

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA  
OPE - ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y DE EMPRESA (ASPECTOS  
TÉCNICOS, JURÍDICOS Y ECONÓMICOS EN PRODUCCIÓN)

## Tiempo efectivo de trabajo: Un análisis normativo de la Jornada Laboral en el Sector de Automoción

Sara Llovera, Joaquín Bautista, Javier Llovera, Rocío Alfaro

OPE-WP.2014/06 (20141013)  
(Documento científico-técnico 20141013)



**PROTHIUS**

Càtedra Organització Industrial

<http://futur.upc.edu/10954555>

<http://www.prothius.com>

# **TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO: UN ANÁLISIS NORMATIVO DE LA JORNADA LABORAL EN EL SECTOR DE AUTOMOCIÓN**

Sara Llovera, Joaquín Bautista, Javier Llovera, Rocío Alfaro

**Resumen:** Se analizan los límites establecidos por la Ley sobre la duración de la jornada laboral efectiva en una parte del Sector de Automoción relacionada con la Industria del Metal. Tras la presentación de algunas actividades de producción económica propias de la parte del Sector, se estudia la normativa europea para definir un conjunto de conceptos que afectan al desempeño del trabajo y a la producción cuando se considera el factor humano. Después, se repasan las disposiciones legales y reglamentarias del Estado correspondientes a la normativa española (Constitución y Estatuto de los Trabajadores), así como algunos Convenios Colectivos vinculados a este estudio (El Acuerdo Estatal del Sector del Metal, el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Convenios Colectivos de Empresas). Finalmente, concluimos estableciendo los tiempos efectivos mínimo y máximo de trabajo de una jornada laboral estándar.

**Palabras clave:** Sector de Automoción; Jornada laboral; Tiempo efectivo de trabajo; Clasificación CIIU (ISIC); Actividades de producción económica.

## **1 Preliminares**

En el presente trabajo vamos a analizar los límites legales de la duración de la jornada de trabajo en el sector de la automoción, atendiendo a elementos tales como los descansos necesarios, las pausas programadas, la flexibilidad estructural y el ritmo de trabajo. Todo ello enfocado a establecer el tiempo útil de trabajo en una jornada diaria de 8 horas en el Sector de la Automoción y, a constituir un primer paso para poder determinar en futuros proyectos como se podría incrementar el esfuerzo dentro del límite máximo de rendimiento que puede alcanzar un trabajador en una jornada de trabajo.

Dentro de la normativa española que rige el sector de la automoción y teniendo en cuenta el principio de jerarquía consagrado en el art. 3 del Estatuto de los Trabajadores, vamos a analizar para poder determinar el tiempo útil de trabajo; en primer lugar la normativa europea; en segundo lugar analizaremos las disposiciones legales y reglamentarias del Estado y en último lugar analizaremos los convenios colectivos tanto de ámbito estatal, provincial (centrándonos en la provincia de Barcelona), como de empresa.

## 2 Actividades de producción económica en el Sector de Automoción

La Industria es el *conjunto de operaciones materiales y de gestión ejecutadas para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos.*

Las actividades de producción económica industrial se pueden definir a partir de la clasificación industrial internacional, establecida por Naciones Unidas en 1968 bajo la denominación “Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas” (ver tabla 1), cuya cuarta revisión corresponde al 11 de agosto del año 2008 (CIIU Rev.4: ISIC Rev.4).

Sección	Divisiones	Descripción
A	01-03	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	05-09	Explotación de minas y canteras
C	10-33	Industrias manufactureras
D	35	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
E	36-39	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos
F	41-43	Construcción
G	45-47	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
H	49-53	Transporte y almacenamiento
I	55-56	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
J	58-63	Información y comunicaciones
K	64-66	Actividades financieras y de seguros
L	68	Actividades inmobiliarias
M	69-75	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	77-82	Actividades de servicios administrativos y de apoyo
O	84	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
P	85	Enseñanza
Q	86-88	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
R	90-93	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
S	94-96	Otras actividades de servicios
T	97-98	Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
U	99	Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

Tabla 1: Secciones de la Estructura General de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU Rev.4)

En la Estructura General de la CIIU se agregan las actividades en 21 Secciones, las cuales se ramifican en divisiones numeradas (tabla 1). Cada sección contiene un conjunto de actividades de producción económica.

Las Industrias Manufactureras (Sección C: Divisiones 10-33) constituyen una parte importante de nuestra Industria actual; entre dichas industrias se encuentran las de Automoción.

El presente trabajo está orientado hacia las Industrias Manufactureras (Sección C); concretamente a aquéllas que resultan de la intersección entre el amplio sector denominado Sector de Automoción y la Industria del Metal. Por ello, nos interesaremos especialmente por las siguientes Divisiones de la CIIU:

- 24 Fabricación de metales comunes
- 25 Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo
- 28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.<sup>1</sup>
- 29 Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques
- 30 Fabricación de otro equipo de transporte

En la Estructura Detallada de la CIIU, cada División se ramifica en Grupos que, a su vez, están formados por conjuntos de Clases, conteniendo cada Clase un conjunto de actividades de producción económica.

Por ejemplo, la Clase 2910 del Grupo 291 (Fabricación de vehículos automotores) de la División 29 (Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques), recoge las siguientes actividades de producción económica:

- *Fabricación de automóviles de pasajeros*
- *Fabricación de vehículos comerciales:*
  - camionetas, camiones, tractores para semirremolques de circulación por carretera, etcétera
- *Fabricación de autobuses y trolebuses*
- *Fabricación de motores para vehículos automotores*
- *Fabricación de chasis equipados con motores*
- *Fabricación de otros vehículos automotores:*
  - trineos motorizados, carritos autopropulsados para campos de golf, vehículos anfibios
  - camiones de bomberos, camiones barredores, bibliotecas móviles, vehículos blindados, etcétera
  - camiones hormigonera
- *Vehículos para todo terreno, go-carts y vehículos similares, incluidos vehículos de carreras*  
*Reconstrucción en fábrica de motores para vehículos automotores*

A su vez la Clase 2591 del Grupo 259 (Fabricación de otros productos elaborados de metal; actividades de servicios de trabajo de metales) comprende estas otras actividades:

- *Forja, prensado, estampado y laminado de metales*
- *Pulvimetalurgia: producción de objetos de metal directamente a partir de polvos de metal que se someten a tratamiento calorífico (sinterización) o de compresión*

Los ejemplos anteriores ponen de manifiesto el ingente número de actividades de producción económica (aun del restringido marco objeto de estudio) que se ven afectadas por la Ley a través de normativas tanto de ámbito europeo como estatal.

---

<sup>1</sup> No Clasificado en otra Parte.

En este contexto, las condiciones laborales que deben prevalecer en las compañías dedicadas a estas industrias están reguladas por las normativas vigentes; en consecuencia, la Organización de la Producción, cuando tenga en consideración el factor humano, se verá afectada a efectos prácticos invalidando todas aquellas soluciones que lo ignoren.

### **3 Normativa europea**

En el marco europeo la ordenación de la jornada de trabajo viene prevista en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003.

La Directiva tiene por objeto tal y como establece el art.1 “establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo”, instando a los estados miembros a adoptar las medidas necesarias para garantizarlas. La Directiva sienta las bases en todo lo referente a la ordenación del tiempo de trabajo, destacando entre otros los siguientes aspectos; períodos mínimos de descanso, trabajo nocturno, trabajo por turnos, ritmo de trabajo. En el presente trabajo analizaremos las disposiciones de la Directiva que afectan a la duración de la jornada diaria de trabajo.

La Directiva define en el art. 2 que se entiende por tiempo de trabajo, período de descanso, trabajo por turnos y descanso adecuado. Preceptos que rigen la ordenación del tiempo del trabajo y que vinculan al sector de la siderometalúrgica, dentro del cual se engloba el sector de la automoción. El art. 2 dispone: “que a efectos de la presente Directiva se entenderá por:

1) Tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2) Período de descanso: todo período que no sea tiempo de trabajo.

[.....]

5) Trabajo por turnos: Toda forma de organización del trabajo en equipo por la que los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo con arreglo a un ritmo determinado, incluido el ritmo rotatorio, y que podrá ser de tipo continuo o discontinuo, implicando para los trabajadores la necesidad de realizar un trabajo en distintas horas a lo largo de un período dado de días o semanas .

[.....]

9) Descanso adecuado: períodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud a corto o a largo plazo.”

La Directiva a lo largo de su articulado, establece la duración de los períodos mínimos de descanso, instando a los Estados miembros a adoptar las medidas necesarias

para garantizar su disfrute por los trabajadores. La duración de los períodos mínimos de descanso es la siguiente:

- 11 horas consecutivas de descanso diario en el curso de cada período de 24 horas.

El artículo 3 establece el descanso diario, que asciende a 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas. El artículo 3 lo hemos de poner en relación con el artículo 5 donde se regula el descanso semanal.

- 24 horas de descanso semanal ininterrumpido por cada período de 7 días.

El artículo 5 establece un período de descanso semanal de 24 horas y dispone que: “Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3”.

- 35 horas de descanso mínimo semanal: las 24 horas + las 11 horas.

Es decir se establece que por cada período de siete días hay un descanso semanal de 24 horas, a lo que hay que sumar las 11 horas de descanso diario, ascendiendo el descanso total a una suma de 35 horas. Por lo tanto no se puede computar dentro del descanso semanal las 11 horas que se reconocen como descanso diario, sino que se suman al día de descanso semanal.

- Pausas de descanso para los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a 6 horas.

El artículo 4 prevé las pausas de descanso para los trabajadores cuyo tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas. La importancia de las pausas se manifiesta también en el artículo 13 atendiendo al ritmo de trabajo. En este sentido la Directiva da un paso más destacando la obligación por parte de los empresarios de respetar el principio general de adecuación del trabajo a la persona. El citado artículo 13 dispone lo siguiente: “los Estados miembros adoptaran las medidas necesarias para que los empresarios que prevean organizar el trabajo con arreglo a cierto ritmo tengan en cuenta el principio general de adecuación del trabajo a la persona, con objeto en particular de atenuar el trabajo monótono y el trabajo acompasado en función del tipo de actividad y los requisitos en materia de seguridad y salud, especialmente en lo que se refiere a las pausas durante el tiempo de trabajo”.

- La duración media de trabajo no exceda de 48 horas por cada período de 7 días.

El art. 6 prevé la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y dispone lo siguiente: “Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y salud de los trabajadores: se limite la duración del tiempo de trabajo semanal [...]. La duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de 7 días”.

- El trabajo nocturno como media no puede exceder de 8 horas por cada período de 24 horas.

La duración del trabajo nocturno viene prevista en el art. 8. El art. 8 dispone lo siguiente: “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que el tiempo de trabajo normal de los trabajadores nocturnos no exceda de 8 horas como media por cada período de 24 horas”

## **4 Normativa Española**

### **4.1 Disposiciones legales y reglamentarias del Estado**

#### *A. La Constitución*

La Constitución es la norma suprema del Ordenamiento Jurídico, donde se reconocen y tutelan los derechos fundamentales y libertades públicas. El art. 35 de la Constitución, entre los derechos y deberes de los ciudadanos, consagra el trabajo como un derecho-deber de todos los españoles y establece que: “la ley regulará el Estatuto de los Trabajadores”. En desarrollo de este precepto constitucional se dictó el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que analizaremos posteriormente.

El derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios viene reconocido en el artículo 37 de la CE. El artículo 37 dispone que “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”. Una de las novedades introducidas por la CE fue precisamente otorgar a los Convenios Colectivos fuerza de ley entre las partes contratantes.

En el marco de la negociación colectiva cabe destacar la Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014. El Acuerdo dispone que los Convenios Colectivos deberán propiciar la negociación en la empresa destacando tres elementos básicos para las partes contratantes: jornada, funciones y salarios. Centrándonos en el objeto del presente trabajo analizaremos el primer elemento; la jornada. En esta materia el Acuerdo destaca los siguientes puntos:

- Flexibilidad ordinaria. El Acuerdo pone el acento en la flexibilidad ordinaria, destacando en relación con el tiempo de trabajo que la negociación colectiva debería promover la ordenación flexible del tiempo de trabajo.
- Contenido mínimo del convenio. El Acuerdo manifiesta que el contenido mínimo del convenio debería fijar el cómputo anual de la jornada y, que los convenios, especialmente los provinciales, deberían fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Siguiendo el análisis de la Constitución, cabe destacar el artículo 40, que enmarcado entre los Principios Rectores de la Política Social y Económica, reconoce el compromiso asumido por parte de los poderes públicos para garantizar: “el descanso necesario, mediante

la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”. El descanso necesario viene garantizado, como ya hemos analizado anteriormente, en la Directiva 2003/88/CE y en el Estatuto de los Trabajadores que pasamos a analizar.

### *B. El Estatuto de los Trabajadores*

#### ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 34 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. LA JORNADA

El Estatuto de los Trabajadores regula las líneas básicas sobre la jornada de trabajo que deben respetarse por los convenios colectivos y los contratos. La jornada de trabajo viene prevista en el art. 34 que establece que “la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo”. El artículo 34 del ET establece los siguientes límites de la jornada diaria de trabajo:

- En 40 horas semanales se fija la duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo de promedio en computo anual.
- 12 horas han de mediar como mínimo entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Nos encontramos por lo tanto que la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo establece en el artículo 3 un periodo mínimo “de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas”. El Estatuto de los Trabajadores dentro de éste límite establece en el art. 34, un período de descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada.

- En 9 horas diarias se establece el límite del número de horas ordinarias de trabajo efectivo, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
- 15 minutos como mínimo de descanso, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

Las pausas de descanso en jornadas de trabajo cuya duración diaria sea superior a 6 horas vienen contempladas tanto en el artículo 4 de la Directiva como en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores. Estas pausas de descanso reconocidas en las jornadas continuas son un derecho necesario. El reconocimiento de las disposiciones legales de derecho necesario viene previsto en el art. 3 del ET. El art. 3 dispone lo siguiente: “Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.

En esta línea se pronuncia numerosa jurisprudencia entre la que se encuentra la **Sentencia del Tribunal Supremo núm. 131/2004 de 1 de marzo de 2005**, que resuelve un recurso de casación interpuesto por la Confederación Intersindical Galega por entender que el artículo 2 y 11 del Convenio Colectivo de la empresa “Autopistas del Atlántico, Concesionaria Española SA (AUDASA)” vulnera el artículo 34.4 del



Estatuto de los Trabajadores. La Sentencia resuelve que el Convenio Colectivo de la empresa impide a los trabajadores del servicio de peajes disfrutar de su derecho al descanso, dado que el Convenio les obliga, en los supuestos de que presten servicios en una sola cabina y para no interrumpir la atención al usuario, que el descanso se realice en la misma cabina. La Sentencia manifiesta lo siguiente:

*“El art. 34.4 ET ( RCL 1995, 997) establece un mínimo de derecho necesario en caso de jornada continuada, que es el tiempo de descanso de duración de veinte a treinta minutos que prevé el transcrito párrafo décimo del art. 11 del Convenio ( LEG 2002, 1386) . Pues bien, es claro que este art. del Convenio no respeta este mínimo de derecho necesario a quienes prestan el servicio en peajes con una sola cabina, pues se afirma que en tales casos dicho tiempo de descanso, «y para no interrumpir la atención al usuario, se llevará a efecto en cabina». Por ello debe estimarse este segundo motivo del recurso”.*

- Computación del tiempo de trabajo. “El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”.

#### ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 37 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. DESCANSO SEMANAL.

El descanso semanal viene contemplado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 37 dispone lo siguiente: “Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo”.

El descanso mínimo semanal es de un día y medio ininterrumpido, asciende por lo tanto a 36 horas, a diferencia de las 35 horas que ya hemos analizado y se reconocen en la Directiva. Las Directivas, a diferencia de los Reglamentos, no se aplican de manera directa, sino que requieren una trasposición por parte del derecho interno de los Estados Miembros. Aunque el Derecho de la Unión Europea tiene un efecto de primacía sobre el derecho interno, en este supuesto la jurisprudencia entiende que el derecho interno ha de ser aplicado con preferencia dado que es más favorable para el trabajador. En esta línea se pronuncia la **Sentencia núm. 1123/2006 de 29 septiembre del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canaria, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª)**:

*“A la hora de determinar la relación existente entre el derecho interno español y la normativa comunitaria hemos de tener en cuenta que, si bien el derecho comunitario ostenta una posición de primacía y ha de prevalecer sobre las normas nacionales, las directivas comunitarias son normas obligatorias en cuanto a los objetivos a alcanzar, pero los Estados miembros han de formular las adaptaciones normativas oportunas para la consecución de aquellos. Tales normas constituyen disposiciones mínimas a los efectos del artículo 118 A del Tratado ( LCEur 1986, 8) , pudiendo en todo caso los Estados miembros aplicar o establecer disposiciones más favorables que las contenidas en la directiva.*

*Partiendo de tales premisas, con independencia de que se pueda considerar que la normativa comunitaria sobre tiempo de trabajo, descanso entre jornadas y descanso semanal (constitutiva por los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88 /CEE) está articulada de forma más acertada desde el punto de vista técnico que la normativa nacional sobre la misma materia (constituida*

*por los artículos 34 y 37 del Estatuto de los Trabajadores), es lo cierto que ésta última es más favorable para el trabajador, pues asegura un descanso mínimo semanal de treinta y seis horas frente a las treinta y cinco que fija la Directiva aun asegurando el no solapamiento del descanso entre jornadas y el semanal cuando concurren ambos. Por tal razón el derecho interno español ha de ser aplicado con preferencia sobre el comunitario en este punto”.*

## **4.2 Convenios Colectivos**

### *A. El Acuerdo Estatal del Sector del Metal*

El Acuerdo Estatal del Sector del Metal de 3 de marzo de 2009 comprende de conformidad con lo previsto en el art. 2 “a todas las empresas y trabajadores que realizan su actividad, tanto en procesos de fabricación, elaboración o transformación, como en los de montaje, reparación, conservación, mantenimiento, almacenaje o puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales que se relacionen con el Sector del Metal”, incluyendo por lo tanto, el ámbito de la automoción y sus componentes.

El Acuerdo Estatal del Sector del Metal regula con carácter general la estructura de la negociación colectiva, clasificación profesional, régimen disciplinario, formación y cualificación profesional, período de prueba, movilidad geográfica, la jornada máxima anual de trabajo, normas mínimas de prevención de riesgos laborales, el procedimiento extrajudicial para la solución de conflictos laborales, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia, la prevención y, la formación en Riesgos Laborales de las Empresas del Metal que trabajan en la Construcción.

El Acuerdo Estatal del Sector del Metal se refiere a la jornada de trabajo en el art. 38. El art. 38 dispone lo siguiente: “La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el Sector del Metal será, en computo anual, la establecida actualmente en los convenios colectivos sectoriales o subsectoriales de ámbito inferior...”.

El citado art. 38 hay que relacionarlo con el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores donde establece la preferencia de los convenios colectivos de ámbito de empresa respecto del convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en determinadas materias, entre las que se encuentra el horario y la distribución del tiempo de trabajo. Por lo tanto los convenios de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto del horario y la distribución del tiempo de trabajo. En este sentido el artículo 84 del ET dispone lo siguiente: “La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: [...] Horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones”.

### *B. El Acuerdo Interprofesional de Cataluña*

El Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 1 de enero de 2011 tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 (código de convenio núm. 79100045092013). El presente Acuerdo afecta a las organizaciones en el ámbito de Cataluña.

Centrándonos en los aspectos del Convenio relativos a la jornada de trabajo, en primer lugar cabe destacar que el Acuerdo se centra en la nota de la flexibilidad. El Acuerdo

pone el acento en la ordenación flexible del tiempo de trabajo como elemento clave para racionalizar la gestión e incrementar la productividad del tiempo de trabajo. No obstante el Acuerdo dispone que la flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo debe ir acompañada de una serie de garantías para las personas tendentes a mejorar la capacidad de autogestión, entre las que enumera: el conocimiento previo de los cambios en los calendarios de trabajo y los preavisos con suficiente antelación ante las prolongaciones de jornada. Por último como medida para controlar la eficiencia del sistema, el Acuerdo recomienda establecer evaluaciones periódicas.

### *C. Convenios Colectivos de ámbito Provincial*

Actualmente en Cataluña existen cuatro convenios colectivos provinciales en el ámbito de la siderometalúrgica; el Convenio Colectivo de la industria de la siderometalúrgica de la provincia de Barcelona de 17 de mayo de 2007, el Convenio Colectivo de Lérida del 10 de junio de 2008, el Convenio Colectivo de Gerona del 9 de febrero de 2010 y el Convenio Colectivo de Tarragona del 10 de junio de 2008.

En este punto nos centraremos en el análisis del Convenio Colectivo de la industria de la siderometalúrgica de la provincia de Barcelona de 17 de mayo de 2007. Actualmente la vigencia del convenio tras sucesivas reformas y prórrogas se prevé hasta el 31 de diciembre de 2015. El Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo que se encuentren situados en la provincia de Barcelona, aunque el domicilio social radique fuera de la provincia, tal y como dispone el art. 2 del Convenio.

El tiempo de trabajo viene regulado en el Capítulo 5 del Convenio, artículos 48 y siguientes. El artículo 48 prevé la duración de la jornada laboral estableciendo que “para cada uno de los años de vigencia del Convenio, la jornada laboral se fija en 1750 horas de trabajo efectivo”. El artículo 49 atribuye la elaboración del calendario a la dirección de la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores y dentro del marco legal.

El artículo 50 del Convenio reconoce la flexibilidad estructural “con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento”. No obstante, se establecen límites a la flexibilidad estructural, “debiéndose respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley”, periodos de descanso que ya hemos analizado atendiendo a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003. Se prevé la posibilidad de superar las nueve horas de jornada diaria, respetándose siempre, como ya hemos manifestado el descanso entre jornadas. Dicha posibilidad va acompañada de una recomendación: “que no se sobrepasen las diez horas diarias”.

Por último y teniendo por objeto la mejora de la productividad en el tiempo de trabajo el artículo 51 prevé que “en situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores...”.

#### *D. Convenio Colectivo de Empresa*

En este punto y tras el análisis de diversos convenios colectivos en el ámbito de la empresa, dentro del sector de la automoción, como el de Nissan y teniendo en cuenta los límites legales analizados en cuanto a la duración de la jornada laboral, vamos a analizar la organización diaria de la jornada de trabajo para determinar el tiempo productivo de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, tal y como dispone el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. En términos generales y atendiendo a los convenios colectivos analizados en el ámbito de la empresa, podemos establecer que el calendario laboral, con un horizonte de un año de duración, se segmenta en semanas numeradas (52 o 53) y los días considerados de trabajo son alrededor de 227. La jornada de trabajo diaria puede ser de ocho horas de lunes a viernes organizada en tres turnos que a título orientativo los encuadramos de la siguiente forma; de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00, sin perjuicio de los turnos especiales que se puedan establecer para los fines de semana.

Para poder determinar el tiempo útil de trabajo dentro de una jornada diaria, vamos a analizar el tiempo no productivo de trabajo:

- 18 minutos para tiempo de bocadillo.

Como ya hemos manifestado tanto el artículo 4 de la Directiva de 4 de noviembre de 2003, como el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, reconocen que cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso. Este periodo de descanso es conocido como el descanso para bocadillo, que no se computará como trabajo efectivo sino viene establecido como tal en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, tal y como dispone el artículo 34.4 del ET.

No obstante, hay que tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal Supremo para aquellos supuestos en los que el período de descanso no venga establecido como trabajo efectivo en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, pero tenga tal consideración por entender que nos encontramos ante una condición más beneficiosa.

Las condiciones más beneficiosas tienen su fundamento en el art. 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores donde dispone que: “Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan por: Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados”

En esta línea la **Sentencia núm. 1166/2005 de 16 febrero Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª)** que estima el recurso de suplicación interpuesto por D. Sebastián, D. Alfonso, D. Ignacio, D. Jose Ángel, D. Aurelio y D. Jorge, en su calidad de miembros del Comité de Empresa contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 22 de los de Barcelona en fecha 30 de abril de 2004, frente a la empresa Virutex, SA sobre conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La Sentencia declara el derecho de los trabajadores que realizan

jornada continuada en turno de mañana y/o tarde a que el tiempo de descanso de bocadillo y merienda sea jornada efectiva de trabajo y condena a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración. La Sentencia dispone lo siguiente:

*“No cabe duda que la larga consideración en el tiempo que el descanso de bocadillo era trabajo efectivo, reconocido expresamente por la empresa en los calendarios anuales establecidos, que únicamente incluían la coetilla contraria de que el tiempo de descanso era fuera de horario exclusivamente para la jornada partida, provoca el nacimiento de una condición más beneficiosa para los trabajadores afectados, y la decisión empresarial de suprimir tal condición de forma unilateral constituye sin duda una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que únicamente podía viabilizarse por los cauces establecidos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se impone por todo ello la estimación del recurso y la revocación íntegra de la sentencia impugnada”.*

La **Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 2013** enumera cuales son los criterios exigibles para que nos encontremos ante una condición más beneficiosa. La Sentencia dispone lo siguiente:

*a).- Para empezar, destaquemos que no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una CMB, «pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones» (recientes, SSTS 07/04/09 -rco 99/08 - EDJ2009/72877 ; 06/07/10 -rco 224/09 - EDJ2010/185084 ; y 07/07/10 -rco 196/09 - EDJ2010/213760 ).*

*b).- Tampoco es ocioso recordar que si bien la construcción de la figura de la CMB -de creación jurisprudencial, basada fundamentalmente en el art. 9.2 LCT- se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, entre otras, en las Sentencias de 31/10/61 y 25/10/63 , sin embargo esa cualidad inicial -individual- se fue ampliando al admitir la posibilidad de que el beneficio ofertado sin "contraprestación" se concediese también a una pluralidad de trabajadores, siempre que naciese de ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado se incorpora a los respectivos contratos de trabajo; de esta forma, se amplió la fuente origen del beneficio, alcanzando a los actos y pactos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, y se llegó a la CMB de carácter colectivo (así, SSTS 30/12/98 -rco 1399/98 - EDJ1998/30732 ; 06/07/10 -rco 224/09 - EDJ2010/185084 ; y 07/07/10 -rco 196/09 - EDJ2010/213760 ).*

*c).- La CMB requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por «un acto de voluntad constitutivo» de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (sirvan de ejemplo, entre las últimas, las SSTS 05/06/12 -rco 214/11 - EDJ2012/206747 ; 26/06/12 -rco 238/11 - EDJ2012/149807 ; 19/12/12 -rco 209/11 - EDJ2012/311304 ).*

*d).- En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS 03/11/92 -rco 2275/91 - EDJ1992/10801 ;... 07/07/10 -rco 196/09 -*

EDJ2010/213760 ; y 22/09/11 -rco 204/10 - EDJ2011/237760 ). Y

*e).- Finalmente, reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET EDL1995/13475 - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del art. 1091 del CC EDL1889/1 acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del art. 1256 CC EDL1889/1 acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (como ejemplos cercanos, las SSTS 26/09/11 -rcud 4249/10 - EDJ2011/237743 ; 14/10/11 -rcud 4726/10 - EDJ2011/276407 ; y 19/12/12 - rco 209/11 - EDJ2012/311304)".*

En esta línea cabe reiterar como característica básica de las condiciones más beneficiosas que derivan de la libre voluntad del empleador. En esta sentido cabe destacar la Sentencia de la Audiencia Nacional de 16 de mayo de 2013 que resuelve una demanda interpuesta por la Comisión General de Trabajadores. La Sentencia estima la demanda, reconociendo el derecho de todos los trabajadores a disfrutar del tiempo de descanso para bocadillo y computándose el mismo como tiempo de trabajo efectivo. La Sentencia se basa en que el citado derecho deriva del convenio colectivo y no se trata de una condición más beneficiosa. La Sentencia manifiesta lo siguiente:

*“Así pues, probado que tanto la jornada de 1630 horas anuales, como el reconocimiento como tiempo efectivo de trabajo de los treinta minutos del bocadillo deriva del convenio colectivo 2001, habiéndose reproducido así en los convenios posteriores, como enfatizó el letrado de LOGISTA, debemos descartar de plano, que el derecho controvertido constituya condición más beneficiosa, porque las condiciones más beneficiosas no pueden derivar, por definición del convenio colectivo, sino de la libre voluntad del empleador, lo que no ha concurrido aquí de ninguna manera”.*

Por último la condición más beneficiosa como derecho adquirido del trabajador viene reconocida expresamente en el Convenio Colectivo de la industria de la Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona en su artículo 48 donde establece la duración de la jornada laboral pero siempre respetando los derechos adquiridos por los trabajadores que vinieren disfrutando como condición más beneficiosa. El artículo 48 dispone lo siguiente: “la jornada laboral se fija en 1750 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los derechos adquiridos por el personal al servicio de las empresas que tuvieren establecido en la fecha de entrada en vigor de este convenio unas condiciones más favorables de las cuales vinieran disfrutando como situación más beneficiosa”.

- 10 minutos de pausa programada que se disfruta a continuación del tiempo para bocadillo.

Esta pausa que se añade a los 18 minutos del tiempo de bocadillo, incrementando el tiempo de descanso en un total de 28 minutos se aplica para cubrir los suplementos de fatiga derivados del tipo de trabajo que deba efectuar el trabajador y/o el suplemento de necesidades personales.

- De 0 a 14 minutos de pausa que el trabajador a su criterio elige para cubrir los suplementos de fatiga y los suplementos de necesidades personales.

- Tres pausas programadas de 10 minutos que se distribuyen a lo largo de la jornada diaria, computando un total de 30 minutos.
- 3 minutos destinados a preparación de materiales y herramientas.
- De 0 a 30 minutos de tiempo de inactividad.
- Dentro del tiempo de inactividad podemos distinguir entre los paros abonables como la falta de trabajo, las esperas obligadas, los desplazamientos autorizados y las averías y los paros no abonables entre los que se encontrarían las causas directamente imputables al trabajador y las de fuerza mayor.

En total y partiendo de los límites mínimos y máximos analizados de tiempo no productivo nos encontramos entre 1 hora y 1 minuto como tiempo mínimo no productivo y 1 hora y 45 minutos como tiempo máximo no productivo. Estos límites se traducen dentro de una jornada de 8 horas en un límite mínimo de tiempo útil de trabajo de 6 horas y 15 minutos y un límite máximo de 6 horas y 59 minutos.

## **5 Conclusiones**

En el presente trabajo hemos desarrollado un análisis de los límites legales (descansos necesarios, pausas programadas...) que se establecen en una jornada de trabajo diaria y que deben ser respetados como derecho mínimo necesario. Aplicando los límites analizados a una jornada de trabajo de 8 horas diarias hemos podido determinar el tiempo no productivo de trabajo. Tras el estudio del tiempo no productivo de trabajo, hemos determinado el tiempo útil de trabajo en una jornada de 8 horas en el sector de la automoción. Los valores alcanzados tanto de tiempo no productivo de trabajo como de tiempo útil de trabajo son los siguientes:

Tiempo no productivo de trabajo:

Tiempo mínimo no productivo: 1 hora y 1 minuto.

Tiempo máximo no productivo: 1 hora y 45 minutos.

Tiempo útil de trabajo:

Límite mínimo de tiempo útil de trabajo: 6 horas y 15 minutos.

Límite máximo de tiempo útil de trabajo: 6 horas y 59 minutos.

Dentro del Sector de la Automoción se utilizan distintos medidores de tiempo para poder asignar a cada movimiento que se realiza por un trabajador en una operación manual un tiempo predeterminado. Como ejemplo de medidor de tiempo podemos atender al sistema M.T.M que fija el tiempo predeterminado atendiendo a dos factores: "por un lado la naturaleza del movimiento y por otro las condiciones en que se desarrolla". Atendiendo a este sistema podemos establecer con carácter general y según diversos convenios colectivos de empresa analizados en el ámbito del Sector de la automoción, que el rendimiento mínimo exigible o normal de un trabajador es de 100 y el rendimiento máximo exigible es de 132. La actividad óptima se valora incrementando un 20% sobre la actividad normal. Dentro de estos límites de rendimiento se desarrolla el rendimiento de un trabajador.

En este sentido podemos concluir que un trabajador puede desarrollar en una jornada de trabajo de 8 horas, un tiempo útil de trabajo máximo de 6 horas y 59 minutos con un rendimiento que oscile (atendiendo al sistema M.T.M) entre un índice 100 y un índice 132, siendo el índice 132 el índice máximo de rendimiento de un trabajador.

Estos límites constituyen un primer paso para poder determinar en futuros proyectos como se podría incrementar el esfuerzo dentro del límite máximo de rendimiento de un trabajador (índice 132) y partiendo del límite máximo de tiempo útil de trabajo (6 horas y 59 minutos).

## **Bibliografía**

1. Acuerdo Estatal del Sector del Metal de 3 de marzo de 2009.
2. Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 1 de enero de 2011 tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 (código de convenio núm. 79100045092013).
3. Constitución española de 27 de diciembre de 1978.
4. Convenio Colectivo de la industria de la siderometalúrgica de la provincia de Barcelona de 17 de mayo de 2007.
5. Convenio Colectivo de la industria de la siderometalúrgica de la provincia de Gerona del 9 de febrero de 2010.
6. Convenio Colectivo de la industria de la siderometalúrgica de la provincia de Lérida del 10 de junio de 2008.
7. Convenio Colectivo de la industria de la siderometalúrgica de la provincia de Tarragona del 10 de junio de 2008
8. *Derecho Laboral* (Editorial Carperi, Madrid 2012).
9. Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003.
10. Naciones Unidas: Asuntos Económicos y Sociales. División de Estadística (2009) Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Actividades Económicas (CIIU). Informes estadísticos Serie M, No. 4/Rev. ([unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp](http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp))
11. Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
12. Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.
13. *Vacaciones, permisos y jornadas de trabajo.*( El Derecho Editores, Madrid 2013).