

EL RECUADRO

El encuentro sobre Diálogo social y Negociación colectiva en el sector del Metal del pasado 20 de octubre de 2022 organizado por Confemetal, inició sus intervenciones con la ponencia del Director General Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea para explicar las propuestas de la Comisión Europea para el diálogo social europeo.

En este sentido recordó que a corto plazo la Unión Europea se va a enfrentar a cambios y desafíos a una escala sin precedentes: el cambio climático, la digitalización, la globalización y, más recientemente, la guerra de Ucrania y la crisis energética. Por esta razón es tan importante que el diálogo social funcione, especialmente en un periodo de cambios rápidos y significativos con un impacto transformador en la vida de todos los europeos.

Destacó que los interlocutores sociales desempeñan un papel crucial porque son los que están estratégicamente mejor situados para encontrar soluciones equilibradas a los cambios en el mundo del trabajo, a las nuevas necesidades y a las crisis inesperadas, siendo este papel clave para gestionar con éxito las transiciones en curso en nuestras economías.

El director general anunció que la Comisión Europea en su empeño por apoyar el diálogo social, presentará a principios del próximo año 2023 una nueva iniciativa de diálogo social, que tiene por objeto garantizar una respuesta oportuna a los retos a los que se enfrenta actualmente el diálogo social.

Esta iniciativa consistirá en una Comunicación sobre el fortalecimiento del diálogo social en Europa y una propuesta de Recomendación del Consejo sobre el papel del diálogo social a nivel nacional. El objetivo de la iniciativa es modernizar la organización y las estructuras del diálogo social europeo, reforzar la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de las políticas de la UE y mejorar el apoyo de la Comisión al diálogo social.

Todos tenemos que ser conscientes que el diálogo social a nivel de la UE no puede funcionar sin un diálogo social nacional eficaz y que funcione bien, por este motivo la propuesta de recomendación sobre el diálogo social se apoyará en el Principio Octavo (Diálogo social y participación de los trabajadores) del Pilar Europeo de Derechos Sociales, con el objetivo de abarcar el diálogo social tripartito y bipartito, los sectores público y privado, así como todos los niveles de negociación existentes. Esta iniciativa animará a los Estados Miembros a adoptar medidas adaptadas a sus prácticas nacionales, con el fin de abordar los tres ámbitos principales del citado Principio Octavo.

El Director General subrayó la necesaria promoción de la negociación colectiva, con el objetivo de animar a los interlocutores sociales a celebrar convenios colectivos y garantizar las condiciones necesarias que permitan un auténtico diálogo social bilateral. Igualmente hizo hincapié en que el diálogo social también es crucial para garantizar una transición justa hacia una economía digital y neutral desde el punto de vista climático, así como para gestionar la reestructuración en las empresas. La mencionada iniciativa de diálogo social se ha preparado con la estrecha participación de los interlocutores sociales europeos.

La segunda intervención tuvo lugar a través de una ponencia conjunta por parte de la Directora General de la patronal europea CEEMET y de la Secretaria General Adjunta del sindicato europeo IndustriAll Europe. Ambas ponentes apostaron decididamente por la contribución del diálogo sectorial a nivel europeo para mejorar el entorno económico y empresarial, apoyando el desarrollo de las empresas competitivas y rentables, promoviendo el empleo y las condiciones de trabajo sostenibles en las industrias del metal, la ingeniería y la tecnología (MET). También hicieron referencia a los desafíos más inmediatos para el diálogo social europea en el sector del metal, como son: la transformación digital, el nuevo mundo del trabajo, la escasez de mano de obra y la creación y fortalecimiento de cualificaciones en los diferentes algunos Estados miembros.

A continuación pudimos conocer de primera mano, la visión de las empresas privadas con las intervenciones del Director de RRHH de FORD Alemania quién nos explicó con todo detalle cual es la situación actual de las diferentes rondas de negociaciones entre los sindicatos y la patronal del sector del Metal en Alemania y con la exposición del Director de Recursos Humanos de John Deere, quién hizo hincapié en la necesidad de evitar una hiperegulación en materia laboral, conseguir un mayor protagonismo de las asociaciones empresariales y las empresas en la negociación colectiva así como la necesaria adaptación y mayor profesionalización de los sindicatos.

Posteriormente tuvimos la suerte de poder conocer la opinión del Presidente del Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH acerca del papel de los agentes sociales y el futuro de la Negociación Colectiva, quien destacó la centralidad de la negociación colectiva en la UE, los grandes retos de que se deberán afrontar tales como: la transformación digital, la inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías disruptivas. Igualmente subrayó el cambio que se está produciendo en el ámbito subjetivo de la negociación colectiva (la figura del TRADE, la propuesta de directiva europea sobre plataformas) así como la importante renovación de los contenidos de la negociación colectiva, alertando sobre el peligro de una hiperegulación, de manera que cuando la negociación colectiva no se introduce en un determinado ámbito, se corre el peligro que se apruebe una normativa que la regule, eliminando la flexibilidad.

Para finalizar la jornada de mañana, el Secretario General de Confemetal avanzó los futuros retos en materia de negociación colectiva que va a tener que afrontar el sector del metal, haciendo expresa mención a los siguientes: 1) La adaptación y renovación del Capítulo IV. Contratación, a la nueva regulación de las modalidades de contratación laboral realizada por el RDL 32/2021, de la Reforma Laboral, a las necesidades del Sector, 2) Un plan sectorial de formación para el Sector del Metal, tras la realización por Confemetal en 2022 del "Estudio de competencias profesionales y aprendizaje", tras la elaboración en 2021 del "Mapa sectorial del Sector del Metal en España", 3) la creación de un Plan de Pensiones de Empleo de carácter sectorial para los trabajadores de la Industria del Metal y 4) la Tarjeta Profesional del Metal.