladas sin realizar inversiones, no coinciden en muchas ocasiones con el interés público que otrora guiara las estrategias de inversión de estas empresas.

En los países en los que los trabajadores del sector público se regían por contratos civiles, el cambio generado por la reestructuración del sector en las relaciones laborales no ha sido muy acusado. Sin embargo, con frecuencia, la liberalización del sector ha implicado una dualidad en las relaciones laborales entre las condiciones de trabajo de las antiguas empresas bajo control público y las empresas privadas emergentes en el sector.

Tal vez de un modo más intenso que en otros sectores industriales, las ya de por sí ambiguas definiciones estadísticas del sector de las telecomunicaciones y las tecnologías de la información no suelen coincidir con las demarcaciones organizativas de los sindicatos en casi ningún país de la Unión Europea. En la mayor parte de los casos la estructura sindical sobrepasa los límites estrictos del sector TIC, como ocurre por ejemplo en los países que siguen uniendo correos y telecomunicaciones, e incluso con la prensa escrita (es el caso de Austria y República Checa respectivamente). En otros países europeos las fracturas entre la definición estadística del sector TIC y la estructura sindical viene dada por las fronteras generadas por la presencia de sindicatos vinculados a determinadas categorías de trabajadores: bien por cualificaciones como ocurre en Gran Bretaña; por profesiones como ocurre en Dinamarca; e incluso por status, como los sindicatos de trabajadores de «cuello blanco» austriacos.

Otro de los límites más importantes al desarrollo de las relaciones laborales en el sector viene derivado también de su antigua estructura monopólica en muchos estados. Con no poca frecuencia, las tasas de sindicación son muy elevadas en las antiguas empresas públicas, mientras la densidad de la presencia sindical en las nuevas empresas tiende a ser muy baja. Es el caso por ejemplo de España, donde la presencia sindical en Telefónica no es comparable a la existente en la mayor parte de las empresas del sector. Y de una manera todavía más radical esta dualidad se reproduce en muchos países de la Europa del Este (particularmente en países como Polonia o Lituania donde no hay presencia sindical en las nuevas empresas del sector).

Pero no sólo las centrales sindicales tienen dificultades para regular las condiciones de trabajo en las nuevas empresas del sector; su rápida emergencia y transformación en los últimos años ha provocado que las asociaciones empresariales sean igualmente débiles en muchos estados de la UE, por lo que no es extraño que en la mayor parte de Europa predomine la negociación colectiva de ámbito empresarial. Una prueba de la debilidad de las asociaciones empresariales instituidas a nivel estatal es el hecho de que no hayan sido capaces de crear una confederación europea de asociaciones empresariales para el sector TIC, puesto que la principal asociación empresarial existente a nivel europeo, ETNO (European Telecommunications Network Operator's Association), sólo

admite a las compañías como miembros, de modo que ninguna asociación empresarial estatal forma parte de ella.

Dadas todas estas características no es extraño que en el conjunto de Europa domine la negociación colectiva en el ámbito de la empresa y sean relativamente escasos los estados en los que existe una sólida negociación de ámbito mayor. Por ejemplo en España el 95% de los convenios son de ámbito de empresa. Esta preeminencia de los convenios colectivos de empresa se está consolidando cuantitativamente en los últimos dos años, ya que se reduce notablemente el número global de convenios y, proporcionalmente, los de ámbito superior a la empresa lo hacen en mayor medida.

En España, en el sector fabril de TIC, la cobertura de trabajadores por convenio colectivo de ámbito empresarial oscila, entre los años 2002-2005, entre un 86 y un 55%. En el supuesto de los convenios de otro ámbito, la tasa de cobertura, en esos mismos años, es de 13 y 44%, aproximadamente[39]. Sin embargo, más allá de las cifras formales calculadas a partir de los convenios colectivos firmados, la situación práctica en las grandes empresas del sector, tal y como afirman representantes de los comités de empresa, es tal que el número de trabajadores realmente afectados por los convenios no alcanza habitualmente a más del 35% de la plantilla. Incluso, las tasas de cobertura, no en sentido formal, sino en el sentido de aplicación real, es todavía menor cuanto más pequeña es la empresa (rasgo particularmente atípico en el sector del metal, donde la inmensa mayoría de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos de distinto ámbito). Este tipo de sociedades no cuentan con convenio colectivo propio —de ámbito empresarial— y a sus empleados se les aplica, en su caso, el convenio del sector de metal de la provincia correspondiente.

De las dificultades para llegar a acuerdos colectivos de ámbito sectorial recogemos la explicación del responsable del sector de telecomunicaciones de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras [E1]:

39 Santiguineti, W., Soler, J.A, Menéndez. R., Otaequi, A.: La Negociación colectiva en el sector de fabricantes de TIC, Observatorio Negociación Colectiva. Federación Minerometalúrgica de CC.OO., Madrid, 2006, 179 pp.

«Es decir, podría haber un convenio del sector de telecomunicaciones o haber un convenio de… fabricantes de bienes de servicios, o de televisiones. Pero no, no lo hay, porque la dinámica del metal en este sector ha sido muy parcializada. Es la historia, no ha sido nunca posible; y además la patronal es una patronal con mucha influencia política, muy politizada, pero que no tiene ninguna costumbre de negociación. [...] O sea es una patronal muy política, con mucha influencia, pero no de negociación. Por lo tanto ¿convenios del sector? No hay nada, ¿negociación colectiva? puf..., Luego también se debe a cómo es el sector: imaginaos, no tiene nada que ver el convenio que tiene Indra con el convenio que puede tener Sony, que es pura fabricación, o los convenios que puede tener la antigua Microset; es decir… depende; hay convenios muy fabriles, de fabricación; algunos sectores donde además es muy… mucha mano de obra, con muy poco valor añadido que se están yendo a sitios más desvalorizados, y sitios donde sí hay mucho, mucho valor añadido».

Aunque, correlativamente a las diferencias apuntadas más arriba entre las distintas actividades del sector (hardware vs. software), a nivel europeo, en gran parte de los países miembros, la parte del sector productivo de TIC correspondiente al *hardware* y las telecomunicaciones tiene una larga tradición de negociación colectiva y de convenios colectivos, mientras que las empresas dedicadas a la fabricación del *software* no están cubiertas por apenas ningún tipo de negociación —ni convenios, ni tampoco otro tipo de acuerdos— y, es más, no existe estructura de negociación o, de haberla, sólo es de configuración muy reciente.

Ámbito y tasa de cobertura en España en el sector de las TICs (datos acumulados)

Trabajadores cubiertos por convenio de las ramas de actividad del sector TIC 29, 30, 31, 32 y 33			
Año de inicio de los efectos económicos	**Convenios de empresa**	**Convenios de otro ámbito**	**Total de convenios**
2002	52.596	7.975	60.553
2003	55.828	10.574	66.402
2004	54.575	37.132	91.707
2005	40.034	32.477	72.511

Convenios negociados en el sector TIC y distribución por ámbitos (datos acumulados)

Convenios negociados y firmados en el ámbito del sector TIC			
Año de inicio de los efectos económicos	**Convenios de empresa**	**Convenios de otro ámbito**	**Total de convenios**
2002	171	8	179
2003	186	10	196
2004	171	9	180
2005	134	6	140

Pero hemos de completar estos datos cuantitativos con algunos otros más cualitativos, que no aparecen en las estadísticas, pero que revelan de forma significativa la particularidad del sector de las nuevas tecnologías en el terreno de la negociación colectiva.

A raíz de las entrevistas realizadas a responsables sindicales del sector a nivel nacional, así como a miembros de los comités de algunas empresas seleccionadas, como Indra o Alcatel; y de las principales conclusiones de los estudios realizados por el Observatorio de la Negociación Colectiva de Comisiones Obreras en España se hace evidente un proceso de fuerte individualización de las relaciones laborales que puede ser considerado, si no se establecen limitaciones, como la avanzadilla de las nuevas formas de organización del trabajo y la gestión de los recursos humanos en la industria europea. La extensión de la llamada gestión por objetivos; la sustitución de los sistemas de retribución por antigüedad y categoría profesional por el de las llamadas “competencias” y las “bandas salariales”; la propia inmaterialidad, o inconmensurabilidad, del producto fabricado: la información (sobre todo en el caso del software); la precarización del empleo; y los procesos de externalización y subcontratación dentro de estas empresas, a menudo muy volátiles y cuya vida está ligada en muchas ocasiones a la duración de un proyecto determinado, han generado condiciones muy adversas para la acción sindical en las empresas.

Una gran parte de los salarios queda ligada a la consecución de objetivos individuales sobre los que no existe un refrendo normativo y que a menudo se mantienen en secreto por parte de los propios trabajadores. Dentro de las grandes empresas trabajan un sinnúmero de empresas, bien provenientes de fusiones, o bien subcontratadas cuyos trabajadores disfrutan de condiciones de trabajo muy diferentes, y que pertenecen a distintos sectores (con distintos convenios marco). Se da la particularidad también de que, rozando el límite de la ilegalidad de la libertad de asociación que marca el modelo de representación español, en muchas de estas empresas los convenios colectivos deben ser refrendados por cada trabajador a título individual, quedando fuera de ellos un amplio número de trabajadores que por su situación de vulnerabilidad no se suman a este tipo de negociaciones. En otros casos se excluye directamente de lo pactado en los convenios a los trabajadores que están por encima de un determinado nivel (en el caso de Alcatel, por encima del nivel 12). En cualquier caso, para el grupo de trabajadores afectados por el convenio, que en empresas como Alcatel no llegan a un tercio de la plantilla, todavía hay una parte considerable de sus condiciones de trabajo -tales como la parte variable del salario- que es decidida unilateralmente por la empresa (en Alcatel esta parte puede llegar al 15% del salario total anual) bajo distintas formas de incentivo, para las que no existen unas condiciones pactadas y objetivas de medición.

En otros casos las fórmulas de teletrabajo, el trabajo en la distancia o directamente la mercantilización de las relaciones laborales (como es el caso de los falsos autónomos) hacen muy difícil la comunicación entre los empleados de una misma empresa. A lo que hay que añadir que se trata de un sector con un alto grado de trabajadores jóvenes altamente cualificados, muchos de ellos de cuello blanco, no socializados en un entorno y cultura sindical.

Y dado que al final la proporción de trabajadores afectados por el convenio en las plantillas de las empresas es cada vez más reducida, los comités tienen menos fuerza real y legitimidad formal para negociar al alza sus condiciones de trabajo o para incluir a un mayor número de trabajadores, constituyendo una suerte de espiral de debilitamiento sindical.

A todo ello hay que añadir la dificultad que introduce para la acción sindical el modelo de organización interna que impera ya en casi todas las empresas del sector. Este modelo se basa en la descomposición del organigrama empresarial en *unidades de negocio* independientes y con funcionamiento relativamente autónomo, con frecuencia compuestas por muy pocos trabajadores. Las unidades de negocio funcionan en la práctica como empresas semi-independientes, que contabilizan su nivel de rentabilidad estableciendo sistemas de «precios de transferencia» con el resto de unidades de negocio de la propia

empresa. De esta manera, la empresa puede descomponer al máximo el funcionamiento práctico de las relaciones laborales, pues cada unidad puede fijar sus propios incentivos y sistemas de objetivos, incentivando la competitividad en el interior de la empresa y cerrando cualquier posibilidad de homogeneizar las condiciones de trabajo a través de sistemas normativos básicos para el conjunto de la plantilla.

Todas estas limitaciones se unen a un modelo de estructura inter-empresarial, basado en oligopolios internacionales de muy pocas grandes multinacionales y de cientos de pequeñas empresas subcontratistas que trabajan para ellas con escasa o nula capacidad organizativa real, que desfigura la imagen del empresario tradicional como antagonista válido en la negociación colectiva para las organizaciones sindicales, cuya capacidad de acción sigue delimitada por el reconocimiento jurídico-legal vigente de representación de los trabajadores en las empresas. Los procesos productivos fragmentados en distintas empresas, pertenecientes a distintos sectores y lugares geográficos, fragmentan los intereses y expectativas de los trabajadores, con lo cual la acción colectiva resulta más compleja.

5.2 Diferentes modelos y opciones de diseño y producción de las TIC

No obstante, los análisis de tendencia, siendo útiles para descubrir y explicar dinámicas generales, pueden, a veces, ocultar diferencias significativas desde un punto de vista estratégico con miras a la intervención, ya sea por parte de organismos públicos competentes o por parte de la participación directa de los trabajadores en la negociación colectiva.

Como argumentábamos al inicio de este informe, las investigaciones concretas y comparadas sobre el terreno pueden contribuir a demostrar que la evolución de los procesos productivos y la innovación tecnológica responden a opciones políticas tomadas estratégicamente ante un amplio abanico de posibilidades y que tienen distintas consecuencias para las condiciones de trabajo no sólo en este sector particular, sino también, por las razones que apuntábamos más arriba, en otros sectores. Las TIC, o la manera en que se están utilizando, no son resultado del azaroso avance de la investigación científica, libre y desinteresada, sino que la investigación y las opciones tecnológicas están orientadas políticamente, tanto a nivel público como privado, mediante, por ejemplo, la dotación de fondos públicos y privados y la demarcación de los objetivos y áreas de investigación, o bien, mediante el importante papel de las administraciones públicas y la defensa en tanto que principales clientes.

En líneas generales, podríamos distinguir dos tipos ideales de estrategias de rentabilidad muy diferentes: aquellas que se basarían en el desarrollo de tecnologías específicas, las llamadas "soluciones integrales" en el argot del sector, diseños de hardware y de software ad hoc, que podemos identificar con el tipo de servicios que prestan, por ejemplo, empresas como Indra, que fabrican productos de alto valor añadido, en muchos casos total o parcialmente originales para cada caso, y que requieren de un tipo de trabajador altamente cualificado, con experiencia, creativo y con gran capacidad de decisión, al tiempo que manifiestan una integración relativamente alta de las fases del proceso de fabricación. Frente a, por ejemplo, casos de multinacionales extranjeras como el de Alcatel, cuya estrategia de negocio ha sido especializarse en la simple comercialización de un producto específico (las redes de telefonía), altamente estandarizado, externalizando y fragmentando al máximo las distintas fases del proceso de producción y mantenimiento, donde encontramos una plantilla de trabajadores de edad avanzada, con experiencia, pero dedicados casi exclusivamente a tareas comerciales y de gestión, con relativas buenas condiciones pero sometidos a constantes reducciones de plantilla, junto a un numeroso conjunto de empresas subcontratistas, con trabajadores más jóvenes, formalmente muy cualificados, pero con tasas relativamente altas de rotación, realizando trabajos cada vez más descualificados y muchos de ellos sin posibilidad de construir carreras profesionales en las empresas.

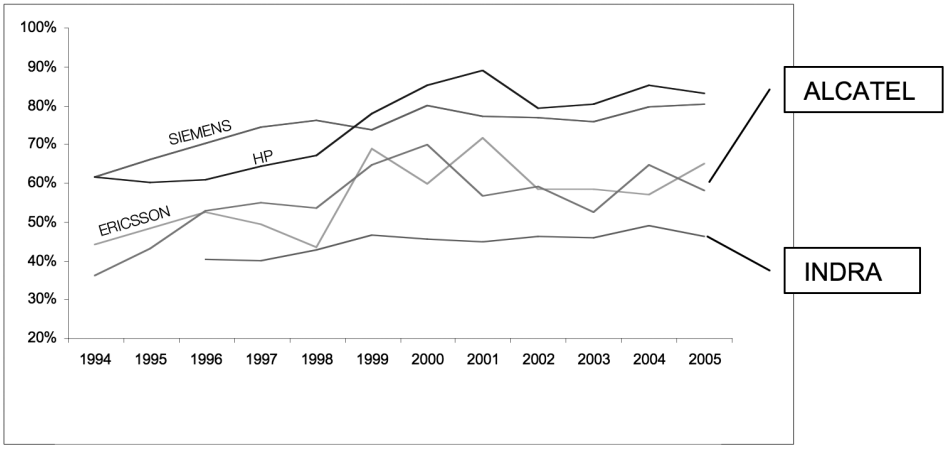
Esta situación provoca no sólo un envejecimiento relativo de las plantillas de las empresas matrices (maquillado sólo por las reduciones de plantilla mediante jubilaciones anticipadas) -que en empresas como Alcatel rondan en torno a los 43 años con 20 años de antigüedad en la empresa-, sino también un importante problema de renovación y formación de capital humano, o dicho de otra manera, una suerte de paulatina esquilmación del conocimiento en las empresas, limitando la generación de trabajadores cualificados, experimentados, polivalentes, conocedores del producto, con capacidad de innovación, etc..-. Problema que aparecía manifestado en el grupo de discusión con trabajadores de Alcatel-Lucent [G 2]

-«[No ha entrado nueva gente en la empresa, ¿no?]
5-Ha habido, bueno, alguna contratación, pero muy controlada, muy controlada.
2-Sí, porque como estamos todos los años de expedientes, una de las condiciones que ponemos es que no haya contrataciones, que si hace falta cubrir algún puesto, pues que se reconvierta a alguien de dentro.
1-Y se ha demostrado que tampoco es tan difícil. O sea, que tú ves la empresa y dices: 'No es posible, y tal'- (…) pero estas hablando de gente que tiene una versatilidad y una experiencia en el trabajo: que si tú es-

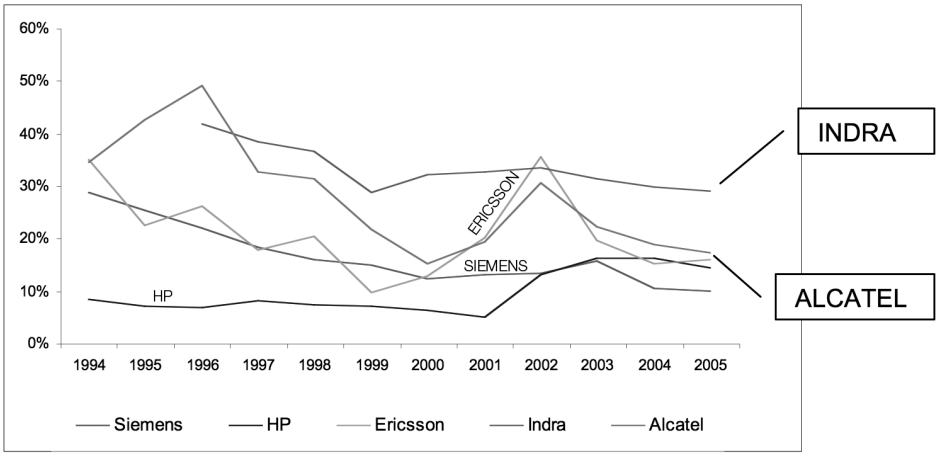
cribes software para equipos de telefonía y lo escribes para equipos de otra cosa…
5-Un alto porcentaje de la plantilla es cualificada, son titulados medios y superiores. Entonces claro, aquí lo que hay es bastante movilidad interna.
2-Sí, mucha. En el sentido de recolocación. Por ejemplo, durante todos estos años aquí había una división que se dedicaba no a las telecomunicaciones, si no a la señalización ferroviaria, que no le afectaba la crisis de las telecomunicaciones, si no que crecía, con alta velocidad.
Pues un montón de gente que estaba en el negocio de telecomunicaciones, en desarrollo, acabó pasando a esa comisión, que, justamente el año pasado se segregó como una empresa independiente antes de, ejecutar la fusión con Lucent. Pero un número importante de gente pasó allí. A pesar de que a lo mejor hubiera sido más fácil contratar a gente de la calle, pues aquí, lo que presionamos es para que los excedentes que había en telecomunicaciones se recolocaran en esa división»

Una muestra de los diferentes modelos de producción puede intuirse cuando comparamos, por ejemplo, la evolución del peso de los gastos de personal en la facturación global de algunas de estas empresas (en España). Por ejemplo, Indra mantiene una ratio personal-facturación mucho más alta que multinacionales como Siemens, Ericsson o Alcatel, al tiempo que la ratio más baja compras externas-facturación.

Compras externas / Facturación en %



Gasto de personal / Facturación en %



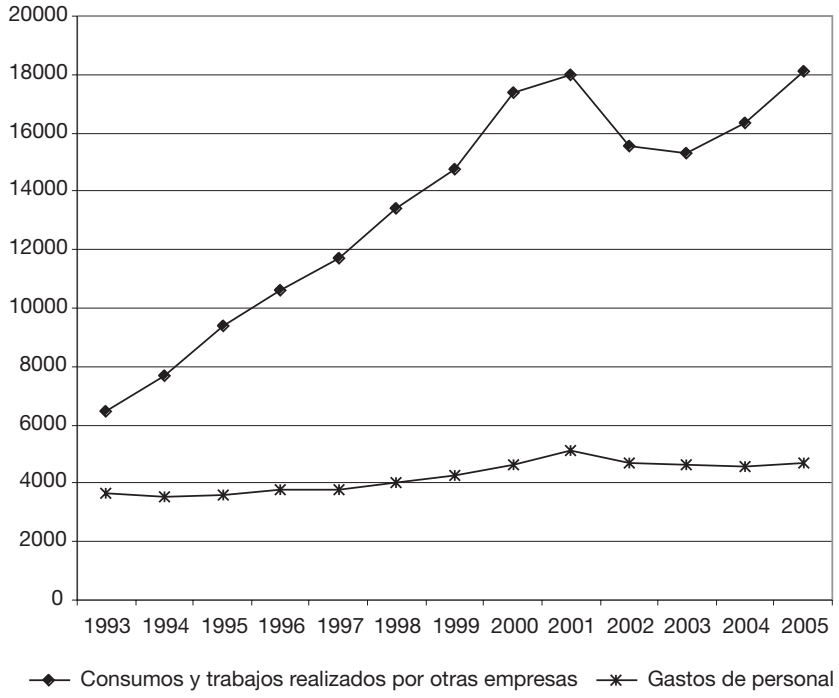
Fuente: Consultores de Administraciones Públicas. Grupo Analistas: "Características de la externalización y deslocalizaciónen el sector TIC. Particularización para empresas en España, CC.OO., 2007

No obstante, como decíamos, estos datos pueden ocultar procesos de "externalización interna" en empresas como Indra tendentes a la fragmentación, simplificación y estandarización del trabajo (y la consiguiente intensificación del trabajo y abaratamiento de los costes laborales) mediante el diseño modular y la aplicación de protocolos estandarizados de los procesos de trabajo, escalonando la cadena de valor entre centros diferentes.

Esta estrategia de rentabilidad generalizada basada, fundamentalmente, en el abaratamiento de los costes laborales, permite generar grandes beneficios a corto plazo, pero supone —en términos generales— una caída de la productividad y la limitación de las posibilidades de reproducir el llamado "capital humano", susceptible de ser empleado en el sector en el futuro.

La subcontratación, la externalización y la rotación de las plantillas supone la pérdida de la calidad de los servicios, la pérdida de experiencia y el desconocimiento del proceso completo de producción por parte de los trabajadores, esencial para potenciar su capacidad de participar en el diseño de nuevos productos y proponer soluciones creativas. Los trabajadores pertenecientes a las subcontratas, con menos recursos, quedan fuera de los planes de formación de las casas matrices. La centralización de los centros tecnológicos y de diseño en las casas matrices de las grandes multinacionales limita el desarrollo tecnológico de las regiones más alejadas y las transferencias de conocimiento a otros sectores.

Gráfico 23. España 1993-2005. Sectores de Material y equipo eléctrico, electronico y óptico (CNAE 30-33). Millones de euros.



Fuente: Elaboración propia a partir de EIE-INE

Por último, el modelo de la fabricación de tecnologías y sistemas estándares, de relativo bajo coste y bajo valor añadido, se transfiere paulatinamente al resto de sectores que utilizan esas tecnologías en sus procesos de producción. No es lo mismo poder fabricar máquinas-herramienta específicas, asistidas por ordenador, en series cortas, pensadas para un trabajador altamente cualificado, capaz de programar sus tareas, y que además realiza su mantenimiento, o que incluso participa en su diseño, y que utilizan programas informáticos específicos (tal y como ocurre, por ejemplo, con los robots de fabricación de planchas de fibra de vidrio en el campo de la aeronáutica), que tecnologías *de sustitución*, fabricadas en serie, estándares y poco flexibles o poco adaptables a los puestos donde se utilizan y a los trabajadores que las manejan (hablamos tanto de hardware como de software). En este segundo caso, se abaratan los costes laborales gracias a la sustituibilidad de los trabajadores, pero a costa, obviamente, de reducir su productividad.

La fabricación de uno u otro tipo de tecnología está determinada, a su vez, por formas de organización del trabajo en las empresas fabricantes de esas tecnologías. Un trabajador cualificado y polivalente, conocedor de todo el proceso de fabricación, con capacidad para intervenir en el diseño del producto, será capaz de adaptar las tecnologías de fabricación y los sistemas a las características y capacidades particulares de quien va a utilizar esa tecnología. Por el contrario, procesos productivos altamente fragmentados y estandarizados, limitan, obviamente, esas posibilidades.

En esta investigación hemos constatado, apoyándonos en otros trabajos[40], cómo en los últimos años se ha producido un fuerte proceso de racionalización en la producción de las aplicaciones informáticas, mediante la profusión de las llamadas factorías del software, que a partir del diseño modular del producto y de la aplicación de distintos estándares de calidad dirigidos a controlar estrictamente el proceso de trabajo en todas sus fases, tanto en las empresas matrices como a lo largo de las cadenas de subcontratación, ha logrado, con un número reducido de diseñadores y comerciales senior, cualificados y experimentados, con varios años en las empresas y con capacidad para diseñar nuevos productos, dar empleo a un numeroso contingente de trabajadores jóvenes, juniors, sustituibles, de bajo coste, que realizan trabajos relativamente sencillos y repetitivos, lo que en el argot del sector se conoce como "picar código". En una proporción de uno a diez (seniors y juniors), el trabajo de estos últimos se diseña y retribuye a partir de una distribución 'código-hora' según viejos métodos tayloristas. La descualificación real de estas tareas permite, además, cierto "intrusismo profesional" de jóvenes titulados (licenciados y diplomados) en carreras no relacionadas específicamente con la informática o las telecomunicaciones (matemáticas, físicas, químicas, etc...).

Cabe en este punto una última reflexión. En ocasiones, el advenimiento de la llamada sociedad del conocimiento encierra una paradoja radical: la reducción del tiempo de trabajo necesario para la gestión de conocimiento que ha traido la era digital (la reducción del tiempo necesario para la acumulación, gestión o búsqueda de información necesaria para fabricar un bien o servicio) requiere mayores capacidades de algunos trabajadores (apoyando la hipótesis de que la sociedad de la información genera puestos de trabajo y trabajadores cualifi-

40 Por ejemplo el interesante estudio de Castillo, J.J. (2007), El trabajo fluido en la sociedad de la información: organización y división del trabajo en las fábricas de software, Miño y Dávila, 162 pp. Donde se muestra, mediante estudios de caso, el sorprendente grado de racionalización del trabajo en uno de los sectores que en principio estaría más "protegido" de los rasgos característicos de la Organización Científica del Trabajo.

cados), pero esos incrementos de capacidad relativos, al ir destinados a generar medios de producción que objetivan o condensan conocimientos o saber, permiten la simplificación, fragmentación y estandarización del trabajo, que coadyuva, a su vez, a la reducción del conjunto de capacidades requeridas a los trabajadores para fabricar ese tipo de bienes, constituyendo, en conjunto, un círculo vicioso difícil de vislumbrar en su evolución futura.

La utilidad de la promoción de investigaciones concretas en torno a las nuevas tecnologías radica no sólo en descubrir qué está ocurriendo realmente en el interior de un sector todavía muy desconocido y mitificado por el discurso de la sociedad de la información, además de muy poco sindicalizado, sino por sus efectos sobre las formas de organización del trabajo en otros sectores. Prueba de ello es, por ejemplo, el crecimiento de los servicios de outsourcing ofertados por las empresas del sector a otras empresas. Las TIC son, antes que nada, las máquinas herramienta del futuro. El diseño y los usos posibles de las TIC portan el germen de unas determinadas relaciones laborales, determinados trabajadores, con determinadas cualificaciones y con determinadas condiciones de vida y de trabajo. Han sido el instrumento fundamental para llevar a cabo la globalización de los procesos de producción y distribución; y para transformar el contenido y las formas de organización del trabajo. Esto lo mostraba, con particular clarividencia, un empleado de Indra, delineante, con largos años de experiencia en la empresa [G1]:

> *«A nivel de relaciones laborales es cierto que en tecnologías de la información puras y duras las condiciones son bastante, eh… bastante peores, a nivel del trabajador son bastante peores que en el resto de las otras empresas. Pero también es cierto que esas otras empresas están migrando en sus relaciones laborales hacia esa parte de tecnologías de la información. Entonces, a todo el mundo nos están llevando hacia ese tipo de contratación que nadie queremos, ese tipo de jornada que nadie queremos, ese tipo de..., de relaciones laborales que nadie queremos.*
> *Lo han generado las tecnologías de la información puras y duras, y como el resto de los equipos también lo necesita, o el resto de los productos lleva una parte importante de lo que es tecnologías de la información, nos están llevando a todos a esa parte. Por eso digo que es cierto que no es lo mismo una cosa que la otra, pero sí es cierto que una cosa complementa a la otra».*

La era digital (nos referimos al particular formato en que se presenta un número cada vez mayor de mercancías, tanto destinadas a la producción como al consumo final) supone determinadas transformaciones en las relaciones laborales: el

código, la posibilidad de reducir cualquier forma material a un algoritmo, intensifica, por una parte, la monopolización de los medios de producción, vía su apropiación intelectual a través del sistema de patentes, y con ello también, refuerza la división entre el trabajo manual y el trabajo mental, o dicho de otra manera, el proceso de extracción del saber hacer obrero iniciado hace más de tres siglos por los enciclopedistas. A nivel de la selección de recursos humanos, la digitalización de la producción propicia el paso de la especialización a las "competencias" (con las mismas competencias, normalmente informáticas, ahora se pueden realizar tareas muy distintas). Lo que facilita la ampliación de los mercados externos de trabajo (pero también sustituibilidad o rotación de los trabajadores).

La reunión de los trabajadores en un mismo espacio, el centro de trabajo, deja de ser un factor sustantivo para la producción, los productos pueden circular con gran rapidez en procesos productivos fragmentados en distintos lugares: desde fórmulas de teletrabajo, hasta la deslocalización a otros continentes, que permite a las multinacionales producir durante 24 horas en distintas fases con salarios bastante más baratos. La mundialización y fragmentación del trabajador colectivo en muchos casos hace complejo adoptar una estrategia de negociación eficaz frente a las empresas (en la que debe plantearse, entre otros elementos, el incremento de la masa salarial disponible, además de dirimir su asignación).

En cuanto a las formas de retribución se abre paso también la llamada gestión por objetivos, con importantes consecuencias para las condiciones de trabajo de muchos empleados. Los salarios están dejando de ligarse al trabajo efectivo (horas trabajadas o cantidad de productos fabricados) y se vinculan cada vez más a objetivos de producción. La retribución por objetivos, la evaluación por desempeño o, directamente, los *incentivos* de producción, permiten que las jornadas se vuelvan flexibles; el trabajo a distancia; estructuras jerárquicas más horizontales; etc…; pero, al gestionarse de forma individualizada, a menudo secreta, y sin métodos de evaluación objetivos y consensuados del trabajo, lleva, en muchas ocasiones, a la progresiva autoexplotación del trabajador -alargamiento de las jornadas, incremento de tareas, reducción de los plazos, etc...- producto de la competencia entre los trabajadores por incrementar, o no perder, la parte variable de sus salarios. Tal y como se evidencia, por ejemplo, en cualquiera de los múltiples foros de discusión que podemos encontrar en la red por parte de los trabajadores del sector de las TIC, sobre todo de los más jóvenes.

La ambigüedad de las nuevas tecnologías es por tanto su principal carta de presentación. Y por ello conviene considerarlas más como el resultado de un determinado modelo de desarrollo que como las causantes de los cambios recientes en el mundo del trabajo. Su expansión contiene tanto la posibilidad de

mejorar las condiciones de empleo como de subordinar el trabajo a la lógica de un poder económico cada vez más centralizado. Y esta misma ambigüedad se hace patente en las características de las diversas actividades contenidas en el sector TIC. Condensan, de una manera más intensa que el resto de sectores industriales, los nuevos modelos más liberadores y flexibles de las relaciones de empleo con la reproducción e intensificación de viejas formas de racionalización extrema de la organización del trabajo.

En definitiva, la evolución del sector de las tecnologías de la información tiene una importancia estratégica en el desarrollo de los modelos productivos y de las condiciones de empleo y trabajo. Puesto que, si bien agrupa a un conjunto relativamente reducido de trabajadores, afecta de manera indirecta al resto de sectores productivos. Sin embargo, dada la rapidez de las transformaciones organizativas y empresariales que lo caracterizan y dada también la complejidad y variedad de los productos y las actividades que integra, es uno de los sectores más desconocidos y menos regulados.

Antes al contrario, la investigación demuestra, por ejemplo mediante estudios comparados, que siempre hay un abanico de opciones tecnológicas y de formas de organización del trabajo para incrementar la rentabilidad de las empresas. Y que éstas, obviamente, optan por la vía del abaratamiento de los costes laborales y el empeoramiento de las condiciones de trabajo a falta de un marco de regulación social y político que les obligue, o les estimule, a optar por otras alternativas.

Se hacen necesarias, por tanto, investigaciones concretas y comparadas -y pausadas-, capaces de hacer frente a esa suerte de determinismo tecnológico que considera como inevitables los efectos de la llamada nueva sociedad de la información sobre las condiciones de vida y trabajo de muchos trabajadores. Con ello se podría contribuir a articular estrategias de intervención, tanto a nivel público como mediante la participación de los trabajadores en las empresas, no sólo sobre las formas de organización del trabajo y las estrategias empresariales, sino también sobre el diseño mismo de la tecnología.

Anexo
Principales empresas del sector en Europa

Las principales compañías del sector de manufacturas TIC (CNAE 30-33)

	Compañía	País	CNAE	Facturación (miles de €)	Empleados	Núm. de propietarios*	Año
1	SIEMENS AKTIENGESELLSCHAFT BERLIN UND MÜNCHEN	ALEMANIA	3210	87.589.000	472.500	68	2006
2	NOKIA OYJ	FINLAND	3220	41.643.000	65.324	94	2006
3	INTEL IRELAND LIMITED	IRELAND	3002	32.915.000	4.500	1	2005
4	THALES	FRANCE	3320	10.263.000	55.476	28	2005
5	ERICSSON AB	SWEDEN	3220	8.994.197	18.434	1	2005
6	INFINEON TECHNOLOGIES AG	ALEMANIA	3130	7.929.000	41.066	47	2006
7	DELL PRODUCTS	IRELAND	3002	7.574.903	1.300	2	2004
8	DELL PRODUCTS (EUROPE) B.V.	IRELAND	3002	7.356.634		1	2004
9	VODAFONE LIMITED	UNITED KINGDOM	3220	7.028.465	9.442	2	2005
11	MOTOROLA GESELLSCHAFT MIT BESCHRÄNKTER HAFTUNG	ALEMANIA	3220	5.594.179	2.504	1	2005
12	HEWLETT -PACKARD GMBH	ALEMANIA	3210	5.462.887	7.331	2	2005
13	IBM UNITED KINGDOM LIMITED	UNITED KINGDOM	3002	5.447.566	20.288	2	2005
14	HEWLETT - PACKARD LIMITED	UNITED KINGDOM	3002	4.595.232	5.539	3	2006
15	XEROX INVESTMENTS EUROPE B.V.	NETHERLAN DS	3000	4.550.000	15.900	1	2005
16	ELCOTEQ SE	FINLAND	3220	4.308.642	16.651	35	2006
17	ALCATEL LUCENT FRANCE	FRANCE	3220	4.175.740	7.607	2	2005
18	LOGICACMG PLC	UNITED KINGD OM	3002	3.972.530	40.483	48	2006
19	NOKIA GMBH	ALEMANIA	3220	3.960.777	3.505	1	2004
20	PHILIPS FRANCE (PHILIPS E.G.P.)	FRANCE	3230	3.848.717	6.740	2	2005
21	XEROX LIMITED	UNITED KINGDOM	3001	3.434.468	1.600	2	2005
22	MOTOROLA LIMITED	UNITED KINGDOM	3220	3.305.970	2.425	2	2006
23	LG.PHILIPS DISPLAYS HOLDING B.V.	NETHERLANDS	3200	3.284.000	24.259	2	2004
24	OCÉ N.V.	NETHERLANDS	3000	3.110.323	23.784	26	2006
25	BOSCH REXROTH AKTIENGESELLSCHAFT	ALEMANIA	3320	2.890.263		1	2005

* Las empresas con un único propietario son, salvo excepciones, compañías subsidiarias a nivel nacional de una multinacional extranjera (con independencia de que estas empresas a su vez puedan tener compañías subsidiarias en otros países).

Fuente : ***Base de datos Amadeus (Bureau van Di jk)***

Principales compañías del sector de servicios TIC (CNAE 642 y 72)

	Compañía	País	CNAE	Facturación (miles de €)	Empleados	Núm. de propieta rios*	Año
1	DEUTSCHE TELEKOM AG	ALEMANIA	6420	62.604.000	238.134	44	2006
2	FRANCE TELECOM	FRANCE	6420	49.449.000	203.000	43	2005
3	VODAFONE GROUP PUBLIC LIMITED COMPANY	UNITED KINGDOM	6420	45.730.859	66.343	44	2006
4	TELEFONICA SA	SPAIN	6420	38.997.280	19.508	164	2005
5	TELECOM ITALIA SPA	ITALY	6420	32.282.000	90.129	73	2004
6	BRITISH TELECOMMUNICATIONS PUBLIC LIMITED COMPANY	UNITED KINGDOM	6420	29.732.997	105.200	3	2006
7	TELECOM ITALIA MOBILE S.P.A. IN FORMA A BBREVIATA "T.I.M. S.P.A." O "T (T.I.M.)	ITALY	6420	12.994.000	14.839	0	2004
8	MMO2 PLC	UNITED KINGDOM	6420	11.175.909	18.414	3	2006
9	O2 HOLDINGS LIMITED	UNITED KINGDOM	6420	11.175.909	18.414	2	2006
10	TELEFONICA O2 EUROPE PLC	UNITED KINGDOM	6420	11.175 .909	18.414	2	2006
11	TELEFONICA DE ESPANA SA	SPAIN	6420	10.827.831	32.120	1	2005
12	TELIASONERA AB	SWEDEN	6420	10.532.522	26.969	38	2006
13	IBM INTERNATIONAL HOLDINGS B.V.	NETHERLANDS	7200	9.749.322	9.082	2	2005
14	SAP AG	GERMANY	7222	9.721.729	38.053	58	2006
15	ORANGE FRANCE	FRANCE	6420	9.664.000	6.463	2	2005
16	T-MOBILE DEUTSCHLAND GMBH	ALEMANIA	6420	9.022.000	8.009	1	2005
17	TELEFONICA MOVILES ESPANA SA	SPAIN	6420	8.932.723	4.537	2	2005
18	VODAFONE D2 GMBH	ALEMANIA	6420	8.642.000	10.238	2	2005
19	STE FRANCAISE DE RADIOTELEPHONE	FRANCE	6420	8.619.565	3.424	2	2006
20	TIM ITALIA S.P.A.	ITALY	6420	8.614.419	10.449	1	2005
21	VODAFONE OMNITEL N.V.	ITALY	6420	7.550.666	9.909	0	2003
22	ORANGE PERSONAL COMMUNICATIONS SERVICES LIMITED	UNITED KINGDOM	6420	6.544.903	10.526	2	2005
23	VODAFONE ESPANA SA	SPAIN	6420	5.902.950	4.054	2	2005
24	BELGACOM	BELGIUM	6420	5.540.000	15.160	51	2004
25	O2 (UK) LIMITED	UNITED KINGDOM	6420	5.077.962	9.530	3	2005

* Las empresas con un único propietario son, salvo excepciones, compañías subsidiarias a nivel nacional de una multinacional extranjera (con independencia de que estas empresas a su vez puedan tener compañías subsidiarias en otros países).

Referencias bibliográficas

AETIC (2007), Estudio sobre el proceso de desarrollo del outsourcing TIC en la economía española y su internacionalización, AETIC / Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Aspray, William; Mayadas, Frank and Vardi, Moshe Y. (eds.) (2006), Globalization and Offshoring of Software. A Report of the ACM Job Migration Task Force, Association for Computing Machinery.

Bardhan, Ashok Deo y Kroll, Cynthia (2003), "The new wave of outsourcing", Fisher Centre Research Report, No. 1103, Berkeley, University of California.

Bednarzik, Robert W. (2005), "Restructuring information technology: is offshoring a concern?", Monthly Labor Review, 128(8), pp. 11-21.

Burawoy, M. (1982), Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism. Chicago: The University of Chicago Press.

Campos Nuño de la Rosa, Begoña (2001), "El outsourcing de los sistemas y tecnologías de la información. Un estudio empírico aplicado a la Comunidad gallega", Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 10 (2), pp. 43-56.

Castells, M. (1998), La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1. La sociedad red. Madrid: Alianza.

Castillo, J.J. (1989): La División del trabajo entre empresas: las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas de la electrónica y del mueble de Madrid. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Consultores de Administraciones Públicas. Grupo Analistas: "Características de la externalización y deslocalización en el sector TIC. Particularización para empresas en España, CC.OO., 2007, xerocopiado. 40 pp

Cusumano, Michael A. (2006), "Envisioning the Future of India's software Services Business", Communications of the ACM, 49(10), pp. 15-17.

Díaz-Mora, C. (2005) "Determinants of Outsourcing Production: A Dynamic Panel Data Approach for Manufacturing Industries" Documento de trabajo presentado en la Universidad de Valencia (Seminario febrero 2005).

Díaz-Mora, C. y Gandoy, R. (2004): "Estrategias de fragmentación de la producción: ¿una realidad en la industria española?", Estudios sobre la economía española (EEE 180), abril, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA).

Dossani, Rafiq y Kenney, Martin (2007), "The Next Wave of Globalization:

Relocating Service Provision to India", World Development, 35 (5), pp. 772-791.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), Trends and drivers of change in the knowledge-intensive business services sector: Four scenarios, www.eurofound.europa.eu.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002), The impact of recent industrial restructuring in the ICT sector, www.eurofound.europa.eu.

Farrell, D. (2006) "Smarter Offshoring" Harvard Business Review, junio de 2006.

Feakins, Melanie (2007), "Off and out: the spaces for certification-offshore outsourcing in St. Petersburg, Russia", Environment and Planning A, 39(8), pp. 1889-1907.

Fowler, Alan y Jeffs, Ben (1998), "Examining information systems outsourcing: a case study from the United Kingdom", Journal of Information Technology, 13, pp. 111-126.

González et al. (2006), "Information systems outsourcing: A literature analysis", Information & Management, 43, 821-834.

González Ramírez, Mª Reyes et al. (2003), "Los riesgos del outsourcing de sistemas de información: un estudio en las mayores empresas españolas", Revista de Economía y Empresa, 18(47), pp. 85-110.

Grossman, G.M. & Rossi-Hansberg, E., (2006) "The Rise of Offshoring: It's Not Wine for Cloth Anymore" Presentado en la conferencia de Jackson Hole para Bancos Centrales en Kansas, Julio de 2006

Hofmann, Hubert F. et al. (2007), CMMI for outsourcing guidelines for software, systems, and IT acquisition, Addison-Wesley, 435 p.

Huws, Ursula, Dahlmann, Simone y Flecker, Jörg (2004), Outsourcing of ICT and related services in the EU, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland.

Innocenti, Alessandro and Labory, Sandrine (2004), "Outsourcing and Information Management: A Comparative Analysis of France, Italy and Japan in both Small and Large firms", The European Journal of Comparative Economics, Vol. 1, n. 1, pp. 107-125.

Katz, H.C. (1997), Telecommunications. Restructuring Work and Employment Relations Wolrdwide. Ithaca: ILR Press.

King, William R. (2006), "Offshoring decision time is at hand", Information Systems Management, 23 (3), Summer.

Kommeren, Rob y Parviainen, Päivi (2007), "Philips experiences in global distributed software development", Empir Software Eng, 12, pp. 647–660.

Kshetri, Nir, (2007), "Institutional Factors Affecting Offshore Business Process and Information Technology Outsourcing". Journal of International Management, Vol. 13, No. 1.

Liceras, D.; Moreno, R. (1995): "El caso Alcatel", en Jornadas sobre la organización del trabajo y la distribución de los tiempos de trabajo, ed. por Secretaría de la Mujer, Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras, Madrid, 11 y 12 de enero de 1995.

Llopis Taverner, Juan et al. (2006), "El offshore outsourcing de sistemas de información", Universia Business Review, 12, pp. 80-91.

Mann, Catherine L. (2003). "Globalization of IT services and white-collar jobs: the next wave of productivity growth", IIE Policy Brief, 03-11. Washington, D.C.: Institute for International Economics, mimeo.

Meehan, Michael (2006), "Outsourcing Information Technology to India: Explaining Patterns of Foreign Direct Investment and Contracting in the Software Industry" . BYU International Law and Management Review, Vol. 2, p. 285, Spring, Available at SSRN: http://ssrn.com/abstract=908928

Meredith, Robyn (2005), "The next wave of Offshoring", Far Eastern Economic Review, 168(3), pp. 19-24.

MGI (2006) "The Emerging Global Labor Market", varios capítulos disponibles en http://www.mckinsey.com/mgi/publications/emerginggloballabormarket/Part1/Index.asp

Mithas, Sunil and Whitaker, Jonathan (2007), "Is the World Flat or Spiky? Information Intensity, Skills, and Global Service Disaggregation". Information Systems Research, Vol. 18, No. 3, pp 237-259, Available at SSRN: http://ssrn.com/abstract=891519.

Miozzo, M. y Ramirez, M. (2003), "Services innovation and the transformation of work: the case of UK telecommunications". New Technology, Work and Employment, 18 (1) pp. 62-79.

Nagpal, Pankaj (2004), "Use of Transaction Cost Economics to Study Information Technology Outsourcing: Over-Application or Under-Theorizing?". Sprouts: Working Papers on Information Environments, Systems and Organizations, Available at SSRN: http://ssrn.com/abstract=882863

Núñez Ramos, S. (2002), "La contribución de las ramas productoras de bienes y servicios TIC al crecimiento de la economía española" en www.dbe.es 7(7-2-2006).

The Economist (2006) "The Battle of Brainpower. A survey of Talent", The Economist, Londres, 7 de octubre de 2006.

OCDE (2000) "Innovation in the spanish information and communication (ICT) cluster", en www.oecd.org (7-1-2006).

OCDE (2005) "Potential offshoring of ICT-intensive using occupations" DSTI/ICCP/IE(2004)19, Apr, 2005.

OCDE (2006a) “Poductivity impacts of offshoring and outsourcing: a review” DTSI/DOC, Mar, 2006.

OCDE (2006b) “Potential impacts of international sourcing on different occupations” DSTI/ICCP/IE(2006)1/FINAL. Oct, 2006.

OCDE (2006c) “Information Technology Outlook 2006”. ICT Trade and Globalisation of the ICT Sector, Chapter 2, pp63-108.

Parker, A. (2004), Mapping Europe’s Offshore Spending Impact, Forrester Research Inc. (July).

Reich, Robert B. (1993), El Trabajo de las Naciones. Hacia el Capitalismo del Siglo XXI, Vergara, Buenos Aires, 314 pp.

Roibal Prieto, Manuel (2004), “”Outsourcing de las tecnologías de la información”, Boletín de Estudios Económicos, 59(183), pp. 499-511.

Santiguineti, W., Soler, J.A, Menéndez. R., Otaequi, A.: La Negociación colectiva en el sector de fabricantes de TIC. Observatorio Negociación Colectiva. Federación Minerometalúrgica de CC.OO., Madrid, 2006, 179 pp.

Srivastava, Snigdha y Theodore, Nik (2005), “A Long Jobless Recovery: information Technology Labor Markets after the Bursting of the High-Tech Bubble”, WorkingUSA: The Journal of Labor and Society, Vol. 8, pp. 315–326.

Tiwana, Amrit y Keil, Mark (2007), “Does Peripheral Knowledge Complement Control? An Empirical Test In Technology Outsourcing Alliances”, Strategic Management Journal, 28, pp. 623–634.

Tiwana, A., Bush, A. (2007), “A Comparison of Transaction Cost, Agency, and Knowledge-Based Predictors of IT Outsourcing Decisions: A U.S.-Japan Cross-Cultural Field Study”, Journal of Management Information Systems (JMIS), Vol. 24, No. 1, pp. 263-305.

UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development) (2004), World Investment Report 2004. The Shift Towards Services, Naciones Unidas, Suiza.

Yu-Che Chen y Perry, James L. (2004), Managing Government and Healthcare IT Outsourcing in Europe: A relationship based approach, IBM Corporation.

www.minerometal.ccoo.es



Federación Minerometalúrgica

CCOO