

Sumario

SUMARIO	1
ANEXO A. DATOS ENTREVISTAS REALIZADAS	3
ANEXO B. SOLICITUD ENTREVISTAS	8
ANEXO C. GUIÓN DE LAS ENTREVISTAS	9
C.1. Entrevista sobre anualización.....	9
C.2. Entrevista sobre flexibilidad de la jornada	16
ANEXO D. ESTUDIO DE IMPACTO AMBIENTAL	22
ANEXO E. VALORACIÓN ECONÓMICA	23
E.1. Partidas del Presupuesto.....	23
E.2. Presupuesto.....	24
ANEXO F. DOCUMENTACIÓN DE EMPRESAS	25



ANEXO A. Datos entrevistas realizadas

Se indican a continuación los datos más importantes sobre las entrevistas realizadas a las diferentes empresas y al representante de CCOO.

- **Terminal de Contenedores de Barcelona:**

Empresa: TCB, Terminal de Contenedores de Barcelona

Sector: Carga y descarga de barcos de mercaderías

Número de empleados: 180

Persona entrevistada: Sr. José Antonio Castillo

Cargo: Director de RRHH

e-mail: jcastill@tcbcn.com

Telf.: 93 441 02 03

Fecha: 27 de Enero de 2004

Lugar: Oficinas de TCB situadas en el puerto de Barcelona

- **NovaEra**

Empresa: Nova Era

Sector: Diseño e Impresión

Número de empleados: 22

Persona entrevistada: Sr. Pedro López

Cargo: Gerente

e-mail: em@il-novaera.com

Telf.: 93 204 19 04

Fecha: 2 de febrero de 2004

Lugar: Oficinas situadas en C/ Josep Irla i Bosch, nº 1-3

- **Maquinaria de Artes Gráficas Hartmann**

Empresa: Maquinaria de Artes Gráficas Hartmann, S.A.

Sector: Venta de maquinaria de imprenta

Número de empleados: 170

Persona entrevistada: Sr. Just Molmeneu

Cargo: Jefe de línea

Telf.: 93 475 80 00

Fecha: 3 de febrero de 2004

Lugar: Conversación telefónica



- **EATON Automotive**

Empresa: EATON Automotive

Sector: Metalurgia para Automóvil

Número de empleados: 163

Persona entrevistada: Sra. Consuelo Gómez

Cargo: Directora RRHH

e-mail: consuelogomez@eaton.com

Telf.: 93 860 80 08

Fecha: 10 de febrero de 2004

Lugar: Oficinas situadas en la fábrica de EATON en el Polígono Industrial Congost, en Montornés del Vallés

- **NOVARTIS**

Empresa: Novartis

Sector: Farmacéutico

Número de empleados: 400

Persona entrevistada: Sr. Martí Camps

Cargo: Técnico de Acondicionamiento

e-mail: marti.camps@pharma.novartis.com

Telf.: 93 728 61 20

Fecha: 11 de febrero de 2004

Lugar: Planta situada en la fábrica de Novartis en Barberà del Vallès

- **NOGE S.L.**

Empresa: NOGE S.L.

Sector: Fabricación Autocares

Número de empleados: 100

Persona entrevistada: Sr. Joan Pujol

Cargo: Director RRHH y Sistemas de Información

e-mail: jpujol@noge-sl.com

Telf.: 972 86 11 86

Fecha: 12 de febrero de 2004

Lugar: Oficinas situadas en la fábrica de NOGE en la Carrera Sant Hilari, Km.3 (Arbúcies, Girona)



- **Zanini Auto Grup, S.A.**

Empresa: Zanini Auto Grup, S.A.

Sector: Auxiliar del Automóvil

Número de empleados: 100

Persona entrevistada: Sra. Cristina Bonet

Cargo: Human Resources Manager

e-mail: cbonet@zanini.com

Telf.: 93 573 86 06

Fecha: 16 de febrero de 2004

Lugar: Oficinas situadas en la fábrica de Zanini en el polígono industrial Llevant de Paret del Vallés, Barcelona.

- **ArvinMeritor**

Empresa: ArvinMeritor, LSV España

Sector: Auxiliar del Automóvil

Número de empleados: 160

Persona entrevistada: Sra. Soraya Díaz Tellez

Cargo: Directora de Recursos Humanos

e-mail: soraya.diaz@arvinmeritor.com

Telf.: 93 770 41 89

Fecha: 17 de febrero de 2004

Lugar: Oficinas situadas en la fábrica de ArvinMeritor en el Polígono Industrial Barcelonés, Avda. Can Amat de Abrera, Barcelona.

- **Saint-Gobain**

Empresa: Saint-Gobain

Sector: Auxiliar del Automóvil en productos de Vidrio

Número de empleados: 500

Persona entrevistada: Sr. Pablo Etienvre y Sr. Pablo Adrián

Cargo: Jefe de Asuntos Sociales de Sekurit y Devisa, respectivamente.

e-mail: pablo.etienvre@saint-gobain.com

Telf.: 977 16 61 28

Fecha: 19 de febrero de 2004

Lugar: Oficinas situadas en la fábrica de Saint-Gobain situada en Ctra. N-340, km1199, L'Arboç, (Tarragona).



- **Grupo GAES**

Empresa: GAES

Sector: Fabricación y Comercialización de Aparatos Auditivos

Número de empleados: Microson: 120, GAES: 90, resto (tiendas): 600.

Persona entrevistada: Srta. Ruth Pons

Cargo: Técnica de Selección y Desarrollo de RRHH

e-mail: rpons@gaes.es

Telf.: 93 300 58 00

Fecha: 3 de marzo de 2004

Lugar: Oficinas situadas en la fábrica de la empresa en C/ Pere IV, nº 160 (Barcelona).

- **Tibbett & Britten**

Empresa: Intelligent Logistics Tibbett & Britten

Sector: Logística

Número de empleados: 128 actualmente (82 como miembros fijos de la plantilla), en la empresa han llegado a trabajar 180 personas.

Persona entrevistada: Sra. Manoli Velázquez

Cargo: Responsable Departamento de RRHH

e-mail: mvelazquez@tibbett-britten.es

Telf.: 93 779 36 69

Fecha: 4 de marzo de 2004

Lugar: Nave Industrial de la empresa situada en Gelida, desde donde se realiza todas las actividades de la sucursal empresa estudiada.

- **Almirall Prodesfarma**

Empresa: Almirall Prodesfarma

Sector: Farmacéutico

Número de empleados: 300 (entre Planta Farmacéutica y Planta Química)

Persona entrevistada: Sr. Jorge Medina y Sra. Arantxa Martínez

Cargo: Responsable Organización de Procesos Industriales

e-mail: jmedina@almirallprodesfarma.com, amarting@almirall.es

Fecha: 4 de marzo de 2004

Lugar: Despachos situados en la Planta Farmacéutica que la empresa tiene en Sant Andreu de la Barca, donde también se encuentra la Planta Química.



- **CCOO. Comisión Obrera Nacional de Cataluña**

Persona entrevistada: Sr. Pere Cubell

Cargo: Responsable Sector del Metal

e-mail: asindical@conc.es

Telf.: 93 481 27 96

Fecha: 8 de marzo de 2004

Lugar: Despachos de CCOO situados en Vía Layetana, nº 16, 3ª (Barcelona)



ANEXO B. Solicitud Entrevistas

Se muestra a continuación la carta enviada vía e-mail a las personas correspondientes de las diferentes empresas solicitando una reunión para tratar los temas de interés de estudio del proyecto.

Sr. /a

(Departamento de RRHH o cargo si se conocía)

Me llamo Jordi Barrio, soy alumno de la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de Barcelona y estoy realizando el Proyecto Final de Carrera en el Departamento de Organización de Empresas bajo la dirección de la profesora Carme Martínez Costa.

En el proyecto se estudia la implantación de la anualización de la jornada laboral (o cómputo anual de la jornada) en las empresas españolas y su repercusión en la gestión de los Recursos Humanos. Este sistema de flexibilidad laboral consiste en distribuir el total de horas a trabajar durante el año en función de la demanda de la empresa.

La anualización de la jornada o distribución irregular de la jornada puede conferir una mayor flexibilidad a la empresa para adecuarse a la demanda, en casos por ejemplo de gran estacionalidad, ya que permitiría reducir el número de horas extras, el tener que contratar trabajadores temporales (que deben formarse previamente), disminuir la subcontratación de determinadas operaciones o actividades. En definitiva, disminuir costes y mejorar el servicio al cliente.

Estoy interesado en saber hasta qué punto su empresa conoce esta opción, si la ha estudiado, si le parece interesante, si la ha intentado implantar, o si ya la utiliza total o parcialmente. También estoy interesado en la aplicación de otros sistemas de flexibilidad de la jornada laboral, puesto que así se podrá comparar ventajas y desventajas de cada tipo de flexibilidad laboral, así cómo qué tipo se emplea más.

Por este motivo les agradecería fueran tan amables de concederme una entrevista y poder tratar este tema con mayor profundidad. Espero su amable y pronta respuesta para, dentro de unos días, ponerme en contacto telefónico con usted para confirmar su inestimable colaboración.

Atentamente,

Jordi Barrio



ANEXO C. Guión de las Entrevistas

Se muestran a continuación las dos guías de entrevistas diseñadas para tratar los diferentes puntos de interés de este proyecto, en función del conocimiento que la persona entrevistada tenía del sistema de cómputo anual y de si la empresa tratada lo empleaba o no.

C.1. Entrevista sobre anualización

Empresa:

Sector:

Número de empleados:

Persona entrevistada:

Cargo:

e-mail:

Tel.:

Fecha:

Lugar

1. **Por Anualización de la jornada de trabajo o cómputo anual se entiende la distribución de forma irregular el número total de horas de trabajo del año en función de la demanda del mercado. ¿Conoce esta posibilidad para flexibilizar los recursos humanos de la empresa?**

- Sí
- No

En caso afirmativo:

2. **¿Cuáles son las dos principales ventajas que le encuentra al cómputo anual desde el punto de vista de la empresa?**

- Mayor adaptación de la capacidad de la empresa (horas de los trabajadores) a la demanda del mercado
- Afrontar variabilidad del mercado
- Posibilidad de ofrecer más servicios al optimizar su capacidad en recursos de personal
- Control y reducción de las horas extras
- Reducción contratos temporales



- Aumento de productividad y eficacia
- Reducción de absentismo y rotación del personal
- Reducción de stock y sus costes
- -Otros: _____

3. ¿Cuáles son los dos principales inconvenientes que le encuentra al cómputo anual desde el punto de vista de la empresa?

- Falta de correspondencia entre horas trabajadas y pagadas (más grave en caso de poca producción)
- Poca comunicación entre los empleados de diferentes turnos
- Necesidad de control de carga de trabajo y planificación del tiempo de trabajo
- Más complejos y caros sistemas de control de los empleados
- Aumento del coste por hora de trabajo
- Dificultad en el proceso de implantación
- Otros: _____

4. ¿Cuál considera que serían las dos principales ventajas desde el punto de vista del trabajador?

- Mayor regularidad en los ingresos
- Posible aumento de sueldo (posibilidad de menos horas trabajadas con mismo sueldo)
- Reducción del tiempo de trabajo
- Mayor estabilidad (menor riesgo a ser despedido en épocas de menor demanda)
- Mayor número de días seguidos sin trabajar
- Otros: _____

5. ¿Cuál considera que serían las dos principales desventajas desde el punto de vista del trabajador?

- Reducción del sueldo de aquellos empleados que realizaban muchas horas extras
- Inestabilidad de horarios para los empleados, impidiendo planificar su vida personal



- Aumento del cansancio en épocas de mucho trabajo
- Otros: _____

6. ¿En qué tipo de empresa considera más interesante el uso de la anualización de la jornada de trabajo?

- Empresa de servicios
- Empresa industrial

7. ¿Lo ha utilizado, lo utiliza o se plantea utilizarlo en un futuro próximo?

- Lo ha utilizado (1)
- Lo utiliza (2)
- Se plantea utilizarlo (3)
- No contempla su uso (4)

7.1. 1 ¿Cuánto tiempo lo utilizó?

- 1 año o menos
- 2 años
- 3 años o más

7.1.2 ¿Por qué abandonó su uso?

- Dificultades de implantación
- Alto coste de la implantación
- Alto coste de mantenimiento
- Mal ambiente de trabajo, aparición de problemas entre los empleados
- Otros: _____

7.1.3 ¿Se consiguieron los objetivos marcados?

- Sí
- No

7.1.4. ¿Se encontró con muchas dificultades durante la implantación? ¿Cuáles?



7.1.5. ¿Cuánto tiempo duró la negociación para la implantación del sistema?

- Menos de un mes
- De 1 a 3 meses
- De 3 a 6 meses
- Más de 6 meses

7.2.1 ¿Desde cuándo trabaja con este método?

- 1 año o menos
- 2 años
- 3 años o más

7.2.2. ¿Se encontró con muchas dificultades durante la implantación? ¿Cuáles?**7.2.3 ¿Se consiguieron los objetivos marcados?****7.2.4 ¿Cuánto tiempo duró la negociación para la implantación del sistema?**

- Menos de un mes
- De 1 a 3 meses
- De 3 a 6 meses
- Más de 6 meses

7.3 ¿En qué plazo se plantea utilizar la anualización?

- 1 año o menos
- 2 años
- 3 años o más

7.4 ¿Por qué?

- Exceso de inversión económica para su implantación
- Se supone una fuerte oposición por parte de los trabajadores
- Exceso de complejidad del sistema de flexibilidad



- Poco beneficiosa para la empresa
- Incompatible con el funcionamiento actual de la empresa

8. ¿Con qué objetivo se plantearía el uso de la Anualización?

- Reducción de costes de personal
- Reducción de costes de stock
- Mayor flexibilidad para combatir estacionalidad de la demanda
- Mayor flexibilidad para Adaptarse a las necesidades del mercado
- Mejor rendimiento de la empresa (más motivación de los empleados)
- Otros: _____

9. ¿Con qué grado de dificultad valora la implantación del cómputo anual?

- Alto
- Medio
- Bajo

10. En Francia, a partir de la aplicación de la ley segunda Aubry de reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales, se extendió el uso del cómputo anual de la jornada. ¿Le parece factible la reducción de la jornada, manteniendo el sueldo, como método de compensación e implantación de la anualización? ¿Por qué?

- Sí
- No

11. A partir de la implantación de la anualización, en Francia aumentaron el número de contratos (especialmente de temporales a fijos). ¿Es considerado este dato por la empresa? ¿Y por los trabajadores?

- Sí, por la empresa
- Sí, por los trabajadores
- No se conocía este dato o no se considera relevante

12. ¿Conoce casos de anualización en empresas españolas? ¿Cuáles?



13. ¿Cómo ve el futuro de la anualización en España?**En caso de haber trabajado con anualización o tenga estudiado hacerlo:****14. ¿Qué pasos ha seguido o seguiría para implantar la anualización?****15. ¿Cuáles son los principales obstáculos de implantación que cree que se encontraría en caso de implantar anualización?**

- Económicos
- Oposición del personal (indicar: sindicatos, mandos, empleados)
- Organizativos
- Dificultades tecnológicas
- Legales
- Otros: _____

16. ¿Cómo los solucionaría?**17. ¿Se modificaron o modificaría el sueldo de los empleados?****18. ¿Se compensaría de algún modo a los empleados?**

- Sí. Indicar cómo:
- No.

19. ¿Ha desarrollado o comprado algún tipo de programa informático para gestionar los horarios de los trabajadores?

- Sí
- No

20. En caso afirmativo, ¿qué coste económico ha tenido?**21. En caso negativo, ¿de qué modo gestiona los horarios?**

- Planificación realizada a mano
- Otros: _____



22. ¿Qué grado de complejidad alcanza la planificación y el control de los horarios?

23. ¿Con qué frecuencia son revisados los horarios?

- Cada semana
- Cada 15 días
- Cada mes
- Más de un mes
- Otros: _____

24. ¿Con qué tiempo de antelación comunica a los trabajadores sus horarios?

- Una semana o menos
- Entre una y dos semanas
- Entre dos semanas y un mes
- Más de un mes

25. En caso de modificación de estos horarios, ¿con cuánto tiempo de antelación se suele comunicar?

- Una semana o menos
- Entre una y dos semanas
- Más de dos semanas

26. ¿Tiene datos aproximados sobre el aumento o disminución de costes debidos a la implantación de la anualización?

- Reducción de los costes de personal en un _____% (aprox.)
- Aumento de los costes de personal en un _____% (aprox.)

27. ¿Se han cumplido los objetivos marcados?

28. ¿Necesitó utilizar horas extras después de implantar anualización?

29. ¿Y contratos temporales?

- Sí. Indicar número



- No

30. ¿Aumentaron los contratos indefinidos?

- Sí. Indicar número
- No

31. ¿Se crearon nuevos puestos de trabajo?

- Sí
- No

C.2. Entrevista sobre flexibilidad de la jornada

Empresa:

Sector:

Persona entrevistada:

e-mail:

Fecha:

Número de empleados:

Cargo:

Telf.:

Lugar:

En caso de no conocer Anualización o cómputo anual:

1. ¿Aplica su empresa algún sistema de flexibilidad de la jornada laboral?

- Sí
- No

2. En caso negativo ¿Por qué? ¿Cómo soluciona las situaciones de sobrecarga de trabajo?

3. ¿Ha estudiado el impacto económico en personal que puede suponer aplicar flexibilidad? ¿Cuál es? ¿Resulta interesante?

4. ¿Qué tipo de flexibilidad laboral emplea cada tipo de empleado (técnico, administrativo, operario) y en qué % de cada grupo, aproximadamente?

- Horas extraordinarias



- Contratos temporales
- Empleados a tiempo parcial
- Trabajo compartido
- Horario flexible
- Jornada diaria flexible
- Trabajo por trimestres
- Turnos
- Trabajo no permanente
- Subcontratación
- Duración de la vida laboral (jubilación anticipada, suspensión temporal de la carrera profesional o excedencia...)
- Otros:_____ ¿Cómo funciona? ¿Desde cuándo lo utiliza?

5. ¿Qué coste adicional le supone utilizar en casos de exceso de trabajo la demanda con los siguientes tipos de flexibilidad?

- Horas extraordinarias
- Contratos temporales
- Empleados a tiempo parcial
- Trabajo por trimestres
- Trabajo no permanente
- Subcontratación
- Formación de trabajadores para corto espacio de tiempo

6. ¿Le parece interesante la anualización como método para reducir estos costes o incluso eliminarlos? ¿Por qué?

- Sí
- No



7. ¿Cuáles fueron los principales obstáculos para implantar su método de flexibilidad?

- Económicos
- Oposición del personal (indicar: sindicatos, mandos, empleados)
- Organizativos
- Dificultades tecnológicas
- Legales
- Otros: _____

8. ¿Qué tipo de información necesita para llevar a cabo el método de flexibilidad escogido?

- Capacidad de producción de la tecnología utilizada
- Capacidad de los empleados
- Demanda del mercado a corto, medio o largo plazo (indicar plazo)
- Cantidad de producto almacenado
- Otros: _____

9. ¿Tiene datos sobre el aumento o disminución de costes debidos al uso de la flexibilidad?

- Aumentó en _____ %
- Disminuyó en _____ %

10. ¿Qué grado de complejidad alcanza la planificación y el control de los horarios?

- Alta
- Media
- Baja

11. ¿Con qué frecuencia son revisados los horarios?

- Cada semana



- Cada 15 días
 - Cada mes
 - Más de un mes
- 12. ¿Qué coste suplementario supone para la empresa la gestión de la flexibilidad de la jornada laboral?**
- 13. ¿Qué ventajas e inconvenientes supone para la empresa este sistema de jornada laboral?**
- 14. ¿Cuáles son para usted las principales ventajas y desventajas para los trabajadores de su método de flexibilidad?**
- 15. ¿Se cumplieron los objetivos marcados?**
- 16. ¿Se plantea utilizar otro tipo de flexibilidad? ¿En qué plazo? ¿Por qué?**

Opinión sobre la anualización:

- 17. Ahora que conoce el cómputo anual, ¿le parece interesante? ¿En qué grado?**
- Alto
 - Medio
 - Bajo
- 18. ¿En qué tipo de empresa supone más necesario el empleo de anualización?**
- De Servicios
 - Empresa industrial
- 19. ¿Conoce otros modelos de anualización en empresas españolas? ¿Cuáles?**
- 20. En Francia, a partir de la aplicación de la ley segunda Aubry de reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales, se extendió el uso del cómputo anual de la jornada. ¿Le parece factible la reducción de la jornada, manteniendo el sueldo, como método de compensación e implantación de la anualización? ¿Por qué?**
- Sí



- No

21. En Francia, la implantación del cómputo anual está mucho más extendida que en España, habiendo aumentado el número de contratos (especialmente de temporales a fijos) ¿Es considerado este hecho por la empresa? ¿Y por los trabajadores?

22. ¿Cómo ve el futuro de la anualización en España?

23. ¿Qué coste considera que tendría implantar anualización en su empresa?

- Alto
- Medio
- Bajo

24. ¿Qué pasos seguiría para implantar la anualización?

25. ¿Cuáles son las dos principales ventajas que le encuentra al cómputo anual?

- Mayor adaptación de la capacidad de la empresa (horas de los trabajadores) a la demanda del mercado
- Afrontar variabilidad del mercado
- Posibilidad de ofrecer más servicios al optimizar su capacidad en recursos de personal
- Control y reducción de las horas extras
- Reducción contratos temporales
- Aumento de productividad y eficacia
- Reducción de absentismo y rotación del personal
- Reducción de stock y sus costes
- -Otros: _____

26. ¿Cuáles son los dos principales inconvenientes que le encuentra al cómputo anual desde el punto de vista de la empresa?

- Falta de correspondencia entre horas trabajadas y pagadas (más grave en periodos de poca producción)
- Poca comunicación entre los empleados de diferentes turnos



- Necesidad de control de carga de trabajo y planificación del tiempo de trabajo
- Más complejos y caros sistemas de control de los empleados
- Aumento del coste por hora de trabajo
- Dificultad en el proceso de implantación
- Otros: _____

27. ¿Cuál considera que serían las dos principales ventajas desde el punto de vista del trabajador?

- Mayor regularidad en los ingresos
- Posible aumento de sueldo (posibilidad de menos horas trabajadas con mismo sueldo)
- Reducción del tiempo de trabajo
- Mayor estabilidad (menor riesgo a ser despedido en épocas de menor demanda)
- Mayor número de días seguidos sin trabajar
- Otros: _____

28. ¿Cuál considera que serían las dos principales desventajas desde el punto de vista del trabajador?

- Reducción del sueldo de aquellos empleados que realizaban muchas horas extras
- Inestabilidad de horarios para los empleados, impidiendo planificar su vida personal
- Aumento del cansancio en épocas de mucho trabajo
- Otros: _____



ANEXO D. Estudio de Impacto Ambiental

Este proyecto no tiene impacto medioambiental.



ANEXO E. Valoración económica

E.1. Partidas del Presupuesto

Para realizar el cálculo del presupuesto del proyecto se han considerado los gastos derivados del coste de personal, coste de desplazamientos, coste de contacto con las empresas y coste de material.

Se detallan a continuación los conceptos que engloban las diferentes partidas:

- **Coste de personal:** incluye los gastos generados por las horas de ingeniero dedicadas a las tareas de búsqueda de información, estudio teórico, selección de empresas, realización de entrevistas, análisis de datos y redacción del proyecto. El coste más elevado se debe al gran número de horas de trabajo invertidas en estas actividades.
- **Coste de desplazamientos:** realizados todos ellos en vehículo propio, se ha realizado un gran número de kilómetros para realizar las entrevistas en las respectivas empresas, puesto que algunas de ellas estaban a una distancia importante de Barcelona (lugar de partida de todos los viajes). Las mayores distancias corresponden a las visitas a las empresas situadas en L'Arboç (provincia de Tarragona) y Arbúcies (provincia de Girona). Se ha considerado un coste de 0,26 euros por kilómetro recorrido.
- **Coste de contacto con las empresas:** pese a que la mayoría de contactos se realizaron a través del correo electrónico (cuyo coste se considera en el coste de material) ha sido necesario el uso del teléfono para realizar una de las entrevistas, así como para concretar las fechas y horas de muchas de las reuniones mantenidas.
- **Coste de material:** se incluye en esta partida los gastos correspondientes a material de oficina (papel, tinta de impresora, bolígrafos, fotocopias, material informático, etc.) conexiones a Internet y la adquisición del libro Flexibilidad en el Trabajo, que supuso un coste de 15 euros.



E.2. Presupuesto

En la siguiente tabla se detallan los importes de las diferentes partidas mencionadas:

Coste de personal		
Ingeniero Industrial 450 horas x 50 €/h	22.500,00 €	
Coste de desplazamiento		
Visitas a las empresas 850km x 0,26 €/km	221,00 €	
Coste de contacto con empresas		
Tiempo en llamadas 60min € x 0,15 €	9,00 €	
Coste de material		
Papel, tinta impresora, fotocopias, conexiones Internet, libros, documentación.	190,00 €	
	SUBTOTAL	22.920,00 €
	+ 16% de IVA	3.667,20 €
	TOTAL	26.587,20 €

Fig. E.1. Desglose de Costes del Presupuesto



ANEXO F. Documentación de empresas

En algunos casos, durante el desarrollo de las entrevistas, las personas entrevistadas facilitaron diferente material escrito referente a los temas tratados.

Se indica a continuación la relación de material escrito entregado y cuya copia se incluye en el presente anexo:

- Copia ampliada del Calendario Laboral de NOGE, S.L.
- Extracto del Convenio recientemente acordado entre los trabajadores y la dirección de ArvinMeritor.
- Copia del e-mail enviado a la Sra. Ruth Pons, Técnica de Selección y Desarrollo de RRHH de GAES, en el que se indican los diferentes horarios a realizar en función de la época del año, los periodos de vacaciones y las fiestas extras concedidas por la empresa.
- Calendario laboral del año 2004 de la empresa GAES.
- Importes compensatorios en Pagas Extras y Horas Extras según categorías de la empresa GAES.
- Análisis del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (BOE 10/08/2001) 9902405, por el que se rige el funcionamiento de la empresa Tibbet&Britten.
- Cuadros con horarios de trabajadores de diferentes secciones de la empresa Tibbet&Britten.
- Calendario Laboral del año 2004 para las Oficinas de las plantas de Sant Andreu de la Barca y Sant Just Desvern de Almirall Prodesfarma.
- Calendario Laboral del año 2004 para la Planta Farmacéutica de Sant Andreu de la Barca.
- Calendario Laboral del año 2004 para la Planta Química de Sant Andreu de la Barca.
- Extracto del Convenio acordado entre la planta de SEAT en Martorell y los trabajadores, representados por CCOO.
- Manifiesto de los trabajadores de CCOO de SEAT solidarizándose con la huelga convocada por IG Metall en Alemania, entre otros aspectos tratados.



- Guión Sindical acordado por representantes de SEAT de CCOO y UGT.
- Comunicado unitario realizado por CCOO y UGT de SEAT de manera conjunta, manifestando sus intenciones sobre la flexibilidad que la empresa debe llevar a cabo.
- Extracto del Convenio acordado entre la planta de la empresa SEAT en la Zona Franca y los trabajadores representados por CCOO, que incluye el calendario básico laboral para el año 2004.
- Copia de las tarjetas facilitadas por varias de las personas entrevistadas de las empresas estudiadas.

