



Informe Nacional

ESPAÑA

Estudio de caso desde la perspectiva de UGT-FICA

Coordinado por

Djamil Tony Kahale Carrillo & Richard Mababu Mukiur,

Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)



SUNI (Smart Unions for New Industry) es un proyecto cofinanciado por la Comisión Europea, DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, línea presupuestaria VP / 2017/002 (Acuerdo de Subvención VP / 2017/0426), Medidas de información y formación para los representantes de los trabajadores.

COORDINADOR

FIM-CISL – Federazione Italiana Metalmeccanici-CISL

Rome, Italia

SOCIOS

RUB – Ruhr-Universität Bochum

Bochum, Alemania

ADAPT – Associazione per gli studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e sulle
Relazioni Industriali

Modena, Italia

LTU – Luleå University of Technology

Luleå, Suecia

IF Metall – Industrifacket Metall

Stockolm, Suecia

UDIMA – Universidad a Distancia de Madrid

Madrid, España

UGT-FICA – Federación de Industria, Construcción y Agro de la Union General de

Trabajadores

Madrid, España

COORDINADOR CIENTÍFICO

Paolo Tomassetti – ADAPT Investigador Senior

Índice

Resumen ejecutivo.....	4
Introducción.....	5
Sección 1. Planes gubernamentales para la industria 4.0.....	6
Sección 2. Principales características de las relaciones laborales en el sector metalmecánico.....	9
Sección 3. Visión general de las perspectivas de los sindicatos y las asociaciones de empleadores en el sector metalúrgico en la Industria 4.0.....	12
Sección 4. El papel de los sindicatos en la Industria 4.0: el caso de Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA).....	14
4.3.1. Investigación.....	16
4.3.2. Comunicación y difusión dirigida a trabajadores y opinión pública.....	16
4.3.3. Cabildeo hacia las instituciones públicas.....	17
4.3.4. Actividades de formación dirigidas a representantes de los trabajadores.....	17
4.3.5. La negociación colectiva.....	17
4.3.6. <i>Otras iniciativas</i>	19
Conclusiones.....	19
Referencias.....	21
ANEXO I.- Censo de los convenios colectivos provinciales de la Industrial del Metal 2017.....	22

Resumen ejecutivo

El presente informe, centra su objeto de estudio en el análisis del panorama actual a través del que UGT FICA, está abordando sindicalmente la importante transformación digital que se está produciendo en España, con la llegada de la industria 4.0. Esta nueva realidad, ha producido profundos cambios sociales y económicos en nuestro país, que no tienen vuelta atrás, la digitalización ha llegado para quedarse y requiere afrontar los retos que trae consigo y aprovechar su potencial en forma de trabajo más cualificado y de mayor calidad. Trabajo con derechos en la sociedad del conocimiento basado en un modelo industrial fuerte y consolidado que sienta las bases de futuro y genere un mayor bienestar social.

En esta carrera, España, no puede permitirse quedarse atrás, es necesario analizar la situación actual y realizar una prospección hacia el futuro de todos los elementos que están siendo susceptibles de transformación; y de los importantes efectos que estos cambios llevan aparejados.

Este nuevo momento, requiere perfiles mucho más cualificados, entornos laborales mucho más complejos donde interactúan muchos más elementos; y para los que aparecen nuevos riesgos e incertidumbres que están por despejar y que requieren un sindicato fuerte y preparado para afrontar esta nueva realidad. Por tanto, si bien es cierto que siguen latentes muchas incertidumbres en el paso a este nuevo modelo, también se pone de relieve el hecho de que este momento significa una oportunidad única de conformar un modelo basado en la industria con patrones de crecimiento mucho más sólidos y estables así como menos vulnerables a las crisis económicas; significa además una oportunidad de generar un tejido industrial a partir de empleo cualificado, de calidad y alto valor añadido.

Un modelo industrial que genera más y mejor empleo, en la industria del metal y en los servicios vinculados a ella, un mejor comportamiento de la economía en general y, por tanto, una mejora del poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras y una mayor capacidad para afrontar periodos de crisis, mayores inversiones, mayor desarrollo de la innovación y mayores avances sociales. Este empleo con estas notas: mejor y más cualificado, surge como consecuencia de la cristalización de este modelo industrial, que requiere, a su vez, de una política industrial sostenida en el tiempo que integre y coordine todas las medidas y políticas que puedan afectar a la industria., a partir de unas bases sólidas capaces de llevar a cabo la adaptación a la industria 4.0, en beneficio de la competitividad, de la de I+D+i, del desarrollo tecnológico digital a través de una apuesta clara por la innovación, de una política de formación y empleo que garantice la capacitación de los trabajadores y trabajadoras. Factores clave de crecimiento y de bienestar social en nuestro país.

En definitiva, existen importantes incertidumbres por despejar, en la adopción del modelo de industria 4.0, por eso será fundamental garantizar la presencia de los sindicatos, como sujetos activos del cambio (tanto en el plano de condiciones laborales como en el plano del diseño y consolidación de la política industrial) y fortalecer a los sindicatos en su acción en este sentido.

Y precisamente en este trabajo de transformación y fortalecimiento del sindicato, es importante sentar las bases necesarias para plantear y desarrollar las habilidades, capacidades y herramientas sindicales necesarias para acoplar el sindicato a las necesidades de la transformación tecnológica y por tanto, trabajar para poner los medios necesarios, encaminados a fortalecer su capacidad para hacer frente a los desafíos, que se describirán a lo largo del informe, derivados de la Cuarta Revolución Industrial.

Introducción

Parece lógico que este informe se introduzca desde el plano sindical, en consonancia con los objetivos fijados en el proyecto, dado que los objetivos van encaminados a fortalecer la capacidad de los sindicatos para hacer frente a los desafíos derivados de la Cuarta Revolución industrial. En el caso que nos ocupa, el caso español, el punto de partida lo marca el importante papel que los sindicatos han tenido y tienen, sin los que no se hubieran alcanzado los niveles de progreso social de los que se disfrutan hoy en día.

El papel de los sindicatos, ha sido históricamente clave para conquistar derechos laborales que hoy se consideran básicos de cualquier estado desarrollado; su papel ha sido y sigue siendo decisivo en las conquistas sociales.

En particular los sindicatos, tienen encomendada la defensa de los trabajadores y trabajadoras, un papel que se protegió a través de la máxima garantía de la que se dispone en España, recogiendo en el título preliminar de la Carta Magna, al otorgarle el mayor grado de reconocimiento democrático del que se puede disponer. En concreto, los sindicatos, están reconocidos en el artículo 7 de la Constitución Española de 1978, justo detrás del artículo en el que se encuentran reconocidos los partidos políticos y otras instituciones del Estado.

Bajo este contexto, dicho precepto reza lo siguiente: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”. De su lectura se desprende que viene a legitimar a los sindicatos para conocer de los asuntos económicos y sociales y para actuar en defensa de sus intereses.

Sin embargo, el reconocimiento sindical va todavía más allá de lo que le reconoce la Constitución, por su papel de eje vertebrador de la sociedad española, por ser generadores de la paz social en, a través de elementos propios relativos a la cohesión social, por su contribución a los valores democráticos de la sociedad actual, dado que le corresponde la ordenación de las relaciones laborales y condiciones de trabajo en nuestro país.

El establecimiento de un salario mínimo fijado por ley o a través de los convenios colectivos, las vacaciones retribuidas, la jornada laboral máxima, la indemnización por despido, los avances en materia de protección contra la discriminación laboral, el derecho a la igualdad en el trabajo, la salud laboral entre otros, son derechos que han venido a mejorar significativamente la calidad de vida de todos los trabajadores y trabajadoras y que ha hecho que se sitúe en el camino del progreso y el desarrollo social; y todas ellas son el resultado de la lucha sindical y del arduo trabajo realizado para alcanzar estas metas.

En este momento actual, de gran internacionalización y confluencia de muchos factores individualistas, económicos y de nuevo cuño, por el que se está atravesando, se vuelven a replantear muchos de los derechos que se creían ya conquistados y surgen otros nuevos, fruto de la llegada de la implantación de la digitalización en el modelo social y laboral, por este motivo resulta clave ubicar al sindicato en el lugar que le corresponde y trabajar para fortalecer las bases de lo que se traducirá en la construcción de un modelo social, con derechos y de futuro.

Por tanto, su papel será determinante para que esta transición al nuevo modelo se produzca de una forma justa para los trabajadores y trabajadoras.

Y de lo que no cabe tampoco duda, es que, la ecuación se resolverá dependiendo de cómo se gestione este momento de cambios industriales y tecnológicos, de la necesidad de que se realice por parte de todos los agentes implicados, una apuesta clara por la industria, ligada al conocimiento y a la transformación digital y al empleo de calidad y de que se den los pasos necesarios para pasar de un modelo a otro de forma justa para todos los trabajadores y trabajadoras; y del importante papel que los sindicatos deben jugar en este escenario.

Volviendo al momento actual al que se está asistiendo, de transformación industrial que da paso a esta nueva era del conocimiento, es necesario poner en valor el hecho de que cabe cerrar esta introducción requiriendo trabajar en la capacidad sindical para anticiparse y hacer frente a la transformación digital, como vehículo para encontrar los medios que garanticen que esta transformación se gestione de manera justa para todos y nos encamine hacia una sociedad con un mayor progreso social en términos sociales, de empleo y bienestar.

Sección 1. Planes gubernamentales para la industria 4.0

En España la estrategia gubernamental en relación a la industria 4.0, es la siguiente:

1.- Estrategia sobre Industria Conectada 4.0. Desde la Secretaría General de Industria y de la PYME se está desarrollando el contenido de la estrategia de Industria Conectada 4.0. Esta estrategia se encuentra en vigor. Iniciativa en octubre de 2015, con el objetivo de impulsar la cuarta revolución industrial en España, el gobierno encargó un estudio y la elaboración del proyecto Industria Conectada 4.0, en torno a cuatro líneas de actuación con diferentes objetivos:

Línea 1. Garantizar el conocimiento y el desarrollo de competencias de industria 4.0:

Concienciación y comunicación: garantizar el conocimiento sobre la industria 4.0, sus habilitadores y beneficios.

Formación académica y laboral: asegurar la disponibilidad de competencias de industria 4.0.

Línea 2. Fomentar la colaboración multidisciplinar:

Fomentar la colaboración mediante el impulso de entornos y plataformas adaptadas a la industria con foco en la tecnología 4.0.

Línea 3. Impulsar el desarrollo de una oferta de habilitadores:

Fomentar el desarrollo de habilitadores digitales: impulsar la I+D+i en tecnologías I4.0.

Apoyo a empresas tecnológicas: impulsar el desarrollo empresarial de proveedores tecnológicos.

Línea 4. Promover las actuaciones adecuadas para la puesta en marcha de la industria 4.0:

Apoyo a la adopción de la I4.0 por la industria: impulsar y facilitar la implementación de la industria 4.0.

Marco regulatorio estandarizado: garantizar las condiciones necesarias para la implementación e incentivar la inversión.

Proyectos de I4.0: impulsar soluciones y proyectos específicos.

En principio, la identificación de sectores para su implementación se ha dirigido a Componentes de automoción (un sector ya altamente digitalizado, por requisitos de la demanda) y Textil confección y no al sector del metal. Por tanto, si bien es una estrategia que tiene vocación de extenderse a la totalidad del tejido industrial y, por tanto, integrar el sector del metal, a día de la redacción de este informe no se puede concluir que esta estrategia sea extrapolable al sector del metal. De todo lo cual cabe inferir que el grado de implementación de aquella es muy primario.

La intención/ motivación de la estrategia es iniciar su andadura en empresas de tamaño medio, con un grado significativo de capacidad o poder de arrastre (lo que se conoce como índice de arrastre) sobre otras empresas que guardan relación con ellas por ser proveedoras, subsidiarias. Por lo que también, su dirección está muy focalizada en ámbitos muy concretos y deterministas.

2.- Programa Activa Industria 4.0 lanzado en 2017 en colaboración con todas las Comunidades Autónomas. Es un programa de asesoramiento especializado y personalizado, realizado por consultoras acreditadas y con experiencia en implantación de proyectos de Industria 4.0, que permitirá que algo más de 350 empresas dispongan de un diagnóstico y un plan de transformación digital.

3.- Programa de Financiación para la Industria Conectada 4.0, cuyo objetivo es apoyar proyectos de I+D+i relacionados con la Industria 4.0. Se trata de un programa de préstamos preferenciales, a tipo de interés EURIBOR, destinados a la implantación de soluciones digitales en nuestra industria, y que financia la implantación de las principales tecnologías habilitadoras.

Mención diferenciada, merece el trabajo que se está realizando para sacar adelante un Pacto de Estado por la Industria (en el que se incorpore la digitalización, como uno de los pilares básicos).

La Declaración, se presentó públicamente bajo el nombre “La Legislatura de la Industria”, y ha sido suscrita por los máximos representantes de UGT-FICA Federación de Industria, Construcción y Agroalimentaria, CCOO Federación de Industria, CCOO Federación de Construcción y Servicios, CCOO Federación de Servicios a la Ciudadanía, así como por las organizaciones empresariales que constituyen la Alianza por la Competitividad de la Industria Española -promotora de esta iniciativa-, que representa a los sectores del Automóvil (Anfac), Refino y Comercialización de Productos Petrolíferos (AOP), Química y Farmacia (Feique), Papel (Aspapel), Cemento (Oficemen), Alimentación y Bebidas (FIAB) y Siderurgia (Unesid) que, en conjunto, generan el 50% del PIB industrial y más de 4 millones de empleos en territorio español. Se han adherido también a la firma: el sector del Metal (Confemetal), el sector de Fabricantes de Equipos y Componentes para Automoción (Sernauto), el sector del Textil (CIE), el sector de la Moda (Moda España), y el del Calzado (FICE).

El documento, recoge nueve políticas para impulsar la competitividad industrial, una de ellas relativa a la POLÍTICA DE I+D+I Y DESARROLLO TECNOLÓGICO Y DIGITAL.

Y ha significado un avance social muy importante en materia de industria en los últimos años, para iniciar los trabajos que den lugar finalmente a la firma de un pacto de estado por la industria en el que se concierten y fijen las claves del desarrollo industrial en los próximos años, retos en los que

está muy presente el factor digital y la gran transformación que la industria 4.0 está llevando a cabo en España.

Además, se está trabajando para desarrollar una nueva ley de industria, adaptada a los importantes cambios que está provocando, así como en diferentes planes e instrumentos estratégicos en materia de industria e industria 4.0.

A nivel autonómico, cabe tener en cuenta el desarrollo de distintos planes industriales que se viene produciendo:

El Gobierno vasco aprobó el pasado 18 de julio el Plan de Industria 2017-2020, que se plantea alcanzar el 25% del peso de la industria sobre el PIB vasco, con un presupuesto creciente año a año, que en el caso de la I+D puede llegar a crecer hasta el 5%.

La Estrategia Industrial de Andalucía 2020, que se plantea alcanzar un peso de la industria y los servicios avanzados del 18% del VAB andaluz en 2020, se acompaña además con un Pacto de la Junta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma, y recoge objetivos concretos en diferentes indicadores.

También la Junta de Castilla y León tiene una historia de diálogo social con las organizaciones sindicales UGT y CCOO y con la patronal CECALE en materias industriales y un III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2014-2020, cuya implementación les ha permitido un crecimiento industrial en 2016 muy por encima de la media nacional. Y ha firmado un acuerdo de Comunidad con cinco partidos políticos representados en la Cámara autonómica, en el que se reconoce el Plan Director de Promoción Industrial 2017-2020 como instrumento de referencia de la estrategia industrial, que incluye el compromiso de que el gasto público en I+D+i alcance el 3% del gasto público no financiero del presupuesto de las consejerías para 2019 y el reto de que la actividad manufacturera alcance en 2020 un 20% del PIB de la Comunidad Autónoma.

Participación de los agentes sociales:

No se puede considerar que haya existido participación plena en el plano estatal de los agentes sociales en las iniciativas en torno a la 4.0.

La participación de los agentes sociales, concretamente en la iniciativa sobre industria conectada comentada, se limitó a la solicitud de aportaciones al borrador, sin alcanzar una participación activa, ya que en este caso, no se llegaron a reflejar ni en el documento ni en la puesta en práctica de las conclusiones aportadas. Limitándose la Secretaría General de industrial y de la Pequeña y Mediana Empresa a realizar una serie de actos de presentación de la iniciativa a modo expositivo, sin participación activa sindical ni antes de la puesta en marcha ni después.

La participación en el resto de iniciativas

el valor de estas iniciativas depende de que los agentes sociales que conforman o inciden sobre el sector industrial participen en su confección y se involucren en su puesta en marcha, sin embargo, las referencias a la participación son genéricas, se limitan a “agentes”, pero no a agentes sociales. Cabe recordar que los agentes sociales tienen reconocido en la Carta Magna, artículo 7 CE, que consagra el papel como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales.

Sección 2. Principales características de las relaciones laborales en el sector metalmecánico

Las relaciones industriales en el sector del metal, parten de un escenario en el que falta un Ministerio de Industria. A pesar de que desde el plano sindical, UGT FICA si ha venido insistiendo en la necesidad, de forma incansable, una y otra vez, la realidad es que, no cuenta con un Ministerio específico para la Industria, donde ubicar un máximo interlocutor en las relaciones en el sector del metal. Muy al contrario, la industria está incorporada como un área más dentro del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Todo lo cual, conduce a concluir que este tipo de decisiones, conducen a perder una gran oportunidad tanto para la reindustrialización como para abordar la rápida transformación que la industria está experimentando con la llegada de la nueva era de la digitalización y que el elevado peso del área de economía junto al que se sitúa ministerialmente a la industria acaba en la práctica diluyéndola. La realidad está ligada al hecho de que España se encuentra en un momento de importancia estratégica para su industria y la digitalización, hecho preocupante que pone de relieve que la falta de ajuste entre las políticas y la realidad social que marca el presente.

Este hecho, no es una cuestión marginal o aislada, sino que su importancia hay que ponerla en relación con la falta de estrategias y planes industriales de digitalización, así como de otro tipo de iniciativas en el sector del metal ligadas a la digitalización, dificultando la puesta en marcha de este tipo de acciones que sin duda deberían encontrar su momento en la actual situación de transformación digital que estamos atravesando. El problema se agrava si se tiene en cuenta que en el momento actual de redacción del presente informe, ni siquiera existe una Secretaría de Estado para la industria, ya que hay que bajar hasta la Secretaría General para encontrarla. Esta ausencia de Ministerio de Industria (ni tan si quiera de Secretaría de Estado) sin duda refleja un grave error que además viene acompañado de otro, como es el de separar la industria de la energía y la digitalización quedando estas últimas ministerialmente ligadas a turismo, en un momento en que la industria viene en esta nueva era de la mano de la digitalización. Por tanto, la industria 4.0, sin entenderlo queda en la práctica separada en dos Ministerios, uno el de Economía, Industria y Competitividad, que abarca a la industria y el otro de Energía y Agenda Digital, que incorpora el factor de digitalización que va intrínsecamente unido a la industria pero que el Gobierno no entendido así, creando otra barrera más hacia la puesta la adaptación a la industria digital o 4.0. Puesto que se está asistiendo a un momento de transformación tan importante para la industria ligada a la digitalización, es necesario trasladar a la sociedad la importancia de la industria, debiendo ser el Gobierno el primero en fomentar esa concienciación.

En este sentido, la industria no tiene una Secretaría de Estado, siendo preciso bajar hasta la Secretaría General para encontrar a la parte de la Administración Estatal que lleva Industria, en concreto, hasta el momento el órgano sobre el que recae este peso es la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana empresa. Las iniciativas de industria 4.0 se presentan a través de esta Secretaría General de industria y de la Pequeña y Mediana empresa. En relación a la existencia de sindicatos en el sector del metal, el sector del metal se encuentra encuadrado dentro de los sectores de UGT FICA, junto con otros sectores de la industria.

Respecto a la convivencia sindical de los cuellos blancos y los cuellos azules dentro del mismo sindicato, se señala que UGT FICA asume la defensa de los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras asalariados dependientes encuadrados en el ámbito funcional de UGT FICA descrito anteriormente y que, por tanto, sí estarían bajo el mismo paraguas sindical. En relación a la

estructura de la negociación colectiva: de ámbito estatal, en el sector del metal parte del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, este Acuerdo era el instrumento a través del que se regulaban las condiciones laborales para el sector del metal, sin embargo, carecía del rango de convenio colectivo. Es a través del Acta de fecha 11 de agosto de 2016- fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE), a través de la que se transforma en convenio, en concreto a través de la Resolución de 25 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal. Este Convenio, sustituye y complementa el anterior Acuerdo Estatal del Sector de Metal (AESM), tras más de 20 años en vigor (vigencia hasta diciembre 2016). El Convenio estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM) firmado el 29 de marzo por la Comisión Negociadora y ratificado el 14 de abril por los sindicatos y la patronal del sector y publicado en el BOE del 11 de agosto de 2016, recoge las siguientes modificaciones/mejoras respecto al texto anterior:

Se incluyen tres nuevos capítulos: uno de Salario Sectorial, otro de Inaplicación de condiciones de trabajo y un tercero de Igualdad. Se modifica el ámbito funcional, para incluir a los trabajadores del sector que ahora trabajen en las llamadas “empresas multiservicios”, en el ámbito temporal: se intentó cubrir una doble ultraactividad, cubriendo la vigencia también de los convenios provinciales. Finalmente se recogió un compromiso por parte de las organizaciones firmantes para resolver los bloqueos que pudieran darse en la negociación, en otras cuestiones,...

El Primer Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM), que sustituye y complementa al anterior Acuerdo Estatal del Sector del Metal (AESM), constituyó un ejemplo de diálogo social en unos momentos difíciles. El Primer CEM vino a poner orden en una estructura negociada en la que coexisten 62 convenios colectivos sectoriales provinciales y más de 600 convenios de empresa. Uno de los puntos a destacar del Primer CEM, fue blindar la negociación colectiva provincial. La heterogeneidad del sector, que sin duda le enriquece, también le hace muy vulnerable, al estar especialmente expuesto a la fragmentación, a la acción invasora de antiguos y nuevos sectores económicos y de las nuevas formas de articulación de los intereses colectivos de carácter empresarial (cluster, multiservicios, outsourcing empresarial, etc). El Primer CEM señala que son materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación, las siguientes: Período de prueba; Modalidades de contratación; Clasificación profesional; Jornada máxima anual de trabajo; Régimen disciplinario; Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales; y Movilidad geográfica. Entre las materias que fija el nuevo convenio estatal y que no recoge el anterior acuerdo destacan, entre otros, los siguientes aspectos:

- Introduce la ultraactividad o vigencia pactada en todos los convenios de ámbito inferior, lo que va a permitir que no decaiga ningún convenio colectivo una vez concluida su vigencia, soslayando lo aprobado en la reforma laboral del PP, y dando cobertura a los trabajadores en materias como el salario.
- Establece un salario mínimo garantizado, que será fijado por cada uno de los convenios provinciales en su ámbito, lo que significa que a partir de ahora los salarios mínimos garantizados para los trabajadores del sector serán aquellos que rijan en sus respectivos territorios, independientemente de la vigencia o no del convenio de ámbito inferior.
- Amplía las competencias de la Comisión Paritaria Estatal del Sector, dándole capacidad para resolver conflictos, algo que hasta ahora quedaba circunscrito a la voluntad de las partes de intentar llegar a un acuerdo. A partir de ahora, y una vez transcurrido un año sin alcanzar un

acuerdo en ámbitos inferiores, la Comisión Paritaria Estatal podrá convocar y resolver la controversia, evitando el bloqueo de los convenios y el perjuicio para los trabajadores en materias como incremento salarial, jornada o distribución de la misma.

- En materia de salud laboral, el nuevo convenio introduce la necesidad de contar con la tarjeta profesional del metal para poder trabajar en el sector, lo que constituye un importante logro en materia de prevención de riesgos a través de una formación específica.
- En materia de igualdad, además de incluir el compromiso de las partes para desarrollar un marco normativo sectorial que garantice la igualdad de trabajo y la no discriminación, se prevé la negociación de medidas dirigidas a favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en relación con los planes de igualdad. también se crea la Comisión Sectorial por la Igualdad.
- Además el convenio pone límites a la proliferación de convenios de empresas multiservicios. Con fecha de 19 de junio de 2017- fecha de publicación en el BOE, concretamente a través de la Resolución de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, se registra y publica el II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal. Actualmente (febrero de 2017) se está negociando el tercer Convenio colectivo para el sector del metal.

Con la llegada de las Reformas Laborales se ha abierto la puerta a la prioridad aplicativa a los convenios de Empresa, con el objetivo de abaratar los costes laborales mediante el debilitamiento de los convenios sectoriales, por este motivo desde UGT FICA, se han redoblado los esfuerzos para defender un modelo de negociación colectiva, sobre la base de un modelo vertebrado en torno a Convenios Sectoriales de ámbito Estatal, como elemento de solidaridad, cohesión y, también, de garantía para las personas trabajadoras evitando la competencia desleal o deslocalización interior de las empresas, en defensa de la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras. Por tanto, tras estas últimas Reformas Laborales, la de 2010 y a la de 2011, ambas afectan a la negociación colectiva, es importante aún, si cabe, que cada sector disponga de un Convenio Sectorial Estatal que defina la estructura de la negociación, separando materias exclusivas de ámbito estatal, de forma que no puedan ser modificadas en convenios de ámbito inferior, de otras materias que pertenecerán al ámbitos provinciales o autonómicos; así como las reglas en caso de concurrencia entre convenios.

A este respecto y dados los importantes cambios normativos de las mencionadas reformas laborales, cabe poner en valor y defender un principio básico de las relaciones laborales que es el de homogeneización de las condiciones de trabajo, principio que se quiebra con la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, degradándose las condiciones de trabajo. En relación a los convenios provinciales, en el metal, cabe decir que son convenios que históricamente han tenido mucho peso, al no existir hasta el año 2016 un convenio de ámbito estatal.

En cuanto a la forma y tipo de representación de UGT FICA, en el centro de trabajo, se debe hacer referencia a la sección sindical, que es “la organización que representa al Sindicato en la empresa o en el centro de trabajo para desarrollar sus tareas de defensa de los intereses de los trabajadores y, particularmente, de sus afiliados. La sección sindical es una instancia organizativa interna del Sindicato, que agrupa a todos los afiliados en la empresa o centro de trabajo que organiza una federación determinada”.

En relación a la participación de los trabajadores en los órganos de dirección sindical, indicar como un derecho de los afiliados a UGT FICA, el “ser elector y elegible en la elección de los órganos de dirección, representación y control de la Sección Sindical así como en la elección de candidatos del Sindicato a las Elecciones Sindicales, y en la elección de los Delegados de Prevención y de los Delegados Sindicales que correspondan...”

Sección 3. Visión general de las perspectivas de los sindicatos y las asociaciones de empleadores en el sector metalúrgico en la Industria 4.0

UGT FICA considera que la industria 4.0 llega como una oportunidad que aporta beneficios claros al desarrollo industrial y que supone pasar de competir en costes a apostar por la calidad, la innovación y la tecnología, todos ellos factores generadores de más y mejor empleo, en definitiva de empleos de calidad y con derechos. Sin embargo, esta transformación debe ser una transformación digital justa. De manera que haya una transición por la cual los trabajadores afectados puedan, preservar sus puestos de trabajo

La industria 4.0 aporta mayores niveles de riqueza y de bienestar, sin embargo, la realidad hoy es muy distinta, debido a que los beneficios económicos y laborales de esta oleada tecnológica están siendo desiguales (hoy una gran parte de trabajadores vive bajo peores condiciones económicas, aunque todos disfrutemos diariamente de las posibilidades de lo digital, los mayores beneficios y niveles de riqueza se quedan en la parte superior de la pirámide).

Es importante que los beneficios de las empresas que se obtengan a través de la aplicación del modelo de industria 4.0, se vean reflejados en los salarios y sirvan a la vez para la inversión en I+D, generando más y mejor empleo. En lugar de que queden disipados como beneficios empresariales, de forma que la riqueza no se reparta.

Es necesario, trabajar para evitar que el acelerado desarrollo tecnológico de la industria 4.0, se produzca con crecimiento, pero sin empleo, mediante la destrucción de más empleo que el que se crea. Y para ello es fundamental la presencia de los agentes sociales en esta importante transformación.

Por tanto, es un hecho que existe una necesidad de transformación digital, pero ésta tiene que ser una transformación digital justa. De manera que haya una transición por la cual los trabajadores afectados puedan, preservar sus puestos de trabajo.

Este punto de transformación justa, cobra importancia si se tiene en cuenta que gran parte de las predicciones apuntan a la idea de que con la llegada de la digitalización se incrementará exponencialmente la productividad y que eso generará una consecuencia inmediata que será la de un aumento en los beneficios, proporcional al aumento de esta productividad. Por este motivo es importante que estos beneficios empresariales se distribuyan justamente y parte de ellos beneficie también a los trabajadores, en forma de cualificación (es necesario invertir en esa formación de los trabajadores), y en forma también de mejores salarios y mejores condiciones laborales.

La doctrina española (Kahale Carrillo, 2016, 2017), en este sentido, ha señalado que “si se apuesta por la Industria 4.0 debe apostarse, a su vez, por la formación 4.0 en el que el centro educativo y la empresa colaboren estrechamente e incorporen metodologías de aprendizaje y competencias. Dicho en otros términos, hay que implementar la formación profesional dual, conocido, a su vez, como el modelo Dual de Formación Profesional que se aplica tanto a los ciclos formativos de Grado

Medio como de Grado Superior y combina la formación teórica en los centros de enseñanza con la formación práctica en la em-presa con objeto, por una parte, de adecuar la formación profesional a la realidad actual del mercado de trabajo. Por otra, mejorar la calidad de la formación que reciben los estudiantes. Por último, incrementar la inserción laboral y la empleabilidad de los titulados”.

En las perspectivas de sindicatos y patronal en el sector del metal, se encuentra la firma del tercer convenio para el sector del metal, que se está negociando actualmente y que debe reflejar la realidad del importante momento de transformación industrial que se está atravesando en España. La firma de este convenio ha cobrado mucha importancia, dado que hasta el año 2016 no se consiguió firmar el primer convenio. Ya que hasta esa fecha no existía convenio, sino que este sector ese encontraba bajo el Acuerdo Estatal del Sector de Metal (AESM), que permaneció más de 20 años en vigor, dando paso al primer convenio estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (CEM) firmado el 29 de marzo por la Comisión Negociadora y ratificado el 14 de abril por los sindicatos y la patronal del sector y publicado en el BOE del 11 de agosto de 2016.

Por otro lado en relación al sector del metal, se viene reclamando al Gobierno que desarrolle una política industrial que garantice la competitividad de las empresas y, por tanto, que cuide su supervivencia frente a los retos traídos por la internacionalización y la digitalización.

Todo ello en un marco en el que se ha venido reclamando desde el sector del metal, a través de diferentes agentes del sector, en el que ocupan una parte destacada los trabajadores y trabajadoras del acero de diferentes plantas, medidas para frenar el dumping Chino, en defensa del acero europeo, buscando llamar la atención para que el Consejo Europeo, adoptase medidas urgentes ante la competencia desleal de otros países, especialmente China, en la producción y comercialización de acero y la apuesta por el mantenimiento de las plantas de acero en Europa. Las reglas deben ser iguales para todos y la competitividad de la industria debe entenderse siempre en clave de respeto de los derechos laborales de los trabajadores. La vía de ganar competitividad a costa de devaluar las condiciones laborales de los trabajadores, debe cerrarse en Europa y defender una industria que respete las reglas del juego, una industria estable, y de futuro que apueste por el respeto por los derechos de los trabajadores en un contexto de internacionalización.

En otro orden de cosas, de cara al futuro del sector del metal en la industria, será importante contar una política industrial de estado que sienta las bases necesarias para potenciar el sector industrial del metal y desarrolle elementos normativos que protejan e impidan la pérdida de competitividad del sector y en relación al tema de la digitalización será importante también contar con una normativa armonizada en esta materia que arroje luz a conceptos sobre los que todavía hoy parecen encontrarse muy alejados de las agendas políticas de los Gobiernos y que necesitan ser aclarados y desarrollados. Y esto es así además porque la digitalización tiene un comportamiento muy distinto dependiendo del sector del que se trate; es decir, la digitalización y la sectorialización van muy ligadas y en esa clave deben de entenderse.

El objetivo y las perspectivas son claras: Pasar de competir en costes a apostar por la calidad, la innovación y la tecnología, todos ellos factores generadores de más y mejor empleo, en definitiva de empleos de calidad y con derechos. Y aumentar el peso de la industrial en la composición del PIB, así como dotar de competitividad al sector del metal, configurándose como un sector industrial sólido, fuerte e internacionalizado, capaz de hacer frente a los retos presentes y futuros.

Y para ello, se pone de relieve la necesidad de desarrollar un marco jurídico estable que genere cobertura a una industria de futuro y que sea capaz de afrontar los retos que surjan en el nuevo

contexto digital, marco que debe ser actualizado incorporando la vertiente de la digitalización, incorporando soluciones específicas, adaptadas a sectores concretos, como el del metal

Precisamente desde el plano normativo, cabe destacar que la actual ley de industria, de carácter estatal, es una ley que se ha quedado obsoleta y que no responde a las necesidades actuales de una industria que desde 1992. Esta ley ha sido muy parcheada y pasando por encima de los retos que si tenía por delante, pero que no conseguía afrontar. Por tanto, es necesario apostar por una nueva ley de industria, una nueva regulación que posibilite en mayor medida la transformación tecnológica por la que está atravesando la industria, que recoja la numerosa normativa que desde el plano europeo ha ido surgiendo a la luz del progresivo proceso de internacionalización del mercado y las empresas y que se adapte al momento actual al que se está asistiendo y que devuelvan a la industria al lugar que siempre le ha correspondido, esto es un lugar prioritario, generador de empleo y de progreso social.

La importancia de esta ley de industria radica, a su vez, que aunque las competencias de industria recaen en las comunidades autónomas, no todas ellas han desarrollado su propia ley de industria, entrando supletoriamente la ley de industria estatal a regular estos territorios. Además la ley estatal juega un papel fundamental de coordinación en materia de política industrial y regulador transversal de muchos ámbitos que territorialmente son difícilmente asumibles.

Sección 4. El papel de los sindicatos en la Industria 4.0: el caso de Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA)

4.1. Breve resumen del sindicato nacional seleccionado como caso de estudio.

La fecha de fundación del sindicato UGT (Confederación) data de fecha 12 de agosto de 1888.

En cuanto a la visión tradicional, la misión y los valores de UGT FICA, indicar lo siguiente “La clase trabajadora protesta contra la usurpación que de sus naturales derechos realiza el capitalismo, y afirma su propósito de hacer accesibles libremente a la actividad de los obreros organizados y redimidos todas las fuentes naturales y sociales de la producción”. y “para conseguir esta reivindicación, siendo nula la acción individual y aislada de los obreros y la de la muchedumbre diseminada e inorganizada, la clase trabajadora debe adoptar la constitución de Asociaciones obreras de oficios, de industrial o de profesiones liberales”.

Organizativamente, la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) se confedera en la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores de España, UGT.

“UGT FICA agrupa a los trabajadores y trabajadoras asalariados dependientes, a los trabajadores y trabajadoras autónomos que no tengan personal a su servicio, así como a los y las trabajadoras asociados en forma de cooperativas y de sociedades laborales. También representa a las y los estudiantes que se encuentren realizando prácticas de formación profesional reglada y ocupacional en los sectores profesionales encuadrados en el ámbito funcional de UGT FICA; a los trabajadores y trabajadoras desempleados dedicados a una actividad académica o profesional de los ámbitos de UGT FICA así como a trabajadores prejubilados y prejubiladas de los mismos sectores. El ámbito de actuación de UGT FICA es todo el territorio del Estado Español”.

En relación a la estructura organizativa:

La Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA) es parte integrante de la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores de España y suscribe en su totalidad los Principios Fundamentales, la Declaración de Principios, sus Estatutos, Programa de Acción, Normas y Reglamentos así como las Resoluciones de los Órganos Confederales.

La vertebración de la Federación Estatal se consolida en base a las estructuras territoriales siguientes: Federaciones de Comunidad Autónoma que agrupan a su vez a Sindicatos Provinciales, Intercomarcales, Comarcales, Insulares, que, a su vez, agruparán a Sectores Territoriales adaptados a su realidad territorial y dentro de estos las Secciones Sindicales con sus respectivos Órganos de dirección, participación y control.

Los sectores que integran la Federación de Industria, Construcción y Agro son los siguientes:

Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola

Sector Alimentación, Bebidas y Tabacos

Sector Bienes de Equipo

Sector Construcción y Materiales de Construcción

Sector Energético

Sector Industria Automovilística

Sector Químico, Textil-Piel y Artes Gráficas

Sector Material de Transporte, Electrónica y TIC

Sector Minero

Sector Siderurgia y Transformación de Metales

Entre las principales actividades, en UGT FICA, se encuentra la negociación colectiva, la consecución del diálogo social, la prestación de servicios y defensa jurídica a los afiliados, ostentar la representación y defensa de los intereses de los trabajadores frente a la patronal y frente a la administración, entre otros.

4.2. Discurso sindical

Análisis DAFO: en relación a la meta sindical para la transición a la industria 4.0:

Debilidades: 1.-Gran desproporción entre la afiliación y la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España. 2.-Falta de cualificación, capacitación y formación de los trabajadores en un entorno de cambio brusco de transformación digital.

Amenazas: 1.-La digitalización es para toda Europa, no puede ser un elemento de desigualdad entre países. Se necesita un crecimiento sostenible en una economía socialmente justa con los trabajadores y responsable. España debe de hacer frente a la digitalización a la misma velocidad y con la misma intensidad que el resto de países, para ser competitiva. 2.- Falta de participación institucional del sindicato en las estrategias ligadas a la industria 4.0.

Fortalezas: El el sindicato tiene una trayectoria histórica llena de logros y conquistas sindicales, y UGT FICA es un baluarte en la lucha

Oportunidades: Oportunidad de generar mejores empleos más cualificados y de alto valor añadido, empleo con derechos y estable, sobre la base de un modelo industrial mucho más sólido y resistente a las crisis económicas.

4.3. Acción sindical

4.3.1. Investigación

Hasta el momento, no se ha llevado a cabo ningún estudio o investigación significativo en relación a la adaptación a la industria 4.0, desde el ámbito sindical de UGT FICA.

4.3.2. Comunicación y difusión dirigida a trabajadores y opinión pública

Se han celebrado desde UGT FICA diferentes actos, jornadas o encuentros para difundir entre los trabajadores los distintos retos y oportunidades que conlleva la transformación industrial por la que se está atravesando. Estas jornadas se han celebrado en Valladolid y Burgos, siendo organizadas por UGT FICA y habiendo participado en ellas el Presidente del Gobierno actual, y otras jornadas celebradas en Madrid en la sede de la Federación estatal de UGT FICA que abarco dos días de diálogo en relación a esta cuestión, entre diferentes personalidades del plano nacional e internacional, así como empresas y miembros de UGT FICA .

Jornadas “ Un nuevo modelo económico a través de la industria”

Desde UGT FICA, se celebraron, en marzo de 2017, unas jornadas en la que destacados representantes del mundo empresarial y sindical debatieron durante dos días sobre el presente y futuro de la industria y de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras en el nuevo escenario económico impulsado por la cuarta revolución industrial o Industria 4.0.

Además de una ponencia tecnológica a cargo del CSIC, los debates se establecieron en torno a los siguientes temas:

- La innovación tecnológica en la empresa
- Juventud 4.0
- Derechos laborales 4.0
- El reto de las organizaciones sindicales en la Industria 4.0

Jornadas “ La industria en España, reflexiones EN VALLADOLID Y BURGOS”

El pasado mes de mayo, se celebraron en Valladolid y Burgos, una importantes jornadas sobre industria y sobre industria 4.0, a las que asistió el presidente del Gobierno y sobre las que tomando como base las distintas aportaciones, UGT FICA elaboró un documento de conclusiones de las jornadas, que transmitió directamente al Gobierno, con el fin de que pueda servir como un elemento más de reflexión para el proceso de diálogo social que debe iniciarse, imprescindible para tratar de conseguir un Acuerdo de Estado por la Industria.

4.3.3. Cabildeo hacia las instituciones públicas.

En materia de industria 4.0, se está trabajando en la actualidad de forma dura y constante, con las Administraciones públicas, reclamando espacio de participación sindical en la industria 4.0, así como la creación y desarrollo de órganos en los que se encuentren representadas las Administraciones públicas y el sindicato para estudiar y analizar determinados aspectos técnicos que trae consigo la industria 4.0, como es por ejemplo el hecho de haber solicitado desde UGT FICA la puesta en marcha de un observatorio de la industria que contenga un grupo de trabajo específico para la industria 4.0 y sus retos.

4.3.4. Actividades de formación dirigidas a representantes de los trabajadores.

Hasta el momento, no se ha llevado a cabo ninguna actividad de formación en relación a la adaptación a la industria 4.0, desde el ámbito sindical de UGT FICA.

4.3.5. La negociación colectiva

Hasta el momento, no se ha llevado a cabo ningún tipo de análisis de los textos de los convenios en el sector del metal, que permita inferir la existencia de cláusulas específicas relativas a la industria 4.0. Aunque si se está viendo cada vez más, la necesidad de negociar un tipo de cláusulas que si se pueden encuadrar dentro de la transformación digital que provoca la industria 4.0 como, por ejemplo, la necesidad de incluir cláusulas que se refieran a la formación de los trabajadores para adaptarse a los cambios que la digitalización ha producido en el puesto de trabajo.

Con la entrada de la digitalización, el efecto inmediato es un cambio brusco en los puestos de trabajo y una necesidad de adaptación de los trabajadores y trabajadoras a las nuevas circunstancias digitales que se implementan en los diferentes puestos de trabajo. Cambia el escenario, cambian los perfiles profesionales y cambian las capacidades. El mínimo común denominador del nuevo panorama se caracteriza por el paso a un modelo altamente cualificado, en el que la formación juega un papel clave en la transformación.

En España, el despido objetivo se regula en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. Y dentro de este despido objetivo, se recogen diferentes causas amparadas por este tipo de despido, pudiéndose diferenciar dos grandes grupos de causas, unas que son las relativas al trabajador y otras que apuntan a las necesidades de la empresa. Partiendo de esta descripción del despido objetivo, se puede señalar al menos una causa que apunta directamente a la adaptación a la industria 4.0 y esta es la contenida en el artículo 52.b relativa a la falta de adaptación del trabajador a las necesidades técnicas.

El artículo 52.b del Estatuto de los trabajadores, reza que el contrato podrá extinguirse “por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación”.

Esto tiene una importancia estratégica en el momento en el que se encuentra la transformación digital y significa que, en España, cualquier trabajador o trabajadora que que no sea capaz de

adaptarse a las modificaciones que por causa de la digitalización, se implementen en su puesto de trabajo, puede ser despedido por ser una causa que se recoge específicamente en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta consecuencia, tan grave para los trabajadores, por traducirse en la extinción de su contrato de trabajo, debe ser abordada de forma seria y recogida a través de los convenios colectivos en el sector del metal. Si se tiene en cuenta el marco legal, en esta cuestión es necesario acudir al artículo 23.1. d del Estatuto de los Trabajadores, que otorga al trabajador/a derecho a la formación precisamente en este tipo de circunstancias, y cuyo tenor reza lo siguiente: “El trabajador tendrá derecho.... a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo”.

El legislador español ha venido protegiendo esta circunstancia (el derecho a la formación en la adaptación en el puesto de trabajo), formación que considera y califica de obligatoria para poder operar con normalidad en el puesto de trabajo. Y esta protección se configura de dos maneras, la primera, es la relativa al derecho que tienen los trabajadores a formarse y a promocionar y, la segunda, se mueve en otro plano completamente distinto y es la que se refiere al derecho que tiene el trabajador a no perder su puesto de trabajo, puesto que la no adaptación del trabajador al puesto de trabajo, tiene la consecuencia más grave para el trabajador que recoge el Estatuto de los Trabajadores, que es la extinción de su contrato de trabajo.

Y llegados a este punto se puede inferir la conclusión de que en España no existe ningún problema relativo a la adaptación de los trabajadores a través de la formación obligatoria que contempla el Estatuto. No es así. Existe un problema grave en este punto que se está intentando salvar a través de los convenios colectivos, contemplando específicamente cláusulas que impidan que garanticen esta formación efectiva y que impidan que este artículo 52.b del Estatuto, se transforme en la tercera reforma laboral y legitime el despido de miles de trabajadores como consecuencia de la implementación de la digitalización en sus puestos de trabajo.

Los problemas detectados en este punto, se refieren, en primer lugar, a la necesidad de garantizar que esa formación se produzca de forma adecuada y eficaz para que los trabajadores puedan adquirir esas nuevas capacidades que les permitan operar con normalidad una vez se hubiesen producido esos cambios en su puesto de trabajo Y este punto es complicado, teniendo en cuenta que el tejido productivo en el sector de referencia del estudio está compuesto en gran medida por pequeñas y medianas empresas, por lo que el reducido tamaño de la empresa dificulta abordar las necesidades formativas en las mismas condiciones que tiene a su alcance las grandes empresas que pueden contar incluso con áreas de formación propia y específica para sus trabajadores y trabajadoras.

La segunda de las dificultades, es básica y se está trasladando en muchas ocasiones a sede judicial y es la relativa a si la formación se debe de llevar a cabo en horario laboral o fuera del horario laboral (aunque sea abonando las horas, como horas ordinarias por ser formación obligatoria). Esta cuestión no es una cuestión menor, por cuanto juega el principio de igualdad recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, en la medida en que si la empresa realiza la formación, para adaptar al trabajador a las nuevas modificaciones técnicas operadas, fuera del horario laboral, impide o dificulta a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, poder realizar esa

formación, y lamentablemente todavía la conciliación es un aspecto eminentemente femenino, a quien perjudica en la práctica el hecho de formarse fuera del horario laboral es a la mujer; puesto que en número afecta de manera mucho más contundente a las mujeres que a los hombres.

La jurisprudencia constitucional ha construido una línea argumental para abordar precisamente este tipo de situaciones discriminatorias y que atentan contra el principio de igualdad y en este sentido afirma que el órgano judicial que esté conociendo de la cuestión no puede limitarse a comprobar si la conducta quiebra frontalmente con el principio de igualdad, sino que existe una obligación más allá de ese análisis que el hecho de que “debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación” contraria al art. 14 CE (STC 145/1991 , 182/2005 y 66/2014).

Por tanto, de este análisis, cabe inferir que el hecho de situar la formación para adaptación a las modificaciones en el puesto de trabajo, aun siendo remunerable, fuera de la jornada de trabajo, encubre una penalización a aquellos trabajadores y trabajadoras (el colectivo al que mayoritariamente afecta es al femenino) que no puedan realizarlo por motivos de conciliación, dejando la puerta abierta al despido objetivo.

Dicho lo cual es necesario abordar adecuadamente desde la negociación colectiva este tipo de situaciones, que dejan en la práctica al trabajador muy desprotegido.

En relación a esto, es muy importante, apuntar el hecho de que este juego de normativa y construcción jurisprudencial debe plantearse en una clave muy distinta, ya que los cambios que la digitalización está produciendo son mucho más profundos y de recorrido mucho más largo que los que se ha experimentado hasta este momento, por lo que es necesario, llegar más lejos en la protección de los trabajadores y las trabajadoras y adecuarla a los profundos cambios que esta nueva era está imponiendo. Y en este punto la negociación colectiva será un instrumento fundamental en la protección de este tipo de situaciones y mejora de condiciones de trabajo.

Señalar también que, si bien, en el momento actual, se busca abordar los efectos de la digitalización a través de puntos relativos a la formación, al derecho a la desconexión, al uso de plataformas de trabajo, entre otros, todo ello se hace de forma muy dispersa y aislada, sin hacer, en gran parte de los casos, relación expresa a la digitalización. Es decir que es necesario referirse de forma concreta a la digitalización, de forma que se aprovechen las sinergias de unos puntos con otros y opere un ámbito protector específico de la digitalización.

4.3.6. Otras iniciativas

Fruto del Protocolo de Actuación Común que firmaron IG Metall, UGT FICA y CCOO de Industria, las tres organizaciones sindicales debaten y ponen en común espacios de trabajo y de mejora de las capacidades de reivindicación y desarrollo de las distintas estrategias industriales y de nuevos paradigmas innovadores y cualificantes ligados a la digitalización y la industria 4.0, entre otros temas.

Conclusiones

La industria 4.0 llega como una oportunidad que aporta beneficios claros al desarrollo industrial y que supone pasar de competir en costes a apostar por la calidad, la innovación y la tecnología, todos

ellos factores generadores de más y mejor empleo; en definitiva, de empleos de calidad y con derechos. Sin embargo, esta transformación debe ser una transformación digital justa. De manera que la transición digital se aborde de forma que los trabajadores afectados puedan, preservar sus puestos de trabajo y mantengan unas condiciones de vida dignas y con derechos.

A pesar de que la industria es esencial para el desarrollo económico, no existe un Ministerio propio de Industria, como ya se ha comentado, que lidere y produzca una política de Estado para la industria. Sino que el Ministerio de Industria está integrado dentro del Ministerio de Economía y es necesario descender en el organigrama ministerial hasta la Secretaría General para encontrar a la industria dentro de la Administración central. Este hecho tiene una reproducción lógica en la falta de políticas de Estado para la industria y los problemas existentes para abordar la transición a la digitalización de forma seria.

Por tanto, es necesario trabajar para abordar esta problemática y abrir vías de diálogo y nuevos espacios a través de los que defender el empleo y la industria, sobre el convencimiento de que la industria tiene futuro, por ser un sector muy estable, con una fuerte dimensión social generadora de empleo de calidad y con derechos, determinante en el futuro desarrollo de España.

Respecto al resto de Ministerios de la actual conformación del Gobierno, destacar las dificultades que añade el hecho de que exista otro Ministerio separado de las competencias de Industria (dentro del macro Ministerio de Economía) como es el Ministerio de energía, Turismo y Agenda Digital, que lleva aparejados ámbitos digitales que quedan apartados de los de la industria 4.0 (ubicados dentro del Ministerio de Economía). Todo lo cual se traduce en problemas serios de coordinación entre políticas difíciles de ubicar, dada la falta de criterio en la designación y composición Ministerial que se tiene en España. Y respecto al actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del que debería coordinarse este tipo de políticas que afectan a los trabajadores y trabajadoras, simplemente apuntar que el hecho de que se haya eliminado anteriores designaciones a través de las que se le conocía como Ministerio de Trabajo y que se haya sustituido por Ministerio de Empleo, viene a resumir de una forma sencilla el paso que se ha dado de adoptar un criterio social a uno económico, dado que el término “empleo” es un concepto fundamentalmente económico. Término que prevalece en las líneas directoras de la política del Ministerio, muy diferente al concepto de “trabajo” que es un término social y que al utilizarlo ligado al Ministerio; es decir “Ministerio de Trabajo” infería ya de antemano una perspectiva más social que económica.

En materia salarial, la premisa es la siguiente: Desde el sindicato UGT FICA se defiende la necesidad de que los salarios suban, se recuperen y ganen poder adquisitivo, como condición para que la economía crezca, se genere empleo de calidad y de mayor valor añadido y se eleven los ingresos de la Seguridad Social. Todo lo cual va de la mano, con el hecho de que se den los pasos necesarios para producir un cambio de modelo productivo y encaminarse hacia una sociedad del conocimiento de alto valor añadido, aprovechando el modelo de alta cualificación predominante en la transformación digital a la que se está asistiendo.

La formación, está llamada a ser la piedra angular de la transformación digital. Pero necesita desarrollarse a través de unos determinados parámetros formativos que garanticen el derecho al trabajo de los trabajadores y trabajadoras, con la entrada de la digitalización. Se debe aprovechar esa potencialidad y esas oportunidades que vienen con la industria 4.0 y transformarlas en mejorar la calidad del empleo y no solo en beneficios empresariales puros.

Para que tanto la transformación digital como la consolidación del nuevo modelo se haga de forma justa, es fundamental el papel del sindicato. Y este papel tiene que ser un papel activo y no meramente consultivo.

Otro punto importante, es la necesidad de contar con ámbitos específicos de estudio de la industria 4.0, en el que esté representada la Administración y los agentes sociales, de forma que se puedan analizar y poner en común los retos, las barreras y también las oportunidades de la Industria 4.0. Para ello debería ponerse en marcha- en línea con lo que se defiende desde UGT FICA- un observatorio industrial que se componga de diferentes grupos de trabajo a partir de los que tratar específicamente la digitalización, incluso sería interesante que en dicho grupo de trabajo se aportara la visión internacional de diferentes países del entorno, puesto que la digitalización es para toda Europa y las medidas debería verse bajo una óptica mucho más amplia e internacional.

Uno de las cuestiones a destacar, que se desarrolla más ampliamente a lo largo del presente informe es el desajuste que existe en el territorio español, entre la baja tasa de afiliación y la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Ya que, tal y como se ha señalado, el modelo sindical en España, le otorga a la negociación colectiva eficacia general, por lo que los resultados de la negociación colectiva benefician tanto a los afiliados al sindicato como a los no afiliados al mismo, sin distinción alguna. Sin embargo son solo los afiliados al sindicato los que a través de su cuota sostienen los costes de la negociación. Por consiguiente, son los resultados en las Elecciones Sindicales y no el número de afiliados lo que legitima la representatividad sindical.

Referencias

Informe: La transformación digital de la industria española, Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Constitución Española, 1978

Estrategia Industria Conectada 4.0, Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

Declaración de los Agentes Sociales instando al desarrollo de un Pacto de Estado por la Industria, 2016

<http://www.mineco.gob.es/portal/site/mineco> (acceso 12 de marzo de 2018)

<http://www.industriaconectada40.gob.es/Paginas/index.aspx> (acceso 13 de marzo de 2018)

<http://www.ugt-fica.org/areas/politica-industrial/digitalizacion> (acceso 13 de marzo de 2018)

<https://www.eoi.es/es/empresas/industria-40> (acceso 15 de marzo de 2018)

<https://hada.industriaconectada40.gob.es/hada/register> (acceso 15 de marzo)

KAHALE CARRILLO, D., “La Industria 4.0: los retos para el empleo español”, en AA.VV., *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*, Peter Lang, Bern, Suiza, 2017, págs. 75-93.

KAHALE CARRILLO, D., “La formación (española e italiana) en la Industria 4.0”, *Labour & Law Issues*, Vol. 2, núm. 2, 2016, págs. 42-71.

ANEXO I.- Censo de los convenios colectivos provinciales de la Industrial del Metal 2017

	Provincia/Territorio	Nº de trabajadores afectados
1	Álava	25000
2	Albacete	12000
3	Alicante	33.881
4	Almería	4500
5	Asturias	24500
6	Ávila	1500
7	Badajoz	7000
8	Baleares	8500
9	Barcelona	160000
10	Burgos	13075
11	Cáceres	4000
12	Cádiz	10000
13	Cantabria	14000
14	Castellón	8500
15	Ciudad Real	12000
16	Córdoba	9000
17	Coruña	20000
18	Cuenca	3000
19	Gerona	16500
20	Granada	3900
21	Guadalajara	4200
22	Guipúzcoa	60000
23	Huelva	6000
24	Huesca	5100
25	Jaén	12000
26	León	5300
27	Lérida	6000
28	Lugo	3500

29	Madrid	122000
30	Málaga	8000
31	Murcia	24000
32	Navarra	34000
33	Orense	4700
34	Palencia	4000
35	Palmas, Las	4500
36	Pontevedra	24000
37	Rioja, La	5000
38	Salamanca	2500
39	Segovia	2000
40	Sevilla	60663
41	Soria	3000
42	Tarragona	15500
43	Tenerife	3500
44	Teruel	3500
45	Toledo	7300
46	Valencia	65000
47	Valladolid	17000
48	Vizcaya	58000
49	Zamora	2200
50	Zaragoza	35000

Total	998.319
-------	---------

Estos datos relativos a trabajadores afectados por la industria del metal, ponen de relieve lo que en España ha sido una constante en la negociación colectiva y es el hecho de que se ha venido teniendo una tasa de cobertura alta, siendo uno de los países en el que en un entorno internacional ha destacado por estar entre los Estados con una mayor alta tasa de cobertura, entendida, esta tasa, como la relación entre los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva y el total de trabadores asalariados.

Sitúandose según algunos trabajos e informes en el 80-85%. Aunque en los últimos años, los nefastos efectos de las reformas laborales que han provocado el debiliamiento de la negociación coelctiva han tirado hacia abajo de este tasa.

Desde UGT FICA, se cree que la negociación colectiva, es el mejor instrumento para paliar los efectos de la crisis, conseguir unas condiciones laborales dignas y recuperar el empleo perdido.

El modelo sindical instaurado en España, es un modelo a través del que la acción sindical y en concreto la negociación colectiva tiene eficacia general, esto significa que los resultados de la negociación colectiva benefician al conjunto de trabajaodres, tanto si son afiliados al sindicato, como si no son.

Y este hecho sistémico, sin duda determina, la baja tasa de afiliación que se tiene y que su origen deviene en el modelo sindical adoptado en el Estatuto de los Trabajadores; por el que la acción sindical, y, en particular, la negociación colectiva, aunque se desarrolla por los sindicatos, tiene carácter de eficacia general, aplicándose al conjunto de los trabajadores, es decir tanto a los

afiliados como a los no afiliados. Sin embargo, es también cierto, que el trabajo, el esfuerzo y los recursos económicos y humanos que se ponen desde los sindicatos para hacer posible la negociación colectiva, se mantiene con la cuota de los afiliados. Esto es así, porque son los resultados en las elecciones sindicales y no el número de afiliados lo que legitima nuestra representatividad.