

cecale

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Realizado por:

cecale

Asistencia técnica:



Realizado en el marco del **Observatorio Industrial del Sector de Automoción**



cecale





*“Llegar juntos es el principio;
mantenerse juntos es el progreso;
trabajar juntos es el éxito”*

HENRY FORD

**Análisis de los indicadores de
productividad en el sector de automoción
y sus componentes de Castilla y León,
y su aplicación en el marco de la
negociación colectiva.**





ÍNDICE

1. Introducción

- 1.1 Generalidades
- 1.2 Objeto del estudio
- 1.3 Metodología del estudio

2. Consideraciones acerca de la Productividad

- 2.1 Concepto de productividad. Importancia de la productividad. Control y gestión de la productividad
Indicadores de productividad
- 2.2 Cálculo de la productividad
- 2.3 Factores que dificultan el incremento de la productividad. Técnicas de mejora de la productividad
- 2.4 Especial referencia a la productividad laboral
- 2.5 Productividad y rentabilidad
- 2.6 Productividad y calidad
- 2.7 Productividad laboral e inversión

3. Flexibilidad y negociación colectiva

- 3.1 Introducción
- 3.2 El II Acuerdo para la negociación colectiva y el empleo. Nuevo marco de referencia
 - 3.2.1 Justificación del Acuerdo
 - 3.2.2 Estructura de la negociación colectiva y flexibilidad interna
- 3.3 Productividad, revisión salarial y negociación colectiva
- 3.4 Indicadores generales de Productividad contemplados en el Acuerdo

4. Otros indicadores a considerar en la Negociación Colectiva afectados a los resultados empresariales

4.1 Introducción

4.2 Indicadores para la negociación colectiva del sector de automoción y sus componentes

5. Base de indicadores susceptibles de formar parte de la negociación colectiva o de empresa del sector de automoción y sus componentes

5.1 El sector de automoción y sus componentes en Castilla y León

5.2 Indicadores de productividad para la negociación colectiva del sector de automoción y sus componentes

5.3 Cómo aplicar los indicadores en la negociación colectiva

6. Índices referenciales aplicables a los indicadores de productividad del sector de automoción y sus componentes en Castilla y León

6.1 Introducción

6.2 Referencias aplicables a los indicadores de productividad propuestos para la negociación colectiva.

6.2.1 Instituto Nacional de Estadística.

6.2.2 Junta de Castilla y León, Dirección General de Presupuestos y Estadística.

7. Flexibilidad laboral en el Sector de Automoción y sus componentes en Castilla y León

7.1 Los convenios del sector

7.2 ¿Cómo elevar la productividad en las empresas del sector?

8. Bibliografía utilizada

1

cecale

INTRODUCCIÓN



1.1 GENERALIDADES

Tradicionalmente el incremento salarial de nuestras plantillas se ha hecho teniendo en cuenta el índice de precios al consumo (IPC) sin tener en consideración ningún otro aspecto relacionado con la productividad o los resultados de la empresa. Este hecho, en un contexto de profunda crisis como el actual, ha propiciado un gran debate por parte de la sociedad y de los agentes sociales y económicos acerca de la necesidad de introducir en el ámbito de las relaciones laborales y concretamente en materia salarial mecanismos de flexibilidad que ayuden a la empresa a adaptarse a la nueva realidad económica. Los últimos textos legislativos relacionados con esta materia (El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva y la Ley 3/2012 de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral) establecen la flexibilización en este orden. Parece obvio que el salario debe ir, al menos en parte, de algún modo ligado a la productividad de la empresa y por tanto su revisión también. No obstante nuestra tradición ha sido otra y querer unir ahora estos dos conceptos no va a resultar fácil.

Será necesario abordar un cambio cultural por parte de todos los implicados: trabajadores y empresas. Los trabajadores tendrán que aceptar, que económica y profesionalmente les interesa contribuir a que las empresas sean cada día más eficientes y productivas en un mercado cada vez más competitivo. Por su parte los empresarios tendrán que practicar, aun más, la transparencia y gestionarse profesionalmente.

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, suscrito el 25 de enero de 2012, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT) se hace eco de esta realidad y asume un papel proactivo modificando totalmente el panorama anterior al propugnar, con contundencia, la necesidad de introducir la flexibilidad en el ámbito de las relaciones laborales como mecanismo que permita afrontar la situación actual de crisis empresarial sin acudir a la vía del despido. Posibilitándose así la creación de empleo y la mejora de su competitividad.

El Sector de Automoción en Castilla y León, no está ajeno a esta realidad. En su conjunto cuenta, según datos del Foro de Automoción de Castilla y León, FaCyL, en su informe de marzo de 2011, con un número muy elevado de empresas que ocupan a cerca de 37.000 trabajadores y contribuyen en más del 50% al total de exportaciones de la Región. En el año 2011, la producción de vehículos en Castilla y León ha sido el 15,8%

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

de la producción total de España (Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones, ANFAC). El momento actual de crisis en el que se mueve el sector aconseja tomar medidas tendentes a reducir costos y mejorar su competitividad. La Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, CECAL, consciente de que el camino iniciado es el adecuado, a través del presente documento pretende dotar, al sector de automoción y sus componentes, de Castilla y León, de las herramientas necesarias para afrontar con éxito sus negociaciones. Además de un primer trabajo documental donde se establecen y justifican una serie de indicadores que podrán ser tenidos en cuenta en la negociación de sus respectivos convenios, fundamentalmente en el ámbito salarial, se pondrá a disposición del sector una herramienta on line a través de la cual las empresas podrán evaluar y valorar el peso de cada uno de los indicadores elegidos para dicha negociación.

1.2 OBJETIVOS

- Sensibilizar al sector de automoción y sus componentes acerca de la necesidad de introducir criterios de flexibilidad en el ámbito de las relaciones laborales.
- Sensibilizar al sector de automoción y sus componentes acerca de la necesidad de incorporar criterios de productividad en las remuneraciones salariales y en sus revisiones.
- Ofrecer al sector de automoción y sus componentes una serie de indicadores de productividad que puedan ser utilizados como criterios válidos que sustenten una propuesta coherente de revisión salarial.
- Ofrecer al sector de automoción y sus componentes una herramienta de cálculo que facilite, en el ámbito de la negociación colectiva, la aplicación de los criterios de productividad elegidos en función de las características de su actividad.

1.3 METODOLOGÍA

Para la elaboración de este estudio se ha buscado y analizado una gran cantidad de información relacionada con la materia objeto del mismo. La finalidad de esta recopilación no es otra que la de disponer de una amplia base teórica de partida para poder abordar con rigor y éxito las diferentes cuestiones planteadas en el mismo.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Toda la información y datos preseleccionados en una primera etapa han sido estudiados y analizados con el fin de identificar su utilidad y conveniencia para el estudio. La información ha sido debidamente contrastada.

La temática objeto de este estudio ha llevado a la consulta de numerosas fuentes de información entre las que cabe mencionar: legislación, publicaciones de organismos oficiales, estudios realizados por personas de reconocido prestigio en la materia, etc.

Se abordará el estudio analizando la productividad, su importancia y gestión en el ámbito de las relaciones laborales, así como su vinculación con otros aspectos de especial interés para la empresa.

Se reflexionará acerca de la necesidad de introducir mecanismos de flexibilidad en el ámbito de las relaciones laborales y su inclusión en las negociaciones colectivas. Se expondrá el nuevo marco de referencia aprobado por los agentes sociales fruto de estas reflexiones.

Se pondrán a disposición y se definirán una serie de indicadores relacionados tanto con la productividad como con los resultados económicos de la empresa y que pueden ser tenidos en cuenta en los procesos de negociación colectiva que se generen en las empresas.

Se indicarán las fuentes a utilizar para obtener los datos del indicador definido como parte de esa negociación.

Se pondrá a disposición del sector una herramienta on line para que las empresas puedan evaluar y valorar el peso específico de cada uno de los indicadores elegidos en el ámbito de sus negociaciones.

2

cecale

CONSIDERACIONES ACERCA DE LA PRODUCTIVIDAD



2.1 CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD. IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD. CONTROL Y GESTIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD. INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD

Concepto de Productividad

“La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenidos por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción”.

También puede ser definida como *“la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos”*, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

“Es el cociente entre la producción de un proceso y el gasto o consumo de dicho proceso.”

“La productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida”.

Importancia de la productividad

La productividad es importante en tres sentidos:

a) Produce un efecto en cadena hacia el interior de la empresa:

- Mejora la calidad de los productos
- Mejora los precios
- Proporciona estabilidad en el empleo
- Proporciona estabilidad a la empresa y la mantiene en el mercado
- Mayores beneficios
- Mayor bienestar colectivo

b) La productividad es el único factor cuyo aumento provoca el crecimiento sano de la empresa.

c) La productividad proporciona un margen de maniobra para que puede haber un incremento salarial sin que se produzcan efectos contraproducentes para la empresa.

Control de la productividad

Una buena gestión empresarial debe preocuparse por controlar la productividad. Las empresas que consigan alcanzar una productividad por encima del promedio de las de su sector y de su entorno, esto es, aquellas que puedan ofrecer productos y servicios competitivos, tendrán garantizada su supervivencia en el tiempo. Por el contrario, las empresas que tengan una tasa de crecimiento de la productividad por debajo del promedio de las empresas de su sector y de su entorno, serán menos competitivas y pondrán en riesgo su supervivencia.

Generalmente las empresas fijan una atención excesiva respecto del nivel de sus ventas, descuidando en numerosas ocasiones la supervisión de sus niveles de productividad. Realizar un análisis de relación entre los niveles de ingresos y los de productividad global o integral, es necesario para el buen funcionamiento de la empresa. Controlar de forma permanente la evolución de la productividad, los costes, la calidad de los procesos, productos y servicios y el nivel de satisfacción de los clientes es fundamental si se pretende lograr una ventaja competitiva sostenida.

Gestión de la productividad

La gestión total de la productividad, a efectos de provocar su incremento y la consiguiente reducción de los costes unitarios de producción de bienes y servicios de calidad sigue cuatro fases:

- 1. Planificación de la productividad**, en esta primera fase se establecen y delimitan los niveles de productividad que se quieren alcanzar. Se establece un estándar de productividad mínimo que debe cumplirse para alcanzar el nivel de competitividad requerido por el mercado.
- 2. Medición de la productividad**, es la fase crítica dentro del proceso de la productividad.
- 3. Evaluación de la productividad**, es una comparación de los resultados obtenidos tanto frente a los niveles planeados, como frente a los valores registrados por la empresa en años anteriores y los verificados por empresas competidoras. Obtenido este valor durante un periodo, se ha de comparar con el estándar de productividad fijado por la empresa y valorar si la productividad es menor de la esperada, mayor o igual. Esta comparación se denomina Índice de Productividad y debe controlarse a lo largo del tiempo para ver su evolución y en caso necesario, aplicar medidas de mejora.

- 4. Mejora de la productividad**, acciones concretas para la puesta en práctica de los planes trazados. Estas acciones deben perseguir la mejora en los resultados de los diversos indicadores tanto en el corto como en el largo plazo, a efectos de incrementar la productividad y la rentabilidad de la organización.



Indicadores de productividad

Un indicador de productividad es un dato estadístico que nos permite analizar la situación en la que se encuentra la empresa cuando elabora un producto u ofrece un servicio, realizar su comparación con situaciones pasadas y realizar pronósticos para el futuro. El indicador permite comprobar la eficiencia con la que se están utilizando los recursos de la empresa.

Para saber qué indicadores de productividad son los más adecuados para una empresa determinada sugerimos realizar los siguientes pasos:

- 1.** Construir el diagrama de flujo del proceso de producción de la empresa.
- 2.** Diseñar una tabla de consumos según los factores de producción (materia prima, mano de obra, combustible...).
- 3.** Seleccionar los índices más significativos para determinar la productividad según la actividad de la empresa.
- 4.** Organizar al personal para conseguir periódicamente la información que requiere la tabla de consumos.
- 5.** Calcular periódicamente los índices de productividad.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Los indicadores de Productividad se pueden construir a varios niveles de detalle o desagregación:

- a) la productividad total, que mide la participación conjunta de todos los factores productivos en el volumen de la producción.
- b) los indicadores parciales de productividad, sólo consideran a alguno de los factores productivos, siendo los más importantes los que miden la productividad laboral y la productividad del capital.

Generalmente se utilizan índices parciales de productividad, sería mejor manejar un concepto de productividad total (global).

**La gestión del conocimiento y la innovación
son claves para la productividad**

2.2 CÁLCULO DE LA PRODUCTIVIDAD

En términos generales un índice de productividad es el cociente entre la producción de un proceso y el gasto o consumo de dicho proceso.

$$\text{Índice de Productividad} = \frac{\text{Productividad de la actividad}}{\text{Consumo de la actividad}}$$

Pese a que la productividad tiene una sencilla fórmula para su cálculo: cociente entre dos factores (beneficio y coste) éstos se producen de modo diferente en cada empresa. La empresa debe saber cuales son sus mayores costes (materia prima, personal, coste del suelo, etc.), y cuales sus mayores beneficios (calidad, marca, precio), y con esto evaluar globalmente e independientemente cada indicador importante y susceptible de ser mejorado.

Algunas empresas analizan la productividad de manera parcial y calculan la misma en relación a un solo factor (monofactorial), lo cual es incorrecto y contribuye a confundir y distorsionar los análisis (por ejemplo: horas de trabajo necesarias para producir una tonelada de acero). Es necesario enfocar la productividad orientada a los procesos y tener en cuenta todos los aspectos que en ellos intervienen (trabajo, material, energía, capital, etc.). Esta productividad, multifactorial, también se conoce como productividad total o integral y se calcula sumando todos los recursos (factores) a los efectos de conformar el denominador. Basarnos en datos concretos y no en suposiciones, resulta clave para lograr una mejora continua de los niveles de productividad.

Productividad = Output / (Trabajo + Material + Energía + Capital + Varios)

Para hacer factible el cálculo de la productividad multifactorial, los inputs individuales (denominador) pueden expresarse en unidades monetarias y sumarse. La productividad se mide siempre por unidad de tiempo.

Variables de la productividad

La productividad depende de tres factores: trabajo, capital y una adecuada gestión organizacional, ésta última es la responsable de lograr una óptima combinación de los recursos humanos y materiales, liderando y motivando al personal a efectos de un aprovechamiento excelente de los recursos. Su obligación es asegurar que la tecnología, la formación y el conocimiento se utilizan de forma efectiva.

2.3 FACTORES QUE DIFICULTAN EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD. TÉCNICAS DE MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD

Factores que dificultan el incremento de la productividad

Existen diversos factores que impiden desarrollar en plenitud las capacidades productivas de una organización, entre otros:

- La dificultad que encuentran los dirigentes de la empresa para crear el clima propicio que mejore la productividad.
- El exceso de trabas administrativas impuestas por las reglamentaciones europeas, estatales, regionales y/o locales.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

- El tamaño (pequeño) y la madurez (en ocasiones escasa) de las organizaciones.
- La incapacidad para medir y evaluar eficazmente la productividad de la fuerza de trabajo.
- El diseño de los procesos productivos (a veces no muy acertados).
- La organización del trabajo y la asignación de recursos.

Técnicas de mejora de la productividad

Todas las dificultades señaladas anteriormente, (excepto las trabas administrativas) pueden ser paliadas o al menos mejoradas a través de la implantación en la empresa de acciones, métodos y técnicas concretas dirigidas a mejorar la productividad, entre otras, todas aquellas dirigidas a revitalizar y rediseñar los procesos y estructuras dentro de la organización y porqué no, a provocar los cambios conductuales necesarios para abordarlos con éxito.

Técnicas relacionadas con el rediseño de los procesos y estructuras:

- Estudio del trabajo
- Estudio de métodos
- Medición del trabajo
- Simplificación del trabajo
- Análisis de Pareto
- Sistema Just in Time
- Mantenimiento Productivo Total
- Gestión de Calidad Total
- ABC / ABM
- Costo de Calidad
- Contabilidad Horizontal

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

- Análisis y aplicación de las curvas de aprendizaje y de experiencia
- Administración por medio del análisis de valor
- Análisis Coste-Beneficios
- Presupuesto Base Cero
- Asignación de la productividad a los costos
- Control Estadístico de Procesos

Técnicas relacionadas con el comportamiento:

- Desarrollo organizacional
- Sistema de participación
- Actividades grupales
- Trabajo en Equipo
- Sistema de Sugerencias
- Análisis de Campos de Fuerzas
- etc.

Técnicas basadas en los recursos humanos:

- Incentivos financieros (individuales)
- Incentivos financieros (grupales) prestaciones
- Promoción de empleados
- Enriquecimiento de trabajo
- Engrandecimiento del trabajo
- Rotación de trabajo

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

- Participación del trabajador
- Enriquecimiento de habilidades
- Administración por objetivos
- Comunicación
- Mejoramiento de las condiciones de trabajo
- Formación
- Definición de funciones. Descripción del puesto de trabajo
- Reconocimiento
- Tiempo de trabajo flexible
- etc.

2.4 ESPECIAL REFERENCIA A LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Íntimamente relacionado con la productividad de la empresa está la productividad laboral. La productividad laboral mide la relación entre la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo y la producción obtenida. Existen dos procedimientos para medirla.

1. El método más común es aquél que relaciona la cantidad de producto obtenido con el número de horas hombre trabajadas durante un periodo determinado, ya sea en una unidad productiva, en un sector de actividad económica o en un país.

$$\text{Producción media por hombre} = \frac{\text{Producción}}{\text{Horas trabajadas por hombre}}$$

2. También la productividad laboral puede medirse a través de la relación entre la cantidad producida y el número de trabajadores ocupados.

$$\text{Producción media por trabajador} = \frac{\text{Producción}}{\text{Número de trabajadores}}$$

Esta relación permite evaluar el rendimiento de una unidad productiva en un periodo de tiempo determinado. Si en el transcurso del tiempo aumenta la relación entre el volumen de producción y la magnitud del trabajo empleado para realizarla, significará que el producto promedio del trabajo mejora; si disminuye, entonces el trabajo promedio empeora.

La productividad laboral aumenta cuando:

- la producción se eleva en un porcentaje mayor que el del factor trabajo,
- la cantidad producida disminuye, pero las unidades de trabajo bajan a un ritmo superior,
- el factor trabajo aplicado es el mismo y aumenta el volumen producido,
- si se aplican menores unidades de trabajo y el nivel de producción se sostiene.

La productividad laboral disminuye cuando:

- la producción decrece al mismo tiempo que el factor trabajo aumenta,
- la producción se mantiene constante o disminuye con menor intensidad,
- la producción aumenta y el trabajo también lo hace, pero en mayor medida.

Los índices de productividad laboral nos indican las variaciones de la producción en relación con el factor trabajo, pero por sí solos no permiten conocer en qué medida el incremento de la productividad laboral viene determinado por la mayor eficiencia del factor trabajo, por la mejora de la tecnología, o por algún otro factor. La importancia de medir la productividad laboral radica en la posibilidad de conocer el rendimiento de los

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

trabajadores, con todo lo que ello implica para la rentabilidad de una empresa. También permite conocer el margen de maniobra para modificar los salarios sin ejercer presiones sobre los precios.

La medición de la productividad laboral de una empresa facilita el conocimiento de su rendimiento, en relación al conjunto de las empresas de su mismo sector.

Un indicador complementario al índice de productividad laboral es el costo laboral por unidad producida o costo laboral unitario. Para calcular este indicador, primero se dividen las remuneraciones totales entre el número de horas hombre trabajadas (o entre el número de trabajadores), obteniéndose las remuneraciones medias, y mediante su comparación en el tiempo se calculan los índices correspondientes. Este índice se divide entre el índice de productividad laboral o producción media.

$$\text{Coste laboral unitario} = \frac{\text{Remuneración media}}{\text{Productividad laboral}}$$

2.5 PRODUCTIVIDAD Y RENTABILIDAD

Una manera de reconocer la importancia de la productividad es viendo la relación que existe entre ella y dos conceptos muy importantes para una empresa: el costo de producir una unidad de producto (costo unitario) y la rentabilidad.

$$\text{Rentabilidad} = \text{Cantidad de producto} \times \text{Precio de venta}$$

2.6 PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

Tradicionalmente se han encarado la calidad y la productividad como elementos que deben hacerse concesiones mutuas. La calidad sólo se podía mejorar a expensas de la productividad, y viceversa. Sin embargo, la realidad ha sido otra y cada día más empresas abanderan justamente la filosofía contraria y desarrollan su actividad sabiendo que la mejora en la calidad genera mayores niveles de productividad.

Si entendemos la calidad en un sentido absoluto puede resultar difícil entender cómo se puede mejorar la calidad sin aumentar el costo de un producto o servicio, pero si entendemos la calidad como conformidad con unas determinadas especificaciones, su relación con la productividad resulta más que evidente. Si el producto o servicio se produce con defectos, habrá que repararlo, o producirlo de nuevo y ello implicará la necesidad de aumentar los recursos (personal, material, equipos) para producir la misma cantidad de productos o servicios (que satisfagan dichas especificaciones).

Lo anterior nos conduce al concepto de calidad de proceso, cuya relación con la productividad es directa. Aunque los productos o servicios prestados por una organización se realicen conforme a unas determinadas especificaciones, la calidad del proceso que produce esos productos o servicios puede variar ampliamente y ello influirá decisivamente sobre la productividad de la organización.

Si es necesario reelaborar cantidades sustanciales de productos, si las materias primas son defectuosas, si el desperdicio y la pérdida de material son excesivos, etc., la organización no puede jactarse de altos niveles de calidad o productividad. La mala calidad cuesta más de lo que generalmente se reconoce, hay que rechazar el argumento de que cierto nivel de defectos es aceptable, pues ello implica que las inversiones en mejoras de la calidad no son justificadas por el costo.

Calidad y productividad guardan, pues, una estrecha relación que se ve reflejada en los costos y en los servicios. La calidad mejora notablemente la productividad al mejorarse con ella los productos y sus procesos. Y ello contribuye a satisfacer dos de los requerimientos de los clientes: obtener la cantidad que se desea (disponibilidad) y en el momento deseado (oportunidad).

2.7 PRODUCTIVIDAD LABORAL E INVERSIÓN

La productividad laboral y la inversión son dos motores esenciales para el crecimiento económico y el desarrollo empresarial. Un aumento de la productividad laboral eleva los resultados económicos de la empresa y favorece la generación de nuevos recursos que se pueden invertir en la adquisición de nuevas tecnologías y en la creación de nuevas empresas.

Además, el aumento de la inversión en innovación, especialmente en tecnología, acelera el crecimiento global de la productividad, y como consecuencia provoca efectos en el conjunto de la economía.



3

cecale

FLEXIBILIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



3.1 INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es el procedimiento por el cual los empresarios se relacionan con los representantes sindicales o con los trabajadores, con el objetivo de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para un tiempo determinado.

La negociación colectiva es una manifestación del dialogo social y está considerada como un derecho fundamental básico por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nuestra Constitución española también reconoce este derecho en el Título I "De los Derechos y Deberes Fundamentales" y concretamente en su artículo 37.1 establece: "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios". Por tanto, encomienda expresamente a la ley su garantía, y fruto de este mandato, el Título III del Estatuto de los Trabajadores desarrolla nuestro sistema de negociación colectiva así como los convenios colectivos.

El propio Estatuto de los Trabajadores, reconoce que los convenios colectivos son el resultado de la negociación y constituyen la expresión del acuerdo adoptado libremente por empresarios y trabajadores en virtud de su autonomía colectiva.

La negociación colectiva comienza con la comunicación a la otra parte de la intención de negociar un convenio. La negociación la pueden llevar a cabo los representantes de los trabajadores y de los empresarios (artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores).

Generalmente los temas a tratar en los convenios colectivos son los siguientes:

- Disposiciones generales.
- Empleo y contratación.
- Organización del trabajo.
- Materia salarial.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

- Jornada de trabajo.
- Vacaciones y permisos.
- Beneficios sociales.
- Jubilación.
- Formación.
- Seguridad, salud y prevención de riesgos.
- Relaciones laborales.
- Administración de acuerdos, mediación y arbitraje.

Tradicionalmente el marco jurídico en el que se ha ido desarrollando nuestra negociación colectiva ha sido demasiado rígido, y ello, lejos de ayudar a solventar los problemas que se plantean con la actual situación de crisis en la que nos vemos inmersos desde hace unos años no ha hecho más que agravarla.

Por este motivo, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), cuestionan la validez de este sistema tradicional y abogan por introducir la flexibilidad en el ámbito de las relaciones laborales como mecanismo que permita adecuar la realidad empresarial a la situación de crisis económica actual sin tener que acudir necesariamente a la vía del despido. Posibilitándose así mecanismos alternativos que lejos de suponer el cierre empresarial contribuyan a la creación de empleo y a la mejora de su competitividad.

3.2 EL II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. NUEVO MARCO DE REFERENCIA

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, suscrito el 25 de enero de 2012, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la

Unión General de Trabajadores (UGT), constituye el nuevo marco de referencia de la negociación colectiva en nuestro país.

3.2.1 JUSTIFICACIÓN DEL ACUERDO

Síntesis de la Introducción del propio Acuerdo

La economía española se encuentra en un momento muy delicado con una elevada tasa de desempleo. Las circunstancias que atraviesa la economía internacional, con especial intensidad en la Zona Euro, tampoco ayudan a mejorar la posición española a corto plazo. Estas condiciones excepcionales exigen actuar con medidas específicas para conseguir, en el menor tiempo posible, un crecimiento de la actividad económica que permita crear empleo.

Entre las dificultades observadas para aumentar la actividad económica y la creación de empleo destacan:

- El endeudamiento de las empresas y de las familias, que obliga a destinar al pago de gastos financieros un importante porcentaje de su renta, con lo que tiene de incidencia en el consumo y la inversión agregada.
- La deuda exterior (pública y privada) neta sobre PIB de España es una de las más elevadas de los países de la OCDE. La situación actual de la crisis financiera internacional ha dificultado el acceso a la financiación en el exterior. A pesar de la mejora alcanzada en los dos últimos años, para tratar de estabilizar esta ratio y recuperar la credibilidad en los mercados financieros, es necesario tener un saldo de balanza comercial más equilibrado.
- Las empresas y familias ven restringido el acceso al crédito debido a que el sistema financiero tiene limitada su financiación en los mercados internacionales y las condiciones de financiación se han encarecido notablemente.

En la compleja y difícil situación actual, la economía española necesita mejorar su cuota de mercado nacional e internacional, es decir, mejorar las exportaciones y reducir las importaciones, para de esta forma conseguir un uso más óptimo de la capacidad productiva instalada e incrementar el empleo. Al mismo tiempo, la mejora del saldo exterior aumentaría la percepción de solvencia de la economía española, facilitando el acceso al crédito exterior.

El mayor crecimiento de los precios interiores y de los salarios nominales en España en relación con los países de la zona euro y del resto de la Unión Europea ha sido un elemento determinante en la pérdida de competitividad de la economía española. En este sentido, es imprescindible un acuerdo social sobre la evolución de los precios y rentas (salarios y beneficios distribuidos) en nuestro país que sea más acorde con el comportamiento de los mismos en la Eurozona.

La economía española necesita conseguir, a corto plazo, que los precios crezcan por debajo de la media comunitaria. A largo plazo, se debe incrementar la productividad total de los factores y lograr una competitividad basada en la calidad. En esta dirección, para alcanzar la recuperación económica, el crecimiento moderado de las rentas y de los precios, constituyen elementos clave para conseguir ese objetivo.

Junto a la moderación de las retribuciones, las empresas deben proseguir y acentuar sus esfuerzos en materia de innovación, calidad e internacionalización de sus productos y servicios. La recuperación de los márgenes económicos debe servir al aumento de las inversiones en instalaciones y la mejora de la formación del personal y la gestión empresarial. Todas estas actuaciones permitirán alcanzar los necesarios avances en productividad para aumentar el potencial de crecimiento de la economía española.

Todo ello permitiría, por un lado, una mejora de las exportaciones netas y de la cuota de mercado, impulsando la demanda externa en primer lugar y, posteriormente, una recuperación de la demanda interna vía consumo e inversión. El resultado sería en definitiva, un aumento de la actividad económica y del empleo, tan necesario en estos momentos.

En **conclusión**, todas las rentas deben realizar un esfuerzo conjunto. Tanto los salarios como los beneficios distribuidos deben evolucionar de forma moderada, de modo que permitan dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación. Ambos aspectos tienen por objeto fortalecer la capacidad competitiva del tejido productivo español.

3.2.1 ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FLEXIBILIDAD INTERNA

Los aspectos más novedosos del II Acuerdo son los relacionados con la estructura de la negociación colectiva y la flexibilidad interna.

En materia de estructura de la negociación colectiva

En esta materia, los convenios sectoriales de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva apostando por la descentralización. Esta descentralización significa que los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias.

En materia de flexibilidad interna

Las Organizaciones firmantes consideran que los convenios deberían incorporar la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, así como la calidad del mismo. A estos efectos los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estos conceptos

Para los firmantes la flexibilidad interna en la empresa tiene tres conceptos sustanciales: tiempo de trabajo, funciones y salario.

En tiempo de trabajo

- **Flexibilidad ordinaria**

La negociación colectiva debería promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa para la mejor adaptación a las necesidades productivas y de los trabajadores, con los criterios anteriormente señalados.

El contenido mínimo del convenio debiera fijar el computo anual de la jornada y su distribución irregular. Se debiera considerar como principio general la distribución irregular de la jornada anual de trabajo a fin de evitar en lo posible las horas extraordinarias o la contratación temporal.

En este sentido, los convenios colectivos debieran facilitar que el empresario pudiera distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria aplicable, pudiendo afectar con ello a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, sin perjuicio del respeto a los límites que al respecto se prevén en el Estatuto de los Trabajadores. Los negociadores valorarán esta referencia porcentual en más o en menos en función del ámbito de negociación.

De la misma forma, los convenios colectivos deberían posibilitar que el empresario disponga de una bolsa de cinco días (o 40 horas) al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario anual. Esta referencia podrá ser modificada por los negociadores en más o en menos en función del ámbito de negociación.

Asimismo los convenios sectoriales y especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa, deberían fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Los convenios sectoriales promoverán una adaptación negociada en el ámbito de la empresa de lo pactado en el sector, con participación de la representación laboral de los trabajadores (RLT) o, en su defecto, negociada con las organizaciones sindicales firmantes del convenio sectorial, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET: *“En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma”*

Los convenios, especialmente los de empresa, debieran promover la racionalización del horario de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad y favorecer la conciliación de la vida laboral y personal. La flexibilidad del tiempo de trabajo debiera ir acompañada de garantías y seguridad para las personas, que le permitan compatibilizar el tiempo de trabajo y de conciliación.

- **Flexibilidad extraordinaria**

Los firmantes consideran que en la negociación colectiva se debieran aportar criterios para que el empresario que tenga necesidades temporales de flexibilidad de tiempo de trabajo pueda alterar las regulaciones que afectan esencialmente al mismo, con los debidos fundamentos causales y de proporcionalidad y controles judiciales.

En este sentido, los convenios colectivos deberían contemplar medidas de mayor flexibilidad cuando el empresario necesite distribuir irregularmente la jornada anual de trabajo más allá del porcentaje establecido en el apartado anterior o modificar el calendario laboral anualmente aplicable por encima de la bolsa de horas al que alude el citado apartado.

Para la aplicación de medidas de mayor flexibilidad deberán existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, según se entiende por tales en el párrafo último del artículo 41.1 de la LET, sin que por ello se pueda aumentar la jornada anual aplicable. La decisión del empresario debe comunicarse a los representantes de los trabajadores con la máxima antelación y celeridad, excepto que el empresario demuestre que el cumplimiento mismo le impide atender debidamente las necesidades previstas. Si hubiese desacuerdo intervendrá la **Comisión Paritaria** y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje.

Cuando el empresario necesite alterar el tiempo de trabajo durante lo que resta de vigencia del convenio deberá acudir al procedimiento para las modificaciones sustanciales previsto en el artículo 41 de la LET.

En movilidad funcional

- **Flexibilidad ordinaria**

Los convenios colectivos debieran promover los sistemas de clasificación profesional mediante grupos profesionales y divisiones funcionales, concretando los procedimientos de adaptación en el caso de estar todavía rigiéndose por categorías profesionales.

Se debiera potenciar la movilidad funcional como mecanismo de flexibilidad interna y de adaptación por parte de las empresas, fijando fórmulas ágiles de movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no debiera tener otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o, en su caso, por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral. Por tanto, no se considerará la categoría profesional a efectos de movilidad funcional. Los convenios colectivos y acuerdos de empresa debieran analizar la polivalencia funcional, y sus efectos en materia retributiva.

- **Flexibilidad Extraordinaria**

Se aportan criterios para que los convenios colectivos consideren un mayor nivel de flexibilidad que de respuesta a necesidades empresariales temporales de movilidad funcional mayores de las señaladas anteriormente. A tales efectos los convenios colectivos contemplarán que la movilidad funcional temporal para la realización de funciones distintas a las pertenecientes al grupo profesional podrá ordenarse si existiesen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que las justifiquen, y durante el tiempo necesario para su atención, sin que pueda superar seis meses en un año u ocho meses en dos años. Se establecerá también que en este supuesto el empresario informe de esta situación con la máxima celeridad a los representantes de los trabajadores. Se ha de tener en cuenta que en caso de desacuerdo intervenga la Comisión Paritaria y, en su caso, los servicios de mediación y arbitraje. Esta movilidad respetará los derechos de las nuevas funciones salvo que sean inferiores, en cuyo caso se mantendrá la retribución de origen. Tampoco será posible invocar causas de despido objetivo por ineptitud sobrevinida o falta de adaptación en estos supuestos. Asimismo operarán las cláusulas de ascenso y las retributivas, si proceden, en los términos previstos en la LET.

Se ha de contemplar que si la movilidad funcional es superior al periodo indicado, se regirá por el acuerdo entre las partes o, en su defecto, por las reglas del artículo 41 de la LET. En todos los supuestos de movilidad funcional debiera garantizarse la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y al desarrollo profesional.

En materia salarial

Los firmantes consideran conveniente que las estructuras salariales tengan complementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa. Para posibilitar esta implantación, es necesario el acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Los convenios colectivos deberían promover la racionalización de las estructuras salariales, para sustituir conceptos retributivos pasados e improductivos por otros vinculados a la productividad y retribuciones en la empresa. En tal sentido, la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y de empresa, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tomarse en consideración criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de realidades específicas de cada sector o empresa. En cuanto a los criterios para la actualización periódica de los salarios variables, preferentemente ligados a la evolución de la productividad y resultados de la empresa, se valorará la conveniencia de su modificación por los negociadores del convenio, si procede, sin perjuicio de que el empresario pueda modificar los actualmente vigentes mediante el procedimiento a que se refiere el artículo 41 del ET o, en su caso, del artículo 82.3 del ET.

Los convenios sectoriales deberían tener en cuenta el papel que los convenios, pactos y acuerdos de empresa pueden desarrollar para regular o adaptar lo fijado en aquellos a efectos de posibilitar la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa.

Finalmente el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, contempla la inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, concretamente horario y distribución de la jornada de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración; sistema de trabajo y rendimiento; y funciones; así como las causas para tal inaplicación inclusive de las condiciones salariales, todo ello mediante acuerdo. Asimismo se recogen directrices sobre el crecimiento moderado de los salarios para los años 2012, 2013 y 2014. En este último año se incluye un componente variable en la aplicación de la actualización salarial.

Además del marco para la negociación colectiva establecido en este II Acuerdo, se aprueba la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma laboral del mercado laboral, al objeto de establecer un marco flexible y claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo así como la estabilidad en el empleo necesarias en nuestro país.

Por su parte la Audiencia Nacional a través de sus sentencias ha dado clara prioridad al convenio de empresa frente al del sector en aspectos como la jornada, los turnos de trabajo y el salario, entre otros.

3.3 PRODUCTIVIDAD, REVISIÓN SALARIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

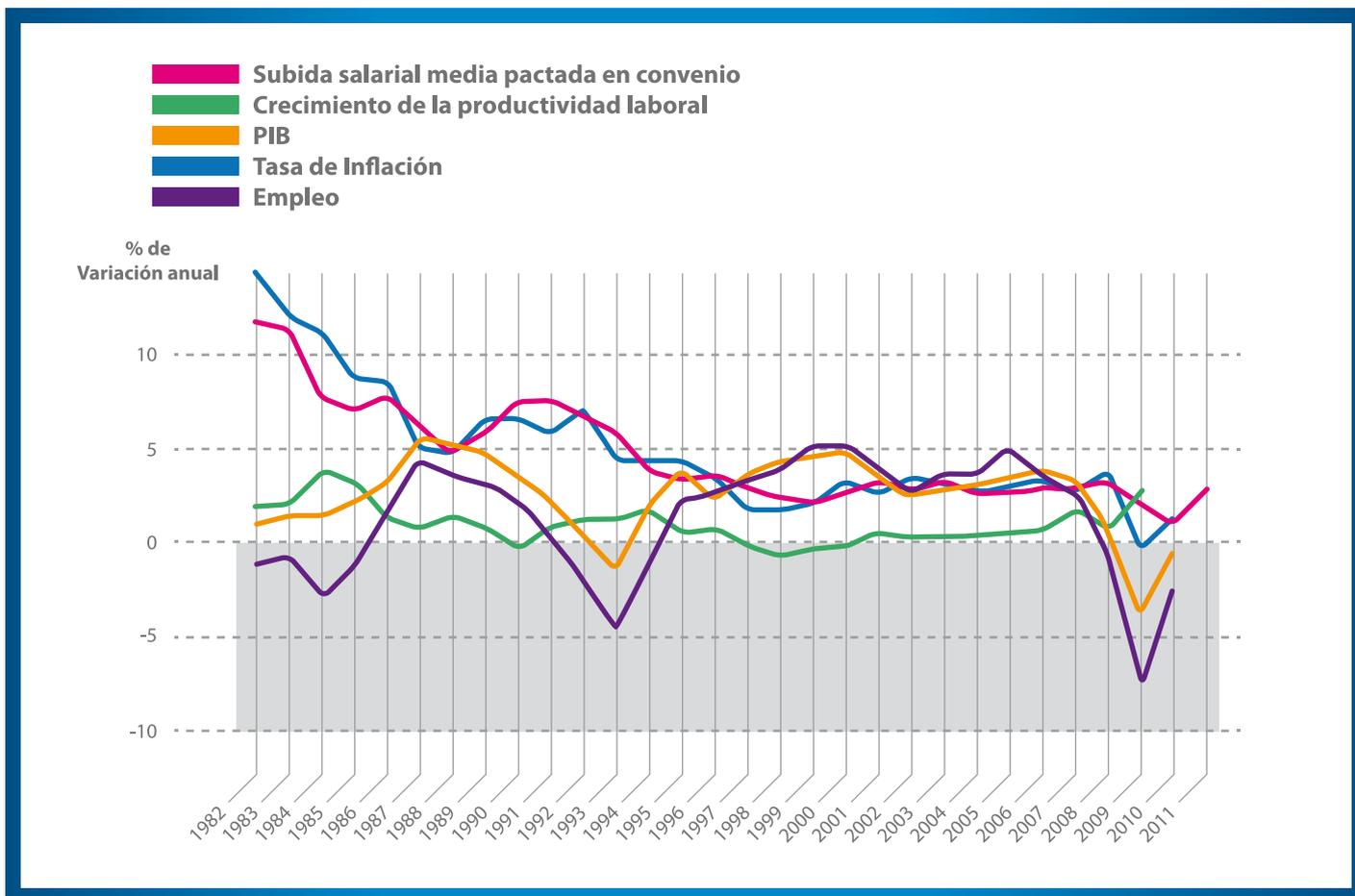
La relación entre la productividad y el salario no es un fenómeno nuevo en las relaciones de trabajo, es más, las formas más primitivas de remuneración relacionaban ésta con los resultados, baste con dirigir nuestra mirada al conocido “trabajo a destajo”. Hoy día las nuevas tendencias en relación con los salarios y sus revisiones, se fundan en esa tradicional forma de “pago por resultados” pero reformulada y adaptada a la compleja organización de la producción actual.

La productividad del trabajo puede ser, y es, un indicador importante a considerar en la revisión de los salarios, pero hay que tener en cuenta que su naturaleza es fluctuante y por tanto puede aumentar o disminuir, generalmente se pactará como un instrumento de evaluación de los salarios pero no de determinación de los mismos. En todo caso nuestra legislación laboral a través del salario mínimo interprofesional garantiza un pago mínimo con independencia del esfuerzo, del resultado o de la gestión empresarial.

Cada vez más y como expresión de esta flexibilidad en las relaciones laborales y por tanto también en las remuneraciones, se han ido recogiendo en los convenios colectivos cláusulas que incluyen junto al sueldo o salario fijo, otras formas de remuneración variable como los bonos, los incentivos, premios o cualquier otra forma de beneficio económico en razón de un incremento de la productividad. Sin embargo, estas expresiones de flexibilidad, no han sido tenidas en cuenta a la hora de establecer los mecanismos de revisión salarial.

El principal caballo de batalla de nuestro proceso de reforma de la negociación colectiva, ha sido, sin duda, la falta de relación entre los crecimientos salariales pactados en convenio y la evolución de la productividad laboral en España, y es que en nuestro país estos incrementos han estado siempre alejados no sólo de la evolución de la productividad laboral, sino también de otros indicadores macroeconómicos como el empleo o el crecimiento de nuestro PIB. Es especialmente sorprendente el dato del año 2009, aportado por el INE y el Ministerio de Trabajo, en el que la subida salarial media pactada en los convenios fue del 2,5% al mismo tiempo que se destruía el 7,5% del empleo.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.



Fuentes: FMI, INE y Ministerio de Trabajo

En el gráfico adjunto se muestra como la única variable a la que parece ligada la evolución de los salarios pactados en convenio es la inflación. Esto se debe a que la práctica habitual es fijar subidas salariales en función de la inflación prevista y ajustar estas subidas si la inflación final experimentada es superior a la prevista, por el contrario, los salarios pactados en convenio no se ajustan cuando la inflación real acaba siendo inferior a la prevista. Esto tiene un doble efecto negativo sobre nuestro índice de precios. Retroalimenta las tendencias alcistas y aumenta su resistencia a la baja. Esta forma de actuar es la que ha propiciado que nuestra tasa de inflación haya sido un punto y medio superior a la de los países de nuestro entorno en los últimos diez años, lo que ha mermado nuestra competitividad y empleo.

El nuevo marco de referencia ofrecido en el II Acuerdo establece que los criterios para la actualización periódica de los salarios variables estarán preferentemente ligados a la evolución de la productividad y resultados de la empresa. Con estos nuevos criterios se pretende dotar a las empresas de herramientas ágiles y útiles para poder reducir sus costes y ser más competitivas, lo que provocará, de momento, una contención de los despidos y posteriormente un crecimiento del empleo.

3.4 INDICADORES GENERALES DE PRODUCTIVIDAD CONTEMPLADOS EN EL II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De la lectura pormenorizada del II Acuerdo se pueden extraer gran cantidad de indicadores relacionados con la productividad que pueden ser tenidos en cuenta en las negociaciones colectivas de la empresa.

Entre otros se hace referencia a :

- Nivel de inversión
- Evolución del PIB
- Ganancia de cuota de mercado en el exterior de España
- Ganancia de cuota de mercado en España
- Nivel de endeudamiento de las empresas
- Nivel de endeudamiento de las familias
- Nivel de endeudamiento de las Administraciones
- Evolución de la demanda interna
- Utilización de la tecnología
- Inversión en I+D+I
- Evolución del stock de infraestructuras
- Estabilidad de los precios (IPC)
- Convergencia en renta per cápita
- Evolución del valor añadido
- Costes financieros
- Riesgos de impagos
- Capital humano
- Tasa de paro
- Empleo estable
- Temporalidad
- Tasa de ocupación
- Expectativas sobre ventas
- Estabilidad regulatoria

4

cecale

OTROS INDICADORES A CONSIDERAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA AFECTADOS A LOS RESULTADOS EMPRESARIALES



4.1 INTRODUCCIÓN

La viabilidad de las empresas está estrechamente vinculada a la competitividad de las mismas y ésta, entre otros muchos factores, se evidencia por la facilidad y capacidad de poner productos o servicios de calidad en el mercado y competitivos en el precio. La penetración y la lucha por el mercado en el que poder posicionar un producto, con las premisas que impone la competencia del mercado global, hace que las empresas opten por disminuir, en la medida de lo posible, los costes de producción, ya sea mejorando la calidad del producto, incrementando la prestación del servicio ofrecido, o incidiendo en el nivel de remuneración de los trabajadores que interviene en todo el proceso.

Esta lucha por la viabilidad de las empresas es la que ha llevado a los agentes sociales y económicos de nuestro país a establecer en el II Acuerdo por el empleo y la negociación colectiva, un nuevo marco para la negociación colectiva en el que claramente se establece que la revisión salarial debe adaptarse, al menos en parte, a la productividad y a los resultados económicos de la empresa.

La productividad de la empresa está influida entre otros aspectos por los siguientes factores:

- Incorporación de nuevas tecnologías
- Externalización de tareas y servicios
- Puesta en marcha de mecanismos de financiación adecuados
- Rendimiento de la mano de obra

Pero además, las condiciones económicas del sector en el que opera la empresa, su madurez (o no) para competir en el mercado internacional, el marco de la negociación colectiva aplicable al sector en el que opera y la situación en la que se mueven los indicadores de la economía general, son condicionantes que indudablemente influyen en los resultados empresariales y cuya consideración puede y debe tenerse también en cuenta a la hora de negociar una revisión salarial.

4.2 INDICADORES

Entre otros indicadores afectados a los resultados empresariales se pueden considerar los siguientes:

1. Estado de cuentas de la Empresa
2. Cartera de pedidos
3. Evolución esperada del mercado
4. Resultados económicos de la empresa (ganancias o pérdidas actuales o previstas, disminución o incremento persistentes de su nivel de ingresos, etc.)
5. Posición competitiva en el mercado

Pero, además, estos resultados empresariales, para ser efectivos, deben contemplar y tener en cuenta tres escenarios posibles: crecimiento y diversificación de ingresos, reducción de los costos y mejora de la productividad, y rentabilización de los activos con que cuenta la empresa.

Estos tres escenarios, motivan a su vez un análisis desde tres perspectivas posibles:

A. Sostenimiento de la situación actual. Pueden establecerse los siguientes indicadores:

6. Ingresos /empleados
7. Ingresos /rentabilidad de las líneas de productos
8. Ingresos /clientes

B. Crecimiento de los resultados empresariales, medidos a través de:

9. La mejora de la rentabilidad de las líneas de producción.
10. Fruto de las nuevas inversiones realizadas (a través del porcentaje de inversiones realizadas sobre ventas)
11. De la tasa de crecimiento de las ventas o de los ingresos procedentes de nuevas líneas de negocio puesta en marcha.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

C. Decrecimiento de los resultados empresariales que pudiera tener a su vez dos posibles indicadores:

12. Rentabilidad de las líneas de producción y clientes.

13. Tasa de Baja de clientes experimentada

Los resultados empresariales pueden contemplarse, también, a través de las **cuatro líneas estratégicas que conforman el proyecto empresarial.**

Línea estratégica 1, Perspectiva Financiera: pueden fijarse los siguientes indicadores:

14. La tasa de reducción de los gastos operativos de la empresa

15. La tasa de mejora de la rentabilidad de la empresa

Línea estratégica 2, Crecimiento y Desarrollo: puede dar lugar a tres indicadores

16. El grado de expansión de la empresa medido, por ejemplo, en función del número de nuevas sedes.

17. La aplicación de planes de captación de personal y su grado de participación.

18. El grado de evolución de los índices que evalúan al personal de la empresa.

Línea estratégica 3, Perspectiva de los Clientes: puede evaluarse, por ejemplo, en función de:

19. El incremento de la cartera de clientes.

20. La mejora del grado de satisfacción de los clientes.

Línea estratégica 4, Procesos Internos, puede dar lugar a dos nuevos índices:

21. Tasa de aplicación de los planes de calidad implantadas en la empresa.

22. Mejora en los procedimientos de entrega y recepción de productos.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Todos estos indicadores, afectados a los resultados empresariales, pueden complementarse con la utilización de otros indicadores que la organización, en función de sus peculiaridades, considere adecuados, siempre que (igual que ocurría con los indicadores comentados en apartados anteriores) se garantice:

- La certeza de la medición de los requisitos a cumplir.
- La confianza en los indicadores cuando se establezcan ámbitos de comparación (en el siguiente apartado se explicitan aquellos índices que pueden ser utilizados).
- Una identificación clara de los beneficiarios del indicador para el caso de que éste no se aplique con carácter general a toda la plantilla.

5

cecale

BASE DE INDICADORES SUSCEPTIBLES DE FORMAR PARTE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA O DE EMPRESA, DEL SECTOR DE AUTOMOCIÓN Y SUS COMPONENTES



5.1 EL SECTOR DE AUTOMOCIÓN Y SUS COMPONENTES EN CASTILLA Y LEÓN

Por sector de automoción y sus componentes se entiende, además de al conjunto de empresas de fabricación de vehículos de motor para el transporte por carretera de personas o bienes (empresas matrices o constructoras), a las empresas de fabricación de componentes para dichos vehículos, las cuales suministran tanto a las constructoras, como a otros suministradores y al mercado postventa o de recambio.

La Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009), establece los siguientes códigos relacionados con las actividades económicas de este sector.

CNAE	ACTIVIDAD
CNAE 29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques
CNAE 29.1	Fabricación de vehículos de motor
CNAE 29.2	Fabricación de carrocerías para vehículos de motor; fabricación de remolques y semirremolques
CNAE 29.3	Fabricación de componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
CNAE 29.31	Fabricación de equipos eléctricos y electrónicos para vehículos de motor
CNAE 29.32	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Existen otras empresas que, aunque no pertenecen al sector de automoción, están íntimamente relacionadas con él, por destinar toda o gran parte de su producción a su suministro. La Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009), establece para estas actividades los siguientes códigos:

CNAE	ACTIVIDAD
CNAE 22	Fabricación de productos de caucho y plásticos
CNAE 24	Metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones
CNAE 25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo
CNAE 26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos
CNAE 27	Fabricación de material y equipo eléctrico
CNAE 28	Fabricación de maquinaria y equipo no clasificado en otra parte (n.c.o.p.)

El sector de automoción es uno de los más importantes en Castilla y León, con tres empresas fabricantes de vehículos: Renault España S.A. (con fábricas en Palencia y Valladolid, donde además del ensamblaje de turismos, también fabrica motores y carrocerías), Iveco Pegaso, S.L. (con una fábrica en Valladolid donde construye vehículos industriales) y Nissan Motor Ibérica, S.A. (con una factoría en Ávila donde construye vehículos industriales). La automoción ha sido una de las ramas industriales más afectadas en Castilla y León por la crisis económica. A la caída generalizada de la demanda interna y externa se unieron las fuertes restricciones del crédito a empresas y particulares por parte del sector financiero, lo que se tradujo en el año 2008, en un descenso significativo de las ventas, producción y empleo en las empresas del sector, como ocurrió a nivel nacional.

La industria de componentes y piezas para vehículos también tiene una gran importancia en Castilla y León. Se trata, de empresas que directamente fabrican componentes o sistemas para los fabricantes de vehículos o, bien, suministran materias primas o piezas para los fabricantes o para las empresas montadoras de sistemas. Igualmente ha visto reducidas sus ventas y como consecuencia sus niveles de producción y sus tasas de empleo. Las empresas de automoción de Castilla y León se concentran en seis provincias de la Comunidad: Ávila, Burgos, León, Palencia, Soria y Valladolid. La presencia en las otras provincias, Segovia, Salamanca y Zamora es

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

prácticamente residual. El número de plantas de cada provincia y su carácter de Pyme o no, queda reflejado en la siguiente tabla. Algunas empresas tienen varias plantas en cada provincia.

PROVINCIA	PLANTAS	PYME	NO PYME
Ávila	7	3	4
Burgos	38	22	16
León	7	7	0
Palencia	11	8	3
Soria	7	2	5
Valladolid	42	23	19
Totales	112	65	47
Valores %	100	58,0%	42,0%

Fuente: Según FACYL

Distribución geográfica del empleo en las empresas del sector por provincias.

PROVINCIA	PLANTAS	PYME	NO PYME
Ávila	1.127	60	1.067
Burgos	7.054	671	6.383
León	78	78	0
Palencia	1.144	571	573
Soria	1.517	80	1.437
Valladolid	13.343	473	12.870
Totales	24.263	1.933	22.330
Valores %	100	8,0%	92,0%

Fuente: Según FACYL

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

El 92% del empleo se concentra en las 47 empresas grandes (42% del total).

En noviembre de 2009 se creó ACREA, una alianza de cinco clusters regionales de empresas de automoción (de Castilla y León, Cantabria, Valencia, Galicia y País Vasco), para representar los intereses del sector ante las instituciones nacionales y europeas. En Castilla y León, el clúster representativo de los intereses de la comunidad es Facyl, asociación empresarial sin ánimo de lucro integrada por 25 empresas del sector de automoción, entre las que se incluyen las tres fabricantes de automóviles, (con un total de 21.500 trabajadores) y el centro tecnológico Cidaut.

5.2 INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR DE AUTOMOCIÓN Y SUS COMPONENTES

En apartados anteriores hemos hecho referencia a gran cantidad de indicadores de productividad o relacionados con ella, que pueden ser utilizados en el marco de cualquier negociación laboral. Ahora, de entre todos ellos, vamos a seleccionar y a definir aquellos que por sus características se adapten al ámbito del sector de la automoción y sus componentes objeto de este estudio, y con ellos vamos a elaborar una clasificación que nos facilite la creación de plataformas o escenarios de negociación adaptados a las peculiaridades del sector.

Antes de abordar la clasificación es necesario tener en cuenta las siguientes consideraciones acerca de los indicadores:

- La elección de unos indicadores u otros es muy importante y en todo caso se debe tener siempre en cuenta el ámbito en el que se van a aplicar (centro de trabajo, empresa, grupo, sector o territorio).
- Es necesario buscar siempre referencias fiables que puedan avalar los hitos a conseguir por parte de la empresa o sector que les utiliza.
- Para que los indicadores tengan éxito en el ámbito de una negociación, ya sea entre trabajadores y empresa o entre la patronal y sindicatos debe cumplir al menos tres premisas:
 - Que su cálculo sea sencillo y comprensible por todas las partes.
 - Que realmente sea un indicador representativo de la eficacia de la actividad.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

- > Que esté relacionado con algo que el empleado, de alguna forma, pueda controlar y gestionar.

Podemos clasificar los indicadores de la siguiente forma:

- Indicadores económicos
- Indicadores financieros
- Indicadores laborales
- Coyuntura económica
- Resultados empresariales

Indicadores económicos

Evolución del PIB

El Producto Interior Bruto, como medida que evalúa el grado de bienestar material de una sociedad, es una medida macroeconómica que expresa el valor monetario de la producción de bienes y servicios de un país durante un período determinado de tiempo (normalmente, un año). Su cálculo se encuadra dentro de la **contabilidad nacional**.

Cuota de mercado

Tanto en su ámbito internacional como en el mercado interior. Dentro del ámbito internacional, puede establecerse distintas cotas que midan el grado de expansión de la empresa, fijando referenciales respecto de la U.E., o de los denominados mercados emergentes, o del área de comercio exterior que más interese a la empresa o sector.

Nivel de endeudamiento de la economía nacional

En los últimos años, hemos ido viendo como la situación de nuestra macroeconomía ha influido de forma negativa en el sector empresarial. Un déficit excesivamente alto ha significado el que cada año la deuda sobre el PIB aumentara en esa proporción, generando la desconfianza de los mercados y la incapacidad, hasta el momento, de afrontar la cuestión del déficit, haciendo que la deuda suba cada año de forma alarmante y que no fluya capital para la financiación de proyectos empresariales.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

El nivel de endeudamiento, a su vez puede tener varios índices referenciales a utilizar en función de la actividad empresarial. Así dentro de los análisis estadísticos existen referencias al:

- Nivel de endeudamiento de las empresas
- Nivel de endeudamiento de las familias
- Nivel de endeudamiento de las administraciones

Evolución de la demanda interna

También denominado cantidad total de bienes y servicios demandados por los residentes en un país. Este dato nos puede igualmente servir para estudiar la evolución futura del mercado de la empresa.

Utilización de la tecnología

La necesidad de adaptarse a los cambios que la sociedad y la realidad económica demandan, ha obligado a las empresas a desarrollar nuevas formas de trabajo que aseguren su competitividad, en este sentido la utilización de la tecnología es clave para aumentar la eficiencia y eficacia de la empresa.

Inversión I+D+i

La apuesta por la investigación y la innovación como medios para conseguir una economía basada en el conocimiento garantiza un crecimiento más diversificado y sostenible para la empresa y resulta clave para poder valorar sus perspectivas económicas.

Estabilidad de precios (evolución del IPC)

El IPC es una medida estadística de la evolución de los precios de los bienes que conforman la cesta de la compra y de los servicios que consume la población residente en España. Su consideración como único elemento en el que articular las revisiones salariales ha sido suficientemente puesto en tela de juicio, lo que no obsta para que este índice forme parte de la tabla de negociación dada su interrelación con el valor adquisitivo de los salarios.

Convergencia en renta per-cápita

Introducir en el marco de la negociación laboral unas referencias que permitan comparar el poder adquisitivo entre diferentes países o entre comunidades autónomas puede ser significativo y resultar muy aconsejable cuando se trate de empresas que venden sus productos o prestan sus servicios fuera de nuestras fronteras.

Evolución del valor añadido

Resulta conveniente describir el crecimiento económico de la empresa, sector o comunidad autónoma en el contexto nacional. Esta visión de carácter global nos permitirá contar con una perspectiva general que facilitará la correcta interpretación de los resultados que posteriormente obtendremos. Para evaluar el crecimiento podemos inicialmente fijar distintos vectores: El valor añadido bruto a precios básicos, el empleo y la población. Para permitir una comparación homogénea utilizaremos como fuente única de dicha información a la Contabilidad Regional de España. Base 1995 (CRE) editada por el INE.

Indicadores financieros

Costes financieros

Este indicador nos muestra los gastos en los que incurre la empresa cuando obtiene recursos financieros. Está representado por los intereses y primas sobre pagarés, bonos, etc. emitidos por la empresa. La evolución de este indicador puede ser un elemento clave a tener en cuenta en la negociación colectiva de cualquier convenio.

Riesgo de impagos

Es la probabilidad de que no se efectúe el pago de una deuda al término del plazo estipulado para satisfacerla. Normalmente va asociado a la insolvencia o la quiebra.

Indicadores laborales

Capital humano

El capital humano como factor de producción depende no sólo de su cantidad, sino también de su calidad, del grado de formación y de la productividad de las personas involucradas en el proceso productivo, en este sentido se pueden incluir nuevos índices como: fracaso escolar, porcentaje de población con estudios superiores, cantidad de trabajadores en cursos de formación continua o de reciclaje, etc.

Tasa de paro

La tasa de paro es el porcentaje de la población activa que está parada. Esto es, el conjunto de personas de 16 o más años que están sin trabajo, buscando activamente empleo y disponibles para trabajar, durante un periodo de referencia. La evaluación de este indicador, representa otro parámetro a considerar en el marco de la negociación laboral. Para su cuantificación se puede acudir a otros dos parámetro de referencia:

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

- **la población activa**, personas de 16 años o más que se encuentran ocupadas o sin empleo pero en búsqueda del mismo, sobre el total de población de 16 años o más, y
- **la población inactiva** compuesta por aquellos miembros de la población que no están en disposición de trabajar, sea por estudios, edad (niños y población anciana o jubilada), enfermedad o cualquier otra causa legalmente establecida.

Empleo estable

La OIT define el concepto empleo estable como “la posibilidad del trabajador de elegir libremente el trabajo, obtener empleo sin discriminación alguna, recibir la capacitación adecuada y oportuna para realizarlo; debe contar con garantía de estabilidad mientras exista la materia de trabajo, protección contra el desempleo e indemnización por despido injustificado y ascenso con base en la antigüedad”. En el marco de la negociación laboral este concepto tiene como parámetros de medición, básicamente la tasa de empleo temporal (a tiempo completo o parcial) y el empleo indefinido.

Temporalidad

La tasa de temporalidad responde al porcentaje de trabajadores asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados, su aplicación en el marco de la negociación laboral representa uno de los factores en los que poder articular una propuesta, sobre todo en los ámbitos de convenio de empresa.

Tasa de ocupación

La tasa de ocupación es el porcentaje resultante de dividir el número personas ocupadas entre los 15 y los 64 años de edad entre el total de la población comprendida en ese rango. En este sentido es necesario aclarar qué se entiende por “ocupado” según el INE: “Ocupados son todas aquellas personas de 16 ó más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o que ejercen una actividad por cuenta propia”.

Coyuntura económica general

Se entiende por coyuntura económica el análisis de la evolución de la economía en intervalos temporales, mediante la estimación de las principales variables macroeconómicas. Estos factores permiten evaluar el desarrollo de la economía de un país, es decir, si presenta crecimiento, estancamiento o retroceso. Su aplicación a la hora de determinar objetivos salariales es importante dada la dependencia global en la que se desarrolla cualquier actividad empresarial.

Estabilidad regulatoria

Por estabilidad regulatoria entendemos la certeza de que el marco regulatorio de una actividad económica no va a variar en el medio plazo, y que si esta variación se produce, existe el conocimiento suficiente que permita anticipar a los operadores y a los usuarios el contexto de futuras decisiones y el sentido de las acciones públicas. Dicho de otro modo, es la necesidad de que existan unas reglas de juego conocidas, entendibles y, sobre todo, con vocación de continuidad y permanencia. En la medida en la que la estabilidad sea conocida se podrán realizar las inversiones con confianza, asumiendo un riesgo normal.

Resultados empresariales

Resultado económico de la empresa

El resultado económico de una empresa se define como la valoración de la modificación que experimenta el neto patrimonial de una empresa en un periodo de tiempo como consecuencia de su actividad. La aplicación de este concepto al ámbito de la negociación laboral puede abordarse desde cuatro perspectivas diferentes:

- Resultado de explotación: diferencia entre los ingresos y los gastos originados por el desarrollo de las actividades que constituyen el objeto de la empresa.
- Resultado financiero: diferencia entre los ingresos y los gastos de carácter financiero.
- Resultado antes de impuestos: suma conjunta del resultado de explotación y del resultado financiero.
- Resultado del ejercicio: se obtiene una vez deducido del resultado, antes de impuestos, el gasto relativo al impuesto sobre sociedades que debe ingresar la empresa en las arcas de la Hacienda Pública.

Evolución esperada del mercado

Este análisis determinará la demanda potencial de la empresa y la evolución esperada del mercado para el período de proyección establecido. En este parámetro influye de manera determinante la estrategia comercial desarrollada por la empresa, ámbito este al que no suele tener acceso la participación de los trabajadores.

Expectativas sobre ventas

El método que la empresa tenga para establecer su previsión de ventas, basado normalmente en la opinión de sus vendedores o de forma más explícita en estudios sobre las necesidades o expectativas de un comprador o usuario, tiene una importancia trascendental a la hora de fijar posiciones de futuro y la previsión de los resultados empresariales.

Posición competitiva en el mercado

La posición competitiva es un concepto difícil de definir, normalmente responde a la ventaja que una empresa tiene respecto de otras compañías competidoras, por lo que la valoración de la posición competitiva estará limitada por la capacidad de mantenerse en el mercado en condiciones superiores a la competencia.

Nivel de inversión

Podemos entender este indicador como la cantidad de medios financieros que se materializa en bienes para ser utilizados en el proceso productivo de una empresa. A la hora de elegir este parámetro como indicador, en un proceso de negociación colectiva, se puede hacer desde dos ópticas diferentes:

- Según el objeto de la inversión: equipo industrial, materias primas, transporte y logística.
- Según su función dentro de una empresa: de renovación, de expansión, de mejora o modernización, estratégica.

5.3 CÓMO APLICAR ESTOS ÍNDICES EN LA NEGOCIACIÓN

Hasta ahora hemos establecido y definido los indicadores que, a nuestro juicio, pueden formar parte de una propuesta empresarial de negociación colectiva en materia salarial con los representantes laborales. En este breve apartado intentaremos establecer unas sencillas pautas de cómo se debe de producir su integración en la propuesta a presentar.

Pautas:

1. La aplicación total o parcial de indicadores a un proceso de negociación laboral (de sector o empresa según se trate) debe de suponer, en todo caso, el establecimiento de un proceso de reflexión interna en la empresa y en comisión negociadora de ésta, que deberá finalizar con el establecimiento de los objetivos que formarán parte de la propuesta a elevar a los representantes de los trabajadores.
2. A la hora de fijar estos objetivos, es conveniente que las bases que forman parte de la plataforma de negociación estén ligadas al ámbito territorial en el que se circunscribe la negociación y al convenio de partida (es decir si la negociación es de ámbito regional, en la medida de lo posible, el IPC tiene que tener esa referencia, el PIB de igual forma, la evolución de exportaciones tendrán que valorarse en el ámbito regional, etc.).

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

3. De conformidad con los objetivos perseguidos se establecerá el grado de ponderación de cada uno de los indicadores elegidos, en la propuesta final.
4. A la hora de realizar esta ponderación, en aquellos indicadores que así lo permitan, se acudirá a las tablas de referencia que correspondan, consiguiendo que la propuesta de objetivos tenga siempre un objetivo de mejora de la competitividad de la empresa en el mercado en el que opera.
5. La aplicación del índice ponderado final debe aplicarse sobre una base de referencia concreta, fijada de antemano de acuerdo con los objetivos a conseguir.
6. Es aconsejable que la base sobre la que aplicar el índice ponderado responda a la previsión Oficial de inflación en la Unión Europea, (Oficina estadística de la Comisión Europea, Eurostat) estableciendo un incremento salarial por encima de esta base, si los factores de productividad de la empresa (calculados de conformidad con la aplicación de los indicadores que se han señalado) aumentan en los porcentajes que se establezcan.
7. Igualmente es aconsejable que dentro de la propuesta elaborada por la empresa se fije un suelo mínimo y un techo máximo. Vinculando la existencia de un techo si existe fijado un suelo mínimo. Lógicamente si el suelo alcanzado es negativo, no podrá justificarse ningún techo por mucho que se alcance índices o indicadores de productividad pura.

6

cecale

REFERENCIAS EXISTENTES Y APLICABLES A LA EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR AUTOMOCIÓN DE CASTILLA Y LEÓN.



6.1 INTRODUCCIÓN

Establecidos los indicadores relacionados con la productividad a tener en cuenta en el ámbito de la negociación colectiva, es necesario ahora seleccionar de entre todas las referencias que existen, cuáles son las más adecuadas para nuestro propósito.

Las referencias sobre las que basar cualquier propuesta de negociación colectiva deben realizarse sobre datos aportados por organismos oficiales o entidades de reconocido prestigio, solo así dichos datos tendrán la fiabilidad suficiente para dotar al proceso de la seguridad y confianza necesarias.

La fiabilidad o certeza de cualquier indicador de referencia utilizado da credibilidad al que lidera el proceso y tranquilidad a las partes. Por lo tanto y en aras de esa seguridad, que garantice el éxito del proceso de negociación, siempre que se necesiten datos sectoriales o de economía en general es aconsejable acudir a encuestas oficiales. Otro aspecto a tener en cuenta a la hora de elegir los indicadores a utilizar es el fácil acceso a los mismos.

Especial importancia tiene también la permanente actualización de los datos a utilizar. Deberán evitarse la utilización de aquellos indicadores cuyo cálculo suponga una gran inversión.

Razones de fiabilidad, fácil acceso, actualización y coste asequible son las que a la hora de buscar los indicadores a emplear para el sector de automoción y sus componentes de cara a la negociación colectiva, nos harán recurrir casi siempre a los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y a los de la Dirección de Estadística de la Junta de Castilla y León.

6.2 REFERENCIAS APLICABLES A LOS INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD PROPUESTOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El Instituto Nacional de Estadística a través de su web proporciona a los usuarios gran cantidad de información estadística, el libre acceso a estos datos y la importancia de los mismos, constituye una fuente valiosísima sobre la que apoyar las negociaciones colectivas del sector. Entre sus datos más relevantes están los relacionados con

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

la economía, la demografía y la sociedad española. En nuestra comunidad autónoma, la Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León elabora año a año un Plan estadístico (establecido en la Ley 7/2000 de 11 de julio) en el que poder basar nuestras referencias.

Dada la cantidad de información ofrecida por ambas instituciones y sin perder de vista la productividad como objetivo principal de este estudio, proponemos utilizar como referencia los datos contenidos en las siguientes bases:

6.2.1 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

Selección de Operaciones estadísticas elaboradas por el INE relacionadas con Economía.

Directorio central de empresas: explotación estadística

Reúne en un sistema de información único, a todas las empresas españolas y a sus unidades locales ubicadas en el territorio nacional. Su objetivo básico es hacer posible la realización de encuestas económicas por muestreo.

Estadísticas de filiales de empresas extranjeras en España

Proporciona una información precisa, fiable y oportuna de las principales características e indicadores económicos que determinan la estructura y actividad de las filiales de empresas extranjeras residentes en España, tanto en el sector industrial como en el de servicios.

Demografía armonizada de empresas

Proporcionar información agregada relativa a la población de empresas implantadas en el territorio nacional, tomando en consideración los aspectos vinculados al dinamismo empresarial y aplicando una metodología acordada en el ámbito de la Unión Europea.

Acceso a financiación de las empresas

Aporta información sobre la facilidad de acceso a la financiación por parte de las empresas, de los distintos tipos de financiación solicitada, la relevancia de diversos factores y de las perspectivas para el futuro.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Estadística de filiales de empresas españolas en el exterior

Investiga las principales características estructurales y económicas de las empresas y de todas las filiales ubicadas en el exterior que son controladas por una unidad residente en la economía española.

Indicadores de confianza empresarial

Proporciona información mediante encuestas de opinión de la evolución de determinadas variables económicas en el tiempo y de las expectativas o perspectivas en el futuro.

Los índices más relevantes para el sector de automoción son:

El Directorio Central de Empresas (DIRCE)

Publica una explotación estadística de los resultados para empresas y unidades locales, desglosados por comunidades autónomas según condición jurídica, actividad económica principal y estrato de asalariados asignado. El DIRCE genera información asociada a: altas, permanencias y bajas, clasificadas según sector económico, condición jurídica y estrato de asalariados. A continuación se reproduce un extracto de toda la información suministrada en su página WEB.

The screenshot shows the INE website interface. At the top, there is a navigation menu with icons for 'El INE', 'Metodos y estándares', 'Prensa', 'Censo electoral', 'INEbase', 'Formación y empleo', 'Productos y servicios', and 'Sede electrónica'. A search bar is located on the right. Below the navigation, there is a section titled 'Directorio central de empresas Nota informativa'. This section is divided into three main categories: 'Datos de empresas', 'Datos de unidades locales', and 'Movimientos del DIRCE'. Each category contains a list of numbered links (e.g., 1.1, 1.2, etc.) that provide detailed information about the data available.

Directorio central de empresas Nota informativa

Datos de empresas

- 1.1 Empresas por estrato de asalariados y condición jurídica.
- 1.2 Empresas por condición jurídica, actividad principal (grupos CNAE93) y estrato de asalariados.
- 1.3 Empresas por provincia y condición jurídica.
- 1.4 Empresas por provincia y estrato de asalariados.
- 1.5 Empresas por CCAA, actividad principal (grupos CNAE93) y estrato de asalariados.
- 1.6 Empresas por condición jurídica, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.
- 1.7 Empresas por CCAA, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.

Datos de unidades locales

- 2.1 Locales por estrato de asalariados y condición jurídica.
- 2.2 Locales por provincias y estrato de asalariados.
- 2.3 Locales por provincia y condición jurídica.
- 2.4 Locales por CCAA, actividad principal (grupos CNAE93) y estrato de asalariados.
- 2.5 Locales por provincia, actividad principal (divisiones CNAE93) y estrato de asalariados.
- 2.6 Locales por CCAA, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.
- 2.7 Locales por provincia, actividad principal (divisiones CNAE 2009) y estrato de asalariados.

Movimientos del DIRCE

- 3.1 Altas por condición jurídica, actividad principal (divisiones CNAE93) y estrato de asalariados
- 3.2 Permanencias por condición jurídica, actividad principal (divisiones CNAE93) y estrato de asalariados
- 3.3 Bajas por condición jurídica, actividad principal (divisiones CNAE93) y estrato de asalariados
- 3.4 Altas por condición jurídica, actividad principal (divisiones CNAE-2009) y estrato de asalariados
- 3.5 Permanencias por condición jurídica, actividad principal (divisiones CNAE 2009) y estrato de asalariados
- 3.6 Bajas por condición jurídica, actividad principal (divisiones CNAE 2009) y estrato de asalariados

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Estadística de Filiales de Empresas Extranjeras en España (FILINT)

Es una estadística de carácter estructural, de periodicidad anual, cuyo objetivo fundamental, tal y como se ha señalado anteriormente, es proporcionar una información precisa, fiable y oportuna de las principales características e indicadores económicos que determinan la estructura y actividad de las filiales de empresas extranjeras residentes en España, tanto en el sector industrial como en el de servicios.

En la misma se proporciona información de las principales variables desagregadas tanto por actividad, tamaño o comunidad autónoma de la empresa filial, como por país o zona geográfica de la empresa matriz (propietaria en última instancia). Ofrece también datos adicionales relativos al porcentaje que representan los resultados de las filiales de empresas extranjeras en relación con el total de empresas.

A continuación se reproduce un extracto de toda la información suministrada en su página WEB.

The screenshot shows the INE website interface. At the top, there is a navigation menu with icons for 'El INE y estándares', 'Métodos y estándares', 'Prrensa', 'Censo electoral', 'INEbase', 'Formación y empleo', 'Productos y servicios', and 'Sede electrónica'. A search bar is located on the right. Below the navigation, the main content area is titled 'Estadística de Filiales de Empresas Extranjeras en España. Año 2009'. Under this title, there are several sections:

- Número de filiales de empresas extranjeras**
 - 1.1 Número de filiales de empresas extranjeras por rama de actividad
 - 1.2 Número de filiales de empresas extranjeras por intervalo de tamaño (ocupados)
 - 1.3 Número de filiales de empresas extranjeras por comunidad autónoma
 - 1.4 Número de filiales de empresas extranjeras por país de la empresa matriz
 - 1.5 Número de filiales de empresas extranjeras por sector de actividad y tamaño de la empresa
 - 1.6 Número de filiales de empresas extranjeras por sector de actividad y zona geográfica de la empresa matriz
- Principales variables**
 - 2.1 Principales variables por rama de actividad
 - 2.2 Principales variables por intervalo de tamaño (ocupados)
 - 2.3 Principales variables por comunidad autónoma
 - 2.4 Principales variables por país de la empresa matriz
 - 2.5 Principales variables por sector de actividad y tamaño de la empresa
 - 2.6 Principales variables por sector de actividad y zona geográfica de la empresa matriz
- Principales indicadores**
 - 3.1 Principales indicadores por rama de actividad
 - 3.2 Principales indicadores por intervalo de tamaño (ocupados)
- Principales países inversores**
 - 4.1 Principales países inversores por rama de actividad
 - 4.2 Principales países inversores por sector de actividad

At the bottom of the page, there is a footer with links for '© INE 2012', 'Accesibilidad', 'Aviso de seguridad', 'Aviso legal', 'Ayuda', 'Dónde encontramos', 'Sistema estadístico europeo', and 'Contactar INE'.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Demografía armonizada de empresas

Proporciona las directrices que permiten identificar poblaciones y generar indicadores relativos al stock, nacimientos, muertes y supervivencias de empresas, mediante una explotación estadística armonizada de los Directorios de empresas gestionados en las Oficinas de Estadística.

A continuación se reproduce un extracto de toda la información suministrada en su página WEB.

The screenshot shows the INE website interface. At the top, there is a navigation menu with categories like 'El INE', 'Métodos y estándares', 'Prensa', 'Censo electoral', 'INEbase', 'Formación y empleo', 'Productos y servicios', and 'Sede electrónica'. A search bar is located on the right. Below the navigation, the main content area is titled 'Demografía Armonizada de Empresas. Año 2009' and 'Principales resultados'. It lists several indicators with their respective descriptions:

- 1.1 Stock de empresas por comunidades y ciudades autónomas, actividad principal (CNAE 2009) y estrato de asalariados.
- 1.2 Stock de empresas por comunidades y ciudades autónomas, actividad principal (CNAE 2009) y condición jurídica.
- 1.3 Nacimientos de empresas por comunidades y ciudades autónomas, actividad principal (CNAE 2009) y estrato de asalariados.
- 1.4 Nacimientos de empresas por comunidades y ciudades autónomas, actividad principal (CNAE 2009) y condición jurídica.
- 1.5 Supervivencias de empresas nacidas en 2004 por actividad principal (CNAE 2009) y año.
- 1.6 Supervivencias de empresas nacidas en 2005 por actividad principal (CNAE 2009) y año.
- 1.7 Supervivencias de empresas nacidas en 2006 por actividad principal (CNAE 2009) y año.
- 1.8 Supervivencias de empresas nacidas en 2007 por actividad principal (CNAE 2009) y año.
- 1.9 Supervivencias de empresas nacidas en 2008 por actividad principal (CNAE 2009) y año.
- 1.10 Muertes provisionales de empresas por comunidades y ciudades autónomas, actividad principal (CNAE 2009) y estrato de asalariados.
- 1.11 Muertes provisionales de empresas por comunidades y ciudades autónomas, actividad principal (CNAE 2009) y condición jurídica.

At the bottom of the page, there is a footer with links for 'INE 2012', 'Accesibilidad', 'Aviso de seguridad', 'Aviso legal', 'Ayuda', 'Dónde encontramos', 'Sistema estadístico europeo', and 'Contactar INE'.

Selección de Operaciones estadísticas elaboradas por el INE relacionadas con Industria.

Encuesta industrial de empresas

Proporciona información precisa, fiable y en el menor plazo de tiempo posible, de las principales características estructurales y de actividad de los diversos sectores que constituyen la actividad industrial de la economía, de tal forma que se puedan satisfacer las necesidades de información, tanto nacionales como internacionales, en la materia.

Encuesta industrial de productos

Facilita información precisa, fiable y en el menor plazo de tiempo posible, sobre un conjunto de productos industriales (alrededor de 5000) que cubren una parte importante del sector industrial español.

Índices de producción industrial

Mide la evolución mensual de la actividad productiva de las ramas industriales, excluida la construcción.

Índices de precios industriales

Estudia la evolución mensual de los precios de los productos industriales, salvo la construcción, fabricados y vendidos en el mercado interior, en el primer paso de su comercialización, es decir, de los precios de venta a salida de fábrica obtenidos por los establecimientos industriales en las transacciones que estos efectúan, excluyendo los gastos de transporte y comercialización y el IVA facturado.

Índices de entradas de pedidos en la industria

Proporciona la evolución mensual de la demanda futura dirigida a las ramas industriales.

Índices de cifras de negocios en la industria

Mide la evolución mensual de la demanda dirigida a las ramas industriales excluyendo la construcción.

Índices de precios de exportación e importación de productos industriales

Estudia la evolución de los precios de los productos industriales vendidos en el mercado exterior y de los procedentes del resto del mundo

Encuesta de Consumos Energéticos

Facilita información acerca de la magnitud de los consumos de los distintos tipos de productos energéticos, efectuados por las empresas industriales.

Fabricación de vehículos

Estudia el sector de la industria de la construcción de vehículos automóviles y bicicletas, en sus principales variables

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Los índices más relevantes para el sector de automoción son:

La Encuesta Industrial de Empresas (EIAE)

Tal y como se ha comentado es una encuesta de carácter estructural, de periodicidad anual que tiene como objetivo fundamental proporcionar una información precisa, fiable y oportuna de los diversos sectores que constituyen la actividad industrial, de manera que se puedan satisfacer las necesidades de información en la materia, tanto nacionales como internacionales.

La encuesta se refiere al conjunto de empresas con actividad principal industrial (secciones B, C, D y E de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009) y ubicadas en el territorio nacional. Los datos europeos proceden de la página web de Eurostat, donde se puede ampliar información en temas de industria, comercio y servicios (Industry, trade and services).

A continuación se reproduce un extracto de toda la información suministrada en su página WEB.

The screenshot displays the website of the Instituto Nacional de Estadística (INE). The header includes the INE logo and navigation menu with items like 'EI INE', 'Métodos y estándares', 'Prensa', 'Censo electoral', 'INEbase', 'Formación y empleo', 'Productos y servicios', and 'Sede electrónica'. A search bar is located in the top right. The main content area is titled 'Encuesta Industrial de Empresas' and lists 'Resultados nacionales' and 'Resultados por Comunidades Autónomas' with various economic indicators. The footer contains copyright information (© INE 2012), accessibility and security notices, and links to the European Statistical System and INE contact information.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

La Encuesta Industrial de Productos (PRODCOM)

Proporciona una información precisa y fiable sobre un conjunto de productos industriales que cubren una parte importante del sector industrial español.

Se publican resultados nacionales detallados para 4.000 productos y resultados por CCAA para 16 agrupaciones de actividad.

A continuación se reproduce un extracto de toda la información suministrada en su página WEB.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

El Índice de Producción Industrial (IPI)

Mide la evolución mensual de la actividad productiva de las ramas industriales, excluida la construcción, contenidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009). Mide, por tanto, la evolución conjunta de la cantidad y de la calidad, eliminando la influencia de los precios.

Se realiza mediante una encuesta continua de periodicidad mensual que investiga todos los meses más de 13.200 establecimientos.

A continuación se reproduce un extracto de toda la información suministrada en su página WEB.

The screenshot shows the website of the Instituto Nacional de Estadística (INE). The header includes the INE logo and a navigation menu with items: 'El INE', 'Métodos y estándares', 'Prensa', 'Censo electoral', 'INEbase', 'Formación y empleo', 'Productos y servicios', and 'Sede electrónica'. There is a search bar and language options for 'ES' and 'EN'. The main content area is titled 'Índice de Producción Industrial' and lists the following categories:

- 1.1 General y por destino económico de los bienes. Nacional
- 1.2 Secciones Nacional.
- 1.3 Divisiones. Nacional.
- 1.4 Grupos. Nacional
- 1.5 General y por destino económico corregidos de efecto calendario. Nacional
- 1.6 Secciones corregidas efecto calendario. Nacional.
- 1.7 Divisiones corregidas efecto calendario. Nacional.
- 1.8 Grupos corregidos efecto calendario. Nacional.
- 1.9 General y por destino económico de los bienes. Nacional y Comunidades Autónomas.

The footer contains links for 'INE 2012', 'Accesibilidad', 'Aviso de seguridad', 'Aviso legal', 'Ayuda', 'Dónde encontramos', 'Sistema estadístico europeo', and 'Contactar INE'.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Los Índices de Cifras de Negocios (ICN)

Son indicadores coyunturales que miden la evolución mensual de la demanda dirigida a las ramas industriales excluyendo la construcción.

Se realiza, mediante la puesta en marcha de una encuesta continua que investiga, cada mes, más de 13.000 establecimientos industriales distribuidos por todo el territorio nacional.

A continuación se reproduce un extracto de toda la información suministrada en su página WEB.

The screenshot shows the website of the Instituto Nacional de Estadística (INE). The header includes the INE logo and navigation menu with items like 'El INE', 'Métodos y estándares', 'Prensa', 'Censo electoral', 'INEbase', 'Formación y empleo', 'Productos y servicios', and 'Sede electrónica'. A search bar is located in the top right. Below the header, the main content area is titled 'Índice de Cifras de Negocios en la Industria' and lists 'Principales series mensuales. (Base 2005 CNAE09)'. The list includes:

- 1.1 Índice General y por destino económico de los bienes. Nacional
- 1.2 Divisiones. Nacional
- 1.3 Secciones. Nacional

 A second section lists 'Principales series mensuales corregidas de efecto calendario. (Base 2005 CNAE09)':

- 2.1 Índice General y por destino económico de los bienes corregidos de efecto calendario. Nacional
- 2.2 Divisiones corregidas de efecto calendario. Nacional
- 2.3 Secciones corregidas de efecto calendario. Nacional

 The footer contains links for 'INE 2012', 'Accesibilidad', 'Aviso de seguridad', 'Aviso legal', 'Ayuda', 'Dónde encontramos', 'Sistema estadístico europeo', and 'Contactar INE'.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Datos mensuales sobre fabricación de vehículos

Procedentes del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Una información más completa se encuentra disponible en: <http://www.mityc.es/>, no obstante el INE ofrece información anual sobre fabricación de vehículos de motor, carrocerías, partes, piezas y accesorios. Estos datos se pueden consultar en la Encuesta industrial de empresas en los sectores de actividad de la CNAE: 341,342,343 y en la Encuesta industrial de productos en el apartado 69 correspondiente a producción de vehículos de motor.

A continuación se reproduce un extracto de toda la información suministrada en su página WEB.

The screenshot shows the INE website interface. At the top left is the INE logo and 'Instituto Nacional de Estadística'. A navigation menu includes: 01 EINE, 02 INEbase, 03 Métodos y estándares, 04 Formación y empleo, 05 Prensa, 06 Productos y servicios, Censo electoral, and Sede electrónica. A search bar is on the right. Below the navigation is a section titled 'Indice de Cifras de Negocios en la Industria' with sub-sections for 'Principales series mensuales' and 'Principales series mensuales corregidas de efecto calendario'. The footer contains copyright information (INE 2012), accessibility, security, legal, help, and location links, along with logos for the European Statistical System and INE contact information.

6.2.2 JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS Y ESTADÍSTICA.

En la página WEB de la Junta de Castilla y León (<http://www.jcyl.es>) en el apartado de "Estadística" se pueden encontrar las siguientes referencias:

Estadísticas Demográficas

Matrimonios, migraciones, población y viviendas, mortalidad, nacimientos, proyecciones de población, separaciones y divorcios, variaciones residenciales, etc.

Estadísticas Laborales

Afiliación a la Seguridad Social, costes laborales, EPA, parados, ocupados, estructura salarial, MLR, autónomos, etc.

Estadísticas Sociales

Condiciones de vida, hogares y medioambiente, inmigración, presupuestos familiares, excedencias por cuidado de familiar, inserción laboral, egresados Universitarios, medio rural, frontera con Portugal, pensiones contributivas, prestaciones por maternidad y paternidad, satisfacción de los ciudadanos, jóvenes, mujer, personas mayores, etc.

Estadísticas Económicas

I+D, Análisis Económico-Financiero, Comercio Exterior, Contabilidad, Turismo, Sector Industrial, DIRCE, Efectos Comercio Impagados, Opiniones Empresariales, Hipotecas, Uso de las TIC, Confianza del Consumidor, Alta Tecnología, Innovación, Licitación, Marco Input-Output, Procedimiento Concursal, Sociedades Mercantiles, Transmisiones de Derechos de Propiedad, IPI, IPRI, IPC, Precios Vivienda, Comercio al por Menor, PIB, ...

Otras Estadísticas (de Síntesis)

Anuario, Datos Básicos, etc.

SIE (Almacén de Datos Multidimensional)

Acceso 'on-line' al almacén de datos estadísticos.

Los índices más relevantes se encuentra en las estadísticas económicas y en las laborales.

Estadísticas Económicas

Dentro de este gran apartado se encuentran los siguientes indicadores:

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

- Actividades de I+D
- Análisis económico-financiero de las empresas de Castilla y León por sectores de actividad
- Comercio de Bienes de Castilla y León
- Comercio Exterior
- Contabilidad Regional
- Coyuntura Económica
- Cuenta Satélite de Turismo
- Cuentas del Sector Industrial
- Directorio Central de Empresas
- Efectos de Comercio Impagados
- Encuesta Industrial de Productos
- Encuesta de Opiniones Empresariales
- Estadística sobre Equipamiento y Uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación
- Financiación y Gastos de la Enseñanza Privada
- Hipotecas
- Indicador de Confianza del Consumidor
- Indicadores Económicos
- Indicadores de Actividad en el Sector Servicios
- Indicadores de Alta Tecnología
- Innovación en las Empresas
- Marco Input-Output
- Estadística de Procedimiento Concursal

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

- Sociedades Mercantiles
- Estadística de Transmisiones de Derechos de Propiedad
- Índice de Precios de Consumo
- Índice de Precios de Vivienda
- Índices de Comercio al por Menor
- Índices de Precios Industriales
- Índices de Producción Industrial
- Publicaciones sobre Estadísticas Económicas

Estadísticas Laborales

- Afiliación de trabajadores a la Seguridad Social
- Afiliación de trabajadores extranjeros a la Seguridad Social
- Costes laborales
- Encuesta de Población Activa
- Estructura salarial
- Indicadores laborales
- Movimiento laboral registrado
- Trabajadores autónomos

Los Índices económicos y laborales más relevantes para el sector de automoción son:

Económicos

Actividades de I+D

En este apartado se recogen datos sobre la actividad de Investigación y Desarrollo (I+D) que se realiza en Castilla y León, en su elaboración interviene el Comisionado para la Ciencia y la Tecnología de Castilla y León y el Instituto Nacional de Estadística.

En este análisis podemos encontrar:

- Estadística sobre actividades en I+D
- Empresas e IPSFL (instituciones privadas sin fines de lucro) que realizan actividades de I+D en la región.
- Actividades de I+D en la Enseñanza Superior (investigación fundamental, investigación aplicada y desarrollo tecnológico)
- Actividades de I+D en Administraciones Públicas

Análisis económico-financiero de las empresas de Castilla y León por sectores de actividad.

Los últimos datos disponibles corresponden a los años 2007-2008.

Comercio Exterior

El objetivo de este análisis consiste en conocer los flujos comerciales de Castilla y León con el extranjero, mediante un análisis de las operaciones comerciales de importación o exportación y de comercio intracomunitario. Desde este apartado se puede acceder tanto a la Base de Datos de Comercio Exterior de Castilla y León, que contiene datos desde 1988, como al Módulo de Comercio Exterior del Sistema de Información Estadística, que ofrece datos desde 1997.

Coyuntura Económica

El objetivo de este estudio consiste en analizar la situación económica de Castilla y León en el entorno internacional y nacional, a través de informes trimestrales y de la difusión de un resumen de los principales indicadores económicos.

Cuentas del Sector Industrial

Se analizan las empresas del sector industrial de Castilla y León, analizando la estructura económico-financiera del sector industrial en nuestra Comunidad Autónoma. Los últimos resultados disponibles corresponden al año 2010.

Efectos de Comercio Impagados

El objetivo de este análisis estadístico es determinar el número y el importe de los efectos comerciales de las entidades de crédito, en cartera y recibidos en gestión de cobro de clientes, que hayan vencido durante el mes de referencia y, de éstos, los que hayan resultado impagados.

Encuesta Industrial de Productos

Se analizan el Valor de las Ventas de Productos Industriales. Castilla y León desde 1993.

Innovación en las Empresas

En este apartado se incluye, entre otras, la actividad innovadora desarrollada por las empresas de la Comunidad, sus resultados y su impacto económico. Los últimos resultados disponibles corresponden al año 2010.

Índices de Precios Industriales

Analiza la evolución de los precios de venta a salida de fábrica obtenidos por los establecimientos industriales de Castilla y León. En este apartado se facilitan todos los informes elaborados sobre esta operación, sin necesidad de acceder al buscador de Noticias de nuestra página principal.

Índices de Producción Industrial

A través de esta información se puede conocer la evolución de la actividad productiva de las ramas industriales, excluida la construcción.

Laborales

Encuesta Anual de Coste Laboral

Analiza la evolución de los costes laborales en Castilla y León.

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

Estructura Salarial

En este apartado se hace un estudio de la Ganancia media anual por trabajador por Sexo según Sector de actividad económica (Euros), Tipo de contrato (Euros), Grupo de edad (Euros) y Nacionalidad (Euros).

Indicadores Laborales

Recopila e integra información estadística sobre el mercado de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma según datos EPA.



cecale

FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SECTOR DE AUTOMOCIÓN Y SUS COMPONENTES EN CASTILLA Y LEÓN



7.1 LOS CONVENIOS DEL SECTOR

En relación con la flexibilidad temporal

En la actualidad son bastantes los convenios del sector que recogen esta cláusula en sus textos: Iveco-Pegaso, Nissan Motor, Renault España, Asientos de Castilla y León, Grupo Antolín Ardasa, Grupo Antolín RyA, Johnson Controls, Gonvarri y Metales Extruidos, de forma que dotan a sus empresas de mecanismos de flexibilidad de la jornada, tanto para adaptar la producción a las demandas extraordinarias del mercado y pedidos especiales, como a las disminuciones de fabricación.

El alto grado de competitividad entre las empresas y la importancia de cubrir la capacidad necesaria para no perder al cliente, hace cada vez más necesario el uso de la flexibilidad de la jornada laboral, para adaptarse a las necesidades de cada momento. Una herramienta para aumentar la flexibilidad es el uso de la “bolsa de horas”, que consiste en registrar las horas realizadas por encima o por debajo de la jornada laboral estándar para descansarlas o realizarlas más adelante, cuando las necesidades así lo determinen. De este modo, se reduce el número de horas extraordinarias y de trabajadores temporales en las épocas en que la capacidad necesaria de carga de trabajo es mayor y se evitan despidos cuando la carga es menor.

En relación con la flexibilidad salarial

Hasta ahora todos los convenios del sector de automoción referencian el incremento de precios al consumo (IPC) como el índice a tener en cuenta a la hora de establecer los incrementos salariales.

7.2 ¿CÓMO ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR?

El Sector de automoción de Castilla y León puede mejorar su productividad poniendo en marcha acciones del tipo que a continuación se proponen:

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

- Creando una auténtica cultura empresarial entre todos los miembros de la compañía en torno a la importancia de la productividad.
- Entrenando, preparando y exigiendo al personal en su quehacer diario.
- Incorporando valor al producto que realiza.
- Efectuando mejores compras.
- Mejorando los procesos.
- Creando cada día mejores productos y servicios.
- Mejorando las ventas y los mercados en los que vende sus productos.
- Adquiriendo y cultivando mejores clientes.
- Mejorando y aprovechando la tecnología, equipos, herramientas e infraestructura.
- Invirtiendo en capital físico, capital humano, etc.
- Dando lectura y buena comprensión a los indicadores emitidos por las autoridades financieras.
- Orientándose hacia el cliente, innovando según sus preferencias.
- Etc.

8

cecale

BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA



Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

- Introducción a la productividad
- Estudio: convenios colectivos en el sector de automoción de Castilla y León. *Observatorio industrial del sector de automoción.*
- Características del sector de automoción de Castilla y León. Marzo de 2011. *FACYL, Foro de automoción de Castilla y León*
- II Acuerdo para la negociación colectiva y el empleo
- Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma laboral del mercado laboral
- Estatuto de los Trabajadores
- Constitución Española
- INE
- Dirección General de Estadística de la Junta de Castilla y León
- ANFAC, Memoria Anual 2011

cecale



APLICATIVO WEB
diseñado para el análisis de los
indicadores de productividad
en el sector de automoción.





ÍNDICE

Consideraciones Previas.

Objetivos.

Procesos relevantes.

Tecnologías a emplear.

1. Mapa general de Procesos.

Fases previas:

- Proceso de registro y autenticación.

- Mantenimiento de indicadores externos.

Procesos centrales del aplicativo.

- Asignación de valores a indicadores tipo.

- Ponderación de indicadores mediante índices correctores.

- Obtención de indicadores ponderados.

Generación de Informes no vinculantes.

Opcional – Módulo estadístico.

2. Base de Datos: Núcleo del aplicativo

3. Layout

4. Análisis Operativo vs. Funcionalidades incorporadas.

Proceso de registro y autenticación.

Mantenimiento de indicadores externos.

Asignación de valores a indicadores tipo.

Ponderación de indicadores mediante índices correctores.

Obtención de indicadores ponderados.

Generación de Informes no vinculantes.

APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción.

cecale

CONSIDERACIONES PREVIAS



Objetivos

El presente proyecto está orientado al desarrollo y publicación bajo servicios Web de un aplicativo orientado a la obtención de información no vinculante relativa a la ponderación de indicadores, además del IPC, a tener en cuenta a la hora de afrontar una negociación colectiva. El sector de referencia es el sector Metal/mecánico (automoción).

Procesos relevantes

- Alta en el aplicativo.
- Introducción de indicadores internos, a definir por la empresa/usuario del aplicativo web.
- Aplicación de índices correctores sobre los indicadores aportados por la empresa/usuario.
- Obtención de informe de indicadores sobre los que se habrá aplicado los índices correctores así como la priorización/ponderación sobre los indicadores aportados por la empresa/usuario.
- Exportación de los datos adquiridos a través del aplicativo, garantizando la confidencialidad y anonimato de los mismos, a un formato estándar de hoja de cálculo, para su posterior tratamiento estadístico.

Tecnologías a emplear.

El desarrollo del presente proyecto se basa en tecnologías web, utilizando para su desarrollo:

- PHP como lenguaje de programación interpretado o framework para HTML, diseñado originalmente para la creación de páginas web dinámicas, y utilizado principalmente para la interpretación del lado del servidor.
- Servidor de Base de Datos MySQL, como gestor de Bases de datos relacionales
- Servicios de publicación Web.

Las ventajas derivadas del uso de dichas tecnologías, que consideramos revierten de forma positiva en el proceso, serían:

- Disponibilidad: Acceso 24 x 7 x 365.

APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción.

- Acceso universal desde una conexión a internet, sin necesidad de instalar software en el dispositivo de conexión, incluidos terminales telefónicos con conexión de datos.
- Visibilidad Web del proyecto: Propuesta de Nombre de dominio como identificador del proyecto en internet: CEindica (CECALE indicadores), previa comprobación de disponibilidad.

APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción.

1

cecale

MAPA GENERAL DE PROCESOS



Para una correcta generación de indicadores se hace necesario definir una operativa normalizada. Como ayuda a esta definición presentamos primeramente el mapa y análisis posterior de procesos general de la aplicación:



Fases previas:

Previas a la introducción de indicadores por parte de la empresa asociada al proceso, se deben realizar dos procesos que no intervienen directamente en el cálculo y ponderación de indicadores, pero necesarios para introducir índices correctores y elaborar las estadísticas generales del proyecto. **Estos son:**

Proceso de registro y autenticación.

Bajo el cual serán dadas de alta, de manera automática, aquellas empresas que deseen hacer uso del aplicativo web objeto del presente desarrollo. El proceso de alta tiene una serie de pasos que permitan garantizar, de acuerdo al estado de la tecnología actual, la veracidad de la inscripción y la prevención de inscripciones mediante robots que pudieran, por lo tanto, realizar inscripciones no reales. Para ello entendemos el proceso de inscripción en **tres pasos:**

- **Formulario de preinscripción**, con datos básicos identificativos de la empresa y una dirección de correo obligatoria que nos permita verificar, al menos, la cuenta desde la que se realiza la inscripción.
- **Envío de un correo** a la dirección antes mencionada, con un enlace de activación de la inscripción. Aquellas solicitudes de inscripción de las que no se reciba respuesta no serán dadas de alta en el aplicativo.
- **Formulario de inscripción**, obtenido gracias al enlace facilitado a través del mensaje de correo, donde, ahora si, la empresa definirá completamente los datos de inscripción de la empresa, sector, Código de Actividad económica, ... utilizados para generar el encabezado de los informes elaborados desde el aplicativo.

Todos los datos incluidos en el presente epígrafe pasarán a formar parte del perfil de la empresa en el aplicativo, y editable a posteriori.

Así mismo, y relacionado con los procesos de autenticación, toda vez que la empresa haya completado el proceso de inscripción, en el supuesto de olvido de la contraseña, el propio aplicativo generará de forma automática una nueva contraseña que será remitida a la dirección de correo consignada en el perfil de empresa. Dicha opción será ofrecida al usuario en la pantalla de autenticación (inicio de sesión) mediante un link "Olvidé mi contraseña".

Mantenimiento de indicadores externos.

Dado que, para un correcto funcionamiento, se hacen necesarios indicadores procedentes de fuentes externas (INE, ...) que, podrán introducir variantes o índices correctores sobre los indicadores manejados por la empresa, se hace necesario un módulo de mantenimiento de estos indicadores externos, así como su comportamiento y relación sobre los indicadores definidos por la empresa.

La función de los indicadores externos se hace también necesaria para la elaboración de informes comparativos de la empresa con respecto a la actividad, el sector, y otros tantos elementos con los que puede ser interesante comparar y, por lo tanto, poner en valor con respecto al resto del sector los datos particulares de la empresa.

Procesos centrales del aplicativo.

Asignación de valores a indicadores tipo.

Mediante este proceso el usuario suministrará los valores propios de su empresa para la lista de indicadores tipo incluidos en el aplicativo, que serán tomados como referencia en los procesos posteriores.

La modificación de dichos valores de partida obliga, dada la naturaleza del aplicativo (web), al recorrido posterior por la fase de ponderación de indicadores para obtener un nuevo escenario de indicadores ponderados. No podemos olvidar que el aplicativo objeto del proyecto no está basado en una Hoja de Cálculo, además que la variación de los valores en los indicadores origen puede motivar la aplicación de un índice corrector diferente, por lo que se hace recomendable el recorrido por el asistente de definición de indicadores completo, es decir, por cada uno de sus tres estados.

Ponderación de indicadores mediante índices correctores.

El segundo paso del asistente en los procesos centrales del aplicativo están orientados a objetivar los valores introducidos por el usuario en los indicadores tipo.

La ponderación podrá ser manual o automática, de tal forma que los valores introducidos en el primer paso del asistente sean corregidos por el aplicativo, en aras de la obtención de un escenario que evite incongruencias, valores contradictorios y, en definitiva, indicadores alejados de la realidad, que restarían credibilidad a los indicadores obtenidos.

Puede darse el caso, en función de los valores introducidos en el primer paso del asistente, asignación de valores a indicadores tipo, que no sea necesaria la ponderación de los mismos en todos los casos. En este caso, y atendiendo al mismo principio (manual/automático) el aplicativo permite la introducción puntual de índices correctores.

Obtención de indicadores ponderados.

La aplicación de los índices correctores sobre los valores asignados a los indicadores tipo darán como resultado el conjunto de ratios/indicadores resultantes del análisis, es decir, la resultante de aplicar al escenario inicial los valores de ponderación, con independencia de si éstos han sido aplicados de forma manual o automática.

Generación de Informes no vinculantes.

El conjunto de indicadores ponderados obtenidos deberá ser presentado bajo el formato de informe resumen. Dicho informe será generado en pantalla, con posibilidad de impresión por parte del usuario/empresa. El carácter del informe así obtenido será de no vinculante, puesto que el objetivo es presentar un escenario objetivado en base a las premisas/valores introducidos, siendo más una orientación, y quedando, por lo tanto, a criterio del usuario/empresa la toma en consideración de los mismos.

APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción.

2

cecale

BASE DE DATOS: NÚCLEO DEL APLICATIVO



El núcleo central del aplicativo objeto del presente proyecto se basa en dos pilares fundamentales:

- Los datos definidos por los usuarios/empresas inscritos en el aplicativo, y por lo tanto su almacenamiento y explotación en procesos posteriores.
- Y los procesos en sí mismos, descritos ya en el presente documento en su Capítulo 1. Mapa General de Procesos.

La estructura general de la base de Datos, desde el punto de vista funcional, y orientado a garantizar la integridad, el almacenamiento y la custodia securizada de los datos es confiada a un Sistema Gestor de Bases de Datos Relacionales, al que se tiene acceso a través del aplicativo web objeto del presente proyecto.

La arquitectura adoptada para el presente proyecto es la Arquitectura Cliente-Servidor de dos capas, donde:

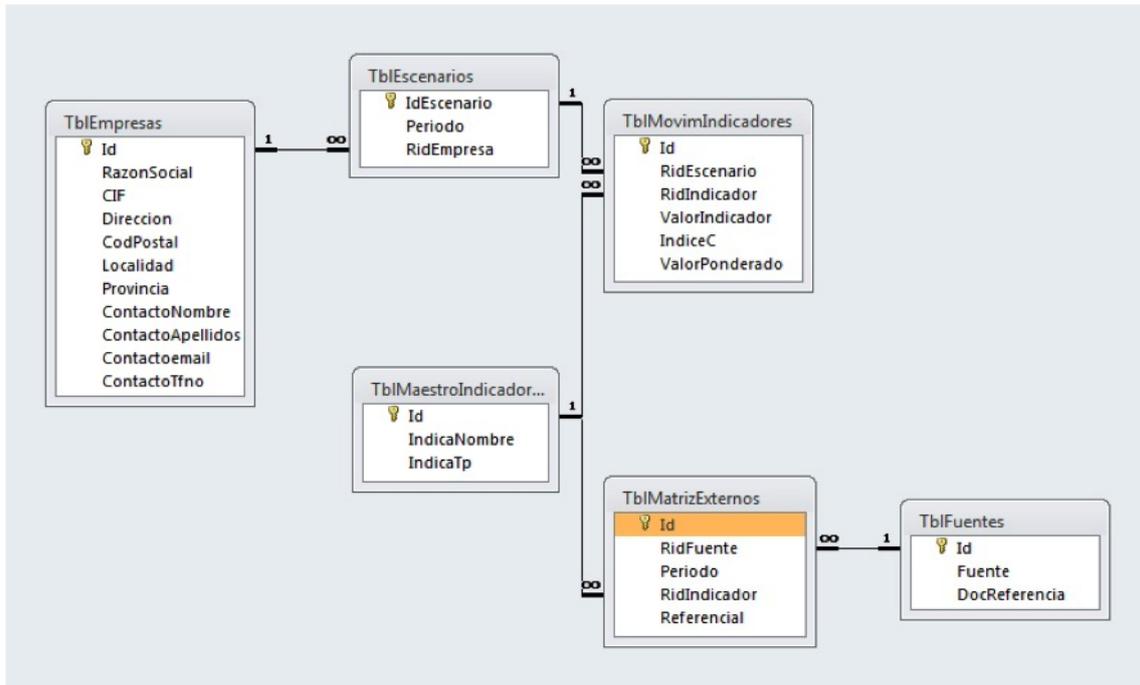
- La Capa Servidor está encargada del almacenamiento y securización de los datos obtenidos a través del interface Web del presente aplicativo.
- La Capa Cliente, encargada de soportar los procesos de introducción y validación de datos, en el equipo desde el que se establezca la conexión con el aplicativo Web.

El modelo de desarrollo seleccionado y las características de la tecnología empleada para su implementación hacen posible la interacción entre la Capa Cliente y la Capa Servidor, sin necesidad de otro requerimiento que la disponibilidad de una conexión a internet y un software de navegación correctamente instalado.

En este punto aclarar que el presente desarrollo se realiza con el requisito de funcionamiento correcto, con independencia de la plataforma de conexión empleada (ordenador, terminal telefónico con conexión de datos, Tablet, ..), el sistema operativo empleado (Ms Windows, Android, ..) y el software de navegación empleado (Internet Explorer, FireFox, Chrome, ..).

Dado el amplio abanico de posibilidades a analizar se tomarán como referencia las plataformas, sistemas operativos y navegadores de mayor implantación en el mercado, intentando satisfacer la demanda del mayor número de usuarios posible, y minimizando el condicionante que estas características podrían suponer desde el punto de vista del acceso al aplicativo objeto del presente proyecto.

Estructura Base de Datos.



APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción.

3

cecale

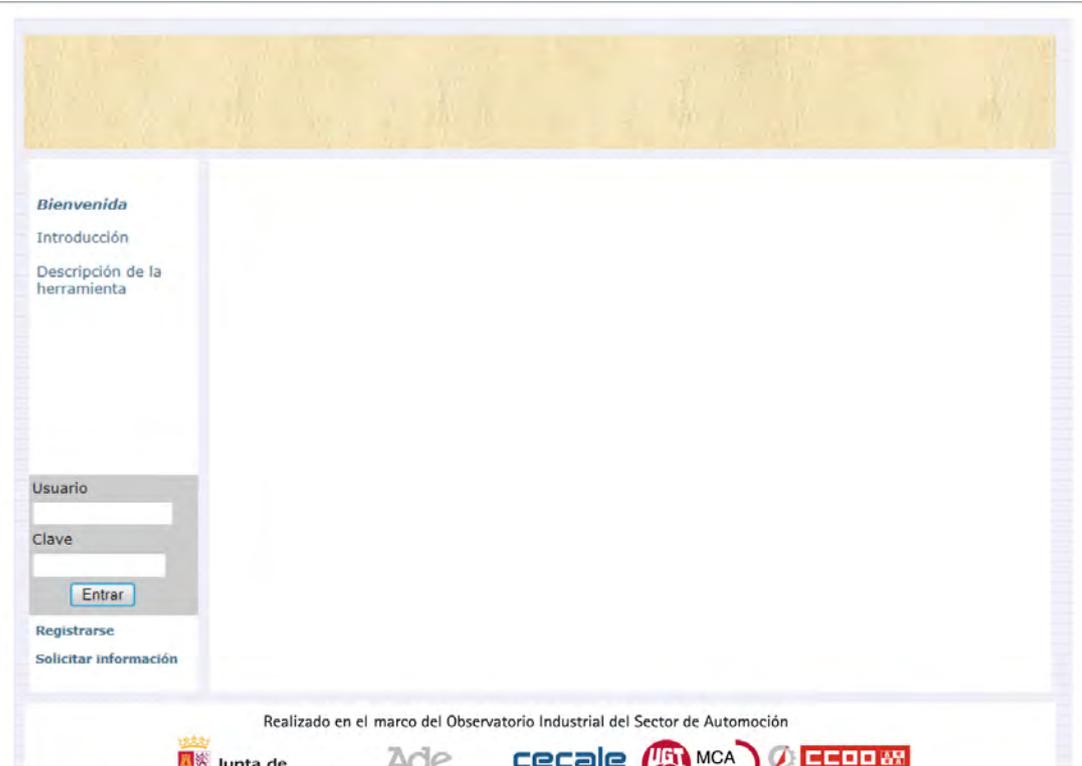
LAYOUT



APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción.



APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción.



Bienvenida

Introducción

Descripción de la herramienta

DESCRIPCIÓN DE HERRAMIENTA

Usuario

Clave

[Registrarse](#)

[Solicitar información](#)

Realizado en el marco del Observatorio Industrial del Sector de Automoción



Bienvenida

Introducción

Descripción de la herramienta

FORMULARIO DE REGISTRO

Empresa:

Persona de Contacto:

eMail:

Usuario

Clave

[Registrarse](#)

[Solicitar información](#)

Realizado en el marco del Observatorio Industrial del Sector de Automoción



APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción.

Bienvenida

Introducción

Descripción de la herramienta

Usuario

Clave

[Registrarse](#)

[Solicitar información](#)

Definición de indicadores

	Indicador	Factor corrector	Índice ponderado
Inversión			
Evolución de PIB			
Cuota de mercado			
Endeudamiento			
Inversión I+D+i			
Convergencia renta			
Costes			
Tasa de Paro			
Temporalidad			

Realizado en el marco del Observatorio Industrial del Sector de Automoción

APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción.

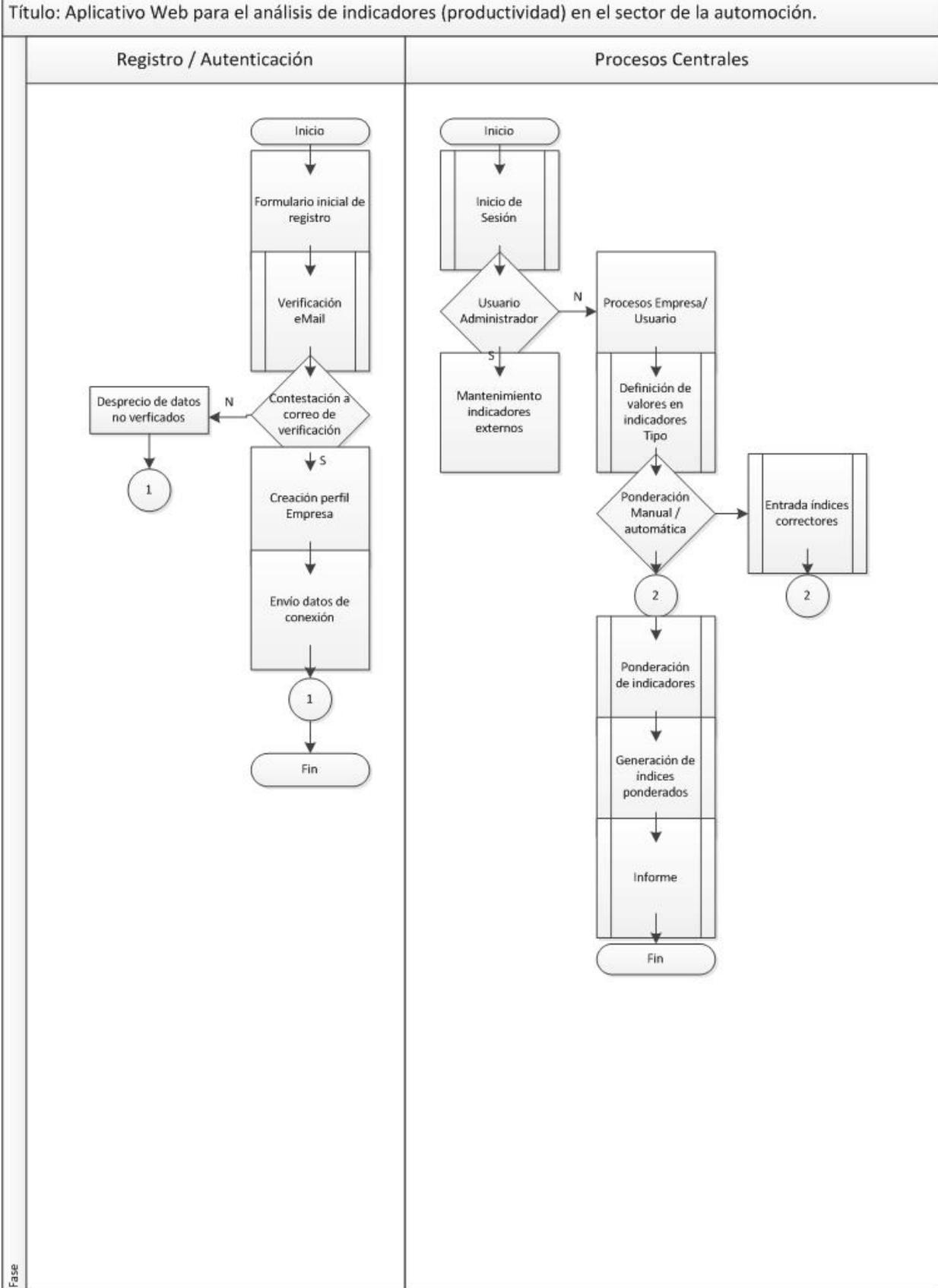
4

cecale

ANÁLISIS OPERATIVO VS. FUNCIONALIDADES INCORPORADAS.

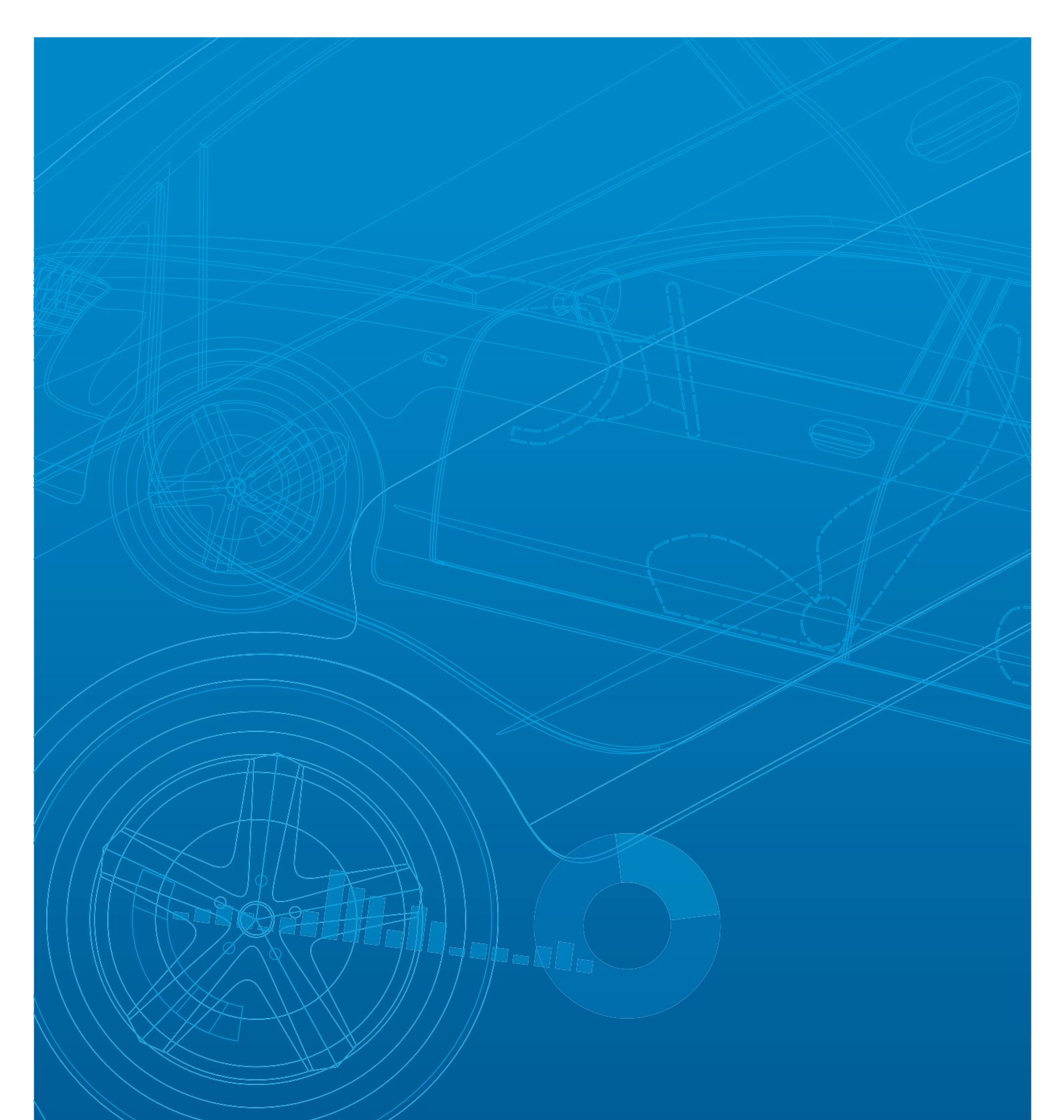


APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción.



Fase

APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción.



cecale

Análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción y sus componentes de Castilla y León, y su aplicación en el marco de la negociación colectiva.

APLICATIVO WEB diseñado para el análisis de los indicadores de productividad en el sector de automoción