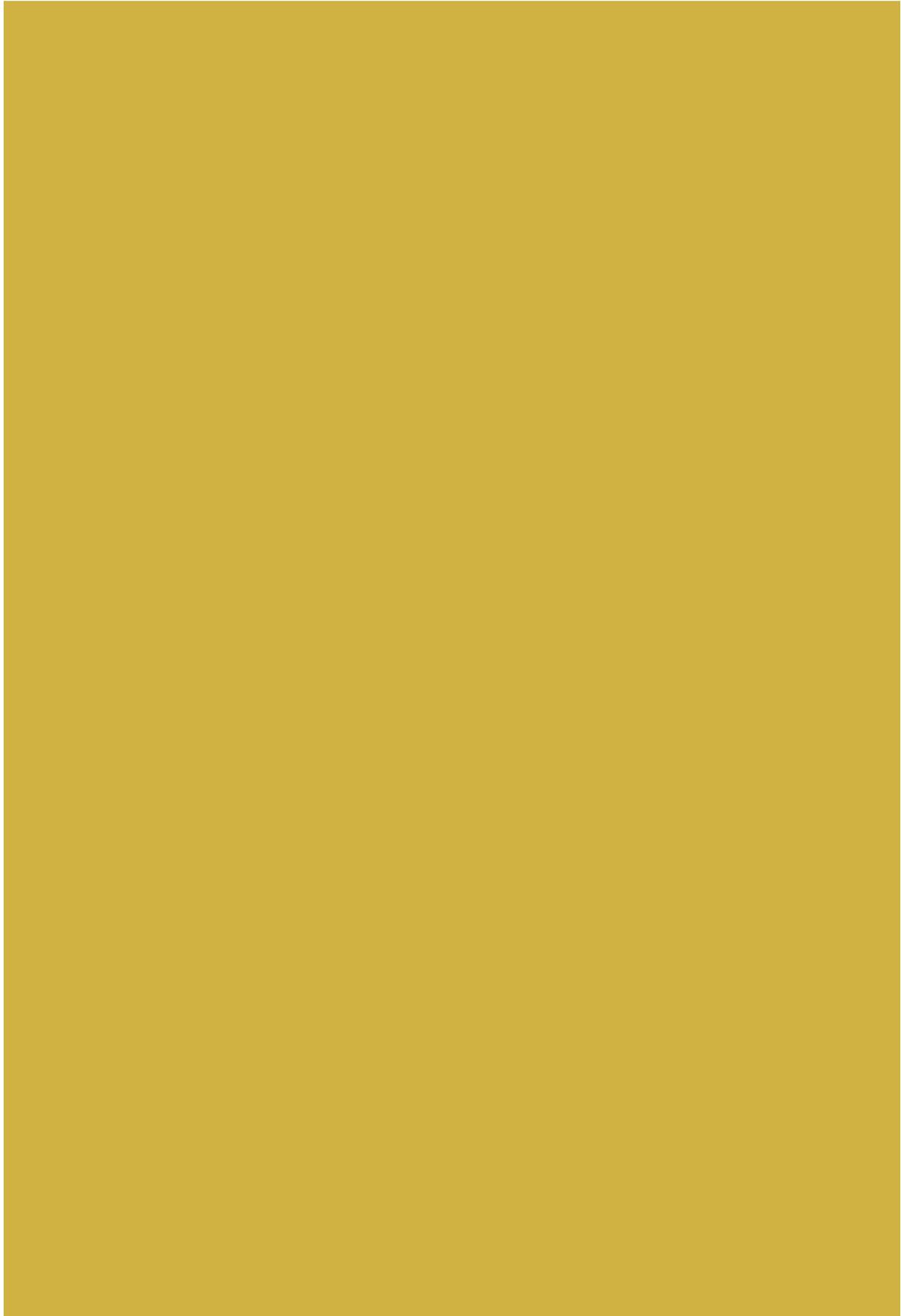


Observatorio Industrial del Sector Automoción de Castilla y León

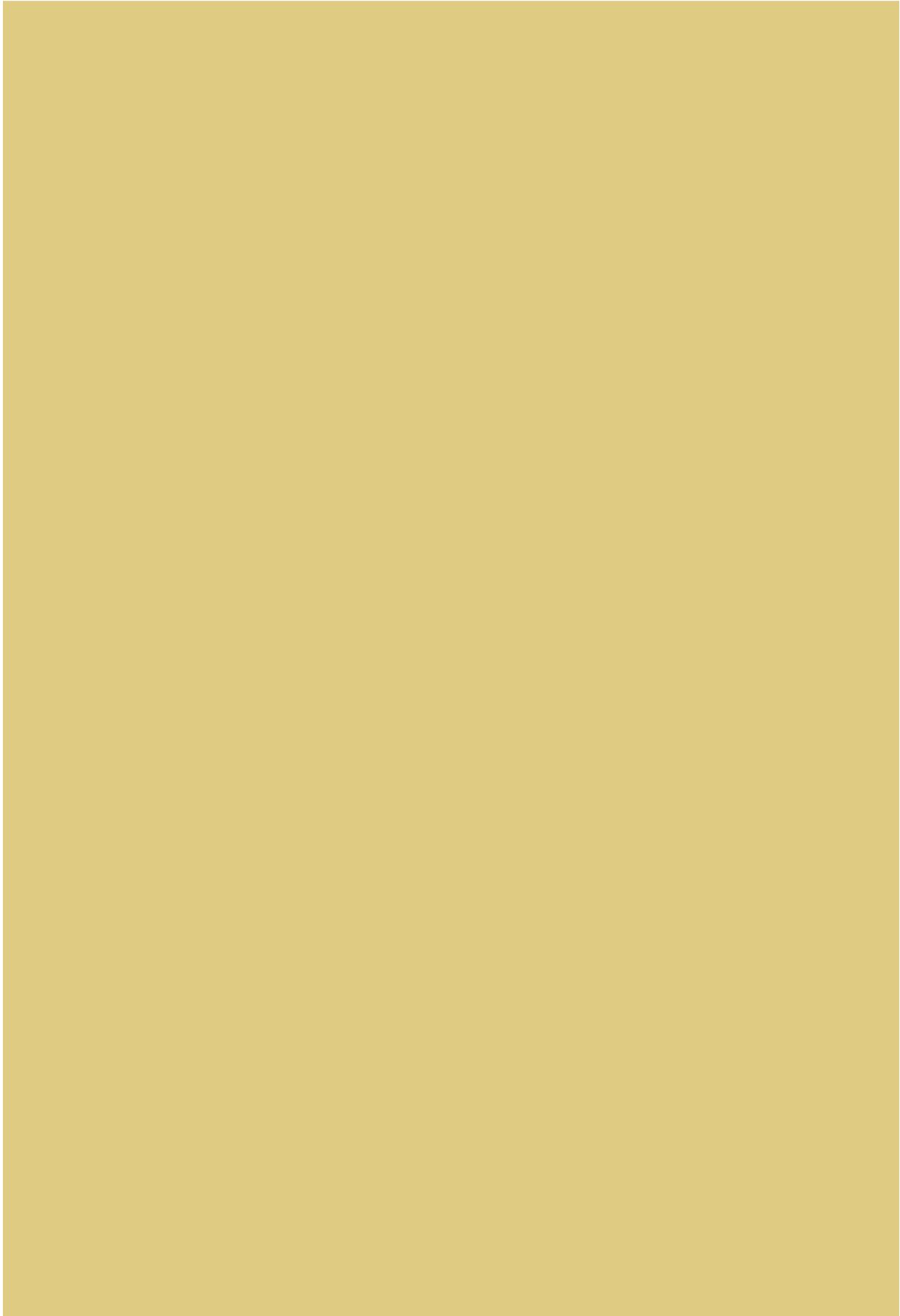
2007-2008

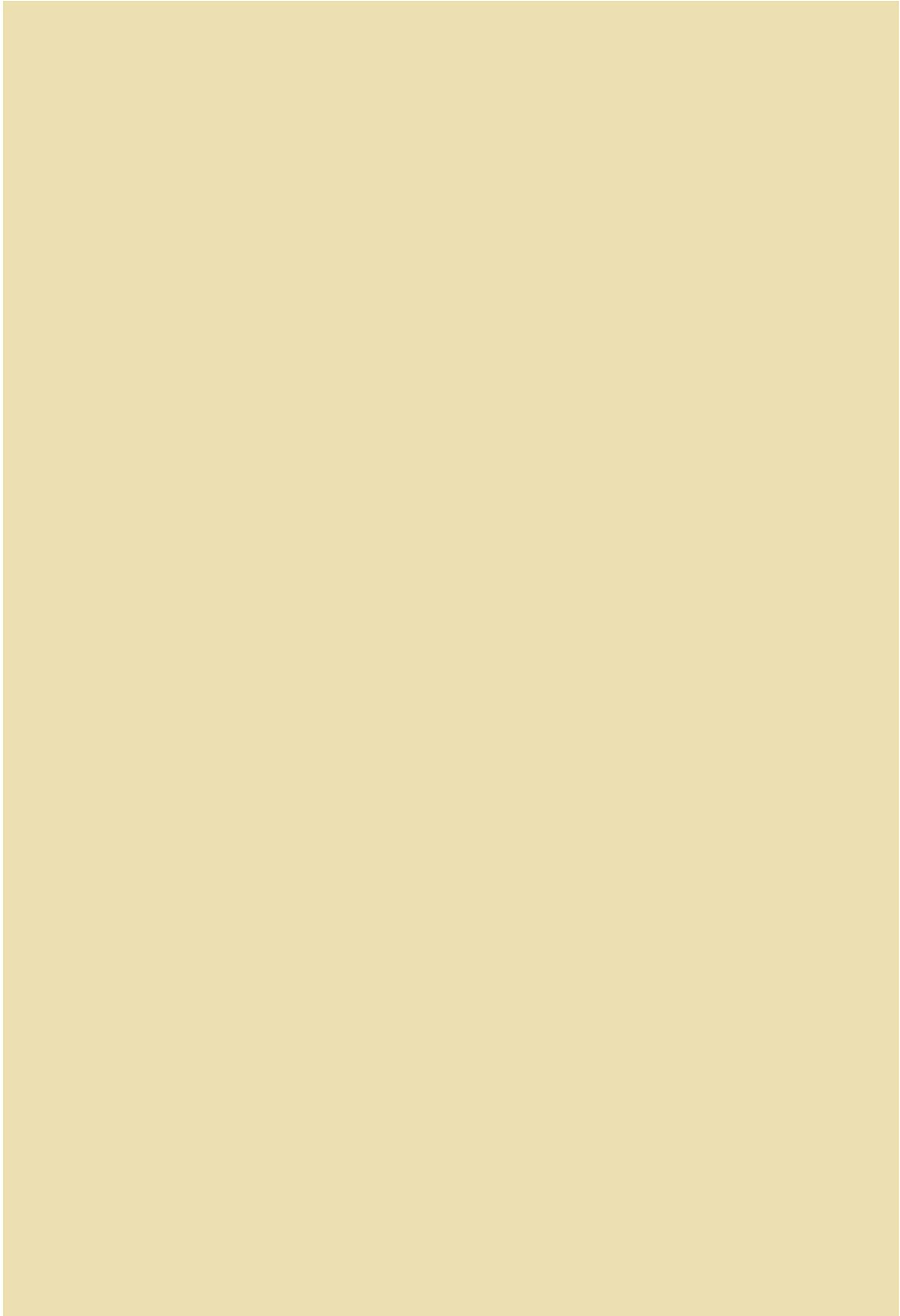


ÍNDICE

I.	Prólogo	7
II.	Introducción	9
III.	Objetivos	12
IV.	Estudio Negociación Colectiva	15
	1. Introducción	17
	2. Objetivos Estudio	18
	3. Metodología	19
	4. Salarios	20
	5. Prestación Social Complementaria	26
	6. Salud Laboral	33
	7. Empleo y Contratación	35
	8. Calendario Laboral	42
	9. Igualdad y Conciliación	46
	10. Conclusiones	49
	11. Propuestas	51
V.	Análisis DAFO de la Logística en el Sector de Automoción de Castilla y León	52
	1. Observatorio Industrial del Sector de la Automoción de Castilla y León	53
	2. Estudio DAFO de la logística en la Región de Castilla y León que permita situar a las empresas en un mejor nivel de competitividad	55
	2.1. Enfoque metodológico ¿Por qué un DAFO?	55
	3. Introducción	57
	3.1. El mundo empresarial hoy	57
	4.1. Realidad del sector en Castilla y León	58
	4.1. La logística	61
	4.1. La logística hoy	62
	4. Antecedentes	66
	4.1. La logística como factor clave de competitividad en el Sector del automóvil	66
	4.2. XXII Encuentro de Empresas de Automoción	71
	Redefinición de la relación entre fabricantes y distribuidores		
	4.3. El sector de la automoción en Castilla y León. Componentes auxiliares	73

5. Análisis DAFO del sector de la automoción en la Región de Castilla y León	76
6. Matriz DAFO de estrategias de futuro	80
7. Propuestas de actuación Castilla y León	82
VI. Conclusiones Generales	84
VII. Agradecimientos	89
VIII. Bibliografía	90
IX. Anexos	92





I

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.

Tras un periodo inicial los integrantes del Observatorio han emprendido un arduo camino hacia a 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 está demostrando su utilidad para colaborar en el reto de implantar nuevos elementos de innovación y sistemas estratégicos que mejoren la competitividad y productividad 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 relevantes en cuanto a Negociación Colectiva.
- Elaborar un estudio y análisis sobre las cuestiones concernientes a Logística.
- 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.
- Colaborar y participar con los Observatorios Estatales de Fabricantes y Componentes de Automoción.

Para cumplir estas responsabilidades, la FM ha contactado con 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 segundo 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

II Introducción

Siguiendo dentro del Convenio Específico de Colaboración firmado entre la Conserjería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, la Confederación de Organizaciones Empresariales (CECALE), la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Castilla y León y la Federación de Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León, se plantean las Actividades del Observatorio Industrial del Sector Automoción de Castilla y León, para este año.

El sector de automoción tiene una serie de características y una relevancia significativas, que ha hecho de él un sector con actividad propia, tanto nacional como internacionalmente.

Una definición amplia de los agentes que conforman el sector automoción incluiría a los fabricantes (de turismos, camiones, autobuses y motocicletas), a los de equipos y componentes, y finalmente, a los concesionarios.

El sector automoción tiene una gran importancia en nuestro país, donde se hallan presentes un gran número de fabricantes como Ford, Citroën, Opel, General Motors, Nissan, Renault, Mercedes Benz, Iveco-Pegaso, Santana Suzuki, Peugeot, Seat Volkswagen, etc. España es, por tanto, un país significativo para la localización de los suministradores cerca de las plantas productivas.

El hecho, además, de que nuestro país tenga el ratio de automóviles antiguos más elevado y el menor número de automóviles por persona si nos comparamos con el resto de miembros de Europa de los 15, revelan las posibilidades de desarrollo de este sector.

Castilla y León es una de las regiones europeas más importantes en el sector de Automoción. Existen cuatro plantas de fabricación de automóviles: RENAULT (Valladolid y Palencia), GRUPO FIAT-IVECO (Valladolid) y NISSAN (Ávila). Contando nuestra región con algunas de las plantas automovilísticas más productivas a nivel europeo y nacional, produciéndose el 20% de los vehículos que se fabrican en España. Existen casi 150 empresas auxiliares y aproximadamente 30.000 empleos directos dentro de un sector clave para la industria de la región.

Este sector se caracteriza, además, por la integración de unos altos niveles de innovación y desarrollo tecnológico en sus procesos productivos. Las empresas del sector presentan un elevado grado de automatización y disponen de tecnologías punteras y de unos sofisticados sistemas de control de calidad.

La realización de actividades internas de I+D es asimismo una de sus características más señaladas. En este sentido, el sector dispone de un Centro de Investigación y Desarrollo en Automoción (CIDAUT), apoyado por las principales empresas, diversos organismos regionales y la Universidad.

Pero, a pesar de lo atractivo del sector en los últimos tiempos se encuentra pasando una etapa complicada, con muchas pruebas que deberá de superar para poder recuperarse y salir adelante. Por tanto, en el presente informe se expondrán una serie de pautas o actuaciones conjuntas para paliar los acontecimientos del sector:

Así el sector debe de hacer frente a los problemas con los que se encuentra para volver a reincorporarse a un ciclo favorable. Veamos cuales 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. Por tanto, Europa encuentra un potente competidor en Japón y Estados Unidos.

La industria del automóvil ha sido considerada tradicionalmente como la impulsora del crecimiento económico y el empleo, 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.

Visto todo lo anterior, son muchos los puntos que se podrían someter a examen para evaluar el sector Automoción en nuestra región y poder emitir una serie de propuestas que ayuden a mejorar la situación actual del sector:

Desde la Federación Minerometalúrgica se ha optado por centrarnos en dos puntos clave para el correcto funcionamiento del sector; la negociación colectiva y la logística.

El primero de los estudios que aparece a lo largo de este proyecto es el de la negociación colectiva. La negociación colectiva persigue dos objetivos fundamentalmente, estos objetivos son:

- Determinar Remuneraciones y Condiciones de trabajo.
- Hace posible que empresarios y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas.

Por lo tanto es un punto crucial para el correcto funcionamiento del sector y que nos va a guiar como punto de partida de este estudio.

El segundo estudio que a continuación aparece es el de la logística. La logística se ha convertido en un punto fundamental ya que hoy en día es imprescindible dentro de las empresas, incluso las empresas crean áreas específicas para su tratamiento, se ha desarrollado a través del tiempo y es en la actualidad un aspecto básico en la constante lucha por ser una empresa pionera.

III

Objetivos

Una vez cerrado el primer año del Observatorio del Sector Automoción de Castilla y León, abrimos un nuevo curso sobre las bases.

Se considera de interés primordial la consolidación y modernización de los sectores industriales, con la potenciación de nuevos instrumentos activos de política industrial que contribuyan a dar respuesta a los retos que plantean la deslocalización, 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 entre otros.

Necesario aunar esfuerzos par fomentar el desarrollo del sector de automoción, en aspectos tales como su esfuerzo I+D+i, su capacidad productiva y exportadora, de consolidación de inversiones, empleo y formación, modernización empresarial y tecnológica y su adaptación a las nuevas internacionales de competencia.

Para poder conseguir estos objetivos generales, se plantean otros objetivos de actuación específica, son los siguientes:

- Fomentar y mejorar el empleo, pero un empleo de calidad.
- Potenciar la creación y desarrollo de las empresas de automoción en Castilla y León, mediante actuaciones que fomenten el empleo en el sector.
- Tener información continuada sobre las potencialidades y debilidades del sector.
- Conocer las necesidades de las empresas y las carencias del sector.
- Potenciar la capacidad para detectar cambios en el sector del automóvil, favoreciendo una actitud proactiva para convertir las amenazas en oportunidades.
- Conocer las ventajas con las que cuentan las empresas de automoción en la comunidad en cuanto a nivel tecnológico, formativo y de recursos humanos, y potenciarlas para mejorar su competitividad tanto nacional como internacional.
- Mejorar y facilitar las sinergias entre empresas constructoras de automóviles y las de componentes.

- Buscar la competitividad con productos diferenciados de un alto valor añadido, calidad, innovación continua, para la productividad de las empresas.
- Hacer frente a las fluctuaciones del mercado y reducir el impacto en los períodos de crisis.
- Estudiar y analizar la evolución seguida por el sector en aspectos tan importantes como la producción, las exportaciones, las ventas por marcas en Castilla y León y en España, el empleo, etc.
- Analizar la siniestralidad laboral existente actualmente en el sector comparándola con la de otras regiones y países.
- Conocer las normas de calidad que actualmente utilizan las empresas del sector.
- Estudiar la situación actual en la que se encuentra el sector con respecto a la gestión ambiental.
- Analizar los costes salariales.
- Analizar las ayudas o incentivos a los que pueden acceder las empresas de automoción en la actualidad.
- Revisar la legislación que repercute directamente en las empresas de automoción.
- Estudiar los modelos e agrupación territorial de las empresas y potenciarlos.
- Estudiar la evolución y realidad de las estrategias empresariales en el sector.
- Analizar las infraestructuras de las que disponen las empresas del sector con el fin de conocer las mayores deficiencias y poder solventarlas.
- Implantar la formación más acorde con las empresas y las nuevas tecnologías, para hacer frente a los nuevos retos que se están planteando.
- Analizar la evolución que están sufriendo las cualificaciones existentes en el sector.
- Facilitar la toma de decisiones de carácter estratégico para las empresas del motor y los organismos promotores del Observatorio.
- Conseguir que el Observatorio actúe como un organismo intermedio de apoyo a la industria del automóvil.

- Facilitar el trabajo en Red de los diferentes agentes y organismos de la industria del automóvil.
- Favorecer el acercamiento de la Universidad, los centros de investigación y de formación a las empresas del sector.
- Centralizar la información de automoción existente en cualquiera de las plataformas de información.

IV Estudio Negociación Colectiva

INDICE

1. Introducción
2. Objetivos estudio
3. Metodología
4. Salario
 - 4.1. Salario base de las Categorías más comunes de la empresa y salario mínimo garantizado
 - 4.2. Retribución personal de nuevo acceso
 - 4.3. Gratificaciones extras
 - 4.4. Horas extras
 - 4.5. Complementos salariales
 - 4.6. Dietas
 - 4.7. Cláusula de revisión salarial
 - 4.8. Incentivos
5. Prestación Social Complementaria
 - 5.1. Ayuda escolar
 - 5.2. Ayuda disminuidos físicos y psíquicos
 - 5.3. Créditos vivienda
 - 5.4. Complementos IT
 - 5.5. Seguro de vida
 - 5.6. Transporte de empresa
 - 5.7. Ayuda familiar
 - 5.8. Formación profesional
 - 5.9. Excedencias
 - 5.10. Otros Beneficios sociales
6. Salud Laboral
 - 6.1. Delegado de prevención de riesgos laborales
 - 6.2. Comité de Salud laboral
 - 6.3. Medio Ambiente

7. Empleo y Contratación

- 7.1. Regulación ingreso en la empresa
- 7.2. Periodos de prueba
- 7.3. Cláusula de creación de empleo
- 7.4. Subcontratación
- 7.5. Ceses
- 7.6. Jubilación
- 7.7. Promoción y ascenso
- 7.8. Traslados y desplazamientos
- 7.9. Faltas y sanciones
- 7.10. Participación de trabajadores

8. Calendario Laboral

- 8.1. Vacaciones
- 8.2. Jornada laboral
- 8.3. Tiempo de descanso
- 8.4. Distribución Irregular de la jornada / Flexibilidad

9. Igualdad y conciliación

- 9.1. Ley de Igualdad
- 9.2. Aspectos sobre conciliación

10. Conclusiones

11. Propuestas

1

Introducción

El primer estudio que se presenta en este proyecto es el de Negociación Colectiva, el cual nos servirá como punto de partida en la realización del mismo.

La negociación colectiva se plantea desde dos objetivos fundamentales, que básicamente nos permiten determinar: las remuneraciones y condiciones de trabajo, y de igual modo, hace posible que empresarios y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas.

Estos dos aspectos deben de estar profundamente vinculados para hacer posible una negociación colectiva entre trabajadores y empresarios, en donde una parte debería de complementar a la otra.

Por otra parte, la negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empresarios. En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva permite asegurar salarios y condiciones de trabajo adecuadas, ya que los trabajadores se encuentran representados al unísono, lo que les beneficia más que cuando la relación laboral se realiza de manera unipersonal. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En el caso de los empresarios, también es beneficioso para ellos puesto que la negociación colectiva contribuye a mantener la paz social, lo cual favorece la estabilidad de las relaciones laborales.

Además, mediante la negociación colectiva la empresa puede abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración, así como alcanzar consensos en cuanto a temas difíciles de abordar como es la flexibilidad. Por tanto vemos que la negociación colectiva es un punto clave de base en todo conjunto trabajador - empresa, de ahí la necesidad de analizarla en profundidad.

Como un punto importante dentro de la negociación colectiva aparece el tema del diálogo social y la igualdad, de lo eficaz que sea este punto depende en gran medida de que se hagan oír todas las voces de la sociedad, así, aún hoy en día es muy reducido el número de mujeres que desempeñan un alto cargo directivo, lo que sigue significando una desigualdad en el trato entre hombres y mujeres dentro del mundo laboral.

Otro punto importante dentro del tema de la igualdad es la cuestión de la discriminación de la mujer en materia de remuneración, así como de condiciones de trabajo, debido, fundamentalmente, a sus responsabilidades familiares, cuestiones que únicamente podrán abordarse desde el diálogo social.

2 Objetivos Estudio

Vista la importancia que presenta la Negociación Colectiva en el mundo laboral, se ha decidido realizar un análisis en profundidad de la misma a fin de comprobar hasta qué punto responde ésta, de manera adecuada, a las realidades que rigen el mundo actual.

Por tanto se ha de conocer con la mayor profundidad posible los contenidos de la negociación colectiva, para lo que se han sistematizado multitud de cláusulas y se ha realizado un análisis comparativo que nos permita tener un conocimiento más aproximado de las condiciones de trabajo en el sector:

Con este trabajo se espera dar a conocer, de manera eficaz, los contenidos que conlleva la negociación colectiva, para lo cual se han tenido que sintetizar multitud de cláusulas que recogen los convenios, haciendo un análisis comparativo de los datos obtenidos.

Para recoger todos los puntos referentes a la negociación colectiva dividimos el estudio en 6 bloques:

- 1 Salario
- 2 Prestación Social Complementaria
- 3 Salud Laboral
- 4 Empleo y Contratación
- 5 Calendario Laboral
- 6 Igualdad y conciliación

3

Metodología

Para conseguir toda la información anteriormente señalada nos hemos centrado en un trabajo de campo, por lo que nos hemos dirigido directamente a las empresas y que fueran éstas las que nos facilitaran los datos referentes a la Negociación Colectiva concernientes a las mismas.

Por ello se ha contactado con un total de 27 empresas, que a través de sus comités de empresa nos han ayudado a la complementación de los cuestionarios (Según anexo) que nos han servido para recavar toda la información necesaria para hacer posible el presente estudio.

Las empresas con las cuales se ha contactado son:

- AntolínAragusa
- Antolín Ara
- Antolín Dapsa
- Asientos de Castilla y León
- Benteler
- Bridgestone Hispania
- Fabisa
- Faurecia
- Ficocables
- Fico Mirrors
- Gestamp Palencia
- Huf España
- Iveco
- Jonson Autobaterías
- Johnson Controls Valladolid, S.A.L.
- Kataforesis
- Lear
- Michelín España y Portugal
- Nissan
- Plastalautomotive, S.L.
- Plastic Omnium Exteriores
- Renault
- SAS Automotive Systems
- Thyssenkrupp Sofedit España
- Ubisa
- Visteon Sistemas Interiores España
- ZF Ansa Lemförder, S.L.

Las cuales concentran el mayor porcentaje de empleo del sector en la región.

4

Salarios

El primer punto que se opta por analizar en este estudio es el tema de los salarios. Se trata de un punto fundamental en todo convenio laboral, ya que el salario supone la relación laboral que une al trabajador o trabajadora con el empresario. La persona contratada se pone a disposición de la empresa a la que presta unos servicios y, a cambio de estos servicios prestados recibe un salario.

Otra descripción que podríamos dar de salario es desde el punto de vista legal, ya que según el Código Laboral, se define el salario de la siguiente manera: “La remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que este haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el Contrato de Trabajo”.

Las percepciones que se reciben mediante el salario pueden ser abonadas bien en dinero, bien en especie, siempre y cuando la cantidad percibida en especie no supere el 30% del total, tal como se analizará a lo largo de este primer punto.

El importe del salario viene determinado por Convenio Colectivo aunque puede ser pactado libremente entre empresario y trabajador, sin que en este caso la retribución acordada pueda ser inferior a la establecida por convenio.

Este primer punto se ha dividido en una serie de bloques que nos permitirán analizar cada uno de los aspectos concernientes al salario, y su aplicación en la empresa.

Estos apartados son:

- Salario base de las Categorías más comunes de la empresa y salario mínimo garantizado
- Retribución personal de nuevo acceso
- Gratificaciones extras
- Horas extras
- Complementos salariales
- Dietas

- Cláusula de revisión salarial
- Incentivos

Pasamos a analizar cada uno de ellos.

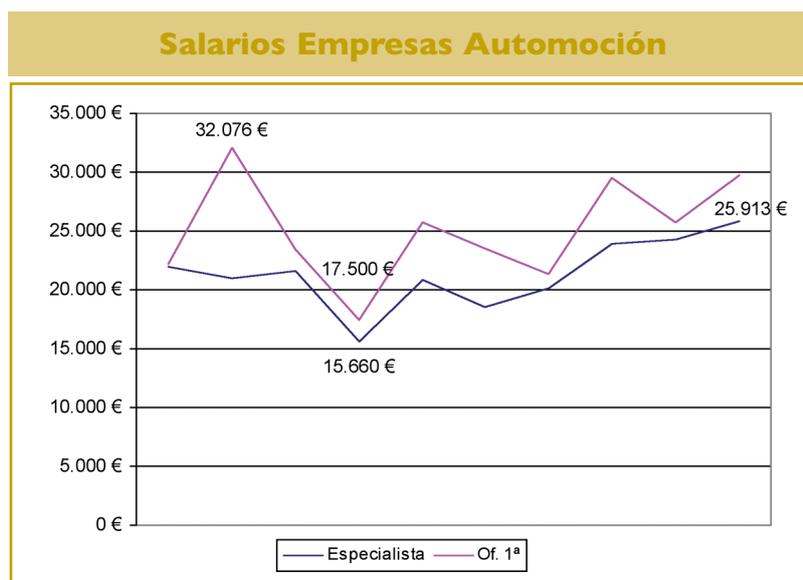
4.1.

Salario base de las Categorías más comunes de la empresa y salario mínimo garantizado

Se define como salario base aquel que retribuye el trabajo prestado por el trabajador en función al tiempo trabajado, libre de todo complemento salarial. En las empresas del auto estos salarios base vienen recogidos en convenio, siendo en la mayoría de los casos, el mínimo establecido por ley, según categoría profesional.

Por otra parte, la existencia en este sector de numerosos convenios en los que la retribución total se encuentra importantemente vinculada a la consecución de unos objetivos hace que tanto el salario base como los salarios mínimos garantizados jueguen un papel destacado como suelo de percepciones.

De una forma más concreta, en el siguiente gráfico podemos ver el rango salarial en el que se mueven las empresas que han sido analizadas, en donde aparecen señalados los máximos y los mínimos salarios percibidos.



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

Resultando que el salario medio se puede fijar en:

- Especialista: 21.368,6 €
- Oficial de 1ª: 25.066,2 €

4.2.

Retribución personal de nuevo acceso

En las empresas analizadas, en casi todas ellas, quitando algunas pocas como es el caso del Grupo Antolín, Katafóresis o Johnson Autobaterías, se observa la diferencia retributiva que existe entre el personal de nuevo acceso y el que ya lleva un tiempo trabajando en la empresa.

Este sueldo en la mayoría de los casos se puede ir equiparando al del resto de sus compañeros a razón de incentivos y pluses que se vayan obteniendo, según la valía del trabajador. Sin embargo en ninguno de los casos esta diferencia es excesivamente significativa.

Así se puede afirmar que en el 88,5% de los casos analizados existe una diferencia retributiva en el personal con antigüedad en la empresa y el personal de nuevo acceso.

4.3.

Gratificaciones extras

Todos los trabajadores tienen derecho a percibir un mínimo de dos gratificaciones extraordinarias al año habitualmente una de ellas en verano y otra en Navidad.

Por Convenio Colectivo se pueden aumentar el número de pagas extraordinarias, decidir la cantidad económica de las mismas. Así mismo, también por Convenio Colectivo se puede fijar el prorrateo distribuyendo las cantidades ente las doce mensualidades del año.

Las gratificaciones extras aparecen registradas en todos los convenios analizados, estas gratificaciones corresponden a las pagas extraordinarias de Navidad y verano, que se dan en los meses de diciembre y julio.

El importe será el correspondiente a 30 días o un mes de salario base, antigüedad y complemento personal voluntario.

4.4.

Horas extras

El Art. 35.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que, se consideraran horas extraordinarias cada hora de trabajo que sobrepase la duración máxima de la jornada habitual de trabajo.

La persona que las trabaje deberá exigir el pago de todas las horas extraordinarias que realice y, además, que en la nómina aparezca la cantidad pagada por realizarlas.

La empresa deberá comunicar, cada mes, a la autoridad laboral correspondiente y a los representantes de los trabajadores las horas extraordinarias que se hayan realizado.

Pago de las horas extras:

Mediante Convenio Colectivo o en su defecto, contrato individual de trabajo, se elegirá entre pagar las horas extraordinarias en la cantidad que se fije (que en ningún caso podrá ser inferior al valor del precio la hora ordinaria) o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si no hay acuerdo expreso en el Convenio o en el contrato, se entenderá que las horas extras realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En todos los convenios analizados se establecen las horas extras, con un valor de 1,75 de la hora normal.

4.5.

Complementos salariales

Los complementos salariales se añaden al salario base y retribuyen circunstancias o cualidades del trabajador; condiciones y circunstancias específicas en las que se desarrolla el trabajo o condiciones propias de la Empresa.

Formalmente, en el texto convencional se hace, en muchos casos, una exposición meramente enumerativa de los conceptos retributivos que son complemento salarial o extrasalarial y, después, sólo algunos desarrollan su contenido y alcance.

Así, nos podemos encontrar con variedad de complementos salariales, los más comunes que hemos encontrado en las empresas analizadas son los siguientes:

- 1 - Complementos salariales personales (antigüedad, posesión de títulos, idiomas...).
- 2 - Complementos salariales de puesto de trabajo (su percepción depende de la actividad profesional que se desarrolle).
- 3 - Complementos salariales por la cantidad o calidad de trabajo que se realice.
- 4 - Complementos salariales por turnicidad, nocturnidad...

4.6.

Dietas

La dieta es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia oficial. Las cuantías establecidas para dietas se encuentran reguladas en los Anexos del RD 462/2002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio (BOE de 30 de mayo de 2002), tanto para territorio nacional (Anexo II) como para el extranjero (Anexo III). En estos anexos se establece lo mínimo que recoge la ley, así la empresa puede establecer una cuantía superior a lo que aquí se dispone. Siendo:

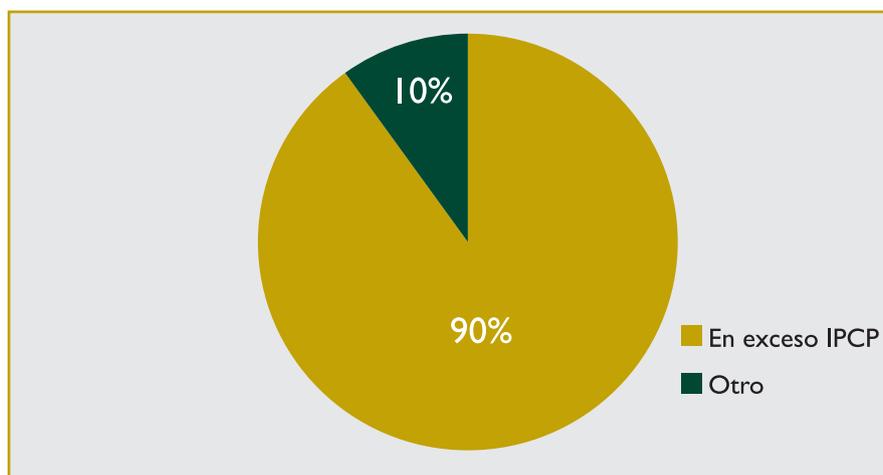
- 1 Gastos de manutención: son los correspondientes a la comida y la cena.
- 2 Gastos de alojamiento: son los importes máximos que se pueden percibir día a día en concepto de alojamiento, desayuno y teléfono.

En la mayoría de los convenios se cubre el importe de comidas (desayuno, comida y cena), mantenimiento u otros gastos y viajes (kilometrajes y salidas), y casi siempre se establece convencionalmente una cuantía fija por año. Otros convenios prevén la posibilidad de solicitar adelantos o anticipos en concepto de manutención. La mayoría de las empresas analizadas recurren al pago después de realizado el gasto por el importe exacto del mismo cuando ha asumido la empresa el coste del hotel en régimen de alojamiento.

4.7.

Cláusula de revisión salarial

La cláusula de revisión salarial se establece en todos los convenios, en la mayoría de los casos el incremento de los salarios es del IPCP, al que, en el caso de algunas empresas, se aumenta en un tanto por ciento.



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

Como comprobamos en la gráfica anterior en el 90% de los casos analizados la revisión salarial correspondiente es en exceso del IPC Previsto, siendo en sólo un 10% las empresas que recurren a otro tipo de revisión, como es la garantía del IPC real o la revisión IPCR retroactivo.

4.8.

Incentivos

Son pagos hechos por la organización a sus trabajadores, a cambio de contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro; lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro. Los incentivos se llaman también alicientes, recompensas o estímulos.

En términos generales, los convenios esbozan el número y condicionantes del sistema de incentivos y, a veces, simplemente lo posponen a una regulación futura.

Los tipos de planes de incentivos usados más comunes en la organización incluyen: aumento de salarios por méritos, gratificación por actuación individual, tarifa por pieza o destajo y comisión, incentivos por la actuación del grupo y participación de utilidades.

En todas las empresas analizadas se recoge el punto de incentivos, siendo los 3 puntos comunes a todas estas los siguientes:

- 1 - Beneficios
- 2 - Productividad
- 3 - Objetivos

5

Prestación Social Complementaria

Como se ha comentado anteriormente, una parte de lo que el trabajador recibe no se percibe en dinero, y parte de esto lo constituyen las prestaciones sociales.

Como ya hemos comentado en el punto anterior el salario también puede ser recibido en una parte en especie, muchas son las posibilidades ofertadas por las empresas a sus trabajadores como salario en especie. En la mayoría de los casos, la elección depende del puesto de trabajo, pues no todo el personal puede acceder a los mismos servicios o artículos.

La oferta de este tipo de prestaciones puede ser muy amplia, tanto como a la empresa se le ocurra, sin embargo normalmente hay una serie de servicios que se repiten mayoritariamente.

A continuación hemos descrito los puntos que más aparecen en los convenios de las empresas, así como su aplicación en las empresas analizadas en este estudio y los datos más relevantes que de estas se desprenden. Así lo hemos dividido en los siguientes apartados:

- | | | |
|----|---|---------------------------------------|
| 1 | - | Ayuda escolar |
| 2 | - | Ayuda disminuidos físicos y psíquicos |
| 3 | - | Créditos vivienda |
| 4 | - | Complementos IT |
| 5 | - | Seguro de vida |
| 6 | - | Transporte de empresa |
| 7 | - | Ayuda familiar |
| 8 | - | Formación profesional |
| 9 | - | Excedencias |
| 10 | - | Otros Beneficios sociales |

Pasamos a describir uno a uno.

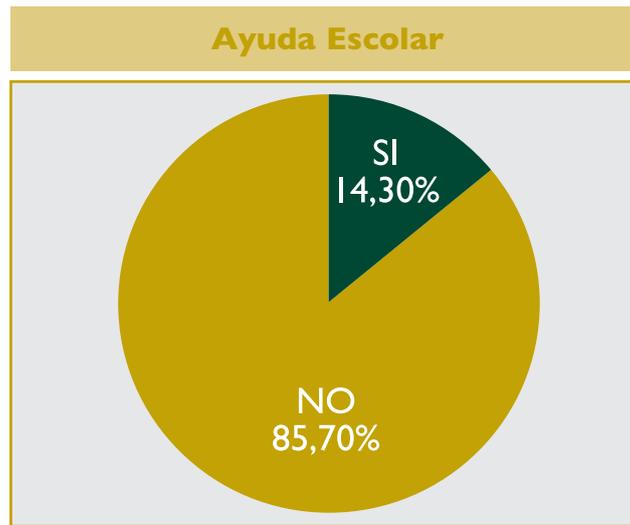
5.1.

Ayuda escolar

La ayuda escolar sólo se recoge en determinados casos, en los cuales aparece como el pago de un porcentaje del importe escolar total. Estas ayudas serán, en el caso de que se recojan, en función de los estudios realizados, así como del salario percibido por el trabajador.

Se establece convencionalmente una cuantía fija por año e hijo de una edad determinada. El importe oscila entre los 61 y 65 euros, y la edad entre 3 y 19 años. A veces, también se establece el tope en cierto nivel del sistema educativo (normalmente, Universidad). También hay algún convenio que fija subvenciones para los estudios de los propios trabajadores, siempre que esto repercuta en el mejor desempeño de su trabajo y para beneficio de la empresa.

Veamos cómo se refleja esto en las empresas analizadas del sector:



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

Como se puede apreciar, en el caso de las empresas analizadas este tipo de ayudas tan sólo se recoge en el 14,3% de los casos.

5.2.

Ayuda disminuidos físicos y psíquicos

Otro tipo de ayudas que se ofrecen a los trabajadores es en caso de que tengan hijos o familiares con algún tipo de deficiencia física y/o psíquica. Es de mencionar que este tipo de ayudas apenas aparece reflejado en los convenios de las distintas empresas del sector.

Se establece como un aporte hasta completar el 100% de la dotación necesaria.

En la mayoría de los casos, los convenios exigen que la disminución psíquica o física sea reconocida por un médico a determinar por la empresa o facultativos de la Seguridad Social.

En los casos en los que sí aparece, como es el caso de la empresa Michelín, en este caso se complementa hasta el 100% de los gastos.

5.3.

Créditos vivienda

Los créditos vivienda aparecen reflejados en pocos convenios de las empresas de automoción.

Sin embargo, en las empresas en las que aparece como es el caso de Michelin o Renault, se refleja como una ayuda al plan de financiación tanto para adquisición, como para la construcción de vivienda.

5.4.

Complementos IT

Nos referimos a los complementos asociados a bajas médicas. Normalmente la forma de proceder es calculándose los devengos correspondientes a cada situación en base mensual y prorrateadas por días naturales del mes.

Son muy pocas las empresas que no contemplan este complemento en sus convenios. Lo más común que se refleja habitualmente es:

100% desde el primer día en accidente y Enfermedad Profesional. Enfermedad común: 100% desde el 1º día si el absentismo del trabajador no supera el 2,5% en los últimos 12 meses.

En el resto de casos, lo más común que puede darse y en diferencia de lo anteriormente citado, es una reducción del complemento en los primeros días de enfermedad común, fijándose, principalmente, en los 3 primeros días.

En caso que el nivel de absentismo sea superior al establecido el porcentaje recibido irá reduciéndose en función de este absentismo.

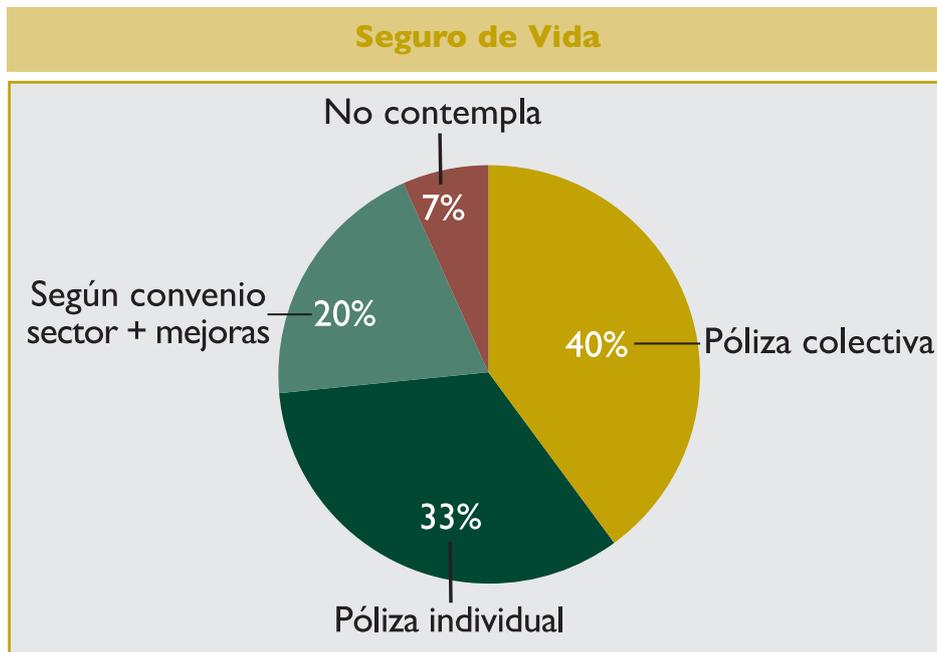
5.5.

Seguro de vida

Muchas de estas empresas establecen convencionalmente que se concierte para los empleados incluidos dentro del ámbito del convenio una póliza de seguro de vida, del cual se prevé las correspondientes coberturas y capitales asegurados.

Las empresas garantizan el mantenimiento de un seguro de vida, mediante una cláusula en el convenio.

La distribución queda de la siguiente manera:



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

Así, como se contempla, en el 40% de los casos se recurre a una póliza colectiva, seguida por el 33% de las empresas analizadas las cuales contemplan una póliza individual. El siguiente tipo de seguro de vida con el que nos encontramos, en un 20% de las ocasiones, es optar por lo convenido en el convenio del sector a lo que se añade un complemento o mejora. Por último, existe alguna empresa, muy pocas (7%) en las que este seguro de vida no se recoge en convenio colectivo.

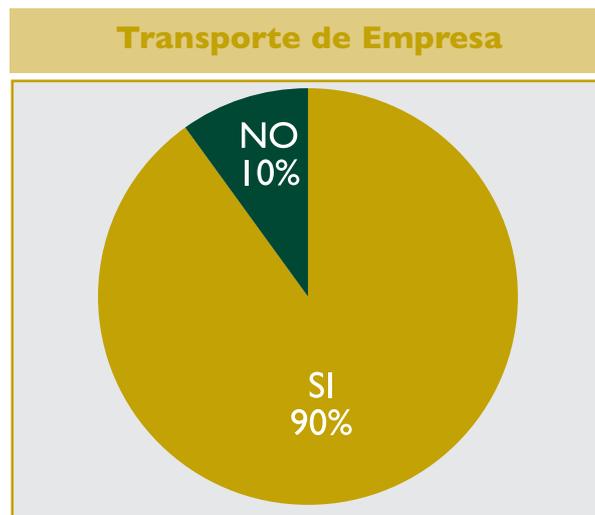
5.6.

Transporte de empresa

En algunas empresas uno de los beneficios que se da a los trabajadores es el transporte de empresa. En cuanto a este tema casi ninguna empresa lo refleja en su convenio.

Como ya se ha dicho que ocurre con la materia de desplazamientos o traslados, además de ser una cuestión relativa a condiciones laborales, este particular del transporte tiene claras repercusiones económicas.

Así podemos hallar en el texto convencional indicaciones de la existencia de transporte de empresa para disfrute de los empleados y/o parte del articulado haciendo referencia al pago de los gastos de transporte en concepto de dietas o pluses. También hay algún caso en que se prevé el uso de medios de locomoción, no sólo para llegar al centro de trabajo, sino como medio de transporte en los desplazamientos que tengan lugar durante la jornada de trabajo.



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

Como vemos, mayoritariamente, en un 90% de los casos, existe transporte de empresa, únicamente en el 10% de las empresas actualizadas no se recoge este tipo de prestación social.

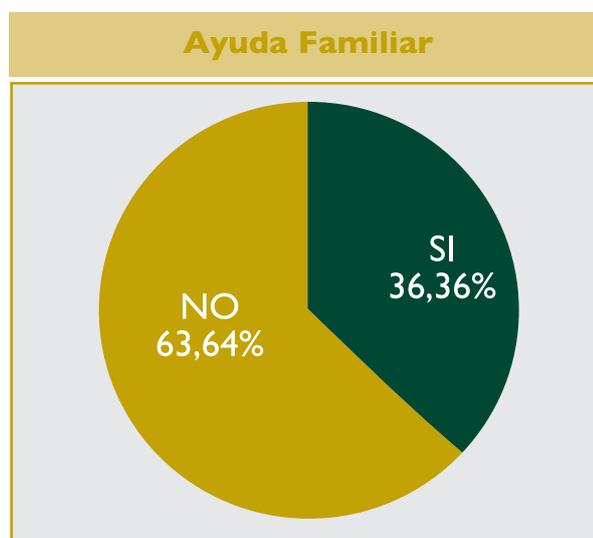
En casos en los que sí existe Transporte de empresa, este tipo de transporte se realiza mediante autobuses.

5.7.

Ayuda familiar

En algunos casos, y aparte de la ayuda anteriormente citada, se establece una ayuda Económica por hijos menores a cargo del trabajador. Se trata, por lo general, de una cantidad mensual concreta que se percibirá doce meses.

Las empresas suelen prestar ayudas destinadas a mejorar la unidad familiar: Por hijos.



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

Como se observa en el gráfico anterior, la ayuda familiar no se contempla en el 63,64% de los casos. En los casos en los que sí se contempla, el 36,36% restante, la ayuda es en función de la unidad familiar, así como del salario percibido.

5.8.

Formación profesional

La formación profesional es un punto fundamental, puesto que mantiene a los trabajadores al día en cuanto a las funciones que realizan en la empresa, sin embargo, tras analizar las empresas propuestas, nos encontramos con que no todos los convenios recogen este aspecto, si no que es tan sólo en el 54,5% de los casos analizados, en los cuales sí se recogen aspectos sobre formación.

En los casos en los que sí se recoge, existen principalmente dos métodos para proceder:

- 1 - Por la propia empresa, mediante un centro concertado
- 2 - Mediante una comisión de formación

5.9.

Excedencias

La excedencia es la suspensión del contrato de trabajo y del salario correspondiente sin que haya extinción de la relación laboral ni pérdida del empleo. En el 75 % de los casos analizados se contempla la excedencia, pudiendo ser ésta de tres tipos:

- **Voluntaria:**

Todos los trabajadores con una antigüedad de al menos un año pueden pedir una excedencia de no menos de dos años ni más de cinco. No es necesario que esgriman ninguna razón concreta para solicitarla y la empresa tiene la obligación de concedérsela si no han disfrutado de otra excedencia en los cuatro años anteriores a la solicitud. No computa antigüedad. Y si no solicita el reingreso antes de cinco años, el contrato se considerará definitivamente extinguido.

- **Para el cuidado de un familiar:**

Todo trabajador tiene derecho a una excedencia de tres años de duración para el cuidado de un hijo recién nacido o adoptado, y de un año para el cuidado de familiares de primer y segundo grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividades retribuidas. La antigüedad sigue computando

y la empresa debe reservar el puesto de trabajo durante el primer año y un puesto del mismo grupo o la misma categoría profesional durante los dos siguientes. En el caso de maternidad, la excedencia puede ser disfrutada por el padre o por la madre, pero no por ambos al mismo tiempo.

- **Forzosa:**

Se produce cuando el trabajador es elegido para un cargo público o para funciones sindicales a nivel provincial o superior. La antigüedad sigue computando y hay reserva de puesto. El reingreso debe solicitarse dentro del mes siguiente a la finalización de la actividad pública o sindical.

5.10.

Otros Beneficios sociales

Se incluyen en este apartado todas aquellas cláusulas convencionales que se ocupan del tratamiento de, entre otros extremos: el ticket de comedor, los premios por jubilación, homenajes por antigüedad, préstamos personales, seguros, ropa de trabajo o bono de Navidad.

En el caso de las empresas analizadas existen beneficios sociales en la mitad de los casos, sí se da el caso en las empresas ensambladoras, Renault, Nissan e Iveco, en las que el beneficio común que tiene es un descuento en la hora de la adquisición de un coche.

Otros beneficios que contemplan las empresas analizadas del sector de Automoción de Castilla y León es el contar con préstamos.

6

Salud Laboral

La salud laboral es un punto que adquiere cada vez mayor importancia dentro del mundo laboral, así, y como no es de extrañar, este tema se ve reflejado en todos los convenios de las empresas del sector de Automoción de Castilla y León que se han consultado.

La salud laboral se construye en un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Hacemos una especial reflexión sobre este punto puesto que es fundamental para el correcto desempeño de las labores que conlleva un puesto de trabajo.

Los puntos que se analizan en este apartado son los siguientes:

- 1 - Delegado de prevención de riesgos laborales
- 2 - Comité de Salud laboral
- 3 - Medio Ambiente

Pasamos a describir cada uno de ellos.

6.1.

Delegado de prevención de riesgos laborales

Los Delegados/as de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. LPRL arts. 35.1.

Los derechos de participación y consulta se ejercen, en general, a través de estos Delegados/as a los que se atribuye, además, una función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención.

La totalidad de las empresas analizadas cuentan con delegados de prevención de riesgos laborales.

6.2.

Comité de Salud laboral

La participación de los trabajadores en todas las cuestiones relativas a la protección de su salud en el trabajo es un derecho reconocido en la normativa. Y es a la vez una obligación del empresario, intrínseca a su deber de protección. En la LPRL se definen dos formas básicas de participación de los trabajadores / as: una a través de los Delegados de prevención, y otra mediante los Comités de seguridad y salud.

El comité de Salud laboral se encuentra constituido en todas las empresas analizadas, según lo marcado por la ley vigente, es decir en igual número de delegados de prevención y representantes de la empresa, dicha cantidad variará en función del tamaño de la empresa.

6.3.

Medio Ambiente

Es un tema que cada vez alcanza mayor importancia en el mundo laboral, ya tanto a nivel legislativo como organizativo, cada vez se plantea más el problema medioambiental en la empresa.

Sin embargo no es algo que aún se recoja en todos los convenios, si no que al contrario en la mayoría de las empresas ni siquiera se menciona, sino que simplemente se hace mención a que se cumplirá lo marcado por ley en cuanto a este asunto.

En los casos de las empresas analizadas que sí recogen medidas sobre medioambiente debe de hacerse una especial mención a lo concerniente a las medidas para el tratamiento de residuos, sobretodo en aquellos casos en los que se trata con compuestos químicos.

7

Empleo y Contratación

En todo convenio se necesita de manera fundamental tener regulado el empleo y la contratación, puesto que es el punto de partida de toda relación trabajador-empresa.

Por tanto, la forma en la que se genera el empleo en la empresa, así como el tipo y el modo de contratación que se realice deben de estar sujetos a un tipo de reglas y regulados de alguna manera. En los convenios se registra la forma en lo que esto se va a regular. Pasamos a continuación a analizar cada uno de los puntos, que en este apartado será:

- 1 - Regulación ingreso en la empresa
- 2 - Periodos de prueba
- 3 - Cláusula de creación de empleo
- 4 - Subcontratación
- 5 - Ceses
- 6 - Jubilación
- 7 - Promoción y ascenso
- 8 - Traslados y desplazamientos
- 9 - Faltas y sanciones
- 10 - Participación de trabajadores

7.1.

Regulación ingreso en la empresa

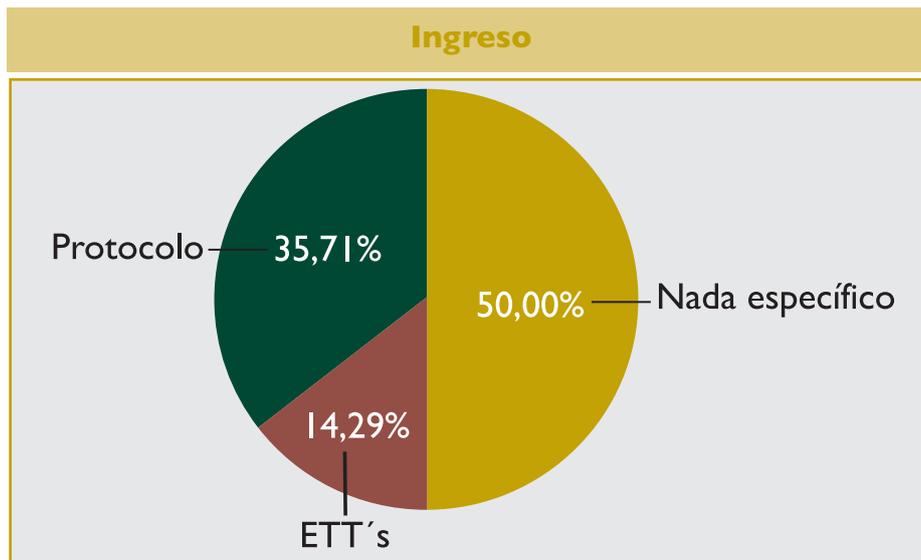
En todos los convenios se establecen una serie de pautas a seguir a la hora de un nuevo ingreso en la empresa. Estas pruebas se regulan según el puesto al que se opte, su categoría y nivel.

En la mayoría de los convenios del sector, se establece que el ingreso de los trabajadores se realizará al amparo de las normas legales de carácter general y de los específicos para colectivos especiales de trabajadores, sin especificar nada concreto por la empresa. En otros convenios colectivos, sin perjuicio de la normativa del Estatuto de los Trabajadores, se dice que tendrán derecho de preferencia al ingreso los trabajadores que, reuniendo los requisitos de capacidad e idoneidad, hayan desarrollado funciones en la empresa, cualquiera que haya sido su modalidad contractual.

Así se dan tres casos distintos en las empresas analizadas:

- 1 - No aparece nada específico (50%)
- 2 - El ingreso se realiza a través de ETT's (14,29%)
- 3 - Existe un protocolo de empresa para regular estos ingresos, exámenes, pruebas, aptitudes... (35,71)

Lo vemos a continuación más claramente a través de un gráfico.



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

7.2.

Periodos de prueba

Los periodos de prueba serán en función del puesto al que se ingrese, siempre regulado según lo marcado por la ley.

La mayoría de los convenios establecen que las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, estableciéndose, al efecto, unos períodos de prueba variables, de acuerdo con la índole del puesto a cubrir y el período de formación adicional necesario para el correcto desempeño de las funciones asignadas, conforme a la escala fijada convencionalmente en cada caso.

El período de prueba debe fijarse por escrito y, salvo convenio colectivo, en contrato, no podrá exceder de:

- Para los técnicos titulados, seis meses.
- Dos meses para el resto de los trabajadores y hasta un máximo de tres meses en las de menos de 25 trabajadores.

La gran mayoría de las empresas analizadas se opta por los periodos de prueba que son legales.

7.3.

Cláusula de creación de empleo

Mayoritariamente no existe una cláusula exclusiva de creación de empleo. Si no que éste se genera bajo demanda.

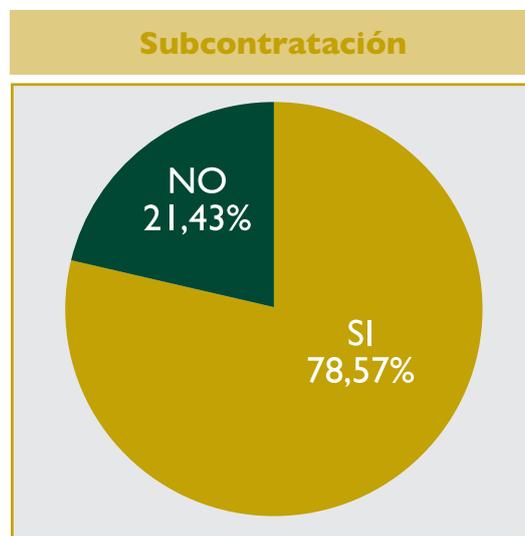
El 50% de las empresas analizadas tienen cláusulas de creación de empleo.

7.4.

Subcontratación

En casi todos los casos se recurre a la subcontratación, aunque ésta suele estar regulada por convenio.

Algunas de las cláusulas halladas van en la línea de restringir la utilización de este medio de externalización, limitando las tareas segregables o como medida de garantía del empleo del personal de plantilla de las empresas principales. Otros convenios se limitan a remitir a la legislación laboral aplicable al efecto e inciden, en su caso, en la obligatoriedad de facilitar información sobre la subcontratación a los representantes de los trabajadores.



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

Como se puede apreciar por el gráfico anterior, existe un gran porcentaje de empresas que recurren a la subcontratación. Concretamente, en el caso de las empresas analizadas, un 78,57% de éstas recurre a esta subcontratación.

Las principales actividades que se subcontratan en las empresas de Automoción son las de limpieza, vigilancia y logística. A parte de estas actividades, las empresas ensambladoras subcontratan otras actividades como son las de asientos, pintura, etc.

7.5.

Ceses

Se regula el período de aviso que debe existir en caso de cese, que siempre coincidirá con lo marcado por ley.

No siempre aparece este apartado como una cláusula del convenio de la empresa, de hecho en las empresas analizadas la mitad contempla este aspecto, limitándose a hacer referencia a lo previsto en la ley.

Sobre el tratamiento del cese voluntario o dimisión del trabajador, gran número de los convenios coinciden en fijar un plazo de preaviso obligatorio. Además, se deja constancia en muchos de los convenios que el hecho de no cumplir con la obligación de preavisar puede dar derecho a la empresa a descontar de la liquidación de percibir el importe del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos.

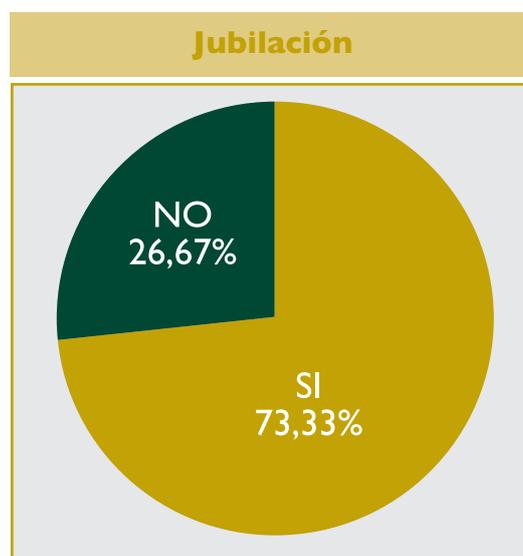
7.6.

Jubilación

La jubilación debe de aparecer regulada de algún modo. Se establece la edad mínima de jubilación, así como el tiempo de cotización necesario para poder acceder a ella.

Así se establece una edad máxima de jubilación a los 65 años, a no ser que se hayan completado los años de cotización correspondientes.

En las empresas analizadas nos encontramos con lo siguiente:



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

Así, como puede observarse, en el 73,3% de los casos analizados la jubilación aparece regulada por convenio.

7.7.

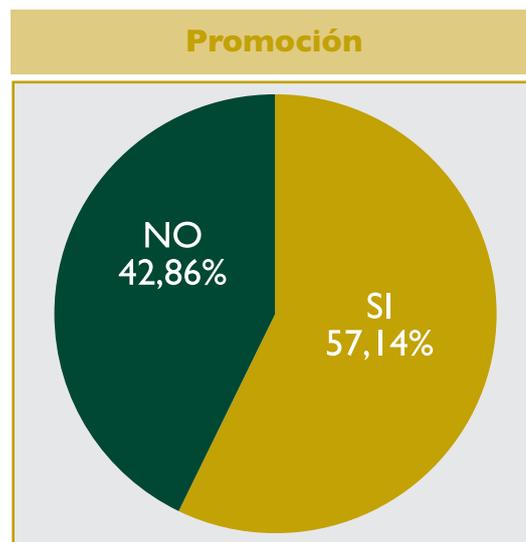
Promoción y ascenso

El sistema que la empresa usa a la hora de promocionar a sus trabajadores se encuentra regulado por convenio. Así, y del mismo modo se regula el ascenso de los mismos.

Algunos textos convencionales prevén un plan de promociones del personal. La aplicación de este plan de promociones ha de realizarse conforme a las normas y procedimientos que establezcan las empresas en base a su sistema de valoración de puestos de trabajo, estructura organizativa, distribución de plantillas y niveles de desempeño.

A tales efectos suelen establecerse en las empresas una comisión de promociones que son las que atienden a este tipo de medidas.

En el caso de las empresas del sector que se han analizado nos encontramos con el siguiente registro:



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

El 57,14% de los casos analizados presentan algún sistema de promoción interna orientado al ascenso de sus empleados.

7.8.

Traslados y desplazamientos

Se regula el modo en el que ocurre, el tiempo de estancia y las condiciones con las cuales se va a dar este traslado.

En materia de movilidad del personal, muchos de los convenios hacen referencia a los desplazamientos urbanos e interurbanos o traslados individuales entre centros de trabajo de la misma empresa con carácter temporal o definitivo. Algún convenio prevé la posibilidad de que el traslado implique cambio de residencia por lo que se fija el procedimiento de notificación y ejecución, así como los plazos en que ha de llevarse a cabo.

Esta materia también se pone en relación en los textos convencionales con la materia retributiva y, en particular, con las dietas y pluses por viajes, kilometraje o desplazamientos, etc. Así, muchos de los trabajadores que tengan que efectuar viajes o desplazamientos a otras poblaciones distintas a la de su centro de trabajo, percibirán una compensación económica a determinar en el propio convenio. En las empresas analizadas queda así reflejado:



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

La empresa hace frente a todos los gastos que conlleva el traslado, así mismo el trabajador tiene derecho a retornar a su anterior puesto una vez que se acaban los motivos del traslado.

7.9.

Faltas y sanciones

Lo que se suele hacer en este apartado en los convenios es hacer referencia al código de conducta laboral del sector, que en ocasiones puede ir anexo al propio convenio.

En Otros, se limitan a incluir una cláusula que remite a las disposiciones legales sobre la materia. Por lo general, se determina la graduación de las faltas, se describen las acciones u omisiones constitutivas de las mismas y se atribuye la correspondiente sanción en atención a esa misma graduación.

Se establecen tres categorías de faltas:

1	-	Leves
2	-	Graves
3	-	Muy graves

Según la tipología de la falta cometida se establece una serie de sanciones.

El 65% de las empresas encuestadas recogen este aspecto, faltas y sanciones, dentro de sus convenios. Lo más habitual es que se haga referencia al convenio colectivo del sector en cuanto a la cuantía de las sanciones impuestas.

7.10.

Participación de trabajadores

La participación de los trabajadores se regulará mediante un comité de empresa, que será el encargado de mantener el permanente contacto con la dirección de la empresa.

Quedando así reflejado:



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

La participación de los trabajadores no siempre aparece regulada en la mayoría de los casos, como vemos en el 57,14% de los convenios analizados esta medida no se recoge.

8

Calendario Laboral

El calendario laboral es otro de los puntos fundamentales en todo convenio colectivo. A principio de cada año laboral se han de tener dispuesto el calendario que corresponde a dicho año. Así deberá de aparecer regulado en los convenios de las distintas empresas.

El calendario laboral, para cada uno de los años de vigencia del convenio correspondiente, será acordado, en la mayoría de los casos, en el seno de la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo entre ambas partes, la dirección establecerá el calendario laboral aplicable en cada centro de trabajo, sin perjuicio de las atribuciones legales de la representación de los trabajadores.

Los puntos que normalmente figuran son los siguientes:

- | | | |
|---|---|--------------------|
| 1 | - | Vacaciones |
| 2 | - | Jornada Laboral |
| 3 | - | Tiempo de descanso |
| 4 | - | Flexibilidad |

8.1.

Vacaciones

La duración mínima de las vacaciones anuales es de 30 días naturales, incluidos días festivos o no laborables; en algunos convenios las vacaciones se fijan por días laborables, en cualquier caso su disfrute es obligatorio. El tiempo de vacaciones no puede cambiarse por salario.

El tiempo de disfrute de las vacaciones no puede reducirse en el caso de que el empresario haya impuesto una sanción a la persona que debe disfrutarlas.

Por acuerdo entre empresario y trabajador y de conformidad con lo establecido en el convenio sobre planificación de vacaciones, se podrá dividir o fraccionar el periodo de disfrute de las vacaciones en varios periodos.

Algunos convenios establecen la obligatoriedad del disfrute en el mes de agosto o, en determinadas circunstancias de producción, julio o septiembre. Ciertos convenios prevén que las vacaciones anuales se puedan disfrutar en una o más veces, si bien uno de los períodos no podrá ser

inferior a 10 días laborables. Por lo general se disfrutarán antes del 31 de diciembre del año en que se ha generado derecho a ellas, pero podrá posponerse a enero o a la Semana Santa del año siguiente.

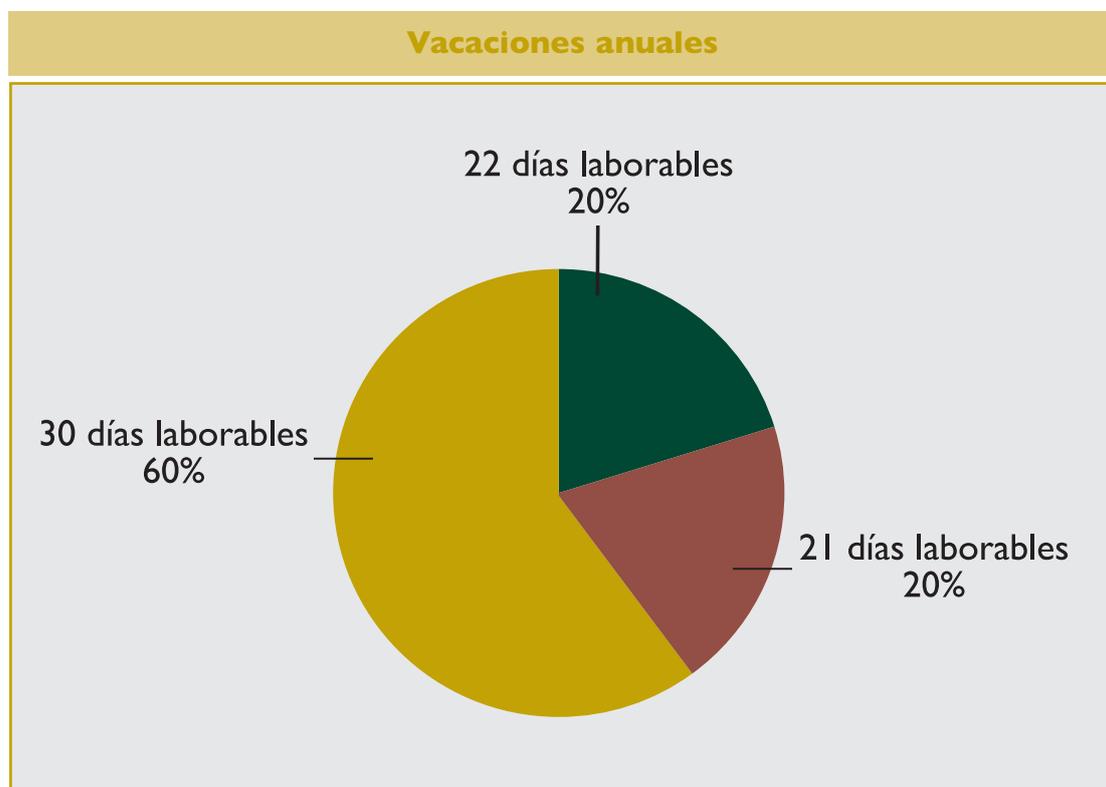
Aparecen reguladas en todos los casos.

La retribución durante las vacaciones debe ser la misma que recibe cada persona durante los meses anteriores a dichas vacaciones. Únicamente no se recibirán las cantidades correspondientes a las horas extras o dietas en el caso que se cobrara normalmente por estos conceptos.

En el caso de las empresas analizadas nos encontramos con tres posibilidades:

- 1 - 22 días laborables, en el 20% de los casos
- 2 - 21 días laborables, análogamente en el 20% de los casos
- 3 - 30 días naturales, es la fórmula más usada y sucede en el 60% de las empresas analizadas.

Esto mismo lo vemos de manera gráfica en el dibujo que a continuación aparece.



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

8.2.

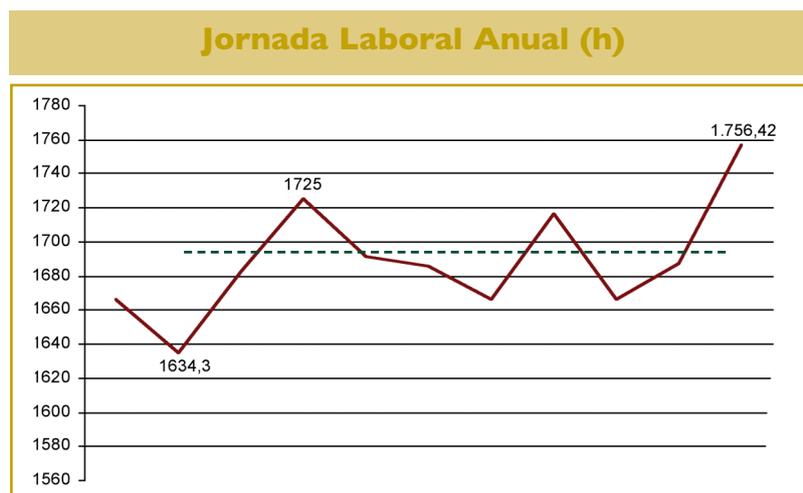
Jornada laboral

La jornada laboral es el tiempo de trabajo que fija la Ley o el Convenio Colectivo de aplicación, que suele reducir el número máximo de horas anuales fijadas por ley. Además ese tiempo se puede fijar por día, por semana, por mes o por año, según lo especificado por cada empresa.

Así duración de la jornada será la pactada en Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, según dispone el Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

La jornada puede ser continuada, y habitualmente repartida de lunes a viernes o de lunes a sábado. Domingos o festivos, con carácter extraordinario y compensable (retributivamente o con días de descanso). A veces, el viernes se reduce el horario de trabajo, adelantando la salida.



Fuente: elaboración propia, a partir de datos analizados.

Como se aprecia en el gráfico anterior, las horas de jornada laboral distan de una a otra empresa analizada, estando el mínimo en 1634,3 horas anuales y el máximo en 1725 horas anuales. Así se puede establecer que la jornada media en horas anuales que se realizan en las empresas de Automoción de Castilla y León es de 1.688 horas.

8.3.

Tiempo de descanso

Se establece como tiempo de descanso el tiempo de parada durante la jornada laboral, pero que no se descuenta de la misma, a no ser que la empresa así lo exprese, siendo así ese tiempo efectivo de la jornada.

No en todos los convenios analizados se estipula un acuerdo de tiempo de descanso durante la jornada laboral, en los casos en los que sí aparece los tiempos más comunes que se dan son de:

1	-	15 minutos
2	-	20 minutos
3	-	25 minutos

Aparte de este tiempo, que habitualmente es tiempo para bocadillo, se pueden establecer otros descansos a mayores, en caso de actividades que requieran de un tiempo de parada tras unas horas de trabajo, como sucede con puestos de trabajo con alta actividad física y/o mental o en el caso de trabajar con sustancias peligrosas para la salud, en cuyo caso, se debe de parar para dejar recuperarse al organismo.

8.4.

Distribución Irregular de la jornada / Flexibilidad

Durante el año laboral pueden existir periodos de mayor o menor actividad, en los cuales la empresa necesitará más o menos personal. Conforme a lo cual se establece de antemano en los convenios la forma de actuar ante estos supuestos.

En la mayoría de los textos se acuerda el establecimiento de la posibilidad de modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el propio convenio, mediante la transferencia de jornadas productivas de las épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la actividad, con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, el aseguramiento en todo caso de la atención y servicio al cliente, y la reducción al mínimo de las horas extraordinarias. El límite máximo de esa modificación se fija en 8 ó 10 jornadas, previa notificación al trabajador y a sus representantes.

Así se establece una flexibilidad para los períodos en los que se prevea una punta de producción, y siempre bajo una necesidad inevitable de personal.

En el caso de las empresas analizadas, nos encontramos que en igual medida aparecen las empresas que contemplan el apartado de flexibilidad y las que no. En el caso de las que sí lo hacen, esta distribución se acuerda con la empresa en el momento de firmar el convenio.

9

Igualdad y Conciliación

El objetivo del análisis de este punto es el de la revisión de los convenios colectivos del sector de automoción, en relación a las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como quedan estos aspectos en ellos recogidos.

Vamos a tratar de valorar el lugar que ocupan las llamadas medidas que buscan la conciliación laboral, como parte de las políticas para la igualdad de oportunidades y de trato en el redactado de los convenios, así como la extensión y la calidad de dichas cláusulas, en su relación a la particular estructura de la negociación colectiva en el sector:

Para que esta igualdad sea efectiva no sólo ha de reconocerse este derecho, si no que se ha de ejercer efectivamente y debe de implicar todos los aspectos de la vida.

A pesar de todos los esfuerzos que se han hecho hasta el momento y de los progresos que se han obtenido, aún a día de hoy la igualdad entre mujeres y hombre no es plena, si no que en la práctica ambos no disfrutan de los mismos derechos, existiendo diversas desigualdades en materias políticas, económicas y culturales.

Las desigualdades con las que todavía convivimos se deben principalmente a las estructuras sociales con las que convivimos, basadas en una serie de estereotipos.

Por todas estas razones es en el pasado mes de marzo de 2007 cuando se aprueba la Ley de Igualdad, cuyo objetivo primordial radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en hacer efectivo el principio de igualdad.

Por tratarse de una ley reciente son muchas las empresas que todavía no la recogen en sus convenios. Aún así son muchas en las que se han introducida cláusulas en las cuales se recogen estos asuntos. Si bien, a lo largo de este estudio se analiza como queda recogida la ley de igualdad en las empresas de la comunidad de Castilla y León.

Los principales puntos que promueve esta ley son:

- 1 - Creación del permiso de paternidad, que ayudará a contribuir al reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, reconociéndose a los padres el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad.

- 2 - Todas las personas gozarán del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo. La Ley se aplica a todas las personas físicas o jurídicas en el territorio español, con independencia de su nacionalidad, domicilio o residencia.
- 3 - La Ley contiene artículos referentes a las desventajas que pudieran surgir por el simple hecho de ser mujer; los comportamientos verbales o físicos que atenten contra la dignidad de una persona y la discriminación por embarazo o maternidad.
- 4 - Otra de las novedades de la Ley consiste en la idea de la paridad en las instituciones y en los distintos ámbitos de la sociedad, así como los mecanismos de control para que se lleve a cabo.
- 5 - Medidas de Fomento de la igualdad en los medios de comunicación de titularidad pública.
- 6 - Posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.
- 7 - La Ley regula la actuación de las mujeres en la Administración Pública, en la Administración General del Estado, en las Fuerzas Armadas y en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.
- 8 - Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, especialmente en los seguros.
- 9 - Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas.

Uno de los puntos más importantes que aborda esta ley, es el tema de la conciliación laboral y familiar. La necesidad de conciliar vida familiar y laboral se está convirtiendo en los últimos tiempos en uno de los grandes retos a los que tienen que enfrentarse las empresas, ya que cada vez más se tiene en cuenta el alto valor que representa el capital humano.

Finalmente es el capital humano lo que convierte a una empresa en competitiva, productiva y exitosa, de ahí la necesidad de que sean valorados convenientemente sus recursos humanos.

A continuación veremos de qué modo queda recogida la ley de igualdad en las empresas del sector Automoción de Castilla y León, y de igual manera la manera en la que se aborda el tema de conciliación entre vida familiar y laboral en cada uno de ellas.

Para una mayor información, en el anexo de este estudio se recoge la ley de Igualdad de manera íntegra.

9.1.

Ley de Igualdad

La actual ley de Igualdad todavía es muy reciente, por lo que aún en la mayoría de los convenios no se ve recogida esta ley. Si bien, lo que sí se ve reflejado es la igualdad entre hombres y mujeres a la hora de tener las mismas oportunidades y en cuanto a los salarios percibidos.

Una vez que hemos visto y analizado las empresas analizadas, vemos que en ninguno de los convenios aparece recogida esta ley.



9.2.

Aspectos sobre conciliación

La conciliación entre la vida laboral y familiar sigue siendo una asignatura pendiente en el proceso de equiparación en derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. La falta de un reparto de responsabilidades familiares y las tareas domésticas junto con las dificultades de conciliación son todavía un lastre para las mujeres que pretenden acceder y mantenerse dentro del mercado de trabajo.

Una vez que hemos visto y analizado las empresas analizadas, vemos que en ninguno de los convenios aparece recogida esta ley.

Así se puede concluir que son muchos los aspectos que aún deben de tratarse y mucho lo que se ha de caminar para hacer efectiva la ley dentro de las empresas del Sector Automoción.

10

Conclusiones

Una vez vistos todos estos puntos, las principales conclusiones que se pueden sacar son las siguientes.

• Salarios:

Los salarios se pueden concretar en una media de: Especialistas 21.369€ y de 25.066€ en el caso de Oficiales de primera, siendo distinta la retribución para el personal de nuevo acceso que la que tiene el personal que lleva un tiempo en la empresa. En todos los casos se dan gratificaciones extras que corresponden a las pagas de verano y Navidad. Las horas extras sólo se realizarán en casos estrictamente necesarios. Los complementos salariales más comunes que se establecen son por nocturnidad, turnicidad, antigüedad y actividades especiales del puesto de trabajo. Las dietas se regularán por ley, mediante el RD 462/2002 de 24 de Mayo. Revisión salarial generalmente es en exceso del IPCP. Los incentivos son, en las empresas analizadas, por beneficios, productividad y objetivos.

• Prestación social complementaria:

Los rasgos más desatacados son el complemento hasta el 100%. Seguro de vida, lo más habitual mediante una póliza colectiva. Transporte de empresa mediante autobús. Formación a cargo de la propia empresa o mediante un centro concertado. Así como otros incentivos como son préstamos, descuento en la compra de un coche.

• Salud laboral:

La totalidad de las empresas presentan delegados de prevención. El comité de Salud laboral se encuentra constituido en todas las empresas analizadas, según lo marcado por la ley vigente, es decir en igual número de delegados de prevención y representantes de la empresa, dicha cantidad variará en función del tamaño de la empresa. No hay una mención específica hacia temas de medioambiente, sino que simplemente se hace mención a la legislación actual, teniendo especial mención a lo concerniente a las medidas para el tratamiento de residuos, sobretodo en aquellos casos en los que se trata con compuestos químicos.

• Empleo y Contratación:

Mayoritariamente no aparece nada específico en cuanto a la regulación del ingreso en las empresas del auto, en los casos en los que sí aparece se hace mediante un protocolo establecido por la propia empresa. Los periodos de prueba son los estipulados por ley. Cerca del 80% de las empresas recurren a la subcontratación. La jubilación se establece de manera

obligatoria a los 65 años de edad, a no ser que no se hayan cumplido los años de cotización necesarios. En cuanto a la promoción y ascenso, mayoritariamente en las empresas existe un sistema interno a tales efectos. Se regulan las sanciones cuya graduación es en función de la falta cometida.

• **Calendario laboral:**

En la mayoría de los casos se establece las vacaciones en 30 días naturales. Se establece una jornada anual media en las empresas del Sector de Automoción de Castilla y León de 1688 horas. El tiempo de descanso más generalizado en las empresas del Auto es de 15 minutos, a no ser que se trabaje con sustancias nocivas y/o peligrosas para la salud, en cuyo caso se establecerán descansos apropiados según el caso. En cuanto a la distribución irregular de la jornada esta se negociará con la empresa y sólo se realizará en los casos estrictamente necesarios.

• **Igualdad y conciliación:**

Los temas de igualdad y conciliación, por tratarse de una ley muy reciente, aún no se recoge de manera explícita en ningún convenio de las empresas analizadas.

11 Propuestas

Potenciar la negociación colectiva mediante un convenio marco, estableciendo criterios generales y un código de buenas prácticas para homogeneizar en la medida de lo posible las condiciones del sector y también evitar la competencia desleal. Además de convenios o pactos de empresa como instrumento de adaptación de las necesidades de las empresas y los trabajadores, tratando de evitar la negociación individualizada entre la empresa y el trabajador.

Evitar las discriminaciones por razón de la antigüedad o del tipo de contrato, evitando de esta manera la doble escala salarial que en la actualidad existe en algunas empresas.

Fomentar la aplicación de fórmulas negociadas que faciliten el rejuvenecimiento de las plantillas y el mantenimiento del empleo estable.

Reformar en profundidad el tipo de formación impartida que se da actualmente para adecuarla a las necesidades reales que demanda el sector. Del mismo modo potenciar la formación desde el interno de la empresa. En este apartado cobra cada vez más fuerza la necesidad de la puesta en marcha de una fundación para la formación de ámbito regional, en la que participen las centrales sindicales mayoritarias junto con la administración regional y la patronal del metal de Castilla y León, todo ello con el fin de cubrir las necesidades específicas de empresas y trabajadores del sector.

Establecer cláusulas que regulen la contratación.

A parte de lo anteriormente señalado, en los convenios se deben de relacionar los siguientes puntos:

- Los límites en la jornada semanal y en la jornada diaria.
- Tiempos de descanso dentro de la jornada y entre jornadas.
- Los periodos de vacaciones.
- Las bolsas de horas (flexibilidad) en el caso de que hayan sido acordadas con la representación legal de los trabajadores.
- La compensación por los cambios de horario o alargamiento de la jornada.
- La ley para la conciliación de la vida laboral y ley de igualdad se debe establecer por convenio. Creando comisiones para el desarrollo y cumplimiento de las mismas.

V

Análisis DAFO de la Logística en el Sector de Automoción de Castilla y León

INDICE

1. El Observatorio Industrial del Sector de la Automoción de Castilla y León
2. Estudio DAFO de la logística en la Región de Castilla y León que permita situar a las empresas en un mejor nivel de competitividad
 - 2.1. Enfoque Metodológico ¿Por qué un DAFO?
3. Introducción
 - 3.1. El mundo empresarial hoy
 - 3.2. La realidad del sector en Castilla y León
 - 3.3. La logística
 - 3.4. La logística hoy
4. Antecedentes
 - 4.1. Estudio "La logística como factor clave de competitividad en el sector del automóvil"
 - a) DAFO logística de aprovisionamiento de componentes
 - b) DAFO logística de distribución de vehículos
 - c) Matriz DAFO. Estrategias de futuro
 - 4.2. XXII Encuentro de Empresas de Automoción
 - 4.3. Estudio "El sector de la automoción en Castilla y León. Componentes auxiliares"
5. Análisis DAFO del sector de la automoción en Castilla y León. Conclusiones trabajo de campo
6. Matriz DAFO de estrategias de futuro
7. Propuestas de actuación Castilla y León

1

Observatorio Industrial del Sector de la Automoción de Castilla y León

Dentro del Convenio Específico de Colaboración firmado entre la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, la Confederación de Organizaciones Empresariales (CECALE), la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Castilla y León y la Federación de Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores de Castilla y León, se plantearon las actividades del Observatorio Industrial del Sector de Automoción de Castilla y León, para el año 2007.

Dichas actividades habrán de responder a los objetivos que se enumeran a continuación:

- Tener información continuada sobre las potencialidades y debilidades del sector.
- Conocer las necesidades de las empresas y las carencias del sector.
- Potenciar la capacidad para detectar cambios en el sector del automóvil, favoreciendo una actitud proactiva para convertir las amenazas en oportunidades.
- Conocer las ventajas con las que cuentan las empresas de automoción en la comunidad en cuanto a nivel tecnológico, formativo y de recursos humanos, y potenciarlas para mejorar su competitividad tanto nacional como internacional.
- Mejorar y facilitar las sinergias entre las empresas constructoras de automóviles y las de componentes.
- Buscar la competitividad con productos diferenciados de un alto valor añadido, calidad, innovación continua, para la productividad de las empresas.
- Hacer frente a las fluctuaciones del mercado y reducir el impacto en los períodos de crisis.
- Estudiar la evolución y realidad de las estrategias empresariales en el sector.
- Estudiar los modelos y agrupación territorial de las empresas y potenciarlos.
- Analizar las infraestructuras de las que disponen las empresas del sector con el fin de conocer las mayores deficiencias y poder solventarlas.

- Conseguir que el Observatorio actúe como un organismo intermedio de apoyo de la industria del automóvil.

Desde la Federación Minerometalúrgica de CCOO, y a parte de la propuesta en común, se estableció el compromiso de realización del estudio que hoy nos ocupa “Estudio DAFO de la logística en la región de Castilla y León que permita situar a las empresas en un mejor nivel de competitividad”, con los objetivos particulares de:

- Establecer una visión general sobre la logística en la CC.AA. de Castilla y León.
- Analizar las necesidades con las que se encuentran las empresas fabricantes del auto en esta CC.AA.
- Estudio de debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de la logística dentro del sector automoción.

2

Estudio DAFO de la logística en la Región de Castilla y León que permita situar a las empresas en un mejor nivel de competitividad

2.1.

Enfoque metodológico ¿Por qué un DAFO?

El análisis DAFO ha alcanzado una gran importancia dentro de la dirección estratégica de las empresas.

Su objetivo consiste en concretar, en un gráfico o una tabla resumen, la evaluación de los puntos fuertes y débiles (competencia o capacidad para generar y sostener sus ventajas competitivas) de una empresa, sector, área... con las amenazas y oportunidades externas. Todo ello en coherencia con la lógica de que la estrategia debe lograr un adecuado ajuste entre sus capacidad interna y su posición competitiva externa.

Lo importante es pensar lo que es necesario buscar para identificar y medir los puntos fuertes y débiles, las oportunidades y amenazas del sector, cuestiones clave que son reunidas en una tabla:

ANÁLISIS DAFO	PUNTOS DÉBILES	PUNTOS FUERTES
PRESENTE/INTERNO	DEBILIDADES	FORTALEZAS
FUTURO/EXTERNO	AMENAZAS	OPORTUNIDADES

FORTALEZAS:

Elementos o factores de carácter positivo e internos al propio sector o situación. Posición favorable de las organizaciones del sector o, que las sitúan en condiciones de responder eficazmente ante una oportunidad o amenaza. Son los mejores aspectos de una situación.

OPORTUNIDADES:

Situaciones favorables, futuras, de carácter externo, cuyo aprovechamiento adecuado u oportunidad mejoraría la situación o las organizaciones del sector.

Son las posibilidades de cambio positivo.

DEBILIDADES:

Son los factores o circunstancias internas, relativas al presente y de carácter negativo. Es lo negativo de una situación. Son posiciones desfavorables ante una circunstancia que suponen la incapacidad de no poder responder eficazmente a las oportunidades y amenazas del entorno.

AMENAZAS:

Situaciones desfavorables, externas, y de carácter negativo que presenta el entorno de la situación que estamos analizando.

Son las aquellas situaciones que nos impiden lograr las oportunidades, son las limitaciones.

Esta reflexión debe posteriormente ayudar a enfocar las posibles estrategias a través de la matriz DAFO: estrategias defensivas, ofensivas, de supervivencia y de reorientación.

3 Introducción

3.1.

El mundo empresarial hoy

Antes de entrar en las implicaciones logísticas, tenemos que considerar cuáles son las necesidades del mercado, que a su vez provocan unos valores organizativos necesarios para atender la demanda y de qué forma o manera lo abordan las empresas desde el punto de vista estructural. Así, tenemos:

- el “nuevo” mercado:
 - exigente
 - impredecible/caprichoso
 - fragmentado
 - especializado
 - amplio geográficamente: la globalización
 - productos y servicios personalizados “customerización” de los mismos

- los “nuevos” valores organizativos
 - dinamismo
 - flexibilidad
 - agilidad
 - valores/cultura de empresa
 - eficacia
 - rentabilidad
 - control total

- la “nueva” estructura empresarial
 - core-business
 - plana
 - organización por procesos
 - funciones
 - equipos
 - flexible
 - logística integral

Todo ello derivado de una serie de características que se dan en todos los mercados y en todos los sectores y que, por lo tanto, son ineludibles para el sector de automoción. Como problemas a los que hay que buscar soluciones imaginativas, pero que a la vez sean posibles y realizables, tenemos:

- el mercado fuerza a aumentar el número de tipos
- la previsión de venta a medio plazo a nivel tipo es muy poco fiable
- la "satisfacción" del cliente es necesaria para permanecer en el mercado
- la fidelidad a la marca o al proveedor es un valor decadente
- el cliente espera que su demanda, aunque imprevista, sea satisfecha
- el dinamismo y la flexibilidad son necesarios para sobrevivir al mercado

Por lo tanto, se deriva una clara orientación hacia el servicio a todos los niveles, que debe plantearse en tres escalones diferenciados:

- Identificar las necesidades de servicio que tiene el cliente.
- Definir los objetivos para el cumplimiento de las necesidades de servicio.
- Diseñar el sistema logístico que nos permita cumplir los objetivos y, por lo tanto, satisfacer las necesidades que tiene el cliente.

A partir de todas las premisas indicadas, debe configurarse la red logística del sector de automoción en Castilla y León, en el que dependiendo de que en parte del proceso estemos, se será cliente o proveedor:

4.1.

Realidad del sector en Castilla y León

Datos relevantes del sector en 2006:

- 130 empresas (más otras 40 complementarias)
- 29.159 trabajadores
- 2,6% de la población activa de la CC.AA.
- 30% de los ingresos de la industria de la CC.AA.
- 55% de las exportaciones

	ESPAÑA	CASTILLA Y LEÓN	%
PIB (M€)	976.190	52.647	5,4 %
Facturación vehículos (M€)	48.185	13.232	27,5 %
% PIB	4,9 %	25,1 %	
Facturación componentes (M€)	31.700	4.819	15 %
% Exportaciones	18,8 %	55 %	
% Empleo / Empleo Industria	12 %	19 %	

Fuente: EuroPraxis Consulting para FACyL

	Nº centros	Nº empleados	% población activa
ÁVILA	7	2.303	3,7
BURGOS	31	6.740	3,9
LEÓN	12	680	<1
PALENCIA	10	4.119	5,7
SALAMANCA	2	54	<1
SEGOVIA	4	93	<1
SORIA	9	1.528	3,8
VALLADOLID	55	13.588	5,4
ZAMORA	0	0	0
TOTAL	130	29.105	2,6

- Un total de 4 empresas con 4 fábricas de vehículos y una de motores y 11.090 empleados:
 - Valladolid 7.441 (incluye Renault con la fábrica de motores e Iveco)
 - Palencia 2.900
 - Ávila 749

Según el último informe de ANFAC, sobre “La Logística como factor clave de competitividad del sector de automoción. Líneas de actuación en Castilla y León”; los fabricantes de vehículos presentes en Castilla y León suponen el 27,5% de la facturación del sector español en su conjunto.

Por otra parte, como sector productor y exportador, la región presenta el 12,5 % de la producción y exportación españolas de vehículos y el 55 % de las exportaciones de la región.

En datos globales, la situación actual del sector del auto en Castilla y León queda reflejado en la siguiente tabla:

	2005	2006
Producción de vehículos (Renault Valladolid y Palencia, Nissan e Iveco)	481.992	345.869
% S/ total España	17,5	12,5
Exportación de vehículos	404.714	283.272
% S/ total España	18,0	12,5
Matriculación de vehículos	80.036	78.512
% S/ total España	4,1	4,0
Parque de vehículos	1.386.094	N.D.
% S/ total España	5,5	N.D.
Nº de fábricas de vehículos (Renault Valladolid y Palencia, Nissan e Iveco)	4	4

No obstante, el sector a nivel nacional aún está fuerte, manteniendo la tercera plaza europea y la séptima mundial en automóviles a pesar de la realidad que supone Europa del Este.

El tejido español del automóvil es rico y variado lo que constituye una excelente palanca de competitividad, aunque su principal debilidad es su gran dependencia de compañías con capital internacional, careciendo de autonomía decisional.



La pertenencia de los fabricantes de automóviles y camiones a grupos multinacionales, que realizan en sus casas matrices tanto las actividades de I+D como la toma de decisiones para adjudicar a los distintos centros productivos la fabricación de nuevos modelos obliga a la industria española fabricante de vehículos a situar sus plantas en los más altos niveles de productividad para poder competir en un mercado global.

Las desventajas del tejido industrial español son conocidas: coste horario medio, logística, infraestructura, energía... pero es fundamental captar inversiones que mejoren la productividad y desarrollar políticas activas para minimizar o cuando menos retrasar dicha deslocalización.

4.1.

La logística

En el actual marco socioeconómico, las empresas deben abordar numerosos retos. No basta sólo con hacer las cosas bien, es necesario ser excelentes.

La creciente competitividad y los fenómenos de globalización exigen de las empresas respuestas cada vez más eficientes, procesos bien planificados, y estrategias que les permitan sobrevivir y crecer en un mundo en constante cambio.

La Gestión de la Cadena de Suministro es una de esas estrategias, y significa la transformación de la "cadena de suministro" de una compañía en un proceso óptimo y eficiente que satisface las necesidades del cliente.



La gestión de la cadena de suministro incorpora, además de las operaciones logísticas, otro tipo de actividades que no están directamente vinculadas al campo de la logística, como la gestión de los recursos humanos, la tecnología, las infraestructuras, la administración o el mantenimiento, entre otras tareas.

Pero el primer paso en la búsqueda de la excelencia en la gestión de la cadena de suministro, es tener un alto nivel de rendimiento en la logística integral tanto interna como externa.

El Council of Logistics Management, ha definido a la logística como “la parte del proceso de gestión de la cadena de suministro encargada de planificar, implementar, y controlar de forma eficiente y efectiva el almacenaje y el flujo directo e inverso de los bienes, servicios y toda la información relacionada con éstos, entre el punto de origen y el punto de consumo, con el propósito de cumplir con las expectativas del consumidor”.

Un sistema logístico que tenga la capacidad de reinventarse a si mismo y desarrollar nuevas formas de servir al mercado puede generar un valor genuino y una ventaja competitiva. La innovación requiere empresas con capacidad de aprender del cambio, sistemas de información flexibles para adaptarse a las nuevas formas del negocio, la visión de reconocer la necesidad del cambio y la dirección que este debe tomar, y el liderazgo para dirigirlo.

Las mejoras del proceso logístico ya no se centran en la optimización del flujo de bienes, servicios e informaciones de cada compañía en particular, sino del flujo total. Aquí los límites de cada empresa se desdibujan, para dar paso a una cadena logística integral.

Esta nueva concepción exige un mayor intercambio de información y un mayor compromiso de todas las empresas; requiere compartir responsabilidades, la participación activa de cada uno de los socios en la toma de decisiones y el abordaje conjunto de los problemas que se presenten.

4.1.

La logística hoy

El concepto moderno de Logística se considera como “la estrategia que permite en cada caso cumplir los requisitos que pide el cliente con la máxima seguridad y la combinación óptima de costes, recursos y stocks en estrecha colaboración con los integrantes de la cadena de suministro global.

Desde este punto de vista, el flujo logístico global queda representado mediante un flujo continuo de materiales desde los proveedores hasta los clientes (flujo logístico directo), pasando por los procesos de aprovisionamiento, producción y distribución física; queda igualmente definido un flujo continuo de información desde los clientes a los proveedores (flujo logístico inverso).

En cada una de las partes de la Logística Integral, hay una serie de tendencias, las cuales podemos resumir en las siguientes:

• **Tendencias en aprovisionamiento**

- Proveedores fiables: calidad concertada, la calidad se empieza a construir en los aprovisionamientos y el control de calidad es responsabilidad del proveedor. Las tendencias actuales son hacia el aseguramiento de la calidad, más que el control de la calidad.
- Con aprovisionamiento continuo: entregas muy frecuentes, mínimo una vez al día. Esto obliga a que los proveedores estén próximos (parques de proveedores en el caso de la automoción) o a que se utilicen Operadores Logísticos, que son los encargados de almacenar los productos de los proveedores y atender el servicio secuenciado a las líneas de producción o de montaje.
- Con entregas J.I.T (“just in time” - justo a tiempo), se reciben los materiales un segundo antes de que sea necesario utilizarlos. Entregas secuenciadas.
- Proveedores integrados: mejora continua pactada tanto en coste como en servicio. La mejora conseguida hoy, hay que mejorarla mañana, ya que los clientes piden mejoras en coste y servicio de manera permanente y la competencia lo hace.
- Aplicación de las técnicas de Supply Chain Management (Gestión de la cadena de suministro). Ya no se trata sólo de mejorar el coste integral de mi compañía, sino de mejorar el coste integral de la cadena de suministro en la que mi compañía está compitiendo, lo importante es el coste suma y no los sumandos.

• **Tendencias en producción:**

- Sobrecapacidad instalada: con relación a la capacidad, podemos trabajar en “push” (empujar), contra stock, o en “pull” (tirar) contra demanda. En general, hoy en día es más barato tener capacidad instalada para atender en el momento que se produzcan las pautas de la demanda, que ir fabricando contra stock, para atender la demanda futura, si ésta se produce. Esto obliga a que seamos ágiles, rápidos, flexibles y que tengamos y mantengamos un importante control sobre los cambios que vayamos produciendo.
- Calidad total: hablamos de cuando todos los departamentos e integrantes de la empresa están orientados hacia la satisfacción de las necesidades de los clientes; calidad de toda la organización, ir al aseguramiento de la calidad (lo que hago lo hago bien) y no al control de la calidad.

- Filosofía contra pedido-plazo instantáneo: flexibilidad, para poder atender en todo momento las necesidades que el cliente plantee (planteamiento “pull”).
- Aprovisionamiento continuo: todos los modelos todos los días, dentro de la filosofía JIT y cero stocks, de tal manera que se suministre sólo lo que se necesita para la producción o la venta del intervalo entre suministros y, a la frecuencia de suministro es como mínima, diaria.
- Producción ilocalizada: también llamada postponement, que nos permite transportar componentes y/o módulos y realizar el montaje final lo más cerca posible al punto de consumo, con lo cual reducimos los costes de transporte y de stock y conseguimos realizar una personalización máxima de las necesidades del cliente.

- Tendencias de la distribución física:

La distribución física es la que tiene que hacer que el cliente reciba los productos por él demandados y las mismas las vamos a clasificar según dos variantes:

- Tendencias generadas por la satisfacción del cliente
 - Política de valor añadido, mediante la diferenciación positiva frente a la competencia, aplicando:
 - Rapidez y fiabilidad
 - Satisfacción de los deseos particulares del cliente
 - Reacción de los clientes, como se ha producido una disminución en el tamaño de los pedidos, se ha generado un incremento del número de los mismos.
- Tendencias generadas por la reducción del capital
 - Externalización de la actividad
 - Contratación de operadores logísticos, la distribución física sólo es core business (corazón de negocio, aquello que es esencial para nuestro negocio) para los operadores logísticos, por lo tanto, es una actividad que a priori es susceptible de externalizar mediante la subcontratación de servicio. Todo aquello que no forma parte del corazón de nuestro negocio, buscamos que nos lo hagan terceros que sean expertos en dicha actividad y, por lo tanto, que nos proporcionen mejores costes, servicio y calidad.
 - Reducción de stocks en todo el conducto logístico, se ha realizado de manera drástica ya que los mismos constituyen una inversión que perjudica o va en contra de la rentabilidad de la organización, sustituyendo stocks por velocidad o rapidez.

- Centralización de la distribución, cuantos menos centros de distribución, mayor optimización conseguimos de la misma. Tener centros logísticos donde se consoliden y se desconsoliden los flujos de entrada y de salida, logrando mediante el cross-docking y el flujo tenso una optimización de recursos y de reducción de costes a lo largo de toda la cadena de suministro.
- Incremento del tamaño del mercado, debido a la globalización tenemos clientes, proveedores y competidores en cualquier parte del mundo.

4

Antecedentes

4.1.

La logística como factor clave de competitividad en el Sector del automóvil

En febrero de 2007, la Asociación Nacional de Fabricantes de Automóviles y Camiones -ANFAC- presentó al Observatorio Industrial del Sector de Fabricantes de Automóviles y Camiones del Mityc, el estudio “La logística como factor clave de competitividad en el sector del automóvil”.

Dicho estudio, cuyo objetivo principal fue la mejora de la productividad propuesta por el Ministerio de Industria y la reducción de los costes directos e indirectos mediante el establecimiento de propuestas de actuación concretas en el área de logística, tanto de aprovisionamiento como de distribución de vehículos, estudió la problemática a la que se enfrentan, a nivel nacional, los distintos actores que interviene a lo largo de la cadena de suministro del sector.

La información contenida en dicho estudio la hemos clasificado en puntos fuertes y débiles, oportunidades y amenazas del sector, tanto para la logística de aprovisionamiento como la logística de distribución y comercialización de vehículos.

a. Logística de aprovisionamiento de componentes:

CAPACIDAD INTERNA	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>Situación geográfica</p> <p>Single outsourcing (proveedor único) aumenta el riesgo para las unidades de producción</p> <p>Externalización de la fabricación de los principales módulos y subconjuntos provoca un incremento de los flujos logísticos de aprovisionamiento.</p>	<p>Sistemas de aprovisionamiento Just in time</p> <p>Técnicas de reducción de stocks (lean manufacturing.)</p> <p>Colaboración: Traslado a sus suministradores de sus sistemas de aprovisionamiento y de las técnicas de reducción de stocks</p> <p>Integración de los proveedores de transporte mediante el uso de herramientas informáticas conjuntas, en la gestión de sus propias cadenas logísticas. EDI (electronic data interchange)</p>

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<p>Aumento de riesgos derivados de ineficiencias en la cadena de suministro, dado el aumento de las subcontrataciones de los principales órganos y subconjuntos.</p> <p>Desplazamiento del centro de gravedad de la industria europea de automoción (incremento de costes)</p> <p>Gestión independiente de los operadores logísticos, que cuentan con sus propios medios de transporte.</p>	<p>Soluciones logísticas integrales que permitan optimizar procesos a lo largo de la cadena de aprovisionamiento.</p> <p>Uso de Internet como sistema de comunicación</p> <p>Plataformas logísticas intermedias donde consolidar los flujos logísticos de proveedores europeos o de países de bajo coste, que consten con intercambiadores modales y puedan constituirse como depósitos francos.</p>
POSICIÓN COMPETITIVA EXTERNA	

b. Logística de distribución de vehículos:

Transporte ferroviario

CAPACIDAD INTERNA	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>Intrínseca: Imposibilidad servicio puerta a puerta.</p> <p>Prácticas: velocidad media de circulación 18 km/h, limitación de la longitud por el tamaño de los apeaderos.</p> <p>Menor flexibilidad: horaria (transporte de pasajeros prioritario en la asignación de surcos); de servicio (inexistencia de trenes mixtos)</p> <p>Vagones porta-vehículos muy caros y no adaptados a las necesidades del sector. Parque vagones porta-vehículos escaso y necesita renovación.</p> <p>Falta de adaptación técnica de las infraestructuras ferroviarias al transporte de mercancías (tracción eléctrica, sistema ERTMS...)</p> <p>Tamaño mínimo de los lotes logísticos para rentabilizar es de un tren completo.</p> <p>Infraestructuras colapsadas</p> <p>Capacidad de prestación de un mejor servicio queda limitada por la gestión de ADIF (Administrador de Infraestructuras Ferroviarias)</p> <p>RENFE Operadora monopoliza las operaciones de tracción de vagones.</p> <p>Poca interlocución ADIF y RENFE para resolver con agilidad problemas del transporte multimodal.</p>	<p>Transportes de piezas y componentes son prioritarios respecto a otros tipos de mercancías.</p> <p>Competitividad en términos de precio a partir de distancias que rondan los 350km.</p> <p>Eficiencia en consumo de combustible</p> <p>Liberalización del transporte ferroviario con la entrada de nuevos operadores.</p>

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<p>Aislamiento del resto de Europa por ancho de vía diferente.</p> <p>Crecimiento núcleos urbanos en los alrededores de los accesos ferroviarios.</p>	<p>Aprovechar para el transporte de mercancías las líneas que se liberan gracias a la construcción de vías de alta velocidad</p> <p>Fomentar para el tráfico de mercancías las líneas abandonadas</p> <p>Remodelar líneas convencionales para tráfico de mercancías.</p> <p>Plataformas de intercambio modal en los terminales ferroviarios.</p>
POSICIÓN COMPETITIVA EXTERNA	

Toda inversión en infraestructuras permitirá resolver los problemas estructurales del transporte por ferrocarril y reducir la problemática que tienen las empresas españolas para salir fuera en condiciones económicas que les permita competir repercutiendo finalmente en el coste kilométrico.

Transporte marítimo

Constituye el segundo medio de transporte más utilizado concentrando el 30% del volumen total de vehículos en España.

CAPACIDAD INTERNA	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<p>Altos precios de los servicios portuarios, y del alquiler del suelo en puertos de alto tráfico.</p> <p>Elevados costes variables en las terminales de estiba.</p> <p>Costes adicionales por ausencia de accesos eficientes a las terminales.</p> <p>Demoras por limitaciones en la línea de atraque.</p> <p>Poca flexibilidad en los servicios de estiba.</p> <p>Poca agilidad en la tramitación de la documentación en aduana.</p> <p>Falta de infraestructuras necesarias para la intermodalidad.</p> <p>Poca coordinación entre todos los agentes de la cadena logística para que las cargas mixtas de las rutas marinas de corto alcance sean rentables.</p>	<p>Eficiencia en términos de consumo energético.</p> <p>Trasporte de grandes volúmenes a bajo coste.</p> <p>Recorridos de grandes distancias.</p> <p>Importantes flujos de mercancías con los países de bajo coste, en particular para importación de piezas y componentes.</p>

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
Falta de competitividad con otros puertos europeos.	Transporte marítimo de corta distancia (Short Sea Shipping).
Orientación de los puertos a otras actividades como el transporte de contenedores.	Programa de ayudas MARCO POLO de la UE
Saturación	Tendencia a barcos más veloces y con mayores capacidades de carga.

POSICIÓN COMPETITIVA EXTERNA

Transporte por carretera

Es el más utilizado concentrando el 56% del volumen transportado.

CAPACIDAD INTERNA	
<p>DEBILIDADES</p> <p>Somport (una de las tres vías con Europa) no dispone de capacidad suficiente para la circulación de volumen importante de camiones</p> <p>Accesos por carretera a terminales marítimas o ferroviarias no están dimensionadas para absorber el volumen de unidades transportadas.</p> <p>Altura de los porta-vehículos inferior a los europeos</p> <p>Alto coste energético</p>	<p>FORTALEZAS</p> <p>Flexibilidad de horario</p> <p>Capacidad y rutas</p> <p>Capilaridad</p> <p>Rapidez</p> <p>Compatibilidad en el ámbito internacional</p> <p>Gestión eficiente de la información</p>
<p>AMENAZAS</p> <p>Difícil orografía del terreno</p> <p>Endurecimiento de la normativa medio ambiental</p> <p>Nueva normativa/ reglamentación contribuye a encarecer los costes.</p> <p>Diferencias en la normativa de gálibos provoca falta de operatividad en el transporte internacional.</p> <p>Disminución de la oferta de transporte</p> <p>Inexistencia de plataformas logísticas con dimensión adecuada</p> <p>Saturación de las infraestructuras</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Medidas desde la Administración para favorecer la renovación y adaptación del parque.</p> <p>Transporte multimodal</p> <p>Contratos a corto plazo que se adapten a los cambios en los ritmos de producción.</p>

POSICIÓN COMPETITIVA EXTERNA

c. Matriz DAFO. Estrategias de futuro:

	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
FORTALEZAS	<p>ESTRATEGIA DEFENSIVA</p> <p>B.3 Definición de corredores estratégicos de transporte de mercancías y vehículo terminado por carretera estableciendo horarios de baja saturación de la red que permitan aprovechar la red viaria de alta velocidad (autopistas, autovías y radiales) para el transporte de mercancías.</p>	<p>ESTRATEGIA OFENSIVA</p> <p>B.5 Impulsar la utilización de los servicios de Short Sea Shipping (SSS, Transporte Marítimo a Corta Distancia) como alternativa al transporte internacional por carretera mediante un sistema de ayudas inspirado en el modelo de ecobonos.</p>
DEBILIDADES	<p>ESTRATEGIA DE SUPERVIVENCIA</p> <p>Infraestructuras</p> <p>A.1 Ejes ferroviarios dedicados en exclusiva al transporte de mercancías por el arco mediterráneo</p> <p>A.3 Prolongar la vía de ancho UIC para mercancías desde sus actuales localizaciones hasta nuevos emplazamientos que permitan soslayar las deficiencias de los actuales</p> <p>A.4 Adecuar el transporte de mercancías con una serie de corredores ferroviarios considerados básicos por la industria española de fabricantes de vehículos.</p> <p>A.6 Habilitar zonas de aparcamiento y con servicios logísticos asociados, en los entornos de las grandes ciudades</p> <p>A.7 Impulsar acuerdos con Francia para adecuación vertiente francesa de Somport</p> <p>Regulación</p> <p>B.2 Clarificar el sistema de tarificación de ADIF, que debe adecuarse a los niveles lógicos que permiten la competitividad del ferrocarril con otros modos y no encarezcan este tipo de transporte.</p> <p>B.3 Corredores estratégicos por carretera estableciéndose horarios de baja saturación en la red que permitan aprovechar la red viaria de alta velocidad para el transporte de mercancías.</p> <p>B.4 Armonización de la normativa de dimensiones máximas de los camiones porta vehículos a la menos restrictiva de los estados miembros de la UE</p> <p>B.6 Promover la aprobación de la normativa que regula las condiciones de maquinistas en el marco de la liberalización de servicios en el sector ferroviario</p> <p>Otros</p> <p>C.3 Confeccionar mapa de gálibos y velocidades máximas permitidas, según gálibos y pendientes de la vía, en España</p>	<p>ESTRATEGIA DE REORIENTACIÓN</p> <p>A.2 Infraestructuras: Dotar de mejores accesos a los puertos identificados como prioritarios.</p> <p>B.1 Regulación: Liberalizar servicios portuarios y obtener tarifas portuarias más competitivas.</p> <p>C.1 Otros: Adecuar servicios prestados por sociedades de estiba a las necesidades del sector. Promover flexibilización de servicios.</p>

4.2.

XXII Encuentro de Empresas de Automoción

El presidente de Renault y Anfac, Antonio Fernández Sevilla, ha advertido de que 'la producción de vehículos en España ha aumentado un 7% y para 2008 seguirá creciendo un 2%, acercándose a los 3 millones de vehículos', con lo que al final estos dos años no serán tan malos como se esperaba.

Los altos directivos del sector de la automoción que acudieron al XXII Encuentro de Empresarios de la Automoción que organizó el IESE en Barcelona el pasado mes de noviembre, insistieron en demandar tres tipos de mejora: la fiscalidad del automóvil, la formación de los trabajadores y los transportes para la logística.

El sector ha hecho una apuesta de futuro, precisamente basada en estas mejoras.



Antonio Fernández Sevilla expuso que el 71% del coste de producción de un vehículo en España corresponde a materia prima y componentes; el 10% a mano de obra; otro 10% a logística; y a otros el 9% restante.

Países como China, India y Rusia ofrecen ya cantidad de mano de obra y de materia prima más barata; ventajas fiscales; avance tecnológico; personal cualificado; y grandes mercados propios en expansión.

En la Unión Europea (UE) se sitúan, además, los recientemente incorporados países del Este con, cuando menos, menores costes laborales.

Ante esta situación, los expertos coincidieron en que la logística cobra una importancia clave en la industria automovilística occidental.

Logística interna

El vicepresidente de Recursos Humanos de Seat, Ramón Paredes, anunció que su empresa está impulsando un Centro de Formación de Excelencia en Martorell (Barcelona) que permita superar las deficiencias del actual sistema de formación profesional. Este centro sigue el modelo de "dinero público gestionado por manos privadas", siguiendo el ejemplo del centro de formación de excelencia que funciona desde hace dos años en Portugal impulsado por Volkswagen, Siemens y Bosch, que también cuenta con más del 60% de socios que son empresas de menos de 50 trabajadores.

Ramón Paredes defendió con estas iniciativas el objetivo de "acercar la formación a las necesidades de las empresas". Por ello aseveró: "Nos falta cantidad de personal cualificado" y "si queremos estar en la Champions debemos apostar al 100% por la formación, porque sino jugaremos en tercera división".

Además, propuso: "Hace falta reciclar a algunos profesores de teoría porque hay algunos que no pisan una empresa desde hace 20 años".

Logística externa

El problema de la logística de aprovisionamiento y distribución se presenta para la industria automovilística en España en una doble vertiente:

- las infraestructuras
- la redefinición de la relación entre fabricantes y distribuidores

Las infraestructuras

Fernández Sevilla resaltó: "la Europa del Este nos lleva mucha ventaja, somos el país peor situado para sacar vehículos y para recibir piezas" y por ello invitó a crear un polo logístico en el Norte de África e incluso a que los proveedores se instalen allí. Fernández Sevilla ha apostado por "el puerto de Tánger, un puerto que da fácil salida a cualquier producto y que en cuatro días lo coloque en Argentina".

El catedrático en gestión empresarial y organizador de las jornadas, Pedro Nuño indicó que como «esquina de Europa, España continuará en los planes de desarrollo de los grandes fabricantes sólo haciéndolo muy bien».

El Mediterráneo será vía de mercancías cada vez más frecuentada entre Asia y Europa. Además, un ferrocarril fluido a través de los Pirineos se presenta como garantía de nexo eficiente con la UE, más cuando el precio del crudo alcanza máximos prohibitivos y se perfila abocado al alza.

Por su parte Manuel Machado, presidente de Ford España, abogó por el desarrollo del transporte de mercancías por ferrocarril y por la liberalización de los servicios portuarios.

Finalmente indicar que los altos directivos de la automoción pidieron al Gobierno

- Un ferrocarril de mercancías que se adapte al ancho de vía internacional.
- La utilización eficiente de las vías que deja el AVE.
- Puertos con infraestructuras y la gestión adecuadas.
- Mejoras en la red de carreteras.

Redefinición de la relación entre fabricantes y distribuidores

El vicepresidente de Fiat, Lorenzo Sistino, señaló que: «La distribución fuera de nuestro sector evoluciona mucho más rápido que nosotros. Tenemos que reaccionar ya para sobrevivir».

Existe demasiada burocracia que genera muchos problemas y costes indirectos en los sistemas de distribución. Además se está dando un mal servicio al cliente y se están creando, tanto para fabricantes como para distribuidores, grandes problemas derivados de una gestión de stocks deficiente.

Por ello es necesario simplificar la relación entre ambas partes de la cadena, más cuando los vendedores trabajan ya en muchos casos con varias marcas y que la distribución se produzca por regiones, atendiendo a las demandas del cliente.

4.3.

El sector de la automoción en Castilla y León.

Componentes auxiliares

En el marco del XXII Encuentro de Empresas de Automoción, el presidente de Seat, Erich Schmitt, y dio un toque de atención a los proveedores de componentes españoles a los que ha pedido más calidad. Schmitt ha explicado que la calidad es el eje central del nuevo proyecto de SEAT. Para ello será necesario, según Schmitt, convocar a los proveedores, explicar su estrategia y que sepan que han de ofrecer calidad y si no, no trabajarán con ellos, “aunque sean baratísimos”.

Para Schmitt, “escasean los procesos de calidad, las empresas no se vuelcan en el detalle y no se tiene en cuenta el acabado final” y ha defendido: “es posible producir más, mejor y más barato si con mejores procesos suprimimos el personal dedicado a retoques finales y rectificaciones”.

Los fabricantes de componentes suponen en Castilla y León un total de 130 empresas con 18.772 empleados (más 40 empresas no clasificadas) de los que el 98% pertenecen a empresas ubicadas en las provincias de Valladolid, Burgos, Palencia, Ávila y Soria.

Son empresas bien de capital extranjero con fuerte implicación industrial y capacidad de desarrollo técnico, bien de capital español compitiendo en la industria global.

Los componentes que se fabrican en Castilla y León cubren casi la totalidad del vehículo.

El Consejo Económico y Social de la Comunidad de Castilla y León editó en enero de 2005, el estudio “El sector de automoción en Castilla y León. Componentes e industria auxiliar”.

Este trabajo recogió aquellas medidas a tomar con el fin de aportar los recursos necesarios que hiciesen posible la adaptación de los agentes a las nuevas existencias de funcionamiento que plantea el sector de la automoción.

Es interesante destacar tres conclusiones genéricas sobre el marco general del sector:

- La Implantación generalizada de los esquemas de funcionamiento correspondientes al modelo de lean production en las plantas que conforman el tejido productivo del sector de automoción en la CCAA de Castilla y León.
- Se trata de un conjunto empresarial en el que se registra un protagonismo prácticamente total- al margen de las cuatro plantas ensambladoras- de los fabricantes de conjuntos (módulos), que ofrecen unos perfiles empresariales que se ajustan perfectamente a lo que podemos esperar de este tipo de agentes.
- Se confirma la tendencia a la globalización-regionalización de las actividades en el sector; de manera que desde el punto de vista tanto de las compras, como de las ventas, es la Unión europea marca el límite operativo.

La información contenida en dicho estudio ha sido clasificada en puntos fuertes y débiles, oportunidades y amenazas del sector; tanto en lo que se refiere a las características del tejido productivo como a la relación del tejido empresarial con el entorno.

CAPACIDAD INTERNA	
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <p>Costes salariales (respecto a los PECOS de reciente incorporación a al UE).</p> <p>Costes mano obra en núcleos de mayor concentración industrial como Valladolid y Burgos.</p> <p>Actividades de investigación tecnológicas fuertemente centralizadas en sus propios laboratorios.</p> <p>Las plantas no tienen margen en tareas creativas y limita su actividad tecnológica, básicamente, a conseguir un funcionamiento eficaz del proceso.</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <p>Costes laborales (no presentan grandes diferencias respecto a los del resto de regiones españolas. Ventaja respecto al País Vasco, Navarra y Madrid. Ventaja importante respecto UE-15)</p> <p>Esfuerzos importantes en formación superiores a otras regiones españolas.</p> <p>Competencias técnico-organizativas muy evolucionadas</p> <p>Capacidad para cumplir las exigencias logísticas (intensidad relacional media es mayor que la observada en otras regiones)</p> <p>Posición geográfica favorable para atender al conjunto de los fabricantes instalados en España.</p>
<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <p>En regiones con una concentración industrial media:</p> <p>Escasez de mano de obra cualificada</p> <p>Insuficiencia de infraestructuras tecnológicas, ligadas a las redes telemáticas y a los servicios de apoyo tecnológico</p> <p>Insuficiencia de proveedores adecuados</p> <p>Soria: insuficiente dotación infraestructuras viarias</p> <p>-----</p> <p>Poco peso de los fabricantes de componentes en el tejido del sector;</p> <p>Fuerte presencia de multinacionales extranjeras que llevan acabo planteamientos de global sourcing</p> <p>Sólo 27% de sus ventas tienen como destino la UE.</p> <p>Sólo el 34% de sus ventas lo son para la CCAA de Castilla y León (hay once plantas que venden menos del 15% de su producción a CyL).</p>	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <p>Infraestructuras tecnológicas, en regiones con alta concentración industrial (Valladolid, Burgos)</p> <p>Potencialidad para ofrecer servicios tecnológicos en el marco operativo del sector (CIDAUT)</p> <p>70% de las ventas absorbidas por el mercado español</p>
POSICIÓN COMPETITIVA EXTERNA	

5

Análisis DAFO del sector de la automoción en la Región de Castilla y León

Una vez analizado en los apartados anteriores el sector a nivel nacional, en el marco del presente proyecto se han mantenido entrevistas con los diferentes actores de la Cadena Logística de automoción en Castilla y León, como son IVECO, Fasa-Renault, Nissan y Cylog.

Durante dichas entrevistas, realizadas en un clima de colaboración, los arriba citados, nos han permitido obtener información detallada sobre la Logística en el Sector de la Automoción, lo cual ha facilitado la elaboración del presente análisis.

Tras el análisis de la información aportada, se ha definido un DAFO que nos ha dado una visión actual de la competitividad del sector y debe ser el punto de partida para adoptar medidas que no sólo proporcionen una continuidad al sector, sino una mejora de la competitividad empresarial del sector y, por consiguiente un desarrollo sostenible de sus actividades intrínsecas y derivadas.

CAPACIDAD INTERNA	
DEBILIDADES	<p style="text-align: center;">Logística y Organización</p> <p>Alto coste logístico, al coste externo hay que sumarle el coste de la logística interna</p> <p>Asunción de las inter-relaciones de logística con el resto de los integrantes de la cadena de suministro</p> <p>Alta dependencia del exterior en el suministro de componentes y materias primas</p> <p>Incumplimiento de las planificaciones diarias por falta de componentes</p> <p>Faltan estándares de logística interna</p>
	<p style="text-align: center;">Logística y Organización</p> <p>Mercado maduro</p> <p>Porcentaje elevado de la producción para exportación</p> <p>Rapidez en la implantación de nuevas medidas</p>
	FORTALEZAS

DEBILIDADES			FORTALEZAS
	<p>Proveedores y Aprovisionamientos</p> <p>Falta una mayor integración de proveedores por el alejamiento de las fuentes de suministro o en los que están por debajo del primer nivel</p> <p>Proveedores del entorno sin el nivel logístico de la casa matriz</p> <p>Personas</p> <p>No existe una gestión del cambio y de las actitudes de las personas</p> <p>No se favorece la progresión profesional en los puestos de trabajo.</p> <p>No existe una formación adecuada ni una apuesta clara por la misma: gestión del conocimiento y dotación de aptitudes</p> <p>Falta de profesionales cualificados en casi todos los niveles</p> <p>Rigideces estructurales que no permiten la flexibilidad necesaria para ajustarse a las exigencias del mercado y de la demanda</p> <p>Infraestructuras</p> <p>La permeabilidad de Europa a través de los Pirineos es limitada y al borde de la saturación</p> <p>No todos los gálibos de las carreteras españolas permiten la modificación de las dimensiones máximas de los vehículos de transporte</p> <p>Infraestructuras de transporte por ferrocarril anticuadas, escasas, no compatibles y menos eficaces y eficientes que las del entorno</p> <p>La normativa sobre alturas máximas para los vehículos de transporte son inferiores a las homólogas europeas</p> <p>Las infraestructuras portuarias son lentas y caras en la gestión de los flujos de productos, tanto en entrada como en salida</p> <p>No existen zonas de actividades logísticas ni puertos secos que permitan consolidaciones y desconsolidaciones eficaces y económicas</p>	<p>Proveedores y Aprovisionamientos</p> <p>Elevada concentración en core-business (corazón de negocio), se va a un afinamiento de las estructuras y de las actividades empresariales, tendiendo a subcontratar o externalizar todo aquello que no es core-business.</p> <p>Integración proveedor-fabricante, aunque imprescindible seguir desarrollándolo</p> <p>El elevado coste de posesión del stock de las materias primas, componentes y producto acabado (vehículos) provenientes de los países de bajo coste, hacen factible actuaciones que persigan minimizar el coste total</p> <p>Mejora continua mediante el desarrollo de proveedores y potenciar relaciones ganador-ganador (win to win)</p> <p>Personas</p> <p>Sector prioritario en la comunidad de Castilla y León en cuanto a generación de empleo y de contribución al PIB de la misma</p> <p>Infraestructuras</p> <p>Acciones para la creación de infraestructuras logísticas para mantener y dinamizar la economía regional, incluyendo la principal que es la automoción</p>	

DEBILIDADES	<p>Modos de transporte y operadores logísticos</p> <p>No existen operadores logísticos regionales</p> <p>Falta de tráficos de retorno a los lugares de origen de piezas y de componentes</p> <p>Los operadores logísticos no cuentan con la suficiente masa crítica para aprovechar las sinergias de todos sus clientes y optimizar los flujos y los costes</p> <p>No hay ningún transitario de ningún puerto que esté asentado en la Comunidad de Castilla y León</p>	<p>Modos de transporte y operadores logísticos</p> <p>Existe un elevado flujo de intercambio entre las distintas factorías que permiten la optimización de los flujos</p> <p>Los operadores logísticos integrados se convierten en proveedores de primer nivel</p>	FORTALEZAS
	AMENAZAS	<p>Logística y Organización</p> <p>Incremento del coste logístico por el alejamiento de las fuentes de suministro y estar en un país periférico</p> <p>Fábricas mono-producto</p> <p>Proveedores y Aprovisionamientos</p> <p>Fabricaciones en países de bajo coste</p> <p>Menor coste de la mano de obra en países del este de Europa, norte de África y Asia</p> <p>Personas</p> <p>Una hipotética disminución de la actividad del sector; provocaría graves problemas sociales y de sostenimiento y desarrollo de la economía de Castilla y León</p>	

AMENAZAS	Infraestructuras	OPORTUNIDADES
	<p>Las comunicaciones por carretera hacia el exterior están prácticamente colapsadas</p> <p>Saturación de los puertos</p> <p>Tasas elevadas de manipulación en los puertos</p>	
	Infraestructuras	
	<p>Potenciar las infraestructuras en materia de logística, que permitan no sólo la reducción de costes y el aumento de la eficacia del sector de automoción, sino el desarrollo de actividades complementarias o diferentes para conseguir la masa crítica necesaria para los flujos y manipulaciones tanto de entrada como de salida</p> <p>Creación de centros logísticos que permitan la desconsolidación y la consolidación de orígenes y destinos para multi-proveedores y multi-clientes</p> <p>Crear una infraestructura adecuada para el tráfico de mercancías por ferrocarril tanto de entrada como de salida</p> <p>Potenciar otros sectores que generen la masa crítica y las sinergias adecuadas para conseguir un abaratamiento de costes logísticos y un aumento de los niveles de servicio</p> <p>Desarrollo de otras industrias y/o servicios que permitan incrementar los tráficos de retorno</p>	
	Modos de transporte y operadores logísticos	Modos de transporte y operadores logísticos
	<p>Nueva normativa europea de tiempos de conducción y de descanso</p> <p>Nueva normativa del M^o de Trabajo sobre los tiempos de disponibilidad</p>	<p>Puntos de concentración de cargas en orígenes</p> <p>Potenciar la creación de operadores logísticos regionales</p> <p>Viabilidad de los proyectos de incremento de volumen útil por unidad de transporte (p.ej. vehículo rígido con remolque de 25,25 m de longitud de SCANIA)</p> <p>Incrementar la visibilidad sobre toda la cadena logística</p> <p>Generar y potenciar la utilización de otros modos de transporte: ferrocarril, marítimo e intermodal</p> <p>Revisión y mejora de las tasas y tiempos de manipulación y tránsito portuarios</p>
CAPACIDAD COMPETITIVA EXTERNA		

6

Matriz DAFO de estrategias de futuro

AMENAZAS		OPORTUNIDADES	
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS DEFENSIVAS	ESTRATEGIAS OFENSIVAS	
	Logística y organización <ul style="list-style-type: none"> • Promover las fabricaciones multi-modelo 	Logística y organización <ul style="list-style-type: none"> • Pasar a una logística supra-nacional en el intercambio de mercancías • Potenciar la fabricación de componentes y de suministros a otras fábricas del mismo fabricante, para favorecer la utilización de capacidad y la optimización de los flujos 	
	Proveedores y aprovisionamientos	Proveedores y aprovisionamientos <ul style="list-style-type: none"> • Promover la creación de parques de proveedores en las cercanías de la actividad de los fabricantes de automoción 	
	Personas	Personas <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar y crear la “Escuela de Formación Profesional para la Automoción en Castilla y León” 	
	Infraestructuras	Infraestructuras <ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la creación de infraestructuras que permitan la dinamización de la logística, mediante la intermodalidad y las zonas de actividades logísticas tanto de entrada como de salida. Estas infraestructuras favorecerán el crecimiento económico de la Comunidad de Castilla y León • Crear corredores ferroviarios que permitan la conexión entre los distintos focos de actividad de automoción no sólo en Castilla y León, sino a nivel peninsular 	
Modos de transporte y operadores logísticos	Modos de transporte y operadores logísticos <ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la implantación de algún Transitario en la Comunidad • Favorecer la implantación de algún operador logístico regional 		

AMENAZAS		OPORTUNIDADES	
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA	ESTRATEGIAS DE REORIENTACIÓN	
	Logística y organización	Logística y organización <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la logística de aprovisionamientos, incluyendo el suministro a línea, ya que se inducirán ahorros de costes en toda la cadena, por inducción de mejoras en los sistemas productivos 	
	Proveedores y aprovisionamientos <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la desconsolidación, almacenaje y suministro en secuencia a las líneas de montaje 	Proveedores y aprovisionamientos <ul style="list-style-type: none"> • Estudiar la consolidación en los distintos orígenes para disminuir el coste de aprovisionamiento y reducir los plazos de entrega 	
	Personas <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación y buena utilización de la flexibilidad, entendida en su conjunto. 	Personas <ul style="list-style-type: none"> • Crear planes integrales de gestión del conocimiento 	
	Infraestructuras <ul style="list-style-type: none"> • Revisar y adecuar las alturas máximas de los vehículos, para armonizarlas con las existentes en la Unión Europea 	Infraestructuras <ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la generación de masa crítica de productos para optimizar los flujos de salida • Adecuar las infraestructuras ferroviarias a las necesidades de la Economía y de las empresas, para conseguir el abaratamiento en la explotación de dicho modo 	
Modos de transporte y operadores logísticos <ul style="list-style-type: none"> • Negociar con los actores de los modos de transporte que no son carretera (Autoridades Portuarias, ADIF, RENFE Operadora, Navieras, ...), la adecuación de costes y de servicios a las necesidades del sector • Instigar la revisión de la orden del Mº de Trabajo sobre disponibilidad de los conductores 	Modos de transporte y operadores logísticos <ul style="list-style-type: none"> • Formar a los operadores de transporte y logísticos en las mejores prácticas de su actividad y en la posesión y desarrollo de su know-how • Favorecer la intermodalidad 		

7

Propuestas de actuación Castilla y León

ACTUACIONES CONCRETAS

CASTILLA Y LEÓN

Logística y organización

- Análisis de la logística interna de las empresas de automoción en la que hay fuentes de mejora y de reducción de costes. A realizar por las empresas de automoción y asesoría externa.

Proveedores y aprovisionamientos

- Realizar los análisis completos de los flujos totales de entrada y de salida, teniendo en cuenta todos los orígenes y los destinos, para conseguir la consolidación de los distintos flujos. Esto permitirá tener el mapa de volúmenes completos y potenciar tanto las zonas de actividades logísticas como la eficiencia del transporte y conseguir la optimización de costes logísticos. Propuesta de tarea a realizar por parte de las empresas del sector, CYLOG y asesoría externa. Una forma de obtener una mejora en los costes logísticos es aprovechando las posibles sinergias de todos los sectores industriales y no industriales desde el punto de vista de que todos ellos son orígenes y destinos de productos y que por la aplicación de economías de escala se obtendría una mayor y mejor rendimiento en las operaciones logísticas. Para ello sería necesario realizar las siguientes tareas:

- 1.- Obtención de datos sobre volúmenes de los flujos de entrada y salida de todos los sectores de la Comunidad Autónoma, precisando los orígenes y destinos, así como los lead-times (plazos) de suministro y de servicio.
- 2.- Creación del mapa de orígenes y destinos con los volúmenes implicados y los medios necesarios.
- 3.- Fomentar la participación de todos los sectores en las zonas de actividades logísticas promovidas por CYLOG en la geografía de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
- 4.- Fomentar jornadas para el intercambio de experiencias de las Mejores Prácticas Logísticas en todos los sectores.

- Análisis de las empresas suministradoras y colaboradoras del sector de automoción en Castilla y León, para estudiar su viabilidad y su posible crecimiento por participación en otros sectores distintos al de la automoción. Tarea a realizar por las empresas del sector y asesoría externa. Es necesario potenciar la diversificación de la actividad entre distintos sectores, que permitan la sostenibilidad y progreso de las empresas auxiliares, para que no estén a expensas de un único sector.

ACTUACIONES CONCRETAS

Personas

- Creación de la Escuela de Formación Profesional para la Automoción de Castilla y León, de acuerdo a las necesidades de perfiles y formación que las empresas de todo el sector precisan, interviniendo tanto la Administración de la Comunidad Autónoma como las empresas, agentes sociales y asesores externos. Con relación a este punto, ya hay una experiencia probada desde hace dos años en Portugal, promovida por Volkswagen, Siemens y Bosch, con un centro de formación de excelencia para todo el sector automoción. A su vez en Cataluña ya existe un acuerdo entre los fabricantes de automoción (SEAT y NISSAN), los proveedores y la Generalitat para crear un centro de formación en todas las materias y necesidades de la industria de automoción, en el que con dinero público (terrenos, edificios,...) y aportaciones (materiales, vehículos,...) y gestión privadas está a punto de firmarse el arranque de dicho proyecto, que permitirá la formación profesional de 500 personas año, y que cubrirá las necesidades de profesionales en todas las áreas y en todas las industrias del sector de automoción en Cataluña. Para ello y desde el punto de vista de planes formativos, se proponen las siguientes acciones:

- 1.- Realizar estudio de necesidades de Formación por niveles empresariales o grupos o categorías (a definir la mejor manera)
- 2.- Creación de programa y planes formativos específicos
- 3.- Fomentar la formación en Puesto de Trabajo
- 4.- Mejorar los contenidos y la calidad de la formación
- 5.- Fomentar jornadas para el intercambio de experiencias de Buenas Prácticas.

- Adecuación y buena utilización de la flexibilidad, entendida en su conjunto y no en beneficio de una sola de las partes.

Infraestructuras

- Unidad de acción por parte de todos los actores políticos, económicos, sociales y empresariales para negociar y consensuar la aplicabilidad del modo ferroviario de manera eficaz, promoviendo la utilización de las vías de pasajeros, la adecuación de las mismas y la potenciación de los corredores ferroviarios que permitan una reducción de los costes logísticos. Con la congestión que ya sufre el tráfico por carretera así como los incrementos previstos del mismo, el futuro es el ferrocarril, pero hay que aunar esfuerzos para convertir el futuro, del cual se habla hace muchos años, en presente, presente que es absolutamente necesario para la mejora de los costes logísticos.
- Potenciar la utilización de las zonas de actividades logísticas como puntos de generación de negocio y de reducción de costes. Tarea a realizar por CYLOG y asesoría externa. Importantísimo que estas zonas sirvan de origen (consolidación de cargas) y de destino (desconsolidación de cargas).

Modos de transporte y operadores logísticos

- Búsqueda y negociación de la implantación de un transitario en la región de Castilla y León. Tarea a realizar por parte de CYLOG y asesoría externa. Esta medida facilitaría las labores administrativas y los trámites aduaneros y, por lo tanto los tiempos de transporte.
- Crear planes de formación para que los operadores logísticos alcancen la eficacia, y la eficiencia en todas las actividades que realizan. Para ello, sería conveniente un estudio y análisis de la realización de sus operaciones y las distintas opciones de mejora. A emprender por CYLOG y asesoría externa. Cada vez hay una mayor exigencia en cuanto a la profesionalización de la gestión en todos los sectores y, en un mundo globalizado no se puede competir si no existe una formación integral desde el punto de vista de los conocimientos y de la práctica y experiencias. Para ello sería necesario plantear las siguientes actuaciones:

- 1.- Realizar estudio de necesidades de Formación para el conocimiento y la explotación de la operativa logística tanto para los operadores de transporte como para los operadores logísticos.
- 2.- Creación de programas y planes formativos específicos
- 3.- Fomentar el conocimiento y el cálculo de los costes logísticos, así como la gestión de mejoras para los mismos.

- Promover la revisión de la normativa del Ministerio de Trabajo sobre la disponibilidad laboral en la conducción. Acción a emprender por todos los actores y afectados por esta reglamentación que disminuye la eficiencia de los transportes y, por lo tanto, incrementa sus costes. Esta normativa penaliza los tiempos de conducción por el concepto de disponibilidad para el puesto de trabajo y disminuye la productividad global de la misma y, por lo tanto, el coste del transporte y la competitividad empresarial.

VI Conclusiones Generales

Negociación Colectiva:

• Salarios:

Los salarios se pueden concretar en una media de: Especialistas 21.369€ y de 25.066€ en el caso de Oficiales de primera, siendo distinta la retribución para el personal de nuevo acceso que la que tiene el personal que lleva un tiempo en la empresa. En todos los casos se dan gratificaciones extras que corresponden a las pagas de verano y Navidad. Las horas extras sólo se realizarán en casos estrictamente necesarios. Los complementos salariales más comunes que se establecen son por nocturnidad, turnicidad, antigüedad y actividades especiales del puesto de trabajo. Las dietas se regularán por ley, mediante el RD 462/2002 de 24 de Mayo. Revisión salarial generalmente es en exceso del IPCP. Los incentivos son, en las empresas analizadas, por beneficios, productividad y objetivos.

• Prestación social complementaria:

Los rasgos más desatacados son el complemento hasta el 100%. Seguro de vida, lo más habitual mediante una póliza colectiva. Transporte de empresa mediante autobús. Formación a cargo de la propia empresa o mediante un centro concertado. Así como otros incentivos como son préstamos, descuento en la compra de un coche.

• Salud laboral:

La totalidad de las empresas presentan delegados de prevención. El comité de Salud laboral se encuentra constituido en todas las empresas analizadas, según lo marcado por la ley vigente, es decir en igual número de delegados de prevención y representantes de la empresa, dicha cantidad variará en función del tamaño de la empresa. No hay una mención específica hacia temas de medioambiente, sino que simplemente se hace mención a la legislación actual, teniendo especial mención a lo concerniente a las medidas para el tratamiento de residuos, sobretodo en aquellos casos en los que se trata con compuestos químicos.

• Empleo y Contratación:

Mayoritariamente no aparece nada específico en cuanto a la regulación del ingreso en las empresas del auto, en los casos en los que sí aparece se hace mediante un protocolo establecido por la propia empresa. Los periodos de prueba son los estipulados por ley. Cerca del 80% de las empresas recurren a la subcontratación. La jubilación se establece de manera obligatoria a los 65 años de edad, a no ser que no se hayan cumplido los años de cotización necesarios. En cuanto

a la promoción y ascenso, mayoritariamente en las empresas existe un sistema interno a tales efectos. Se regulan las sanciones cuya graduación es en función de la falta cometida.

• **Calendario laboral:**

En la mayoría de los casos se establece las vacaciones en 30 días naturales. Se establece una jornada anual media en las empresas del Sector de Automoción de Castilla y León de 1688 horas. El tiempo de descanso más generalizado en las empresas del Auto es de 15 minutos, a no ser que se trabaje con sustancias nocivas y/o peligrosas para la salud, en cuyo caso se establecerán descansos apropiados según el caso. En cuanto a la distribución irregular de la jornada esta se negociará con la empresa y sólo se realizará en los casos estrictamente necesarios.

• **Igualdad y conciliación:**

Los temas de igualdad y conciliación, por tratarse de una ley muy reciente, aún no se recoge de manera explícita en ningún convenio de las empresas analizadas.

• **Logística:**

Logística y organización

- Análisis de la logística interna de las empresas de automoción en la que hay fuentes de mejora y de reducción de costes. A realizar por las empresas de automoción y asesoría externa.

Proveedores y aprovisionamientos

- Realizar los análisis completos de los flujos totales de entrada y de salida, teniendo en cuenta todos los orígenes y los destinos, para conseguir la consolidación de los distintos flujos. Esto permitirá tener el mapa de volúmenes completos y potenciar tanto las zonas de actividades logísticas como la eficiencia del transporte y conseguir la optimización de costes logísticos. Propuesta de tarea a realizar por parte de las empresas del sector, CYLOG y asesoría externa. Una forma de obtener una mejora en los costes logísticos es aprovechando las posibles sinergias de todos los sectores industriales y no industriales desde el punto de vista de que todos ellos son orígenes y destinos de productos y que por la aplicación de economías de escala se obtendría una mayor y mejor rendimiento en las operaciones logísticas. Para ello sería necesario realizar las siguientes tareas:

- 1.- Obtención de datos sobre volúmenes de los flujos de entrada y salida de todos los sectores de la Comunidad Autónoma, precisando los orígenes y destinos, así como los lead-times (plazos) de suministro y de servicio.
- 2.- Creación del mapa de orígenes y destinos con los volúmenes implicados y los medios necesarios.

- 3.- Fomentar la participación de todos los sectores en las zonas de actividades logísticas promovidas por CYLOG en la geografía de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
- 4.- Fomentar jornadas para el intercambio de experiencias de las Mejores Prácticas Logísticas en todos los sectores.

- Análisis de las empresas suministradoras y colaboradoras del sector de automoción en Castilla y León, para estudiar su viabilidad y su posible crecimiento por participación en otros sectores distintos al de la automoción. Tarea a realizar por las empresas del sector y asesoría externa. Es necesario potenciar la diversificación de la actividad entre distintos sectores, que permitan la sostenibilidad y progreso de las empresas auxiliares, para que no estén a expensas de un único sector.

Personas

- Creación de la Escuela de Formación Profesional para la Automoción de Castilla y León, de acuerdo a las necesidades de perfiles y formación que las empresas de todo el sector precisan, interviniendo tanto la Administración de la Comunidad Autónoma como las empresas, agentes sociales y asesores externos. Con relación a este punto, ya hay una experiencia probada desde hace dos años en Portugal, promovida por Volkswagen, Siemens y Bosch, con un centro de formación de excelencia para todo el sector automoción. A su vez en Cataluña ya existe un acuerdo entre los fabricantes de automoción (SEAT y NISSAN), los proveedores y la Generalitat para crear un centro de formación en todas las materias y necesidades de la industria de automoción, en el que con dinero público (terrenos, edificios,...) y aportaciones (materiales, vehículos,...) y gestión privadas está a punto de firmarse el arranque de dicho proyecto, que permitirá la formación profesional de 500 personas año, y que cubrirá las necesidades de profesionales en todas las áreas y en todas las industrias del sector de automoción en Cataluña. Para ello y desde el punto de vista de planes formativos, se proponen las siguientes acciones:
 - 1.- Realizar estudio de necesidades de Formación por niveles empresariales o grupos o categorías (a definir la mejor manera)
 - 2.- Creación de programa y planes formativos específicos
 - 3.- Fomentar la formación en Puesto de Trabajo
 - 4.- Mejorar los contenidos y la calidad de la formación
 - 5.- Fomentar jornadas para el intercambio de experiencias de Buenas Prácticas.
- Adecuación y buena utilización de la flexibilidad, entendida en su conjunto y no en beneficio de una sola de las partes.

Infraestructuras

- Unidad de acción por parte de todos los actores políticos, económicos, sociales y empresariales para negociar y consensuar la aplicabilidad del modo ferroviario de manera eficaz, promoviendo la utilización de las vías de pasajeros, la adecuación de las mismas y la potenciación de los corredores ferroviarios que permitan una reducción de los costes logísticos. Con la congestión que ya sufre el tráfico por carretera así como los incrementos previstos del mismo, el futuro es el ferrocarril, pero hay que aunar esfuerzos para convertir el futuro, del cual se habla hace muchos años, en presente, presente que es absolutamente necesario para la mejora de los costes logísticos.
- Potenciar la utilización de las zonas de actividades logísticas como puntos de generación de negocio y de reducción de costes. Tarea a realizar por CYLOG y asesoría externa. Importantísimo que estas zonas sirvan de origen (consolidación de cargas) y de destino (desconsolidación de cargas).

Modos de transporte y operadores logísticos

- Búsqueda y negociación de la implantación de un transitario en la región de Castilla y León. Tarea a realizar por parte de CYLOG y asesoría externa. Esta medida facilitaría las labores administrativas y los trámites aduaneros y, por lo tanto los tiempos de transporte.
- Crear planes de formación para que los operadores logísticos alcancen la eficacia, y la eficiencia en todas las actividades que realizan. Para ello, sería conveniente un estudio y análisis de la realización de sus operaciones y las distintas opciones de mejora. A emprender por CYLOG y asesoría externa. Cada vez hay una mayor exigencia en cuanto a la profesionalización de la gestión en todos los sectores y, en un mundo globalizado no se puede competir si no existe una formación integral desde el punto de vista de los conocimientos y de la práctica y experiencias. Para ello sería necesario plantear las siguientes actuaciones:
 - 1.- Realizar estudio de necesidades de Formación para el conocimiento y la explotación de la operativa logística tanto para los operadores de transporte como para los operadores logísticos.
 - 2.- Creación de programas y planes formativos específicos
 - 3.- Fomentar el conocimiento y el cálculo de los costes logísticos, así como la gestión de mejoras para los mismos.
- Promover la revisión de la normativa del Ministerio de Trabajo sobre la disponibilidad laboral en la conducción. Acción a emprender por todos los actores

y afectados por esta reglamentación que disminuye la eficiencia de los transportes y, por lo tanto, incrementa sus costes. Esta normativa penaliza los tiempos de conducción por el concepto de disponibilidad para el puesto de trabajo y disminuye la productividad global de la misma y, por lo tanto, el coste del transporte y la competitividad empresarial.

VII Agradecimientos

Agradecer, por orden de intervención en el proyecto, la inestimable cooperación de:

- Javier Escobar. Colaborador directo, Director de Formación de la FUNDACIÓN ICIL y de ICIL Empresas.
- Mario García . Logistics Plan Manager IVECO Valladolid
- Juan Carlos Merchán. Jefe de Logística de la Planta de FASSA RENAULT en Valladolid
- Santiago Martín Sastre. Jefe de Departamento de Logística de NISSAN en Ávila.
- Cristina Álvarez Álvarez . Directora CYLOG
- Eduardo Beortegui Añón. Responsable Proyectos Logísticos del CYLOG

A las secciones sindicales de Comisiones Obreras de las empresas:

- Grupo Antolín Aragusa
- Grupo Antolín Ara
- Grupo Antolín Dapsa, S.A.
- Asientos de Castilla y León
- Benteler España
- Bridgestone Hispania
- Fabisa
- Faurecia
- Fico Cables
- Fico Mirrors
- Gestamp Palencia
- Huf España
- Johnson Controls Valladolid, S.A.L
- Jonhson Controls Autobaterías
- Kataforesis Burgos
- Lear
- Michelin España y Portugal S.A.
- Plastalautomotive, S.L.
- Plastic Omnium Exteriores
- SAS Automotive Systems
- Thyssenkrupp Sofedit España
- Industrias del Ubierna (UBISA)
- Visteón Sistemas Interiores España SL
- ZF Ansa Lemförder, S.L.
- Iveco
- Nissan
- Renault

VIII Bibliografía

- La Logística en España - Centro Español de Logística
- La logística como factor clave de competitividad en el Sector del Automóvil - ANFAC febrero 2007
- Artículos de prensa relacionados con el XXII Encuentro de empresarios de la Automoción organizado por IESE
 - Las empresas de automoción piden mejoras en fiscalidad, formación y logística - Agencia EFE 23/11/2007
 - El Presidente de SEAT pide más calidad a los proveedores españoles - EL ECONOMISTA 22/11/2007
- Perspectivas del Sector de Automoción en España - Europraxis Consulting para el FACyL 2/10/2007
- El sector de la automoción en Castilla y León. Componentes e industria auxiliar. Premio Colección del Consejo Económico y social de Castilla y León. Edición 2004. -Colección de Estudios (CES)
- Estudios de Mercado del ICEX, notas sectoriales, edición 2006.
- Informe ACEA, Economic Report, 2007
- European Commission, Eurostat/DG ECFIN - Spring 2007
- Consensus Forecasts May 2007
- Association Auxiliaire de l'Automobile, Abril 2007
- Ley de Igualdad
- ACEA Economic Report - Overview Of Taxation And Other Policy Measures 0607 I
- Informes de la OIT, año 2007
- La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre hombres y mujeres, Bonino Covas, C., Madrid. 2003
- El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal, Rocha Sánchez, Fernando, Madrid. 2006
- El mercado de trabajo. Análisis y políticas, Palacio Morena, J.I., Madrid. 2004

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, bases de datos, año 2007.
- Directiva 2006-54-CE sobre Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Carta Europea para la Igualdad Regional y Local.
- Informes estadísticos Instituto Nacional de Estadística, INE, 2007
- Informes estadísticos EPA; 2007
- Informe CES, año 2006.
- Informes de la Revista Castilla y León Económica. Años 2007-2008
- Informes de la fundación FUNSA. 2007
- Estudios económicos de la Universidad de Valladolid. 2007
- Estudios Económicos de la Universidad Complutense de Madrid. 2007
- Estudios sobre el Sector de ANFAC. 2006
- Informes del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. 2006
- Convenios de las empresas del Sector; a través de nuestros delegados Provinciales.
- Principales magnitudes del Sector: CONFEMETAL. Años 2006-2007
- Estudio Manpower de Proyección de Empleo. Septiembre 2006
- Servicio Público de Empleo (INEM). Bases de datos de Data Warehouse. Datos extraídos en febrero 2007 (fecha de los datos: año 2006).

IX Anexos

Cuestionario para evaluar la “Visión general sobre la logística de Automoción en la Comunidad de Castilla y León”

1. ¿Cuál es la situación de la logística de aprovisionamiento dentro de su compañía?
2. ¿Cuál es la situación de la logística de distribución dentro de su compañía?
3. Sobre el precio de venta de un vehículo, ¿qué % supone la logística sobre el mismo?
4. ¿Cómo está definido el mapa de proveedores en cuanto a los orígenes y en que % se tienen esos orígenes?, y ¿qué modo de transporte utilizan preferentemente?
5. La logística nos ayuda a crear ventajas competitivas en el coste y/o en el servicio, ¿qué puede aportar de más logística a la consecución de las mismas?
6. Sobre la deslocalización industrial considera que es una amenaza o bien una oportunidad para conseguir una mayor y mejor competitividad de la industria del automóvil.
7. ¿Qué factores considera que son claves para conservar o incluso incrementar la competitividad del sector?
8. ¿Qué infraestructuras logísticas considera que habría que desarrollar en los próximos años para conseguir una reducción de los costes logísticos?
9. Aparte de los propios fabricantes, hay una serie de “actores” que deben aportar soluciones a la crisis del sector, ¿cómo considera que pueden ayudar los organismos públicos, tanto nacionales como autonómicos y locales, los sindicatos,...
10. Enumere bajo su punto de vista las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades de su compañía y ¿por qué las considera tales?
11. Este análisis aplicable a su compañía, ¿considera que es extensible al resto del sector?
12. ¿Podría definir las líneas estratégicas de su compañía?

Cuestionario enviado a las empresas de Automoción de Castilla y León.

		Plaza de Madrid, 4, 8ª Planta, 47001. Valladolid, Spain	
<u>CUESTIONARIO PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOCIÓN</u>			
DATOS GENERALES			
Empresa		Dirección	
Persona de contacto			
Actividad principal de la empresa			
Número de empleados			
Tipos de Contratos	Fijos	Temporales	Otros
Tipo de convenio <input type="checkbox"/> Provincial <input type="checkbox"/> De empresa <input type="checkbox"/> Otros		¿Existe algún acuerdo aparte del convenio? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	
Vigencia del actual convenio:			

Página 1 de 8



Plaza de Madrid, 4, 8ª Planta, 47001. Valladolid, Spain

SALARIOS

Salario base de las Categorías más comunes de la empresa y salario mínimo garantizado

¿Existe diferente retribución para el personal de nuevo ingreso?

- Sí
- No

¿De qué tipo?

¿Gratificaciones extras aparecen registradas en convenio?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿De qué manera?

¿Las horas extras aparecen reguladas?

- Sí
- No

En caso afirmativo, describe cuáles y su cuantía.....

¿Existen Complementos salariales?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿Qué tipo de complementos?

¿Dietas se regulan?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿De qué forma?



Plaza de Madrid, 4, 8ª Planta, 47001. Valladolid, Spain

¿Se incluye cláusula de revisión salarial?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿de qué tipo?

¿Se recogen incentivos por beneficios, productividad, rendimiento, objetivos?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿Qué tipo de incentivos?

PRESTACIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Ayuda escolar

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿De qué tipo son las ayudas?

Ayuda disminuidos físicos / psíquicos

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿Qué tipo de ayudas?

Créditos vivienda

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿Cómo se gestionan estos créditos?



Plaza de Madrid, 6, 8ª Planta, 47002. Valladolid, Spain

<p>Complementos IT</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso afirmativo, ¿De qué manera?</p>
<p>Seguro de vida</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso afirmativo, ¿De qué manera se recoge?</p>
<p>¿Existe transporte de empresa?</p> <p>Sí No</p> <p>En caso afirmativo, ¿de qué tipo?</p>
<p>Ayuda familiar</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso afirmativo, ¿Qué tipo de ayudas?</p>
<p>Formación profesional en la empresa</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso afirmativo, ¿Cómo es impartida esta formación?</p>
<p>Excedencias</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso afirmativo, ¿Cómo se gestionan?</p>



Plaza de Madrid, 4, 8ª Planta, 47001. Valladolid, Spain

¿Existen otros beneficios sociales?

Sí
 No

En caso afirmativo, ¿cuáles?

SALUD LABORAL

¿Existe la figura del delegado de Prevención de Riesgos laborales?

Sí
 No

¿Está en la empresa constituido el Comité de Seguridad Laboral?

Sí
 No

En caso afirmativo, ¿De qué manera está compuesto?

¿Se recogen aspectos relacionados con el Medioambiente?

Sí
 No

En caso afirmativo, ¿Cuáles?

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

¿Cómo se regula el ingreso en la empresa?

¿Qué periodos de prueba existen?



Plaza de Madrid, 4, 6ª Planta, 47001. Valladolid, Spain

<p>¿Existe una cláusula de creación de empleo?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso afirmativo, ¿De qué manera se realiza?</p>
<p>¿Se recurre a la Subcontratación?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p>
<p>¿Los ceses se regulan por convenio?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso afirmativo, ¿De qué manera?</p>
<p>¿Jubilación, aparece regulada?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso afirmativo, ¿En qué manera?</p>
<p>¿La promoción profesional y ascenso se recogen en alguna cláusula?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso afirmativo, ¿Cómo se regula?</p>
<p>Traslados y desplazamientos, ¿aparecen regulados?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No</p> <p>En caso afirmativo, ¿De qué manera se regulan?</p>



Plaza de Madrid, 4, 8ª Planta, 47001. Valladolid, Spain

Faltas y sanciones, ¿se recogen en convenio?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿Cómo está recogido?

¿Se regula la participación de los trabajadores?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿De qué forma?

CALENDARIO LABORAL

Días de vacaciones anuales

Jornada laboral (horas/año)

Tiempo descanso en la jornada

¿Está pactada la distribución irregular de la jornada laboral o flexibilidad?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿De qué manera?



IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

¿Contempla el convenio cláusula relacionada con la ley de igualdad?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿de qué forma se refleja?

¿Se recogen aspectos sobre conciliación?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿Cómo se encuentran recogidos?

OBSERVACIONES