



En las últimas décadas la industria española ha ido perdiendo peso, tanto en términos de PIB, como de empleo. Desde 1977 su presencia en la economía se ha reducido casi a la mitad, pasando de un Valor Añadido Bruto del 32,6%, a un 18,1% en 2017.

Sin embargo, la industria española es particularmente competitiva en sectores como el alimenticio, el de infraestructuras, o el del Metal y, además, existe un amplio margen para su mejora y crecimiento, si se les da el apoyo adecuado. También es fuerte en subsectores como la electrónica, TIC, maquinaria y equipo mecánico, además de en otros sectores como el químico y el farmacéutico, o el de fabricación de vehículos, pero el gran reto de la industria española pasa por no perder el tren de la Industria 4.0, el de la reindustrialización.

Tras decaer paulatinamente peso en el PIB en las últimas décadas, a la industria española le toca urgentemente adaptarse a las nuevas tecnologías, a la digitalización y a la robótica, y aumentar el tamaño de las empresas para que éstas ganen competitividad.

Para lograr el objetivo de la reindustrialización, el marco normativo laboral es clave. En los últimos años se llevaron a cabo importantes reformas debido a la situación económica de crisis que padecemos. Ahora estamos ante un escenario diferente, a pesar de los nubarrones, la economía española ha crecido, hay recuperación de posición de las empresas y también creación de empleo. Por ello, es este el momento de emprender nuevos cambios, ya que si queremos avanzar en esa línea, que tan buenos frutos ha dado, es necesario mejorar la competitividad de las empresas, para lo que es imprescindible que nuestra normativa se mueva en una doble línea de seguridad jurídica y de flexibilidad. Desde Confemetal apostamos claramente por el diálogo social y los acuerdos en todos los niveles y ámbitos.

No es este el momento de la involución, la contrarreforma laboral que algunos piden nos retrotraería a épocas pasadas. La industrialización requiere medidas concretas, nuevos escenarios de flexibilidad que produzcan efectos inmediatos y posibilidades reales de evaluación que permitan conocer la eficacia de los mismos.

Es innegable que el sector industrial y, en concreto la Industria del Metal, han tenido en los últimos siglos una enorme relevancia en todos los aspectos de la vida, tanto de las personas, como de los países, marcando una quiebra con el pasado y sentado las bases del desarrollo humano posterior. Los países más industrializados eran y son, en general, los más prósperos y estables. La envidia de los demás.

La Industria es un sector que tiene además un efecto tractor, ya que posibilita el crecimiento y desarrollo de otros muchos sectores y zonas geográficas, generando también empleos estables y de calidad, ya que la mayoría de las actividades productivas tienen una tendencia constante, sin apenas estacionalidad.

Las empresas industriales tienen, igualmente, una enorme capacidad innovadora en pro de mejorar su productividad y, por lo tanto, de influir en la sociedad de múltiples maneras. Ahora bien, a pesar de esas bondades, en las últimas décadas asistimos, como se ha señalado, a una disminución, a un declive de la industria, en la UE y en España.

En nuestro país la industria supone un 16,3% del PIB, un punto por debajo de la media de la UE que se sitúa en el 17,6%. La UE pretende que en 2020 la industria genere el 20% del PIB. En España estamos lejos de esa cifra, por lo que cada vez somos más los que clamamos a los poderes públicos un adecuado desarrollo regulatorio y normativo que impulse la innovación como eje vertebrador de las políticas que impulsen la revitalización de la economía.

Las empresas deben tener un precio competitivo de la energía, un precio equivalente al que soportan en otros países europeos. Debería definirse un precio de la energía industrial que saque del recibo los costes ajenos al suministro eléctrico y llevarlo a los Presupuestos Generales del Estado para no penalizar la competitividad.

Los salarios de la industria son un 17% superiores a la media de la economía y han demostrado un mejor comportamiento durante la crisis. Además, las condiciones laborales son mejores a las del resto de sectores. Según la Encuesta de Costes Laborales del INE, en el tercer trimestre de 2018 el coste laboral por trabajador y mes en la Industria era de 2.975,11 Euros, mientras que en la Construcción era de 2.514,90 euros y en los Servicios de 2.412,76 Euros.

La tributación empresarial en España está seis puntos por encima de la media europea. Las empresas no solo pagan el Impuesto sobre Sociedades. De hecho, del 46,9% de presión fiscal que soportan las empresas españolas, la mayor carga fiscal (el 35,6%) deriva de las cotizaciones sociales, seguido de Sociedades (10,6%) y otros impuestos (0,7%).

Así pues, reindustrializar la economía española, requiere reformas normativas de toda índole. Por lo que se refiere a las de ámbito laboral, es necesario que las que se adopten sean flexibles y prácticas, para que contribuyan a reducir, en situaciones de crisis o caídas de la producción, el número de despidos favoreciendo la movilidad dentro de la empresa o la flexibilización de las condiciones de trabajo, así como de una regulación flexible de los despidos colectivos sencilla, eficaz y que aporte certidumbre jurídica a la hora de afrontar estos procedimientos.

La globalización ha propiciado el fenómeno de la deslocalización, principalmente en la Industria, lo cual, unido a la digitalización y a la llamada "cuarta revolución industrial", configuran un contexto, en términos económicos y de empleo, fuertemente dependiente de las competencias STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), de las competencias digitales, de la innovación y del emprendimiento, por ello, requiere y traslada nuevos requerimientos y responsabilidades, tanto a los sistemas de educación y formación, como a los mecanismo de transición de la educación al empleo, que inevitablemente deben adaptarse a los retos y exigencias del futuro laboral.

Debe pues modificarse el modelo de formación profesional para el empleo, corrigiendo el enfoque reglado o educativo en la formación en el trabajo, para que sirva de forma eficaz a los objetivos de producción de empleo.

En esta materia es esencial aumentar el protagonismo de las empresas, que son quienes lo financian en su práctica totalidad, decidiendo qué formación necesitan, eligiendo libremente los centros de formación y recuperando el 0,6% aportado en concepto de cuota de formación profesional. Además, son las propias empresas las que conocen sus necesidades específicas y las cualificaciones que precisan sus trabajadores, por lo que la formación debería dejarse en manos de las organizaciones empresariales que las representan, en función del sector de actividad de cada familia profesional o del tamaño de las empresas.

Debería potenciarse el contrato a tiempo parcial como un contrato ordinario en el que la única diferencia fuera el disponer de una jornada inferior a la habitual, o al menos posibilitar una distribución más flexible del tiempo de trabajo.

El art. 1.2 del ET regula el concepto de empresa o empresario, pero no determina cuando existe grupo de empresa, por lo que debería clarificarse esta figura, determinando un concepto laboral diferente al mercantil o fiscal.

En relación con la contratación y el régimen de bonificaciones, en nuestro ordenamiento existen numerosos modelos de registro de contratos en los servicios públicos de empleo, pero lo importante para las empresas no es que existan múltiples modalidades de contratación, sino que éstas sean flexibles, universales en su aplicación, permanentes en el tiempo y que favorezcan la estabilidad en el empleo.

La formación es clave para nuestros jóvenes y la industria los necesita. Debería regularse un contrato para su inserción en el mercado laboral, un contrato indefinido o temporal con la

posibilidad de que el salario sea inferior al del convenio colectivo que les sea de aplicación, implementado a través de la negociación colectiva y con una indemnización por cualquier tipo de extinción reducida.

Respecto a los supuestos de formación profesional dual, es necesario flexibilizar los tiempos de desempeño de la actividad formativa y rediseñar los programas para que se acomoden a las pequeñas y medianas empresas, y contemplar medidas para que dicha formación sea compatible con la percepción de ayudas a la cotización o subvenciones a las empresas.

El Decreto de 26 de julio de 1957, vigente aún aunque parezca increíble, que establece la prohibición de realizar trabajos en actividades e industrias determinadas como peligrosas a los jóvenes mayores de 16 años y menores de 18, entre ellas buena parte referidas a la Industria del Metal, debería revisarse, ya que impide la realización de prácticas formativas, lo cual es incongruente, siempre que se garantice, como es lógico, la adecuada protección de la seguridad y salud de éstos.

La externalización de actividades empresariales, bien atendiendo a criterios de mayor especialización o como fórmula para reducir costes productivos y poder competir con éxito, es algo cada vez más generalizado en el mercado, por lo que su restricción no favorece a las empresas. La regulación del art. 42 ET debería limitarse a establecer reglas que eviten el vacío convencional en la regulación de las condiciones de empleo de los trabajadores de la contrata, para lo cual debe regularse mejor la cesión ilegal de trabajadores entre las empresas o estableciendo límites, pero no suprimiendo la prioridad aplicativa del convenio de empresa, desde luego no aplicar a los trabajadores de la contrata las condiciones laborales y de empleo de la empresa principal cuando existan otras fuentes convencionales que puedan ser de aplicación a las relaciones laborales de la contrata.

Introducir en nuestro ordenamiento una regulación que no considere como contrario al principio de igualdad ni discriminatorio, los supuestos en los que por convenio o acuerdo colectivo se pacte el mantenimiento de determinadas condiciones de trabajo como derechos individuales de los trabajadores contratados con anterioridad a una determinada fecha, siempre que se den determinadas condiciones, como, por ejemplo, que suponga creación de empleo o que sea una situación temporal.

El desarrollo del talento en este contexto adquiere un papel central, ya que se requieren nuevas capacidades para afrontar los principales desafíos de la Industria 4.0 y de la digitalización en términos generales.

En definitiva, una normativa laboral flexible, que permita y favorezca la competitividad, es esencial en el necesario proceso reindustrializador que España debe emprender.

Por todo ello, fortalecer la competitividad del tejido productivo, fomentar la inversión industrial en zonas amenazadas por la despoblación, impulsar la incorporación de tecnologías de Industria 4.0 a la actividad productiva o promover la sostenibilidad de la actividad industrial contribuyendo al desarrollo de la economía circular, son los grandes retos que la Industria española necesita, así como unas condiciones laborales que favorezcan la productividad y la competitividad de la misma, como sería reducir las cotizaciones sociales, apostar por la flexibilidad interna como alternativa a la externa e impulsar la adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de las empresas.

***Propuestas laborales para
reindustrializar la economía española***