

LABORAL

EL DEBATE SOBRE LA FLEXIGURIDAD EN EL SECTOR DEL METAL

En los últimos años, el debate en torno a la flexiguridad ha ido cobrando importancia de forma progresiva en Europa. Se trata de un novedoso enfoque que persigue encontrar nuevas formas de flexibilizar los mercados laborales y, al mismo tiempo, ofrecer seguridad en el empleo, mediante la combinación de disposiciones contractuales flexibles y fiables, medidas activas del mercado laboral, estrategias globales de aprendizaje permanente y modernos sistemas de protección social que permiten disponer de ingresos adecuados durante los periodos de desempleo.

En España, las empresas del sector del Metal se encuentran particularmente expuestas a la competición internacional y a la necesidad de responder a los cada vez más rápidos cambios tecnológicos y organizacionales. El debate sobre la flexiguridad resulta, por ello, oportuno, como modelo inspirador, adaptado y usado como mejor convenga a los agentes sociales, que dote de recursos a las empresas y sus trabajadores para enfrentarse a estos retos, especialmente en un momento como el actual, marcado por la escasez de trabajadores cualificados, el descenso de la población y el envejecimiento de la mano de obra.

Sin embargo, en nuestro sector, el balance entre una mayor flexibilidad para las empresas y más seguridad a los trabajadores es bastante desigual, predominando los aspectos relacionados con la seguridad; una seguridad asociada, principalmente, al puesto de trabajo, y no tanto al empleo, como refiere el término y defiende la Comisión Europea.

Pese a que, sobre todo tras la reforma laboral de 1994, y algunas sucesivas, existen muchas posibilidades de flexibilización del marco normativo, y de hecho son numerosas las materias remitidas por la Ley para su regulación a través de la negociación colectiva, en el sector del metal la negociación es conservadora, lenta y poco innovadora, y el convenio colectivo dista mucho de ser una herramienta flexible de gestión y adaptación competitiva.

Es verdad que, en estos últimos años, aspectos como la distribución y ordenación flexible del tiempo de trabajo han ido cobrando un creciente protagonismo en la negociación colectiva. La existencia de jornadas anuales de trabajo y su posible distribución irregular, con los límites de jornada y descansos establecidos en la Ley, es fundamental para que las empresas puedan adaptarse a las circunstancias cambiantes del mercado.

Casi todos los convenios provinciales en el sector del metal utilizan la fórmula de fijar la distribución irregular como disponibilidad horaria, mediante la determinación de una bolsa individual de horas, por trabajador y año, de las cuales la Dirección de la Empresa puede disponer fuera del horario y de la jornada ordinaria, siempre que se cumplan unos mínimos requisitos de preaviso a los representantes de los trabajadores y/o a los propios trabajadores afectados, generalmente cuando concurren razones técnicas, organizativas o de producción.

Otro factor importante de flexibilidad está siendo la progresiva sustitución del sistema de clasificación por categorías profesionales, por otro en el que la clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales. El nuevo sistema de Clasificación Profesional establecido en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal, está sirviendo para aumentar la movilidad funcional de los trabajadores, y para modernizar la estructura salarial, racionalizándola, al establecer un salario único para cada grupo profesional.

Sin embargo, a pesar de estos dos ejemplos positivos de flexiguridad, persisten algunos elementos que aún confieren rigidez a los contenidos de la negociación colectiva en el sector del metal.

En general, la regulación convencional de las cláusulas de promoción de empleo y de las modalidades contractuales en los convenios colectivos provinciales del Sector se ha venido desarrollando siguiendo la pauta tradicional que la identifica como mecanismo de protección al trabajador, y con frecuencia se establecen limitaciones y reservas añadidas a las legalmente establecidas en la materia.

Así, por ejemplo, se han establecido límites adicionales a la contratación temporal en muchos convenios colectivos provinciales, a través de porcentajes máximos o del incremento de las indemnizaciones; las referencias a las ETT suelen hacerse en términos restrictivos en la mayoría de los convenios que hacen mención a las mismas.

Además, se aprecia el carácter aún complejo y, en cierta medida, desfasado de los convenios colectivos en el sector del metal es en su estructura salarial, donde el peso de la parte fija del salario es mucho mayor que el de la parte variable. Predominan los pluses y complementos de carácter fijo, como la antigüedad, mientras que elementos como la productividad y competitividad de las empresas, la evolución de los mercados, la cantidad o calidad del trabajo, etc. son infrecuentes.

Pero, en el marco del debate sobre la flexiguridad, mención especial merece la Formación Profesional para el Empleo, que está resultando un instrumento fundamental como política activa de empleo en el Sector del metal, máxime ante la progresiva falta de mano de obra cualificada que este sector acusa, al cumplir una importante función de fomento de la empleabilidad de los trabajadores, y ser una de las mejores herramientas de la sociedad española para adaptarse y aprovechar el cambio económico y tecnológico.

Es importante continuar impulsando la formación, exigiendo que se mantenga su carácter eminentemente sectorial, para adaptar de modo preciso la oferta de formación a las verdaderas necesidades de cada segmento de actividad (mejorando, a su vez, la coordinación entre las distintas ofertas formativas). También es importante garantizar la flexibilidad de su aplicación y que se evite el riesgo, que comienza a detectarse, de una excesiva burocratización de la misma.

El reto, en este sentido, es reforzar el papel de instituciones como la Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo, órgano que está resultando ser decisivo para mejorar la calidad de la formación, el rigor de su ejecución y su adaptación a las verdaderas necesidades de nuestro tejido productivo.

Sería, por último, deseable que el sistema de protección al desempleo coactúe de manera más eficiente con el conjunto de Políticas Activas de Empleo, sobre todo favoreciendo una mayor movilidad laboral entre territorios, e invirtiendo más tanto en la formación de los potenciales trabajadores, como en incentivos para las empresas que decidan contratarles.

En cualquier caso, el logro de una verdadera flexiguridad que impulse la capacidad de adaptación de las empresas y trabajadores, requerirá, ante todo, una reforma profunda del mercado de trabajo y de la normativa que lo regula, con el objetivo de modernizar la estructura de la negociación colectiva, de forma que ésta favorezca una organización flexible y equilibrada del trabajo.