Por una industria más competitiva en una Europa más fuerte: la perspectiva de Ceemet

ceemet

European Tech & Industry Employers

- 200.000 empresas
- 17 millones de empleos directos y 35 millones indirectos
- Interlocutor social de la UE

confemetal

Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal

- 73 asociaciones
- + 1,5 millones de trabajadores
- Interlocutor social de España

SOBRE CEEMET

- Ceemet es la organización patronal europea que representa los intereses de las industrias del metal, la ingeniería y la tecnología (MET). Ceemet se ocupa especialmente, de los temas de empleo, asuntos sociales, relaciones laborales, salud y seguridad en el trabajo, y educación y formación.

- Los miembros de Ceemet son federaciones nacionales de empresarios de toda Europa y más allá, con sede en 20 países. En total, representan a más de 200.000 empresas afiliadas, la gran mayoría de las cuales son PYME.

- Los miembros de Ceemet proporcionan empleo directo e indirecto a 35 millones de personas y abarcan todos los productos de los sectores industriales del MET. En conjunto, estas empresas constituyen el mayor sector industrial de Europa, tanto en términos de valor añadido como de empleo, por lo que son esenciales para garantizar la prosperidad económica de Europa.

Unas palabras de nuestro Presidente

De cara a las próximas elecciones al Parlamento Europeo y a la formación del nuevo colegio de Comisarios europeos, Ceemet aprovecha esta oportunidad para presentarnos a los nuevos eurodiputados y comisarios así como a nuestros viejos aliados y amigos.

A este respecto, este documento recoge los aspectos claves para fomentar el desarrollo continuado de una industria competitiva en Europa, en aras de la prosperidad europea. Los representantes de nuestras industrias, que son la columna vertebral de las economías y sociedades de la Unión Europea, esperan colaborar con todos los responsables políticos durante los próximos años para construir un futuro mejor y más brillante para las industrias europeas.

Rainer LUDWIG
Ceemet PRESIDENT

RESUMEN

Introducción p.5

1 Hacia una movilidad laboral sin fricciones en el mercado interior p.6

2 Adoptar una normativa adecuada que respete plenamente los Tratados de la UE p.9

3 Proporcionar una mano de obra altamente cualificada p.18

4 Dar un papel clave a los interlocutores sociales p.22

Conclusión p.25

Peticiones clave p.26

Introducción

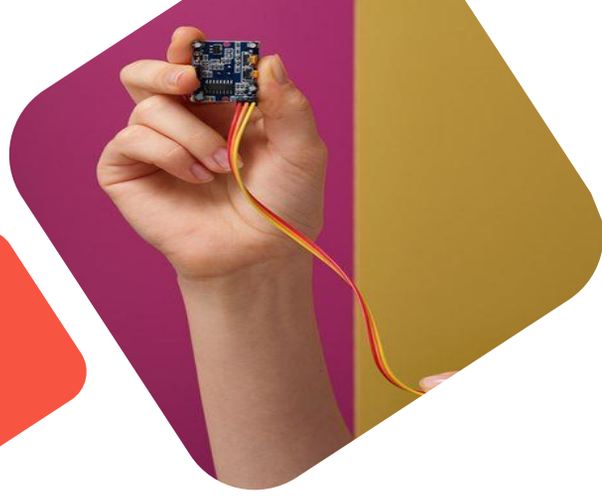
Las industrias europeas del metal, la ingeniería y la tecnología (MET), a las que representa Ceemet, son un motor de creación de empleo que ofrece trabajo a 17,1 millones de europeos con buenas condiciones laborales, crecimiento profesional de primer orden y el desarrollo de competencias profesionales competitivas. Constituyen la columna vertebral de la economía europea, aportando casi 2.480 millones de euros en exportaciones y alrededor del 45% del gasto en I+D de la economía. Sin embargo, las empresas del MET han experimentado un entorno difícil sin precedentes en la última casi media década desde el inicio del último mandato del Parlamento Europeo y la Comisión.

Antes de este último mandato, las empresas ya experimentaban tasas de vacantes muy elevadas y una falta de competitividad frente a nuestros competidores internacionales. Sin embargo, desde 2020, nuestras industrias han tenido que hacer frente a una serie de retos extraordinarios que han precarizado aún más la situación. Estos retos se manifestaron en todos los ámbitos, desde limitaciones en la producción hasta el cese completo de las cadenas de suministro; todo lo cual ha tenido un efecto persistente en nuestra competitividad. Posteriormente, asistimos al inicio de la desgarradora guerra de Ucrania, junto con la terrible crisis humanitaria que desencadenó. Esta agresión injustificada en el continente europeo agravó aún más los retos de la cadena de suministro y vimos cómo el suministro de energía se convertía en un arma. Muchos de estos factores contribuyeron a una inflación galopante y a una desaceleración económica que sigue afectando a nuestras industrias.

Ahora vemos cómo uno de los pilares de la economía mundial, el libre comercio, está siendo atacado en algunas regiones del mundo. Actualmente nos movemos en un entorno industrial en el que observamos enormes presiones internacionales y la carrera por subvencionar a las industrias. Esto llega en un momento en que nuestro sector se está preparando para seguir avanzando en la doble transición, sin duda uno de los cambios más profundos que la industria ha tenido que acometer en toda su historia. Por lo tanto, el enfoque legislativo tiene que cambiar: ahora que ya tenemos una norma social AAA, debemos ver un claro enfoque en la competitividad junto con una desaceleración urgente de la agenda legislativa a nivel de la UE. La política social debe volver a lo esencial y legislar allí donde aporte valor añadido.

Las empresas operan en un mercado laboral especialmente tenso, que está creando cuellos de botella adicionales a la producción. De hecho, las empresas MET se enfrentan hoy al reto cada vez más agravado de la escasez de mano de obra, que se debe a una combinación de múltiples factores económicos y estructurales, incluida la situación demográfica y las recientes tendencias y cambios en el mercado laboral. La escasez de mano de obra es hoy el reto número uno para nuestras empresas y está obstaculizando cada vez más la competitividad de las empresas MET, así como su capacidad para innovar y crear puestos de trabajo de calidad.

La senda de la prosperidad debe continuar y para ello las propuestas de la UE deben centrarse en hacer de Europa la región más competitiva del mundo. Creemos que es necesario volver a centrarse en los cimientos de la Unión Europea: las cuatro libertades, la cooperación económica y la competitividad.



1. Hacia una movilidad laboral sin fricciones en el mercado interior

a. Profundizar en el mercado único

El establecimiento de la libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas -el mercado interior de la UE- ha sido uno de los mayores logros de la integración económica en la era moderna y sigue siendo uno de los mayores logros de la UE. Sin embargo, no debemos dormirnos en los laureles y este enorme logro europeo no puede darse por sentado. Al contrario, debemos reforzarlo y, sobre todo, protegerlo.

Las empresas MET europeas están profundamente arraigadas en el mercado interior, produciendo bienes de alta tecnología y prestando los servicios que los acompañan. Por lo tanto, la movilidad laboral libre y sin fricciones dentro del mercado único es crucial para las empresas MET. Sin embargo, observamos graves obstáculos que persisten e incluso aumentan en relación con la libre circulación de trabajadores. La libre circulación de servicios, el derecho a prestar servicios en un país pero también a recibirlos de otro, es la base de una economía europea sólida.

El mercado interior, que celebró su 30th aniversario en 2023, tiene muchas ventajas. Abre nuevas oportunidades a las empresas al darles acceso a la mayor zona de mercado único del mundo y, por extensión, ofrece más posibilidades de elección a los consumidores. Sin embargo, la Comisión Europea debe seguir trabajando para desarrollarlo aún más.

Ya en 2011, la Comisión presentó el Acta del Mercado Único. Tras la crisis de 2008/2009, este instrumento aprovechó el potencial del mercado interior para generar crecimiento económico y empleo. Otras iniciativas más recientes, como el Instrumento de Emergencia del Mercado Único, refuerzan aún más el mercado interior cuando surgen situaciones críticas, como la pandemia COVID-19 y la invasión de Ucrania por Rusia.

Un mercado único que funcione bien seguirá generando los puestos de trabajo y el crecimiento del PIB a los que nos hemos acostumbrado en Europa y, por tanto, seguirá haciendo realidad la Europa social sobre la que se han creado nuestras economías. Por consiguiente, debemos ver la voluntad de todos los actores implicados de garantizar que hacemos que el mercado único funcione realmente para nuestras economías europeas.

b. Garantizar la libre circulación de trabajadores y servicios

Dentro del modelo económico actual, cuyos pilares se establecieron tras el final de la Segunda Guerra Mundial, las cadenas de suministro y valor transfronterizas se han convertido en la forma normal de operar de la industria para añadir valor. Los beneficios de este hecho son múltiples: la industria no sólo puede crear centros de especialización en diferentes lugares, creando así eficiencias, sino que también puede extender el crecimiento del empleo y del PIB a una zona más amplia, creando así un beneficio social. Sin embargo, los bienes de todo tipo y los niveles de complejidad son elementos importantes para que una cadena de suministro funcione y, por tanto, una movilidad laboral libre y sin fricciones es fundamental para que las empresas de MET también puedan prestar los servicios necesarios para que estas cadenas tan afinadas sigan funcionando.

Por consiguiente, este modelo económico se rompe sin una movilidad laboral sin fricciones, de ahí su vital importancia para las empresas que componen el sector MET. Aunque los beneficios no recaen únicamente en las empresas, los trabajadores también se benefician de la posibilidad de tener oportunidades laborales en otros países y de la posibilidad de desarrollar y aprender nuevas competencias. Es una situación en la que todos ganan.

Sin embargo, en la práctica, muchas empresas de MET se enfrentan a una elevada carga normativa cuando envían a sus empleados por toda la UE. En 2024, esta no puede seguir siendo la realidad. Debemos ver un espacio de movilidad en la UE que facilite activamente la movilidad laboral y mejore el acceso a la información sobre los derechos y obligaciones relacionados con la movilidad laboral y el desplazamiento de trabajadores. Por lo tanto, pedimos a las instituciones de la UE que cumplan la promesa del mercado único actualizando la legislación de la UE para derribar las barreras que aún existen para la movilidad laboral en la UE y reducir la carga administrativa a la que todavía se enfrentan las empresas del MET que desplazan trabajadores a otros Estados miembros en virtud de la actual legislación de la UE.

Muchas empresas tecnológicas e industriales con sede en la UE envían a sus empleados a otros Estados miembros de la UE para prestar servicios relacionados con los bienes que producen, como la instalación o reparación de dichos bienes (los llamados servicios relacionados con la industria). Estos breves desplazamientos dentro del mercado único pueden producirse con bastante frecuencia, pero normalmente sólo durante un cierto número de días. Estos breves desplazamientos al extranjero, ya sean viajes de negocios o un viaje corto para prestar un servicio, no son objeto de desplazamientos problemáticos. Sin embargo, debido a la legislación de la UE en materia de coordinación de la seguridad social, deben notificarse a las autoridades competentes antes del desplazamiento laboral al extranjero. Esto genera una carga administrativa innecesaria y extensa. Por ello, Ceemet considera realmente necesario eximir de la obligación de notificación previa tanto a los viajes de trabajo como a las actividades en el extranjero que sólo duren un número limitado de días.

Además, debido a la complejidad establecida por la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores de 2018, cada vez es más difícil para las empresas conocer bien cuál es el salario exacto aplicable a los trabajadores desplazados y cuáles son los demás elementos constitutivos de la remuneración. Asimismo, en lo que respecta a las condiciones de empleo, no siempre es posible que las empresas extranjeras sepan qué convenios colectivos son aplicables a los trabajadores desplazados y, en principio, las empresas no conocen el Derecho laboral aplicable en el Estado miembro de acogida. Las empresas MET necesitan una legislación que sea sencilla de aplicar, proporcione seguridad jurídica y funcione en la práctica.

c. Facilitar la digitalización en la movilidad laboral de la UE

Vivimos en un mundo en el que la digitalización se ha convertido en la norma en casi todos los aspectos de nuestra vida, tanto profesional como privada. Por lo tanto, debemos ver por fin cómo esto se convierte en parte de la libre circulación de trabajadores en la UE.

Podríamos ver la correcta aplicación de las normas de la UE, al tiempo que se facilita la libre circulación de trabajadores, con la digitalización de los intercambios de datos entre los Estados miembros.

Una solución en este contexto debería ser la plena aplicación del proyecto de Intercambio Electrónico de Información de la Seguridad Social (EESSI). Esto permitirá un intercambio más eficaz y uniforme entre las administraciones de todos los Estados miembros.

Paralelamente, si se organiza adecuadamente, el carné europeo de seguridad social (ESSPASS) podría facilitar la seguridad jurídica de los trabajadores y las empresas, la movilidad equitativa y la protección efectiva, la portabilidad de los derechos de seguridad social, la trazabilidad y la protección de los derechos de los trabajadores. Además, podría apoyar la competencia leal y garantizar la igualdad de condiciones para las empresas.

El ESSPASS debería complementar los datos de la seguridad social y las normativas nacionales. También debería facilitar la EESSI con el fin de mejorar la coordinación y el intercambio de información entre las autoridades nacionales competentes y permitir una verificación rápida y precisa de la situación en materia de seguridad social. De este modo, los particulares y las autoridades dispondrán de un mecanismo de control para verificar fácilmente la cobertura y las cotizaciones.

Ceemet apoya las dos herramientas digitales siguientes:

Declaración electrónica

Cada día, miles de trabajadores europeos realizan misiones transfronterizas por múltiples motivos, como reuniones de ventas, mantenimiento o para asistir a ferias y conferencias. Como ya se ha expuesto, la libre circulación de trabajadores y la libre prestación de servicios son dos de las cuatro libertades fundamentales de la UE e indispensables para el éxito de las empresas europeas.

Actualmente existe un mosaico de normativas nacionales que deben respetarse en caso de desplazamiento o incluso de misiones de corta duración de los trabajadores y viajes de negocios en otros países de la UE. Esto dificulta considerablemente la realización de estas actividades. Por lo tanto, apoyamos firmemente la iniciativa de la Comisión Europea de crear una eDeclaration para normalizar y simplificar las obligaciones de notificación de los desplazamientos dentro de la Unión Europea. Para que esta iniciativa tenga éxito, pedimos a los Estados miembros que se involucren en proyecto y empiecen a aplicar la eDeclaration a escala nacional.

Sitios web nacionales únicos

El suministro de información debe adaptarse a las necesidades de todos los trabajadores y empresarios para aumentar la sensibilización y mejorar el cumplimiento. Una forma de conseguirlo es utilizar la misma estructura en cada página web nacional, pero destacando las especificidades de cada sistema nacional. De este modo se facilitará su uso y se ayudará tanto a los trabajadores como a los empresarios. Para examinar las páginas web nacionales de formato único, debe utilizarse un recorrido de usuario, empezando por utilizar y analizar la misma plantilla de cuestionario para los usuarios que acceden a cualquiera de los sitios web nacionales únicos.

2. Adoptar una normativa adecuada que respete plenamente los Tratados de la UE

2

a. Seguir siendo competencia de la UE a la hora de legislar

➢ Respetar la subsidiariedad y la proporcionalidad

Los principios de subsidiariedad y proporcionalidad son dos de los principios fundadores de la legislación de la UE y figuran entre los principios fundamentales de los Tratados de la UE. Sin embargo, como empresarios del sector MET, observamos con frecuencia que los legisladores de la UE no sólo violan el principio de subsidiariedad, sino que incluso actúan en ámbitos sobre los que tienen poca o ninguna competencia de conformidad con los Tratados de la UE. La política social tiene un papel especial, que está claramente definido en los Tratados. En ellos queda claro que la UE no puede legislar en materia de salarios, derecho de asociación, derecho de huelga o derecho a imponer cierres patronales.

Es primordial garantizar que la normativa de la UE, y sobre todo su aplicación nacional, se examinen de acuerdo con estos principios. De acuerdo con el principio de subsidiariedad, la UE sólo debe actuar en ámbitos en los que no tiene competencia exclusiva si los objetivos de la acción propuesta no pueden ser alcanzados adecuadamente por los Estados miembros. Además, para determinar la legislación comunitaria necesaria y proporcionada, es vital mejorar las evaluaciones de impacto.

➢ Volver a lo básico en la política social de la UE

A lo largo de la última década, la UE se ha mostrado mucho más activa a la hora de legislar en el ámbito de la política de empleo y asuntos sociales. Lo que se ha hecho más evidente en estos años es que a menudo no existe una solución única para abordar los retos en este ámbito político, aunque sólo sea por los distintos sistemas legislativos de los Estados miembros de la UE. Por el contrario, la legislación debería centrarse en solucionar un problema específico y sólo el problema, en lugar de sobrecargar a las empresas que ya cumplen la ley. Además, la forma de garantizar el cumplimiento de la legislación no es hacerla más compleja para las empresas. Sería preferible una aplicación más eficaz de la legislación vigente a la creación sistemática de nueva legislación.

En ninguna parte es esto más evidente que cuando se examinan las diversas necesidades de los mercados laborales nacionales. Por eso es de la máxima importancia que se preste la máxima atención a garantizar que las propuestas de política social de la Comisión se mantengan sólidamente alineadas con los Tratados europeos.

En este contexto, no se puede exagerar el papel de los interlocutores sociales como caja de resonancia a la hora de desarrollar la legislación. Además, debe respetarse plenamente la autonomía de los interlocutores sociales. Sólo así podrán desempeñar su papel en el desarrollo de las soluciones más adecuadas y eficaces para determinados mercados laborales e industrias.

Además, en muchos países, la fijación de salarios y la negociación colectiva son procesos autónomos de los interlocutores sociales y una de sus competencias básicas. Este principio es tan importante que incluso tiene rango constitucional en algunos Estados miembros. La eliminación de la influencia política en la fijación de los salarios fue uno de los principios fundamentales del consenso democrático de posguerra y debe volver a defenderse con más fuerza en estos días. No debemos ver ninguna acción a nivel de la UE que interfiera en estos complejos procesos.

En enero de 2023, la Comisión presentó dos iniciativas sobre diálogo social que confirman el compromiso de la UE de seguir reforzando y promoviendo el diálogo social con acciones específicas a escala nacional y de la UE. Con respecto a la Comunicación sobre el refuerzo del diálogo social, nos complace ver que la Comisión asignará un coordinador de diálogo social en cada servicio de la Comisión, como forma de mejorar la comprensión del diálogo social en todas las Direcciones Generales de la Comisión. No obstante, nos sigue preocupando la intención de la Comisión de modernizar el marco jurídico de los comités de diálogo social sectorial mediante una posible revisión de la Decisión de 1998 sobre el diálogo social sectorial.

De hecho, los empresarios del sector MET están firmemente convencidos de que la Comisión debería seguir siendo responsable de la financiación y organización, en cooperación con los interlocutores sociales, de las reuniones del Comité de Diálogo Social Sectorial, a fin de garantizar un diálogo social sectorial que funcione correctamente, sea eficaz y aporte valor añadido a escala de la UE.

Por lo que se refiere a las consultas de los interlocutores sociales, la Comisión se propone organizar parte de estas consultas específicas de manera simplificada para mejorar la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de las políticas de la UE. Normalmente, las dos fases de la consulta a los interlocutores sociales pueden realizarse por escrito o mediante reuniones ad hoc. Aunque en los últimos años la mayoría de estas consultas se han realizado por escrito, la Comisión propone ahora recurrir con más frecuencia a las reuniones ad hoc. El objetivo es reducir sustancialmente el tiempo que tarda la Comisión en presentar propuestas en virtud del artículo 153 del TFUE. Ceemet no se opone a este nuevo procedimiento, siempre que se haga caso por caso y siempre de acuerdo con los interlocutores sociales.

En cuanto a la propuesta de Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la UE que se adoptó por unanimidad el 12 de junio de 2023, Ceemet no puede sino acoger con satisfacción su adopción, ya que es un paso importante que el Consejo está dando para apoyar el diálogo social, respetando plenamente la autonomía de los interlocutores sociales y su papel en la regulación del mercado laboral, así como los sistemas nacionales de negociación colectiva.

b. Reducir la carga administrativa innecesaria de las empresas

Las empresas llevan demasiado tiempo operando en circunstancias cada vez más difíciles. Necesitan urgentemente un respiro

Sin embargo, el escenario actual, en el que, en algunos casos, se cuestiona su propia existencia, no es sostenible para la industria europea. En ningún caso resulta tan evidente como en las industrias electro-intensivas, que se vieron especialmente afectadas por los elevados costes energéticos. Las repercusiones de la escasez de materias primas para las industrias MET fueron enormes, haciendo que los insumos fueran extremadamente caros a corto plazo debido, entre otras muchas cuestiones, a la incertidumbre del suministro. Esta situación no puede repetirse.

El coste de la energía para las empresas, provocado en gran parte por el coste del gas natural licuado, era astronómico en algunos países. No se puede esperar que las empresas paguen esos precios en el futuro; de ser así, la competitividad de nuestro sector se verá muy mermada.

Estos retos sistémicos se han visto exacerbados por una proliferación normativa sin precedentes en los últimos cinco años, lo que es cierto en todos los ámbitos políticos, pero especialmente en la política social. La aplicación de esta nueva normativa llevará tiempo; ya está claro que muchas de ellas se sumarán a los ya elevados niveles de burocracia con los que tienen que lidiar las empresas.

Hay que dar a las empresas el espacio y los recursos necesarios para que sean los motores de crecimiento de nuestras economías. Los empresarios del MET pueden aceptar que resolver los retos mencionados no siempre está al alcance de la UE. Sin embargo, dar a las empresas un respiro frente a la sobrerregulación y racionalizar las normas existentes sí está al alcance de la UE, y ahora es el momento de hacer uso de ese poder. Las empresas operan en un mundo globalizado en el que las cadenas de suministro complejas son la norma. Sin embargo, una industria moderna ya no trabaja con proveedores fijos, sino con un conjunto de proveedores. Por ello, el desarrollo de normas europeas que persigan la consecución de una competencia leal en el mercado único, en el contexto de las cadenas de suministro, pocas veces ha sido más importante para nuestras industrias.

Por último, la Comisión empieza a prestar atención renovada al principio “one in- one out” que establece que cada incremento en cargas administrativas ha de ir acompañado de la eliminación de otra existente. La Comunicación sobre la competitividad a largo plazo de la industria europea, incluido el objetivo de la Comisión de reducir la burocracia, especialmente la derivada de las obligaciones de información, son un buen comienzo. Pero todas estas iniciativas deben desembocar en acciones concretas que sean realmente perceptibles por las empresas.

Sin embargo, con las directivas recientemente adoptadas, como la Directiva sobre informes de sostenibilidad de las empresas (CSRD) y la Directiva sobre transparencia salarial, vemos muchas más obligaciones de información, no menos. La legislación en materia de sostenibilidad y presentación de informes debe estar en consonancia con las herramientas establecidas en este ámbito, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, y complementarlas.

Las evaluaciones de impacto son fundamentales a la hora de elaborar la legislación de la UE; sin embargo, el formato actual de las evaluaciones de impacto no es el adecuado. El complicado proceso legislativo de la UE permite múltiples fases de enmiendas y debate y, a menudo, la propuesta de la Comisión, sobre la que se hizo la evaluación de impacto inicial, no se parece al resultado final. Debemos asegurarnos de que las evaluaciones de impacto no sólo se lleven a cabo al principio, sino también durante el proceso legislativo, con un informe una vez finalizada la legislación. Estas evaluaciones de impacto pueden reforzarse aún más mediante el uso correcto del "principio de pensar a pequeña escala" en las pruebas de las PYME y el rápido despliegue de controles de competitividad, en línea con los numerosos anuncios de la Comisión Europea y otras instituciones de la UE.

Por último, lo que está claro para quienes se ocupan de diversos ámbitos políticos es que la Comisión Europea sigue trabajando en compartimentos estancos y que las Direcciones Generales a menudo no coordinan sus planteamientos. Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, la Comisión ha propuesto recientemente la creación de un coordinador de diálogo social en cada Dirección General, una propuesta que Ceemet apoya sin reservas y que podría servir de modelo para la futura coordinación entre las Direcciones Generales pertinentes de la Comisión.

El Ceemet apoya las siguientes propuestas:

• Aplicar el principio "one in, one out" y el objetivo de reducir las obligaciones de información en un 25% en las Direcciones Generales de la Comisión.

• Sobre esta base, cada Dirección General debería mostrar, al final de cada mandato, cómo ha aplicado el principio "one in, one out".

• Garantizar las evaluaciones de impacto a lo largo de todo el proceso legislativo, incluidos los procesos del Parlamento Europeo y el Consejo.

• Utilizar correctamente el principio “pensar primero en pequeño" en la realización del test PYME a los desarrollos normativos

• Desplegar rápidamente controles de competitividad en la legislación de la UE.

c. Respetar las diferencias de los mercados laborales nacionales

Como ya se ha mencionado, la UE tiene competencias limitadas en el ámbito de los asuntos sociales y el Derecho laboral, tal como se establece en los Tratados de la UE. El artículo 153 del TFUE establece límites muy claros a este respecto. No obstante, durante muchos años hemos asistido a un continuo avance de la normativa en ámbitos en los que la UE no tiene competencias.

> El artículo 153 del TFUE establece dónde puede legislar la UE y fija una serie de límites a sus competencias en el ámbito de la política social.

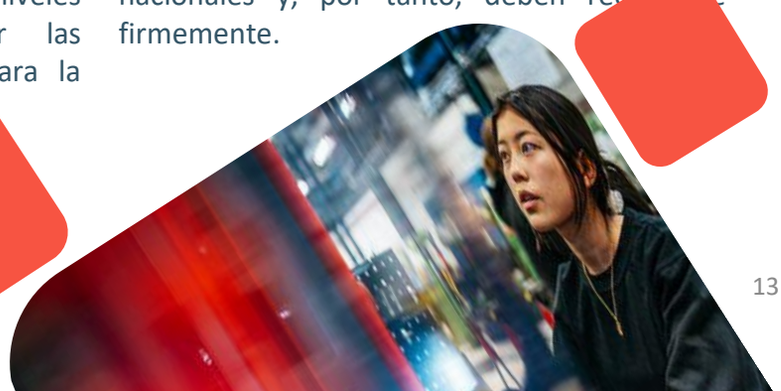
En la actualidad, la UE está intentando armonizar la legislación laboral comunitaria mediante una convergencia al alza. Sin embargo, estamos convencidos de que esto tendrá un impacto negativo en el diálogo social y la negociación colectiva a nivel nacional. Las iniciativas vinculantes de la UE adoptadas recientemente -como la Directiva sobre salarios mínimos adecuados y la Directiva sobre transparencia salarial- debilitan la autonomía de los interlocutores sociales y socavan los sistemas de negociación colectiva existentes que han tenido éxito.

Existe un valor intrínseco en permitir a los Estados miembros de la UE desarrollar sus modelos de mercado laboral en diversas direcciones y con distintas modalidades. Estas diferencias pueden incluir los niveles de reglamentación legal, la participación de los interlocutores sociales y los convenios colectivos, y el reconocimiento de sistemas bipartitos o tripartitos. Es importante no subestimar el papel de la competencia institucional en el fomento de la innovación, la protección de los derechos de los trabajadores y la creación de un mercado laboral competitivo.

Ante el reto actual de la escasez de mano de obra cualificada, todos los agentes implicados deben aunar esfuerzos para intentar colmar las lagunas existentes. Está demostrado que los países con una sólida interlocución social y una mayor prevalencia de la negociación colectiva tienden a tener mercados laborales más resistentes, con menor número de trabajadores mal pagados y menores niveles de desempleo. Debemos redoblar las iniciativas que ya son beneficiosas para la economía, en lugar de intentar armonizar sistemas diferentes, lo que supondría una carga y una falta de competitividad.

Está demostrado que el buen funcionamiento del diálogo social contribuye a la competitividad de las empresas y a la prevalencia de empleos de calidad en un país o región. Por lo tanto, los legisladores deben respetar plenamente la autonomía de los interlocutores sociales y su papel en la regulación del mercado laboral y no interferir en esta función social y económica de extrema importancia.

Un ejemplo de este impulso para armonizar la legislación laboral de la UE es la Directiva sobre el trabajo en plataformas. Determinar si alguien es considerado trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, incluida la decisión de presumir o no una relación laboral, debe seguir siendo una decisión de cada Estado miembro o basarse en un acuerdo entre los interlocutores sociales en caso de convenios colectivos. Los conceptos nacionales a este respecto se desarrollan durante un largo periodo de tiempo, teniendo en cuenta las especificidades del ámbito nacional y la evolución en curso de los mercados laborales. Dado que esta evolución difiere de un Estado miembro a otro, un enfoque uniforme de la UE tendría implicaciones prácticas e interferiría en el correcto funcionamiento de los mercados nacionales. En el caso de la Directiva sobre plataformas de trabajo, los criterios propuestos por la Comisión para establecer una presunción de relación laboral no dejan margen para la situación y la evolución nacionales y, por tanto, deben rechazarse firmemente.



d. Ser consciente de las repercusiones negativas de la legislación en cascada para las empresas

La sobrerregulación de la legislación de la UE se ha convertido en un eterno problema para las empresas de MET. En el ámbito de la política social, la UE establece normas mínimas. Sin embargo, los Estados miembros son libres de ir más allá y sobrerregular en su ámbito de acción. Esto crea una situación difícil para las empresas que, debido a una aplicación incoherente, operan en diversos ámbitos legislativos en un mercado único. Esto contradice el propósito del mercado interior, ya que crea cargas y costes para las empresas, obstaculizando así su competitividad.

Un buen ejemplo en este contexto es la adopción de Valores Límite de Exposición Profesional (VLE): tener que cumplir diferentes VLE en distintos países puede resultar extremadamente gravoso para las empresas. Además, también hay divergencias en los métodos de medición de estos VLE. Una vez que se establezca un VLE a escala europea, también debemos disponer de métodos de medición comparables en toda la UE y de orientaciones prácticas para dicho VLE.

Lo que también está meridianamente claro es que la transposición proporcionada de la legislación en los Estados miembros crea unas condiciones equitativas, pero también mejora la protección de los trabajadores al facilitar su aplicación. Con la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores, algunos Estados miembros transpusieron la Directiva a la legislación nacional de una manera que iba mucho más allá del texto de la Directiva de la UE, ya que imponía amplios requisitos a los empresarios que desplazaban trabajadores a dicho Estado miembro. En consecuencia, esta práctica hizo muy difícil que las empresas siguieran desplazando trabajadores a algunos países concretos. Esto limita claramente la libertad de los trabajadores dentro del mercado único y crea unas condiciones de competencia desiguales dentro de la UE.

Otro ejemplo es la Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial (CS3D). Esta Directiva carece de claridad debido a conceptos vagos y definiciones insuficientemente concretas. Por lo tanto, Ceemet teme que haya demasiado margen para que los Estados miembros interpreten de forma diferente el texto de la Directiva, lo que podría dar lugar a discrepancias entre las leyes nacionales de transposición y multiplicaría la carga administrativa para las empresas con cadenas de suministro complejas en los distintos Estados miembros. Esto no garantiza la igualdad de condiciones en la UE y socava el objetivo de la base jurídica propuesta, es decir, el artículo 50 del TFUE, que es luchar contra la fragmentación jurídica para garantizar el derecho de establecimiento y la competencia leal y, en última instancia, estimular la inversión sostenible.

e. Permitir flexibilidad en la adaptación de las empresas a los retos

A la hora de proponer nueva legislación, los responsables políticos deben estar atentos para evitar una situación en la que una normativa prescriptiva acordada a nivel de la UE dificulte a las empresas adaptarse con flexibilidad a las nuevas realidades a las que se enfrentan sus industrias. Lo mismo cabe decir de los interlocutores sociales. Al representar tanto a los empresarios como a los trabajadores, los interlocutores sociales (sectoriales) tienen un conocimiento detallado de lo que ocurre sobre el terreno y pueden tener en cuenta las especificidades de sus empresas en el sector concreto. Por lo tanto, están mejor situados para llegar a acuerdos sobre temas relacionados con sus competencias. Así pues, la legislación de la UE debe garantizar que los interlocutores sociales puedan establecer acuerdos legislativos, reglamentarios, colectivos o contractuales distintos de los exigidos por la legislación de la UE.

Por ejemplo, la fijación de los salarios es el resultado de negociaciones, bien directamente entre empresario y trabajador, bien mediante convenio colectivo, tras negociaciones entre los interlocutores sociales. El mecanismo de mercado debe permitir que los salarios se ajusten libremente a los cambios en la demanda y la oferta de mano de obra o en función de otros elementos objetivos, como las tareas a realizar y el rendimiento de los trabajadores. La Directiva sobre transparencia salarial recientemente adoptada limita fuertemente los mercados laborales libres y flexibles de los Estados miembros al proponer medidas muy prescriptivas y rígidas, que irán en detrimento de las respuestas a los cambios dinámicos de los sistemas nacionales de relaciones laborales. Esto disminuye fuertemente la flexibilidad de los empresarios para fijar los salarios de acuerdo con la experiencia, las competencias y el rendimiento de los trabajadores y limita fuertemente el poder de negociación de los salarios con los candidatos.

f. Evitar paquetes legislativos que repercutan masivamente en la competitividad internacional de las empresas.

Las empresas de MET operan en un entorno internacional en el que las empresas competidoras no están sujetas a las mismas normas. Para estas empresas, garantizar la diligencia debida para toda la cadena de valor es sencillamente inviable. Esto es especialmente cierto en el caso de las grandes empresas, ya que es imposible gestionar todos los riesgos relacionados con todos sus proveedores. Aunque las empresas MET desean mantener unos estándares elevados, hay que reconocer que Europa ya cuenta con algunos de los estándares más elevados a nivel mundial, por ejemplo, con unos estándares laborales elevados; sin embargo, junto a esto, también tenemos unos costes laborales increíblemente elevados. Hay que tener cuidado a la hora de garantizar que las nuevas propuestas no creen una desventaja competitiva para las empresas europeas a nivel mundial hasta el punto de contrarrestar efectivamente los objetivos previstos por la legislación.

Por ejemplo, en lo que respecta a la propuesta de la Comisión para CS3D, es importante que la obligación de llevar a cabo la diligencia debida quede limitado a los proveedores situados fuera de la UE, ya que un sistema selectivo se basa en el riesgo y, por tanto, es más eficiente y eficaz. Habida cuenta de las elevadísimas normas medioambientales y de derechos humanos vigentes en la UE y de los eficaces sistemas de control y aplicación ya existentes en los Estados miembros de la UE, el valor añadido que supondría para las empresas de la UE aplicar la diligencia debida entre ellas es escaso o nulo. Sin embargo, les supondría una enorme carga administrativa. También podría dar lugar a que las empresas se retiraran de terceros países ("cortar y correr") que en realidad se benefician de las relaciones comerciales de la UE en el camino de convertirse en una economía emergente y luchar contra la pobreza. Entonces tendrían que hacer negocios con empresas de países cuyos valores no se ajustan a nuestros elevados estándares .

Las normas de información a la luz del CSRD establecen que las empresas deberán divulgar información sobre el número de incidentes relacionados con lesiones, enfermedad y muertes relacionadas con el trabajo de sus propios trabajadores y de otros trabajadores que trabajen en las instalaciones de la empresa. Las empresas de la UE tendrán una fuerte desventaja frente a sus competidoras de terceros países, ya que prácticamente no hay indemnizaciones por accidentes debido a la falta de seguros legales al nivel de los existentes en la UE. La obligación de publicar datos no comparables sobre seguros sin el debido cuidado dará a las partes interesadas una imagen incorrecta de la realidad al favorecer a las empresas que no tienen que notificar los siniestros con arreglo a su legislación local.

1.*https://www.gesamtmetall.de/service/downloads/?download_file=study_economic_evaluation_of_a_due_diligence_law-3*

El CSRD y el CS3D también deben considerarse conjuntamente con el Reglamento sobre taxonomía y su posible ampliación a una "taxonomía social" y la Directiva sobre transparencia salarial. Estas iniciativas legislativas amenazan con añadir una larga lista de obligaciones nuevas y muy probablemente solapadas para las empresas en términos de obligaciones de información más estrictas y amplían significativamente el alcance a las empresas más pequeñas. La legislación que impone obligaciones de diligencia debida y de información a las empresas pondrá a las empresas con sede en Europa, que ya están luchando debido a las circunstancias económicas extremadamente difíciles, en una situación de desventaja competitiva en comparación con las empresas de terceros países que no están sujetas a estas pesadas cargas administrativas.

El Pacto Verde establece la estrategia básica de la UE para luchar contra el cambio climático y hacer de Europa un continente neutro en carbono para 2050. Ceemet se ha comprometido a alcanzar este objetivo y las industrias MET ya participan en amplios esfuerzos para avanzar en la transición verde. Durante el pasado mandato, la UE ha presentado una serie de ambiciosas iniciativas de política reguladora para alcanzar el hito de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de la UE en un 55% para 2030. Con ello, se ha establecido un marco claro para el funcionamiento de la UE durante el resto de la década. El objetivo de la Comisión durante el próximo mandato debe ser ayudar a las empresas a aplicar esta normativa y permitir la suficiente flexibilidad en este contexto. Una promulgación excesivamente rígida y nuevas iniciativas reguladoras, además de las acordadas desde 2019, tienen el potencial de tener un impacto masivo en la competitividad y graves consecuencias en los puestos de trabajo y las cualificaciones en las industrias MET, especialmente en las industrias automovilística y aeroespacial. Los empresarios del MET se mostraron especialmente sorprendidos al ver que no había recursos para anticipar y gestionar la transformación del empleo y las competencias necesarias en las industrias del MET para garantizar que se puedan alcanzar los objetivos del Pacto Verde.

La nueva Comisión debe abordar esta cuestión. Sólo con la participación adecuada de los interlocutores sociales, la transformación ecológica de la UE y sus industrias podrá ser un éxito.

g. Desarrollar una política industrial para Europa que refuerce la competitividad y la productividad a largo plazo

Debido a las incertidumbres actuales a nivel mundial, es imperativo que la Unión Europea, ahora más que nunca, aplique una política industrial europea que fomente la innovación y tenga como núcleo la competitividad a largo plazo. Para ello es necesario centrarse de nuevo en el refuerzo de las condiciones marco para el buen funcionamiento del mercado único con acceso a los mercados mundiales. La UE debe buscar soluciones a nivel sistémico y horizontal, más que sectoriales o tecnológicas específicas.

Uno de los aspectos más importantes es que establezcamos un entorno normativo más sencillo, racionalizado y predecible. Esto no sólo facilitaría a las empresas del MET su actividad cotidiana y les permitiría crear puestos de trabajo de alta calidad, sino que también establecería las condiciones marco adecuadas para las inversiones que tanto se necesitan en toda Europa. En la actualidad, las inversiones, también procedentes de Europa, se dirigen principalmente a otras regiones del mundo.

Aunque debemos mejorar las condiciones de inversión en Europa y los costes asociados a la burocracia y la carga administrativa, la adopción de normas sobre ayudas estatales para las empresas que producen la tecnología necesaria para alcanzar los objetivos de energía neta cero también debería desempeñar su papel. Sin embargo, debemos asegurarnos de no crear "ganadores" y "perdedores", sino que la UE debe centrarse en crear las mejores condiciones posibles para que la industria y la base industrial en su conjunto prosperen.

Hay que poner en marcha una estrategia que haga realidad el potencial de la industria europea, sobre todo cuando competimos internacionalmente en el panorama industrial actual. El fracaso de una política reguladora a largo plazo no puede encubrirse con medidas ad hoc a corto plazo. Hay que evaluar todo el entorno legislativo en relación con su impacto en la competitividad industrial. Además, el aumento de la productividad del mercado laboral debe seguir siendo un objetivo clave de la UE. Un posible factor a este respecto es la digitalización de la industria. El crecimiento de la productividad ha disminuido en la mayoría de los países desarrollados en las últimas décadas y esta es una tendencia que debe abordarse.

Actualmente, la UE tiene muchos objetivos concretos en materia de política climática y energética, pero ninguno de fomento de la industria. La competencia y el comercio internacional impulsan la innovación y los avances tecnológicos. Como tales, deben ser los principios rectores de la política industrial de la UE.

En las últimas décadas, la UE siempre ha tenido objetivos ambiciosos para fomentar su industria:

La Estrategia de Lisboa de 2000 estableció la ambición de que la UE "se convierta en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo". La Estrategia Europa 2020 de 2010 se complementó en 2012 con el objetivo de invertir el declive del papel de la industria en Europa para alcanzar una cuota industrial del 20% del PIB de la UE en 2020.

Necesitamos una política industrial ambiciosa con puntos de acción que den una clara señal positiva para mostrar la voluntad política de mantener a Europa como un lugar atractivo para invertir.

2. https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/

3 Proporcionar una mano de obra altamente cualificada

a. Afrontar la escasez de mano de obra y de personal cualificado

Uno de los principales obstáculos a la competitividad de las empresas del sector MET es la escasez y el déficit de cualificaciones que existe en nuestro sector. Parece un problema perenne. Sin embargo, cuando las empresas invierten en la mejora y el reciclaje de las cualificaciones, todas las partes implicadas salen ganando, ya que de alguna manera se resuelve el problema. Las empresas del MET son muy conscientes del valor y la importancia de invertir en formación relevante para el mercado laboral. Por eso consideran los gastos de formación como una inversión y no como un coste. No formar a los empleados es, a largo plazo, más costoso que el coste inmediato que representa.

Junto con la escasez de personal cualificado, que sigue siendo, desde hace muchos años, un problema persistente y sin resolver para las empresas, las industrias MET se enfrentan hoy a una creciente escasez de mano de obra. Esto se debe a la combinación de múltiples factores económicos y estructurales, incluida la situación demográfica, así como a las recientes tendencias y cambios en el mercado laboral. Todos estos elementos reducen considerablemente la reserva disponible de trabajadores.

De hecho, la rigidez del mercado laboral en toda Europa es hoy el problema número uno para las empresas que sitúan la falta de recursos humanos en el primer lugar de sus agendas. Dado que la falta de mano de obra está obstaculizando seriamente el crecimiento y la competitividad de las empresas en toda Europa, tenemos que hacer frente a esta situación con una mirada crítica tanto dentro como fuera del mercado laboral europeo.
En este sentido, los Estados miembros y la Unión Europea deben coordinar sus esfuerzos y trabajar juntos para poner en marcha las políticas adecuadas de migración legal con el objetivo de atraer a nacionales de terceros países a Europa.

Las medidas operativas y legislativas que forman parte del Paquete de Capacidades y Talento, publicado en abril de 2022, son sin duda una manera eficaz de que la UE atraiga las capacidades y el talento que necesita y haga frente a la escasez de mano de obra en la UE.

Dentro de su pilar legislativo, la Comisión pretende establecer un marco legislativo eficaz, simplificado y menos burocrático para facilitar y mejorar la migración legal a la UE. Por este motivo, el Ceemet pide la rápida adopción de las dos propuestas legislativas destinadas a revisar la "Directiva sobre el permiso único" y la "Directiva sobre la residencia de larga duración". La Directiva sobre el permiso único aliviará, en particular, la carga administrativa que pesa sobre las empresas a la hora de contratar a nacionales de terceros países.

En el marco de sus iniciativas operativas, la Comisión ha previsto poner en marcha para finales de 2023 una reserva de talentos de la UE que pretende facilitar la adecuación entre los nacionales de terceros países y las oportunidades de empleo en las empresas europeas. Esta reserva puede sin duda ayudar a las empresas del MET en la contratación de la mano de obra cualificada que necesitan. Sin embargo, es necesario que sea fácilmente accesible y que se desarrolle de manera que resulte fácil de utilizar. También es de suma importancia que la Comisión lance campañas de comunicación específicas para promover esta "reserva de talentos" entre las PYME.
La propuesta de la Comisión (operativa) de mejorar la cooperación de la UE con los países socios a través de las llamadas "Asociaciones de Talento" para impulsar la movilidad transfronteriza de los trabajadores también puede ser una herramienta de valor añadido para atraer a nacionales de terceros países a Europa. No obstante, estas asociaciones deben promover la migración circular y evitar la fuga de cerebros.

Además de las políticas migratorias, también tenemos que centrarnos en nuestro propio mercado laboral, ya que el elevado número de personas inactivas en toda Europa es otro factor que reduce la reserva de trabajadores disponibles. En algunos países este porcentaje alcanza el 30%. Por ejemplo, el número medio de mujeres inactivas o en paro es mayor que el de hombres en toda Europa.

La patronal de la industria y la tecnología lleva mucho tiempo defendiendo y sigue pidiendo a los Estados miembros que pongan en marcha servicios de guardería de alta calidad, asequibles y accesibles como herramienta eficaz para incentivar la reincorporación de las mujeres al mercado laboral. Por ello, instamos a los Estados miembros a que sigan las recomendaciones del Consejo sobre educación y atención a la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030. Por otra parte, además de impulsar la participación de las mujeres en el mercado laboral, la educación y los cuidados en la primera infancia también aumentan la igualdad educativa y el éxito escolar de los niños en los años posteriores. Los beneficios son, pues, dobles.

Paradójicamente, a pesar de la creciente escasez de mano de obra, el desempleo sigue siendo un problema importante en algunos Estados miembros. Por ello, apoyar a las empresas en sus procedimientos de contratación mediante, por ejemplo, exenciones de la seguridad social al contratar a parados de larga duración puede constituir una herramienta eficaz para reincorporar a las personas al mercado laboral.

A pesar de las grandes variaciones en la esperanza de vida en Europa, ésta sigue siendo muy alta, con países como España e Italia entre los 10 países más longevos del mundo. En este contexto, el Ceemet considera que los responsables políticos nacionales deberían seguir entablando un debate en profundidad sobre las "políticas de jubilación", con vistas a adaptarlas en consecuencia a la evolución de la situación de los mercados de trabajo, la esperanza de vida y la situación financiera de los sistemas de jubilación. Paralelamente, las empresas deberían hacer todo lo posible por mantener a los trabajadores en su puesto de trabajo el mayor tiempo posible, a fin de hacer frente a la creciente escasez de mano de obra. Las empresas del MET han invertido durante muchos años y siguen invirtiendo para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y proteger a sus empleados de cualquier daño.

b. Desarrollar las capacidades necesarias para afrontar las transiciones ecológica y digital

La doble transición es posiblemente uno de los cambios más rápidos y pronunciados que ha experimentado la industria en toda su historia, y en los próximos años la industria manufacturera va a experimentar esta transformación en toda su plenitud. Además, nuestras industrias son uno de los principales motores de la transformación ecológica y una clave de su éxito.

No obstante, dentro del sector manufacturero de la UE en general, las industrias MET se ven especialmente afectadas por la necesidad de competencias para hacer realidad la transición ecológica y digital.

De hecho, las empresas de MET tienen una necesidad acuciante de analistas de datos, ingenieros, especialistas en ciberseguridad, especialistas en TIC, técnicos, así como trabajadores con la capacidad analítica y las aptitudes de diseño de sistemas adecuadas.

No solo eso, sino que la escasez de competencias es especialmente grave en las industrias tecnológicas. Por este motivo, consideramos que la formación adicional y continua debería centrarse en promover los ámbitos del crecimiento ecológico digital, como el uso de la inteligencia artificial, el desarrollo de la robótica y la automatización en la industria manufacturera, el desarrollo de tecnologías de economía circular, etc.

Todas estas profesiones y conjuntos de competencias son indispensables para garantizar el éxito de la transición ecológica y la transformación digital que están experimentando nuestras industrias. Sin embargo, como todos sabemos, los trabajadores de cuello azul siguen siendo indispensables para que las industrias del MET sigan siendo competitivas e innovadoras. Del mismo modo, no debemos olvidar que nuestras empresas siguen necesitando profesiones más tradicionales, como los electricistas.

Como vemos más arriba, la necesidad de nuevas competencias adaptadas a las transiciones gemelas es mayor que nunca. Esto no solo se debe a que la necesidad "per se" de nuevas capacidades y competencias ha aumentado rápidamente, sino también al hecho de que las empresas de toda la economía y de todos los sectores compiten ahora por los mismos talentos, en particular en el ámbito de las "capacidades digitales."

c. No subestimes las competencias STEM y blandas

Algunas de las competencias más importantes para triunfar en la industria son a menudo las que se subestiman: la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) y las habilidades o competencias blandas.
Debemos hacer hincapié en la educación STEM entre los estudiantes desde una edad temprana para garantizar su aceptación. Además, debemos destacar especialmente estas disciplinas entre las mujeres jóvenes para intentar garantizar una representación equilibrada en la industria. A pesar de la abrumadora evidencia de que existe una gran demanda de estas competencias en el mercado laboral, especialmente con las transiciones ecológica y digital de la industria, sigue siendo un reto atraer a los jóvenes y a las mujeres a estudiar disciplinas STEM.
Además de las competencias técnicas, las competencias interpersonales o blandas son esenciales para la empleabilidad y la adaptabilidad de los trabajadores. Esto es especialmente cierto en el contexto de un mundo laboral globalizado y digitalizado, pero también para quienes trabajan en cadenas de producción complejas y entornos de trabajo ágiles.

Asimismo, debemos seguir concienciando a los estudiantes sobre las oportunidades de empleo de calidad y las posibilidades profesionales que ofrecen nuestras industrias. En este sentido, es importante que los estudiantes estén informados sobre las oportunidades de la industria a lo largo de toda su carrera escolar.

No cabe duda de que los profesores tienen un papel importante que desempeñar en este sentido y, por lo tanto, deben reciclarse constantemente en este campo.

d. Hacer de la Formación Profesional una primera opción

La Educación y Formación Profesionales (EFP) responde a las necesidades del mercado laboral; desempeña un papel clave en el desarrollo de competencias, tanto a través del aprendizaje en la escuela como en el trabajo; y es un elemento importante de los sistemas de aprendizaje permanente que a menudo garantizan mejores perspectivas de empleo.

¿Por qué entonces seguimos percibiendo esta educación como una opción para alumnos menos ambiciosos?

Nada más lejos de la realidad. Debemos acabar de una vez con el estigma asociado a este tipo de aprendizaje y equiparar la EFP a los programas de tercer nivel, y a otros programas educativos.

En este sentido, y para cambiar la "actitud negativa" hacia la EFP debemos tener en cuenta que la elección de los jóvenes hacia determinados estudios o carreras está fuertemente influenciada por padres, amigos y conocidos. Por lo tanto, nuestras industrias deberían extender sus "esfuerzos de marketing" también a estas personas.

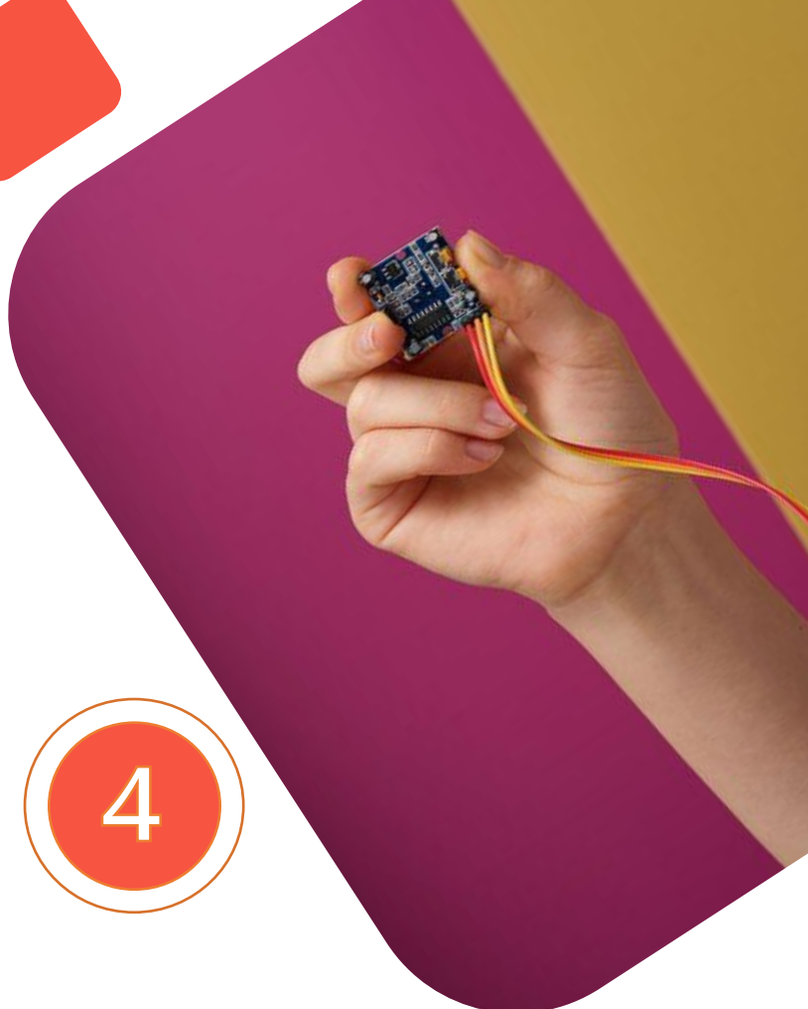
e. Facilitar la mejora y el reciclaje de los trabajadores

La formación continua y el aprendizaje permanente de los trabajadores son fundamentales para el éxito de cualquier empresa. El beneficio es doble: las empresas adquieren una ventaja competitiva en el mercado y los empleados desarrollan nuevas competencias que les permiten seguir siendo altamente empleables. Se podría decir que todos salen ganando. Sin embargo, esta oportunidad no siempre se aprovecha. Por eso necesitamos un cambio de mentalidad en este ámbito para promover sus claras ventajas.

Es crucial que la mano de obra reciba una formación constante para adquirir el conjunto adecuado de competencias a fin de que las industrias MET tengan éxito en su transformación digital y ecológica. Dicho esto, es importante que esta formación esté impulsada por el mercado laboral y adaptada a las necesidades de competencias que requiere la doble transición. Es la única manera de que la formación continua sea beneficiosa para las empresas. Además, los interlocutores sociales desempeñan un papel clave a la hora de motivar a la mano de obra para que se forme: este papel debe reconocerse y fomentarse siempre que sea posible.

Debemos asegurarnos de que disponemos de la formación adecuada para el mercado laboral y una forma de hacerlo es reforzando los vínculos entre los sistemas de educación y formación y los mercados laborales. Es fundamental que los proveedores de educación y formación ofrezcan las cualificaciones que necesitan las empresas. Por ejemplo, en Finlandia hasta el 26% de los titulados en formación profesional tecnológica se quedan en paro, lo que significa que las cualificaciones proporcionadas por la educación y la formación no responden realmente a las necesidades de las empresas. Mientras que, al mismo tiempo, observamos una enorme demanda de empleados con formación profesional. ¡Tenemos que cambiar esta realidad!

Anticiparse a las necesidades de cualificación es de suma importancia. Sin embargo, esto debe lograrse conjuntamente con los interlocutores sociales con mandato. Sólo a través de esta vía podemos ver la verdadera anticipación de las necesidades de cualificaciones para un mercado laboral concreto.



Dar un papel clave a los interlocutores sociales

4

a. Dejar a los interlocutores sociales el margen de maniobra necesario

Los interlocutores sociales representativos y autónomos son los mejor situados para debatir y acordar cómo representar a sus trabajadores y empresas. Por lo tanto, es lógico que dejemos un margen de maniobra adecuado a los interlocutores sociales para desarrollar estos debates y acuerdos.

Sin embargo, el papel de los interlocutores sociales no termina ahí. Proporcionan abundante información y sensibilizan constantemente sobre los tipos de formación que existen, cómo acceder a ella y, lo que es más importante, su pertinencia para el mercado laboral. Gran parte de la formación para el aprendizaje no formal e informal se realiza en el puesto de trabajo.

Por lo tanto, los interlocutores sociales también contribuyen en este contexto.

Además, la educación y la orientación profesional también desempeñan un papel importante a cargo de estos agentes, a menudo dirigidas a los empleados que más lo necesitan, como los trabajadores poco cualificados y los estudiantes. Además, los interlocutores sociales son los mejor situados para participar en la previsión y anticipación de las capacidades. Por ejemplo, pueden proporcionar ejemplos de buenas prácticas para programas destinados a mejorar y reciclar las cualificaciones.

b. Permitir que los convenios colectivos se aparten de la legislación de la UE

Los distintos tipos de modelos nacionales de sistemas de diálogo social y negociación colectiva se basan en décadas de evolución. En muchos de estos modelos, los interlocutores sociales desempeñan un papel vital en la determinación de las condiciones de trabajo y empleo. Estos sistemas son fundamentales para la competitividad de determinados países, regiones industriales y empresas.

Como punto de partida, la legislación de la UE no debe interferir en una competencia fundamental de los interlocutores sociales nacionales representativos a la hora de determinar la organización, los agentes y el funcionamiento de los sistemas de negociación colectiva a escala nacional.

Del mismo modo, es imperativo que la legislación de la UE no haga nada que afecte a este equilibrio finamente ajustado. La legislación de la UE no puede limitar la posibilidad de que los interlocutores sociales nacionales se aparten de los convenios colectivos nacionales de la forma que consideren viable.

Lo que es más importante, el legislador europeo también debe confiar en la capacidad de los interlocutores sociales para asumir la responsabilidad de unas buenas condiciones de trabajo en el mercado laboral y en su capacidad para equilibrar los intereses de los trabajadores y de los empresarios. Para salvaguardar los incentivos de los interlocutores sociales para negociar y asumir la responsabilidad del buen funcionamiento de los mercados de trabajo, toda la legislación, ya sea nacional o europea, debe enmarcarse adecuadamente y dejar un margen de maniobra para la negociación colectiva autónoma. Esto puede lograrse mediante una política y una legislación de la UE que permitan a los interlocutores sociales nacionales independientes e iguales adaptar, complementar o desviarse de la legislación de la UE mediante convenios colectivos.

c. Promover la consulta de los interlocutores sociales/participación de la industria

Los interlocutores sociales representativos están cerca de las necesidades de las empresas y los trabajadores. Por lo tanto, están mejor situados para ofrecer soluciones innovadoras a medida a los retos que puedan surgir. Además, los interlocutores sociales sectoriales están aún más cerca de las necesidades de sus industrias. Por tanto, ocupan una posición aún mejor en este contexto.

Por lo tanto, es imperativo que se realice una consulta significativa de los interlocutores sociales en todas y cada una de las iniciativas legislativas que vayan a afectarles. No sólo en el ámbito del empleo y los asuntos sociales, sino también en un sentido más amplio, ya que a menudo otras iniciativas legislativas tienen efectos indirectos en las empresas. Un diálogo social que funcione bien y se adapte a los fines perseguidos permite a las empresas y a los trabajadores configurar con éxito el futuro de la industria, y los legisladores deben aprovechar mejor este caudal de información. Además, la elaboración de la política social debería reflejar mejor las contribuciones de los empresarios a la consulta de los interlocutores sociales.

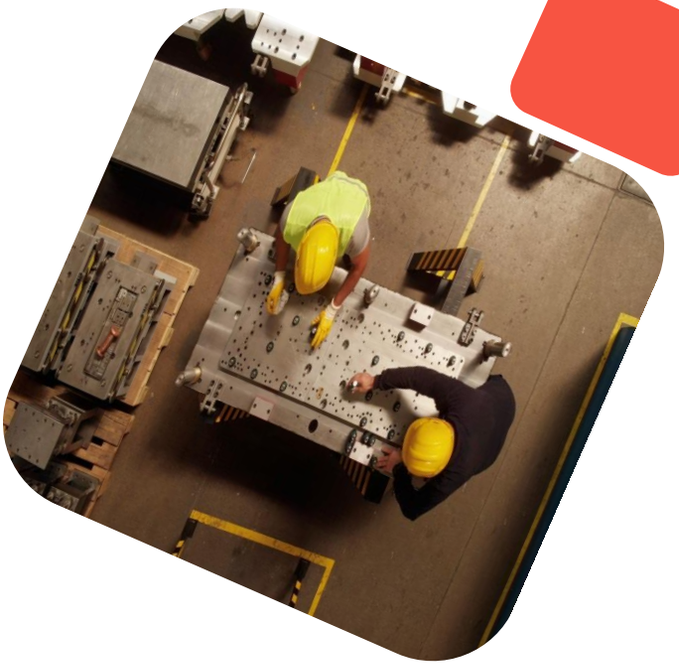
d. Garantizar la autonomía de los interlocutores sociales

Nunca se insistirá lo suficiente en el papel de los interlocutores sociales: son la clave para desarrollar soluciones para el mercado laboral. Para aportar estas soluciones, los interlocutores sociales deben gozar de la autonomía adecuada. Esa autonomía permite a los interlocutores sociales elegir los mejores resultados para su sector concreto.

No en vano, la fijación de salarios y la negociación colectiva son procesos autónomos. Los interlocutores sociales están sobre el terreno, ven el día a día de las empresas y, por tanto, son los mejor situados para vincular los salarios a la productividad.

También son conscientes de la capacidad financiera de las empresas y conocen muchas otras cuestiones relacionadas con la remuneración.

En muchos países, la fijación de salarios es una competencia fundamental de los interlocutores sociales. Por lo tanto, la UE no debe interferir en este proceso tan afinado, sobre todo cuando no existe base jurídica para hacerlo. Las consecuencias son enormes y de largo alcance. Si se vulnera la autonomía de los interlocutores sociales, se corre el riesgo de debilitar su papel y, por extensión, de debilitar la negociación colectiva y todas sus implicaciones.



e. Apoyar la capacitación de los interlocutores sociales

Es imperativo apoyar el desarrollo de las capacidades de los interlocutores sociales para mejorar su representatividad y, por extensión, su capacidad de participar en un diálogo social que aporte valor añadido. De hecho, sólo a través de unos interlocutores sociales fuertes y representativos podremos ver cómo se aportan soluciones conjuntas innovadoras y a medida a los retos a los que se enfrentan las empresas. Esto es especialmente cierto en el actual entorno industrial en el que nos encontramos. En este contexto, debemos garantizar el respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y velar por el desarrollo de las capacidades.

Conclusión

Nuestras industrias se enfrentan a una situación difícil desde hace muchos años. A retos históricos como las elevadas tasas de vacantes y la falta de competitividad internacional se suman ahora las dificultades de la cadena de suministro, las presiones inflacionistas, la escasez de mano de obra cualificada y otros muchos problemas económicos.

Por eso, ahora más que nunca, debemos encontrar el equilibrio a la hora de legislar. La UE debe mantenerse firme en sus competencias a la hora de proponer nuevos textos legislativos y garantizar que reducimos la carga administrativa innecesaria para las empresas. Nuestras industrias necesitan una legislación fácil de aplicar y que permita una movilidad laboral fluida y flexible dentro del mercado interior. En este sentido, necesitamos un mercado único más profundo que ofrezca las condiciones marco adecuadas no solo para la innovación, sino también para que las empresas crezcan y prosperen más allá de las fronteras. Esto fomentará la creación de las empresas internacionalmente competitivas del futuro. Aunque las instituciones de la UE comprenden hoy mucho mejor el importante papel de una base industrial competitiva y robusta en el corazón de la economía europea, a menudo se olvidan de ello cuando se trata de nuevas cargas reglamentarias en el ámbito de la política social.

Dicho todo esto, creemos que la Unión Europea tiene un enorme valor añadido para nuestras empresas. Ya sea mediante la introducción del mecanismo SURE, el Mecanismo de Recuperación y Reactivación, el Instrumento de Emergencia del Mercado Único o el desarrollo de la eDeclaración para el desplazamiento de trabajadores, la UE sigue cumpliendo con sus empresas y sus ciudadanos. Además, Ceemet se ha comprometido a alcanzar muchos de los objetivos del Green Deal, y las industrias MET ya están comprometidas en amplios esfuerzos para avanzar en la transición verde. Aunque vemos algunos inconvenientes, las oportunidades económicas en este contexto son múltiples y deben aprovecharse. En este sentido, esperamos colaborar con ustedes durante el próximo mandato del Parlamento Europeo y de la Comisión Europea para seguir reforzando la competitividad europea y garantizar que sigamos proporcionando los puestos de trabajo bien remunerados que sustentan nuestra economía social de mercado.

Peticiones clave

1 Hacia una movilidad laboral sin fricciones en el mercado interior

- Eximir de la obligación de notificación previa a las autoridades de los Estados miembros a los viajes de negocios y actividades en el extranjero que sólo duren un número limitado de días.
- Crear una eDeclaration para toda la UE con el fin de normalizar y simplificar las obligaciones de información para los envíos dentro de la Unión Europea.
- Prever sitios web nacionales únificados, claros y actualizados, en los que se expongan las especificidades de cada sistema nacional en materia de condiciones de trabajo y empleo en función del desplazamiento de los trabajadores.

2 Adoptar una normativa adecuada que respete plenamente los Tratados de la UE

- Actuar sólo en los ámbitos de competencia compartida si los objetivos de la acción propuesta no pueden ser alcanzados adecuadamente por los Estados miembros.
- Mejorar las evaluaciones de impacto para identificar la legislación de la UE necesaria y proporcionada.
- Desarrollar normas europeas con el objetivo de conseguir la igualdad de condiciones en el mercado único en el contexto de las cadenas de suministro.
- Aplicar el principio "one in, one out" y el objetivo de reducir las obligaciones de información en un 25% en las Direcciones Generales de la Comisión.
- Sobre esta base, cada Dirección General debería mostrar, al final de cada mandato, cómo ha aplicado el principio "one in, one out".
- Garantizar las evaluaciones de impacto a lo largo de todo el proceso legislativo, incluidos los procesos del Parlamento Europeo y el Consejo.
- Utilice, correctamente, el principio “pensar primero en pequeño" en los test PYME.
- Desplegar rápidamente controles de competitividad en la legislación de la UE.
- Respetar las diferencias de los mercados laborales nacionales de los Estados miembros en lo que respecta a los asuntos sociales y la legislación laboral y, en particular, los límites establecidos por el art. 153, apartado 5, del TFUE.

- Ser consciente del impacto negativo de legislar en cascada en las empresas.
- Hacer mayor hincapié en las mejores prácticas y orientaciones en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, para que el cumplimiento de la legislación de la UE sea lo menos gravoso posible.
- Evitar una normativa prescriptiva a escala de la UE que dificulte a las empresas adaptarse con flexibilidad a las nuevas realidades a las que se enfrentan sus sectores.
- Garantizar que la normativa de la UE y su aplicación nacional se ajusten siempre a los principios de subsidiariedad y proporcionalidad y se basen en las pruebas más recientes disponibles.

3 Proporcionar una mano de obra altamente cualificada

- Poner en marcha políticas de migración legal bien diseñadas, para atraer a Europa a nacionales de terceros países de forma fácil y no burocrática.
- Invertir en políticas activas del mercado laboral con vistas a reincorporar al mercado laboral a las personas que no tienen empleo ni reciben formación:
    - Establecer servicios de guardería de alta calidad, asequibles y accesibles como herramienta eficaz para incentivar la reincorporación de las mujeres al mercado laboral.
    - Apoyar a las empresas en sus procedimientos de contratación, por ejemplo mediante exenciones de la seguridad social, para facilitar la integración de los desempleados (de larga duración) en el mercado laboral.
- Adaptar la formación continua a las necesidades de competencias de la doble transición ecológica y digital.
- Impulsar la inversión en estudios y disciplinas STEM, así como en competencias interpersonales.
- Poner en marcha las campañas de sensibilización adecuadas con vistas a atraer a las mujeres y los jóvenes a STEM.
- Invertir en excelentes sistemas de EFP con un fuerte componente de aprendizaje basado en el trabajo.
- Aumentar la visibilidad y el atractivo de la EFP como opción de formación de primera clase que conduce a un empleo de calidad en las industrias MET.

- Invertir en la mejora y el reciclaje de la mano de obra de las industrias MET.
- Fomentar la formación continua orientada al mercado laboral.
- Invertir en la anticipación de las necesidades de competencias del futuro para diseñar programas de educación y formación adaptados a las oportunidades del mercado laboral y de empleabilidad.
- Promover campañas de sensibilización sobre la importancia del aprendizaje permanente y la Educación y Formación Continuas.

4 Dar un papel clave a los interlocutores sociales

- Dejar a los interlocutores sociales el margen de maniobra necesario para hacer frente a los nuevos retos del mundo laboral.
- Implicar a los interlocutores sociales en el asesoramiento de los trabajadores, en particular de los poco cualificados, sobre el tipo de formación que deben seguir.
- Reforzar la cooperación entre los interlocutores sociales, la industria y los proveedores de educación y formación para identificar mejor las necesidades de cualificaciones industriales del futuro y adaptar en consecuencia los programas de educación y formación.
- Respetar la autonomía de los interlocutores sociales y garantizar que no haya interferencias nacionales o de la UE en los sistemas de negociación colectiva y fijación de salarios.
- Garantizar que la legislación de la UE no limite la posibilidad de que los interlocutores sociales nacionales se aparten de los convenios colectivos nacionales de la forma que consideren viable.
- Garantizar que se consulta a los interlocutores sociales sobre temas relacionados con el empleo y también sobre aquellas iniciativas que repercuten en las empresas dentro de un plazo adecuado.
- Esforzarse por reflejar mejor las opiniones de los empresarios en la elaboración de las políticas.
- Impulsar el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales cuando sea necesario, con el objetivo de mejorar su representatividad, respetando al mismo tiempo la autonomía de los interlocutores sociales.

ceemet European Tech & Industry Employers

Rue Belliard 40/ Belliardstraat 40,
1040, Brussels, Belgium
T: +32 (0) 2 786 30 45
E: secretariat@ceemet.org
www.ceemet.org
EU transparency register 61370904700-45

confemetal
Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal

Calle Príncipe de Vergara, 74-5ª pl.
28006 Madrid, España
T: +34 (0) 91 562 55 90
E: confemetal@confemetal.es
www.confemetal.es
EU transparency register 551288717022-03