

Observatorio industrial del sector
de fabricantes de automóviles y camiones

**Observatorio
industrial del sector
de fabricantes
de automóviles
y camiones**

www.minerometal.ccoo.es

2006

2006

Tiempo de trabajo en el sector
de fabricantes de automóviles

La fiscalidad del automóvil en
España y en la Unión Europea

Análisis de los proyectos
formativos en el sector de
fabricantes de automóviles
en España

Federación Minerometalúrgica



II

Federación Minerometalúrgica



Madrid, junio de 2007

Edita:
Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
c/ Fernández de la Hoz, nº 12. 28010 Madrid
Tel: 91 319 63 90. Fax: 91 308 59 91. E-mail: comunicacion@fm.ccoo.es

Dirección y coordinación:
Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
Secretaría de Política Industrial
Secretaría de Estudios

Elaboran:
(1) Observatorio de la Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de CC.OO.
(2) Consultores de Administraciones Públicas. Grupo Analistas
(3) Quiber

Producción gráfica: Carmen de Hijes

Depósito Legal: M-27536-2007
ISBN: 978-84-699-0470-7

Índice general

- | | | |
|----------|---|----------|
| 1 | Tiempo de trabajo en el sector de fabricantes de automóviles | pág. 5 |
| 2 | La fiscalidad del automóvil en España y en la Unión Europea | pág. 113 |
| 3 | Análisis de los proyectos formativos en el sector de fabricantes de automóviles en España | pág. 131 |

automoción

Observatorio
industrial del sector
de fabricantes
de automóviles
y camiones



1 Tiempo de trabajo en el sector
de fabricantes de automóviles

Índice

1.	Introducción	9
2.	La situación actual de la industria dedicada a la fabricación de automóviles <i>Inmaculada Cebrián y Joaquín Pitarch (Universidad de Alcalá)</i>	12
3.	Características del empleo en el sector productor de automóviles a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa <i>Inmaculada Cebrián y Joaquín Pitarch (Universidad de Alcalá)</i>	18
3.1.	Empleo	19
3.2.	Los niveles de desempleo del entorno	26
3.3.	Clasificación de ocupaciones más características del sector	27
4.	La jornada laboral de las empresas fabricantes de vehículos a partir de la Encuesta de Población Activa <i>Inmaculada Cebrián y Joaquín Pitarch (Universidad de Alcalá)</i>	30
4.1.	Tipo de jornada en el sector de productores de automóviles	30
4.2.	Horas trabajadas en el sector de los productores de automóviles	32
4.2.1.	Diferencias entre las horas pactadas y las horas habituales y efectivas en las empresas fabricantes de vehículos	33
4.2.2.	Horas habituales trabajadas en el sector productor de automóviles	35
4.2.3.	Horas efectivas y horas pactadas en el sector de los productores de automóviles	40
4.2.4.	Realización de jornadas especiales en el sector 341	44
5.	El tiempo de trabajo en el sector de la automoción. Análisis a partir de la negociación colectiva <i>Jesús Mercader (Universidad Carlos III), Ana de la Puebla (Universidad Autónoma), María Teresa Alameda (Universidad Carlos III) y Patricia Nieto (Universidad Carlos III)</i>	46
5.1.	La organización tradicional del tiempo de trabajo en el sector de constructores de automóviles	48
5.1.1.	Características básicas de la organización habitual del tiempo de trabajo	48
5.1.2.	La organización habitual del tiempo de trabajo: efectos sobre el régimen retributivo	50
5.2.	Los mecanismos de flexibilidad del tiempo de trabajo en la negociación colectiva del sector de constructores de automóviles	51
5.2.1.	Organización flexible del tiempo de trabajo	51
5.2.2.	Instrumentos de uso flexible del tiempo de trabajo. Primera aproximación	52

5.2.2.1.	Ampliación de la jornada industrial	52
5.2.2.2.	Jornadas irregulares y bolsas de horas	52
5.2.2.3.	Horarios de trabajo: flexibilidad en su determinación y modificación	53
5.2.2.4.	Horas extraordinarias	53
5.2.2.5.	Desplazamiento de turnos, pausas y descansos. El desplazamiento de periodos de vacaciones colectivas o individuales	53
6.	Análisis de los instrumentos de uso flexible del tiempo de trabajo en la negociación colectiva del sector	54
	<i>Jesús Mercader (Universidad Carlos III), Ana de la Puebla (Universidad Autónoma), María Teresa Alameda (Universidad Carlos III) y Patricia Nieto (Universidad Carlos III)</i>	
6.1.	Ampliación de la jornada ordinaria de trabajo. La jornada industrial	54
6.2.	La distribución irregular de la jornada: Las bolsas de horas	55
6.2.1.	Mecánica de la bolsa estructural de horas	58
6.2.1.1.	Activación de la bolsa en positivo y negativo (suspensión de la producción/paro técnico)	58
6.2.1.2.	Bolsa colectiva e individual de horas	59
6.2.1.3.	Límites y compensaciones en dinero y tiempo	60
6.2.1.4.	Seguimiento y control individual y colectivo de la bolsa de horas	62
6.2.2.	Ámbito subjetivo de aplicación de las bolsas de horas	64
6.2.3.	Bolsa de horas e incidencias por enfermedad, permisos, licencias	65
6.3.	Horarios de trabajo	66
6.4.	Régimen de trabajo a turnos	67
6.4.1.	Introducción	67
6.4.2.	Estructura: régimen de trabajo a turnos	68
6.4.3.	Ámbito subjetivo	70
6.4.4.	Descansos	72
6.4.5.	Compensación	73
6.5.	Horas extraordinarias	74
6.5.1.	Introducción	74
6.5.2.	Tratamiento convencional	74
6.5.3.	Información a la representación legal de los trabajadores	76
6.5.4.	Compensación de las horas extraordinarias	77
6.6.	Los tiempos de no trabajo y su uso flexible	78
6.6.1.	Vacaciones: fijación de las vacaciones. El desplazamiento de las vacaciones como fórmula de flexibilización de la organización del tiempo de trabajo	78
6.6.2.	Permisos y licencias retribuidas	81
	Anexo I: Fichas de empresas	83
	Anexo II: Régimen de trabajo a turnos. Distribución ordinaria	112

1. Introducción

En los últimos años los fabricantes de automóviles españoles se están enfrentando a cambios estructurales en su mercado debido a la entrada en la Unión Europea de los países del este de Europa. Hasta ahora España ha sido el mayor beneficiario de las políticas comunitarias de cohesión, cuya medida ha facilitado la inversión de los fabricantes de automóviles en nuestro país. Pero la ampliación va a poner fin a este estatus privilegiado, como consecuencia de nuestra nueva calificación de socio rico, y la mayor parte de los fondos comunitarios pasarán a ser disfrutados por los nuevos socios, Malta y Chipre.

Otro efecto de la ampliación es la puesta en escena de un riesgo ya conocido y analizado por la economía industrial, la deslocalización productiva. Los países de la ampliación tienen un enorme potencial de crecimiento a corto y medio plazo en sectores de producción que coinciden con los de España pero con unas ventajas notorias frente a nosotros. Mano de obra cualificada, salarios bajos y sensiblemente inferiores a los estándares europeos, beneficios fiscales y niveles de tributación más baja, ayudas e incentivos, tradición manufacturera, mano de obra sin excesivas pretensiones sindicales y sin costumbre de ser conflictiva, magnífico emplazamiento geográfico con proximidad de los mercados centro-europeos y con la consiguiente disminución de los costes logísticos o de transporte, cercanía a los centros de decisión, mercados con tremendas posibilidades de crecimiento dado el bajo nivel de motorización y la antigüedad del parque existente son, todas ellas, razones poderosas para que sea ineludible replantearse la posición de nuestra industria y su futuro a medio y largo plazo.

La necesidad de ser y de continuar siendo competitivos están llevando a las empresas a modificar la organización industrial tradicional de nuestro país. No cabe duda que las circunstancias productivas del sector de automóviles hacen

5. El tiempo de trabajo en el sector de la automoción. Análisis a partir de la negociación colectiva

Uno de los principales instrumentos para facilitar la adaptación de la prestación laboral a las necesidades productivas de la empresa es, sin duda, la organización flexible del tiempo de trabajo. Para ello juega un papel esencial la negociación colectiva como instrumento apto para adecuar la distribución de la jornada y el tiempo de trabajo a las específicas necesidades del sector productivo o de cada empresa en concreto. Desde esta perspectiva, la adecuación a los profundos cambios tecnológicos y organizativos característicos del actual sistema industrial ha determinado que la negociación colectiva se convierta en un instrumento de variedad y diversidad en sus contenidos para atender con una mayor capacidad de respuesta y previsión a las necesidades cambiantes que puedan ir surgiendo en las empresas.

La cesión al convenio colectivo de ámbitos de regulación antes reservados a la ley ha permitido que éste logre una mayor adaptación de las condiciones de trabajo en los distintos sectores y empresas, acercando así la regulación de las condiciones de trabajo a las concretas realidades productivas. Se supera así la homogeneización del régimen jurídico de las condiciones de trabajo en beneficio de la diversificación que exige la situación de cada empresa. No hay que desdeñar la importancia que, a esos mismos efectos, tienen los pactos o acuerdos de empresa que adaptan con mayor rapidez las condiciones laborales a las necesidades de competitividad o flexibilidad de las empresas.

Por lo que se refiere a la tipología de instrumentos de variabilidad del tiempo de trabajo contemplado en los convenios colectivos, y con carácter general, ha de decirse que presentan una fisonomía variada. A pesar de ello, las fórmulas más comunes pueden agruparse en torno a los siguientes supuestos⁹.

En primer lugar, en ocasiones los convenios prevén ampliaciones o prolongaciones de la jornada establecida o pactada. Se trata de cláusulas que establecen la posibilidad de ampliar de manera específica la jornada diaria pactada en el convenio como ordinaria. La cuantía de la ampliación y de los días en que pueda realizarse es variable según los convenios, existiendo una amplia abanico de posibilidades; prolongaciones puntuales, que son ocasionales y referidas a circunstancias concretas, o ampliaciones habituales justificadas por causas específicas del sector.

⁹ Se sigue aquí el estudio de R. Morón Prieto: *La flexibilización de la organización y la regulación del tiempo de trabajo (Un estudio de las fuentes reguladoras del tiempo de trabajo)*, 2004, pp. 324 y ss, ejemplar multicopiado.

El segundo grupo de cláusulas es el referido al establecimiento de una cantidad de horas o jornadas disponibles para su distribución irregular a lo largo del año. Se trata de supuestos en los que se contempla la posibilidad de ampliación de jornada ordinaria. Normalmente se trata de ampliaciones canjeables por tiempos de descanso compensatorio. El efecto de este mecanismo es una flexibilización importante de la jornada ya irregular y una mayor adaptabilidad a las necesidades, no necesariamente excepcionales, de la empresa.

Un tercer grupo de supuestos se refiere a las ampliaciones o modificaciones de los días laborales. Se trata de supuestos en los que se prevén ampliaciones del tiempo de trabajo que suponen la ampliación de la jornada laboral semanal.

Finalmente, un último grupo de instrumentos de flexibilización de la jornada es el compuesto por cláusulas, más o menos genéricas, de variabilidad o modificación de horarios, turnos o sistemas de aplicación de la jornada. Son los supuestos en los que se prevé la posibilidad de variar o modificar genéricamente el tiempo de trabajo o específicamente los horarios, turnos de trabajo o sistemas de aplicación de la jornada.

Muchos de estos instrumentos se utilizan en la negociación colectiva del sector de automoción. A continuación se analiza la estructura de la jornada en los convenios colectivos de las empresas fabricantes de automóviles con la finalidad de identificar los criterios generales y comunes, si los hubiera, de la organización del tiempo de trabajo así como de averiguar qué fórmulas de flexibilización son las de uso más habitual.

A modo de reflexión general e introductoria puede indicarse que, en la producción industrial de vehículos conviven en la actualidad dos modelos de organización del tiempo de trabajo. Uno que podría denominarse de **organización tradicional**, de estructuración regular y uniforme del trabajo habitual o programado a través de turnos –dos o tres, según los casos– y rotaciones. Y otro, de **organización flexible** dirigido a la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades, condiciones y volumen de producción, que se articula a través de diversos procedimientos de variación, ampliación o reducción de la producción.

Cada uno de estos modelos lleva aparejado un tratamiento económico y compensador particular que cuenta con mecanismos específicos, aunque, en ocasiones, operen sobre los mismos complementos o fórmulas retributivas. Por ello, aunque, como se indica, dichas formas de trabajo en la actualidad conviven y se solapan, resulta conveniente a efectos expositivos realizar un tratamiento separado de ellas. A continuación se ofrece una primera aproximación

general a estos sistemas de organización del tiempo de trabajo, poniendo de relieve sus características y elementos principales, para luego proceder a un análisis pormenorizado de dichos elementos con referencia al tratamiento individualizado que reciben en cada convenio colectivo.

No debe pasarse por alto la importancia y trascendencia que estos modelos y sistemas organizativos del tiempo de trabajo tienen sobre otros elementos de la relación laboral, señaladamente sobre el régimen y sistema retributivo. Y es que, en efecto, el tiempo de trabajo juega un intenso papel en la determinación de los salarios en este sector. De un lado en la fijación de los salarios básicos, directamente a través de su equiparación con la cantidad de tiempo de trabajo (jornada). Pero también indirectamente a través de la determinación de los tiempos unitarios y las cargas de trabajo (trabajo medido), cuya fijación –de regulación extensa y compleja en los convenios colectivos– condiciona la aplicación de otros complementos salariales, primas y pluses ligados al rendimiento o la producción. Finalmente, existen otros componentes del salario que corresponden exclusiva o fundamentalmente al uso que se realiza del tiempo de trabajo, su distribución y particularmente, su distribución irregular.

5.1. La organización tradicional del tiempo de trabajo en el sector de constructores de automóviles

5.1.1. Características básicas de la organización habitual del tiempo de trabajo

La organización normal del tiempo de trabajo en las empresas de automoción analizadas corresponde a un modelo industrial clásico, estructurado en diversos turnos (cuyo número varía según empresa) rotativos y con la existencia de una diferenciación clara entre la **jornada industrial** (tiempo de funcionamiento de las instalaciones) y la **jornada de trabajo** colectiva o individual que es, en principio y generalmente, inferior a aquella. Junto a los horarios habituales del personal dedicado a la producción existen otros horarios referidos al personal de tareas específicas industriales –mantenimiento, seguridad, etc– o de oficinas. La jornada se distribuye a lo largo de los periodos hábiles de trabajo en diversos turnos, que incluyen en ocasiones la existencia de turnos ordinarios de sábado y domingo.

Por otro lado, los convenios prestan especial atención al régimen de las **pausas** y los **descansos**, estableciendo una regulación muy variada en cuanto a

su duración y ejercicio, pero también en cuanto a su cómputo y retribución. Ocasionalmente su aplicación puede ser objeto de flexibilización por circunstancias excepcionales o por motivos relativos a la ampliación de la producción.

La posibilidad de realizar **horas extraordinarias** viene prevista en prácticamente todos los convenios analizados. En una primera aproximación se trata de un mecanismo de gestión individualizada del tiempo de trabajo y tiene un tratamiento clásico, tanto desde el punto de vista de su utilización por la empresa, como de su retribución. En principio, habida cuenta los sistemas de organización del tiempo de trabajo y sus posibilidades de flexibilización, parece que existe una tendencia –al menos convencional– a su reducción, salvo algunos supuestos en los que su regulación expansiva hace pensar en una utilización estructural y cuantiosa (Ford). No obstante, en ocasiones se prevé el recurso a las horas extraordinarias como un procedimiento adicional de flexibilización del tiempo de trabajo (de ampliación de jornadas en determinados periodos de año).

En la medida en que se trata de un trabajo de producción en cadena y, por tanto, de equipos, el calendario de **vacaciones** está fuertemente centralizado. Distinguiéndose en cuanto a su duración un periodo central –de 18 a 25 días, según el convenio– de disfrute colectivo y otro periodo sensiblemente menor de disfrute individual. En cuanto al momento del disfrute, el periodo central se concreta en calendarios bastante cerrados, mientras que para el periodo denominado individual existe algún margen para su determinación por parte del trabajador. Es frecuente el reconocimiento de la facultad empresarial de excluir determinados periodos del año para el disfrute de vacaciones, en atención a las circunstancias de la producción. Además, como se ve más adelante, es habitual la regulación de facultades de desplazamiento o exclusión de periodos vacacionales como mecanismo especial de flexibilización de la jornada anual.

Finalmente, en los convenios analizados se pone de manifiesto una especial preocupación por el **absentismo** y la **puntualidad**. Ello obedece, sin duda, a los trastornos que provocan estos fenómenos en la organización de la producción, caracterizada por la necesidad de sincronización de los trabajadores y los grupos. En algunos de los convenios analizados existen primas o pluses específicamente dedicados a desincentivar esos fenómenos (también existe una regulación indirecta en el tratamiento de las mejoras por incapacidad temporal).

5.1.2. La organización habitual del tiempo de trabajo: efectos sobre el régimen retributivo

El sistema ordinario de organización del tiempo de trabajo brevemente descrito cuenta con una serie de mecanismos retributivos que podrían también calificarse de clásicos. En este sentido, aunque con particular regulación y distinta cuantía, son habituales los pluses que retribuyen las especiales circunstancias de penosidad de determinados turnos u horarios: complemento por turnos, nocturnidad, de fines de semana, etc.

En todo caso, han de destacarse dos fenómenos relevantes. De un lado, se observa una desaparición en algunas empresas –al menos en el tratamiento formal y expreso en el convenio colectivo– de determinados pluses tradicionales (turnicidad o nocturnidad, por ejemplo), que son eliminados y sustituidos por sistemas retributivos que toman en consideración otras variables (por ejemplo Nissan Motor Ibérica y Mercedes Benz, que no contemplan el complemento de turnos y, en cambio, sí regulan otros complementos variables). En segundo lugar, ha de subrayarse la aparición de mecanismos de **compensación del trabajo nocturno** alternativos a la sola compensación económica. En este sentido es significativo el régimen establecido en Renault que compensa el trabajo nocturno, además de con el plus específico, con una **reducción de su jornada** semanal en cuatro horas (en la noche del sábado o el domingo).

El régimen retributivo de las horas extraordinarias se caracteriza por la presencia de incrementos generalizados de su cuantía respecto de la hora ordinaria y la previsión muy frecuente de la posibilidad de compensar en tiempo de descanso (o de compensación con los tiempos adeudados a la empresa como consecuencia de la existencia de bolsas de trabajo). Por otro lado, el valor “hora extra” se utiliza como referencia para determinados periodos de trabajo que, sin superar la jornada ordinaria, se aplican en periodos adicionales (particularmente turnos adicionales de sábado, domingo o festivo) consecuencia de la activación de los mecanismos de flexibilidad previstos en el correspondiente convenio colectivo.

Finalmente, como se indicaba, en algunos convenios colectivos se establecen conceptos retributivos relativos a la asistencia y la puntualidad. Este fenómeno es prácticamente exclusivo de las empresas que concentran mayor número de trabajadores y de turnos (complemento de línea de producción y complemento de presencia en Peugeot-Citröen; pluses de asistencia y puntualidad en Ford, etc.).

5.2. Los mecanismos de flexibilidad del tiempo de trabajo en la negociación colectiva del sector de constructores de automóviles

5.2.1. Organización flexible del tiempo de trabajo

Junto a los procedimientos tradicionales de ordenación del tiempo de trabajo en el sector de la automoción han irrumpido en los últimos años nuevas formas de organización flexible del tiempo de trabajo, presididas por el objetivo de adecuar la capacidad de producción de las instalaciones a las circunstancias del mercado y vinculadas a evitar procesos de suspensión o extinción de contratos de trabajo.

Dichas formas de organización suponen una variación, en ocasiones sustancial, de la ubicación del tiempo de trabajo a lo largo del año, de modo que se produce un ajuste flexible de su volumen a lo largo de este. En otras ocasiones, el resultado final es la ampliación de la jornada de trabajo. Dichas variaciones y ampliaciones cuentan, en la mayoría de las ocasiones, con fórmulas específicas de retribución. Se trata de procedimientos excepcionales –sin perjuicio de su mayor o menor habitualidad– que cuentan con regulación expresa –e incluso separada de la regulación de la jornada– y que se activan cuando concurren las circunstancias previstas en el propio convenio.

En la mayoría de las ocasiones se activan de manera simultánea, aunque en algún convenio (Mercedes Benz y, más matizadamente, Renault) se prevé expresamente una sucesión o prelación en la introducción de mecanismos de flexibilización del tiempo de trabajo. Entre las múltiples fórmulas existentes pueden destacarse las siguientes: ampliación de la jornada industrial; introducción de turnos adicionales; modificación de horarios; introducción de bolsas de horas; horas extraordinarias; desplazamiento de turnos, pausas y descansos; desplazamiento de periodos de vacaciones colectivas o individuales.

5.2.2. Instrumentos de uso flexible del tiempo de trabajo.

Primera aproximación

5.2.2.1. Ampliación de la jornada industrial

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

El régimen retributivo de estos turnos es variable. Se puede distinguir, de un lado, la retribución de las jornadas realizadas en sábado, que se suele asimilar a la específica (ordinaria) del trabajo en sábado. En cuanto al trabajo en turnos adicionales suele contar con pluses específicos y con incrementos en la retribución del tiempo si dichos turnos se realizan en periodos con retribución específica (sábados, domingos y festivos).

5.2.2.2. Jornadas irregulares y bolsas de horas

El segundo método de ajuste flexible del volumen de empleo a lo largo del año es el de las bolsas de horas (que pueden distinguir una partida colectiva y otra individual). Se trata de un mecanismo básicamente preventivo, de distribución irregular del tiempo de trabajo a lo largo del año con la finalidad de evitar las medidas traumáticas de suspensión o extinción de contratos. Su mera utilización, en principio, no cuenta con una retribución específica. Lo que sí cuenta con retribuciones específicas es su realización en periodos determinados. Así, por ejemplo, la utilización de la bolsa horaria en días laborables ordinarios no cuenta con una variación en la retribución. Sólo varía dicha retribución cuando la aplicación de las horas de la bolsa se realiza en periodos distintos de los ordinarios (sábados, domingos o festivos o turnos especiales), en cuyo caso se retribuyen en la cuantía utilizada en dichos periodos o con pluses específicos (los existentes para dichos turnos en régimen ordinario u otros creados específicamente a tal fin).

5.2.2.3. Horarios de trabajo: flexibilidad en su determinación y modificación

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

5.2.2.4. Horas extraordinarias

Se suele establecer expresamente que, en caso de necesidad de flexibilización del tiempo de trabajo, se podrá recurrir a la ampliación de la jornada habitual mediante las horas extraordinarias. La retribución generalmente está expresamente establecida en tablas, salvo ocasiones en las que se establece un porcentaje de incremento respecto del salario básico.

5.2.2.5. Desplazamiento de turnos, pausas y descansos.

El desplazamiento de periodos de vacaciones colectivas o individuales

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

Más significativo es el recurso al desplazamiento de los periodos vacacionales, cuya determinación es -como se indicó- en gran parte colectiva y en periodos fijos y predeterminados mediante calendario anual. Prácticamente todos los convenios recogen esta posibilidad y, de ellos, la mayoría prevé un régimen retributivo específico consistente en la entrega de cantidades a tanto alzado.