

Índice de proyectos

Prólogo	2
Estudio de la Negociación Colectiva e Igualdad en el Sector de la Automoción	5
Estudio de la Siniestralidad Laboral en el Sector de la Automoción y Energía en Castilla y León	72
El Salón Internacional de la Automoción, Suiza: 12-14 de 2007	109
Líneas de Actuación página web	137
Informe sobre la situación actual del grupo Renault en Castilla y León	143
Conclusiones Finales	152
Bibliografía	158

Prólogo

Trabajando para el presente inmediato pero con la mirada puesta en el futuro, nació, el 16 de marzo de 2006, el Observatorio Industrial del Sector de Automoción mediante la firma del convenio específico de colaboración entre la Agencia de Inversiones y Servicios de Castilla y León, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras de Castilla y León (FM-CC.OO.) y la Federación del Metal Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (MCA-UGT).

Este acuerdo recoge la apuesta decidida de la Federación Minerometalúrgica, tal y como venía reclamando en el último lustro, de constituir una herramienta socioeconómica que ha hecho posible institucionalizar el encuentro regular entre administración y agentes sociales, analizar la situación del Sector de Automoción y plantear propuestas que contribuyan al progreso del tejido productivo de Castilla y León en beneficio de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad.

En este periodo inicial los integrantes del Observatorio han emprendido un arduo camino hacia la consolidación y modernización de los sectores industriales integrados en este nuevo instrumento económico regional, que pretende dar respuesta a los retos que plantean la globalización de la economía, la preservación del medio ambiente, la ampliación de la UE, la sociedad del conocimiento, la modernización tecnológica y los desequilibrios territoriales.

A lo largo de este tiempo el Observatorio se ha consolidado como un foro permanente además de convertirse en mecanismo fundamental para el análisis del sector, capaz de sistematizar la recogida y procesamiento de la información sobre sus necesidades, demandas, resultados y perspectivas.

También ha demostrado su utilidad para colaborar en el reto de implantar nuevos elementos de innovación y sistemas estratégicos que mejoren la competitividad de las empresas y aseguren el futuro del sector junto a la creación de empleo y recursos en un mundo globalizado.

Para conseguirlo, la FM aboga decididamente por abrir este instrumento a centros de investigación y universidades con el desafío permanente de fomentar el desarrollo del sector en I+D+i, la capacidad productiva y exportadora, la consolidación de inversiones y empleo, la modernización empresarial y tecnológica y la adaptación a las nuevas demandas internacionales de competencia.

La Federación resume en esta memoria las actividades que ha impulsado como miembro del Observatorio en cumplimiento de los compromisos contraídos en su constitución:

- Elaborar un estudio y análisis sobre las cuestiones laborales más significativas del sector y los datos estadísticos sobre el empleo.
- Colaborar y participar en la organización de aquellos actos de difusión de trabajos, informes o estadísticas y en la realización de todas aquellas tareas y actividades que la Comisión de Seguimientos del Observatorio considere de interés y relevantes en cada ocasión.
- Aportar los datos que sean precisos para la elaboración del programa anual de actividades del Observatorio, los presupuestos del mismo y la justificación de gastos.

Para cumplir estas responsabilidades, la FM ha contactado con un total de 157 empresas del sector ubicadas en Castilla y León con objeto de recopilar los datos estadísticos necesarios para su análisis tanto cuantitativo como cualitativo. Asimismo, CC.OO. ha completado estas cifras consultando a entidades de formación, Administración, centros de I+D, universidades, sindicatos, publicaciones, anuarios y estudios del sector.

Mediante este proceso de ordenación de la información resultante, el sindicato ha obtenido una serie de conclusiones que permiten conocer

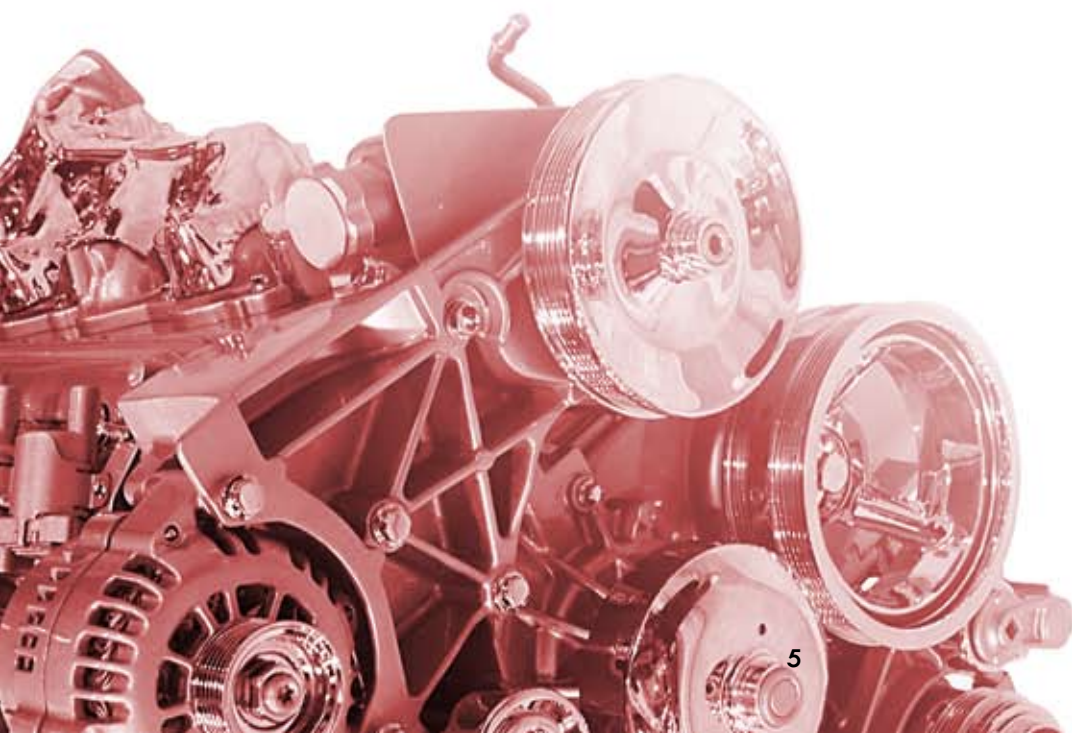
no sólo la situación actual de cada empresa sino también del sector, detectar posibles problemas a los que dar soluciones, plantear objetivos nuevos para nuevos períodos y así establecer propuestas de mejora continua.

En resumen este esfuerzo dinamizador, en el que han de implicarse con resolución todas las entidades, apenas ha comenzado. Es necesario continuar avanzando en esta línea sin naufragar en debates estériles o meras formalidades. Después de este primer año, la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. considera que el Observatorio de Automoción no debe limitarse al papel testimonial de mesa de diálogo sino alzarse en órgano de propuesta de proyectos, medidas y acciones que mejoren la situación del sector. Los resultados, más allá de sesudos informes que adornen estanterías, podremos palparlos en la pujanza de nuestra industria, el bienestar de la ciudadanía y el mayor peso de Castilla y León en una economía globalizada.

Pedro Monasterio Ramón
Secretario General
Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Castilla y León



Estudio de la Negociación Co- lectiva e Igualdad en el Sector de la Automoción



ÍNDICE

Estudio de la Negociación Colectiva 7

1.	Introducción	7
2.	Determinación de Salarios, Estructura Salarial	11
3.	Características del Empleo	15
3.1	Situación General del Mercado del Trabajo	15
3.2	Niveles de Desempleo	21
3.3	Ocupaciones más características	24
3.4	Caracterización del empleo por edad	25
3.5	Tipos de contrato y jornada laboral	27
4.	Convenios en el Sector	30
4.1	Introducción	30
4.2	Complementos	32
4.3	Beneficios Sociales	36

Estudio de la Igualdad 39

1.	Contexto General	39
2.	Normativa Vigente	46
3.	Metodología	50
4.	Situación de Partida	52
4.1.	Barreras internas	53
4.2.	Barreras externas	57
5.	Punto de Destino	61

Estudio de la Negociación

1. INTRODUCCIÓN

Tratamos del Observatorio de Industria del automóvil, por lo que primeramente resulta vital conocer el sector de la Automoción, para comprobar la necesidad de que surja este Observatorio en Castilla y León.

La industria del automóvil se remonta al siglo XVII, surgiendo por la búsqueda de obtener una fuerza motriz que sustituyera a los caballos. Para lo cual el sistema que parecía más prometedor era el vapor, aunque con esto, apenas se logró un cierto éxito. Así el primer vehículo autopropulsado es un tractor de artillería de tres ruedas construido por el ingeniero francés Joseph Cugnot en 1771, vehículo muy interesante, pero de utilidad limitada. Después de lo cual diversos ingenieros franceses, estadounidenses y británicos, lo intentaron, pero sus resultados no fueron mejores a los de éste.

Desde entonces y hasta nuestros días muchas cosas han cambiado. Llegando a convertirse la industria del automóvil en la mayor industria de fabricación del mundo. Tanto así, que su impacto sobre el empleo, la inversión, el comercio exterior y el medio ambiente hace que tenga una inmensa importancia económica, política y social.

En Europa occidental la industria automovilística representa el 10% de la producción industrial y emplea directa o indirectamente a 9 millones de personas.

Centrándonos en Castilla y León, vemos que se trata de una Comunidad muy extensa, la mayor de España, y la tercera en extensión en Europa. Sus pueblos están muy separados unos de otros, por lo que se encarece mucho el suministro en éstos. Si vemos la población activa en esta Comunidad, nos encontramos con un primer problema, la población se encuentra formada académicamente, mientras que las empresas

que operan en la Comunidad no precisan de tanta preparación, lo que conlleva a la emigración de mano de obra hacia otras comunidades.

Sin embargo, el parque industrial, en concreto del sector automóvil es importante dentro de esta Comunidad, ya que importantes empresas de este sector tienen sus sedes en Castilla y León. Veamos como se encuentra este sector, para lo cual vamos a analizar las matriculaciones a turismos y a vehículos industriales.

Cuadro 04							
Tasas de evolución interanual de la matriculación de turismos							
	Medias anuales			dic-04	oct-05	nov-05	dic-05
	2003	2004	2005				
Castilla y León	7,1	11,0	0,7	2,6	-11,1	0,8	5,8
España	4,1	10,0	1,8	4,0	-8,6	-3,1	0,8

Fuente: Dirección General de Tráfico

Datos de matriculación de turismos en los últimos años son favorables hasta el año 2004, sin embargo, en 2005 se rompe totalmente esta tendencia positiva, en donde Castilla y León se sitúa un punto por debajo de España.

Cuadro 07							
Tasas de evolución interanual de la matriculación de vehículos industriales							
	Medias anuales			dic-04	oct-05	nov-05	dic-05
	2003	2004	2005				
Castilla y León	11,2	13,8	11,9	20,3	8,2	-1,8	13,4
España	13,7	11,9	14,1	13,7	2,7	12,0	17,9

Fuente: DGT

Al igual que ha ocurrido con las matriculaciones de turismos, en los vehículos industriales nos encontramos con una tendencia positiva hasta el año 2004, situándonos actualmente en una posición desfavorable frente a España.

Estos buenos resultados sufridos por el sector automoción se debieron al registro de las ventas históricas, que se alcanzaron tanto en España como en el mercado europeo. A este hecho ha contribuido el que el mercado nacional se ha visto influenciado muy positivamente por la fase expansiva del ciclo económico, con lo que ha repercutido en una también favorable evolución de este sector en la Comunidad Castellano-leonesa.

Así el sector debe de hacer frente a los problemas con los que se encuentra para volver a reincorporarse a un ciclo favorable. Veamos cuáles son estos problemas.

Los principales problemas con que se enfrentan los fabricantes europeos son, entre otros:

- El contar con un menor potencial económico que los competidores estadounidenses y japoneses.
- Hay una cooperación apenas existente entre los fabricantes europeos de igual importancia, si no que al contrario, entre ellos existe una gran rivalidad.
- Por otra parte está la presión competitiva de las fábricas japonesas en Europa, además de la aparición de nuevos fabricantes en Asia y en la región del Pacífico, que cuentan con un potencial de exportación considerable
- Incremento de las importaciones procedentes del Japón y de los Estados Unidos.

La industria del automóvil ha sido considerada tradicionalmente como la impulsora del crecimiento económico y el empleo, por lo que existe un gran interés en adoptar medidas que hagan resurgir de manera continua este sector.

El estudio de la industria del motor resulta especialmente atrayente por el hecho de que España cuenta con una importante industria de equipos y componentes y porque se asientan productivamente todos los grandes fabricantes mundiales (a excepción de *Toyota, Honda, Fiat* y *Hyundai*), y muchos de estos grandes grupos cuentan con filiales en

Castilla y León, a la vista de esto y según los datos anteriormente citados, podemos comprobar la gran importancia de este sector y el porqué de tener una herramienta que nos permita anticiparnos, analizando la industria del automóvil a fondo.

El estudio que presentamos a continuación, partiendo del hecho de que todas las empresas pertenecen al sector del automóvil y se enfrentan al mismo tipo de mercado, trata de aportar luz sobre cuál es el entorno y las condiciones laborales de los trabajadores que en ellas desarrollan su actividad.

Para lo cual hemos dividido el trabajo en dos bloques fundamentales, uno dedicado a todo lo referente a negociación colectiva y el otro a la estructura del empleo, para finalmente hacer una comparativa y poder llegar a una serie de conclusiones.

2. DETERMINACIÓN DE SALARIOS, ESTRUCTURA SALARIAL

El presente trabajo tiene como objetivo primordial el estudio de la determinación de salarios y la estructura salarial. Este es un tema importante no sólo para economistas e industriales, sino también y fundamentalmente para los trabajadores.

Comenzaremos definiendo qué se entiende por Salario. Se define el Salario como el precio del trabajo efectuado por cuenta y orden de un empresario. El concepto del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de las empresas. Más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de las rentas que el trabajo por cuenta ajena les proporciona.

Para paliar el problema de la determinación salarial, a lo largo de la historia son varias las teorías que se han planteado, sin llegar en ningún caso a presentar una solución completa al problema. Pasamos a continuación a señalar brevemente las características de éstas.

Teoría de los Ingresos:

La planteó *Adam Smith* en su obra *la riqueza de las naciones* en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para *Smith* sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

Teoría de la subsistencia:

Conocida también como del *salario natural*, fue expuesta por *David Ricardo* en sus *Principios de Economía Política y Tributación* (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural

es el que permite a los trabajadores “subsistir y perpetuar su raza”, sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

Teoría del Fondo de Salarios:

Jhon Stuart Mill en su obra *Principios de Economía Política* (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.

Teoría de Marx:

En relación con los salarios *Marx* encontró cosas interesantes, que plasmó en *El Capital*; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó *tiempo necesario de trabajo*, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó *valor adicional*, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la *plusvalía*.

Teoría de la Productividad Marginal:

La tesis de *Jhon Bates Clark*, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementa, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer.

Teoría de la Oferta y la Demanda:

Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos.

Teoría de los Salarios Altos:

Expuesta por *Henry Ford* en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria.

El salario lo constituye todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le de. Es salario por tanto, no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio (primas, bonificaciones, etc). Pasamos a continuación a detallar las clases de salarios que hay.

Clases de salarios:

a. En dinero o en especie:

En dinero, debe estipularse en moneda nacional, en caso de ser en moneda extranjera, el trabajador puede exigir su equivalente en moneda nacional.

Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que el trabajador reciba en contraprestación del servicio, como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia.

b. Ordinario o extraordinario:

El salario ordinario es el que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo. El extraordinario, es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.

c. Fijo o variable: Cuando se pacta por unidad de tiempo se denomina fijo. Por unidad de obra o a nivel de ventas es considerado variable.

d. Nominal y real: El nominal es el valor monetario de la retribución del trabajo. El real, es cuando al salario nominal se le deflacta.

Determinación del salario:

El salario puede determinarse de varias formas, las más comunes son:

- por unidad de tiempo
- por unidad de obra
- por tarea

El empresario y el trabajador pueden acordar libremente el salario en sus diversas modalidades, respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, como son los convenios colectivos.

La persona que va a celebrar un contrato de trabajo, no puede comprometerse a prestar los servicios que son objeto de él en forma gratuita; pero una vez convenido el salario se podrá renunciar a él mientras se está adelantando el contrato.

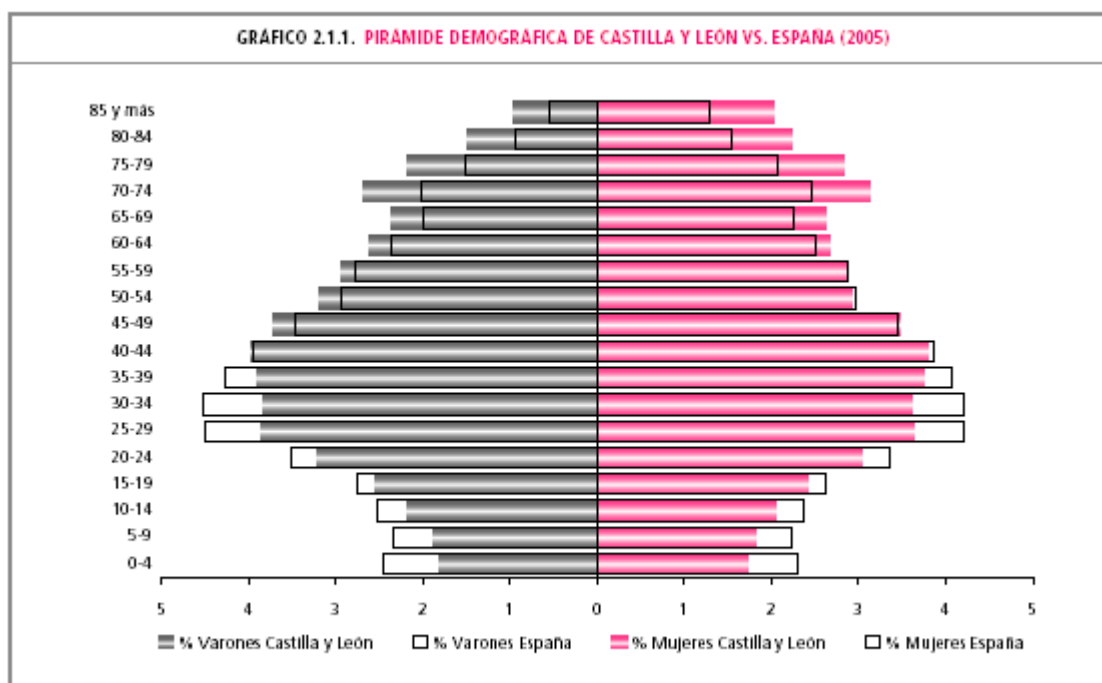
Finalmente, las reglamentaciones oficiales de salarios, mediante leyes sobre el salario mínimo ponen un límite inferior absoluto en el nivel de los sueldos y salarios que pueden pagarse por cualquier firma sujeta a estas leyes.

3. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

3.1 Situación general del mercado del Trabajo.

En este punto analizaremos las principales características del mercado laboral de Castilla y León.

Para lo cual, y en primer lugar, haremos una primera reseña a la población de la Comunidad Autónoma. La población total de Castilla y León, referida al 1 de enero de 2005, es de 2.510.849 habitantes, produciéndose un equilibrio entre ambos sexos ya que los varones representan el 49,40% del total de la población y las mujeres el 50,60%.



Fuente: Padrón Municipal 2005, INE.

Sin embargo, cuando nos referimos a mercado laboral este equilibrio no se produce. Ya que el 61,2% de los ocupados son varones, cifra que aparece a la inversa cuando hablamos de la población parada en la que el 60,12% son mujeres.; por ello, la Tasa de Actividad de los hombres es superior a la total de la Comunidad Autónoma, mientras que la de las

mujeres es inferior y la Tasa de Paro en los varones es inferior a la total de la Comunidad Autónoma y la de las mujeres superior.

La población activa de Castilla y León se encuadra fundamentalmente en el sector terciario, al recoger el sector servicios el 59% de la población activa de la comunidad; en orden de importancia le sigue industria con el 17,20% y construcción con el 12,20%.

En los últimos años el número de contratos, cuyo centro de trabajo se encuentra en esta comunidad autónoma, ha evolucionado favorablemente, aumentando año tras año; durante el 2003 se produjo el mayor incremento de contratos, tanto en términos absolutos como relativos (8,15%), le sigue en importancia el aumento acaecido en el 2005 (7,12%). Por sexo el 52,04% de los contratos correspondieron a los hombres; por sectores, el de los servicios fue en el que más contratos se realizaron (72,77%), seguido de construcción (14,08%), industria (9,18%) y agricultura (3,97%). Los trabajadores más contratados fueron los hombres de 18 a 24 años (15,87%), seguidos de las mujeres de esa misma edad (12,91%), de los hombres de 30 a 39 años (12,77%) y de las mujeres de 30 a 39 (12,48%).

La actividad con mayor contratación fue Otras actividades empresariales seguida de Construcción y Hostelería. Las ocupaciones más contratadas no requieren cualificación alguna el ser: peones de industrias manufactureras, personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares, camareros, bármanes y asimilados y dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados, las más contratadas.

En el año 2005 el número de demandantes sigue la tendencia del año anterior, disminuyendo su número con respecto a los inscritos en 2004. Siendo más abundantes las mujeres (61,28%) que los hombres; por grupos de edad y sexo el más numeroso es el de las mujeres mayores de 44 años (19,99%), seguidas de las de 30 a 39 años (17,31%) y de los hombres mayores de 44 años (15,63%). El mayor número de demandantes se

encuadra en el sector servicios (58,77%), seguido de industria (14,36%) y construcción (10,58%).

Las ocupaciones en las que se encuentran un mayor número de demandantes inscritos son: personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso) y otros establecimientos similares, dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados, peones de industrias manufactureras, y taquígrafos y mecanógrafos.

3.1.1 Demanda insatisfecha de mano de obra

En la Comunidad Autónoma de Castilla y León, las principales causas de no cobertura de los puestos ofertados son la carencia de demandantes de empleo en las ocupaciones que se ofertan y cuando existen en número no tienen la suficiente cualificación y experiencia para cubrir esos puestos de trabajo, a esto se añade que los demandantes de empleo de ciertos puestos de trabajo no aceptan las condiciones de trabajo, como son salario, jornada de trabajo y movilidad geográfica o funcional. Derivado de estas carencias estos puestos de trabajo cada vez con mayor frecuencia las empresas los cubren con trabajadores extranjeros.

Por sectores económicos y según el análisis de los puestos ofertados en el año 2005 y pendientes de cubrir a 31 de diciembre de ese mismo año:

- El sector Servicios es el de mayor volumen de puestos ofertados (57,97%) y pendientes de cubrir (68,23%). La causa primordial de la falta de cobertura de los puestos de trabajo en este Sector está en los demandantes de empleo, que sí los hay e incluso cualificados, pero no aceptan las condiciones de trabajo: jornadas con mal reparto en las horas de trabajo, salarios bajos y falta de promoción.
- El sector de Construcción es el siguiente sector de mayor número de ofertas de trabajo, el 19,10% del total de los ofertados y el 22,44% de los puestos pendientes a 31 de diciembre de 2005. Los puestos de trabajo que no se cubren son electricistas de la construcción, albañiles, peones de construcción, operadores de grúa, de aparatos elevadores y

similares, trabajadores en hormigón armado. Las causas de no cobertura son falta de demandantes de empleo y de cualificación.

- El sector de Industria agrupa el 18,79% del total de los puestos ofertados y el 4,30% de los puestos pendientes. Los empleadores tienen dificultad para cubrir ofertas dirigidas a trabajadores sin cualificar como son peones de carga y descarga y conductores de carretillas; o cualificadas, mecánicos y ajustadores de vehículos de motor, carniceros, pescaderos y afines.

- En el sector Agrario el número de puestos ofertados son el 4,14% del total y de los puestos pendientes 5,03% son de este sector. Las empresas tienen dificultad para cubrirlos puestos que requieren cierta cualificación en actividades agrarias, en frutales y en la vid, y en explotaciones ganaderas.

3.1.2 Demanda insatisfecha de puestos de trabajo

En Castilla y León, en el año 2005, en el sector agrícola, de la construcción y servicios la relación entre el número de los puestos ofertados y el número de demandantes ha sido inferior a la unidad. De estos tres sectores, servicios ha sido en el que menor valor se alcanzó.

Las ocupaciones que tienen un mayor número de demandantes, generalmente son las que más contratos y ofertas registran; de ellas, aquellas cuyo índice de ofertas es inferior a la unidad y en las que el mayor número de demandas se registran en el sector servicios son:

- Empleados para el cuidado de niños, en la que las mujeres de 30 a 39 años representan el 26,41% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidas de las mayores e iguales de 45 años (22,37%). El nivel formativo del 60,40% de los demandantes es de Estudios secundarios,

- Profesores de enseñanza primaria, en la que las mujeres mayores e iguales de 45 años representan el 35,66% del total de los demandantes

en esta ocupación, seguidas de las de 30 a 39 años (21,17%). El nivel formativo del 90,51% de los demandantes es Universitario de primer ciclo.

- Ordenanzas, en la que las mujeres mayores e iguales de 45 años representan el 34,14% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidas de los hombres de esa misma edad (23,73%). El nivel formativo del 78,45% de los demandantes es de Estudios secundarios.

- Secretarios administrativos y asimilados, en la que las mujeres de 30 a 39 años representan el 33,99% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidas de la de 40 a 44 años (14,16%). El nivel formativo del 57,81% de los demandantes es de Formación Profesional de grado superior.

- Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados, en la que las mujeres de 30 a 39 años representan el 26,10% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidas de las mayores e iguales de 45 años (20,54%). El nivel formativo del 83,71% de los demandantes es de Estudios secundarios.

- Taquígrafos y mecanógrafos, en la que las mujeres de 30 a 39 años representan el 29,19% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidas de las mayores e iguales de 45 años (22,05%). El nivel formativo del 49,05% de los demandantes es de Estudios secundarios y el del 21,07% de Formación Profesional de grado superior.

- Profesores de enseñanza secundaria, en la que las mujeres de 30 a 39 años representan el 27,73% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidas de las de 25 a 29 años (18,31%). El nivel formativo del 74,97% es Universitario segundo ciclo.

- Auxiliares de enfermería hospitalaria, en la que las mujeres de 30 a 39 años representan el 30,17% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidas de las mayores e iguales de 45 años (29,70%). El nivel formativo del 51,68% es de Formación Profesional de grado medio.

- Peones de industrias manufactureras, en la que los hombres mayores de 44 años representan el 17,78% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidos de las mujeres de esa misma edad (15,96%). El nivel formativo del 84,64% es de Estudios secundarios.

- Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados, en la que las mujeres de 30 a 39 años representan el 27,87% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidas de las de 18 a 24 años (23,31%). El nivel formativo del 64,26% es de Estudios secundarios.

- Cocineros y otros preparadores de comidas, en la que las mujeres mayores de 44 años representan el 45,52% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidas de las de 30 a 39 años (15,93%). El nivel formativo del 85,56% es de Estudios secundarios.

- Personal de limpieza de oficinas, hoteles (camareras de pisos) y otros establecimientos similares, en la que las mujeres mayores de 44 años representan el 50,94% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidas de las de 30 a 39 años (19,57%). El nivel formativo del 88,42% es de Estudios secundarios.

- Camareros, bármanes y asimilados, en la que las mujeres de 18 a 24 años representan el 17,43% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidas de las de 30 a 39 años (14,33%). El nivel formativo del 88,77% es de Estudios secundarios.

- Peones del transporte y descargadores, en la que los hombres de 18 a 24 años representan el 27,92% del total de los demandantes en esta ocupación, seguidos de los de 25 a 29 años (14,76%). El nivel formativo del 86,67% es de Estudios secundarios.

- Las mujeres son las que mayor porcentaje representan en el colectivo de demandantes de empleo en cada una de las ocupaciones contempladas, excepto en la de peones de industrias manufactureras y en la de peones del transporte y descargadores. Con respecto a su edad, el mayor porcentaje de los demandantes, en las ocupaciones estudiadas,

tiene una edad superior a los 44 años y en casi todas ellas, salvo las dedicadas a la enseñanza, el nivel de formación de los demandantes es bajo.

Hasta aquí una visión general del Mercado Laboral de la Comunidad de Castilla y León, pero para nuestro estudio nos centraremos en lo que se refiere, atendiendo a la clasificación CNAE, nos centramos en el sector 34, y sus subsectores 341. 342 y 343, que son:

34.- Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques

341 Fabricación de vehículos de motor

3410 Fabricación de vehículos de motor

342 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor, de remolques y semirremolques

3420 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor, de remolques y semirremolques

343 Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores

3430 Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores

3.2 Niveles de desempleo

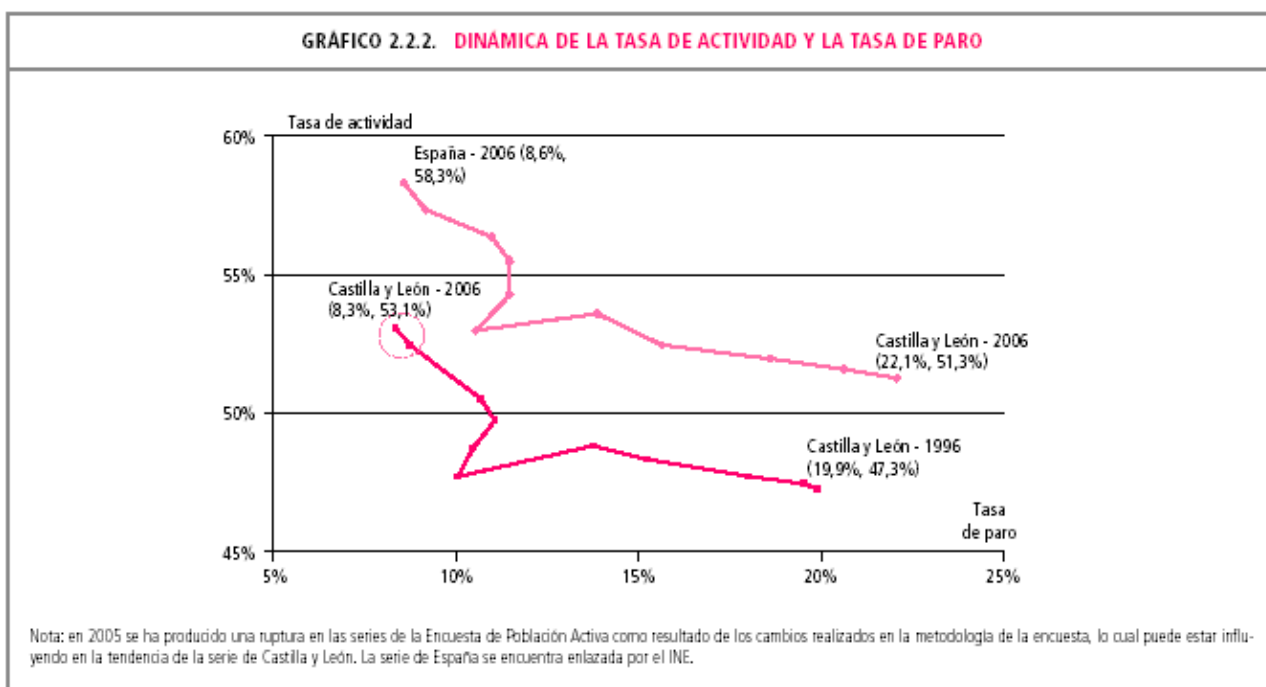
En este apartado estudiamos la tasa de actividad y de paro que presenta la Comunidad Autónoma de Castilla y León, haciendo una visión general para pasar a centrarnos en lo que se refiere al Sector en Estudio.

El desarrollo económico de una región o país depende drásticamente del funcionamiento del mercado de trabajo. La eficiencia del mercado de trabajo, entendida como la capacidad para optimizar la utilización del factor trabajo, incide directamente sobre variables como la renta per cápita regional o la productividad del trabajo y sobre dimensiones

económicas y sociales, como el crecimiento económico, la cohesión social o la capacidad presupuestaria del Gobierno regional u otros entes públicos como la Seguridad Social.

De acuerdo a las cifras de la EPA, Castilla y León poseía en 2006 una tasa de empleo del 48,8%, frente al 53,4% de España. Lejos quedan los niveles de tasa de empleo de regiones como Madrid o las Islas Baleares, con cifras cercanas al 60%, aunque son datos mucho mejores que los de Extremadura o Asturias, que se localizan en torno al 45%.

Por otro lado, la tasa de paro en la región es inferior a la española, con un 8,4%, frente a un 8,6% para España. No obstante, debe tenerse cuidado con este dato, dado que estar por debajo de la media en este apartado no significa tener una baja tasa de paro. La tasa española se encuentra inflada por los efectos de regiones como Extremadura, Andalucía o las Islas Canarias, las tres significativamente por encima del 10%. Podemos considerar, por tanto, que la tasa de paro de la región aún se mantiene en niveles elevados, y que es necesario seguir impulsando medidas para paliar el desempleo en la región.



Fuente: INE.

La tasa de paro descendía en la región desde un 19,9% en 1996 a un 8,3% en 2006, y en España desde un 22,1% a un 8,6% en 2006. Por otro lado, la tasa de actividad aumentaba 5,8 puntos porcentuales en la región hasta situarse en el 53,1% en 2006, mientras que la española aumentaba en siete puntos porcentuales hasta el 58,3%. Ambos factores juntos han supuesto un incremento de la tasa de empleo de la región desde un 37,9% hasta una cifra cercana a la mitad de la población total, un 48,7%. En España se pasaba de un 39,9% a un 53,3%.

La caída de la tasa de paro ha sido especialmente drástica en los últimos años. El número de desempleados ha caído desde los 198.000 en 1996 a los 92.000 en 2006, de acuerdo con los datos de la EPA. Su influencia se ha dejado sentir sobre todo en el número de desempleados de larga duración, aquellos que llevan parados doce meses o más.

A continuación mostramos una tabla donde se pueden observar todos estos datos, y en comparación con la media del País, EEUU y Japón.

Tasa de ocupación

	2001	2002	2003	2004	2005
UE 25	62,8	62,8	62,9	63,3	63,8
España	57,8	58,5	59,8	61,1	63,3*
Castilla y León	56,2	57,1	57,8	59,1	63,5*
Estados Unidos	73,1	71,9	71,2	71,2	n.d.
Japón	68,8	68,2	68,4	68,7	n.d.

La tasa de ocupación está calculada dividiendo el número de personas ocupadas de 15 a 64 años entre la población total en el mismo grupo de edad. En Castilla y León corresponde a población entre 16 y 64 años.

El indicador se basa en las Encuestas de Población Activa de los respectivos países. (*) Los datos de 2005 no son directamente comparables con los de 2004 como consecuencia del cambio de base de la EPA en 2005.

Tasa de desempleo

	2000	2001	2002	2003	2004	2005*
UE 25	8,6	8,4	8,8	9,0	9,1	8,7
España	13,9	10,6	11,5	11,5	11,0	9,2
Castilla y León	13,7	10,1	10,5	11,1	10,7	8,7
Estados Unidos	4,0	4,8	5,8	6,0	5,5	5,1
Japón	4,7	5,0	5,4	5,3	4,7	4,4

Tasa de desempleo. Personas desempleadas (15 a 64 años) entre el total de población activa

(*) Los datos de 2005 no son directamente comparables con los de 2004 como consecuencia del cambio de base de la EPA en 2005

Fuente: Eurostat e INE

Porcentaje de parados de larga duración (12 meses o más)

	2001	2002	2003	2004
UE 25	45,1	44,3	44,8	45,3
España	36,1	33,7	33,6	32,0
Castilla y León	41,3	37,2	39,3	36,7
Estados Unidos	6,1	8,5	11,8	12,7
Japón	26,6	30,8	33,5	33,7

Nota: EU25, EU15, Estados Unidos y Japón, con datos armonizados (Eurostat) y España y Castilla y León a partir de base de datos regions de Eurostat2005.

3.3 Ocupaciones más características

La dotación de capital humano de la región es otro de los elementos fundamentales de la competitividad territorial de Castilla y León. La región necesita de una dotación suficiente de población cualificada de cara a su desarrollo económico futuro, en especial, cuando en el futuro se va a tener que enfrentar a un mercado más

globalizado, con una clara competencia dentro de la misma Unión Europea por parte de los países del este, todos ellos en general con una elevada dotación de capital humano.

CUADRO 2.3.1. STOCK DE CAPITAL HUMANO POR SECTOR ECONÓMICO, CASTILLA Y LEÓN, 2004 (PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA POR NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADOS)										
	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios a la venta		Servicios no a la venta	
	Castilla y León	España	Castilla y León	España	Castilla y León	España	Castilla y León	España	Castilla y León	España
Analfabetos	0,3	1,4	0,0	0,2	0,2	0,5	0,1	0,3	0,0	0,2
Sin estudios o primarios	47,5	46,3	19,5	19,3	29,1	29,6	18,1	16,5	5,7	6,5
Estudios medios	49,1	48,1	68,4	68,2	63,1	62,9	62,4	61,8	38,0	39,4
Estudios anteriores a los superiores	2,2	2,4	6,8	5,2	4,0	3,7	10,2	8,7	29,1	24,8
Estudios superiores	1,0	1,8	5,2	7,2	3,6	3,2	9,3	12,7	27,1	29,1
Porcentaje de ocupados con al menos estudios medios	52,2	52,4	80,5	80,5	70,7	69,9	81,8	83,2	94,3	93,3
Peso de los ocupados en el sector sobre el total de ocupados en el territorio	8,2	5,4	18,1	17,4	12,8	12,2	43,4	50,0	17,5	15,0

Fuente: IVIE (2005).

Así podemos concluir que las ocupaciones más características del Sector son las realizadas a partir de unos estudios medios, y que comprenden unos puestos de trabajo mayoritariamente de mano de obra y mandos intermedios.

3.4 Caracterización del empleo por edad

El sector de la Automoción de Castilla y León, es un sector muy envejecido, ya que la edad media en las empresas que componen este sector es bastante avanzada, puesto que el promedio de edad ronda los 45 años de edad.

El “problema” está llevando a plantearse el tomar decisiones, como pensar en poner en práctica actuaciones similares al “plan casa”, que ya se hace en Francia, para jubilar a todo aquel cuya edad supere los 57 años.

Primero haremos una panorámica de las edades promedio en las mayores empresas de la Región. Atendiendo al orden de importancia por número de empleados, nos encontramos con que en Castilla y León

destacan 36 empresas, a continuación aparece tabla con las empresas, facturación, empleados y la edad promedio en cada una de ellas.

Empresa	Plantilla	Ventas	Edad Promedio (años)
Grupo Antolín	9006	1588	34
Renault España, SA	6358	8533	45
Fasa Renault	2900	2800	45
Iveco España, SA	1200	1651	40
Lear Automotive Spain	928	314	44
Nissan	749	392,8	41
PPG Ibérica	684	233	45
Benteler	479	100,4	35
Ficomirrors	450	61,5	45
Huf España	417	81	45
Zf Ansa Lemförder, SL	365	55,57	40
Grupo Antolín Rya	350	1	34
Ficocables	302	20	45
Visteón Sistemas Interiores España, SL	253	40	50
Gestamp Palencia	250	100,49	35
Nicolás Correa	236	36,525	50
Casple	174	17,42	40
Grupo Antolín-Palencia	121	84,16	34
Centro de Experimentación y Seguridad Vial Mapfre	115	10	35
Benteler Palencia	108	30	34
Saeta Die Casting	100	9	33

La edad promedio en las empresas de Automoción de Castilla y León se sitúa en torno a los 41 años.

De las empresas estudiadas es Saeta Die Casting, la que presenta un plantilla más joven. En el lado contrario aparece Nicolás Correa, como la plantilla más envejecida de la Comunidad con una media de edad de 50 años.

3.5 Tipos de contratos y Jornada Laboral

En este apartado veamos qué tipos de contrato son los más característicos del sector 34.

Analizando este sector en la región se puede comprobar que en la mayoría de los casos el tipo de contrato que predomina es el indefinido, mientras que los restantes se reparten entre toda una variedad de contratos temporales, entre los que predominan los contratos por obra o servicio y los que se deben a circunstancias de la producción.

Por otra parte, y analizando la duración de la jornada, vemos que ésta es mayoritariamente a tiempo completo, en casi el 97% de los casos, y la duración pactada y habitual es en más de un 80% de los casos de 40 horas semanales, aunque su peso es sólo del 60% en el caso de la duración efectiva. No obstante, la proporción de trabajadores a tiempo parcial se ha visto incrementada en los últimos años.

Se puede comprobar que prácticamente coinciden las horas pactadas con las que se realizan en la práctica, no obstante son bastantes los trabajadores que desconocen el número de horas que le corresponde trabajar por convenio.

Para el uso flexible de los tiempos de trabajo se utilizan una serie de compensaciones, los tratamientos más habituales son:

Ampliación de la jornada industrial:

Uno de los procedimientos más utilizados es la ampliación del tiempo de utilización de las instalaciones que, no obstante, adquiere perfiles diferentes según las empresas. El sistema más habitual es lo que se denomina la ampliación de la jornada industrial, esto es la habilitación de días inicialmente no laborables (frecuentemente los sábados, aunque también festivos y alguna de las semanas de vacaciones colectivas), pero también es muy utilizado el del establecimiento de turnos adicionales (además del de los sábados señalado, otros de fin de semana o turno nocturno en las empresas que no lo contemplan habitualmente, u otros turnos entre semana adicionales).

El régimen retributivo de estos turnos es variable:

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

Es importante reseñar que en los convenios en los que se establecen dobles escalas salariales, estas tienen incidencia no solo en los salarios básicos sino también en la retribución de los complementos relativos a la flexibilización de la jornada.

Introducción de bolsas de horas:

El segundo método de ajuste flexible del volumen de empleo a lo largo del año es el de las bolsas de horas (que pueden distinguir una partida colectiva y otra individual). Se trata de un mecanismo básicamente preventivo de distribución irregular del tiempo de trabajo a lo largo del año con la finalidad de evitar las medidas traumáticas de suspensión o extinción de contratos. Su mera utilización, en principio, no cuenta con una retribución específica. Lo que sí cuenta con retribuciones específicas son su realización en periodos determinados.

Así, por ejemplo, la utilización de la bolsa horaria en días laborables ordinarios no cuenta con una variación en la retribución. Sólo varía dicha retribución cuando la aplicación de las horas de la bolsa se realiza en periodos distintos de los ordinarios (sábados, domingos o festivos o turnos especiales), en cuyo caso se retribuyen en la cuantía utilizada en dichos periodos o con pluses específicos (los existentes para dichos turnos en régimen ordinario u otros creados específicamente a tal fin).

En algunas ocasiones la bolsa de horas puede ser un instrumento de ampliación y flexibilización de la jornada industrial, en cuyo caso los

turnos adicionales sí cuentan con una retribución específica similar o idéntica a la de otras ampliaciones de jornada.

Modificación de horarios:

Este procedimiento de flexibilización de horarios viene contemplado en gran parte de los convenios analizados. Aunque se suele someter generalmente a algunas condiciones (no siempre bien precisadas) y a la consulta de los representantes de los trabajadores, se configura como una facultad unilateral de la empresa. No suele tener retribución particular –salvo supuestos en los que existe un plus específico como el de modificación de la demanda en Renault–, a excepción de la derivada de la realización del trabajo en periodos de tiempo especiales (sábado, domingo o festivo).

Horas extraordinarias:

Se suele establecer expresamente que, en caso de necesidad de flexibilización del tiempo de trabajo, se podrá recurrir a la ampliación de la jornada habitual mediante las horas extraordinarias. La retribución generalmente está expresamente establecida en tablas, salvo ocasiones en las que se establece un porcentaje de incremento respecto del salario básico. En todo caso hay que destacar un fenómeno creciente de elusión del régimen jurídico legal de las horas extraordinarias, de modo que es frecuente establecer expresamente que un determinado número de horas realizadas por encima de las ordinarias se retribuirán como extraordinarias aunque no se consideren como tales. En estos casos se recurre a su calificación como “horas extraordinarias de carácter estructural” o como “jornada complementaria”

Desplazamiento de turnos, pausas y descansos:

El desplazamiento de periodos de vacaciones colectivas o individuales
El desplazamiento de turnos, pausas y descansos se regula de manera puntual en algunos convenios estableciendo un régimen retributivo específico, pero en general estas prácticas forman parte del conjunto de facultades empresariales de determinación de la jornada y no cuenta con referencia expresa a su utilización y compensación económica.

4. CONVENIOS EN EL SECTOR

4.1 Introducción

En el presente apartado pretendemos analizar la estructura general de los convenios del Sector en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Por estructura del salario cabe entender la composición o forma ordenada de distribución, por razón de su naturaleza y especie, de las distintas partidas salariales cuya suma da como resultado la cuantía del salario.

La estructura del salario viene regulada por el artículo 26.3 LET. El citado precepto establece que la estructura del salario deberá comprender el salario base -como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra- y, en su caso, complementos salariales, en función de las condiciones personales del trabajador, características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad laboral, circunstancias dependientes de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, cantidades que tengan vencimiento periódico superior al mes, etc.

En el sector de la automoción la mayor parte de los convenios mantienen una definición clásica de la estructura salarial, integrándose la misma por un salario base y los tradicionales complementos personales, de puesto de trabajo, de cantidad y calidad de trabajo y de vencimiento periódico superior al mes.

a) Salario base: Es la parte de la retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional.

b) Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, se añadirán al salario base, quedando incluidas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

A) Por cantidad o calidad de trabajo:
— Carencia de incentivo

B) De vencimiento periódico superior al mes:

- Pagas extraordinarias de verano y navidad
- Prima de competitividad
- Prima de participación

C) Personales:

- Antigüedad
- Complemento voluntario
- Complemento de vacaciones

D) De puesto de trabajo:

- Complemento por nocturnidad
- Plus de jefe de equipo
- Plus de coordinador
- Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos
- Complemento de calendarios especiales

Cada destacar el convenio de *Renault España* que establece para los centros de Castilla y León, es decir Valladolid y Palencia, que la retribución por jornada ordinaria estará formada por:

a) Retribución primaria

b) Prima de incentivo a la productividad: se aplicará una prima de incentivo a la productividad colectiva del personal (antigua “percepción variable”).

2. Retribuciones especiales:

a) Gratificaciones extraordinarias

b) Gratificaciones de marzo y septiembre

c) Pluses:

1. Plus de turnicidad:
2. Plus de trabajo en domingo y festivo

3. Plus de guardería
4. Plus de nocturnidad
5. Plus especial de nocturnidad por jornada fija de noche
6. Pluses turno fijo de noche normal y festivo
7. Plus aprovechamiento instalaciones
8. Plus trabajo de modificación de la demanda

En resumen, el esquema de retribución se articula sobre:

- a) Retribuciones asociadas al contenido básico de la prestación (salario base y antigüedad).
- b) Retribuciones complementarias asociadas al desempeño de los cometidos asignados (plus de actividad, plus de rendimiento, plus de rendimiento para el personal técnico y administrativo). Se incluyen, pues, dentro de estos conceptos aquellos complementos de calidad de trabajo que figuren asociados a un mayor grado de exigencia o desempeño del trabajo.
- c) Retribución complementaria de naturaleza variable (retribución variable colectiva, retribución variable por cumplimiento de objetivos y evaluación del desempeño para mandos intermedios).

Con este tipo de estructura lo que se pretende es que los trabajadores tengan una mayor implicación con la tarea que realizan.

4.2 Complementos:

En los convenios del sector se establecen una serie de complementos que recibirá el trabajador, en función de una serie de circunstancias. Los detallamos a continuación.

Antigüedad:

Las funciones tradicionales del complemento personal por antonomasia, el complemento de antigüedad, que se centraban en el intento de

incentivar la permanencia del trabajador en la empresa, a efectos de favorecer una amortización del costo que al empresario le pueda suponer el gasto en formación profesional de los trabajadores.

Este complemento en la actualidad va perdiendo peso, ya que actualmente se está desvalorando el componente tiempo.

Aún así este tipo de complemento se sigue reflejando en la totalidad de los convenios de las empresas de este Sector de Castilla y León.

Penosidad y Peligrosidad

Muchos de los convenios analizados conservan todavía este tipo de complemento vinculado a la penosidad y peligrosidad de los trabajos. Estos complementos se dan cuando el trabajador se enfrenta a unas especiales condiciones de trabajo dentro de su actividad laboral. Este tipo de complemento puede considerarse independiente a la categoría profesional desempeñada. Su determinación, depende, en todo caso, de la libre voluntad de las partes, quienes pueden o no reconocer su existencia pues, a diferencia de las medidas en materia de prevención de riesgos, su establecimiento no posee carácter de derecho necesario.

Turnicidad

Se define el trabajo a turnos, según el Estatuto de los Trabajadores como “toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas”.

En este sector el complemento de Turnicidad aparece muy frecuentemente para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, abonándose al personal que de forma habitual los realice un plus de turnicidad. El personal a turnos será el

que señalen los programas de fabricación que en cada momento establezca la empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

De especial responsabilidad

El plus de especial responsabilidad se vincula, como su propia denominación expresa, a aquellos puestos de trabajo que no tienen un tipo de responsabilidad cualquiera, sino que el trabajador tiene que desempeñar algún tipo de trabajo de gestión, mando, confianza o que se exija al trabajador un elevado grado de responsabilidad por necesidades de servicio.

Por ello, la percepción del mismo se liga al efectivo desempeño de las funciones que conlleven tan singular responsabilidad, desapareciendo el derecho al mismo cuando cesa la causa que lo provoca.

Flexibilidad

Los complementos de polivalencia vienen a cubrir la adjudicación al trabajador de funciones diversas de las que en principio no cabe apreciar el dato de la equivalencia (artículo 22 LET). Se trata de complementos previstos exclusivamente para aquellos trabajadores que hayan desempeñado funciones propias de categorías profesionales recogidas en distinto grupo o subgrupo.

Productividad

Los complementos vinculados a la cantidad de trabajo constituyen la parte más significativa de los sistemas salariales mixtos, ya que incentivan la mayor productividad en la unidad de tiempo contratada. Su determinación requiere, inevitablemente, el establecimiento de algún sistema de organización del trabajo.

Con las primas e incentivos vinculados a la cantidad de trabajo se tiene el propósito de retribuir de forma especial un aumento cuantitativo del trabajo realizado. Se premia una mejora en el nivel de productividad

sobre el rendimiento habitual o normal, al tiempo que se estimula a los trabajadores para que dirijan sus esfuerzos a alcanzar dichas mejoras. Tales complementos tienden a hacer más exacta la proporción entre el trabajo efectivamente realizado y la retribución que percibe el trabajador. De esta forma, su finalidad es doble: estimular el interés del trabajador y su responsabilidad en el trabajo y, al propio tiempo, fomentar una mejora cualitativa o cuantitativa de las tareas propias de su categoría laboral. Esta se orienta más que hacia la productividad general de la empresa, hacia el rendimiento del trabajador.

Por ausencia de incentivos

Aunque resulte extraño, son muchos los convenios del sector en los que aparece una serie de complementos vinculados a la ausencia de incentivos.

Este tipo de complemento aparece cuando no existe implantado en la empresa un sistema de retribución por incentivos, y consiste en un tanto por ciento sobre el salario base, devengado por día trabajado en proporción a las horas efectivamente trabajadas y abonándose por día natural. Este complemento se abonará.

Medición de tiempos

Otro tipo de complementos es el que aparece ligado a la productividad del trabajador, es decir, a la cantidad de resultado que se obtiene de su trabajo en un determinado tiempo en relación al que cabría esperar. Para la medición de la productividad existen numerosos sistemas, que serán pactados entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Consecución de determinados objetivos

En muchos de los convenios analizados aparece un apartado dedicado a complementos ligados a la consecución de determinados objetivos. Entre los que se pueden destacar primordialmente los siguientes:

Objetivos de calidad:

Se concretan una serie de objetivos por un cierto periodo de tiempo, normalmente trimestral, en el que se realiza un seguimiento de calidad. El sistema de cálculo y las condiciones de devengo y pago de la prima de competitividad figurarán en un acta de acuerdo entre la dirección de la compañía y la representación de los trabajadores.

Sistemas de retribución ligados al desempeño:

Se establecen una serie de puntuaciones según el grado de desempeño de cada trabajador, conforme a la puntuación total obtenida se recibirá una retribución, la cual será pactada entre la dirección y la representación de los trabajadores.

Retribución basada en la aportación de mejoras en la productividad:

La retribución basada en la participación en los resultados de la empresa por las mejoras de la productividad consiste en determinar una masa retributiva por grupo, ya sea un colectivo, un departamento o una sección.

En los convenios analizados no hemos encontrado incentivos basados en mejoras de la productividad.

En conclusión, con todo este tipo de complementos lo que se pretende es un incremento de la vinculación del trabajador con la empresa.

4.3 Beneficios Sociales:

Se integran en este grupo una pluralidad de beneficios o servicios sociales de diverso tipo y carácter que los convenios del sector reconocen en favor de sus trabajadores.

Así, prácticamente todos los convenios prevén créditos y ayudas para la adquisición de vivienda, como es el caso de Nissan y Renault.

Ayudas para familiares disminuidos, bien en forma de pólizas de seguro bien como ayuda económica de carácter mensual o con cualquier otra periodicidad, como Nissan y Renault.

Facilidades para los trabajadores con alguna discapacidad.

Becas de estudios para hijos o para los propios trabajadores (Nissan).

Economato o tarjeta de comprador sustitutiva del mismo

Servicio de comedor (Nissan, Renault) o ayuda sustitutiva.

Servicio de transporte o compensación económica.

Bolsa de verano.

Servicio de guardería.

Mejoras sociales propias y específicas del sector

Este sector contiene una serie de mejoras que son específicas del mismo. Y es protección específica de los trabajadores cuya función o actividad consiste en la prueba de coches para los que se prevén seguros de accidentes especiales.

Otro mejora que cabe destacar, y como es lógico la realizan todos los fabricantes de automóviles, es la facilidad que se le da a los trabajadores para acceder a la compra de un coche.

Mejoras voluntarias de la Seguridad Social

Dentro de los beneficios sociales que aparecen en los convenios estudiados cabe destacar los referentes a la Seguridad Social. En donde

destacamos fundamentalmente los casos de incapacidad temporal, invalidez y muerte.

La primera mejora de este tipo a contemplar es la que se refiere a la incapacidad temporal, la cual aparece reflejada en todos los convenios del sector de la Automoción. La tipología es amplia pero, en general, puede decirse que los convenios prevén el abono a cargo de la empresa de un complemento económico de la prestación por incapacidad temporal hasta alcanzar un determinado porcentaje del salario.

La diversidad convencional alcanza a la cuantía de la mejora, a su duración o extensión y al tipo de contingencia que da derecho a esta mejora. Es frecuente que la percepción de estas mejoras esté condicionada o vinculada al cumplimiento de objetivos en absentismo, lo que denota que éste constituye un problema en el sector, tal y como algunos convenios expresamente reconocen.

En último punto hablamos del caso de invalidez o muerte, estas mejoras normalmente se articulan a través de la suscripción de pólizas de seguro.

Estudio de la igualdad

1. Contexto General

Una de las características más reseñables de una sociedad democrática, moderna y progresista es la igualdad de sus componentes sin que quepan, entre otras, diferenciaciones no objetivables por razón de género. Si bien como principio general es plenamente aceptado, lo cierto es que se aprecian disfunciones en aspectos parciales por lo que, en el ámbito comunitario, se ha abordado este tema profusamente llegando a la conclusión de que es necesario adoptar políticas transversales que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida política y social, y esa transversalidad está llamada a desplegar también eficacia en los campos del empleo y del mercado de trabajo.



De forma paralela, en las últimas décadas se ha producido un fenómeno sociodemográfico de gran trascendencia, nos referimos a la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado. Unida a ésta circunstancia, aparecen otras con notable impacto en el entorno laboral y familiar, así podemos destacar por ejemplo el mayor número de mujeres que acceden a una cualificación avanzada, con más posibilidades de acceso a puestos directivos; así la tendencia regresiva de la natalidad, así no podemos olvidar que en ocasiones la mujer se ve forzada a elegir entre la estabilidad laboral o tener hijos.

Todas estas circunstancias, analizadas en un principio como consecuencias de la sociedad moderna que nos ha tocado vivir, en la actualidad empiezan a ser valoradas como realidades sociológicas con unas consecuencias determinadas y que requieren ser analizadas en profundidad.

Tal y como ya se ha indicado con anterioridad, muchas mujeres viven un conflicto en la conciliación entre su vida personal y profesional. Así, y según el Centro Internacional Trabajo y Familia de la Universidad de Navarra, podemos destacar al menos tres conflictos al respecto:

- El primero se da cuando el tiempo utilizado en una de las dos funciones impide destinar tiempo a la otra.
- El segundo ocurre cuando se dan altos niveles de tensión en el cumplimiento de uno de los dos roles, lo que a su vez afecta el desempeño en la otra función.
- El último tiene relación con las conductas requeridas por ambos roles, en situaciones en que existen incompatibilidades entre los comportamientos deseables en los dos ámbitos (Yang et al.1977).

También se destaca que la dificultad derivada de la multiplicidad de roles no sólo afecta a las personas, sino también a las empresas. La insatisfacción laboral con el trabajo, el menor rendimiento y compromiso con la organización, junto con mayores niveles de absentismo y rotación, pueden ser efectos derivados de las tensiones provocadas por el desempeño simultáneo de los roles laboral y familiar (Greenhaus y Beutell 1985).

Por otra parte y según las investigaciones realizadas en este ámbito, se constata el impacto positivo que pueden tener una serie de políticas de igualdad y conciliación trabajo-familia, tanto en un mayor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares como en el mejor rendimiento de las empresas que las facilitan.

Medidas como la flexibilidad de horarios, los permisos para ausentarse del trabajo por motivos personales y los servicios de asistencia en labores doméstica favorecen un incremento en el bienestar de quienes deben compatibilizar el trabajo con la familia (Greenhaus y Parasuraman 1999; Hall y Parker 1993; Lobel 1999).

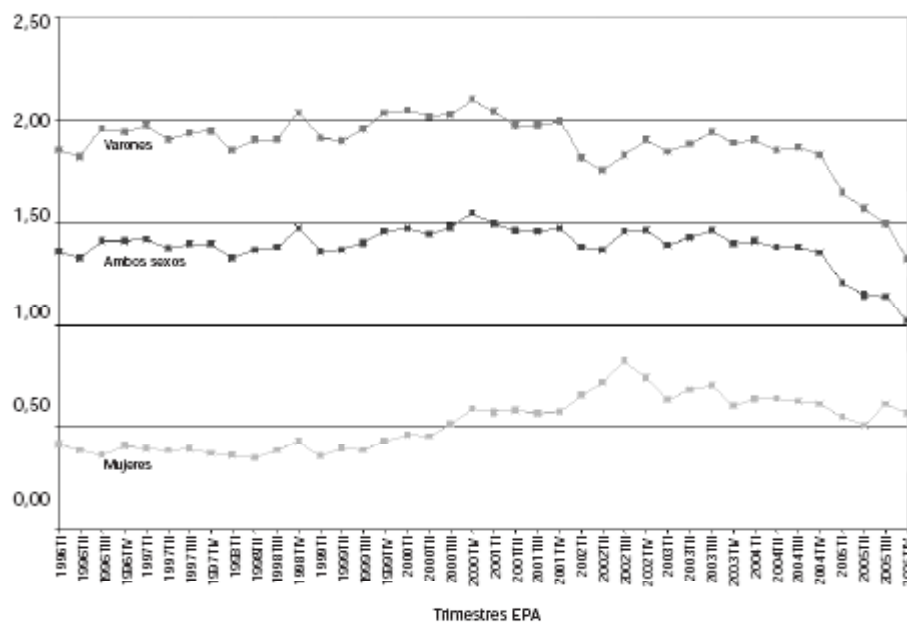
Otro elemento a destacar por estos investigadores es que existen cuatro factores básicos que impulsan la puesta en marcha de programas de igualdad y de trabajo y familia en las empresas:

- El tamaño de la empresa
- El porcentaje de mujeres empleadas
- El grado de preocupación por reclutar y retener a la plantilla
- La competitividad del mercado laboral, y más concretamente el sector de actividad de referencia. Este último factor tiene especiales consideraciones en el sector que nos ocupa (automoción). No debemos olvidar que se trata de un sector tradicionalmente masculinizado, por su carácter científico-técnico en el que además el peso relativo de la mujer es muy inferior al del hombre.



Desde este contexto genérico, y profundizando en el sector de referencia que nos ocupa, cabe destacar que la población femenina ha aumentado su presencia, a pesar de haberse visto también perjudicada por la reducción del empleo de los años más recientes. La incorporación de mano de obra femenina pueda estar teniendo algún reflejo en el contenido y en la determinación de los acuerdos en los convenios colectivos, especialmente en las cláusulas referidas a la igualdad de oportunidades y medidas de compatibilización de la vida laboral y familiar.

Gráfico 1: Peso de la población ocupada en el sector sobre el total de la población ocupada en la economía

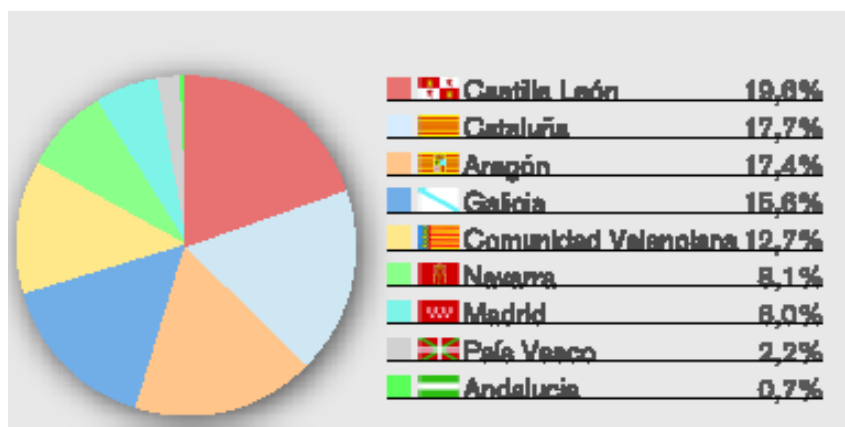


Fuente: EPA, metodología 2005, INEbase

Desde la perspectiva de la localización geográfica de las empresas pertenecientes al sector, hay que tener en cuenta que en la provincia de Zaragoza se encuentra situada la fábrica de Opel, en Álava la de Mercedes, en Valencia la de Ford, en Valladolid y Madrid hay fábricas de Renault, en Navarra se encuentra Volkswagen, en Vigo y en Madrid las de Peugeot y Citroen y en Barcelona se sitúan a Seat y Nissan.

Por lo tanto, de los grandes fabricantes de automóvil que se encuentran ubicados en nuestro país, tres están en la Comunidad de Castilla y León, con lo cual, y como podemos ver en el gráfico siguiente, Castilla y León es la Comunidad con mayor producción de vehículos de España.

Producción de vehículos por Comunidades Autónomas:



Fuente
ANFAC

Desde este contexto nacional, hay que tener en consideración que la presente propuesta se centra en una Comunidad Autónoma específica (Castilla y León), en donde tiene un alto poder desde el punto de vista económico y social.

Así el 21% del Producto Interior Bruto a nivel regional es del sector de Automoción y el 5% del empleo asalariado de esta comunidad es del mismo sector, por lo que nos encontramos con 11.000 empleos en fabricantes, a los que hay que añadir otros tantos en el sector de componentes. Con lo que Castilla y León es la cuarta comunidad del sector de Automoción en el marco del estado español.

La industria del automóvil ha sido considerada tradicionalmente como la impulsora del crecimiento económico y el empleo de la zona, por lo que exista un gran interés en adoptar medidas que hagan resurgir de manera continua este sector.

El estudio de la industria del motor resulta especialmente atrayente por el hecho de que España cuenta con una importante industria de equipos y componentes y porque se asientan productivamente todos los grandes fabricantes mundiales (a excepción de *Toyota*, *Honda*, *Fiat* y *Hyundai*), y algunos de estos grandes grupos con sede en Castilla y León, por lo que resulta de gran interés el estudiar el sector en esta Comunidad, estudio que se realiza desde distintas ópticas y perspectivas.

A pesar de esta situación aparentemente positiva, tenemos que destacar algunos aspectos que van a hacernos comprender la situación real de la industria en la Comunidad autónoma de referencia:

- Una de las Comunidades con mayor discriminación global (Cociente de las tasas de ocupación de hombres y mujeres. Representa, por lo tanto, la proporción de hombres que, estando en edad de trabajar, tienen un empleo, sobre cada mujer que, estando en edad de trabajar, tiene un empleo) es la castellano-leonesa, sólo situándose León por debajo de la media nacional.
- En relación con la discriminación de acceso a un puesto de trabajo, también el dato es negativo en nuestra Comunidad, sólo situándose Andalucía por debajo (Cociente de la unidad menos la tasa de paro de los hombres entre la unidad, menos la tasa de paro de las mujeres. Representa, por lo tanto, la proporción de hombres que, estando en edad de trabajar y deseando hacerlo, tienen un empleo, sobre cada mujer que, estando en edad de trabajar y deseando hacerlo, tienen un empleo).

- Otro aspecto a destacar, que se produce con más intensidad en las Comunidades con un mercado laboral más débil en cuanto a su capacidad de generación de empleo, es la correlación entre un mercado laboral poco dinámico y un mayor nivel de discriminación de la mujer.
- Por otro lado, dado el escaso desarrollo de las actividades terciarias más modernas (entre ellas automoción) en Castilla y León, el proceso de segmentación ocupacional se produce con más intensidad que en otros territorios ya que las mujeres activas concentran más su búsqueda de un puesto de trabajo en las ramas de actividad correspondientes a los servicios públicos y los servicios de carácter social.
- En otro orden de cosas, a lo largo de los últimos años se está observando un desplazamiento de la discriminación de acceso al mercado a la discriminación de acceso a un empleo estable, fenómeno que se produce en toda España pero que en Castilla y León tiene una mayor intensidad. Las mujeres, que no son desde ningún punto de vista un colectivo marginal, representarán en pocos años la mitad de la fuerza de trabajo y, por lo tanto, sus altos niveles de precariedad afectarán con un peso creciente a los indicadores de calidad del mercado laboral.

2. Normativa Vigente

En la Cumbre de Lisboa, en marzo de 2000, la Unión Europea se fijó un nuevo objetivo estratégico para la próxima década: *“convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”*

Alcanzar dicho objetivo requiere una estrategia global dirigida a:

- Preparar el paso a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento mediante la mejora de las políticas relativas a la sociedad de la información y de I + D + i, así como mediante la aceleración del proceso de reforma estructural a favor de la competitividad, y la culminación del mercado interior.
- Modernizar el modelo social europeo mediante la inversión en capital humano y la lucha contra la exclusión social.
- Mantener las sólidas perspectivas económicas y las expectativas favorables de crecimiento mediante la aplicación de un conjunto de medidas políticas macroeconómicas adecuadas.



Este es el gran reto que deben afrontar los países de la UE para conseguir en el 2010 el objetivo ambicionado del pleno empleo sobre la base de las políticas de igualdad.

“Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social”. Esta es la definición que recoge el glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres editado por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.

Desde sus comienzos, la Unión Europea está comprometida con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. La igualdad se considera un principio básico y un derecho fundamental de la democracia, puesto que las sociedades democráticas sólo pueden desarrollarse al máximo si todas las personas que las componen, participan y contribuyen plenamente, tanto en el mercado como en los procesos de toma de decisión. Por este motivo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye uno de los objetivos del Tratado de la Unión.

Dentro de esta estrategia comunitaria, podemos destacar de forma paralela y a nivel nacional que la *Constitución Española* proclama, en su *artículo 14*, la igualdad de todos ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo. Así mismo el *artículo 9.2* de nuestra norma fundamental señala como obligación de los poderes públicos la de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

A nivel autonómico el *artículo 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León* reitera el mandato Constitucional citado dirigiéndolo de forma específica a los poderes públicos de Castilla y León.

Al amparo de dichos preceptos se aprobó, por Decreto 53/1994, de 3 de marzo, el «*I Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la mujer*» en Castilla y León. Posteriormente, por Decreto 155/1997, de 24 de julio, se aprobó el «*II Plan Integral de Igualdad de Oportunidades para la mujer*» en Castilla y León. Finalmente, el Decreto 203/2001, de 26 de julio, aprobó el «*III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres*» de la Comunidad de Castilla y León.

Durante la vigencia del III Plan Integral de Igualdad de Oportunidades, las Cortes de Castilla y León aprobaron la *Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León*, que regula el marco de actuación en orden a promover la igualdad de la mujer, de conformidad con lo previsto en el *artículo 32.1.19.ª del Estatuto de Autonomía de Castilla y León*, contemplando de forma integral los

aspectos de promoción de la igualdad y asistencia a la mujer. El *artículo 4* de dicha Ley contempla los Planes Generales de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aprobados por la Junta de Castilla y León, como instrumento de planificación de las actuaciones dirigidas a incentivar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Finalizado el período de vigencia del III Plan, en aplicación de los artículos 3 y 4 de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León y con el fin de llevar a cabo la planificación de las actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se hace necesaria la aprobación del *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León*. Así, y previa audiencia de los diferentes agentes sociales, las instituciones y el movimiento asociativo de mujeres, a través de la consulta al Consejo Regional de la Mujer y bajo el preceptivo informe del Consejo Económico y Social de Castilla y León, surge el DECRETO 1/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011), con vigencia para el quinquenio 2007-2011.

El Plan se ha elaborado sobre la evaluación del precedente, partiendo del estudio y análisis de datos estadísticos relativos a la población castellana y leonesa. Así mismo, se ha recabado la participación de los agentes sociales, las instituciones y el movimiento asociativo de mujeres, así como de quienes tienen la responsabilidad de la gestión técnica y política.

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades puede caracterizarse por los siguientes rasgos:

- Es la expresión de la voluntad política regional dirigida a la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Es una respuesta que prioriza las necesidades y demandas sociales.
- Es una forma de articular los esfuerzos públicos y privados.
- Es una profundización en la coordinación entre planes y programas comunitarios, nacionales, regionales y locales.

En definitiva, es una herramienta para producir cambios sociales

3. Metodología

Un vez articulada y definida la normativa vigente que regula las políticas de Igualdad entre Hombres y Mujeres en los ámbitos nacionales y regionales, *el objetivo del presente estudio se centra en la identificación y análisis de la situación real de las políticas de igualdad de oportunidades en el sector de la automoción, identificando y analizando las buenas prácticas, al objeto de potenciarlas y difundirlas, así como los “puntos críticos”, al objeto de corregirlos y adoptar las medidas preventivas oportunas.*

Desde el punto de vista metodológico hay que hacer dos precisiones conceptuales que son necesarias a la hora de interpretar el estudio:

- 1. Entendemos el sector de automoción en un sentido amplio, es decir, al que engloba tanto la fabricación de automóviles y camiones como sus componentes.**
- 2. En relación al público objetivo, también se entiende en un sentido “macro”, es decir, cualquier puesto de trabajo (en los diferentes niveles de jerarquía) ocupado en el sector por mujeres.**



Profundizando a nivel metodológico y siempre de acuerdo con este planteamiento, nos hemos preguntado:

- ¿Existen barreras que impidan a las mujeres acceder al sector de la automoción y consolidar su permanencia en unas condiciones efectivas de igualdad?
- En el supuesto de que se constate la existencia de dichas barreras, ¿Cuál es la naturaleza de las mismas? Se parte de una clasificación primaria en dos tipos distintos (de carácter interno y externo)
- Una vez realizado esta caracterización inicial, nos centraremos en definir el marco de análisis en dos niveles distintos:
 - Nivel “genérico o simbólico”, desde el que contemplamos la incorporación plena de la mujer en los distintos puestos de responsabilidad y con una implicación efectiva de los diferentes agentes económico-sociales en las políticas de igualdad de oportunidades en los ámbitos político, cultural, científico y empresarial.
 - Nivel de análisis “micro”. Este segundo nivel constituye nuestro principal foco de estudio y, en particular, la constatación de barreras de acceso al sector así como el análisis de las mismas: las formas en que se manifiestan, el origen y su permanencia, el peso de la transmisión generacional y otras formas de reproducción social que limitan el acceso de las mujeres a puestos de trabajo en el sector de automoción. Por lo tanto, hemos de partir de esta obviedad e identificar y analizar los diferentes factores que influyen de manera decisiva en la escasa presencia de la mujer en el sector.

4. Situación de Partida

En relación a los factores más importantes que acreditan la situación real de la mujer en el ámbito castellano-leones del sector de la automoción, podemos destacar, entre otros, los siguientes:

- La permanencia de una serie de estereotipos de género, mayoritariamente adquiridos y transmitidos en nuestra cultura y que están completamente asumidos tanto por los hombres como por las propias mujeres.
- La falta de dinamismo de las organizaciones que tienden a perpetuar los clichés y estructuras tradicionales donde predomina el papel del hombre.
- El valor desigual que tiene el trabajo en la identificación social respecto a la construcción de la identidad de género.



Esta situación real en el sector (tanto los estereotipos como la rigidez y la perpetuación de las estructuras que arrastran las organizaciones y la consideración de que el rol profesional es más central para el hombre que para la mujer), implica la existencia de barreras culturales tanto a

nivel interno como a nivel externo que obstaculizan la promoción de las mujeres. Así entendemos como barreras *internas* aquellas limitaciones que asumen, consciente o inconscientemente las mujeres. Y por barreras *externas*, aquellos obstáculos que las organizaciones y la misma sociedad mantienen para vincular a la mujer a sus roles tradicionales.

4.1. Barreras internas

La baja presencia de mujeres en el sector de referencia tiene mucho que ver con aspectos de carácter social, tales como:

1. La masculinización del sector en todos los ámbitos de actividad y puestos de trabajo, destacando especialmente en aquellos puestos directivos o gerenciales. De forma paralela se constata el menor número de mujeres que se gradúan en las carreras técnicas y de base tecnológica en relación a los varones, aunque dicha diferencia se va reduciendo de forma paulatina. Estas situaciones frenan la incorporación de la mujer al sector en relación a los hombres tanto a nivel de promoción interna como externa ya que el hombre ofrece a la empresa una serie de garantías que se piensa no pueden aportar las mujeres, como continuidad en el puesto laboral.
2. La creencia mayoritaria entre las mujeres del “rol profesional del hombre”. La mayoría de las mujeres atribuyen un valor central al trabajo profesional del marido. Por eso piensan que el hombre “se plantea raramente dedicarse más a la familia para favorecer la promoción profesional de su mujer. El porcentaje, en el sector de referencia es sorprendente, así según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer, el 77,8% de mujeres entrevistadas manifiesta su acuerdo con dicho rol, es decir, cerca de cuatro de cada cinco entrevistadas afirman, en el sector de automoción, que el hombre no se plantea una dedicación mayor a la familia para que se promocioe profesionalmente la mujer.



3. Según el precitado estudio del Instituto de la Mujer, como norma general la mujer supedita su carrera profesional a la de su marido o pareja. De acuerdo con las entrevistas realizadas, el 78,3% afirman que la mujer da prioridad a la carrera profesional del marido o pareja antes que a su propia promoción.

Las razones que se aluden, entre otras, son las siguientes:

- El respeto de la mujer a la profesión del marido
- La mujer tiene mayores oportunidades en el mercado de trabajo por el hecho de aceptar puestos de trabajo diferentes a sus expectativas

4. Otro elemento que actúa de freno es la creencia de más de la mitad de las mujeres encuestadas de que caso de movilidad laboral debe prevalecer el trabajo profesional del hombre, por encima del trabajo profesional de la mujer.

En íntima conexión con esta barrera tenemos que destacar el tradicional conflicto entre madre y trabajadora. Así la mayoría de mujeres encuestadas en el referido estudio, con frecuencia, un conflicto entre el trabajo profesional y la familia. Mayoritariamente y de manera inicial confiesan que no se han visto “contra la pared de una elección conflictiva”.

Sin embargo, la realidad más profunda nos deja constancia de lo contrario, pues una de cada seis mujeres en el sector de automoción han sufrido el conflicto. Es importante tener en cuenta que se trata de un conflicto entre dos roles centrales: la familia y el trabajo. El coste psicológico que puede suponer la conciliación de los dos roles en estos casos es evidente, como se verá en el apartado *dilema trabajo-maternidad*.



Así se genera una conciencia de culpabilidad en la propia mujer y que se traslada al resto de la sociedad. La sensación de mala conciencia provoca graves conflictos de roles, es decir, de incertidumbre ante papeles sociales, madre/trabajadora, aparentemente contradictorios y opuestos. Numerosas mujeres soportan un profundo sentimiento de culpabilidad por la limitada atención que prestan a la familia debido a las exigencias de su puesto en la empresa. La sensación de culpabilidad la perciben por recriminaciones implícitas o explícitas del entorno social y por la responsabilidad diferenciada respecto al marido referida a las obligaciones familiares. Los porcentajes que expresan haber experimentado esta mala conciencia alcanza el: 48,8% en el sector de automoción.

5. Hay que destacar también el estereotipo de que la mujer es menos ambiciosa profesionalmente que el hombre. El estudio de referencia demuestra que la mujer tiene perfectamente asumido el estereotipo. Sorprende la imagen que las mujeres tienen de si mismas en relación con su promoción. Posiblemente nos encontremos ante una de las barreras más importantes para romper el *glass ceiling*.

Del análisis de las variables expuestas podemos llegar a las siguientes perspectivas de género:

- *Visión global de la vida.* La mujer tiene una visión de la vida que no está polarizada en la profesión, sino que tiene presentes otros valores que son importantes.
- *La dedicación a la familia.* Aunque el cuidado de los hijos sea responsabilidad de la pareja, la mujer está emocionalmente más volcada en el bienestar de los hijos y de los familiares.
- *La privacidad de la vida.* Tener vida privada, mantener espacios propios, disponer de tiempo, dedicarse a los propios hobbies, relacionarse, son matices que diferencian la visión globalizada de la vida. La privacidad supone no tener alquilada y prestada la vida a los demás de forma exclusiva y unilateral. Es capacidad de disponer de sí misma.

4.2. Barreras externas

Se pueden destacar, entre otras, las siguientes:

1. Vigencia de estereotipos de carácter discriminatorio

En este sentido podemos indicar un hecho incuestionable: tradicionalmente han sido los hombres los que se han ocupado de definir la gestión empresarial y todos sus componentes, como por ejemplo la estructura jerárquica organizativa y los principios básicos de reclutamiento y cualificación de los recursos humanos. Circunstancia que ha originado, y continúa en la actualidad, círculos cerrados de poder masculino, que estaban acotados para las mujeres.

2. En íntima conexión con la barrera anterior hay que destacar la tradicional resistencia de las organizaciones empresariales en general, y más concretamente en un sector tan “masculinizado” como es el de automoción, a admitir mujeres en los puestos de responsabilidad de las estructuras organizacionales.



La empresa es conservadora. Toda organización es única, tiene una experiencia propia y posee una parte identificable, permanece una *“life of its own”* que la hace independiente de los participantes concretos.

Esta parte se perpetúa a través de la estructura organizacional, que tiende a ser permanente en el tiempo. Y uno de esos elementos estables es la composición asimétrica de género tanto en los diferentes departamentos o secciones, como en los niveles de la jerarquía.

Así podemos aseverar que a pesar de que la mujer parece responder mejor al perfil del liderazgo moderno, entendido como liderazgo resonante o transformacional, sin embargo la mujer percibe que en las organizaciones hombres y mujeres prefieren ser mandados por hombres. Los estereotipos siguen pesando en la identificación del liderazgo con el hombre. En este sentido y según el precitado estudio del Instituto de la Mujer, el 73,0% de las encuestadas del sector de automoción responde a esta cuestión en sentido afirmativo.

3. Otra barrera que pesa de forma considerable en el sector es el embarazo y maternidad de sus trabajadoras. Así la mayoría de las mujeres perciben esta etapa de sus vidas con incertidumbre desde el punto de vista laboral, así las mujeres, sobre todo si son casadas, perciben que el embarazo es una barrera para su promoción como directivas. Así lo expresan el 37,5% de las mujeres casadas del sector de automoción, circunstancia que implica situaciones actuales de carácter negativo, tales como:

- Reducción de los índices de natalidad. En este sentido, España cuenta con uno de los índices menores a nivel europeo. Paradójicamente se están implantando por parte de la mayoría de las Administraciones Públicas, medidas que favorezcan la natalidad.
- Retraso en la edad para abordar el embarazo y la maternidad. Así en la actualidad la edad media de mujeres que afrontan esta etapa en sus vidas se ha retrasado hasta aproximarse a los 40 años, lo que conlleva, algunas situaciones gravosas como son el mayor número de neonatos que requieren atención sanitaria prematura.

4. El prejuicio de la disponibilidad. Uno de los prejuicios más frecuentes que utilizan las empresas para contratar o promocionar a las mujeres a cargos directivos es la falta de disponibilidad que se atribuye a las mujeres a la hora de comprometerse con el trabajo directivo, en este sentido han respondido el 88,9% de las mujeres entrevistadas en el sec-

tor de automoción, según el Instituto de la Mujer. “En su empresa hay directivos que creen que el hombre ofrece más garantías que la mujer”.



En el sector de automoción, pesa mucho la disponibilidad de horarios y la movilidad temporal, no planificada, que exige el cargo. En cuanto a los horarios, las mujeres directivas critican la baja racionalidad en la gestión del tiempo.

A pesar del prejuicio las mujeres encuestadas han afirmado mayoritariamente (el 67,6%) que no han tenido dudas antes de tomar la decisión de aceptar el cargo directivo debido a la disponibilidad total que exigen este tipo de puestos.

A pesar de lo afirmado en el punto anterior, la mujer misma, sigue levantando la barrera de la disponibilidad. Estaríamos hablando de la *disponibilidad como barrera interna*. Actúa, sobre todo, en el caso de las mujeres casadas y con hijos de los sectores de automoción. Así, a la pregunta de “si a la hora de pensar en su promoción dentro de esta empresa o de otra, sería un obstáculo que la empresa le exigiera disponibilidad total”, el 73,3% de las casadas han respondido afirmativamente.

5. Reparto desigual de roles familiares. En la mayor parte de las entrevistas mantenidas es la mujer quien asume la responsabilidad de cuidar a los hijos y la asume de manera natural, como algo que le corresponde por ser madre. Así lo indican el 53,5% de las mujeres.

De hecho, la mujer es la que gestiona habitualmente el hogar, tanto desde una perspectiva interna de atención a los miembros del hogar, como desde una perspectiva externa de las relaciones que la familia mantiene con otras familias y con su entorno.

6. Los hombres ponen obstáculos para que las mujeres ocupen cargos en las empresas. Así opinan el 63,8% de las mujeres del sector de automoción ¿como percibe la mujer directiva la reacción del hombre cuando se encuentra que una mujer ocupa un cargo directivo que siempre había estado en manos de los hombres?. El estudio cualitativo recoge este gradiente, sin que, de ninguna manera, pueda generalizarse a todas las mujeres directivas:

- Sorpresa
- Suspense
- Desconfianza
- Oposición
- Incluso agresión

7. Preferencia de hombres para ciertos cargos directivos. De acuerdo con los resultados de la encuesta, las mujeres directivas siguen creyendo que “a partir de ciertos cargos se prefieren a los hombres que a las mujeres”. Esta percepción es especialmente fuerte en el sector de automoción (64,7%). Las razones que explican este fenómeno son: la existencia de redes internas de poder, controladas por los hombres, entre otras: El temor oculto del hombre a perder sus posiciones de dominación, la desconfianza frente a la capacidad directiva de la mujer.

5. Punto de Destino

Una vez definida la situación de partida de las políticas de igualdad en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, el objetivo genérico del presente estudio y la metodología de actuación propuesta, los pasos a seguir son:

1. Definición de la Estrategia/as: Análisis y Determinación de aquellas actuaciones dirigidas a eliminar/reducir las barreras detectadas
2. Propuesta de actuaciones a seguir en consonancia con la abundante casuística y normativa existente



5.1 En relación a la primera fase, hay que tener muy en consideración, entre otras, las siguientes estrategias a seguir:

- **Cambio en la cultura organizacional.** En este sentido, la cultura organizacional se define por la forma de gestión y liderazgo. El Management moderno, preocupado por la implicación de las personas ("recursos humanos") acentúa formas de liderazgo que se ajustan a estilos de relación que, ha-

ciendo de puente, permiten introducir a la mujer en un sector sin necesidad de adoptar roles masculinos más, como es el liderazgo “transformacional” y el liderazgo “resonante”.

- **Existencia de nuevas necesidades y funciones en las empresas**, asociadas a nuevos departamentos (marketing e imagen, prevención de riesgos laborales, formación y coachement...), donde la mujer, tanto por su formación tradicional, como por el contenido que se da a esos departamentos, tiene un espacio de trabajo hasta ahora desconocido.

Así, las empresas de mayor tamaño conceden una mayor importancia a la formación de sus cuadros técnicos en las áreas de gestión logística, calidad, mantenimiento, normativas y conocimientos técnicos (montaje, mecánica, hidráulica), mientras que las pequeñas y medianas empresas tienden a solicitar un/a operario/a más especializado/a y que domine técnicas tradicionales, aunque también debe conocer las innovaciones tecnológicas (control numérico, programación y maquinaria automatizada) y ser capaz de desempeñar diferentes tareas (puede ser importante el manejo de carretillas).

El personal técnico que requieren es más polivalente y que pueda realizar funciones muy amplias: calidad, prevención riesgos, mantenimiento, diseño, conocimiento de materiales, gestión equipos, compras/comercialización/postventa, organización del trabajo y de la producción....

Las mayores dificultades de encontrar personal se encuentran en los puestos de operarios/as especializados/as (soldadores/as, pintores/as, chapistas, control numérico, troqueladores/as...).

- Aplicación de los actuales principios de Recursos Humanos. En este punto especial consideración merecen las políticas nuevas de reclutamiento o selección de personal (a todos los niveles de la estructura organizacional), considerándose de forma imprescindible la articulación con perspectiva de género de los procesos de selección, contratación y promoción de personal.



En este sentido, un elemento a destacar en la publicación de las ofertas de empleo, con independencia del medio o soporte utilizado para su difusión, la no inclusión de ningún término o expresión que pueda contener en si mismo una limitación por razón de género que pudiera ser considerado por los potenciales candidatos/as como tal.

Como consecuencia de lo anteriormente dispuesto, se prevé un **equilibrio global** entre las personas seleccionadas y aquellas candidaturas adecuadas a los perfiles y exigencias requeridos por los puestos a cubrir, que se hayan recibido de personas de uno y otro sexo.

- **Cualificación y Actitudes** de las propias mujeres a la hora de acceder a puestos pertenecientes al sector. En este sentido hay que destacar como factores clave tanto la preparación de las mismas como actitudes positivas en plena igualdad para cubrir la extensa oferta de puestos de los sectores que tradicionalmente se han considerado “masculinos”.

Así, las empresas del sector de automoción demandan una formación genérica integral, que abarque el mayor número de actividades y procesos: mecánica, electricidad, electrónica, robótica, hidráulica, neumática... Las tareas que exigen una mayor especialización son los/as torneros/as tradicionales, los/as fresadores/as y los soldadores/as.

A las empresas les gustaría encauzar esta polivalencia hacia el conocimiento específico de sus procesos de producción y las tecnologías propias de su empresa (asientos, direcciones, etc.). Los cambios en las empresas obligan también al reciclaje formativo de los/as trabajadores/as mediante la formación continua y la práctica diaria y especialmente en el área de las innovaciones tecnológicas (control numérico, programación y maquinaria automatizada).

Las características personales (responsabilidad, trabajo en equipo, integración...) son competencias tan importantes como los conocimientos teóricos sobre el sector. Existe una necesidad transversal de formación en habilidades para el trabajo en equipo, los idiomas, la informática y el conocimiento de las normativas en prevención de riesgos, medioambiente y calidad.



De forma genérica podemos establecer que el **avance** se está produciendo y que estamos superando el *"glass-cealing"*. Pero son muchas las barreras sutiles y difuminadas que llenan de sombras y dificultades el acceso de la mujer a puestos directivos. Las políticas sociales pueden acompañar y fomentar el proceso de cambio, cuyo protagonista principal debe seguir siendo la misma mujer.

5.2 Un vez definida/s algunas estrategia/as a seguir en el sector que nos ocupa, el siguiente paso desde el punto de vista metodológico pasa por la definición de los recursos más idóneos y eficientes al objeto de satisfacerlas.

La política de igualdad de oportunidades, en general, y el planteamiento dual, es decir, la integración de la perspectiva de género, combinada con acciones de carácter legislativo y financiero, siguen siendo la clave para aumentar las tasas de empleo, mejorar la calidad en el trabajo y promover un mercado laboral de carácter inclusivo.

Los futuros retos que la política de igualdad de oportunidades en el sector plantea, pasa por:

- Alcanzar los objetivos de Lisboa respecto a la tasa de actividad femenina.
- Intensificar el seguimiento de los efectos de las políticas aplicadas.
- Mejorar e incrementar los servicios complementarios, como por ejemplo guardería, etc.
- Dedicar recursos a captar y desarrollar el talento de mujeres, jóvenes y colectivos menos integrados.
- Desarrollar un observatorio de la automoción para compartir una visión entre todos los agentes sociales, analizar información y dar a conocer los diferentes puntos de vista, propuestas y acciones de mejora.
- Introducir criterios de flexibilidad laboral y de organización del trabajo para mejorar la capacidad de respuesta de las empresas: Sistemas "lean organization"
- Aumentar la intervención de los interlocutores sociales, especialmente en lo que se refiere a las diferencias salariales y los permisos parentales.

Dado que en el sector del automóvil, especialmente en su ámbito industrial, se observa una menor presencia femenina, parece adecuado poner en práctica políticas concretas de integración en aquellos aspectos sociales y laborales en los que se aprecie un mayor déficit representativo con el objeto de tender a un concepto de sociedad donde las diferencias vengan marcadas no por el género, sino por las aptitudes, valores y competencias de cada persona.



A nivel de referencia micro o referido al sector que nos ocupa, podemos destacar, entre otras, las siguientes conclusiones, entre las que se incluyen las recomendaciones o áreas de mejora, así como aquellos aspectos positivos habituales:

1. Compromiso con las Políticas de Igualdad de oportunidades y de Conciliación vida laboral/vida familiar:

- Compromiso explícito de las empresas con las precitadas políticas
- Inclusión de tales actuaciones dentro del sistema de gestión empresarial
- Realizar una asignación de recursos, tanto humanos como materiales destinados a las actividades relacionadas con la igualdad.

2. Selección de Personal:

- Formación explícita en dichas políticas de la persona/as que se ocupan de la Selección del Personal
- Idénticas posibilidades a la hora de incorporarse a las empresas tanto para hombres como para mujeres
- La situación personal y familiar de las personas candidatas a los distintos puestos no es una cuestión valorada en los procesos de selección
- El porcentaje de trabajadoras con contratos temporales es similar al de trabajadores
- El porcentaje de trabajadoras con contratos indefinidos es similar al de trabajadores

3. Formación:

- Tanto hombres como mujeres tienen acceso, en las mismas condiciones, a Planes de Cualificación continua
- La Formación recibida por parte de todos los trabajadores fuera de la jornada laboral, se compensa
- Como actuación de mejora se podría plantear el establecimiento de acciones formativas relativas a la igualdad de género de la plantilla



4. Promoción:

- Se recomienda la formación explícita en dichas políticas de la persona/as que se ocupan de la Promoción del Personal en las empresas
- En las organizaciones no se tiene en cuenta la situación familiar de las personas candidatas a la promoción

La gestión de las carreras profesionales estará basada en el nivel de competencias y aptitudes desarrolladas eficazmente en los puestos desempeñados, con independencia del sexo de cada persona. Asimismo se utilizarán los mismos criterios de detección de potenciales internos para todos los trabajadores y trabajadoras integrados en un mismo Grupo Profesional, y que estarán fundados en la formación, la experiencia, el ejercicio de las competencias profesionales, etc. En consecuencia, hombres y mujeres tendrán las mismas posibilidades de evolución y desarrollo profesional.

Conscientes de la importancia que representa para la carrera profesional y la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras los elementos formativos de que dispongan, a través de las empresas y los representantes de los trabajadores se ha de facilitar el acceso a las mujeres a aquellas acciones formativas que puedan permitirles el desarrollo de carreras profesionales más evolutivas y el acceso a puestos de responsabilidad.

En aquellos colectivos profesionales en los que se constate una desigualdad significativa entre hombres y mujeres, se concretarán acciones de formación específicas, teniendo en cuenta las necesidades y recursos que, en cada momento existan, además en aquellos puestos o funciones en los que hoy se constate una fuerte presencia masculina o femenina, se diseñarán acciones correctoras para que, a lo largo del tiempo, y en función de las posibilidades de la organización, se puedan superar tales desigualdades de género.

5. Salarios:

- Todos los trabajadores disfruten de los mismos beneficios sociales ofertados por las empresas
- Idéntica política remunerativa



Así la política salarial estará basada en principios objetivos, sin ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

En este sentido se prestará una especial atención al objeto de que, en la aplicación práctica del sistema de promociones, a lo largo del tiempo, se mantenga la proporción de hombres y mujeres existente en las categorías de origen, respetándose, en todo caso, la necesidad de cumplir con los requisitos y competencias exigidos para cada promoción.

6. Comunicación:

- Las empresas mayoritariamente no utilizan imágenes discriminatorias en sus comunicaciones tanto a nivel interno como a nivel externo, no obstante lo anterior, se aconseja la introducción de un procedimiento para la identificación y corrección de imágenes y lenguaje sexista de las comunicaciones internas y externas de la organización, de cara a sistematizar la utilización de un lenguaje que visibilice tanto a mujeres como a hombres e se introduzca en la gestión ordinaria de las empresas.

7. Discriminación/Conflictos:

- Las organizaciones empresariales recogerán procedimientos expresos para estos supuestos (acoso sexual...).

8. Instalaciones:

- Las instalaciones y servicios de las empresas (especialmente las de tamaño grande / mediano) están adecuados para equipos mixtos de trabajo, más difícil se plantea la situación en los pequeños negocios, que en la mayoría de los supuestos, carecen de medios y espacios físicos para satisfacer tal objetivo.

9. Sistemas de Gestión de la Calidad:

- Los datos relativos al personal de las organizaciones están desagregados por sexo.

- Se propone como elemento de mejora, la implantación de un procedimiento de identificación y actualización de la normativa en materia de igualdad de aplicación en las empresas.

10. Conciliación:

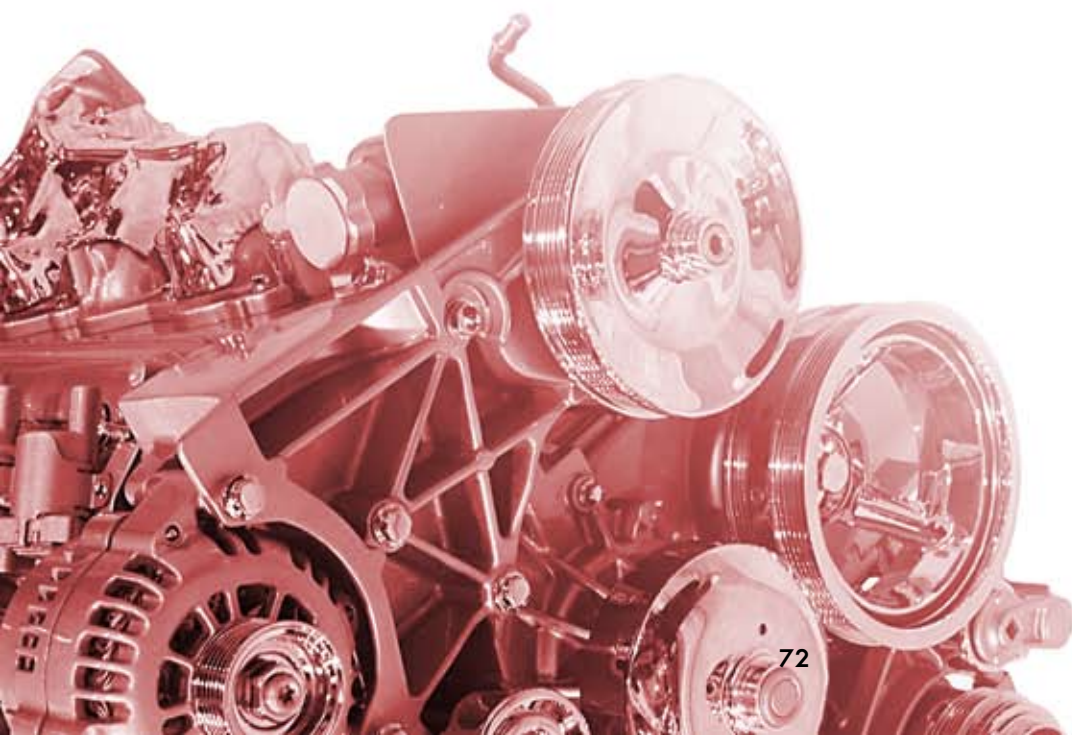
- El nivel de disponibilidad exigido por las empresas a sus trabajadores/as ha de ser ocasional, en el supuesto contrario, esas horas han de compensarse.
- La implantación de medidas favorecedoras de la conciliación en la plantilla, como por ejemplo reducción de la jornada en el supuesto de responsabilidades familiares, flexibilidad en la jornada laboral...etc, se deben extender a toda la organización.
- Las empresas han de evitar realizar operaciones comerciales en espacios de ocio y fuera del horario laboral. Esta medida afecta, de forma prioritaria, a los mandos intermedios, puestos directivos y comerciales.

En consecuencia de todas las actuaciones propuestas, en los diferentes Centros y Entidades se debe profundizar, junto con las Organizaciones Sindicales, en la aplicación de las medidas ya implantadas y se analizarán y estudiarán alternativas de progreso que, respondiendo a las necesidades e intereses de los hombres y mujeres en este terreno, sean organizativamente viables.

En este sentido, se fomentará la colaboración con las Administraciones Públicas en aquellos programas e iniciativas orientados a la implementación de políticas de igualdad en el entorno empresarial.



Estudio de la Siniestralidad Laboral en el Sector de la Automoción y Energía en Castilla y León.



ÍNDICE

1. Situación de la siniestralidad laboral en España	74
2. Panorámica de la siniestralidad laboral en Castilla y León: sector de la automoción y la energía.	83
3. El papel de los agentes locales de Castilla y León en la siniestralidad laboral.	94
4. Propuestas de actuación para frenar la siniestralidad laboral.	101

1. SITUACIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN ESPAÑA

En primer lugar, y como antesala a lo que va a ser este proyecto, creemos necesaria la conceptualización de una serie de conceptos, que a veces por creerse de sobra conocidos, caen de manera preocupante en la confusión y en la interpretación personal. En este caso, y siendo el tema central del presente trabajo, la siniestralidad laboral en el sector de la automoción y energético de Castilla y León, no estará de más, empezar definiendo qué es aquello de la Siniestralidad.

La Siniestralidad Laboral hace referencia a dos términos: Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales .

En el caso de los accidentes de trabajo, nos encontramos ante un efecto directo, claramente identificable, mientras que en el segundo la relación causal entre condiciones de trabajo y enfermedad, puede ser, en muchas ocasiones, de naturaleza indirecta o producirse con retardo después de un determinado periodo de exposición al riesgo o al agente causante.



Estos conceptos se definen legalmente de la siguiente manera:

Accidente de Trabajo: Toda lesión corporal que sufre un trabajador por cuenta ajena con ocasión y como consecuencia de su trabajo, tanto en el trayecto de su domicilio al centro de trabajo y viceversa (in itinere) como dentro de éste. Todos estos accidentes de trabajo, se clasifican a su vez en leves, graves, muy graves o mortales.

Enfermedad Profesional: La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en aquellas actividades, especificadas por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley. Además, debe estar provocada por la acción de los elementos o sustancias indicados para cada enfermedad profesional.



La temática de la siniestralidad laboral en nuestro país, y en el momento actual, se puede tratar desde dos puntos: el de su prevención, y el de su reparación. En España, y hasta la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el año 1995, el tratamiento de ambos aspectos había sido abordado de forma conjunta por la Seguridad Social, hecho que repercutía negativamente a su control.

Desde el punto de vista de la prevención, nuestra Constitución de 1978, es su art. 40.2 establece que los poderes públicos. “velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”. También el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 4.5 y 19. contempla la seguridad e higiene en el trabajo como uno de los derechos y deberes laborales básicos, tanto del empresario como del trabajador.



Como respuesta al mandato constitucional y con el principal objetivo, de adaptar la legislación comunitaria sobre el particular, recogida en la Directiva Marco 89/391 y establecer así un marco jurídico básico de obligaciones y responsabilidades que garantizará la protección del trabajador, se aprobó la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que es una ley laboral especial, cuyo ámbito de aplicación es más amplio que el del Propio Estatuto de los Trabajadores.

Pese a todos esfuerzos legislativos, realizados por Administraciones Públicas, Agentes Sociales y Empresarios, la siniestralidad laboral sigue siendo la principal preocupación de todos aquellos que tienen responsabilidad sobre el trabajo que se realiza, bien desde el punto de vista del empresario, como desde el punto de vista del trabajador.

Los índices de siniestralidad, siguen arrojando datos importantes, que hace que este tema nos lleve horas de dedicación, discusión y de bús-

queda de alternativas, que hagan que un futuro no muy lejano, se reduzca el nº de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y que el trabajo seguro no sea un lema en nuestras empresas, sino que sea una realidad.

Hay que destacar que entre Abril de 2005, y Marzo de 2006, se han producido en nuestro país más de novecientos mil accidentes laborales. Siete de cada cien mil trabajadores se han dejado la vida en el trabajo. Una cifra que nos mantiene por encima de la media europea pero que se ha reducido en un 3,5 % con respecto al mismo periodo del año anterior.



Más de un tercio de los accidentes laborales, en concreto el 34,35 %, tiene su origen en los nuevos riesgos psicosociales, categoría que engloba los sobreesfuerzos físicos, los traumas psíquicos, el estrés, el “mobbing”, la falta de estabilidad laboral o la movilidad, según datos ofrecido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Esta forma de accidentalidad era en 1996, la tercera causa de los siniestros laborales, por detrás de los golpes contra objetos en movimiento y el aplastamiento. Sin embargo, en los últimos años se ha convertido en la principal fuente de la siniestralidad en el trabajo, tanto en España como en Europa, y todo apunta a que lo seguirá siendo en el futuro.



El sector de la construcción sigue siendo el más amenazado por la siniestralidad, ya que el índice de accidentes en general duplica la media y la mortalidad casi la triplica.

A continuación, se muestran algunos datos significativos, en torno a los datos de siniestralidad durante el periodo comprendido entre Julio de 2005 y Junio de 2006.

Accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo:

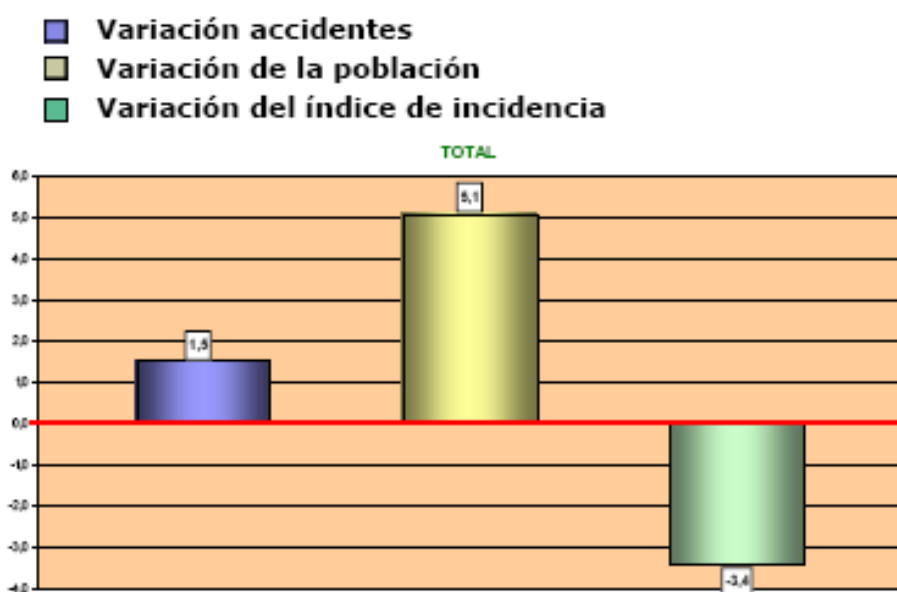
	NÚMERO TOTAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO	variación en % respecto periodo anterior	POBLACIÓN AFILIADA	variación en % respecto periodo anterior	ÍNDICE DE INCIDENCIA	variación en % respecto periodo anterior
AGRARIO	34.377	-3,8	1.150.337	-1,7	2.988	-2,1
INDUSTRIA	242.393	-0,4	2.382.245	-0,0	10.175	-0,3
CONSTRUCCIÓN	251.772	5,5	1.867.922	11,8	13.479	-5,6
SERVICIOS	399.311	0,7	9.791.026	6,1	4.078	-5,1
TOTAL	927.853	1,5	15.191.530	5,1	6.108	-3,4

Índice de incidencia = Número de accidentes por cada 100.000 trabajadores afiliados

Fuente 2004-2005-2006: Boletín de estadísticas laborales y Avance de estadísticas de accidentes de trabajo (publicación monográfica), MTAS

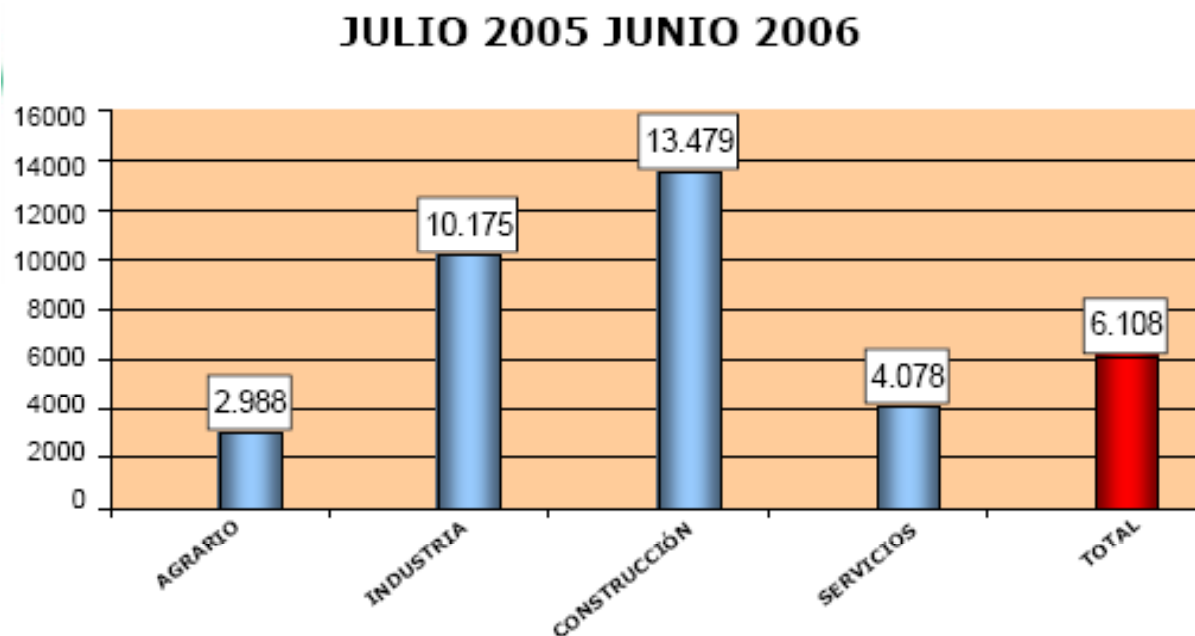
Variación en % del nº de accidentes, la población afiliada y el índice de incidencia respecto del período interanual anterior:

JULIO 2005 JUNIO 2006



Fuente 2004-2005-2006: Boletín de estadísticas laborales y Avance de estadísticas de accidentes de trabajo (publicación monográfica), MTAS

Índice de incidencias de accidentes con baja en jornada de trabajo por sector de actividad:



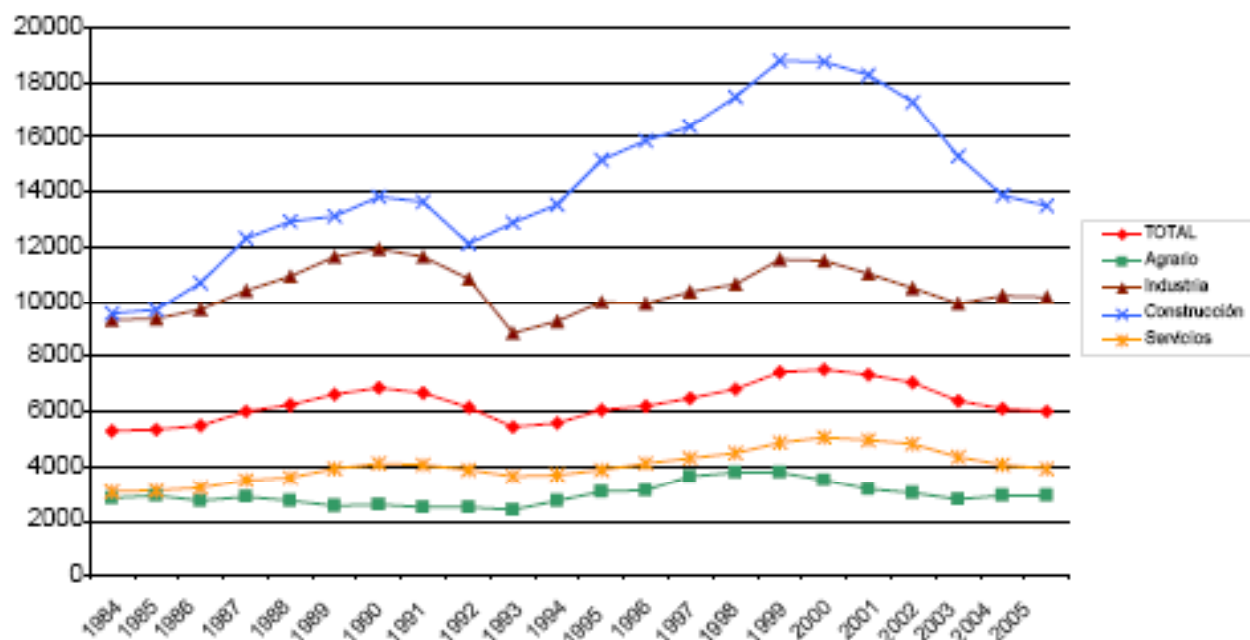
Fuente 2004-2005-2006: Boletín de estadísticas laborales y Avance de estadísticas de accidentes de trabajo (publicación monográfica), MTAS

Índice de incidencia de accidentes con baja en jornada de trabajo por sector y gravedad:

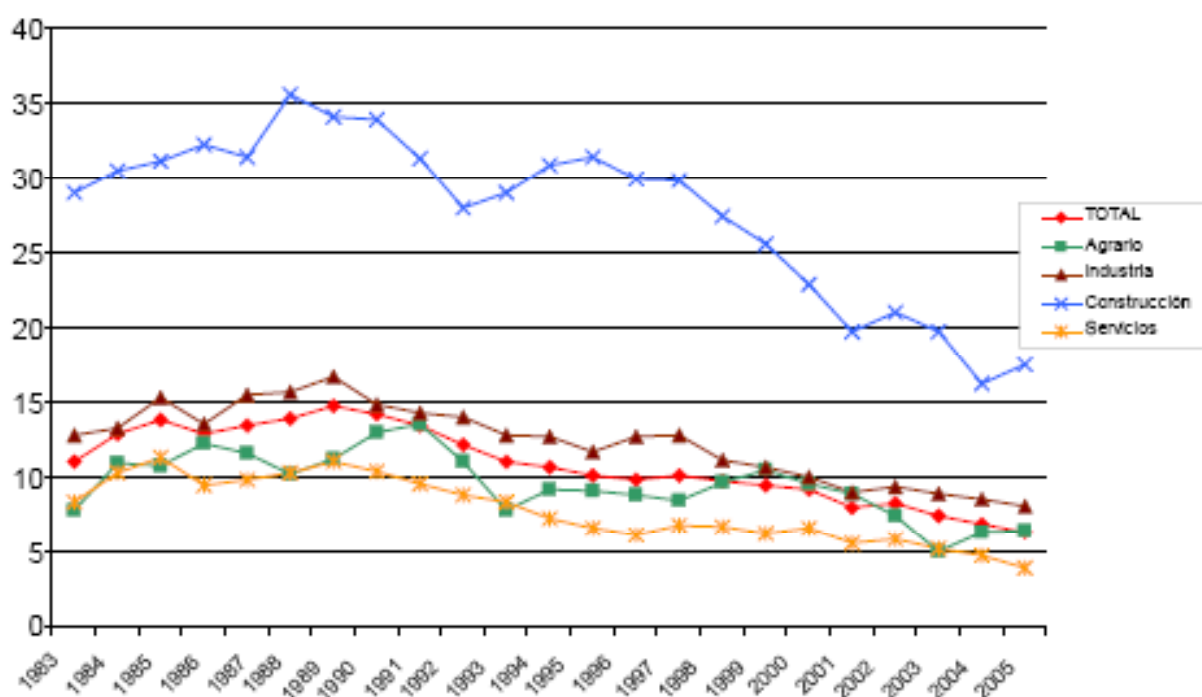
JULIO 2005 JUNIO 2006

SECTOR	NÚMERO DE ACCIDENTES GRAVES	ÍNDICE INCIDENCIA ACCIDENTES GRAVES	NÚMERO DE ACCIDENTES MORTALES	ÍNDICE INCIDENCIA ACCIDENTES MORTALES	NÚMERO TOTAL DE ACCIDENTES	ÍNDICE INCIDENCIA ACCIDENTES TOTALES
AGRARIO	667	58,0	66	5,7	34.377	2.988
INDUSTRIA	2.181	91,6	200	8,4	242.393	10.175
CONSTRUCCIÓN	2.949	157,9	290	15,5	251.772	13.479
SERVICIOS	3.155	32,2	416	4,2	399.311	4.078
TOTAL	8.952	58,9	972	6,4	927.853	6.108

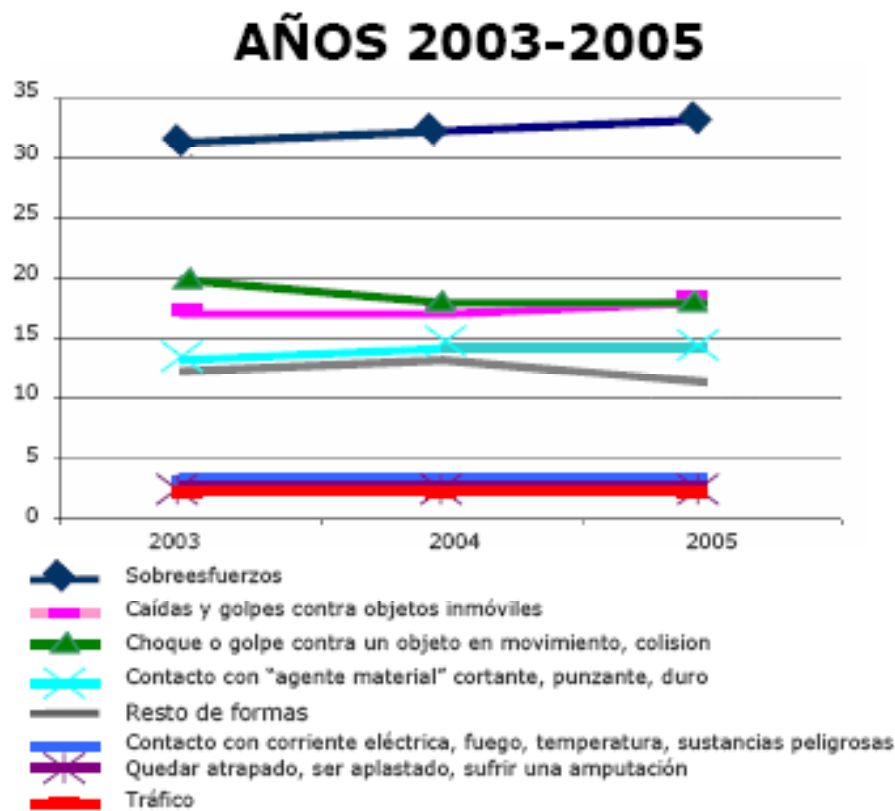
Serie de los índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector:



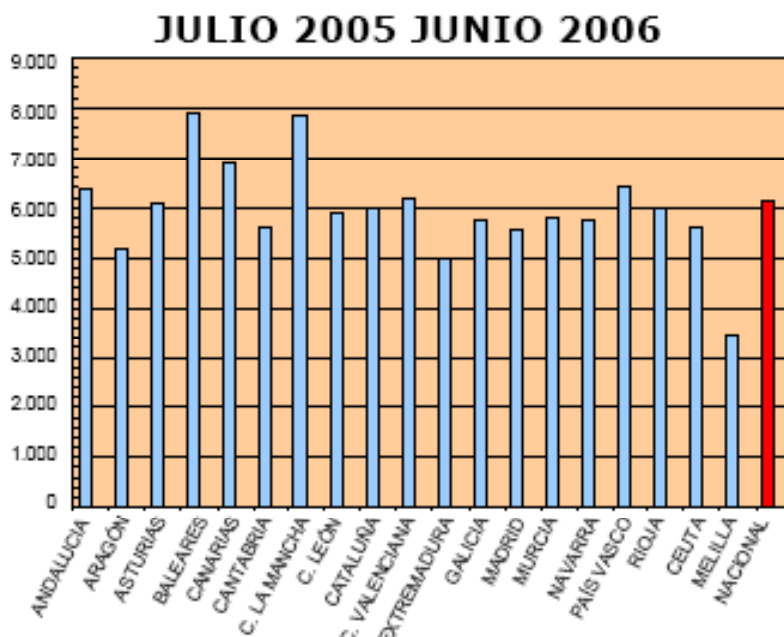
Serie de los índices de incidencia de los accidentes de trabajo mortales en jornada de trabajo por sector:



Serie de las principales formas de accidentes (distribución en %):



Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por CC.AA.:



Fuente 2004-2005-2006: Boletín de estadísticas laborales y Avance de estadísticas de accidentes de trabajo (publicación monográfica), MTAS

Durante los últimos años, ha aparecido una mayor sensibilidad hacia el problema de la siniestralidad laboral en las sociedades de los países avanzados. El fenómeno de la siniestralidad en el trabajo representa un daño individual en la persona que lo sufre, un perjuicio social en el entorno de la persona siniestrada y, a su vez, un deterioro económico, porque supone la ausencia o imposibilidad de ejercer su actuación de un factor productivo.

Es por ello, que aparte del daño causado, los accidentes y las enfermedades, suponen un coste económico para la sociedad y para las empresas; coste que, al igual de los accidentes, podría reducirse de manera drástica. No es fácil cuantificar dichos, costes, aunque si es cierto que parte de ellos son medibles.

A partir del momento en el que un trabajador/a, sufre un accidente con baja, el sistema tiene que afrontar toda una serie de gastos: la pérdida de jornadas, la prestación de una asistencia sanitaria y la sustitución del salario a través de una prestación económica durante el tiempo que dure la baja.

En nuestro país, el aumento de la sensibilidad respecto a la siniestralidad laboral, ha dado lugar a la aprobación de diferentes medidas y leyes, cuyo objetivo y esfuerzo principal se centra en remediar o aliviar la cuantía de los accidentes de trabajo, así como establecer las herramientas necesarias para que los mismos se vean reducidos de manera considerable.



Así, se ha hecho hincapié en un conjunto de medidas de formación, información, divulgación e investigación, que tienen como finalidad conseguir un cambio de actitudes y comportamientos por parte de empresarios y trabajadores, ya que se pretende cambiar la cultura preventiva de nuestro país y no limitarse solamente a establecer una serie de derechos, obligaciones y responsabilidades.

Sin embargo, tras todas estas medidas legislativas adoptadas, apenas se han detectado cambios importantes en la evolución de la siniestralidad, lo que induce a pensar que, para que la ley tenga el efecto deseado, es necesario, además de su aprobación y aplicación, un cambio cultural que de más importancia a la necesidad de prevenir las situaciones de riesgos de sufrir accidentes en el puesto de trabajo.

En España, nos encontramos, que pese a tener una de las legislaciones laborales más completas y avanzadas de la Unión Europea, no ha sido suficiente hasta el momento para rebajar los índices de siniestralidad hasta la media europea.

2. PANORÁMICA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN: SECTOR DE LA AUTOMOCIÓN Y LA ENERGÍA.

Durante el año 2005, en nuestra Comunidad Autónoma, se sucedieron un total de 46.164 accidentes laborales con baja médica, una cifra superior en 2.573 siniestros a la del año 2004, lo que supone un incremento del 5,9 %. En el conjunto total del país, la tasa de crecimiento de la siniestralidad total con baja se situó en el 3,9 %.

De todos estos accidentes con baja, concretamente 42.879, tuvieron lugar durante la jornada laboral en el puesto de trabajo, mientras que los restantes se produjeron en desplazamientos al puesto: in itinere (experimentando un incremento los primeros del 5,3% y los segundos un 13,8%).

Si nos centramos con mayor detalle en los accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral, nos encontramos con que la mayor parte de los mismos fueron de carácter leve (42.294), siendo los graves de 519 y los mortales de 66. Los accidentes de carácter leve, han sido los responsables durante el año 2005, del aumento de la siniestralidad con baja en jornada laboral en Castilla y León, puesto que aumentaron en un 5,6%, mientras que los graves y mortales se redujeron respecto al año anterior. Esta situación es equiparable a lo sucedido en el resto del país, donde además de aumentar los leves, se redujeron considerablemente los accidentes graves, lo que supone un gran avance.

Por otra parte, los accidente ocurridos durante los desplazamientos al puesto de trabajo, fueron un total de 21 en nuestra comunidad, lo que ha supuesto una reducción de 8 personas muertas menos que durante el 2004, reduciéndose bastante la tasa de variación, al igual que lo sucedido durante el mismo periodo en el resto del país.

Si tenemos en consideración, ambas causas de mortalidad laboral, tanto los accidentes en jornada laboral y los in itinere, han muerto en Castilla y León, 87 trabajadores en el 2005, por motivos laborales, una reducción del 11,2% respecto del periodo anterior. Pero tratándose de vidas humanas, todavía sigue siendo una cifra muy elevada, que tiene que convertirse en el eje central de todos aquellos que estamos invo-

lucrados en la seguridad y la salud laboral de los trabajadores de las empresas de nuestra comunidad.

Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, 2004-2005

	Total con Baja		En Jornada Laboral				In Itinere	
	Total	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Mortales
Castilla y León								
2004	43.591	98	40.704	40.058	577	69	2.887	29
2005	46.164	87	42.879	42.294	519	66	3.285	21
Var. 04-05	2.573	-11	2.175	2.236	-58	-3	398	-8
% var.	5,9	-11,2	5,3	5,6	-10,1	-4,3	13,8	-27,6
España¹								
% var.	3,9	-5,1	3,4	3,6	-6,6	3,7	9,7	-22,3

¹ Los incrementos para España se han obtenido del *Boletín de Estadísticas Laborales* del MTAS.

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en las provincias de Castilla y León, 2004-2005

	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	Total
Total										
2004	1.551	7.756	9.338	2.975	4.478	2.626	1.551	8.109	2.320	40.704
2005	1.770	8.282	9.169	3.201	4.547	2.609	1.553	9.148	2.600	42.879
Var. 04-05	219	526	-169	226	69	-17	2	1.039	280	2.175
% var.	14,1	6,8	-1,8	7,6	1,5	-0,6	0,1	12,8	12,1	5,3
Mortales										
2004	0	13	16	5	8	3	5	14	5	69
2005	4	17	13	5	7	3	2	11	4	66
Var. 04-05	4	4	-3	0	-1	0	-3	-3	-1	-3

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

En relación a la mortalidad durante la jornada laboral por provincias, la reducción se ha experimentado en cinco de ellas: León, Soria, Valladolid, Salamanca y Zamora. En Palencia y Segovia, la mortalidad ha permanecido constante, mientras que en Ávila y Burgos este porcentaje ha aumentado.

Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por sectores productivos en Castilla y León, 2004-2005

	Construcción				Industria				Servicios				Agrícola				Total			
	2004	2005	var.	%	2004	2005	var.	%	2004	2005	var.	%	2004	2005	var.	%	2004	2005	var.	%
			04-05	var.			04-05	var.			04-05	var.			04-05	var.			04-05	var.
Ávila	540	592	52	9,6	283	314	31	11,0	618	702	84	13,6	110	162	52	47,3	1.551	1.770	219	14,1
Burgos	1.760	1.948	188	10,7	3.228	3.375	147	4,6	2.451	2.688	237	9,7	317	271	-46	-14,5	7.756	8.282	526	6,8
León	2.145	2.347	202	9,4	4.159	3.911	-248	-6,0	2.744	2.611	-133	-4,8	290	300	10	3,4	9.338	9.169	-169	-1,8
Palencia	653	629	-24	-3,7	1.224	1.322	98	8,0	972	1.145	173	17,8	126	105	-21	-16,7	2.975	3.201	226	7,6
Salamanca	1.472	1.524	52	3,5	993	975	-18	-1,8	1.777	1.823	46	2,6	236	225	-11	-4,7	4.478	4.547	69	1,5
Segovia	736	698	-38	-5,2	678	598	-80	-11,8	950	1.072	122	12,8	262	241	-21	-8,0	2.626	2.609	-17	-0,6
Soria	348	334	-14	-4,0	699	639	-60	-8,6	398	462	64	16,1	106	118	12	11,3	1.551	1.553	2	0,1
Valladolid	2.189	2.677	488	22,3	2.160	2.318	158	7,3	3.497	3.843	346	9,9	263	310	47	17,9	8.109	9.148	1.039	12,8
Zamora	794	934	140	17,6	569	629	60	10,5	794	983	189	23,8	163	154	-9	-5,5	2.320	2.600	280	12,1
Total	10.637	11.683	1.046	9,8	13.993	14.081	88	0,6	14.201	15.229	1.028	7,2	1.873	1.886	13	0,7	40.704	42.879	2.175	5,3

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

En este cuadro, se detallan los accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en los diferentes sectores productivos de la economía castellano leonesa y de sus provincias. En todos los sectores, el número de siniestros durante el 2005, aumentó, especialmente en la construcción y los servicios. En Agricultura e Industria los incrementos fueron sensiblemente menores.

A nivel nacional, el mayor incremento de siniestros se dio también en la construcción, seguido del sector servicios y del industrial. De ello se deriva, que el sector de la construcción es el que más incremento de la accidentalidad presenta, principalmente debido a que es uno de los sectores que más ha crecido, nacional y regionalmente hablando, debido en gran parte a la presencia de extranjeros en dicho sector.

A nivel provincial, en Valladolid se han producido un incremento de siniestros producidos en la construcción, lo mismo ha ocurrido en Zamora (este sector ha reducido sus accidentes en Segovia, Soria y Palencia). En el sector servicios, el incremento del nº de accidentes estuvo muy generalizado en toda la comunidad autónoma. En la industria, el comportamiento de los siniestros fue bastante cambiantes: creció en cuatro provincias (con cita especial a Ávila) y se redujo en cinco (siendo la mayor reducción en Valladolid).

En los sectores que aquí nos ocupan: **Automoción y Energía**, a continuación se presentan a unos gráficos pertenecientes a los años 2004, 2005 y 2006, donde se puede observar los accidentes laborales acontecidos, clasificados en: leves, graves y mortales:

Sector Energético Castilla y León 2004:

ACUMULADO 2004	LEVES										E.P.	GRAVES										E.I.	MORTALES										E.TOTAL	TOTAL
	Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za		Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za		Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za	A.T.	E.P.			
10. Extracción Carbón	0	0	1728	143	0	0	0	0	0	296	0	0	8	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1885	296		
11. Extrac. Petróleo/Gas	1	1	0	0	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0			
12. Extrac. Uranio/Torio	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0			
23. Coquerías/Refino	0	22	1	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	0			
40. Prod. Distr. Energía	2	22	36	16	14	9	3	25	3	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	132	3			
TOTALES	4	45	1765	159	22	10	4	26	3	299	0	2	8	5	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2055	299		

Sector Automoción Castilla y León 2004:

ACUMULADO 2004	LEVES										E.P.	GRAVES										E.P.	MORTALES										E.P.	TOTAL	TOTAL
	Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za		Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za		Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za		A.T.	E.P.			
27. Metalúrgica	9	329	194	31	29	29	11	178	7	36	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	824	0	36		
29. Indus. Maqui/Mecánica	1	151	116	39	26	13	53	94	16	26	0	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	515	0	26			
334. Fábri. Vehículos	17	79	28	131	1	8	103	248	2	148	0	2	1	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	626	0	148			
35. Fábri. Otros Mate.Trasn	1	5	4	4	0	1	2	28	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	47	0	0			
50. Venta Repar. Vehículos	28	210	199	60	114	49	23	174	73	35	0	0	2	1	0	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	939	0	35			
TOTALES	56	774	541	265	170	100	192	722	99	245	0	4	4	5	1	1	0	11	2	0	0	0	1	0	0	1	0	2	0	2951	0	245			

Sector Energético Castilla y León 2005:

ACUMULADO 2005	LEVES										E.P.	GRAVES										E.P.	MORTALES										E.P.	TOTAL	
	Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za		Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za		Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za		A.T.	E.P.			
10. Extracción Carbón	0	2	16	12	0	0	0	0	1	307	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	4754	307			
11. Extrac. Petróleo/Gas	0	2	1	4	3	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	1				
12. Extrac. Uranio/Torio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
23. Coque/Refino	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0				
40. Prod. Distr. Energía	4	18	50	18	12	9	6	10	4	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	133	2				
TOTALES	4	22	1663	149	18	12	6	11	5	310	0	1	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	0	1904	310			

Sector Automoción Castilla y León 2005:

ACUMULADO 2005	LEVES									E.P.	GRAVES									E.P.	MORTALES									E.P.	TOTAL		
	Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za		Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za		Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za		A.T.	E.P.	
27. Metalúrgica	2	302	206	40	25	18	16	277	10	23	0	4	1	2	0	0	0	3	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	909	23
29. Indus. Maqui/Mecánica	5	166	110	83	37	14	35	87	19	18	0	1	1	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	562	18	
34. Fábrl. Vehiculos	23	85	23	105	4	13	85	188	6	135	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	536	135	
35. Fabrl. Otros Mate.Trasn	0	10	10	2	0	3	2	29	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	0	
50. Venta Repar. Vehiculos	44	197	234	85	109	61	31	194	75	45	0	1	8	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1042	45	
TOTALES.	74	760	583	315	175	109	169	775	111	221	0	6	12	4	0	1	0	3	0	0	0	2	1	1	0	0	0	1	0	0	3107	221	

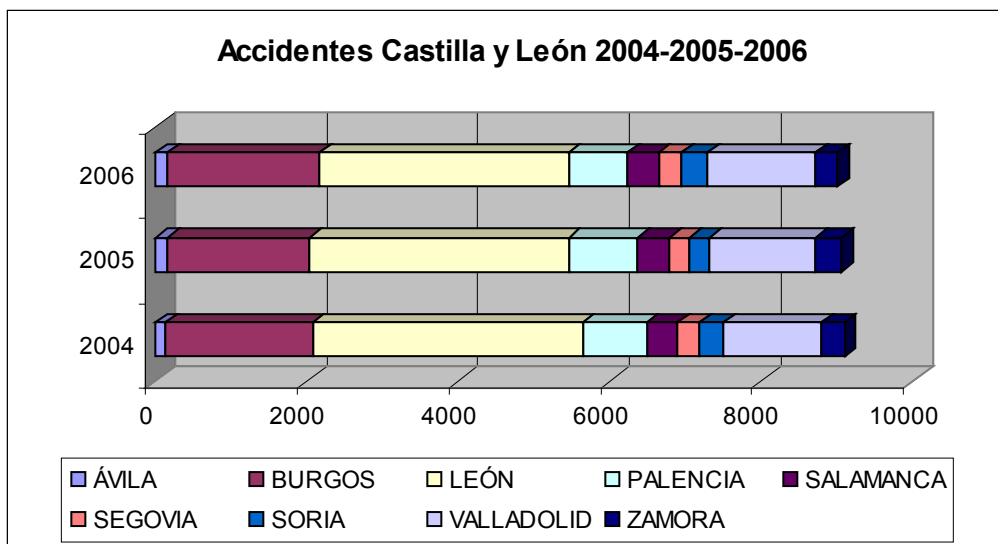
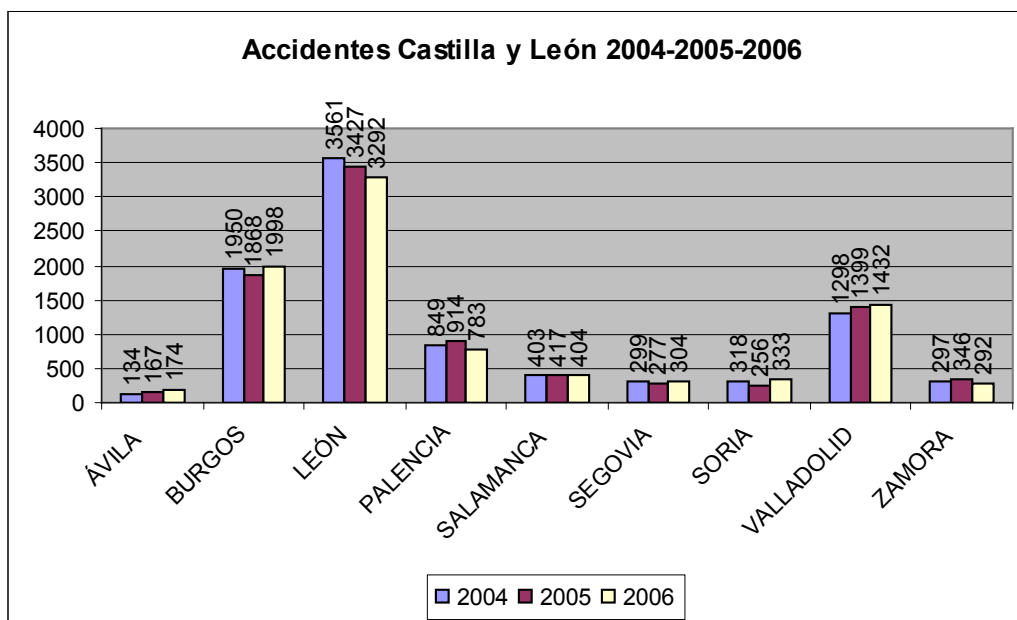
Sector Energético Castilla y León 2006:

ACUMULADO 2006										LEVES										GRAVES										MORTALES										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.																					

Sector Automoción Castilla y León 2006:

ACUMULADO 2006										LEVES										GRAVES										MORTALES										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E.P.										E.P. TOTAL	
										E.P.										E.P.										E											

Una vez vistos los datos anteriores, a continuación se presenta dos gráficos comparativos de la evolución de los accidentes laborales por provincias de Castilla y León, desde el año 2004 hasta el año 2006:



Dentro de todos los sectores de nuestra economía, sin duda alguna, uno muy especial debidos a sus peculiaridades generales y su presencia en la comunidad, es el sector minero. Por quinto año consecutivo, el número de siniestros se redujo en la minería regional. Por gravedad, se redujeron los siniestros mineros de tipo leve y también los graves. No obstante, los mortales pasaron de tres en el 2004, a siete en el 2005.

Evolución de la siniestralidad en el sector minero de Castilla y León, 1999-2005

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Leves Totales	3.818	3.918	3.502	3.323	3.198	2.557	2.344
Graves Totales	19	15	22	19	29	18	9
Mortales Totales	5	12	6	2	5	3	7
Accidentes Totales	3.842	3.945	3.530	3.344	3.232	2.578	2.360

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Siniestralidad laboral en el sector minero de Castilla y León, por provincias, 2005

Provincias	Graves	Mortales
Ávila	0	0
Burgos	0	0
León	6	4
Palencia	1	2
Salamanca	1	0
Segovia	0	0
Soria	0	0
Valladolid	0	0
Zamora	1	1
Total	9	7

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

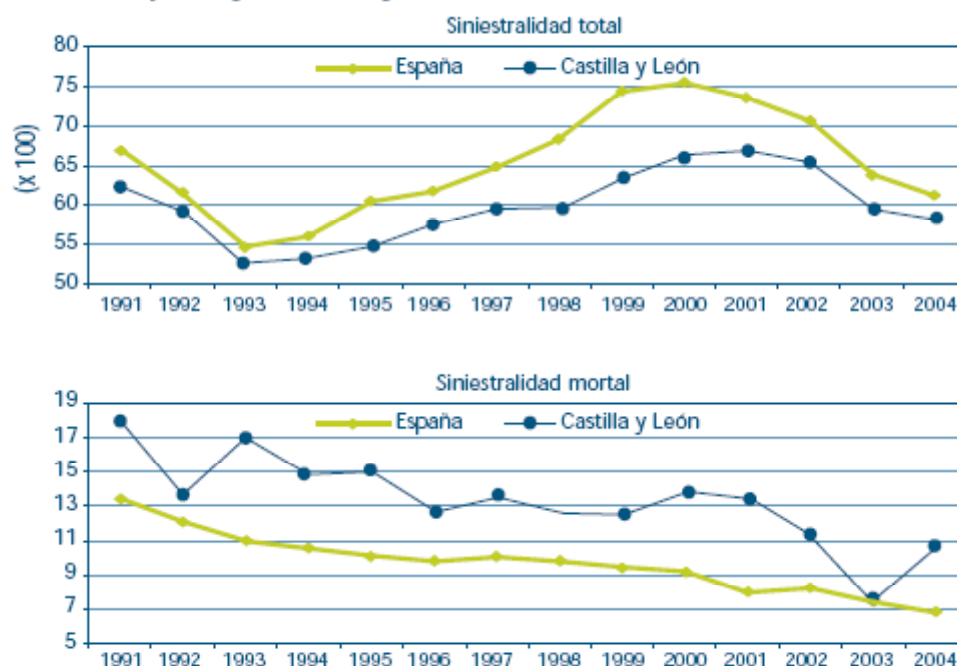
Evolución de la siniestralidad de la minería del carbón en Castilla y León, 1999-2005

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Total Leves	3.047	3.065	2.712	2.535	2.449	1.873	1.739
Total Graves	16	12	15	9	19	10	9
Total Mortales	3	11	5	1	3	2	6
Total Accidentes	3.066	3.088	2.732	2.545	2.471	1.885	1.754
Ratios							
Media Trabajadores	6.440	5.990	5.495	4.899	4.421	3.910	3.441
Acc. Totales/1000 Trabajadores	476	516	497	519	559	482	510
Acc. Mortales/1.000 Trabajadores	0,47	1,84	0,91	0,20	0,68	0,51	1,74

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

A continuación, se muestran una serie de gráficos relevantes para el presente estudio sobre los índices de siniestralidad de Castilla y León.

Evolución de los índices de siniestralidad total y mortal en España y Castilla y León, 1991-2004



Fuente: Informe Socioeconómico 2005, CES Castilla y León

Indices de incidencia de la siniestralidad por provincias de Castilla y León, 2003-2004

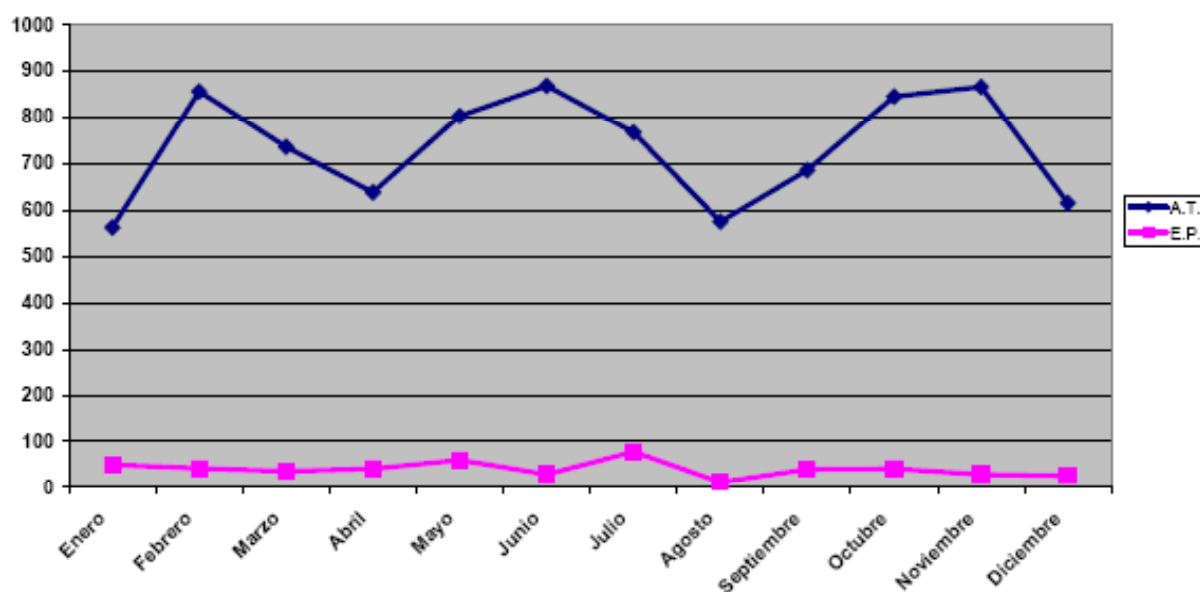
	Incidencia General ¹			Incidencia Mortal ²		
	2003	2004	04-03	2003	2004	04-03
Ávila	4.276,8	4.080,0	-196,7	5,1	7,4	2,3
Burgos	6.987,8	6.796,7	-191,1	4,4	10,3	5,9
León	7.483,7	7.265,6	-218,1	7,3	12,6	5,2
Palencia	6.293,2	6.344,2	51,0	8,6	14,7	6,1
Salamanca	5.017,6	5.077,2	59,6	11,5	8,9	-2,6
Segovia	5.834,1	5.982,7	148,6	11,8	6,8	-5,0
Soria	5.720,0	5.415,9	-304,1	7,1	20,6	13,5
Valladolid	5.283,7	5.156,5	-127,2	3,9	8,7	4,8
Zamora	4.778,8	4.900,0	121,2	13,6	11,1	-2,5
Castilla y León	5.962,9	5.865,6	-97,4	7,2	10,6	3,3
España	6.386,6	6.136,3	-250,3	7,4	6,8	-0,6

¹ 100.000 x (accidentes en jornada laboral con baja) / (numero medio de personas expuestas).

² 100.000 x (accidentes mortales en jornada laboral) / (numero medio de personas expuestas).

Fuente: Informe Socioeconómico 2005, CES Castilla y León

Aunque el presente estudio se haya centrado, sobre datos del año 2005 (ya que es el año de donde se pueden obtener más datos para el análisis), se presenta un gráfico de la evolución mensual de los accidentes laborales y enfermedades profesionales que han tenido lugar durante el 2006 en Castilla y León.



3. EL PAPEL DE LOS AGENTES LOCALES DE CASTILLA Y LEÓN EN LA SINIESTRALIDAD LABORAL.

Por lo que hemos visto hasta ahora, tanto a nivel nacional como de nuestra comunidad autónoma, los datos revelados son esperanzadores pero aún nos queda un largo camino por recorrer.

La seguridad y salud de nuestros trabajadores, sigue siendo y así deberá seguir, un eje clave de todas nuestras actuaciones y funciones; ya que estamos seguros que un trabajo seguro, es un trabajo productivo tanto para el propio trabajador como para el empresario.

El problema de la siniestralidad laboral, que padece nuestra Comunidad Autónoma, hace que todos aquellos que estamos implicados en esta circunstancia, busquemos un punto de encuentro, que haga coincidir los diferentes intereses, tanto de la Administración como de los Agentes Sociales y Económicos, con el objetivo principal de mejorar la salud laboral y reducir los riesgos de los trabajadores castellano leoneses.



Campaña CC.OO. Cantabria

Por todo ello, todos los agentes mencionados anteriormente, han acordado mediante el **Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León**, una serie de actuaciones y medidas dirigidas a conseguir en nuestra comunidad, una reducción sostenida de los índices generales de siniestralidad, favorecer la negociación colectiva en materia de seguridad laboral, mejorar la implicación de los agentes sociales y económicos en el desarrollo de políticas activas en materia de prevención, mejorar el conocimiento y aptitudes sobre los riesgos laborales, mejorar la adecuación de la formación preventiva a las necesidades de los empresarios y trabajadores, y por último mejorar la oferta formativa general en materia de prevención de riesgos laborales.

De esta manera, las medidas propuestas y que a continuación se relatarán, tienen que tener una orientación hacia las pymes, dado que es donde existen las mayores dificultades a la hora de llevar a la práctica las medidas preventivas necesarias y donde se detecta la necesidad de incidir especialmente en la formación de todos y cada uno de los integrantes de las empresas.

Medidas de Actuación:

1. Promover la representación y tutela en salud laboral para todos los trabajadores de Castilla y León.



2. Formación de Trabajadores, empresarios, mandos intermedios y delegados de prevención en materia de seguridad y salud laboral.



3. Impulso a las actuaciones de asesorías y servicios técnicos de apoyo a la prevención.



4. Elaboración y difusión de una publicación cuatrimestral sobre prevención de riesgos laborales en Castilla y León.



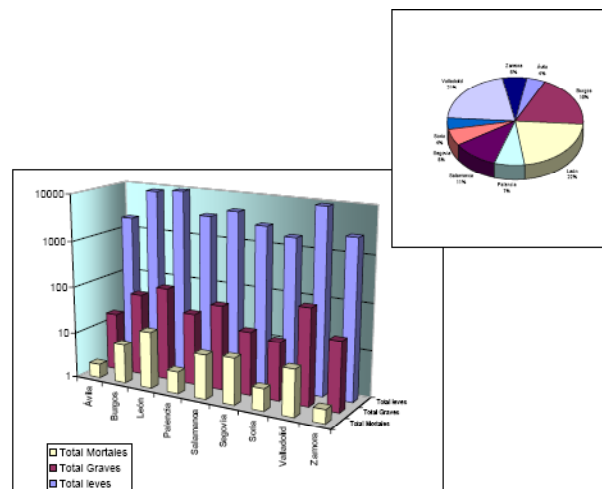
5. Incentivos a la prevención en las empresas para la adquisición, adaptación o renovación de máquinas y equipos de seguridad.



6. Medidas de análisis, información y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.



7. Análisis estadístico de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.



AT y EP acumulados Diciembre 06 (Datos Junta de CyL)

8. Impulsar la colaboración entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.



9. Creación de una Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente.

10. Promover la implantación de contenidos preventivos en la enseñanza obligatoria y mejorar los de la formación profesional.



11. Dotación de técnicos a las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.



12. Refuerzo del Programa de Apoyo a las Medidas Complementarias en materia de prevención de riesgos laborales mediante la introducción de un “Programa de Becas para la realización de estudios monográficos sobre Seguridad y Salud Laboral en Castilla y León”.



4. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN PARA FRENAR LA SINIESTRALIDAD LABORAL.

A pesar de la intensa labor normativa que se ha llevado a cabo en España durante los últimos años, dicha labor no ha dado los frutos esperados en un principio, puesto que persiste una alta siniestralidad laboral.

Los correspondientes datos estadísticos arrojan más de 1.000 muertos, más de 10.000 accidentes graves, más de 660.000 leves y, si se computan incluso los que se producen sin causar baja, más de 1.200.000 accidentes. Datos que suponen más de quince millones de jornadas al año perdidas por este motivo y que, según cálculos no muy extensivos, conducen a más de dos billones de pesetas (1.202.024.208,76 €) anuales entre costes directos e indirectos. (Datos ofrecidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Estos datos chocan sin duda alguna, con la situación que vive España como país, ya que en actualidad se mueve en el contexto de liderazgo económico y social que supone la pertenencia al núcleo de la Unión Económica y Monetaria, la zona del Euro, en la Unión Europea.

Esta situación, preocupa a todos, los que nos sentimos con responsabilidad social y moral en torno a la siniestralidad laboral, lo que ha llevado que tanto desde la Administración Nacional, como desde las diferentes Comunidades Autónomas, Empresarios y Agentes Sociales; se elaboren diferentes propuestas de choque contra los accidentes de trabajo.



Campaña Siniestralidad Laboral
Junta de Castilla y León

Así mismo, cabe destacar que fruto de los primeros análisis, la siniestralidad que acontece en los diferentes sectores productivos de nuestra economía, no sólo responde a una mayor actividad económica y a un mayor nivel de ocupación, sino que, entre otras causas, obedece a la falta de una verdadera cultura de la prevención, generalizada en todos los ámbitos de la sociedad, a la falta de conocimiento sobre las ventajas que conllevan una adecuada prevención de riesgos laborales y al insatisfactorio cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Por todo ello, se hace necesario aunar esfuerzos de todos los sectores implicados, con el fin de hacer llegar a todo el mundo, una Cultura de Prevención en el Trabajo, que facilite los medios y recursos necesarios para mejorar las condiciones de trabajo, sobre todo en la PYME que es donde mayores dificultades encuentran tanto trabajadores como empresarios, para llevar a cabo una eficaz labor preventiva.

A modo, de sugerir unas posibles líneas de actuación para hacer frente al problema de la Siniestralidad Laboral, en lo Sectores de la Energía y Automoción de Castilla y León; a continuación (y según datos tomados del Plan de Acción del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), se muestran ocho grandes grupos o áreas de actuación:

1. Actuaciones de sensibilización para una cultura de la prevención.
2. Actuaciones de promoción y apoyo de la actividad preventiva en el trabajo.
3. Programas de formación para la prevención.
4. Acciones de fomento e incentivación de la actuación preventiva.
5. Reforzamiento de las actividades de investigación, análisis y estudio.
6. Acciones legislativas y acciones complementarias para la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
7. Reforzamiento de la eficacia de las actuaciones en materia de vigilancia, de control y sancionadora.
8. Coordinación y Cooperación inter-institucional y entre las Administraciones Públicas, General del Estado y de las Comunidades Autónomas.

1. Actuaciones de Sensibilización para una Cultura de la Prevención

- Promover y realizar campañas de sensibilización sobre la gravedad y extensión de la siniestralidad laboral actual y la necesidad de aunar esfuerzo para disminuirla a través de la Prevención de Riesgos Laborales.



- Promover la difusión de la entidad de estos problemas y de una cultura de la prevención en los medios de Comunicación a través de intervenciones y espacios específicos y afines.
- Realizar, impulsar, participar y colaborar en jornadas, simposios y congresos, cuyos objetivos estén relacionados o puedan influir en la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de erradicar consideraciones erróneas sobre las causas de los accidentes, dar a conocer los altos costes humanos, sociales y económicos de la siniestralidad y la contribución que supone la actuación preventiva en el proyecto, diseño y proceso productivo para una mejora de la gestión y de la competitividad.
- Crear e impulsar premios a la mejor actuación preventiva, a soluciones e innovaciones más eficientes en materia preventiva, a publicaciones de mayor interés y a artículos de especial impacto o relevancia en la introducción y consolidación de una cultura de la prevención.

2. Actuaciones de promoción y apoyo de la actividad preventiva en el trabajo

- Impulsar y potenciar, a través de los instrumentos de las Administraciones Públicas, las actuaciones de asesoramiento e información a las empresas, trabajadores y profesionales de la prevención, con el fin de promover una eficaz acción preventiva en el trabajo, prioritariamente en las empresas de mayores índices de siniestralidad, con énfasis especial en las PYMES: puesto que es donde mayores problemas se encuentran los empresarios.
- Impulsar, intensificar y mejorar la actuación preventiva en el ámbito de las administraciones públicas, especialmente mediante la creación de servicios de prevención y de Unidades para las auditorías del sistema de prevención, y un Plan de formación específico para directivos y funcionarios.



3. Programas de formación para la prevención

- Establecer un Convenio Marco entre las Administraciones laborales y educativas para el impulso de una cultura preventiva y su integración en los diferentes niveles educativos.
- Establecer y desarrollar, en colaboración con las organizaciones empresariales y sindicales y con la participación de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, un Plan Nacional de Formación en prevención de riesgos laborales, con el fin de dotar al conjunto de actores implicados en el sistema, empresarios, trabajadores y representantes de los trabajadores, de una formación básica en prevención de riesgos laborales.



4. Acciones de fomento e incentivación de la actuación preventiva

- Establecer una nueva tarifa para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la que se contemplen factores y resultados respecto a los cuales se fijen las cuotas.
- Estudiar y adoptar medidas para el fomento de las inversiones destinadas a promover la mejora del medio de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección, a través de subvenciones y concesión de ayudas para la mejora de las condiciones de trabajo.
- Fomentar, con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales la creación y funcionamiento de los servicios de prevención.

- Estudiar medidas que fomenten la investigación de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.



5. Reforzamiento de las actividades de investigación, análisis y estudio

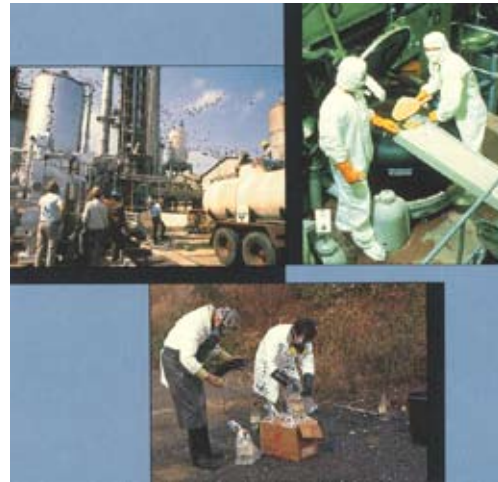
- Establecer un Plan de mejora del análisis y estudio de la situación en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo .
- Impulsar y fomentar la investigación básica y aplicada mediante el establecimiento de un Plan Nacional de investigación en seguridad y salud en el trabajo.



6. Acciones legislativas y acciones complementarias para la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales

- Continuar y perfeccionar el desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Establecer guías y protocolos para la vigilancia de la salud.
- Establecer **valores-límite de referencia nacional**, relativos a la exposición a agentes químicos en el trabajo.

- Establecer criterios sobre exigencias preventivas acreditadas en los casos de descentralización empresarial y en las cadenas de subcontratación.
- Estudiar la responsabilidad de los trabajadores para el cumplimiento del deber de cooperación, entre otras obligaciones, en materia de prevención de riesgos laborales.



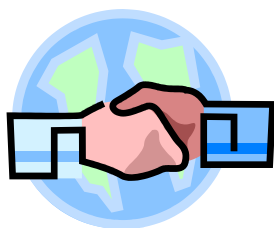
7. Reforzamiento de la eficacia de las actuaciones en materia de vigilancia, de control y sancionadora

- Establecer un Plan Nacional de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para actuaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- Analizar y reforzar, en su caso, el funcionamiento del procedimiento de cobro de las sanciones impuestas por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.



8. Coordinación y cooperación inter-institucional y entre las Administraciones Públicas, General del Estado y de las Comunidades Autónomas

- Adoptar un Acuerdo de colaboración y cooperación entre los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo e Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Promover la coordinación de las actuaciones inspectoras en el ámbito laboral, sanitario y de industria.



The background of the page is a red-tinted collage of automotive components. At the top, there's a close-up of a car's front grille and headlight. Below the title, there's a large, detailed image of a car engine. The text is centered in the white space between these images.

El Salón Internacional de la Automoción, Suiza: 12-14 de 2007

ÍNDICE

El Salón Internacional de la Automoción, Suiza: 12-14 de 2007

Lunes 12: Partida hacia Ginebra. Visita a la Ciudad	111
Martes 13: Visita al Salón Internacional del Automóvil de Ginebra	123
Miércoles 14: Vuelta a España	136

LUNES 12 DE MARZO:

PARTIDA HACIA GINEBRA. VISITA A LA CIUDAD

Salimos a las 12.15h del Aeropuerto de Madrid Barajas, y llegamos a las 14.05 en Aeropuerto de Ginebra. Una vez instalados en el Hotel, Drake & Longchamp Hotel, situado en Rue Rothchild, a 5 minutos de la Estación Central.



Nos dirigimos a conocer la ciudad. Hagamos una breve reseña sobre ciertos puntos a destacar sobre la ciudad de Ginebra

Ginebra (en francés, *Genève*; en alemán, *Genf*; en italiano, *Ginevra*; en romanche, *Genevra*; en inglés y arpitano, *Geneva*) es una ciudad suiza situada al extremo occidental del país, capital del cantón (región, en Suiza) del mismo nombre.

País	 Suiza
Cantón	 Ginebra
Latitud	46° 12" N
Longitud	6° 10" E
Superficie	12,82 km ²
Altitud	373 msnm
Lengua	Francés

Ginebra:
Geografía y población
Historia
Proyección internacional
Interés turístico
Jet d'eau
Régimen Municipal
Calidad de Vida
En la punta de la Tecnología
De los servicios Sofisticados al Mercado Financiero Internacional
Ginebrinos Célebres
Escudo de Armas de Ginebra

Geografía y Población:

Ginebra es una ciudad Suiza situada al extremo occidental del país, es la capital del cantón que lleva el mismo nombre. El área del distrito de Ginebra es una pequeña extensión de apenas 282 km². Está situada a orillas del mayor lago de Europa occidental, llamado lago Lemán en Suiza y Francia pero conocido como Lago de Ginebra en el resto de mundo. En Ginebra el lago Lemán desagua en el río Ródano. En la fachada de la ciudad hacia el lago se acumulan bancos, grandes hoteles (palacios), tiendas de relojería y joyerías.



En número de habitantes, el cantón cuenta con 414.300 habitantes, el área metropolitana con 645.000 y la ciudad de Ginebra con 184.758 habitantes. Convirtiéndose así en la segunda ciudad del país después de Zúrich y en la primera de habla francesa.

En Suiza, Ginebra es la primera ciudad en cuanto a número de gente extranjera dentro de su población, que representan alrededor del 45 %, contando con casi 180 nacionalidades.

Historia

El primer pueblo que se estableció en la región y en parte de Galia (Saboya y Delfinado) fueron los alóbroges. El lugar ocupado actualmente por Ginebra fue un poblado alóbroge, tomado y fortificado por César (58 a.C.). Bajo la dominación romana forma parte de la Galia Narbonense, la *provincia*. Con la caída del imperio, es ocupada por los burgundios (siglo V) y por los francos (534). Es capital del reino de Borgoña en el siglo IX, y se integra en el Sacro Imperio Romano Germánico en 1032, dentro del cual goza de cierta autonomía, siendo regida en la práctica por sus obispos. La burguesía de la ciudad intentó entonces organizar un sistema de autogobierno pero tuvo que replegarse ante

la oposición primero del obispo de Ginebra y luego, durante los siglos XV y XVI, de los condes y duques de Saboya.

La unión de Ginebra con Friburgo y con Berna permitió a la ciudad expulsar definitivamente al obispo en 1536 y adoptar la Reforma, iniciada por Martín Lutero, al acoger a Juan Calvino en 1541 y ser principal foco del Calvinismo. Calvino y Farel organizaron una rígida república teocrática que resistió los embates de los duques de Saboya, convirtiéndose en una tierra de asilo que acogió a los protestantes perseguidos por los católicos y los intelectuales en desacuerdo con la Iglesia Católica, de ahí su nombre de *la Roma protestante*. Anexionada por la Francia revolucionaria en 1798, la unión duró hasta la derrota de Napoleón, en 1814. En 1815 se sumó a la Confederación Helvética.

Fechas importantes en la historia de Ginebra:

3000-2500 BC	Primeros habitantes se sitúan en las orillas del lago.
58 BC	Julio César paraliza la invasión de las torres Helvetii towards Gaul y destruye el Puente que cruza el río Rhône. El nombre de Geneva se menciona por primera vez en De Bello Gallico.
443 AD	Ginebra se convierte en la primera capital del Reino Alemán de Burgundian.
534	Ginebra se anexa al reino de Merovingian y luego al Imperio Carolingio.
1032	Geneva se alía con el Imperio Romano-Germánico. El emperador delega su poder al Bishop de Ginebra.
1160	Da comienzo la construcción de la Catedral de San Pedro.
1260	Construcción del Mercado y expansión de las Ferias de Ginebra.
1387	El Obispo Adhémar Fabri otorga una Carta de Libertad a los ciudadanos de Ginebra.
1526	Alianza entre Geneva, Bern y Fribourg.
1536	La Reforma es adaptada por el Consejo General.
1541	Llamaron Calvino de nuevo a Ginebra en donde él se situó.
1559	Fundación de la Academia de Ginebra, que hoy en día es la Universidad de Ginebra.
1584	Alianza entre Ginebra, Bern y Zurich.
1602	Charles Emmanuel Primero, Duque de Saboya, falla en su intento de destrozr la ciudad escalando por sus muros más altos. El Día de Conmemoración de este evento se llama el « Escalade » es una celebración patriótica esencial en Ginebra.

1685	Se revoca la Edición de Nantes, la cual acaba con la libertad de las celebraciones en Iglesias Protestantes. Nueva ola de refugiados Huguenot en Ginebra.
1712	Nacimiento de Jean-Jacques Rousseau en Ginebra.
1754-1778	Voltaire vivió en Geneva y Ferney.
1798	Ginebra fue anexada por Francia y se convirtió en la principal ciudad de la provincia de Léman.
1813	Restauración de la República de Ginebra.
1814	Aterrizaje de la gente Suiza en el Puerto-Noir.
1815	Ginebra comienza a ser un cantón Suizo.
1842	La ciudad comienza a ser una comunidad independiente con un Council elegido por la población.
1847	Se adopta la primera Constitución de Ginebra, tras la revolución de 1846, que todavía llega hasta nuestros días.
1850-1880	Se demuelen las fortificaciones que impiden la expansión de la Ciudad.
1863	Se establece The International Red Cross Movement.
1879	Primera actuación en el Grand Théâtre (Opera).
1891	Inauguración de la Jet d'Eau (Fuente de Agua).
1896	Exhibición Nacional en Ginebra.
1907	Separación Iglesia y Estado.
1918	The Orchestra of the Suisse Romande da su primer concierto.
1919	Geneva comienza a ser la presidencia de la Liga de Naciones.
1920	Contrucción del tren de Cointrin Aeropuerto.
1924	Primer espectáculo Internacional del Motor.
1930	Adoption by the Geneva people of the City and communes union.
1946	Ginebra comienza la Presidencia Europea de las Naciones Unidas.
1953	CERN establece su presidencia en Ginebra.
1955	Conferencia entre EEUU, La Unión Soviética, Francia y Gran Bretaña.
1971	The International Telecommunication Union (ITU) TELECOM en Ginebra.
1985	Reagan-Gorbachev Meeting.
1991	Aniversario del World Wide Web en CERN.
2003	Inauguración del Estadio de Ginebra. Alinghi gana la Copa América.

Proyección internacional

Ginebra siempre era una ciudad amistosa y es muy internacional. La presencia confirma esto sobre su suelo de 25 organizaciones internacionales, alrededor de 180 organizaciones no gubernamentales y 150 misiones permanentes con las Naciones Unidas. El Centro Bienvenido de Ginebra fue creado para la gente Internacional que trabaja en Ginebra para facilitar su instalación e integración durante su permanencia.

Fue sede de la Sociedad de Naciones entre 1920 y 1947, año de su disolución. Su sede es actualmente utilizada por la Organización de las Naciones Unidas como segunda sede, la cual tiene además varias suboficinas en Ginebra). Se firmaron en esta ciudad las *Convenciones de Ginebra* (en 1864, 1907, 1929 y 1949) que definen los derechos de los prisioneros y heridos de guerra. Es sede del Comité Internacional de la Cruz Roja, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Organización Mundial del Comercio (OMC), de la Organización Mundial de la Salud (OMS), de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), de la Unión Internacional de las telecomunicaciones (UIT)... y el cantón alberga el CERN, el mayor centro de investigación nuclear en Europa.

Interés turístico

Ginebra son una ciudad de Artes y Cultura. Sus numerosos museos y bibliotecas, la Ópera, la Orquesta del Suisse romande en gran parte se han contribuido, entre otros, a su desarrollo. Durante casi veinte años ellos han sido los nuevos centros culturales que han sido creados de viejos edificios deshabitados, algunos de cual ahora son conservados como monumentos, como Halle de l'Île, l'Usine, la Maison des Artes du Grütli.

Hubo acontecimientos anuales como el Festival de Música, las exposiciones(muestras) de libros (Fureur de liras) o el " Journées du Patrimoines ".



El *Museo del Reloj* (cerrado actualmente, pues ha sufrido un importantísimo robo), el *Museo de Arte y de Historia*, la *Catedral de San Pedro*, catedral del siglo XII y XIII, desde cuya torre se tiene una vista panorámica de la ciudad, el *Monumento a los Reformadores* y el *chorro de agua* (*le Jet d'eau*), verdadero emblema de Ginebra, es una fuente que sale del lago y cuyo chorro alcanza los 140m. Funciona todos los días del año (excepto cuando hace viento fuerte), hasta las 23h00 en verano.

Es una ciudad rica y bien cuidada, con un casco antiguo bien preservado, tranvías y calles peatonales, numerosos parques, mucho relieve.

Alberga una amplia comunidad hispana, y la comida española (sobre todo los mariscos y las tapas) está de moda.

La ciudad dispone de un aeropuerto internacional (llamado *Cointrin* que está explotado en común con Francia, pues tiene una parte de su suelo en territorio francés), y está conectado con el tren de alta velocidad TGV a París (en poco más de tres horas, para un poco más de 500km).

Jet d'eau (Water Fountain)

En 1886, una empresa localizada al final del lago solía bombear y distribuir el agua bajo la presión para proporcionar las máquinas de los artesanos en otros tiempos. En la caída de noche la necesidad se disminuía y para disminuir la presión dentro de las canalizaciones, un agujero de little existió en la extremidad de esta fábrica de bombeo instalada en La Coulouvrenière el causando de un chorro de agua de unos metros. En 1891, la Ciudad de Ginebra decidió instalar el Motor d'eau (el Chorro de agua) donde está hoy, sobre el Rade, juntos con la iluminación eléctrica. Pero es sólo desde 1930 que permanentemente estaba en funcionamiento.



Proyectar medio metro cúbico del agua por segundo hasta 140 metros de alto requiere dos grupos poderosos de motorpumps al representar un peso global de más de 16 toneladas y un poder total de cerca de 1000 kilowatios con una tensión eléctrica de 2400 voltios. El agua es dibujada en un sumidero de agua circular y es dirigida hacia un tubo de salida donde la velocidad alcanza 200 kilómetros/h (130 millas por hora).

Régimen Municipal

Curiosamente su origen puede ser encontrado en 1798 cuando Ginebra fue anexada por la República francesa. De hecho en 1800, un estatuto obligó a cada municipio a ser administrado por un Alcalde y autoridades así como un Consejo Local. En Ginebra, el Alcalde y sus dos alcaldes-diputado fueron designados por el Primer Cónsul y más tarde por el Emperador, designándolos él mismo.

La Restauración de la República de Ginebra en 1814 acaba con el autónomo de la Ciudad de Ginebra y a partir de aquel momento direc-

tamente al Consejo Estatal. La administración local fue incluida en la administración de distrito (el cantón). Esto era esencialmente el rechazo de modificar este régimen de municipio que causó la revolución 1841 y permitió la introducción esperada ya por mucho tiempo de la organización municipal, gracias al sufragio directo universal. En 1842 fue elegido el primer Consejo Municipal de 81 miembros del cual fue elegido el Consejo Ejecutivo de 11 miembros.

Cinco años más tarde, la Constitución de 1847 - todavía al gobernar la República y Cantón de Ginebra - estableció el estatuto de municipio a la Ciudad de Ginebra. Un Consejo Municipal de 41 concejales eligió un Consejo Ejecutivo constituido de 5 magistrados. La segunda mitad del 19o siglo vio un aumento de poder de la administración local.

El 18 de mayo de 1930, después de un fracaso en un voto popular 4 años antes, el distrito electoral de Ginebra aprobó el establecimiento “ de Gran Ginebra ”, la unión de 4 distritos: Ginebra, Eaux-Vives, Plainpalais y Petit-Saconnex. La Ciudad fue gobernada por un Consejo Ejecutivo (Conseil administratif) de 5 miembros y dotada con un Consejo Municipal (Conseil municipal) de 80 miembros. En esta etapa el compartir deberes administrativos fue un hecho entre la Ciudad y el Estado de Ginebra.

Esta organización todavía se emplea hoy en día.

Calidad de Vida

La calidad de vida es una motivación poderosa para la productividad. La tensión, el dedicar mucho tiempo al transporte nos lleva a dificultades., la gente de Ginebra puede concentrar sus energías en el trabajo útil.

Ginebra podría surgir grande en asuntos internacionales; muchas personas por lo tanto están sorprendidas de descubrir una ciudad de menos que 450,000 habitantes. Es una comunidad donde las esferas culturales, profesionales, sociales y privadas fácilmente se entremezclan. Con su lago en un magnífico ajuste alpino dominado por Mont Blanc, su penacho del agua que sobrepasa la ciudad, Ginebra ofrece un ambiente verde a su gente con parques magníficos y casi dos árboles por habitante.

El ocio exterior está enfocado hacia actividades relacionadas con el lago, como son la navegación, el windsurfing y los deportes acuáticos, también existe la opción de canchas de golf cercanas. Las instalaciones del polo, la equitación, el tenis son excelente. En invierno, un poco del mejor esquí Alpino lo tienes a tan sólo una hora de distancia, y en la ciudad abundan las pistas de patinaje.



Ginebra ha sido un centro cultural durante siglos. Su tradición musical, con una renombrada orquesta sinfónica y una ópera que alinea como una de las mejores de Europa, atrae a los ejecutantes líderes mundiales. Un teatro animado, numerosas salas de concierto, galerías de arte, anticuarios y subastas se combinan para dar una dimensión rica cultural a la ciudad.

Ginebra ha logrado encontrar el ideal, ofreciendo todas las ventajas de las ciudades principales del mundo y ninguna de las molestias.

Según un estudio publicado por la consultora estadounidense Mercer Human Resource Consulting, Ginebra (a igualdad con Zúrich) ocupa el primer lugar de la lista de ciudades con mayor calidad de vida en 2003. A 2005 la ciudad obtuvo el puesto 8º de las ciudades con mejor calidad de vida del mundo.

En la punta de la Tecnología

Ginebra es la capital de una de las tecnologías más viejas del mundo - la relojería. Hoy empresas como Patek Philippe, Vacheron y Constantin, Rolex y Piaget, las puedes encontrar situadas en esta ciudad, llevando la tradición hasta nuestros días. Pocos productos han sido desarrollados en el mismo lugar por tanto tiempo.

La ingeniería mecánica y la microelectrónica son los campos de mayor cultivo en el sector industrial de esta ciudad. Prácticamente la producción entera es exportada. Las telecomunicaciones, la tecnología de información y la inteligencia artificial han encontrado la tierra fértil aquí. La telecomunicación, la feria de muestras más grande del mundo para futuras tecnologías, estaca su futuro a Ginebra.

Los líderes de tecnología internacionales en Ginebra son los pivotes de una base creciente industrial.

La educación conduce las tecnologías de crecimiento de Ginebra. La ciudad bien es proveída de institutos técnicos incluyendo el departamento de informática de la universidad, mientras Suiza renombrado Federal Politécnico en Lausana (EPFL) está solamente a 60km.

De los servicios tradicionales al mercado financiero Internacional

Ginebra genera más del 80 % de su PBI por servicios. Careciendo de recursos naturales, esta diminuta República ha tenido que construirse su lugar en el mundo en virtud de sus ideas y habilidades.

La ciudad que maneja la riqueza es también uno de los centros líderes mundiales en finanzas internacionales comerciales. Grandes grupos que cuentan con materias primas, que comercian en el petróleo o el grano, así como numerosos especialistas en el café u otros productos están entre las 200 empresas que controlan sus operaciones internacionales fuera de Ginebra. Ellos encuentran la gama de habilidades específicas y calificaciones que ellos necesitan, así como los banqueros que entienden su negocio.

Como un centro completo financiero, Ginebra ha desarrollado la infraestructura de servicio esencial a sus clientes institucionales, de negocio y privados. Se conoce la ciudad por la excelencia profesional de sus abogados internacionales, contables e interventores, consultores, casas de subasta, especialistas en el seguro y el reaseguro.

Ginebra ha establecido encuentros entre distintos países, ya que fue aquí donde se manejó el primer arbitraje internacional en 1872 entre Gran Bretaña y los Estados Unidos. El procedimiento de establecimiento de Ginebra la Cámara del Comercio es una parte incorporada de los contratos de negocio de empresas sobre los cinco continentes.

Más de 120 multinacionales tienen su sede principal situada únicamente en Ginebra, además hay que señalar que muchas de estas compañías realizan importantes actividades de I+D en esta ciudad.

El conjunto de todas estas actividades crea una sinergia que da un nuevo poder a los negocios que aquí se sitúan. Y desde luego Ginebra alardea de todas las instalaciones de un comercio moderno y el centro de servicio - un puerto libre, ferias de muestras y conferencias, telecomunicaciones avanzadas y un aeropuerto internacional solamente a 10 minutos del centro de la ciudad.

Ginebrinos célebres

Juan Calvino, Jean-Jacques Rousseau, Voltaire o Miguel de Villanueva (conocido allá como *Michel Servet*, y en España como *Miguel Servet*)- son ginebrinos de adopción. Ginebrino de nacimiento es Ferdinand de Saussure.

El escudo de armas de Ginebra

Los portes heráldicos de hoy surgieron por primera vez en el siglo XV. Este escudo representa la unión de varios símbolos. Por una parte, está el símbolo del Imperio, el el águila con una cabeza coronada, al cual Ginebra había sido atada a desde el siglo XI, por otro lado el símbolo del Obispo, la llave de oro, de quien el ciudadano obtuvo su libertad y autonomía en 1387.



La cresta es un medio sol naciente sobre el borde superior y el porte del trigramma IHS en letras griegas, representan la forma acortada del nombre Jesús (IHESUS).

Las divisas de Ginebra "Post tenebras lux " (Después de que la oscuridad, la luz) tenía su origen a mediados del siglo XVI, con lo que quieren hacer referencia a la Reforma.

Martes 13:

77 Salón Internacional del Automóvil de Ginebra

Oficial site: <http://www.salon-auto.ch/en/>

Mapa del salón:



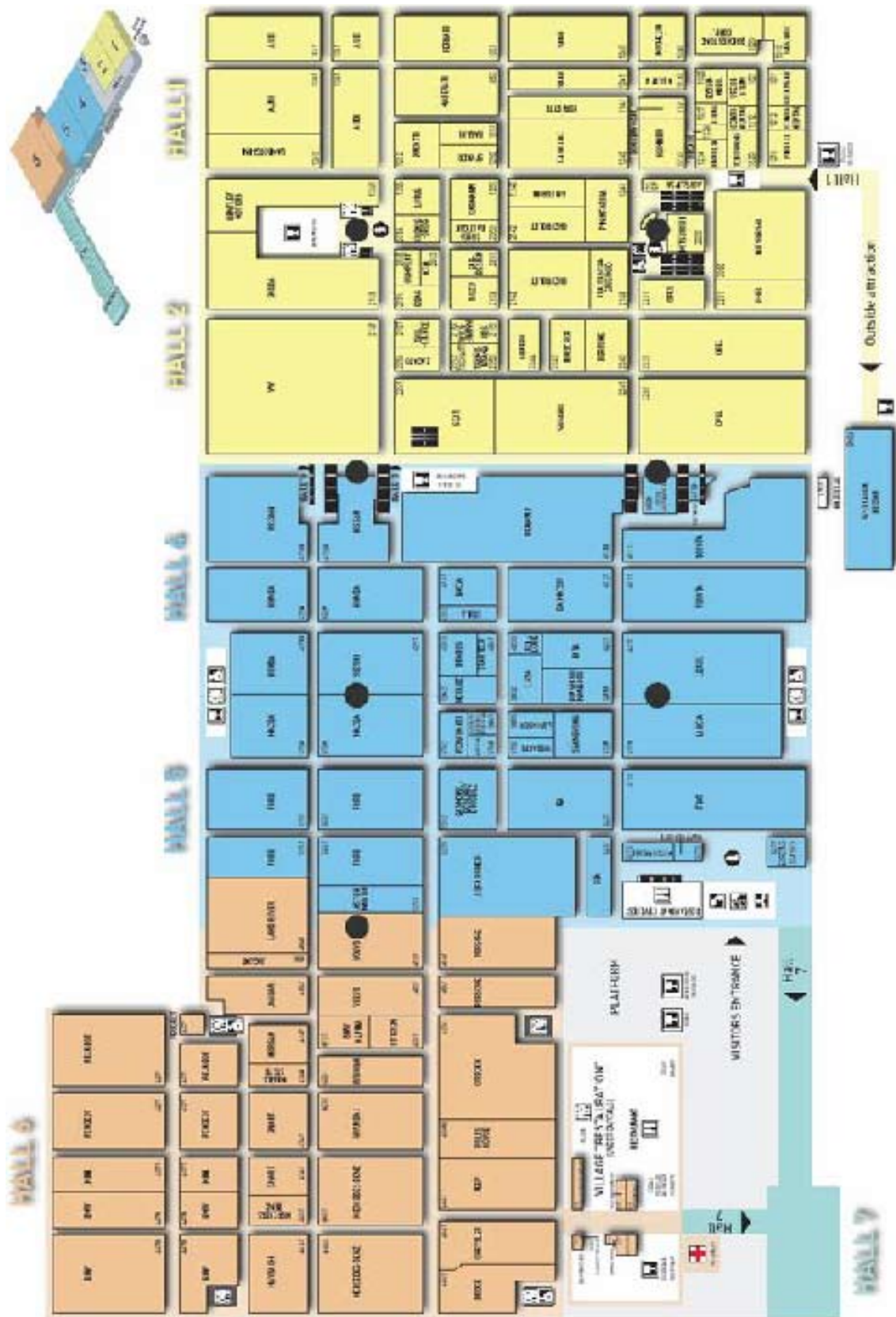
En el Salón Internacional del Automóvil de Ginebra (8-18 marzo 2007). Se dan cita las más importantes novedades del mundo del motor, siendo este evento será uno de los más importantes Salones del Motor europeos del año. Las novedades son numerosas, sobretodo por parte de los productores continentales. En resumen, futuro y presente del motor, reunidos en un mismo centro de convenciones.

Hagamos un recorrido por el salón:

for evaluating programs with respect to their impact on the environment, and to develop and implement measures to reduce their environmental impact.

for evaluating programs with respect to their impact on the environment, and to develop and implement measures to reduce their environmental impact.

for evaluating programs with respect to their impact on the environment, and to develop and implement measures to reduce their environmental impact.





Halls 1 y 2

En los Halls 1 y 2 es donde se pueden apreciar los más importantes e interesantes modelos.

El fabricante sueco Saab luce desde sus coches BioPower, un 9-3 y un 9-5, ambos funcionando con bioetanol.

La marca deportiva italiana por excelencia, Abarth, ha sido relanzada con modelos pequeños de 1.4 litros, 155bhp. El Turbo Punto es el primer modelo, desde hace un tiempo, en llevar la insignia del Escorpión.

Cerca de Abarth se encuentra la marca Hummer, marca aún no demasiado metida en el mercado europeo, ya que son pocos los que tienen la confianza para conducir uno de esos SUVs gigantescos.



Pasando Cadillac y el stand de Corvette, nos encontramos con Spyker y Pagani. La firma holandesa Spyker muestra su C12 exótico LaTurbie Coupé por primera vez mientras SUV extraordinario D12 Súper primero mostrado en Ginebra el año pasado ahora se acerca a la producción. También de Holanda, Donkevoort presenta su nuevo Audi impulsado por turbo D8 GT con una azotea de coche no descapotable diminuta. El fabricante de supercoche de especialista italiano Pagani tiene un nue-

vo modelo desarrollo - la R Zonda. Su motor AMG-TEMPLADO V12 está expuesto, como es un modelo de escala que da una pista muy exacta en cuanto a la mirada de futuro Paganis. Mientras tanto, el Coche de dos plazas de F Zonda es tan fabuloso como alguna vez.



A continuación se puede ver el increíble 253mph Bugatti Vieron, actualmente el coche de producción más rápido del mundo, cal lado de los coches más llamativos de Maserati, también llama la atención su nuevo cupé y su GranTurismo de cuatro plazas.

Ferrari no presenta ningún modelo que no se haya visto antes de la exposición, aún así sus 599 GTB grises y el corredor F1 no deben de ser omitido.

En la esquina opuesta del hall 1 Audi expone su nuevo A5 y cupés S5 y establece la batalla con los modelos más pequeños de BMW y rivales de los cupé de Mercedes.



Justo al lado de Audi están las marcas Lamborghini y Bentley, y ambos muestran nuevos modelos por primera vez en la exposición. El 100kg con más ligereza y 10hp Superleggera más potente, proveerán de clientes anticipados, usando una alternativa más deportiva. Mientras el recientemente introducido, 640hp LP640 Murciélago,

de dos plazas es también el arte sobre ruedas.

Volviendo a la tierra, económicamente hablando, nos encontramos con Skoda en varias versiones premiering de la segunda generación Fabia supermini y la firma VW-owned checa, que hace grandes remodelaciones sobre la estructura del nuevo coche, la comodidad y la seguridad.

Tras el stand de VW, aparece la segunda generación Phaeton. Si primer Phaeton fuera acusado de parecerse demasiado al Pasta, en este caso la crítica no puede ser válida.



Si nos movemos hacia el centro de Hall 1 no puedo omitirse pequeño cupé lindo Diatto deportivo sobre el soporte de Zagato, o la recogida enorme, a base de Mercedes Edag con su estilo marítimo. Entre estos dos se encuentra Esplendor, una marca china aún poco conocida, al menos por aquellos que vivimos en occidente. Tres modelos son expuestos, los más atractivos ser el brillante amarillo, Guigiaro-diseñado BC3 el cupé.



Al lado de Edag es de interés German Gumpert que luce su Audi insólito V8-powered, mientras cerca de él se sitúa KTM, el fabricante de motocicletas austriaco que hace su primera incursión en el mundo de las cuatro ruedas con su X-arc. Pesando justo 700kg, con motor turbo Audi de 2 litros 300hp.

Para conductores entusiastas, los que aprecian el diseño exquisito y la ingeniería de precisión, el X-arco son un absoluto, ya que es aún más impresionante en vivo que en foto. La ingeniería también es la apuesta de Koenigsegg. El año pasado en Ginebra la firma sueca reveló su 806bhp CCX el supercoche. Este año no omite la nueva CCX-R. Cerca nos encontramos con Russo-Baltique. Otro renacimiento de los viejos de esta marca, coche estilizado, con un toque de finales de los años 30.

Hacia el centro de los halls 1 y 2 nos encontramos con Chevrolet, haciendo alarde de su nuevo concepto Camaro, con un gran modelo 400bhp V8, con lo que continúa su venta por Europa. ItalDesign Guigiaro alardean de algunos diseños radicales, presenta un modelo naranja brillante. Pasando Mitsubishi nos vamos a encontrar con el nuevo Out-

lander (co-desarrollado con Peugeot y Citroen) así como una versión de prototipo de la nueva evolución del Lancero X con 4WD y 300hp. Sobre el stand de Opel hay abundancia de modelos por ver, incluyendo los modelos GM, GTC de dos puertas (4 en un futuro) y Vectras de cinco puertas.

Si nos movemos un poco hacia atrás, nos encontramos con un modelo algo absurdo de la marca Sbarro, con un frontal parecido a Citroen y el resto del cuerpo ondulado... Siguiendo nos encontramos con Subaru, que esta vez no presenta grandes novedades en el Salón, muestra su prototipo R1e eléctrico citycar.



Halls 4 y 5

Pasando hacia los halls 4 y 5, el primer punto de llamada es la casa Toyota donde lo que más llama la atención es el nuevo Auris, el reemplazo de Corola. También aquí aparecen un par de conceptos los PIES-H5 magníficos en blanco, más un ejercicio de diseño híbrido liso, de cuatro puertas en azul. Al lado, Lexus muestra su bar de SER-F de alto rendimiento que alardea de una transmisión de ocho velocidades, y, por primera vez en Europa, el hasta ahora funcionamiento más alto LF-A ' el Concepto de Funcionamiento ' el cupé con 5 litros V10 y tres, gases de combustión centrales. Pasado el stand de Lexus está Lancia que muestra su nuevo Ypsilon Momo y el nuevo Bravo. Esto sustituye el Stilo, que a su turno substituyó el original e incompleto Bravo, ahora con un nuevo estilo muy atractivo.

Pase por Kia, donde verá un coche de concepto C'eed, y a través de Kia llegamos a Alfa Romeo donde la versión de limitada producción del 8C Competizione es expuesta. A través de Alfa se llega al stand de



Aston Martin donde la nueva Ventaja V8 convertible también llama la atención.



Al lado de Aston nos encontramos con Ford. Cuya atracción principal es el nuevo Mondeo, este nuevo modelo no es de tanta importancia como los Mondeo antecesores, pero esto es debido a su adaptación al nuevo mercado.. Al lado del Ford es Mazda que es premiering Mazda2 nuevo, de cinco puertas y nuevo CX-7 SUV.

A continuación nos encontramos con Honda y su corredor innovador myearthdream. com-patrocinado F1. El equipo de carrera de Honda es el primero en enseñar el camino hacia el patrocinio completamente reestructurado en F1. También en Honda nos encontramos con el concepto futurista FCX híbrido así como con el nuevo concepto de Deporte Híbrido. Pasando Honda aparece la marca Nissan donde la nueva cruce Qashqai y revisado 350Z es expuesta con el nuevo X-rastro SUV.



Sobre el stand de Renault hay primera exposición del nuevo Twingo. Primer Twingo fue lanzado en 1992 y tuvo gran aceptación por su diseño y carrocería, ahora el nuevo modelo no se parece al primer en salir, es pequeño, reformado y ordenado. Justo pasar Renault tenemos a Stola, con Exelero, tiene 750hp's el valor de Brabus V12 Biturbo (esto es 59hp más que el Exelero!) y esto excederá 200mph.

Moviéndonos por el centro de los halls 5 y 6, nos encontramos con un Suzuki Fast-Sport, junto a un Lamborghini con puertas estilo scissor, un concepto de coche familiar Fioravanti, y el nuevo concepto Rinspeed llamado eXaxis, que ha sido creado para celebrar el 30 cumpleaños de Rinspeed, que lleva un cuerpo hecho del plástico amarillo, transparente y, si no fuera bastante, este biplaza de tándem es impulsada por un cilindro de gemelo, 750cc, 150bhp con motor biofuelled, tiene un corte de bastidores de la hoja de aluminio y la fibra de vidrio 'aluminiumized' wheelrims, el depósito de combustible y faros.



Hall 6

El primer stand que nos encontramos al pasar al hall 6, es Porsche, que no presenta ningún modelo nuevo en la exposición, pero que no por ello pasa desapercibido, y menos aún su impresionante modelo ultradeportivo, de peso ligero, 415bhp 911 GT3 RS. Después aparece Citroen que muestra su nuevo C-Crosser SUV (co-desarrollado con Peugeot y Mitsubishi). A continuación nos encontramos con la casa Rollos-Royce y sus majestuosos modelos, como es el Drophead Cupé, que hace su estreno en el espectáculo europeo, rondando la friolera de unos 407,000 dólares o lo que vienen a ser 370,000 euros.



Sobre el stand de Jeep nos encontramos un nuevo Pendenciero remozado (dos o cuatro puertas) más el Patriota nuevo y fornido que mostraron como un concepto nuevo en Ginebra el año

pasado. Adyacente a Jeep, está la casa Mercedes Benz en la que lo más que podemos destacar es su nueva clase C. Para aquellos que buscan lo último en funcionamiento de Mercedes hay un nuevo 650bhp, 209mph SLR 722 que destaca más de 300 modificaciones a SLR anterior.



La casa BMW también ha estado ocupada. La Serie 1 ha sido reformada y está ahora disponible como un tres puertas, la Serie 5 ha sido alisada por fuera y más lejos refinada, mientras el poderoso, 507bhp M5 está pronto también disponible en el aspecto de estado de 5 puertas y badged 'el Turismo'. BMW muestra su Concepto M3 por primera vez. Rompiendo con la tradición M3 de 6 cilindros, esto

alardea un 414bhp, V8 del motor.

Al lado de BMW está Mini donde los modelos que han sido renovados recientemente son expuestos, y al lado de Mini está Peugeot. Este fabricante francés tiene un número de nuevos modelos; 4007 SUV (co-desarrollado con Mitsubishi y Citroen), también se muestra el nuevo 207Gti, que pondrá alguna carrera de pulsos. Peugeot lanza el 908 HDI, un bonito coche de carreras de líneas modernas. También impulsado por gasoil engine, 700bhp, V12 908RC.



El fabricante de coches deportivo británico, por tradición, Morgan, muestra su coche no descapotable de parte trasera aerodinámica en una versión de pre-producción AeroMax y, sorprendentemente para una empresa que ha mantenido una lista de espera sana ya que sobre el stand dice que

hay un cartel que dice “ un número limitado ahora disponible “. Nada más pasar Morgan nos encontramos con Jaguar, lo más nuevo de Jaguar es su serie reformada XJ Con una toma de aire frontal más grande. Pero la estrella de esta marca es el concepto CX-F.



Poniendo fin a nuestra andanza nos encontramos con , en donde se puede ver el nuevo XC70 y el concepto XC60. Moviéndonos hacia el centro del Hall 6, y antes de finalizar la visita, nos encontramos con un peculiar Hyundai Arnejs, concepto que otra vez se parece un 4x4 cruzado con un cupé.

Y esto es, a grandes líneas, lo que se puede encontrar recorriendo el salón del automóvil de Ginebra.

Resumen gráfico de las novedades de cada marca expuestas en el Salón.



for evaluating programs with respect to their impact on innovation, plans and strategies, technical resources and resource requirements and innovation results.

for evaluating programs with respect to their impact on innovation, plans and strategies, technical resources and resource requirements and innovation results.

for evaluating programs with respect to their impact on innovation, plans and strategies, technical resources and resource requirements and innovation results.



for evaluating programs with respect to State Inper-
transition plans and strate-
gies, technical assistance
and resource requirements
and institutional health.

for evaluating programs with respect to State Inper-
transition plans and strate-
gies, technical assistance
and resource requirements
and institutional health.

for evaluating programs with respect to State Inper-
transition plans and strate-
gies, technical assistance
and resource requirements
and institutional health.

			
Gumpert	Honda	Honda	Hyundai
			
Hyundai	iED	Italdesign	Italdesign
			
Jaguar	Jaguar	Jaguar	Jeep
			
Kia	Kia	Kia	Koenigsegg
			
KTM	Lada	Lamborghini	Land Rover
			
Land Rover	Lexus	Lexus	Lexus
			
Lotus	Maserati	Mazda	Mazda
			
Alfa Romeo	Atega	Aston Martin	Aston Martin
			
Aston Martin	Audi	Audi	Audi

for evaluating programs with respect to State implementation plans and strategies, technical assistance and resource requirements and institutional health.

for evaluating programs with respect to State implementation plans and strategies, technical assistance and resource requirements and institutional health.

for evaluating programs with respect to State implementation plans and strategies, technical assistance and resource requirements and institutional health.



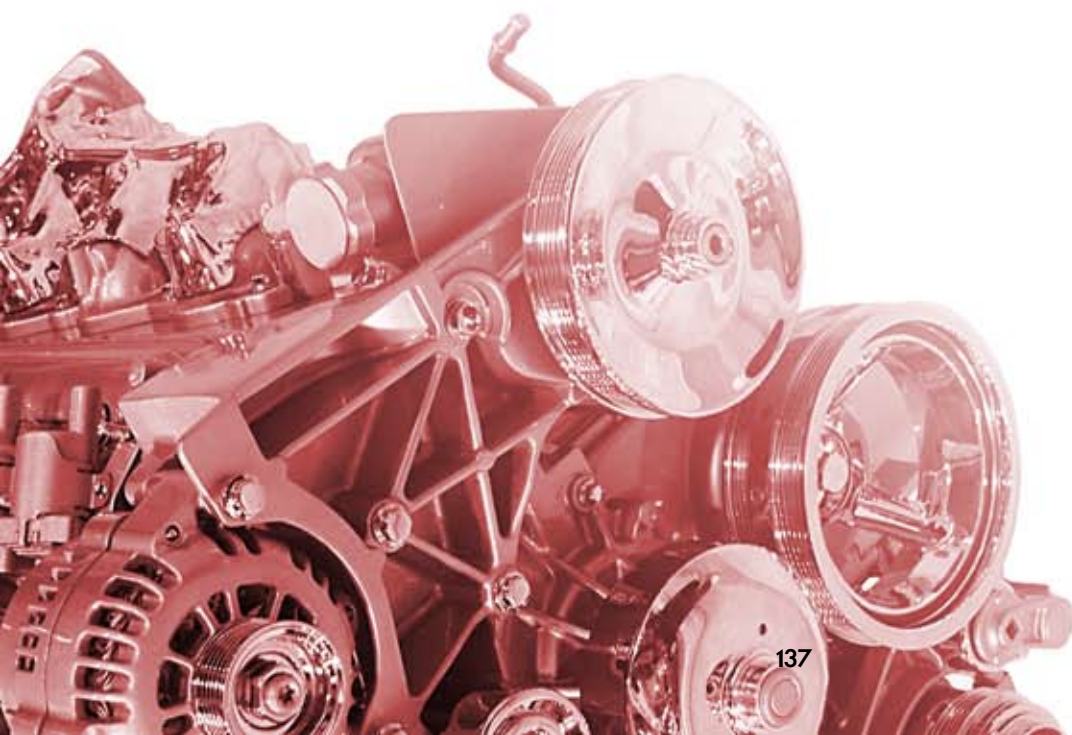
MIÉRCOLES 14:

REGRESO A ESPAÑA.

Breve visita a la ciudad y partida a las 12:05h del Aeropuerto de Ginebra, con llegada a las 13.50h al Aeropuerto Madrid-Barajas.



Líneas de Actuación página web



Líneas de actuación Web Observatorio de Automoción



Estructura de la página

Apartados de la web

La web cuenta con los siguientes apartados:

- **El observatorio:** Zona de texto plano que presenta el Observatorio: Qué es, para qué sirve, objetivos... Incluirá fotografías para acompañar la información.
- **Composición:** Zona de texto con listado detallado de entidades participantes y estructura del Observatorio. Entrarán logos y enlaces a las webs de las diferentes organizaciones pertenecientes al mismo.
- **Funcionamiento:** Zona de texto explicativa del funcionamiento y servicios que ofrece el Observatorio que servirá de ayuda a los usuarios del portal. Incluirá fotografías para acompañar la información.

- **El sector:** Radiografía general del sector correspondiente. Puede incluir fotografías, infografía, gráficas.
- **Noticias:** Zona dinámica en la que en la que se incluirán noticias, informaciones de actualidad y eventos de interés sobre el sector. Cada noticia tendrá los siguientes campos:

- Título de la noticia *.
- Tipo de noticia (noticia o evento) *.
- Sector *.
- Antetítulo.
- Subtítulo.
- Fuente de procedencia de la noticia *.
- Fecha de publicación*.
- Entradilla que se mostrará al listar la noticia *.
- Cuerpo, donde se detallará la noticia.
- Fotografía con pie.
- Documentos relacionados, en formato pdf.

(* Campo obligatorio)

Todas las noticias se listarán en una página, mostrando el Título, subtítulo, entrada y fuente. Si la noticia incluye una fotografía, ésta aparecerá en tamaño reducido. El usuario podrá pinchar en la noticia para ver la información completa de la noticia.

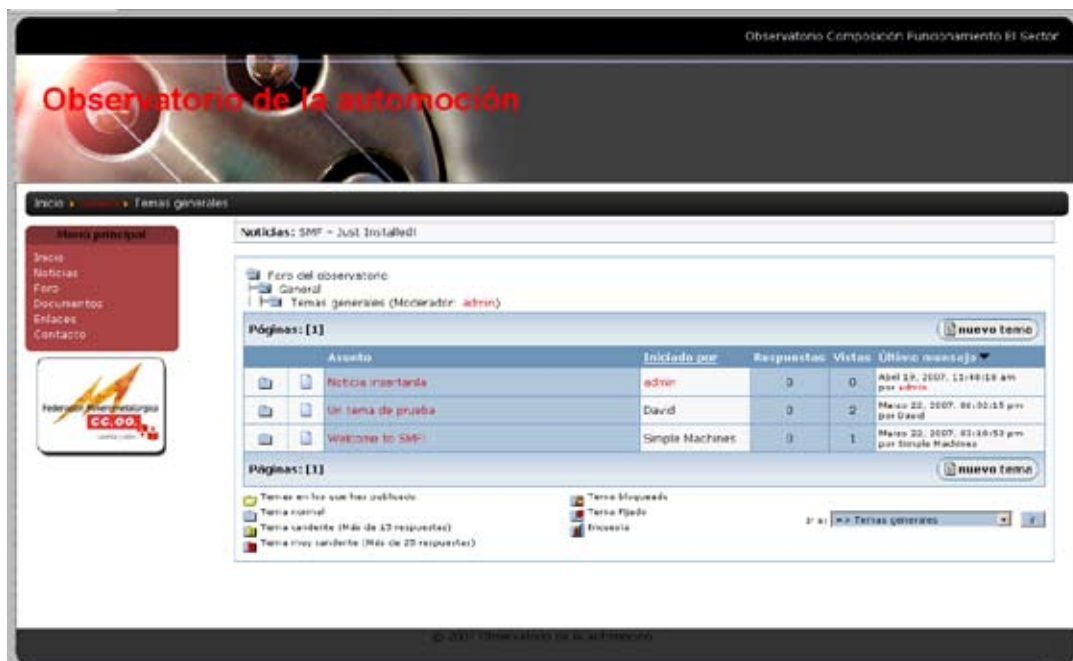


- **Documentos:** es una zona dinámica donde se incluirán informes, publicaciones y documentos de interés para que los usuarios de la página los descargen. Los documentos estarán en formato pdf.

Además se incluirán los siguientes datos sobre el documento

- Título del documento.
- Descripción (opcional)
- Fuente de procedencia del documento.
- Fecha de inserción.
- **Foro:** Sección que servirá de punto de encuentro de los usuarios y los administradores del observatorio. En él se podrán proponer temas de debate y ser comentados por los usuarios.

El acceso al foro se realizará sin registro previo de los usuarios y será necesario que un administrador apruebe las aportaciones de los usuarios antes de se publicadas para evitar spam y posibles abusos por parte de los usuarios.



- **Enlaces:** es una zona dinámica donde los administradores insertarán enlaces a páginas web de instituciones, organismos o entidades que puedan ser de interés para los usuarios del observatorio.

- **Contacto:** Es un formulario de contacto donde los usuarios podrán plantear consultas que serán contestadas por correo electrónico.

El formulario tendrá los siguientes campos:

- Nombre
- Correo electrónico
- Teléfono (opcional)
- Asunto de la consulta
- Consulta ha realizar.

Página principal

La pagina principal tendrá la siguiente estructura:

- **Menú superior:** contendrá accesos a los apartados con contenido estático de la web (Observatorio, Composición, Funcionamiento y El Sector)
- **Menú izquierdo:** contendrá accesos a los apartados dinámicos del observatorio (Noticias, Documentos, Foro, Enlace y Contacto).
- **Zona principal:** en ella se mostrarán las últimas noticias insertadas y las últimas entradas al foro. También se mostrarán tres iconos que permiten el acceso a el Observatorio, Documentos y Contacto.

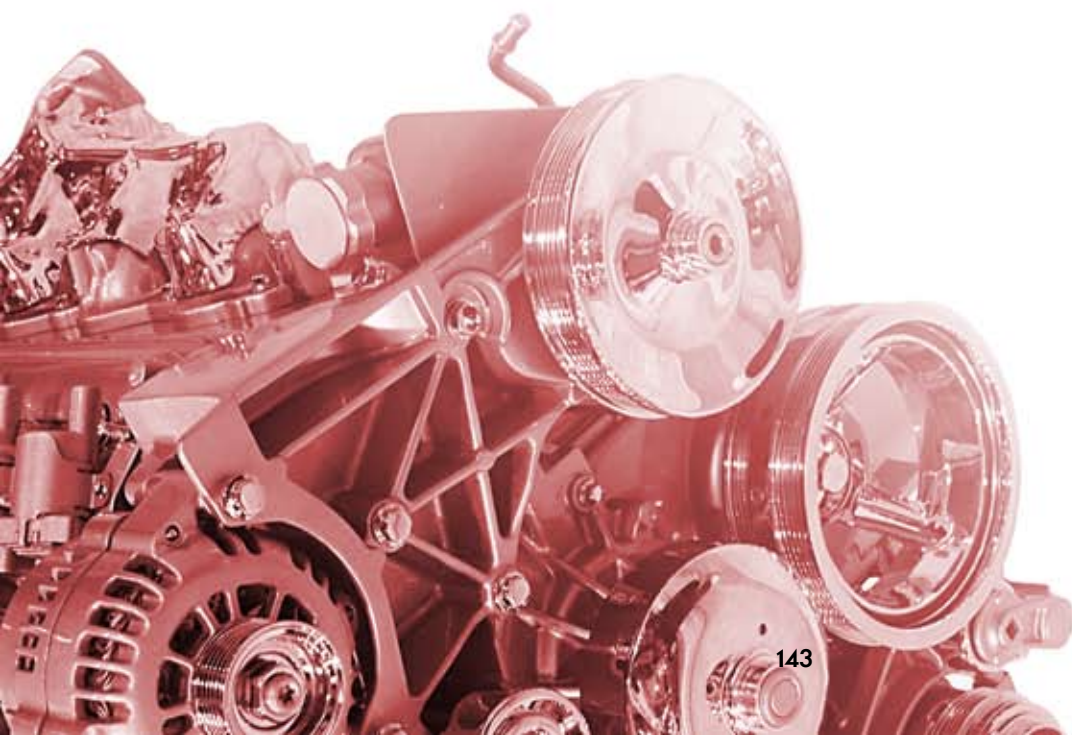


Tecnología empleada

El portal se ha desarrollado empleando el lenguaje de programación PHP y empleando MYSQL como servidor de bases de datos. El código web de las páginas esta realizado en XHTML y dando formato a las páginas con hojas de estilo en cascada (CSS).



Informe sobre la situación actual del grupo Renault en Castilla y León.



ÍNDICE

1. Introducción	145
2. Empresas con Expedientes Regulatorios	146
2.1 Valladolid	146
2.2 Palencia	149

1. INTRODUCCIÓN

Después de un período de negociación por fin se firma un principio de acuerdo con la empresa Renault, por el que la empresa se compromete a garantizar un futuro para la fábrica de Valladolid.

Pero este acuerdo surge tras meses de negociaciones, y tras un ERE que ha durado desde el 1 de diciembre de 2006 al 31 de enero de 2007. Periodo durante el cual, y a tenor de esta situación, muchas empresas han lanzado expedientes. Pasamos a continuación a detallar cuáles han sido las empresas afectadas por esta situación, y de qué manera.

2. EMPRESAS CON EXPEDIENTES REGULATORIOS

2.1 VALLADOLID

En Valladolid contamos con tres empresas afectadas por expediente de Regulación desde el 1 de Diciembre hasta el 31 de Enero, día en el que se ha firmado el Principio de Acuerdo con Renault. Estas empresas son:

- Johnson Controls
- Asientos de Castilla y León
- TNT

Pasamos a continuación a describir estas empresas y cómo ha afectado el expediente a las mismas.



JOHNSON CONTROLS

Johnson Controls ha crecido hasta transformarse en una gran compañía, con un liderazgo a nivel mundial en dos ramas de la industria: sistemas automotrices y controles para edificios.

En la rama que nos ocupa en este caso, sistemas automotrices, los fabricantes automotrices contratan a Johnson Controls para la elaboración de sus sistemas de interiores de vehículos a fin de mejorar la calidad y reducir los costos. Así mismo, Johnson Controls no sólo fabrica sistemas para interiores de vehículos, sino que también los diseña, elabora, integra y distribuye a nivel internacional.

Para lo cual cuenta con 260 localizaciones en todo el mundo y con una plantilla de 136.000 empleados. En España cuenta con una planta en Valladolid, en la que trabajan actualmente 166 empleados.

¿Cómo afecta el expediente a Johnson Controls?

Johnson Controls cuenta con un total de 166 empleados en Valladolid, de los cuales resultaron afectados 130 por Expediente durante 22 días, en los cuales la empresa complementaba hasta el 95% de las retribuciones.

Está previsto que se haga un expediente de 6 semanas, en el que se afectará de manera continua a 30 empleados.

Johnson Controls tiene su propio Convenio Colectivo de empresa. Su base de cotización media mensual aproximada es de 1850€.



ASIENTOS DE CASTILLA Y LEÓN, FAURECIA

Faurecia cuenta con 60000 empleados en 28 países. Diseña y produce los seis mayores módulos para el coche, que son: asientos, cubiertas, paneles de puertas, sistemas acústicos, frontales y sistemas para reducir la polución.

En España cuenta con varias plantas, entre la que se encuentra la planta de Valladolid, en la cual trabajan 321 empleados y se dedican a la fabricación de asientos, cuyo máximo cliente es Renault.

¿Cómo afecta el expediente a Asientos de Castilla y León?

Faurecia cuenta con una plantilla total de 321 empleados. Y son los empleados totales los que resultaron afectados por el expediente, durante 11 días, en los que la empresa complementó al 88%.

Actualmente son 70 los empleados que se verán afectados por expedientes de regulación con extinción de contrato.

Asientos de Castilla y León cuenta con Convenio propio de empresa. Su base de cotización media mensual aproximada es de 2050€.



TNT es la compañía líder en Europa en transporte urgente y distribución de correo. Su estrategia se fundamenta en ofrecer al mercado soluciones innovadoras, personalizadas y apoyadas por herramientas tecnológicas y de comercio electrónico de última generación. A esta estrategia se une una filosofía de 'Enfoque Total al Cliente', orientada a exceder en todo momento las expectativas de sus empleados, sus proveedores, sus clientes y la sociedad en general.

Cuenta con una plantilla de 75 empleados en Valladolid.

¿Cómo afecta el expediente a TNT?

TNT cuenta con una plantilla total de 75 empleados, los cuales, y en su totalidad, se vieron afectados por el pasado expediente durante 22 días, en los que la empresa complementó al 100%.

Se prevé un expediente de 18 meses con 25 empleados afectados de manera continuada.

TNT no cuenta con Convenio Colectivo propio de la empresa, sino que se acoge al Convenio Provincial del Metal incluyendo un pacto de mejora.

Su base de cotización media mensual es de 1420€.

2.2 PALENCIA

La situación en Palencia es análoga a la de Valladolid, en este caso son nuevamente 3 las empresas afectadas por Expedientes de Regulación de Empleo. Estas empresas son:

- SAS, Automotive Systems
- TNT
- Grupo Antolín

Pasamos a describir la situación en cada una de estas empresas.



SAS, AUTOMATIVE SYSTEMS

Empresa que pertenece 50% a Siemens, 50% a Faurecia, está dedicada a la fabricación de sistemas interiores para automóviles.

Cuenta con localizaciones a lo largo de toda el mundo, con un total de 3944 empleados y 4 plantas en España, entre la que se encuentra la de Villamuriel en Palencia, en donde cuenta con 192 empleados.

¿Cómo afecta el expediente a SAS?

SAS cuenta con una plantilla total de 192 empleados. De los cuales 163 se han visto afectados por el Expediente, con el complemento de la empresa hasta el 85% de las retribuciones.

Se prevé un expediente de 18 meses en el que resulten afectados 25 trabajadores de manera continuada. La empresa complementa hasta el 90% de las retribuciones, con garantía de llegar a 100% en función de subvenciones percibidas.

SAS no tiene Convenio Colectivo propio de la empresa, sino que se acoge al Convenio Provincial del Metal de Palencia, añadiendo un pacto de mejora.

Su base de cotización media mensual aproximada es de 1420€.



TNT

TNT es la compañía líder en Europa en transporte urgente y distribución de correo. Su estrategia se fundamenta en ofrecer al mercado soluciones innovadoras, personalizadas y apoyadas por herramientas tecnológicas y de comercio electrónico de última generación. A esta estrategia se une una filosofía de 'Enfoque Total al Cliente', orientada a exceder en todo momento las expectativas de sus empleados, sus proveedores, sus clientes y la sociedad en general. Cuenta con 64 trabajadores, en su planta de Palencia.

¿Cómo afecta el expediente a TNT?

TNT cuenta con un total de 64 empleados.

En principio no hay expediente regulatorio, sino que habrán días sueltos según los días de parada de producción de la planta de Renault Palencia.

La empresa complementa al 100%.

TNT no cuenta con Convenio Colectivo propio de empresa, sino que se acoge al Convenio Provincial del Metal de Palencia, con un pacto de mejora.

Su Base de cotización media mensual aproximada es de 1420€.



GRUPO ANTOLÍN

El GRUPO ANTOLIN colabora y acompaña a los fabricantes de automóviles en sus proyectos por todo el mundo, suministrándoles productos y servicios integrales de la máxima calidad.

Los productos que ofrecen se pueden dividir en tres grupos, función techo (guarnecidos de techo y bandejas), función puerta (paneles de puerta y mecanismos) y función asiento.

Para todo ello cuenta con 6800 empleados distribuidos por diversas plantas, de los cuales 75 están en la planta de Palencia.

¿Cómo afecta el expediente al Grupo Antolín?

El Grupo Antolín en Palencia cuenta con 75 empleados.

Hasta el momento no hay Expediente Regulatorio, sino que se efectuarán días de parada coincidiendo con los días de parada de la producción en la fábrica de Renault Palencia.

La empresa complementa al 80% de las retribuciones.

No cuenta con Convenio Colectivo propio de empresa, sino que se rige por el Convenio provincial del Metal de Palencia, con pacto de empresa que mejora lo que establece el convenio provincial.
Su base de cotización media mensual aproximada es de 1420€.

Conclusiones Finales

En este último apartado, y como síntesis de todo lo visto hasta aquí, pasamos a hacer un repaso de todas las conclusiones. Y para hacer un análisis más profundo usaremos el análisis Dafo (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) o SWOT en inglés (Strengths, Weakness, Opportunities and Tretas)

El objetivo del Análisis Dafo consiste en concretar, en un gráfico o una tabla resumen, la evaluación de los puntos fuertes y débiles del tema en estudio, en este caso del Sector de Automoción (competencia o capacidad para generar y sostener sus ventajas competitivas) con las amenazas y oportunidades externas, en coherencia con la lógica de que la estrategia debe lograr un adecuado ajuste entre su capacidad interna y su posición competitiva externa.



Las debilidades y las fortalezas son elementos de entorno interno a la región, que los agentes locales pueden controlar, corregir o reforzar, mientras que las amenazas y oportunidades son elementos de entorno externo ajenos al control de los agentes locales, pero que éstos pueden evitar o de los que pueden beneficiarse de manera activa adoptando las estrategias oportunas.

Así, las estrategias que se obtienen son las que se resumen a continuación:

Matriz DAFO	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
PUNTOS FUERTES	Estrategias defensivas	Estrategias ofensivas
PUNTOS DÉBILES	Estrategias Reactivas	Estrategias Proactivas

Estrategia Defensiva:

Consiste en establecer un “plan defensivo” para evitar las amenazas cuando las debilidades son insuperables.

Estrategia Reactiva:

Consiste en utilizar las fortalezas para reducir la vulnerabilidad ante las amenazas existentes.

Estrategia Ofensiva:

Consiste en orientarse hacia oportunidades seleccionadas que mejor se ajustan a las fortalezas existentes.

Estrategia Proactiva:

Consiste en trabajar para superar las debilidades aprovechando las oportunidades existentes.

Así, finalmente y visto lo analizado hasta aquí, las estrategias que concluimos son las siguientes:

Estrategia defensiva:

La estrategia defensiva va a estar orientada hacia la anticipación de riesgos sectoriales, la retención en la región de actividad y talento local y la ampliación del margen de empleo de la región.

Así, se podrían dar las siguientes medidas.

→ Elaboración de planes estratégicos parciales orientados a riesgos específicos y ordenación de planes existentes (objetivos y recursos) bajo la lógica de esta estrategia defensiva.

→ Incentivar la formación universitaria de calidad en la región

→ Formación avanzada y estímulos para la actividad femenina, sobre todo en las provincias menos favorecidas.

→ Formación de los trabajadores en materia de prevención.

→ Medidas de análisis, información y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.

→ Análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Estrategia proactiva:

La estrategia proactiva debe de focalizar las amplias oportunidades que existen, la abundancia de mano de obra, la demanda global y desarrollos formativos asociados, los programas de I+D, para corregir las debilidades que la región presenta en cuanto a formación y en el tema de las TIC's, así como los desequilibrios provinciales en materia de convergencia.

Por tanto, las medidas que se pueden adoptar serían las siguientes:

→ Elaboración de planes que nos permitan materializar oportunidades en los ámbitos descritos y ordenación de planes existentes bajo la lógica de esta estrategia proactiva.

→ Formación profesional avanzada para mujeres y jóvenes en el mundo rural Para la creación de una oferta avanzada de territorio sostenible y multifuncional.

→ Fomento de la formación profesional avanzada ligada al relevo generacional y la renovación de oficios tradicionales y servicios de proximidad para la mejora de la productividad en los servicios y la industria.

→ Campañas amplias de captación de estudiantes para su participación en iniciativas empresariales, asociadas a estas materias e impulsadas desde la universidad.

→ Dotación de técnicos a las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.

Estrategia reactiva:

Una estrategia reactiva debe ser capaz de volcar la capacidad existente en la región en sus instituciones del mercado de trabajo, oferta universitaria y experiencia reciente en materia de convergencia para conjurar las amenazas constatadas, especialmente las relativas a fuga de talentos y la reorientación de la convergencia real.

Así, las medidas serían:

→ Análisis detallado de las instituciones y políticas castellano y leonesas del mercado de trabajo y de sus resultados.

→ Plan de proyección empresarial del sistema universitario regional para la retención de talentos.

→ Plan de fomento de la productividad sectorial y provincial en Castilla y León.

→ Promover la representación y tutela en seguridad laboral para todos los trabajadores de Castilla y León.

→ Promover la implantación de contenidos preventivos en la enseñanza obligatoria y mejorar los de la formación profesional.

→ Creación de una Comisión de Seguridad Laboral y Medio Ambiente

Estrategia ofensiva:

La estrategia Ofensiva es la que resulta de aplicar los mejores instrumentos que proporcionan las fortalezas existentes en la región, pero especialmente basadas en sus instituciones del mercado de trabajo, sistema universitario y memoria reciente de la convergencia para perseguir esta misma convergencia y profundizar en los determinantes del bienestar.

Así, las medidas por las que se puede apostar serían:

→ Elaboración de un plan de convergencia y equilibrio territorial de Castilla y León.

→ Orientación de las instituciones hacia las oportunidades que permitan el estimular la actividad laboral de la población y su movilidad.

→ Plan de intensificación del capital humano castellano y leonés.

→ Plan de iniciativas empresariales y de formación que acompañen al despliegue de las nuevas infraestructuras.

→ Plan de seguimiento de la inserción del sistema universitario regional en las oportunidades que brindan los programas comunitario y nacional de I+D+i.

→ Impulso a las actuaciones de asesoría y servicios técnicos de apoyo a la prevención.

→ Refuerzo del Programa de Apoyo a las medidas complementarias en materia de prevención de riesgos laborales mediante la introducción de un programa de becas.

→ Impulsar la colaboración entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.

→ Incentivos a la prevención en empresas para la adquisición, adaptación o renovación de máquinas y equipos de seguridad.

→ Elaboración y difusión de materiales de Prevención de Riesgos Laborales.

Bibliografía

Para la realización de este trabajo se han consultado los siguientes documentos:

- Informes de la Revista Castilla y León Económica.
- Informes de la fundación FUNSA
- Bases de datos del Instituto Nacional de Estadística, INE.
- Estudios económicos de la Universidad de Valladolid.
- Estudios Económicos de la Universidad Complutense de Madrid.
- Estudios sobre el Sector de ANFAC.
- Informes del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.
- Convenios de las empresas del Sector, a través de nuestros delegados Provinciales.
- Principales magnitudes del Sector. CONFEMETAL.
- Memoria 2005 del Instituto de Máquina Herramienta.
- Encuentro: Jornada “El empleo en las empresas constructoras del auto en Castilla y León” por la FM de CCOO de Castilla y León
- Estudio Manpower de Proyección de Empleo. Septiembre 2006
- Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto Nacional de Estadística. Cifras de población referidas al 01/01/2005.

- Instituto Nacional de Estadística. E.P.A. 4º trimestre de 2005.
- Servicio Público de Empleo (INEM). Bases de datos de Data Warehouse. Datos extraídos en febrero 2006 (fecha de los datos: año 2005).
- Instituto Nacional de Estadística. Cifras de población referidas al 01/01/2005.
- Instituto Nacional de Estadística. E.P.A. 4º trimestre de 2005.
- Servicio Público de Empleo (INEM). Bases de datos de Data Warehouse. Datos extraídos en febrero 2006 (fecha de los datos: año 2005).