



La necesidad de afianzar y proyectar hacia el futuro a la Industrial Española, y que esto se convierta en un objetivo compartido por todos, es algo que de forma reiterada viene demandando CONFEMETAL como una necesidad esencial de nuestra economía.

Desde hace años, la consigna de CONFEMETAL es: "Sin industria no hay futuro", ya que la industria es el sector más productivo y el que genera el empleo más estable y de mejor calidad. Prueba de ello es la mayor fortaleza mostrada durante la crisis económica por aquellos países que disponían de un sector industrial más potente. En España, en 2014 el sector industrial representó el 15,9% del PIB, porcentaje lejano al 25% de Alemania, pero más remoto aún del 30% de países como Hungría o Polonia. Incluso computando la energía, su peso seguiría estando cuatro puntos por debajo del 20% que como objetivo para los próximos años ha fijado la Comisión Europea para el sector manufacturero. Debemos acercarnos a este porcentaje si queremos tener un papel clave en el fortalecimiento y desarrollo de nuestra economía.

La importancia creciente del sector servicios en nuestro país (supone el 74,4% del PIB), no debe ocultar el hecho de que su consolidación y fortalecimiento sólo es viable si se apoya en una sólida actividad industrial, ya que éste (ingeniería, gestión y construcción de infraestructuras, gestión de aguas y basuras, energías renovables, telefonía, banca etc.) tiene una componente industrial y tecnológica innegable sin la que no es posible su emergencia.

Por todo ello, el lema de CONFEMETAL advirtiendo que sin un sector industrial potente no hay futuro, y subrayando la necesidad de implantar políticas públicas eficaces que impulsen el empleo, la innovación y la internacionalización en la industria, acompañadas con medidas en materia financiera, simplificación normativa, formación y flexibilidad laboral, es, hoy día, más crucial e imprescindible que nunca para revitalizar nuestro modelo productivo cuanto antes y para emprender la reindustrialización de España.

En materia laboral, CONFEMETAL considera que se deben adoptar medidas encaminadas a favorecer la flexi-seguridad para generar empleo cualificado y mejor remunerado en el sector industrial, para ello, desde luego, es necesario, entre otras medidas, aumentar la productividad por empleado. Aunque la Reforma Laboral de 2012 introdujo importantes avances en la normativa, el sistema laboral español sigue siendo aún demasiado rígido, limitativo y burocrático. Hay que continuar reformándolo, para ello, en primer lugar, sería preciso reajustar alguno de los aspectos claves de la Reforma, que bien por deficiente técnica legislativa o por inconcreción de la norma, los jueces están procediendo a "corregirla" como, por ejemplo, en cuestiones tales como la ultraactividad.

Sobre los despidos colectivos, la reforma pretendía reducir el margen de interpretación de los jueces, al establecer que un motivo de despido es la caída, durante tres meses consecutivos, de la facturación. Pero sobre esta cuestión estamos viendo como los jueces continúan introduciendo criterios de proporcionalidad y razonabilidad en la decisión empresarial, cuando se trata de decisiones que deberían considerarse libremente adoptadas por el empresario, aunque ello implique a su vez que deban estar formalmente condicionadas.

Otro de los puntos más polémicos de la actuación judicial están siendo las numerosas anulaciones de despidos colectivos (ERES), ya que las empresas, según los jueces, no negocian "de buena fe" al no presentar la documentación necesaria, o porque sostienen que se vulneran derechos fundamentales. Debería modificarse la regulación de los ERE. Debe ponerse en valor lo pactado con los sindicatos mayoritarios.

En materia de empleo, las altas tasas de paro registrado, a las que todavía nos enfrentamos, requieren actuaciones urgentes que permitan a las empresas crear un mayor número de puestos de trabajo, reforzando su capacidad de reorganización y de adaptación, siendo para ello preciso que se flexibilicen los instrumentos de entrada, permanencia y salida en el mercado laboral, así como promover un sistema de contratación simple y fácil de gestionar, para lo cual debería reducirse el número de modalidades contractuales y revisarse el régimen de bonificaciones a la contratación.

Debería promocionarse la contratación indefinida, sin por ello penalizar la temporal justificada, especialmente en el ámbito de costes, cotizaciones e indemnizaciones, y facilitar la contratación temporal a través de ETT. Habría que eliminar las restricciones existentes a la contratación temporal.

Debe redefinirse el contrato por obra o servicio determinado y su duración máxima (eliminando el límite de tres años), dotando de competencias a la negociación colectiva para su configuración, incluida la duración máxima del mismo. Igualmente, hay que mejorar y potenciar la contratación a tiempo parcial reduciendo la complejidad y rigidez de la actual regulación, posibilitando una distribución más flexible del tiempo de trabajo y eliminando formalismos innecesarios.

Es necesario disponer de unos contratos formativos (prácticas y para la formación y el aprendizaje) más flexibles en materia de jornada y salario. El contrato para la formación y el aprendizaje debe servir para la inserción en el mercado de trabajo y, para que el empresario y el trabajador establezcan un compromiso mutuo en el desarrollo formativo. Debería haber un contrato de jóvenes, vinculado a la formación, indefinido o temporal (3 años), con la posibilidad de que el salario sea inferior al del convenio colectivo de aplicación e indemnización por cualquier tipo de extinción de 12 días.

En relación con los trabajadores mayores de 45 años deberían adoptarse medidas tendentes tanto a poder mantenerlos en el mercado de trabajo como a mejorar su empleabilidad.

En materia de flexibilidad interna, que es el instrumento clave para la gestión empresarial, debería permitirse, entre otras cosas, una mayor adaptabilidad de la distribución de la jornada por parte de las empresas, permitiendo que la negociación colectiva lleve a cabo una distribución con carácter plurianual e incrementando en defecto de pacto hasta un 15% el porcentaje de jornada que podrá distribuirse irregularmente, reduciendo el período de preaviso. Debe ampliarse el número de horas ordinarias diarias y de horas extraordinarias anuales. Deberíamos disponer de un régimen más práctico de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en el que se presuma que la comisión negociadora está bien configurada, cuando haya sido constituida por los trabajadores o sus representantes.

En cuanto a la extinción de la relación laboral, el coste del despido sigue siendo un elemento determinante de la dualidad existente entre la contratación temporal e indefinida, debería equilibrarse. Debe aclararse que el control judicial tiene que centrarse en los conflictos jurídicos, sin alcanzar a los conflictos de intereses.

En los despidos colectivos, habría que evitar su judicialización, limitando la posibilidad de impugnar judicialmente cuando exista acuerdo; presumiendo que concurren las causas de despido cuando haya habido acuerdo en el período de consultas.

Habría que modificar también el actual y reciente modelo de Formación Profesional para el Empleo e incrementar el protagonismo de las empresas, entre otras razones, porque son las que lo financian, en que casi la totalidad, decidiendo la formación en función de sus necesidades con total libertad en la elección de los Centros de Formación y devolviendo a las empresas el 0,6% aportado en concepto de cuota de formación profesional. Las empresas deberían, igualmente, deducirse en el Impuesto de Sociedades las inversiones y los gastos que efectúen en formación.

Además, son las propias empresas las que conocen las necesidades específicas y las cualificaciones que precisan sus trabajadores, por lo que su formación debería dejarse en manos de las organizaciones empresariales que las representan, como figuras capaces de organizar y determinar los medios necesarios para lograr el resultado más óptimo, en función de las características sectoriales, de cada familia profesional o del tamaño de las empresas, factor particularmente importante en sectores como el del Metal donde predominan las Pymes, que no siempre tienen la capacidad de realizar esa formación.

En materia de negociación colectiva, CONFEMETAL, partiendo de que el convenio colectivo, debe ser un instrumento de adaptabilidad y de gestión de las empresas, considera que necesitamos una modernización de nuestro sistema de negociación colectiva que lo haga más ágil, eficaz y adaptable a las necesidades del mercado, permitiéndose que cada sector configure su propia estructura negocial, en función de su tejido productivo, la tipología de sus empresas, lo que libremente decidan las partes negociadoras.

Es preciso avanzar, respetando la autonomía de la voluntad de las distintas unidades de negociación, en aspectos como, la renovación y actualización de los convenios, en aras a la competitividad de las empresas y el empleo de los trabajadores, evitando la petrificación de sus contenidos, y fomentando la articulación de procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos.

Habría que reducir las elevadas cotizaciones sociales empresariales, lo que redundaría en beneficios para el empleo, tanto para su creación, como para su mantenimiento, compensándose con los ingresos derivados de las afiliaciones y por la reducción de los gastos sociales en materia de desempleo. En relación con los salarios, estos deben evolucionar en función de la productividad. La indexación salarial como elemento básico en la determinación de los salarios debe pasar a mejor vida.

Debería preverse en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, una compensación económica a las organizaciones sindicales y empresariales legitimadas para negociar convenios colectivos estatutarios de ámbito sectorial y acuerdos sectoriales, compensando los gastos derivados de la negociación, así como los de gestión y administración del convenio, así como un fortalecimiento y reconocimiento de la labor que venimos efectuando los agentes sociales a través de una ley de participación y representación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales.

En definitiva, la recuperación del empleo y la solidez económica pasan por reforzar el papel de la industria y en materia laboral por incrementar la productividad de la mano de obra, facilitando la flexibilidad interna y la eficiencia de las empresas, a ser posible, de manera consensuada entre los gestores y la representación de los trabajadores.

***Propuestas de Confemetal en materia
laboral para la próxima legislatura***