

TIC

Observatorio
industrial del sector
de tecnologías
de la información
y las comunicaciones

2005

- 1 Análisis de la estructura, cobertura, contenidos y evolución de la negociación colectiva en los sectores fabricantes de elementos o productos electrónicos, de comunicaciones o precisión (TIC)
- 2 Estudio sectorial sobre formación profesional

Edita:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
c/ Fernández de la Hoz, nº 12. 28010 Madrid
Tel: 91 319 63 90
Fax: 91 308 59 91
E-mail: comunicacion@fm.ccoo.es

Dirección y coordinación:

Federación Minerometalúrgica de CC.OO.
Secretaría de Política Industrial
Secretaría de Estudios

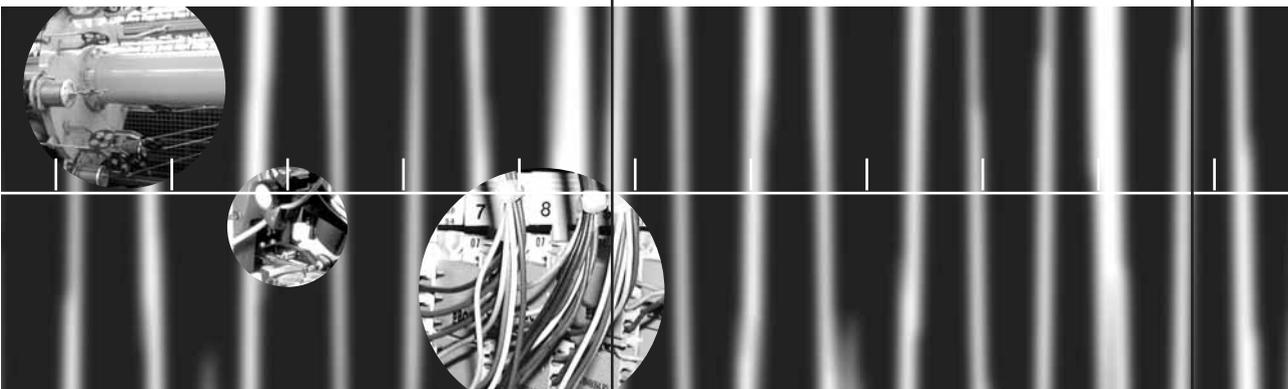
Elabora:

- (1) Observatorio de la Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de CC.OO.
Ricardo Escudero (Universidad de Alcalá)
Remedios Menéndez (Universidad de Alcalá)
Amaia Otaegui (Confederación Sindical de CC.OO.)

- (2) **ÉLOGOS**

TIC

Observatorio
industrial del sector
de tecnologías
de la información
y las comunicaciones

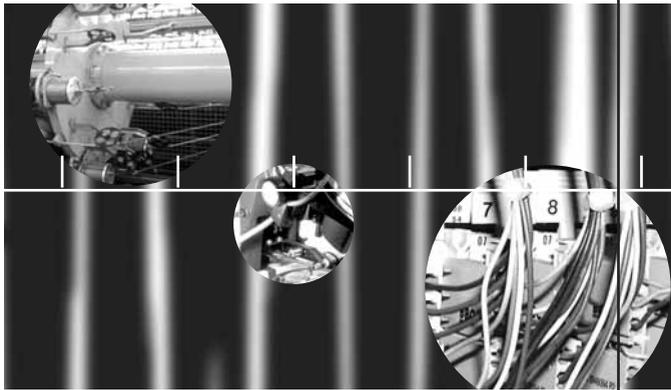


Índice general

- | | | |
|---|---|----------|
| 1 | Análisis de la estructura, cobertura, contenidos y evolución de la negociación colectiva en los sectores fabricantes de elementos o productos electrónicos, de comunicaciones o precisión (TIC) | pág. 7 |
| 2 | Estudio sectorial sobre formación profesional | pág. 103 |

TIC

Observatorio
industrial del sector
de tecnologías
de la información
y las comunicaciones



1 Análisis de la estructura, cobertura, contenidos y evolución de la negociación colectiva en los sectores fabricantes de elementos o productos electrónicos, de comunicaciones o precisión (TIC)

Índice

1.	Premisa	11
2.	Apuntes sobre el marco socio-económico del sector	13
3.	Estructura de la negociación colectiva	29
3.1.	Convenios colectivos negociados y número de trabajadores afectados: datos estadísticos y comentario	30
3.2.	Sujetos negociadores (firmantes)	31
3.3.	Ámbito funcional de negociación	36
3.4.	Personal afectado por el convenio	37
3.5.	Cláusulas de ordenación de la negociación sectorial	37
4.	Estructura y articulación en la negociación colectiva del sector de empresas de TIC: Ámbitos, insuficiencias, factores de inaplicación de los convenios y pautas de individualización de las condiciones laborales	43
4.1.	La dualidad de tipos de convenios aplicables a las empresas de TIC	43
4.2.	Ámbitos funcionales y territoriales de los convenios colectivos: la atomización negocial o el fraccionamiento de los convenios	44
4.3.	Ámbito temporal y personal de los convenios: la tendencia a la exclusión, parcial y voluntaria, de determinados trabajadores	47
4.4.	La articulación interna de los convenios colectivos aplicables a las empresas de TIC	52
4.5.	Insuficiencias de la negociación colectiva e individualización de las condiciones laborales: algunos factores de elusión e inaplicación de los convenios colectivos	58
4.5.1.	La dualidad de tipos de convenios aplicables y la fractura de la negociación colectiva en el subsector	59
4.5.2.	Los efectos en la negociación colectiva de los continuos procesos de reestructuración empresarial y de ajuste de plantillas	60
4.5.3.	La tendencia a la inaplicación, total o parcial, del convenio colectivo a un número creciente de trabajadores	61

4.5.4.	Sistemas de organización y retribución del trabajo por rendimientos versus individualización de las condiciones de trabajo	62
4.5.5.	Desestructuración de la acción sindical y de la negociación colectiva y necesidad de un replanteamiento de fondo	65
<hr/>		
5.	La situación de la negociación colectiva según la perspectiva sindical	71
<hr/>		
	Anexo I. Muestra de convenios colectivos	79
<hr/>		
	Anexo II. Cuestionario sobre sujetos negociadores	81
<hr/>		
	Anexo III. Datos corporativos sobre algunas de las empresas de referencia	83
<hr/>		

1. Premisa

Hay que señalar, con carácter previo, que a este estudio se le ha pretendido dar una dimensión sectorial muy específica, lo que siempre constituye una novedad en el marco de los trabajos de análisis de la negociación colectiva y, en particular, de su estructura. La elección de este sector productivo, que llamaremos coloquialmente de fabricantes de tecnologías de la información y de las comunicaciones (en adelante TIC), viene motivado por su particular estructura negocial –o deberíamos decir, para ser más exactos, “desestructuración”– y, en general, por los problemas aparejados a su articulación negocial, así como el número de trabajadores y empresas afectados potencialmente por los mismos.

El sistema de negociación colectiva en España no presenta un modelo único de estructura, sino que los sectores de actividad económica han desarrollado diversas técnicas convencionales debido a su también diversa configuración tanto desde el punto de vista productivo, como de sus relaciones laborales. Por eso mismo, la metodología del trabajo consistirá en presentar conjuntamente datos socio-económicos de esta rama de actividad y notas características del sistema de negociación colectiva en ella –en concreto de la ordenación de la actividad contractual–. Finalmente, de la conjugación de ambos extremos, obtendremos algunos resultados sobre la estructura negocial del sector de referencia. Proporcionaremos así una descripción del sector de las TIC (fabricación de) más ajustada a su realidad económica y laboral actual.

En suma, trataremos de dibujar el mapa de la negociación colectiva (estructura u articulación) en el sector dentro de los parámetros contextuales de las industrias fabricantes de TIC –con un guiño a las cifras sobre usuarios de las telecomunicaciones y los servicios de la sociedad de la información– y, una vez ana-

lizada esa realidad, apuntar nuevas propuestas de acción sindical y, a la postre, de negociación, en aras de facilitar un instrumento de mejora –sin ánimo pretencioso alguno– de la conformación y ordenación de los convenios colectivos del sector de fabricantes de TIC en sus diversos subsectores. Estaríamos hablando de los códigos 29.7, 30, 31, 32 y 33 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que se corresponden con “aparatos domésticos”, “máquinas de oficina y equipos informáticos”, “material electrónico”, “maquinaria y material eléctrico”, “equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones”, así como “equipo e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería”¹.

1 Según la clasificación del International Standard Industrial Classification of Economic Activities (ISIC) se trata del sector de “fabricantes de equipos y sistemas electrónicos, tanto de cómputo como de telecomunicación”.

Ahora bien, en cuanto a los datos estadísticos que se incluyen en el presente estudio, hemos de aclarar que, en ocasiones, se ofrecen cifras del código CNAE 29, mientras que otras serán específicamente del 29.7 y, además, se excluye siempre el código 31.

2. Apuntes sobre el marco socio-económico del sector

Se han tomado como punto de partida para la elaboración de parte de la investigación los trabajos que en años anteriores ya había realizado el Gabinete Técnico de la Federación de Minerometalúrgica de CC.OO y, en especial manera, el informe sectorial "Las industrias de fabricación de equipos eléctricos, electrónicos, comunicaciones y precisión (2000-2004)".

Además de esa aportación esencial, se ha reunido una ingente cantidad de información sociológica y financiera extraída de una de las mayores fuentes de datos de que disponemos actualmente: Internet. La búsqueda a través de la red nos ha hecho conocer gran número de cifras estadísticas que se han contrastado con otra documentación y bibliografía con la que contábamos en soporte clásico. Todo ello da lugar a los apuntes que resumidamente se exponen a continuación.

Balance de la instauración de las TIC en la sociedad y la evolución de la producción de la industria sectorial

El sector de fabricantes de TIC viene sufriendo desde finales de 2000 una crisis productiva sin precedentes en su corta historia industrial. Ello le aboca a buscar el consenso, lo más amplio posible, entre todos los agentes implicados para lo que, en primer término, han de identificarse los problemas o carencias que erradicar al tiempo que ensalzar y potenciar sus virtudes con el ánimo de hacer de las TIC "una opción estratégica para el futuro"².

Se habla de la constitución de un "hipersector" que nos hace redefinir los modelos productivos y de relaciones laborales como consecuencia de la concomitancia entre los sectores –subsectores en relación con metal– de telecomunicaciones, tecnologías de la información y electrónica³. Lo que se ha denominado "convergencia digital".

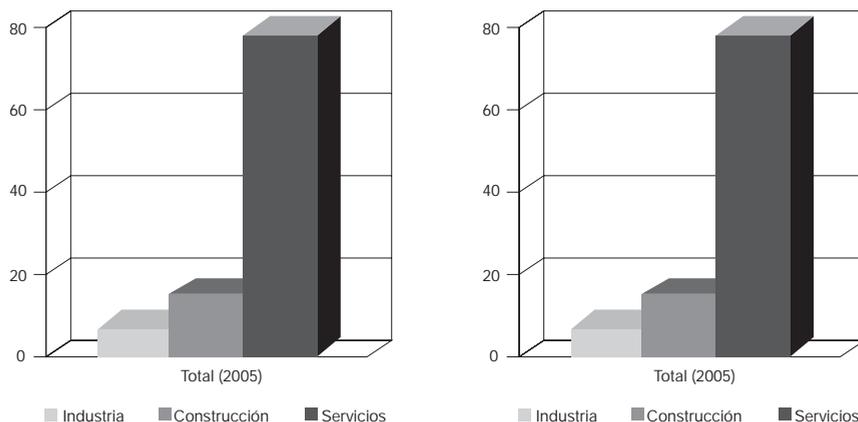
2 Consúltese, en extenso, las palabras del Sr. José Montilla (Ministro de Industria, Turismo y Comercio) en la Edición Especial (2004) de la revista "Ámbito" editada por AUTELSI.

3 Sobre los nuevos modelos de negocio véase el Informe "Diagnóstico inicial del sector" (noviembre-2003) realizado por el Grupo de análisis y prospectiva del sector de las telecomunicaciones (GAP-TEL), en www.red.es (11-1-2006).

Desde 2001 las empresas dedicadas a la fabricación de TIC han visto un continuo descenso de producción, ventas e inversión, pese a la continua ampliación de los niveles de consumo de estos productos por parte de la sociedad española (expansión de móviles, cámaras digitales, TV digital terrestre, reproductores MP3,...). En el segmento de productos de telecomunicaciones y otros equipamientos de redes sí se han visto afectados por el intenso proceso de reducción de los niveles de producción de las compañías de teléfonos y comunicaciones (operadores de sistemas de comunicaciones: OPST) de la Unión Europea.

Tampoco podemos pasar por alto que, en general, el sector industrial ha sufrido en 2005 un descenso del 0,73% del número de empresas registradas en el mismo, entre las que se encuentran algunas industrias fabricantes de TIC⁴. En la Figura 1 se ve cómo son la construcción y los servicios los sectores de actividad de la demografía empresarial española que desbancan al industrial⁵.

Figura 1. Estructura empresarial (por sectores de actividad)



Fuente: CEPYME y elaboración propia

4 Datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) correspondiente a los años 2004-2005 por código CNAE: (29) 1'41*, (30) 3'97, (31) -1'16, (32) -0'98 y (33) 1'96.

* Téngase en cuenta que son datos de todo el código 29, y a nuestros efectos sólo valoramos 29.7

5 Léase el "Informe sobre la estructura empresarial española" (diciembre-2005) de CEPYME, en www.cepyme.es (19-1-2006).

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) sobre el Índice de Producción Industrial (IPI) entre las actividades que registraron mayores bajadas –tasa media enero-noviembre 2005 sobre el mismo periodo del año anterior– está el “material electrónico”; fabricación de equipos y aparatos de radio, televisión y comunicaciones con un -11’1⁶ (Tabla 1). De acuerdo con los datos del Banco de España⁷, el bajo peso del sector productor de las TIC en el valor añadido de la economía sitúa a España en el grupo de países menos especializados en este tipo de fabricación en el ámbito de la OCDE⁸.

Tabla 1. Desglose subsectorial del total de empresas TIC (Industria de fabricación)

	6. Sector CNAE	7. Total nacional
8. Industria de	29 (1) Construcción de maquinaria y equipo mecánico	14.787
	30 Máquinas de oficina y equipos informáticos	1.162
	32 Material electrónico; equipo y aparatos radio, TV	1.120
	33 Equipo e instrumentación médico-quirúrgica de precisión, óptica y relojería	5.729

Fuente: “red.es” y elaboración propia

(1) Téngase en cuenta que son datos de todo el código 29, y a nuestros efectos sólo valoramos 29.7

En el marco de la burbuja financiera de las “punto.com”, que se sobrevaloraron en demasía para captar al inversor medio, algunos estados industrializados (Reino Unido, Alemania, Austria,...) optaron por subastar el espacio radioeléctrico para la asignación de licencias a los operadores lo que resultó ser, desde el punto de vista comercial y financiero, una iniciativa muy negativa que, sobre todo, ocasionó el endeudamiento de las compañías de comunicaciones y, por tanto, la limitación en su capacidad de inversión.

Durante los últimos años de la década de los noventa ciertas economías nacionales alimentaban el “globo sonda” de las nuevas tecnologías en el mercado económico y financiero ya que, a la vez, se beneficiaban de la contribución de

6 www.ine.es (10-1-2006).

7 Consúltense la síntesis de indicadores de relativo a las TIC. También se recomienda la lectura del informe “La contribución de las ramas productoras de bienes y servicios TIC al crecimiento de la economía española” (2002) de NUÑEZ RAMOS, S. Ambos en www.dbc.es (7-2-2006).

8 Véase el estudio de la OCDE (2000) “Innovation in the spanish information and communication (ICT) cluster”, en www.oecd.org (7-1-2006).

las industrias de las TIC al valor añadido, al PIB y al empleo, sin pensar entonces en si la sociedad de la información podía permeabilizar o no a largo plazo aquella explosión tecnológica⁹.

El resultado no se dejó esperar para las industrias de fabricación de TIC. Se desplomaron las compras, la producción y la fabricación con el ajuste de las inversiones que los mayores demandantes habían iniciado en 2001 y que mantiene hasta la fecha, aunque con impulsos a la moderación del descenso en las inversiones en redes y comunicaciones. El impacto real de ese auge (ficticio) de las TIC en las empresas y en la vida cívica, vaticinado por las instituciones financieras y consentido por los gobiernos, no cubrió las expectativas generadas a las industrias de fabricación de las herramientas tecnológicas.

Entorno político nacional y comunitario del modelo industrial en la sociedad de la información

A este parón inversor por parte de las OPTS hay que añadir el reducido esfuerzo inversor que a nivel político se ha realizado, a pesar de las últimas campañas gubernativas (publicitarias) de concienciación¹⁰. A finales de 2004 el nivel de acceso de la población educativa, laboral y empresarial de España es de las más bajas a nivel de la Unión Europea en términos de acceso a redes de banda ancha o de acceso a la administración electrónica.

Recientemente el Gobierno, y con el mismo criterio el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, pretende instaurar una regulación flexible del sector de las TIC –en sentido amplio, operadores y fabricantes– diseñando un marco jurídico adecuado para la consolidación de un mercado realmente competitivo y de calidad. En muchos casos las políticas de la Unión Europea se han limitado a apoyar las iniciativas nacionales (proyectos de concienciación o subvenciones directas). Desde Europa se defienden las que son las directrices u orientaciones generales de política económica deseables para los países miembros (pe-

9 Consúltense los informes:

- "La sociedad de la información en el siglo XXI: un requisito para el desarrollo. Volumen 2. Reflexiones y conocimiento compartido" (2005) elaborado por la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la sociedad de la información (MITyC) en colaboración con "Enred Consultores, S.L.", en www.desarrollosi.org (29-12-2005).
- "Estrategias de la sociedad de la información para los países candidatos: Lecciones de la UE-15", en www.jrc.es (29-12-2005).

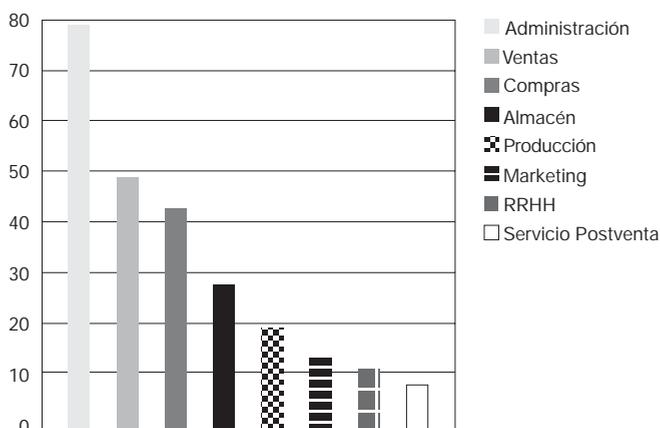
10 Entre otras, la más reciente: Campaña "Todos.es" de la Entidad Pública Empresarial "Red.es" adscrita al Ministerio de Industria, Turismo y Comercio a través de la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información.

riodo 2005-2008): “facilitar la difusión y la utilización eficaz de las TIC y construir una sociedad de la información plenamente integradora”¹¹.

El Consejo de Europa propone ir más allá del Plan de Acción “e-Europa” y analizar la competitividad del sector partiendo de la premisa de que se trata de un sector de gran importancia –actual y futura– y con repercusiones en la práctica totalidad de las demás actividades económicas¹².

Las pymes, grueso del tejido empresarial español, no hacen uso de las tareas de administración empresarial básica mediante el comercio electrónico ni de la gestión comercial (proveedores y compras). La mayoría utiliza Internet como sistema de correo electrónico y medio ágil de consulta de operaciones bancarias –calificaciones de la primera alfabetización en las herramientas de la sociedad de la información, Figura 2–¹³. Esto se ha convertido en otro de los temas de atención para el sector político de cara a garantizar un desarrollo ordenado y eficiente de las TIC: reducir la brecha digital que actualmente existe entre las grandes y las pequeñas empresas, lo que sin duda traerá consecuencias en el incremento de la productividad de aquéllas.

Figura 2. Nivel de impacto de TIC en las pymes



Fuente: AETIC-COIT y elaboración propia

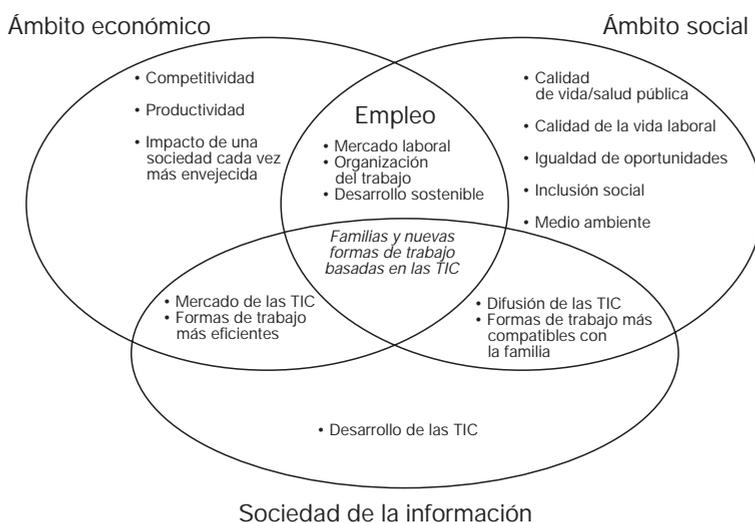
11 Véase el “Informe sobre política de empleo, julio-septiembre 2005” de Eduardo ROJO TORRECI-LLA en la Base de datos de normativa sobre política de promoción económica y ocupación (Delfos) en www.diba.es (9-1-2006).

12 “Perspectivas futuras de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC)”, DOUE C 62/01, 12-03-2005.

13 En extenso, véase el Informe de “red.es” (MITyC) “La microempresa española en la sociedad de la información 2004” (octubre 2004), en www.observatorio.red.es (29-12-2005).

Todo apunta a que la demanda social de productos y servicios TIC ha sido insuficiente para retener a los grandes fabricantes de productos. Haciendo una cata de los datos sobre consumo de los usuarios en la era de la información de las tecnologías y telecomunicaciones que fabrican las industrias aquí analizadas se constata la insuficiente demanda desde el ámbito empresarial, educativo y de la administración pública frente a la incipiente entrada en los hogares de mano de los más jóvenes de la familia¹⁴ (Figura 3). En el seno de la Unión Europea (Consejo) se reconoce que atender a la evolución en el campo de las TIC, las políticas deben elaborarse en un diálogo permanente entre las autoridades públicas, el sector privado y otros interlocutores interesados (Figura 4)¹⁵.

Figura 3. La incidencia de las TIC en el ámbito laboral de las familias

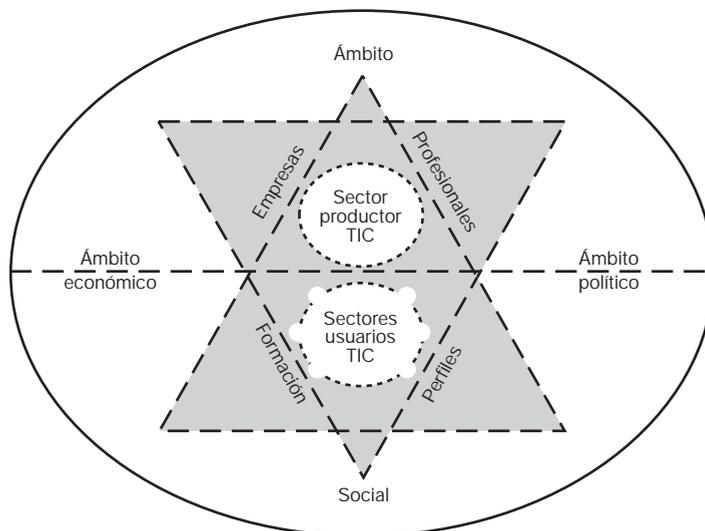


Fuente: Servilab (Doc. Trabajo 2/2006)

14 No obstante, España ocupa uno de los últimos lugares de la Unión Europea en cuanto a hogares conectados a Internet.

Confróntese con la opinión de M. López González, director de Marketing Corporativo de Hewlett-Packard Española y M. Lapastora, director general de Fujitsu Siemens Computers, en www.computing-es.com/hemeroteca, día 7 de julio de 2005 (29-12-2005).

15 Sobre las grandes líneas de acción de los agentes participantes en la construcción de la sociedad de la información, léase el informe "La sociedad de la información en España. Perspectiva 2001-2005" elaborado por Telefónica, en www.telefonica.es/sociedaddelainformacion (29-12-2005).

Figura 4. Entorno socio-económico del sector TIC

Fuente: AETIC y COIT

Los partidos políticos que rotan en los gobiernos europeos son totalmente conscientes de que las TIC aportan una contribución directa nada desdeñable a la economía de la Unión Europea. Según datos del Observatorio Europeo de las Tecnologías de la Información, ya en el año 2001 el sector de las TIC representaba un 7,5% del PIB. El año anterior, los dirigentes europeos fijaron en Lisboa como objetivo global “convertir a la Unión Europea en la sociedad basada en el conocimiento más competitiva del mundo en 2010”¹⁶. La propuesta surgió en la capital del país lusitano –conocida como eEurope– se consolidó con el Plan de Acción 2002 (Feira, junio de 2000) y con el Plan de Acción 2005 (Sevilla, junio de 2002).

Es indudable que el desarrollo efectivo de los objetivos de eEurope favorecerá la creación de nuevos puestos de trabajo e incrementará la competitividad de nuestras industrias. Sin embargo, los esfuerzos de la Unión Europea por cum-

16 Consúltense el informe de la Comisión Europea “Hacia la Europa basada en el conocimiento. La Unión Europea y la sociedad de la información” (octubre-2002), en www.europa.eu.int (11-1-2006).

plir con su compromiso de promover una "(...) economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo (...)" (Artículo I-3 de la Constitución Europea) no sólo depende de las instituciones comunitarias sino de los gobiernos nacionales y de sus administraciones territoriales.

La globalización y los factores de contención

Junto al factor del desplome de las inversiones en los mercados financieros y al dato de la escasa implantación de las TIC en los diversos ámbitos de la sociedad encontramos el fenómeno de la deslocalización de las empresas de fabricación de productos TIC hacia el sureste asiático y los nuevos países de la ampliación europea¹⁷. La Unión Europea, EE.UU. y Japón acogían en 1990 el 80% de la producción de bienes TIC. En poco más de diez años ese porcentaje se ha reducido hasta un 8, trasladándose la producción a China y otros países asiáticos.

La formación de recursos humanos cualificados se convierte en un aspecto especialmente relevante en relación con la deslocalización, ya que es un factor determinante para los procesos de localización de estas industrias. La incorporación aplicada de estas tecnologías por parte del resto de los sectores económicos y empresariales provocaría un resultado absolutamente positivo y colaborará al incremento de productividad si va acompañado de un esfuerzo simultáneo de formación y reorganización operativa en la gestión. El consenso y convicción sobre los factores más relevantes para la expansión de las TIC en el conjunto del tejido empresarial es contundente (OCDE-2004): "a fin de explotar el potencial completo de las TIC, se requiere aumentar en consecuencia las capacidades y mejorar el capital humano". Sobre el eje formación-empleo pivotan muchas de las potenciales soluciones de viabilidad del sector en España.

Dado que España no puede competir por costes con otros países que producen más barato –como, por ejemplo, en China– y donde los salarios son también más bajos –caso de, entre otros, India y Brasil– ha de buscarse como vía de solución a la deslocalización, y para competir en general en el seno de un mercado cada vez más globalizado, la "experiencia, know how y tecnología"¹⁸.

17 Consúltese, The IPTS Report – versión española– nº 77 (septiembre/2003), "Número especial: La sociedad de la información y la ampliación de la Unión Europea" editado por el Instituto de Prospectiva Tecnológica y el Observatorio Europeo de Ciencia y Tecnología en www.jrc.es (11-1-2006).

18 Véase el artículo "Fabricantes de TIC, responsabilidad social y negocio" de 1 de julio de 2005, en particular las opiniones de Jerónimo Reguera, socio de Accenture y Joseph Rof, director general de CCS, en www.computing-es.com/hemeroteca (29-12-2005).

Datos del empleo

La situación de este sector en términos de empleo se encuentra bajo mínimos. La continua crisis de las empresas y la correlativa pérdida de empleos asociados a la fabricación da lugar, en cifras absolutas, a una reducción de 20.000 asalariados respecto de 2004 (Tabla 2). Se trata de un receso de casi un 11% sobre el máximo nivel alcanzado en 2001 (volumen de empleo directo del 1,3% de la población ocupada)¹⁹. En los años precedentes el crecimiento económico del sector había asegurado el incremento de empleo, pero el comienzo de la recesión económica sectorial ha hecho perder ocupación también en el empleo industrial relacionado con la fabricación de TIC.

Tabla 2. Paro registrado en las ondustrias fabricantes de TIC (2003-2005), según código CNAE

Ramas de actividad CNAE			
Años	29 (1)	30 + 32	33
2003	8.633	3.658	1.392
2004	8.192	3.408	1.283
2005	8.300	3.275	1.350

Fuente: INEM y elaboración propia.

(1) Téngase en cuenta que son datos de todo el código 29, y a nuestros efectos sólo valoramos 29.7

Como puede observarse en la Tabla 3 las empresas del sector TIC, según se aprecia detalladamente por ramas de actividad, han sido objeto de expedientes de regulación de empleo de los cuales unos han tenido sobre las plantillas consecuencias extintivas, de suspensión o de regulación de la jornada (Tabla 4). Las fuentes sindicales consultadas nos han confirmado estos datos y nos han ofrecido cifras en valores absolutos sobre la incidencia en el empleo de los expedientes de regulación de empleo (ERE) llevados a cabo en el seno de sus respectivas empresas²⁰.

19 Sobre los datos de empleo en el sector en los países de nuestro entorno comunitario consúltese el informe "Industrial relations in the information and communications technology sector" del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO) en www.eiro.eurofound.eu.int (21-12-2005).

20 En el caso de Ericcson, por ejemplo, en el año 2000 había una plantilla de 4.000 asalariados que, en el año 2002, debido a un ERE de carácter extintivo, se vio reducida a la mitad.

Tabla 3. Expedientes de regulación de empleo autorizados (CNAE, 29, 30, 32 y 33)

Total ERE años/sector TIC: 991	29 (1)	30	32	33
1999	69	37	30	9
2000	40	70	31	9
2001	65	29	28	7
2002	47	89	39	14
2003	71	26	51	2
2004	88	13	36	1
2005(2)	47	8	32	3

Fuente: BEL y elaboración propia

(1) Téngase en cuenta que son datos de todo el código 29, y a nuestros efectos sólo valoramos 29.7

(2) Datos al mes de octubre

Tabla 4. Trabajadores afectados por ERE y medidas adoptadas en sector TIC

Total trabajadores años/ERE sector TIC (1): 43.534	Extinción	Suspensión	Reducción de jornada
1999	1.457	2.927	0
2000	2.105	1.570	2
2001	5.376	4.865	17
2002	5.226	3.685	89
2003	2.850	2.179	495
2004	2.362	2.480	68
2005 (2)	2.361	3.418	2

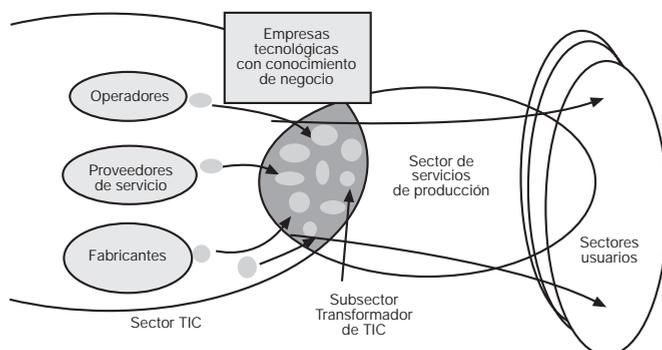
Fuente: BEL y elaboración propia

(1) Téngase en cuenta que son datos de todo el código 29, y a nuestros efectos sólo valoramos 29.7. Se excluye el 31.

(2) Datos al mes de octubre

En un sector como el que analizamos, gráficamente representado en la Figura 5, habrá que plantearse la recolocación del personal ahora desempleado en otros sectores TIC o, en su caso, en otras empresas del grupo societario. Los usuarios demandan una formación en TIC que, junto a la oferta universitaria de postgrado o la de las asociaciones profesionales, puede ser impartida por los proveedores y fabricantes de equipos y servicios cuya trayectoria laboral relacionada, indudablemente, con las innovaciones tecnológicas le abre la puerta de "perfiles emergentes"²¹.

21 Así, en el 2003 se incrementó la demanda de profesionales capacitados en TIC en 750.000 puestos. Sobre esta idea consúltese, en detalle, el informe "Perfiles emergentes de profesionales TIC en sectores usuarios" (PAFET 3, marzo 2004) elaborado por AETIC Y COIT, en www.aetic.es y www.coit.es (23-12-2005).

Figura 5. Sector “transformador” de las TIC

Fuente: AETIC y COIT

La pequeña empresa representa en torno al 70% del volumen de empleo del sector siderometalúrgico en España, porcentaje que es trasladable al subsector de TIC (Tabla 5). En el caso de las industrias fabricantes de TIC el 30% restante es copado en su mayoría por grandes empresas que, en muchos casos, son multinacionales²². En cifras absolutas hay cinco empresas de más de mil empleados, catorce de más de quinientos y el resto se divide más equitativamente entre sociedades de entre cincuenta y quinientos asalariados. Asimismo, observamos que los subsectores que más empresas de gran tamaño agrupan son los de óptica (CNAE-33) y material electrónico (CNAE-32), mientras que casi no tienen presencia en máquinas de oficina y equipos informáticos (CNAE-30) o aparatos domésticos (CNAE-29.7²³) (Tabla 6).

Tabla 5. Empresas fabricantes de TIC CNAE-93 (total nacional) por estrato de asalariados, 2005

Código CNAE	De 1 a 2 asalariados	De 3 a 5 asalariados	De 6 a 9 asalariados	De 10 a 19 asalariados	De 20 a 49 asalariados
29.7	86	60	35	43	49
30	391	119	44	35	18
32	179	145	105	109	104
33	1.692	679	308	267	179

Fuente: INE y elaboración propia

22 Más datos en el Anexo III del presente informe.

23 Se advierte que se trata de una parte de todo el código CNAE 29, mientras que el resto no han sido desglosados y, quizás, proporcionalmente, el número de empresas de gran tamaño no es tan insignificante.

Tabla 6. Empresas fabricantes de TIC CNAE-93 (total nacional) por estrato de asalariados, 2005 (II)

Código CNAE	De 50 a 99 asalariados	De 100 a 199 asalariados	De 200 a 499 asalariados	De 500 a 999 asalariados	De 1.000 a 4.999 asalariados
29.7	12	12	14	5	3
30	5	3	3	1	0
32	34	24	25	4	2
33	46	28	15	4	0

Fuente: INE y elaboración propia

En cuanto a la naturaleza temporal del empleo, los fabricantes de TIC tienen en 2004 un 80,57% de contratos indefinidos y un 19,42% de duración determinada (Tabla 7). Ello implica un aumento de la fijeza en los contratos de los trabajadores empleados en el sector, ya que en el año 2000 la distribución porcentual era de un 74,57 y un 25,42%, respectivamente.

Tabla 7. Tasas de contratación

	Empleo asalariado en las industrias fabricantes de TIC		
	Total	Indefinidos	Temporales
2000	107.756	80.355	27.401
2004	104.352	84.081	20.271

Fuente: EPA, INEM y elaboración propia

Esos mismos trabajadores presentan otros rasgos característicos como la juventud de las plantillas (Tabla 8) y, al mismo tiempo, el alto nivel de formación académica, así como de categoría (ocupación) de esos mismos trabajadores (Tabla 9). Según datos de 2004, un 61,33% de los asalariados del sector tiene entre 25 y 44 años. En esa misma horquilla de edad un 34,47% son técnicos y profesionales de apoyo y titulados universitarios (diplomados, licenciados y doctores), un 42,5% son personal cualificado y operarios (instalación, montado y ensamblado). El 23% restante se divide entre puestos de dirección, peones, conductores, servicios de seguridad y dependientes de comercio.

Tabla 8. Distribución de los asalariados TIC por grupo de edad

	2004
De 16 a 19	2.392
De 20 a 24	12.935
De 25 a 34	42.861
De 35 a 44	25.223
De 45 a 54	16.079
Mayor de 55	6.249
Total	105.738

Fuente: Secretaría de Estudios de la FM de CC.OO. y elaboración propia

Tabla 9. Distribución asalariados TIC según ocupación

	2004	
4.251		Dirección empresa > 10 asalariados
0		Gerencia empresa < 10 asalariados
8.913		Doctores, licenciados y similares
8.304		Diplomados y similares
19.238		Técnicos y profesionales de apoyo
11.944		Empleados administrativos
220		Servicios de protección y seguridad
195		Dependientes de comercio y asimilados
23.899		Trabajadores cualificados
21.044		Operadores instalación y maquinaria, montadores y ensamblado
1.011		Conductores y operadores de maquinaria móvil
6.720		Peones
105.738		Total

Fuente: Secretaría de Estudios de la FM de CC.OO y elaboración propia

En el ámbito europeo en el empleo del sector TIC se había observado un crecimiento continuo desde los años setenta. En Italia²⁴, por ejemplo, en los últimos años las cifras de empleo en las empresas TIC se incrementaron tres veces más que la tasa total en el caso de las empresas de servicios. En el caso de Francia el aumento del empleo en este sector se manifestó a partir de 1995; el número de asalariados subió en un 8,6% frente a una subida del 1,2% del empleo total restante. Sin embargo, en la mayoría de los países europeos, pese a ese auge por-

24 Sobre la crisis en el empleo del sector de las TIC, consúltense el informe del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO), BALLARINO, G., "La crisi Net economy e le relazioni industriali", en www.eiro.eurofound.eu.int (19-1-2006).

centual en la creación de empleo, todavía no puede hablarse de las industrias TIC como una actividad económica prioritaria en términos de empleabilidad. La tasa media (%) de empleo en el sector en la Unión Europea es de 3,4²⁵.

Desde el ámbito sindical se reclama, en este contexto de crisis y de pérdida de puestos de trabajo, adoptar medidas no traumáticas como recolocaciones, planes de viabilidad transparentes, etc. Los sindicatos son los primeros interesados en llevar a cabo una óptima gestión de las empresas del sector para asegurar la viabilidad de las industrias de fabricación de TIC y el empleo de sus asalariados, pero no por ello van a dar cabida a la reducción de costes como única medida de adaptación al mercado y como único instrumento de flexibilidad y competitividad en el mismo. Se debe incentivar la utilización de la negociación colectiva como medio adecuado para introducir la flexibilización necesaria en el sector²⁶.

Dentro del sector global del metal, el de las industrias fabricantes de TIC despuntó como un gran yacimiento de empleo cuando hace unos años todavía era emergente en comparación con el naval o de la siderurgia ya consolidados. Sin embargo, en la actualidad, el sector de las TIC ha entrado en crisis como también lo ha hecho el gran nivel de empleo alcanzado. El sindicato CC.OO entiende que "España, con un nivel intermedio tecnológico y con un coste laboral bajo (...) no podría competir ni con los países tecnológicamente avanzados ni con los que mantienen costes laborales aún más bajos"²⁷. Ese es un debate crucial en nuestro país.

Todos los representantes de CC.OO consultados coinciden al señalar que la política industrial del sector de las TIC en España viene significada por los procesos de segregación, externalización productiva (subcontratas), privatizaciones y expansión internacional con incorporación de capital extranjero. De ahí que apuesten por ampliar la capacidad de intervención y de participación sin-

25 Para más datos, véase el informe "Industrial relations in the information and communications technology sector" del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO) en www.eiro.eurofound.eu.int (21-12-2005).

26 Véase el estudio de investigación "Libro blanco. Las mejores prácticas en las medidas de flexibilidad en la negociación colectiva" promovido y desarrollado por el International Research Center on Organizations (IRCO) del IESE Business School de la Universidad de Navarra, en www.iese.edu (22-12-2005).

27 ALBARRACÍN, D., "Situación de la negociación colectiva en el metal: la perspectiva de CC.OO" (2002), Fundación CIREM, en www.eiro.eurofound.eu.int (19-1-2006).

dical en todo lo que afecta a la organización del trabajo y reestructuración de las empresas. Sin embargo, esos mismos sindicalistas convienen que es innegable la reducción paulatina de los porcentajes de sindicación entre los asalariados del sector, a la vez que el número de trabajadores afectados por convenio –de empresa o provincial del sector de referencia (metal)– también disminuye dando paso a la individualización de las condiciones laborales como principio general de las relaciones laborales en el sector de las TIC. En término medio se contabiliza, según datos de CC.OO., un 6% de afiliación²⁸.

Esas circunstancias son extrapolables a otros países de la Unión Europea. Así, por ejemplo, en Italia se observó ante las primeras manifestaciones de crisis del sector –llamado en el país mediterráneo de *Net Economy* o IT–, de prevalencia de la gestión individual de la relación de trabajo (caso de IBM en los años noventa) y de fragmentación de la representación de los trabajadores²⁹.

En cuanto a la perspectiva empresarial, nos remitimos al informe elaborado por la CEOE “La sociedad de la información. La visión empresarial” (febrero-2002). La organización patronal ha conformado un consejo empresarial para la sociedad de la información (CESI) dividido en grupos temáticos de trabajo con el objeto de realizar el seguimiento de la sociedad de la información en España. Su cintamente, a juicio de la CEOE, “un aspecto de especial relevancia para el éxito y alcance de los objetivos marcados es el de definir un marco estable y competitivo, que controlando los costes evite la caída de los márgenes hasta unos niveles que hagan imposible la inversión”³⁰.

28 También se ha constatado que hay un porcentaje similar de trabajadores afiliados a UGT y otros territoriales ya clásicos como el vasco ELA y más reducido en el caso de USO y otros denominados sindicatos independientes lo que, en conjunto, nos sigue ofreciendo datos de afiliación bajos.

29 En extenso, informe del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO), BALLARINO, G., “La crisi Net economy e le relazioni industriali”, en www.eiro.eurofound.eu.int (19-1-2006).

30 Un comentario sobre el informe publicado por la organización empresarial, ALBARRACÍN, D., “CEOE propone medidas para desarrollar la sociedad de la información”, Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO), en www.eiro.eurofound.eu.int (19-1-2006).

3. Estructura de la negociación colectiva

La muestra de convenios colectivos utilizada

La muestra manejada para la elaboración de este informe y, en particular, para el presente apartado, está formada por un total de 38 convenios colectivos cuya referencia nominativa puede ser consultada en el Anexo I. La elaboración de esta muestra de textos convencionales ha supuesto una premisa metodológica de trabajo y, a su vez, resultado y conclusión de otras variables. Ello justifica que hagamos una serie de aclaraciones o puntualizaciones previas al análisis y comentario de la misma.

La propia dificultad de delimitación del sector de industrias fabricantes de TIC a los efectos del presente informe también se refleja a la hora de confeccionar la muestra de convenios, ya que los datos estadísticos facilitados por las fuentes oficiales de información negocial son insuficientes. La imposibilidad de tener acceso a datos desagregados (dos o más dígitos) de los sectores y ramas de actividad –ocurre, por ejemplo, con el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)– puede dar lugar a desequilibrios numéricos ya que, como es el caso, la referida muestra se corresponde estrictamente –como se dijo al inicio del estudio– con los códigos CNAE 29.7, 30, 31, 32 y 33, mientras que la información estadística de que disponemos engloba un mayor número de actividades lo cual podría desvirtuar las conclusiones alcanzadas.

Además, a esa dificultad objetiva se suma otra, también de hondo calado. Se trata de la propia mutación empresarial del sector. Es decir, durante la elaboración de este informe hemos visto como algunas de las empresas de cuyos convenios colectivos nos servíamos para realizar el estudio de la estructura de la negociación colectiva en el sector de TIC (industrias fabricantes) han sido cerradas, se han fusionado o su plantilla está siendo objeto de un ERE (extintivo)³¹. Como es obvio, nos ha parecido más que significativo que esto sea así y creemos que evidencia la versatilidad de este sector productivo anteriormente anunciada al realizar su contextualización socio-económica.

31 Así ha ocurrido con Sanmina, Sanyo (Tudela), Audiotecnic-Desarrollo, Bombardier.

3.1. Convenios colectivos negociados y número de trabajadores afectados: datos estadísticos y comentario

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales de Metal (Confemetal) estima que el 99% de los trabajadores asalariados de las empresas incluidas en su organización se regulan por convenios colectivos. Ahora bien, individualizando los datos de las empresas fabricantes de TIC las conclusiones son otras.

Observando la Tabla 1 vemos que la cobertura de trabajadores por convenio colectivo de ámbito empresarial oscila, entre los años 2002-2005, entre un 86 y un 55%. En el supuesto de los convenios de otro ámbito la tasa de cobertura, en esos mismos años, es de 13 y 44%, aproximadamente. Y, además, los responsables sindicales de las grandes empresas del sector³² afirman que, en la práctica, el número de trabajadores realmente afectados por convenio no alcanza el 35%³³. La tasa de cobertura, no en sentido formal, sino en el sentido de aplicación real, es todavía menor cuanto más pequeña es la empresa. Este tipo de sociedades no cuentan con convenio colectivo propio –de ámbito empresarial– y a sus empleados se les aplica, en su caso, el convenio del sector de metal de la provincia correspondiente.

En cuanto al número de convenios negociados y sus ámbitos negociales, los datos son concluyentes (Tabla 2). El 95% de los convenios son de ámbito de empresa y, a su vez, de ámbito territorial estatal, provincial –mayoritariamente– o local (correspondiente con un-os centro-s de trabajo). La preeminencia de los convenios colectivos de empresa se está consolidando cuantitativamente en los últimos dos años ya que se reducen notablemente el número global de convenios y, proporcionalmente, los de otro ámbito en mayor medida.

A nivel europeo, en gran parte de los países miembro la parte del sector productivo de TIC correspondiente al *hardware* y las telecomunicaciones tiene una larga tradición de negociación colectiva y de convenios colectivos, mientras que las empresas dedicadas a la fabricación del *software* no está cubierto por ningún tipo de negociación –ni convenios ni tampoco otro tipo de acuerdos– y, es más, no existe estructura negocial o, de haberla, sólo de configuración muy reciente³⁴.

32 Es el caso de Ericsson, Indra, Fujitsu, Siemens, Unisys y Alcatel.

33 El porcentaje restante ve reguladas sus condiciones laborales via acuerdos individuales, contrato de trabajo o fórmulas colectivas sobre materias concretas (pactos y/o acuerdos) –especialmente retribuciones–.

34 En extenso, léase el informe "Industrial relations in the information and communications technology sector" del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO) en www.eiro.eurofound.eu.int (21-12-2005).

Tabla 1. Ámbito y tasa de cobertura (datos acumulados)

Trabajadores cubiertos por convenio de las ramas de actividad del sector TIC 29, 30, 32 y 33			
Año de inicio de los efectos económicos	de empresa	de otro ámbito	Total
2002	52.596	7.975	60.553
2003	55.828	10.574	66.402
2004	54.575	37.132	91.707
2005	40.034	32.477	72.511

Fuente: BEL y elaboración propia

Tabla 2. Convenios negociados en el sector TIC y distribución por ámbitos (datos acumulados)

Convenios negociados y firmados en el ámbito del sector TIC			
Año de inicio de los efectos económicos	Total de convenios	Convenios de empresa	Convenios de otro ámbito
2002	179	171	8
2003	196	186	10
2004	180	171	9
2005	140	134	6

Fuente: BEL y elaboración propia

3.2. Sujetos negociadores (firmantes)

Protagonistas en la negociación colectiva del sector

Con carácter previo a la identificación de los auténticos negociadores de los convenios y de aquellos que en puridad suscriben los textos convencionales que se hacen públicos, vamos a presentar a las organizaciones empresariales y a los sindicatos (federaciones) que, potencialmente, asumirán ese papel en el desarrollo de la negociación colectiva en el sector de fabricantes de TIC.

Confemetal es la organización patronal del sector siderometalúrgico, encuadrada en la estructura del metal de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)³⁵. AETIC es la patronal del sector electrónico³⁶ en el ámbito de la confederación española de la pequeña y mediana empresa (CEPYME)³⁷. La patronal principal está articulada provincialmente con asociaciones locales afiliadas a Confemetal. Éstas son las que negocian los conve-

35 <http://www.ceoe.es/webceoe/htmls/inicio/inicio.html> y <http://www.confemetal.es/> (9-1-2006).

36 <http://www.aetic.es/index.aspx> (8-2-2006).

37 <http://www.cepyme.es/> (13-1-2006).

nios provinciales. También es miembro de la CEOE y de Confemetal la asociación multisectorial de empresas españolas de electrónica y comunicaciones (ASIMELEC) que agrupa a fabricantes, comercializadores y distribuidores del sector genérico de telecomunicaciones³⁸.

En cuanto a la representación sindical, cuentan con presencia en el sector del metal, en general, y en el ámbito de las industrias fabricantes de TIC, en particular, los sindicatos CC.OO, UGT, USO, CGT, ELA, LAB y ESK³⁹. En concreto, serán la federación minerometalúrgica⁴⁰, del metal-construcción y afines⁴¹, de industria⁴² o industria metalúrgica⁴³, industrias metalúrgicas y sectores afines⁴⁴ o, sencillamente, metal⁴⁵. Además, también es habitual la constitución de sindicatos "independientes" de sector o de empresa⁴⁶.

Análisis de la muestra

Por lo que respecta al convenio sectorial y provincial de Óptica-Optométrica (Burgos), y atendiendo a la literalidad de su texto, está suscrito por una asociación empresarial –Asociación Empresarial de Empresas de Óptica– y por un sindicato –Central sindical USO–⁴⁷.

En el caso de los restantes convenios, de ámbito empresarial, según la información de los propios textos convencionales –siempre o, en la mayoría de los casos, insuficiente o imprecisa– son firmados "(...)" por los representantes de la empresa y por los de sus trabajadores "(...)"⁴⁸, "(...)" por la dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el comité intercentros en repre-

38 <http://www.asimelec.es/home2.asp?VIDIDI=2> (28-2-2006).

39 En ciertos casos los sindicatos son específicos de una determinada rama de actividad y/o empresa y se circunscriben, además, a un territorio en concreto: <http://www.nodo50.org/esktel/esk.htm> (28-2-2006).

40 <http://www.minerometal.ccoo.es/> (28-2-2006).

41 <http://www.ugt.es/mca/maqueta/index.php> (8-2-2006).

42 <http://www.uso.es/BoletinesDigitales/Panel1.htm> (28-2-2006).

43 <http://www.cgt.es/modules.php?name=Directorio&file=print&tid=168> (13-2-2006).

44 <http://www.ela-sindikatu.org/default.cfm?hizkuntza=1&atala=egitura&azpiatala=federazioak> (28-2-2006).

45 <http://www.labsindikatu.org/sektoreak/metalgintza> (8-2-2006).

46 Es el caso de ATIS (Siemens), ATC (Indra) u otros denominados genéricamente "independientes" (Unisys).

47 Lo cierto es que, desde una perspectiva global, hemos entendido que este convenio puede calificarse como residual respecto del resto de convenios colectivos de la muestra ya que, pese a estar registrado con el ámbito funcional del código 33 de CNAE, no parece adecuarse al sector analizado ni pueden extraerse de él valoraciones concluyentes de conjunto.

48 Entre otros, Actaris contadores, Barayo e Ingenico Barcelona.

sentación de los trabajadores"⁴⁹, "por la comisión negociadora"⁵⁰, "(...) por la dirección de la empresa en representación de la misma y de la otra el comité de empresa en representación de los trabajadores"⁵¹, "(...) director de la empresas y de otra, (...) miembros del comité de empresa"⁵², "representación social y representación empresarial"⁵³, "Comisión negociadora compuesta, por una parte, por la representación de la dirección de la empresa y, por otra, por la parte social designada a tal fin por la representación de las secciones sindicales (...) integradas en el comité de empresa"⁵⁴, "dirección de la empresa para su presentación, y de otra, por los comité de empresa y delegados de personal en representación de los trabajadores"⁵⁵, "por la dirección y la delegada de personal"⁵⁶, y "por dos representantes de la sociedad y de otra, en nombre de los trabajadores por sus delegados de personal"⁵⁷.

Algún convenio explicita en su "preámbulo", dada la diferencia de identidad de los sujetos negociadores y de los firmantes⁵⁸, el carácter de eficacia limitada del mismo y la necesidad de llevar a cabo la adhesión expresa al convenio colectivo mediante la cumplimentación del documento recogido en anexo convencional.

Otros convenios colectivos estipulan en sus textos expresamente a quien corresponde la titularidad subjetiva en futuras negociaciones atendiendo a un criterio territorial ("de centro")⁵⁹.

49 Por ejemplo, Alcatel España y Siemens.

50 Así, Alcatel Espacio, Amper programas de electrónica y comunicaciones, Bombardier Transportations Spain, Dimetronic y Miesa Mantenimiento.

51 Es el caso de Alcatel Integración y Servicios, Areva T&D Ibérica o Bombardier European Investments.

52 Como Audiotecnic desarrollo.

53 Supuesto de Cádiz electrónica y Televés (Santiago de Compostela).

54 Caso del convenio de Digitex.

55 Entre otros, Fujitsu ICL España y Sanyo España (Barberá del Vallé y Madrid).

56 Lo hallamos en el convenio de Lagun Izpi.

57 Cláusula encontrada en LM Composites Toledo.

58 En el caso del III Convenio Colectivo de Digitex Informática, S.L. la comisión negociadora está compuesta –en representación de los trabajadores– por las secciones sindicales de UGT, CC.OO e Independientes (de Madrid, La Carolina y León) pero, finalmente, el convenio sólo es suscrito por la representación de UGT y de la empresa.

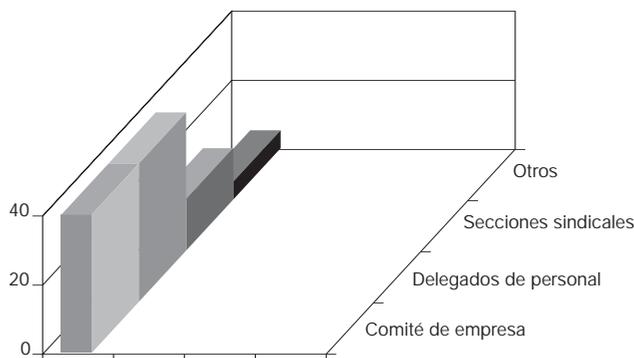
59 El convenio de Industrias de óptica e Indóptica (Hospitalet de Llobregat) reza como sigue (Artículo 1; ámbito de aplicación territorial):

"Las negociaciones de futuros convenios se continuarán celebrando en los locales de la empresa de L'Hospitalet, participando en éstas exclusivamente los representantes de personal de dicho centro de L'Hospitalet y la representación empresarial, así como los asesores que se designen por ambas partes".

Hay supuestos en que el convenio ha sido negociado y firmado, en representación de los trabajadores, por los sindicatos⁶⁰ que optan por ejercitar directamente su derecho a la negociación colectiva no cediéndoselo a las secciones sindicales⁶¹. Esta práctica negocial está sobradamente legitimada por la jurisprudencia de nuestros tribunales⁶², aunque en la práctica, pese a negociar oficialmente la comisión negociadora (comité de empresa, delegados,...), los acuerdos son debatidos y refrendados en la sección sindical –al menos en varios de los convenios colectivos suscritos por CC.OO y UGT–. También es verdad que nos ha parecido oportuno entender que cuando leemos el término sindicato en los textos convencionales –como parte social firmante del convenio– debemos pensar que se están refiriendo a secciones sindicales. Algunos convenios colectivos pueden adolecer de este sobreentendido y, en realidad, no encubren otro supuesto de sujeto firmante.

De los datos extraídos del cuestionario sobre sujetos negociadores (Anexo I) remitido a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos incluidos en la muestra manejada en este trabajo⁶³, y del cruce de esa información, se extraen las siguientes conclusiones gráficas (Figuras 1, 2 y 3).

Figura 1. Representantes en la comisión negociadora



Fuente: Elaboración propia

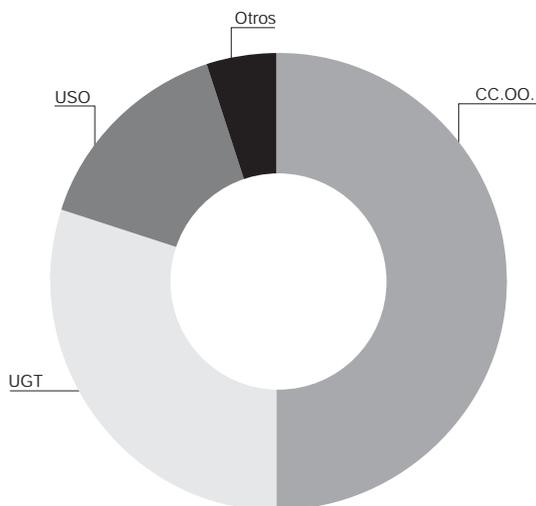
60 Las organizaciones sindicales citadas en los textos convencionales de referencia son CC.OO, UGT, USO, CGT, ESK y otros sindicatos denominados "independientes".

61 Por el contrario, en el caso de Fujitsu España, por ejemplo, sí son las secciones sindicales –de CC.OO, UGT y USO– quienes negocian y firman el convenio colectivo.

62 Por todos, SSTS de 14 de julio de 2000 (RJ 2000/9642) y 16 de septiembre de 2004 (RJ /20047304).

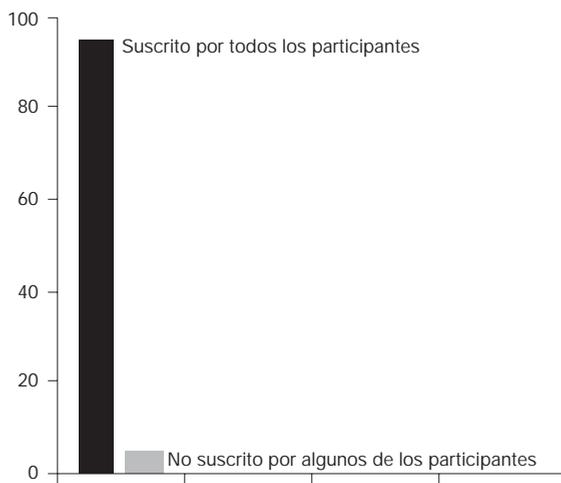
63 Nos referimos a convenios como el de Siemens, Alcatel España, Fujitsu España, Unisys, Indra e Invensys.

Figura 2. Composición sindical de la comisión negociadora



Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Suscripción total o parcial (por parte de la comisión negociadora)



Fuente: Elaboración propia

Fuentes sindicales (CC.OO.) nos han confirmado que viene siendo una práctica habitual en los procesos de negociación convencional, sin ninguna oposición por la parte empresarial, la presencia de asesores por la parte social. Los asesores sindicales asisten a las sesiones de negociación en el número que estiman conveniente las centrales sindicales y actúan con voz pero sin voto⁶⁴.

64 Sirva de ejemplo el caso de Siemens donde hay cuatro asesores, uno de CC.OO. y 3 de UGT.

En países como Italia el sector de las TIC no tiene un solo convenio sectorial-estatal ni se organiza sindicalmente en una sola federación, sino que en las empresas del sector tienen peso los sindicatos del comercio, de las telecomunicaciones o de la siderometalurgia. En el caso de las asociaciones empresariales la situación es todavía más compleja; no existe una organización de empresarios que se ocupe de las relaciones industriales. Según los analistas italianos lo deseable sería que se constituyese una representación unitaria y realmente representativa del sector por ambas partes⁶⁵.

3.3. Ámbito funcional de negociación

La negociación colectiva en el subsector de empresas fabricantes de TIC se caracteriza por una marcada atomización o fraccionamiento de los convenios y pactos colectivos de aplicación al mismo. Y ello, porque no hay un convenio colectivo cuyo ámbito funcional sea el referido a dicho subsector.

Evidencia sobradamente tal afirmación el hecho de que haya un predominio absoluto de convenios de aplicación a una determinada empresa o, incluso, a uno o varios centros de trabajo de una empresa, delimitados por un concreto ámbito territorial, provincial o inferior. El ejemplo de la empresa Siemens, con convenios para sus centros de Zaragoza, Cornellá y Getafe, es sumamente significativo y, también, el de la empresa de Industrias Ópticas de Barcelona. Hay, asimismo, algún convenio de empresa de ámbito nacional (como, por ejemplo, artículo 2 del convenio Digitex Informática). Hay, en fin, convenios de empresas que pertenecen a un mismo grupo, pero que están desagregados, como sucede en la empresa Alcatel.

Así, se aplica sólo a determinados centros de trabajo de la empresa situados en Hospitalet, más las sucursales incluidas como adheridas en otras provincias –Las Palmas, Sevilla, Bilbao, Valencia, A Coruña-, siempre que exista conformidad de los representantes de los trabajadores. Ahora bien, la negociación colectiva se realizará en el futuro en Hospitalet con los representantes de tal centro y la dirección de la empresa (artículo 1).

Con todo, no sólo no hay un convenio colectivo aplicable, de modo general, al subsector que sirva como referencia a todas las empresas encuadradas en el

65 En extenso, véase el informe del Observatorio Europeo de Relaciones Industriales (EIRO), BALLARINO, G., "La crisi Net economy e le relazioni industriali", en www.eiro.eurofound.eu.int (19-1-2006).

mismo, sino que hay pocos convenios en relación al número de empresas existentes en él. Y esto es importante ya que muchas empresas del subsector de TIC tienen una pequeña o mediana dimensión y carecen de convenio propio, con lo que aplican otros convenios más inespecíficos como el del metal. Además, hay algunos otros convenios colectivos que existen formalmente pero que han perdido vigencia sin que hayan sido sustituidos por otros (caso Indra) y algunos que encuentran serios obstáculos para su aplicación.

3.4. Personal afectado por el convenio

La aplicación de los convenios colectivos es, en principio, generalizada a todos los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa de que se trate, si bien en muchos casos se dejan fuera, selectivamente, a algunos de ellos.

Así, algún convenio prevé su aplicación sólo a los trabajadores con relación laboral común (artículo 1 Empresa de Industrias Ópticas). Y otros excluyen a los que tienen una relación laboral especial según el artículo 2.1 a del Estatuto de los Trabajadores y los que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica y directiva de la empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de director general o asimilados (artículo 3 convenio colectivo Digitel Informática).

Incluso algún convenio prevé que quedan fuera del convenio aquellos empleados que la dirección de la empresa considere que sea de conveniencia por tener encomendadas funciones de responsabilidad, lo que implica un amplio margen de discrecionalidad (artículo 1 convenio PEAPSA). O, también, cuando se lleva a cabo una amplia exclusión, que es completa para los trabajadores de dirección, para determinados trabajadores en ciertos temas salariales y en estas mismas cuestiones, si los incluidos en el grupo I lo solicitan voluntariamente, si bien es necesario informar a los representantes de los trabajadores. (artículo 4 convenio empresa Cádiz Electrónica). En fin, en algún caso, la exclusión se lleva a cabo con flexibilidad (artículo 3 convenio colectivo Indra).

3.5. Cláusulas de ordenación de la negociación sectorial

Articulación de convenios colectivos

En general los convenios colectivos no efectúan demasiadas remisiones a otros convenios sino sólo excepcionalmente. En efecto, hay una tendencia a lo que podríamos denominar convenio cápsula o autosuficiente debido a la in-

existencia de un convenio de subsector y a la prevalencia decisiva de la óptica empresarial en la regulación de las condiciones de trabajo lo que, quizá, puede estar relacionado con un entorno empresarial fuertemente competitivo.

En esa línea es frecuente la exclusión expresa de otros convenios, lo que viene a significar una especie de efecto blindaje o de autoprotección del convenio frente a posibles intromisiones de otros diferentes. Así, por ejemplo, se prevé que no se aplicará ningún otro convenio (artículo 5 Fujitsu, cláusula derogatoria Amper Pr, artículo 8 empresa de Industrias Ópticas -que se refiere, incluso, a la no aplicación de la ordenanza laboral del vidrio y cerámica ni de otro convenio, sólo de la legislación general). O la exclusión de cualquier otro convenio (cláusula 1ª Alcatel España).

A veces se prevé la no aplicación de otro convenio, pero si éste resulta afectado, total o parcialmente, por otro, se ha de renegociar el convenio o vincularse al convenio superior (cláusula adicional III, p. 2º, Alcatel). En algún caso se establece la posible aplicación de otro convenio si es más ventajoso (Atlinks, capítulo X, cláusula 2 y 7, y cláusula 3ª).

A veces se prevé la aplicación supletoria de otro convenio o norma si hay vacíos en el convenio de empresa. Así, en determinados casos el convenio colectivo del metal, de ámbito provincial, es mencionado expresamente, pero siempre se trata de una referencia lejana y puntual al remitirse a él sólo en contadas ocasiones.

Significativamente es en materia de duración máxima de los contratos eventuales –para admitir que aquél pueda alcanzar los 12 meses en el arco de 18– donde los convenios se remiten, de manera explícita, al convenio sectorial, lo que es obligado legalmente si se quiere aprovechar tal posibilidad prevista en el artículo 15.1 b/ del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, los convenios de empresa utilizan tal fórmula para disfrutar de la flexibilidad que proporciona el convenio sectorial de referencia.

Con todo, hay dos opciones: en algunos supuestos se produce una mención expresa al convenio de metal de ámbito provincial (artículo 43 Siemens –al de metal de cada provincia–; artículo 18 Siemens-Dematic; o al de metal de Madrid y Barcelona (artículo 34 Amper pr).

Pero en otros casos se prevé que se aplica directamente tal extensión de la duración de dichos contratos, pese a que el propio convenio de empresa ha declarado explícitamente la no aplicación de ningún otro convenio (artículo 29

Empresa de Industrias Ópticas de Barcelona en referencia al convenio de vidrio y cerámica). No hay remisión, sino regulación directa en otros casos (artículo 52 Cádiz Electrónica y 30.1 a/ PEAPSA).

O, en fin, hay regulaciones sin mención en tal materia pero con una remisión general, en lo no regulado, al convenio del metal (MIESA Vizcaya, artículo 23.1 a/ y disposición adicional 3ª; y, asimismo, referencia ad hoc en contratos de formación, artículo 23.1 c/).

Por otra parte, hay en los convenios de las empresas del subsector TIC determinadas menciones a determinados convenios y acuerdos. Así, por ejemplo, referencias a los convenios provinciales en otros tipos de contratos: al convenio siderometalúrgico de Vizcaya, respecto de la duración de hasta cuatro años del contrato de formación de minusválidos (PEAPSA).

También se encuentran menciones al acuerdo vasco sobre empleo de 15-1-1999, cuyos criterios se siguen en materia de horas extraordinarias (artículo 22 MIESA). O al convenio del metal provincial en el conjunto de las materias no reguladas y, asimismo, a convenios anteriores (artículo 4 Siemens Dematic). Y también al convenio provincial del metal de referencia (aplicación de las tablas de dicho convenio al personal más moderno, artículo 10.1 Siemens Dematic).

En ocasiones se produce el salto directo del convenio al Estatuto de los Trabajadores y a la legislación vigente sin la intermediación de otro convenio. Pero, a veces, por paradójico y anacrónico que parezca, se incluyen referencias y remisiones expresas a la Ordenanza Laboral, básicamente a la siderometalúrgica (así, en lo no previsto por el convenio, artículo 49 Siemens, Zaragoza). O en las categorías profesionales no definidas, cuando se opta por el mantenimiento, con carácter ilustrativo, de la clasificación profesional de la derogada Ordenanza Siderometalúrgica, hasta acuerdo (disposición transitoria convenio PEAPSA).

En fin, en algunos casos, el convenio alude a la posible remisión a otros ámbitos de negociación que las propias partes acuerden (disposición general convenio Siemens Getafe y artículo 9 Lucent).

Inaplicación de los convenios colectivos y factores de elusión de los mismos

El análisis de los convenios del subsector es que hay soluciones que pueden estar en la base del crecimiento de la autonomía individual. En todo caso, hay

que tener en cuenta que el problema de fondo es que un creciente número de trabajadores están siendo excluidos de facto y, en especial, respecto de ciertas materias –señaladamente, las salariales y tiempo de trabajo, pero no sólo ellas–, de la aplicación del correspondiente convenio.

Por ello, conviene esbozar algunas intuiciones, pendientes aún de confirmar plenamente, acerca de los indicios a favor de la individualización o de reconocimiento de la autonomía individual en los convenios colectivos aplicables al subsector de las TIC.

De un lado, los sistemas de organización del trabajo, de rendimientos, de medición de tiempos, de clasificación profesional y de salarios –en especial, la generalización de los sistemas de trabajo por objetivos- dejan un amplio margen de maniobra a los empresarios y pueden tener que ver con la inaplicación del convenio respecto de determinados trabajadores. En efecto, tales factores tendencialmente aleatorios en muchos de sus extremos, y que muchas veces están regulados, de modo general, en el propio convenio colectivo, pueden conllevar una suerte de individualización de las condiciones de trabajo.

Sirvan de ejemplo el artículo 43 y ss del convenio de Siemens Zaragoza, en el que el establecimiento de tales sistemas en aras a la búsqueda de la productividad ocupa un lugar central. O la cláusula 1ª, in fine, la 8ª, in fine, en relación al tiempo de trabajo, la 10ª, del convenio de Alcatel. Sobre inclusión voluntaria y renuncia al sistema por objetivos, apartado 8º y 9º del Anexo I al convenio de Alcatel.

Y, por otra parte, hay una serie de factores de elusión o inaplicación de los convenios colectivos que conviene identificar. Entre ellos, pueden destacarse los siguientes:

- El tipo y dimensión de las empresas y el número de trabajadores en plantilla. Y ello es importante, porque conviven en el subsector de las TIC algunas e importantes grandes empresas con muchas otras de reducido tamaño. Y éstas, por lo común, no tienen convenios o pactos colectivos propios, por lo que les resultan de aplicación los correspondientes convenios provinciales del metal que, en demasiados casos, son convenios muy generalistas y de mínimos.
- La peculiar dinámica del subsector analizado en los últimos años, que se caracteriza por alternar épocas de fuerte desarrollo y reestructuraciones y cierres de empresas o de centros de trabajo. Asimismo, la intensa competitividad empresarial produce también fenómenos de descentralización productiva, que implican la externalización de partes de la actividad empresarial y están en la base de deslocalizaciones crecientes.

En efecto, las fusiones, absorciones son un elemento de complejidad convencional, ya que los procesos de transmisiones de empresas suponen problemas para la negociación colectiva, generan inseguridades, propician la existencia de complejas situaciones transitorias en orden a las condiciones de trabajo aplicables y permiten la presencia de colectivos más debilitados que otros. Así, los efectos de las sucesiones de empresas se comprueban en la aplicación de convenios o de condiciones laborales diferentes durante un tiempo mayor o menor, como ilustran sobradamente, entre otros, los casos de los convenios de las empresas Siemens y Alcatel.

En suma, la creación de nuevas empresas dentro del fenómeno conocido como la filialización empresarial, del que constituyen ejemplos muy claros las experiencias de esas dos grandes empresas y la constitución de grupos en las que se plasma la atomización de empresas.

- Los sistemas de organización del trabajo que, en ocasiones, propician la individualización de las condiciones de trabajo.
- Y, en la misma línea, los sistemas de remuneración, en los que se detectan unos elevados márgenes de discrecionalidad por parte de los empresarios. Ello guarda relación con las diferencias entre los salarios nominales previstos en los convenios y los realmente abonados a los trabajadores, lo que constituye un factor de relativización de aquellos.
- La tasa de temporalidad en la contratación efectuada por las empresas.
- La cualificación de los trabajadores y la existencia, en ocasiones marcada, de colectivos más difícilmente sindicalizables.
- El ya mencionado contexto fuertemente competitivo propicia la búsqueda despiadada de competitividad, que está en el origen de planteamientos en ocasiones individualistas e, incluso, antisindicales, que drenan el poder sindical y la plena efectividad del convenio colectivo.

Y tal variable se conecta, en muchos casos, con la escasa presencia de secciones sindicales de empresa y la baja tasa de constitución de comités de empresa y delegados de personal. Resultado favorecido extraordinariamente por la mediana y pequeña dimensión de muchas de las empresas del subsector analizado.

4. Estructura y articulación en la negociación colectiva del sector de empresas de TIC: ámbitos, insuficiencias, factores de inaplicación de los convenios y pautas de individualización de las condiciones laborales

4.1. Dualidad de tipos de convenios aplicables a las empresas de TIC

El análisis de la negociación colectiva en el subsector de empresas de TIC evidencia que hay una clara proliferación de convenios de empresa que, obviamente, afectan a las de gran tamaño, pero también a algunas de mediana dimensión. Las razones que pueden explicar tal realidad son, a nuestro juicio, varias. De un lado, la inexistencia de un convenio colectivo que tenga, de modo específico, como ámbito funcional, el de subsector. De otro, la propia lejanía con la que es percibido por tales empresas el correspondiente convenio colectivo de ámbito provincial –normalmente, el del metal-, que no deja de ser un marco de referencia excesivamente genérico y objetivamente alejado de las exigencias de las empresas TIC.

Además, el hecho de que se esté ante un subsector nuevo con unas necesidades peculiares y que ha cobrado un gran relieve en los últimos años ha motivado, sobre todo en empresas de gran tamaño, y en algunas de mediana talla, la prevalencia decisiva de la peculiar óptica empresarial en la regulación de las condiciones de trabajo. Y ello se ve favorecido por la existencia de un entorno empresarial fuertemente competitivo y, también, por una situación caracterizada por una relativa heterogeneidad funcional de las empresas que actúan en el referido subsector. Esto es, el hilo conductor o el común denominador de las mismas permanecen, en ocasiones, algo desdibujado y requiere un tratamiento convencional específico.

Es como si las muchas empresas del sector TIC, a la vista de todos esos elementos descritos brevemente, buscaran un traje a la medida que les permitiera afrontar, con mayores posibilidades de éxito, los múltiples retos que tienen ante sí. Y, así, ellas, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, aprovechan la oportunidad que les da un convenio colectivo propio para diseñar medidas específicas en muchas materias, entre otras en algunas tan importantes como son la organización del trabajo, la clasificación profesional, el tiempo de trabajo, las retribuciones y, eventualmente, las reglas sobre productividad. La finalidad de todo ello no es otra que dotarse de un marco de referencia propio que las haga más eficaces y, a la postre, más competitivas.

Ahora bien, por otro lado están las empresas, normalmente pequeñas, que no tienen la suficiente contextura para tener un convenio propio y que, a falta de éste, han de acogerse al convenio sectorial de referencia que, en la mayoría de los casos, es el del metal de la provincia de que se trate. El resultado es una dualidad convencional que conviene tener en cuenta a la hora de analizar la negociación colectiva en el sector de las empresas TIC pues marca, desde el principio, una línea divisoria entre dos tipos de regulaciones claramente diferenciadas: la específica de la empresa o bien la sectorial general.

4.2. Ámbitos funcionales y territoriales de los convenios colectivos: la atomización negocial o el fraccionamiento de los convenios

Ha de recordarse que el subsector de las TIC se caracteriza por un alto grado de versatilidad funcional, lo que le hace difícilmente objetivable o definible desde dicha perspectiva. Ciertamente, la no existencia de un convenio colectivo propio de aplicación exclusiva al referido subsector contribuye, también, a ese resultado. Y en la misma dirección van los continuos y, a veces, vertiginosos cambios en la configuración o especialización productiva de las empresas y el creciente recurso a la subcontratación de determinados segmentos de su producción.

Así, en especial, en las empresas de gran tamaño es frecuente la realización de actividades dispares como, por ejemplo, la fabricación, la prestación de servicios tales como la gestión de sistemas, el mantenimiento, la asistencia y la comercialización y venta. Todo ello hace que, en muchos casos, sean empresas de conformación mixta que pueden actuar en muy distintos frentes⁶⁶.

En fin, la realidad demuestra que se trata de un sector que se redefine a sí mismo constantemente y que procura acomodarse, de modo rápido, a las exigencias del mercado y a las exigencias competitivas del contexto internacional. Y, partiendo de esa premisa y a la vista de la relativa heterogeneidad de sus actividades productivas, podemos decir que estamos ante un subsector un tanto

66 Así, a modo de ejemplo, el artículo 2 del convenio de Digitex precisa que su ámbito funcional se refiere a su objeto social, en especial a las actividades de servicios informáticos e integración de sistemas, así como los centros de atención y soporte a clientes, la gestión administrativa previa o consecutiva a la telefónica, la televenta, y todas aquellas conexas o asimiladas. Más limitadamente, el artículo 2 del convenio de Sanyo España SAU declara que la empresa realiza su actividad en el sector de la industria electrónica y fundamentalmente las de investigación y comercialización.

atípico que, a menudo, se encuentra a medio camino del industrial y del de servicios. Y ello provoca una serie de consecuencias en la negociación colectiva y, también, en diversos extremos de las condiciones laborales como, a modo de ejemplo, la composición profesional de los T. que llevan a cabo su actividad en tales empresas o los salarios.

La negociación colectiva en el subsector de empresas TIC se caracteriza por una marcada atomización o fraccionamiento de los convenios y pactos colectivos de aplicación al mismo. Y ello porque, como se acaba de señalar, no hay un convenio colectivo cuyo ámbito funcional sea el referido a dicho subsector. Es decir, no hay convenios de ámbito provincial, de comunidad autónoma o estatal, aplicables al subsector de TIC que sirvan como referencia general y mínima a todas las empresas encuadradas en el mismo. La única y peculiar excepción que hemos encontrado es la existencia de un convenio colectivo de ámbito para la actividad de óptica-optometría en la provincia de Burgos.

Pues bien, salvada esta última excepción puede afirmarse, con carácter general, que en el sector de TIC hay una dualidad de situaciones convencionales: de un lado, existen múltiples convenios de empresa o de centro de trabajo, suscritos básicamente para grandes y para algunas medianas empresas y, de otro, hay que acudir a los genéricos convenios provinciales de siderometalurgia o, incluso, de oficinas y despachos o de empresas de consultoría para contrarrestar la ausencia de específicos convenios aplicables a las pequeñas empresas y, en ocasiones, a muchas de las de mediano tamaño.

Además, la propia especialización de los centros de trabajo de una misma empresa puede estar en la base de la realización de actividades productivas con un perfil claramente distinto en cada uno de ellos. Y esa disparidad funcional, acompañada de una diversa localización provincial, puede hacer que, en algunos casos, sean de aplicación diferentes convenios colectivos de carácter sectorial, según se trate de fabricación, de oficinas, de consultoría o de comercialización y ventas de una misma empresa. Así, se puede dar una dispersión de los convenios aplicables a los trabajadores de una misma empresa y, en consecuencia, unas condiciones laborales muy dispares. El principio de unidad de empresa puede tambalearse en estos supuestos.

Por otra parte, no sólo no existen convenios sectoriales propios del subsector de TIC sino que, en conjunto, hay pocos pactos colectivos en relación al número de empresas existentes en él. Y ello obliga a aplicar a muchas empresas de pequeña o mediana dimensión sin convenio propio, otros convenios más inespecíficos, como los que se han mencionado.

En concreto, hay muchos convenios de aplicación a una determinada empresa o, incluso, a uno o varios centros de trabajo, delimitados por un concreto ámbito territorial, provincial o inferior⁶⁷. O a un centro de trabajo de cierta ciudad y a todos los que puedan crearse con dependencia jerárquica y/o funcional de la dirección de aquél, dentro o fuera de la provincia de referencia⁶⁸. Pero hay, también, algunos convenios de empresa de ámbito estatal⁶⁹ o de ámbito autonómico⁷⁰. Hay, asimismo, convenios de empresas que pertenecen a un mismo grupo, pero que se aplican sólo a los trabajadores de una de ellas de modo desagregado⁷¹, en ocasiones de modo muy particular⁷². Con todo, la resistencia que se advierte, de manera general, a la negociación de convenios de grupo de empresa también se manifiesta en el subsector que estamos analizando⁷³.

En esa línea pueden destacarse algunos supuestos sumamente significativos. Así, por ejemplo, la empresa Siemens SA, que tiene un convenio colectivo general –el último, el V, suscrito en diciembre de 2005- que, aunque armoniza en general la regulación de condiciones laborales, admite algunas regulaciones específicas para los centros de trabajo de Cornellá, Getafe y Zaragoza⁷⁴. Pero, asimismo, hay otros convenios para determinadas empresas del grupo, como el de Siemens Dematic, de aplicación a todo el territorio nacional. Y otro caso particular es el de Alcatel, ya que hay convenios colectivos para las empresas Alcatel España, Alcatel Integración y Servicios, ambos de ámbitos estatal, y Alcatel Espacio, de aplicación al centro de trabajo de la Comunidad de Madrid.

67 Por ejemplo, para todos los centros de trabajo de la provincia de Barcelona (artículo 1 del convenio Ingenico Barcelona).

68 Artículo 4 del convenio de Raytheon Microelectronics España.

69 Por ejemplo, el convenio de Digitex Informática o el de Televés. O el convenio de Unysis España que tiene ámbito estatal (artículo 1) y que relaciona los centros de trabajo de la empresa en su artículo 52.2.

70 Así, el convenio de la empresa Technology Engineering Design and Manufacturing Europe, SL, aplicable a un centro de Madrid y a cualquier otro que se establezca en la Comunidad Autónoma de Madrid (artículo 3).

71 Es el caso del convenio de la empresa Bombardier Transportation Spain, que se aplica a un determinado centro de trabajo del País Vasco (artículo 2) y del convenio Bombardier European Investments SLU, publicado en el BOE, que se aplica a todos sus centros de trabajo (artículo 2).

72 Así, el convenio de las empresas Industrias de Ópticas e Indóptica, se aplica sólo a determinados centros de trabajo de la empresa situados en Hospitalet, más las sucursales incluidas como adheridas en otras provincias (Las Palmas, Sevilla, Bilbao, Valencia, A Coruña), siempre que exista conformidad de los representantes de los trabajadores. Ahora bien, la negociación colectiva se realizará en el futuro en Hospitalet con los representantes de tal centro y la dirección de la empresa.

73 Por ejemplo, el convenio de Sanyo España SAU que se aplica a los centros de trabajo de Cataluña y Madrid y a los que pudieran establecerse, pero hay, además, otro convenio aplicable al centro de Tudela de Sanyo España.

74 Centro, el de Zaragoza, que tuvo su propio convenio colectivo durante 2004. Con todo, el V convenio de Siemens SA de 2005 se sigue remitiendo al propio reglamento de productividad del centro de aquella localidad.

En fin, hay algunos convenios colectivos de empresa que existen formalmente pero que llevan varios años en situación de prórroga sin que hayan sido sustituidos por otros, como sucede en el paradigmático caso de la empresa Indra, cuyo último convenio data de abril de 2001. Y ello evidencia una manifiesta dificultad para actualizar la negociación colectiva y propicia el desarrollo de la autonomía individual al margen de lo establecido colectivamente. Es decir, tal negociación tarda demasiado en adaptarse a la realidad productiva de las empresas, lo que es preocupante en un sector emergente y caracterizado por unos acentuados cambios productivos, por múltiples vaivenes y, a veces, por bruscas oscilaciones.

Y a ello hay que añadir que algunos convenios colectivos de empresa, aún actualizados, encuentran serios obstáculos para su aplicación efectiva. De ahí que, en demasiados supuestos, se produzca una desadecuación entre un subsector muy convulso y una negociación colectiva que, con mucha frecuencia, es un tanto lánguida y va por detrás de una realidad muy dinámica. Fenómeno muy complejo al que dedicaremos, más adelante, una serie de reflexiones.

4.3. Ámbito temporal y personal de los convenios: la tendencia a la exclusión, parcial y voluntaria, de determinados trabajadores

El ámbito temporal de los convenios colectivos del sector de empresas de TIC es relativamente elástico y oscila según los supuestos en un arco que va del año a los cinco años, si bien se prevé la prórroga de su vigencia más allá de su período inicial.

En efecto, la duración de los convenios del referido sector varía pues, en ocasiones, es relativamente breve, como sucede cuando se fija en un año⁷⁵, vigencia corta en el tiempo que puede suponer la espera de acuerdo de unificación sobre condiciones de trabajo. Con todo, hay abundantes ejemplos de una duración superior: así, de dos años⁷⁶ o a la fijación de vigencias diferentes según la materia de que se trate⁷⁷. O de treinta y tres meses⁷⁸ o de tres años⁷⁹ o de 2004 a 2007⁸⁰. Y, en fin, hay supuestos de cinco años de duración⁸¹.

75 Convenio de Alcatel España o de Fujitsu España Services.

76 Convenio de Sanyo España SAU, Bombardier European Investments o Digitex Informática.

77 Convenio de Unysis España.

78 Convenio de Areva T&D Ibérica.

79 Convenio de Barayo.

80 Convenio de Televés.

81 Convenio de Technology Engineering Design and Manufacturing Europe, SL, A Novo Comlink España SL.

Pero mayor complejidad e interés tiene el análisis, desde el punto de vista formal, del ámbito personal de los convenios colectivos aplicables a las empresas del sector de TIC, que aporta un conjunto con muchos matices que conviene precisar. Es cierto que se encuentran muchos convenios en los que tal ámbito comprende, en principio, a todos los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa de que se trate. Pero, junto a ello, existen muchos supuestos en los que la aplicación no es generalizada, ya que se dejan fuera, selectivamente, a una parte de los trabajadores de la empresa o centro o, a menudo, se sientan las bases para que se pueda llevar a efecto una exclusión, total o parcial, del convenio de que se trate.

En concreto, algunos convenios prevén, sin mayores precisiones, la aplicación genérica a los trabajadores de la empresa⁸². Pero es muy frecuente la exclusión, por una vía u otra, de una parte, mayor o menor, de los trabajadores de la empresa. Así, algún convenio prevé su aplicación sólo a los trabajadores con relación laboral común⁸³. o a los que estén dentro de determinados grupos profesionales⁸⁴ o a todos los trabajadores contratados en España con exclusión de los procedentes de otra división o país y asignado temporalmente a la organización española⁸⁵.

De todos modos lo más usual es el reconocimiento expreso de la inaplicación total del convenio colectivo de los directivos de la empresa. Así, cuando se afirma que están dentro de él todos los trabajadores, al margen de su categoría profesional, salvo los de alta dirección y alto consejo, según el Estatuto de los Trabajadores⁸⁶, que se regirán por su contrato de trabajo⁸⁷. Y otros excluyen a los que tienen una relación laboral especial según el artículo 2.1 a/ del ET y los que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica y directiva de la empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de director general o asimilados⁸⁸. En algún caso la exclusión de directivos y asimilados ha de ser comunicada a la comisión negociadora del convenio y al comité de empresa⁸⁹.

82 Así, el artículo 2.1 del convenio de Televés.

83 Artículo 1 del convenio de Empresas de Industrias Ópticas e Indóptica.

84 Los grupos A, B y C, según el artículo 2 del convenio de Barayo SA, en relación con su artículo 14. O bien exclusivamente a los grupos de salario del 1 al 10, excluyéndose todos los demás (artículo 2.3 del convenio de Technimagen).

85 Artículo 1 del convenio Unysis España.

86 Artículo 4 del convenio Technology Engineering Design and Manufacturing Europe, SL.

87 Así, los de alta dirección y directivos y jefes de Departamento (artículo 3 del convenio Leventon).

88 Artículo 3 del convenio de Digitex Informática.

89 Así, el artículo 3 del convenio Indra, que excluye a los directores, gerentes y jefes de proyecto o similares y personal en puestos de confianza y quienes hayan desempeñado tales cargos y no sea incluido expresamente, pero han de figurar en la relación comunicada a dicha comisión

En otros casos se establece la aplicación a todos los trabajadores de la plantilla, salvo los de alta dirección, si bien se afirma que, dada la especificidad de las actividades desarrolladas por la empresa, es necesario tener en cuenta, a los efectos del propio convenio, las diferentes situaciones que puedan darse en determinados colectivos que se detallan⁹⁰, lo que evidencia la voluntad de modalizar la aplicación de determinadas cláusulas a algunos trabajadores. O, incluso, no se aplica al personal directivo y, en general, a quienes tengan un contrato con características especiales, cuyo alcance no aclara el propio convenio, lo que deja un cierto margen de discrecionalidad en su interpretación⁹¹.

Y, en algún supuesto, el convenio declara expresamente fuera del mismo a los trabajadores que la empresa contrate en otros centros o para la realización de una obra o servicio determinado⁹². En otros casos, el convenio remite, de modo expreso, la retribución de los trabajadores temporales al contrato de trabajo y no al convenio, si bien durante un período de tiempo limitado⁹³. En todo caso, se trata de regulaciones muy discutibles desde el punto de vista legal, ya que imponen un trato diferenciado a ciertos trabajadores por el tipo de vínculo contractual, de carácter temporal, que tienen con la empresa. Y ello no es admisible a la luz de las exigencias del principio de no discriminación.

En otras ocasiones la inaplicación del convenio colectivo afecta sólo a ciertos trabajadores y a determinadas materias: básicamente, al tiempo de trabajo y a los salarios, que son muy propicias a la individualización de las condiciones laborales. Así, por ejemplo, cuando se prevé la no aplicación del régimen de jornada y del retributivo a los trabajadores de los grupos profesionales técnico y administrativo, si bien dichos conceptos no serán inferiores a los previstos en el convenio⁹⁴. Ahora bien, aunque ese mismo convenio excluye a determina-

90 Artículo 5.2 del convenio de Areva T&D Ibérica.

91 Cláusula 2 del convenio de Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones.

92 Y, también, los directores de división y "staff" de dirección (consultores y asesores, artículo 1 del convenio de Dimetronic).

93 Así, en materia de retribución de trabajadores con contratos temporales, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, si bien, a los tres meses, se han de integrar en el sistema de calificación de la empresa (cláusula adicional 3ª del convenio de Televés).

94 Artículo 3.2 del convenio de Raytheon Microelectronics España. También, artículo 1 del convenio de Fujitsu ICL España, que prevé la inaplicación del convenio a los trabajadores de los grupos O y I en materia de jornada y de retribuciones, tanto salariales como extrasalariales. En la misma línea, el artículo 3 del convenio Bombardier European Investments establece que están expresamente excluidos los niveles de organización jerárquica I y II (directores y jefes de departamento) y, en el régimen salarial y jornada salarial, ciertos puestos, quedando como mínimo sujetos al convenio considerado en su globalidad: jefes de proyecto, ingenieros proyecto, controllers de proyecto A y B y cuenta de clientes (departamento de ventas).

dos trabajadores, explicita que se aplica a todo el personal de nuevo ingreso sin experiencia a todos los efectos⁹⁵, lo que evidencia el doble estándar seguido para unos y otros colectivos. En alguna ocasión la exclusión parcial del convenio colectivo está sometida a topes numéricos y ha de suministrarse, anualmente, información a los representantes de los trabajadores⁹⁶.

En ocasiones el convenio no se aplica en determinadas materias –básicamente, en tiempo de trabajo, sistemas por objetivos y régimen salarial- a los trabajadores que provengan de otra empresa del grupo a los que, ad personam, se hayan reconocido derechos que ya disfrutaban por su anterior pertenencia a la anterior empresa⁹⁷.

Por otra parte la variable sistema de trabajo por objetivos está en el origen, en algunas ocasiones, de la exclusión parcial de la aplicación de ciertas reglas del convenio colectivo de empresa. Así, por ejemplo, cuando se establece que éste no regirá, en determinadas materias, para los empleados sujetos al sistema de trabajo por objetivos, pudiendo ser esta opción ofrecida por la empresa al trabajador, que podrá aceptarla de manera voluntaria; con todo, quienes ocupen determinados puestos de trabajo estarán incluidos en dicho sistema⁹⁸. No obstante, el trabajador podrá renunciar al mismo, en cuyo caso volverá a regirse por las condiciones generales previstas en el convenio y compuesta por los complementos salariales que éste precisa⁹⁹. En fin, a veces se prevé la no aplicación del régimen salarial, incrementos salariales, promoción y todos los aspectos que así se especifiquen a los trabajadores incluidos en el sistema de trabajo por objetivos¹⁰⁰.

Y, en algún supuesto, se prevé que todo el personal de la empresa se rige por el sistema de trabajo por objetivos, basado en el establecimiento de objetivos individuales pactados con los respectivos directivos. Pero, sin embargo, el

95 Disposición adicional 2ª del convenio Bombardier European Investments.

96 Así, el artículo 11 del convenio de Unysis España, que prevé la no aplicación de los aumentos salariales a los puestos de dirección que dependan directamente del director general y a los que dependan de los directores de departamento, no siendo el número total de puestos excluidos superior al 6% de la plantilla o al 8% si expatriados; la empresa presentará anualmente a los representantes de los trabajadores los puestos y personas excluidas, que no serán modificados durante un año, salvo en el caso de contratos de alta dirección.

97 Cláusula 1ª en relación al Anexo I del convenio de Alcatel Integración y servicios.

98 Cláusula 1ª, párrafo 3º, y 5ª, y apartado 1º y 8º del Anexo del convenio de Alcatel Integración y servicios, y cláusula 17ª del convenio de Alcatel España.

99 Apartado 9º del Anexo del convenio de Alcatel Integración y servicios y cláusula 18ª del convenio de Alcatel España.

100 Cláusula 1ª, in fine, del convenio de Alcatel España, en el que, pese a ello, se fijan algunas pautas reguladoras en dicha materia para trabajadores de los grados salariales 12 e inferior (cláusula 3ª y 16ª). Véase, también, la cláusula 1 del convenio de Sanmina-SCI España.

propio convenio declara, de manera expresa, que las situaciones derivadas de dicho sistema siempre se considerarán complementarios al convenio y nunca excluyentes¹⁰¹.

En otros casos el convenio colectivo dota de un amplio margen de discrecionalidad al empresario a la hora de decidir la inaplicación del mismo por tener encomendadas ciertos trabajadores funciones de responsabilidad¹⁰².

En ciertos supuestos se lleva a cabo una exclusión voluntaria de ciertos trabajadores, siempre que haya acuerdo con la dirección de la empresa. En concreto, cuando se prevé que la empresa, de común acuerdo con cada uno de los interesados, podrá excluirles de la aplicación de los incrementos salariales del convenio, así como al personal dedicado a la venta directa y a aquellos otros que por su nivel de responsabilidad así lo decidiera la empresa¹⁰³.

O, también, cuando aparte de la exclusión de los directivos, se deja fuera a determinados trabajadores en materia de aumento, revisión salarial y promoción, si los incluidos en el grupo I lo solicitan voluntariamente y lo acuerden con la empresa, si bien es necesario informar a los representantes de los trabajadores¹⁰⁴. Asimismo, cuando se excluye a los cargos de dirección y a los encargados, en el caso de que voluntariamente acepten el desempeño de tareas con facultades delegadas de dirección¹⁰⁵.

O, incluso, se excluye a trabajadores de determinadas categorías, a menos que expresamente soliciten su inclusión en el convenio¹⁰⁶ y, además, a quienes

101 Cláusula 4ª del convenio de Atlinks España.

102 Así, el artículo 1 del convenio de Protecciones Eléctricas de Alta Precisión (PEPAZA) prevé que quedan fuera del convenio aquellos empleados que la dirección de la empresa considere que sea de conveniencia por tener encomendadas funciones de responsabilidad.

103 Y, también, exclusión de tales incrementos de los promotores de centro. No obstante, los trabajadores excluidos de dicha regulación disfrutarán de las restantes condiciones generales establecidas en el convenio (artículo 3 convenio de Sanyo España SAU).

104 Artículo 4 del convenio de la empresa Cádiz Electrónica. También, artículo 2 del convenio de Sanyo España, de Tudela, que se aplica a todos los trabajadores, salvo los de alta dirección y, asimismo, prevé que podrán quedar excluidos de la aplicación de los incrementos salariales del convenio los que voluntariamente lo soliciten y lo acuerden con la empresa.

105 Artículo 3 del convenio LM Composites Toledo.

106 Artículo 3 del convenio Bombardier Transportation Spain que afecta a todos los trabajadores y a los de nuevo ingreso, estando excluidos expresamente del mismo las personas con categoría y asimilados a la misma, superior a Jefe de 2.a, a menos que expresamente soliciten su inclusión en convenio. En caso de solicitar su inclusión su sueldo de calificación será el valor que figure en las tablas de convenio para su categoría, absorbiéndose las diferencias, si es que existen, entre la retribución total que ostentase en ese momento y el que le sea de aplicación, deduciéndose anualmente un 50% del incremento que le corresponda, hasta que se iguale.

acepten voluntaria y libremente la propuesta hecha por la dirección, si bien determinadas partes del propio convenio son de aplicación a todo el personal de la empresa¹⁰⁷.

En suma, como reflexión final, estos mecanismos de exclusión voluntaria y consensuada del convenio colectivo son auténticas vías de agua o de desvitalización del mismo que, en gran medida, están en la base del auge de la autonomía individual que conoce el sector de TIC. Máxime, cuando a esa posibilidad formalmente admitida por los propios convenios, se une la existencia de un número creciente de trabajadores cuyas condiciones laborales –o, al menos, algunas muy significativas– se estipulan al margen de tales convenios, por lo que pueden considerarse excluidos de facto. Ello será objeto de un análisis más detenido más adelante.

4.4. La articulación interna de los convenios colectivos aplicables a las empresas de TIC

A) La tendencia a los convenios excluyentes y las puntuales remisiones a los provinciales del sector

Un detenido análisis de los convenios colectivos de empresa aplicables al subsector de TIC pone de relieve que no efectúan demasiadas remisiones a otros convenios sino que sólo lo hacen excepcionalmente. Por ello, cabe afirmar que hay una marcada tendencia a la autosuficiencia del convenio o, incluso, a lo que podríamos denominar una especie de convenios cápsula o bastante ensimismados. Y ello tiene que ver, de nuevo, con la inexistencia de un convenio colectivo de aplicación a las empresas del subsector TIC y a la relativa lejanía de los respectivos convenios del metal de ámbito provincial.

En efecto, un buen número de los convenios colectivos aplicables a las empresas del mencionado subsector contienen, con mucha frecuencia, cláusulas de exclusión expresa de otros convenios. Y ello viene a significar una especie de efecto “blindaje” o de autoprotección del convenio frente a posibles intromisiones de otros diferentes que se rechazan, de manera explícita. Y todo ello va acompañado, casi siempre, de la reiterada cláusula sobre la indivisibilidad del convenio colectivo y la vinculación a la totalidad de lo pactado.

107 Artículo 3 del convenio Bombardier Transportation Spain que prevé que, en términos generales, el capítulo VII –beneficios fiscales– y el capítulo VIII –representación del personal– afectan a todo el personal de la empresa, así como aquellos otros temas que tradicionalmente se vienen aplicando.

Así, por ejemplo, se establece que, durante su vigencia, no se aplicará ningún otro convenio nacional, interprovincial o provincial¹⁰⁸, ni siquiera, incurriendo en una evidente obviedad, de la Ordenanza Laboral¹⁰⁹. Y, en ocasiones, el convenio declara que, en caso de ausencia de regulación, se aplicará, supletoriamente y de manera directa, el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente sin la intermediación de otro convenio¹¹⁰. Ello supone, de hecho, ignorar y marginar, deliberadamente, la aplicación supletoria de los convenios de metal, en cuyo ámbito funcional están también incluidas las empresas del subsector de TIC.

Es relativamente frecuente, a fin de dar seguridad jurídica, la declaración de que el convenio anula y sustituye a cualquier pacto y/o convenio suscrito con anterioridad a él¹¹¹ y modifica los pactos o normas, colectivas o no, y de régimen interno, que se opongan al convenio¹¹². O deroga todas las cláusulas y condiciones de los anteriores convenios y cualquier acuerdo entre comité de empresa y dirección de la misma, salvo algún supuesto concreto¹¹³.

Ahora bien, pese a esta declaración, y de manera excepcional, en algún caso se establece la posible aplicación de otros convenios de ámbito superior al de la empresa si, consideradas globalmente en cómputo anual las condiciones económicas, resultaran superiores a las establecidas en el convenio de empresa¹¹⁴; supuesto que, siendo realistas, difícilmente se dará en la práctica.

108 Artículo 5 del convenio de Fujitsu ICL España. Igualmente, de modo general, las cláusulas 1ª de los convenios de Alcatel España, Alcatel Integración y Servicios y Alcatel Espacio y capítulo 10º, cláusulas II y VII, del convenio Atlinks España.

109 Artículo 8 del convenio de empresas de Industrias de Óptica e Indóptica, que se refiere a la no aplicación de la ordenanza laboral del vidrio y cerámica ni de otro convenio, ya que sólo se ha de acudir a la legislación general en caso de vacíos del convenio.

110 Por ejemplo, artículo 9.2 y disposición final del convenio Raytheon Microelectronics España. También, disposición final y aclaratoria del convenio de Areva T&D Ibérica y artículo 9 del convenio de Sanyo España SAU, aunque, como veremos, estos dos convenios contienen puntuales referencias a los convenios provinciales del metal. Igualmente, disposición final del convenio de Technology Engineering Design and Manufacturing Europe, SL, y artículos 4 y 5 del convenio de Unysis.

111 Por ejemplo, la cláusula derogatoria del convenio Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones.

112 Cláusulas adicionales 3ª de los convenios de Alcatel España, Alcatel Integración y Servicios y Alcatel Espacio, cláusula adicional III del convenio de Sanmina-SCI España y capítulo X, cláusula VII del convenio Atlinks España y cláusula adicional III del convenio A Novo Comlink España SL.

113 Disposición derogatoria del convenio de Areva T&D Ibérica.

114 Capítulo 1º, cláusula 3ª del convenio Atlinks España.

En algunas ocasiones no se produce un blindaje absoluto respecto de la eventual incidencia de otros convenios colectivos que puedan suscribirse en un futuro y se prevén ciertas consecuencias si se da tal posibilidad. Así, por ejemplo, cuando se prevé, en línea de principios, la no aplicación de otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera referirse a actividades o trabajos desarrollados por la compañía. Pero no obstante se admite, de modo expreso, que si éste resultara afectado total o parcialmente por otro, habría que acordar, alternativamente, renegociar el convenio de la empresa o vincularse al convenio de ámbito superior¹¹⁵. Y lo mismo sucede cuando se prevé que si, durante la vigencia del convenio de empresa, se suscribiera uno general estatal o autonómico de carácter estatutario, éste sería de aplicación en aquellas materias no reguladas en el referido convenio de empresa¹¹⁶.

A veces se prevé la aplicación supletoria de otro convenio o norma si hay vacíos en el convenio de empresa. Y, en algunas ocasiones, hay una remisión expresa al correspondiente convenio colectivo provincial del metal. Ahora bien, en unos casos se trata de una remisión de carácter general en lo no regulado a dicho convenio¹¹⁷, en cuyo caso se rompe lo que hemos denominado el efecto blindaje -al que antes nos referíamos- y se establece una articulación entre el convenio de empresa y el provincial.

Sin embargo en la mayoría de los supuestos se trata de una referencia puntual al remitirse al convenio sectorial provincial, por ejemplo, en materia de clasificación profesional¹¹⁸ o, en general, respecto del régimen aplicable a los distintos tipos de contratos temporales y a tiempo parcial, cuya regulación reproduce¹¹⁹. O bien sólo a los contratos de formación¹²⁰ o bien a éstos, a los de

115 Cláusulas adicionales 3ª de los convenios de Alcatel España, Alcatel Integración y Servicios y Alcatel Espacio y cláusula adicional III del convenio de Sanmina-SCI España. También, cláusula transitoria III del convenio A Novo Comlink España SL.

116 Artículo 67 del convenio de Actaris Contadores.

117 Disposición adicional 3ª del convenio MIESA Mantenimiento y artículo 4 del convenio Siemens Dematic, el cual se remite, también, en las demás disposiciones generales que sean de aplicación, a anteriores acuerdos entre empresa y trabajadores, a no ser que se refieran a derecho necesario de aplicación prioritaria.

118 Artículo 9 del convenio de Sanyo España SAU, que remite al convenio del metal de Barcelona. También, artículo 9 del convenio de Sanyo España SAU, que remite expresamente al convenio colectivo del metal de la provincia de Barcelona en materia de clasificación profesional y valoración del trabajo, pese a que el convenio se aplica también en un centro de trabajo de Madrid.

119 Artículo 30.1 del convenio de Protecciones Eléctricas de Alta Precisión (PEAPSA) que, además, en su apartado C), al regular el contrato de formación con minusválidos, vuelve a remitirse a dicho convenio provincial.

120 Artículo 23.1 c/ del convenio MIESA Mantenimiento.

prácticas y a los eventuales¹²¹. Con todo, es en materia de duración máxima de los contratos eventuales, como se analizará con detalle más adelante, donde se producen más remisiones.

Además, y de modo excepcional, se encuentra una remisión explícita al convenio colectivo provincial de referencia –el del metal- a efectos de aplicación de las tablas salariales de dicho convenio al personal más moderno. Y ello, porque el convenio de empresa establece que sus tablas salariales serán de aplicación a los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad mínima de tres años, dada su mayor preparación y adaptación a la organización y métodos operativos de la empresa, lo que le diferencia de los trabajadores con un contrato temporal, al cual, precisamente, les serán aplicables las tablas del correspondiente convenio provincial, que pueden ser fijadas unilateralmente y en cómputo anual¹²². Un supuesto claro de desigual aplicación de convenios colectivos según la naturaleza de los contratos de trabajo de que se trate, lo que conlleva, de hecho, una doble escala retributiva que no deja de suscitar dudas desde una perspectiva jurídica, esto es, del respeto al principio de no discriminación.

Por otra parte hay en algún convenio de empresa del subsector TIC una mención expresa a determinados acuerdos con un perfil jurídico distinto al de convenio colectivo. Así sucede, por ejemplo, cuando aquél se remite al Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo¹²³, al Acuerdo Marco sobre Sistema de Clasificación Profesional¹²⁴ o bien al acuerdo vasco sobre empleo, cuyos criterios se siguen en materia de horas extraordinarias¹²⁵.

Y en ocasiones, por paradójico y anacrónico que parezca, se incluyen referencias y remisiones expresas a la Ordenanza Laboral, básicamente a la siderometalúrgica, en unos casos de modo general, esto es, en lo no previsto en el

121 Así, la disposición final y aclaratoria del convenio de Areva T&D Ibérica (antes, Alstom T&D) que excluye a cualquier otro convenio, “salvo aquellas partes que se hayan aceptado su expresa inclusión del convenio del sector del metal de Madrid”, como sucede con la referencia expresa al artículo 19 del convenio del metal de Madrid en materia de contratos para la formación, en prácticas y eventuales contenida en el artículo 10 de dicho convenio. Y esta mención a un determinado convenio provincial no deja de ser llamativo al ser el de Areva de ámbito estatal. Asimismo, artículo 34 del convenio Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones, que remite al convenio del metal de Madrid, adaptándolo a las escalas salariales de la empresa.

122 Artículo 10.1 del convenio de Siemens Dematic.

123 Artículo 7 del convenio LM Composites Toledo.

124 Artículo 10 del convenio LM Composites Toledo.

125 Artículo 22 del convenio MIESA Mantenimiento en mención al referido Acuerdo de 15-1-1999.

convenio, pues se reconoce que ambas partes la aceptan como norma pactada¹²⁶. Y en otros casos, de manera singular para determinada materia: por ejemplo cuando, respecto de las categorías profesionales no definidas en el convenio, se opta por el mantenimiento, con carácter ilustrativo, de la clasificación profesional de la derogada Ordenanza Siderometalúrgica hasta que se alcance un acuerdo¹²⁷. O bien sobre las facultades de dirección de la empresa, que se reconocen según la citada ordenanza¹²⁸.

En fin, en algunos casos el propio convenio se dota de un margen de flexibilidad y da pie a la articulación convencional y al juego de la autonomía colectiva. Así cuando se alude a la posible remisión a otros ámbitos de negociación que las propias partes acuerden¹²⁹. O, incluso, cuando se admite una descentralización controlada a la vista de las posibles particularidades de un centro de trabajo: así, respecto de aquellas cuestiones específicas que afecten, concreta y particularmente, a un determinado centro que podrán ser objeto de tratamiento y negociación a nivel local entre la representación de los trabajadores y la dirección del mismo. En todo caso se impone una cautela sobre tales acuerdos, al establecerse que las conclusiones serán sometidas a la comisión paritaria y, si ésta las refrendara, podrán constituirse en acuerdo para dicho centro con la misma eficacia que las normas del propio convenio¹³⁰.

B) La ampliación de la duración máxima de los contratos eventuales y el recurso a la flexibilidad de los convenios provinciales de ámbito sectorial

Un supuesto particular es el relativo a las cláusulas de los convenios colectivos de empresa del subsector de TIC en materia de duración máxima de los contratos eventuales. Como es bien sabido, el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores prevé, como regla general, un período máximo de seis meses pero admite que los convenios de ámbito sectorial puedan ampliar hasta un máximo de doce meses el total de la duración de un contrato eventual.

126 Así, artículo 49 del convenio de Siemens, Zaragoza, y art. 40 del convenio de Barayo.

127 Así, disposición transitoria del convenio de Protecciones Eléctricas de Alta Precisión (PEAPSA).

128 Artículo 10 del convenio de Sanyo España, Tudela.

129 Disposición general del convenio de Siemens Getafe y artículo 9 del de Lucent.

130 Así, en cláusula adicional I del convenio de Alcatel Integración y Servicios.

Pues bien, significativamente, los convenios colectivos de empresa del referido subsector utilizan la posibilidad que les brindan los convenios sectoriales de referencia -señaladamente los provinciales del metal, pero en algún caso al de vidrio y cerámica- para extender el plazo máximo de duración de los contratos eventuales y llevarlos hasta los doce meses en el arco de dieciocho que el aludido precepto estatutario permite. Es decir, recurren a la fórmula pactada en el ámbito sectorial a fin de poder disfrutar de la flexibilidad que ella les proporciona en dicha materia.

Y, además, tal posibilidad se lleva a cabo de dos maneras distintas: así en algunos supuestos hay una remisión expresa al correspondiente convenio colectivo de metal, de ámbito provincial, lo que supone que, si éste habilita la ampliación de tal tipo de contratos, ella será de aplicación a los que pueda suscribir la empresa¹³¹. Ahora bien, en otros supuestos el propio convenio colectivo de empresa explicita que dicha duración máxima será de doce meses en un período de dieciocho, según lo establecido en el convenio de metal aplicable¹³² que, en algún caso, se reproduce textualmente¹³³.

No obstante en otros casos se admite que los contratos eventuales podrán tener la duración máxima prevista en el convenio sectorial provincial, pese a que el propio convenio de empresa ha declarado, explícitamente, la no aplicación de ningún otro convenio¹³⁴. O se remite, de manera expresa, al convenio del metal, aunque el propio convenio de empresa haya excluido verse afectado por lo dispuesto en convenios de distinto ámbito. En tal hipótesis la búsqueda

131 Así, artículo 43 del convenio de Siemens SA, que se remite al del metal de las provincias en las que la empresa tiene centros de trabajo, lo que, en hipótesis, puede suponer el alargamiento de la duración de los contratos eventuales. También, artículo 18 del convenio Siemens-Dematic, que alude a los convenios del metal de Madrid, de Barcelona o al de la provincia de que corresponda y artículo 8 b) del convenio de Dimetronic. Asimismo, artículo 11 del convenio de Tecnimagen que remite, de modo general, en materia de contratos eventuales al convenio del metal de Barcelona y el artículo 17 del convenio de Sanyo España de Tudela, que prevé que se acuerda realizar las contrataciones eventuales por los períodos máximos previsibles y, en lo no previsto en materia de contrataciones eventuales, se estará a lo dispuesto en el convenio regional del metal. Recuérdese también el ya citado artículo 34 del convenio Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones que remite, globalmente, al convenio del sector del metal de Madrid en materia de contratos para la formación, en prácticas y eventuales.

132 Así, artículo 13 Sanyo España SAU, que se remite a los de Madrid y Barcelona.

133 Así, artículo 30.1 a/ del convenio de Protecciones Eléctricas de Alta Precisión (PEAPSA).

134 Así, por ejemplo, artículo 29 del convenio de las empresas Industrias de Óptica e Indóptica de Barcelona, que remite, de modo expreso, a la duración máxima admitida por el convenio colectivo de vidrio y cerámica, pese a la cláusula de exclusión genérica establecida en su artículo 8.2. Igualmente, remisión al convenio de metal de Barcelona en el capítulo 7.5 del convenio de Ingenico Barcelona.

de fórmulas contractuales flexibles y de mayor duración prevalece sobre la genérica y enfática declaración de autonomía del propio convenio colectivo de empresa.

En fin, en algún supuesto no hay una remisión directa al convenio sectorial provincial que hace posible tal solución, sino que el convenio de empresa, ignorando lo que el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores exige, lo admite por sí mismo y al margen de cualquier invocación de la negociación colectiva de ámbito sectorial, permitiendo una duración máxima de los contratos eventuales de doce meses en un plazo de dieciocho¹³⁵. Con todo, es claro que tales convenios de empresa actúan sobre la base de que el provincial sectorial permite tal ampliación pues, sin tal soporte, tales cláusulas serían ilegales por estar en un convenio que no tiene el ámbito requerido legalmente para ello.

4.5. Insuficiencias de la negociación colectiva e individualización de las condiciones laborales: algunos factores de elusión e inaplicación de los convenios colectivos

El análisis de la negociación colectiva aplicable a las empresas del subsector de TIC evidencia que hay una serie de datos que pueden estar en la base de la falta de acomodación entre dicha negociación y la realidad de dicho subsector y, también, del crecimiento de la individualización de las condiciones laborales.

Por ello conviene esbozar algunas reflexiones acerca de los factores que pueden estar en el origen de dichos desajustes y que pueden jugar a favor de la individualización o del reconocimiento y auge de la autonomía individual en los convenios colectivos aplicables al referido subsector. En tal problemática intervienen diversos elementos que conviene identificar y que, en muchos casos, implican la elusión o inaplicación –potencial o real- de los convenios. Ciertamente, en muchos casos, son variables y problemas comunes a otros subsectores pero, en otros, adquieren unos perfiles propios que hemos de precisar.

135 Así, artículo 52 del convenio de Cádiz electrónica y artículo 20 del convenio de Technology Engineering Design and Manufacturing Europe, SL, que se ampara directamente en el artículo 15.1 b) del ET y que, como convenio, excluye la aplicación de cualquier otro en su disposición final. También, el artículo 23.1 a) del convenio de MIESA Mantenimiento, aunque su disposición adicional 3ª remite, genéricamente, en lo no regulado al convenio provincial de Bizkaia para la industria siderometalúrgica. Asimismo, artículo 7 d) LM Composites Toledo.

4.5.1. La dualidad de tipos de convenios aplicables y la fractura de la negociación colectiva en el subsector

En primer lugar hay que partir del tipo y de la dimensión de las empresas y del número de trabajadores de las mismas, esto es, de la estructura del subsector de las TIC y de los convenios aplicables a aquéllas. Y ello es importante porque, como ya se ha señalado, conviven dentro de él grandes empresas con muchas otras de mediano y de reducido tamaño. Y estas últimas, por lo común, no tienen convenios o pactos colectivos propios por lo que, a falta de un convenio de subsector, les resultan de aplicación los correspondientes convenios provinciales del metal que, en demasiados casos, son convenios muy generalistas y de mínimos.

En efecto, de acuerdo con la situación dual que, cara a la negociación colectiva, conocen las empresas del subsector TIC, hay que diferenciar entre los trabajadores a los que les resulta de aplicación un convenio propio, suscrito en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo y aquellos otros a los que, en ausencia de un específico convenio, se les ha de aplicar el convenio sectorial de ámbito provincial, normalmente el del metal. Y ello porque la problemática en uno y otro supuesto es dispar y requiere matices particulares en cada caso.

Pues bien, respecto de estos últimos cabe decir que la generalidad de las regulaciones efectuadas por los convenios colectivos del metal, de ámbito provincial, hace que haya una inadecuación, mayor o menor, de su contenido a las específicas condiciones productivas del subsector de TIC y, consiguientemente, a las concretas exigencias laborales del mismo. Y ello porque se trata de unos convenios que tienen un ámbito funcional muy genérico –e, incluso, difuso- que sirve para encuadrar al heterogéneo conjunto de empresas que están dentro de la llamada industria siderometalúrgica.

En consecuencia tales convenios están hechos a la medida de un macrosector definido de un modo en exceso tradicional -y con una organización en gran medida fordista-. Pero el problema es que ellos han de aplicarse a un moderno subsector, como el de las TIC, que está en constante ebullición. Por ello los convenios provinciales del metal no dejan de ser percibidos, en muchos casos, como una referencia lejana no sólo por las empresas grandes y, en su caso, medianas, sino también por las de pequeña dimensión. Este desfase entre tales convenios y la realidad cotidiana de las empresas puede estar en la base, en muchos casos, de la inaplicación, total o parcial, de los mismos a las empresas del referido subsector.

En resumen se podría hablar de una cierta desestructuración de la negociación colectiva en el subsector de TIC. De un lado, porque no hay una regulación homogénea entre las empresas que están dentro del mismo al brillar por su ausencia el elemento de cohesión y de fijación de un mínimo común denominador que sería el convenio aplicable a tal ámbito funcional de carácter sectorial.

Y, de otro, porque ni siquiera en algunos casos esa uniformidad en las condiciones laborales se logra en el seno de una misma empresa de estructura compleja, pues puede no haber un hilo conductor común al existir regulaciones y estatus diversos según la procedencia y, en algún caso, la antigüedad o la modalidad contractual de los trabajadores. Y así algunos de ellos pueden percibir, según convenio, una retribución menor o no percibir determinados complementos.

4.5.2. Los efectos en la negociación colectiva de los continuos procesos de reestructuración empresarial y de ajuste de plantillas

Un segundo factor a tener en cuenta es la peculiar dinámica del subsector de TIC en los últimos años, que se caracteriza por alternar épocas de fuerte desarrollo y reestructuraciones y cierres de empresas o de centros de trabajo, más o menos traumáticos. Asimismo, la intensa competitividad empresarial produce también fenómenos de descentralización productiva, que implican la externalización de partes de la actividad empresarial y están en la base de deslocalizaciones crecientes y ello provoca una segmentación de las condiciones de trabajo.

En efecto, las frecuentes fusiones, absorciones y ventas de empresas son un elemento de complejidad convencional. Y ello, porque los procesos de transmisión empresarial suponen problemas para la negociación colectiva, generan inseguridades, propician la existencia de complejas situaciones transitorias en orden a las condiciones de trabajo aplicables y permiten la presencia de colectivos más debilitados que otros al tener peores condiciones laborales. Así, las consecuencias de las sucesiones de empresas se comprueban en la aplicación de condiciones de trabajo diferentes durante un tiempo mayor o menor, como ilustran sobradamente, entre otros, los casos de las empresas Alcatel, Fujitsu, Indra, Siemens y Unysis. Desde ese punto de vista, la diversidad y la fragmentación de estatus, no sólo de los trabajadores sino también de las empresas que actúan en el sector, son un elemento de dificultad añadida de la acción sindical en el mismo.

Y, asimismo, son exponentes de tales procesos la creación de nuevas empresas dentro del fenómeno conocido como la filialización empresarial, del que también constituyen ejemplos muy claros las experiencias de esas dos grandes empresas. Es decir, la constitución de grupos en los que las empresas se van atomizando. Grupos que, por lo común y según se ha analizado, no suelen tener un convenio colectivo propio sino, en su caso, un conjunto de convenios con ámbitos funcionales que se limitan a una de las empresas o, incluso, a uno o varios centros de trabajo y que implican el troceamiento o parcelación de las condiciones de trabajo.

4.5.3. La tendencia a la inaplicación, total o parcial, del convenio colectivo a un número creciente de trabajadores

Un análisis riguroso de la negociación colectiva ha de partir, necesariamente, de la diferenciación entre dos planos complementarios. De un lado estaría el alcance subjetivo de aquélla contemplado desde un punto de vista formal. Esto es, el ámbito personal declarado expresamente en los convenios que, como hemos analizado, en unos casos excluye directamente a determinados trabajadores y, en otros, sienta las bases para que se produzca la salida, total o parcial, de lo regulado en el convenio.

Y, por otra parte, estarían las valoraciones que pueden realizarse desde la perspectiva real, es decir, el grado de aplicación efectiva o de inaplicación, mayor o menor, de los convenios colectivos a los trabajadores formalmente afectados por ellos. Y, desde esta óptica, una cosa es la exclusión formalmente consentida por el convenio colectivo y otra, muy distinta, la inaplicación real del mismo en algunas o en todas las materias o en muchas muy significativas como, señaladamente, en salarios o en tiempo de trabajo.

En efecto, tal y como se ha analizado, el ámbito personal de los convenios de empresas del subsector TIC evidencia que, más allá de las declaraciones relativas a la aplicación generalizada de los mismos se dejan fuera, selectivamente, a ciertos trabajadores: a unos, de modo directo y automático –señaladamente, los directivos- y, a otros, en base a previsiones del convenio que permiten una salida del mismo para ciertos trabajadores y en relación a determinadas materias. Y, en este punto, se reconocen importantes márgenes de actuación del principio de la voluntariedad y, por debajo de ella, de la iniciativa de los empresarios en la materia.

Así, en algunos casos, la individualización se evidencia con claridad en el texto del propio convenio colectivo de empresa, como hemos analizado ya con an-

terioridad. Pero en otros convenios colectivos no se reconoce de un modo tan palmario, aunque el resultado puede ser el mismo. Y, además, hay que tener en cuenta que el problema de fondo es que un creciente número de trabajadores del subsector de TIC están siendo excluidos de facto de la aplicación del correspondiente convenio y, en especial, respecto de ciertas materias: señaladamente, de las salariales y del tiempo de trabajo que, como es bien sabido, son dos de las centrales entre las condiciones de trabajo. Pero, en algunos casos, la inaplicación se extiende, también, a otros extremos regulados convencionalmente.

Pues bien, lo preocupante desde una perspectiva sindical no es que el personal directivo, incluso en un sentido amplio, no esté incluido en el convenio sino que otros trabajadores que, en teoría, están dentro del convenio, acuerden con la empresa excluirse de él, en todo o en algunas de sus partes más significativas, o sean excluidos directamente por ella. Y ésta parece ser una tendencia que se ha ido extendiendo progresivamente en el sector de empresas de TIC con las graves consecuencias que ello implica para la negociación colectiva.

Máxime cuando muchas exclusiones del convenio colectivo se llevan a cabo en base a acuerdos puramente individuales entre el empresario y los trabajadores singularmente considerados y sin ningún tipo de control por parte de los representantes de los trabajadores que, con demasiada frecuencia, ni tan siquiera tienen información sobre ellas.

4.5.4. Sistemas de organización y retribución del trabajo por rendimientos versus individualización de las condiciones de trabajo

El análisis de la negociación colectiva en el subsector de empresas de TIC evidencia que, dentro de los sistemas de organización del trabajo, están muy generalizados los mecanismos de medición de tiempos y de rendimientos que, además, guardan una relación directa con las formas de determinar la cuantía de los salarios. Muy en especial, los sistemas de valoración de puestos de trabajo o evaluación de la actividad laboral y de trabajo por objetivos y, también, los planes de incentivos a la productividad.

La extensión progresiva de los sistemas de trabajo por rendimiento o cumplimiento de objetivos se aprecia en la negociación colectiva del subsector de TIC en una doble dirección: de un lado, porque va ampliando, progresivamente, su campo de aplicación a trabajadores con muy distinta cualificación profesional y responsabilidad en el ámbito de la empresa, es decir, no sólo a colec-

tivos del grupo de obreros sino, además, al personal administrativo y técnico, con lo que tales sistemas dejan de ser patrimonio de determinados sujetos¹³⁶. Y, de otro, los referidos mecanismos se van configurando como instrumentos de voluntaria adscripción por parte de determinados trabajadores.

Ciertamente el fenómeno de la generalización de los sistemas de rendimiento y productividad no debe de sorprender, ya que se está ante un segmento de empresas integrado dentro del sector industrial sometido, además, a una fortísima competitividad. Sin embargo, tales sistemas dejan, en muchos supuestos, un amplio margen de maniobra a los empresarios y pueden tener que ver con la inaplicación del convenio respecto de determinados trabajadores o con una aplicación muy diferenciada e incontrolada del mismo.

Es verdad que se encuentran entre los convenios del subsector muy distintas fórmulas con muy diferente grado de desarrollo y que, en ocasiones, son mixtas¹³⁷. Y, también, hay diversas opciones a la hora de regular el posible control en la aplicación de las mismas por parte de los representantes de los trabajadores. Con todo, su alcance y pormenorización desbordan los límites de este estudio, pero hay un denominador común que apunta hacia una extensión de tales sistemas y hacia una ampliación de las facultades empresariales en la concreción de los mismos. Y, también, ello supone, en algunos casos, una vía de salida o de distanciamiento respecto de los convenios colectivos, al menos en determinadas cuestiones reguladas por ellos.

En efecto, se trata de factores tendencialmente aleatorios en muchos de sus extremos y que, en demasiados supuestos, al estar regulados en el propio convenio colectivo de un modo en exceso general o sin los contrapesos y controles adecuados por parte de los mencionados representantes, pueden propiciar una suerte de individualización de las condiciones de trabajo, por no decir un robustecimiento incondicionado del poder empresarial.

136 Sirva de muestra el extenso artículo 43 del convenio de Siemens Zaragoza, en el que se regula, de manera muy minuciosa, el sistema de productividad que compete a todos los departamentos y actividades de la empresa en aras a la búsqueda de la calidad y la competitividad; él ocupa un lugar central en la estrategia de la empresa y conecta con la continuidad del empleo.

137 Así, cuando los artículos 23 y siguientes del convenio de Audiotecnia Desarrollo establecen retribuciones para el personal valorado y para el no valorado.

Esto es, los mencionados mecanismos dejan, con frecuencia, unas dosis de subjetividad muy grandes. Ahora bien, también ocurre que la debilidad de la parte sindical en una determinada empresa no consiga contrarrestar el acentuado poder unilateral del empresario en la aplicación del mismo. Control que, a menudo, es sumamente difícil, cuando no imposible y no solamente en pequeñas empresas sino también en las de mediano y gran tamaño.

Y ello puede suceder, incluso, cuando las cláusulas del convenio precisan los criterios objetivos de concreción de los referidos sistemas de organización del trabajo y, consiguientemente, de los salarios. Tales factores pueden estar en la base de que, en muchos casos, las direcciones de las empresas tomen en consideración más bien actitudes de los trabajadores hacia la empresa que aptitudes o niveles de formación y de eficacia en el desempeño por parte de los mismos. Y lo mismo puede suceder, en ocasiones, en materia de promoción profesional y ascensos.

Y, en la misma línea, en algunos de los sistemas de remuneración pactados en los convenios colectivos se detectan unos elevados márgenes de discrecionalidad por parte de los empresarios. O, aunque no sea así, en dicha temática se de una clara diferencia entre los salarios nominales previstos en los convenios y los realmente abonados a los trabajadores. De modo tal que, en muchísimos casos, se superan con creces lo establecido en las tablas previstas de los convenios colectivos, que no reflejan, en absoluto, la realidad de muchas empresas del subsector. O, todo lo más, aquellos sirven de referencia, únicamente, a los trabajadores jóvenes o a los que tengan algún tipo de contrato temporal. Para el resto la retribución individualizada y a la carta es la norma y no la excepción. Y es obvio que todo ello constituye un factor de relativización de los convenios colectivos.

Pues bien, no deja de ser una paradoja el hecho de que, pese a que históricamente los convenios surgieron para regular colectivamente el salario de los trabajadores, ahora en este subsector, como en tantos otros, se tiende a eludir una de sus funciones básicas, situando la negociación de las retribuciones en la esfera de lo individual. La tradicional función económica básica o "monetarista" del convenio queda, de este modo, en entredicho.

A ello han de unirse los frecuentes incumplimientos que, en la práctica, se dan en materia de tiempo de trabajo ya que, en muchas ocasiones, se impone una excesiva disponibilidad de los trabajadores o se superan los límites pactados colectivamente a la jornada, ordinaria o extraordinaria, de trabajo.

El resultado de tales variables es, en demasiados casos, el riesgo de una aplicación nominal de los convenios colectivos, fenómeno extraordinariamente preocupante, ya que vicia, de raíz, las relaciones laborales y cuestiona la función básica de la autonomía colectiva y, muy en particular, de los sindicatos y, también, de los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa. En suma, la regulación y/o el control de ciertos extremos de las condiciones de trabajo que configuran el núcleo duro del convenio colectivo tienden a quedar, muy a menudo, fuera del radio de acción del mismo, con lo que su tasa real de cobertura o su grado de efectividad se ven muy mermados.

4.5.5. Desestructuración de la acción sindical y de la negociación colectiva y necesidad e un replanteamiento de fondo

El análisis de la realidad en la que se inserta el subsector de las empresas TIC pone de relieve la existencia de una serie de elementos objetivos que suponen, en demasiadas ocasiones, un contexto muy difícil y hasta adverso para el desarrollo de la actuación sindical. Son síntomas preocupantes que suponen factores de debilidad de la autonomía colectiva y, dentro de ella y de modo muy especial, de los sindicatos. Hay por lo tanto, y desde esa perspectiva, una serie de impactos negativos que conviene identificar.

De un lado, los efectos inducidos de la particular dinámica mercantil de las empresas –esto es, las fusiones, absorciones, constitución de grupos de empresa... – en las condiciones de trabajo y en las relaciones laborales son evidentes en este subsector. Así, las desagregaciones y sucesiones de empresas han conllevado, a menudo, la parcelación de los convenios colectivos –que, en muchos casos, como se ha visto, sólo son aplicables a una empresa o a concretos centros de trabajo de la misma–. Además, tales procesos dan lugar a diferenciadas condiciones de trabajo y a la enorme resistencia a una regulación armonizadora, pese a la compleja gestión que ello puede implicar para las empresas.

La existencia de algunas empresas, de gran y mediano tamaño, en constante reestructuración hace que asistamos a una especie de fragilidad e inestabilidad empresarial. Así lo evidencian los sucesivos expedientes de regulación de empleo en las últimas décadas que han conocido múltiples empresas. Es decir, estamos ante un subsector en constante e intenso proceso de reestructuración. Y, así, es fácil imaginar que los despidos colectivos y el fraccionamiento y disminución de plantillas de las empresas del subsector de TIC sean otro elemento de erosión o drenaje de la actividad sindical. De ahí que, en dema-

siados casos, el miedo a la pérdida del empleo por parte de los trabajadores propicie una menor tendencia a la participación sindical y constituya un factor de debilidad de la negociación colectiva.

Pues bien, en ese contexto la actuación de los sindicatos ha sido, por lo común, mucho más defensiva que ofensiva. Y ello, porque la gestión de situaciones de crisis o de constantes procesos de reestructuración han ido acompañadas de modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo –tendientes, en el mejor de los casos, a salvaguardar el empleo– y, en muchas ocasiones, de despidos colectivos. Y si tales vicisitudes reafirman, de un lado, la función de los sindicatos, tienen, por otro, un evidente coste para ellos.

En efecto, la gestión de tales situaciones es otro factor de complejidad y de riesgo de la actuación sindical, pues pueden implicar la adopción de medidas traumáticas, aunque estén aderezadas por los llamados amortiguadores sociales y/o, eventualmente, por los planes sociales. Y todo ello ha podido llevar a unos planteamientos defensivos de la propia negociación colectiva y a unos cambios peyorativos en las condiciones laborales de los trabajadores del sector.

Desde otra perspectiva, la composición profesional de los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas del subsector de TIC es otro factor de complejidad de la acción sindical, pues es un presupuesto de la existencia, en ocasiones marcada, de colectivos más difícilmente sindicalizables. Y máxime cuando, en muchos casos, se descentralizan en otras empresas las tareas menos cualificadas y, con ello, se eleva el nivel de cualificación de los trabajadores. Con todo, el fenómeno guarda relación con la problemática, más general, de la actuación de los sindicatos respecto de los trabajadores con cierta cualificación profesional y, también, con los denominados cuadros, lo que es ya una cuestión clásica de no fácil solución.

Por otra parte la búsqueda de una mayor competitividad y productividad por parte de las empresas –y de una fuerte flexibilidad laboral para conseguir tales objetivos– supone, con mucha frecuencia, la firme apuesta empresarial por la individualización de las condiciones de trabajo. Y ello está en el origen de planteamientos que, en ocasiones, son claramente antisindicales y drenan la plena efectividad del convenio colectivo y, más allá de ello, la efectividad del poder sindical.

Y en esa línea se detectan, en demasiados supuestos, deliberadas estrategias empresariales dirigidas no sólo a eludir la virtualidad del convenio colectivo sino también a cuestionar, en el fondo, la actuación de los propios sindicatos y,

en general, de los representantes de los trabajadores en la empresa. Es buena muestra de ello la resistencia de muchos empresarios frente a la constitución de comités de empresa y de delegados de personal, que, como es bien sabido, son el fermento y el caldo de cultivo de la acción sindical en nuestro sistema de relaciones laborales.

Todas esas variables tienen que ver con la reducida tasa de afiliación que, en su conjunto, se da en el subsector de empresas de TIC y, también, con la escasa presencia de secciones sindicales y con la baja tasa de constitución de órganos de representación unitaria en los centros de trabajo. Circunstancias que se ven favorecidas, extraordinariamente, por la mediana y, sobre todo, por la pequeña dimensión de muchas de las empresas del subsector analizado.

El resultado de todo ello es la desestructuración de la propia acción sindical o, incluso, la desindicalización de las relaciones laborales. Y ello no sólo sucede en las empresas pequeñas y medianas, sino, lo que es más grave y preocupante todavía, en las grandes. Además, en las que no tienen un convenio colectivo propio resulta más difícil aún que los trabajadores se movilicen y presionen a favor de un convenio provincial sectorial más beneficioso, dada la ya señalada lejanía con la que perciben una norma muy alejada de la realidad cotidiana de los trabajadores y de sus empresas.

Pero incluso en empresas con un convenio colectivo propio la desmovilización y la no participación de los trabajadores en reuniones de interés colectivo y, con frecuencia, la falta de motivación de muchos de ellos por la negociación de una norma que les va a resultar de aplicación, es un síntoma de que algo está fallando en la acción sindical. Quizá la sensación de desbordamiento que, en la práctica, sufre el convenio, hace que se considere como algo alejado de las concretas condiciones laborales.

Precisamente por ello es necesario profundizar en la sensibilización de la importancia y de la utilidad de la negociación colectiva. Y, también, en la absoluta conveniencia de su cumplimiento efectivo, pues aquella es la espina dorsal de la regulación de las condiciones de trabajo y de un sistema maduro y democrático de relaciones laborales.

En definitiva, los sindicatos se enfrentan a profundos retos, pues han de adecuarse a un escenario muy distinto y variable, que ya no es el tradicional dentro del sector industrial sino otro bien distinto dado un cúmulo de factores que confluyen de manera activa e interdependiente: entre ellos, y a modo de síntesis conclusiva, el nuevo contexto internacional, el tipo de empresas del sector,

el dinamismo del sector, la creciente descentralización productiva y la generalizada sucesión de empresas, la composición profesional de los trabajadores, sus, en ocasiones, diferentes estatus fruto de procedencias diversas, los nuevos sistemas de organización empresarial -que ya no responden a principios tayloristas sino a otros paradigmas industriales- y de medición de rendimientos y de retribución, las múltiples manifestaciones de individualización de las relaciones laborales....

E, igualmente, la tasa de temporalidad en la contratación laboral de muchas empresas que, con frecuencia, acusan la proliferación de trabajos realizados en base a proyectos que están en la base de contratos para la realización de una obra y servicio determinados que tienen, a veces, una larga duración.

Ante tal panorama es claro que los sindicatos deben de revisar, de modo auto-crítico, sus pautas de actuación y su conexión con las preocupaciones y con el sentir de los trabajadores de dicho subsector a fin de tener un conocimiento más directo de sus expectativas y específicos problemas: muy en especial, de los jóvenes educados en un ambiente y en unos valores muy distintos a los que lo fueron los cuadros sindicales más ya maduros e ideologizados. Y, también, de las mujeres incorporadas con fuerza a la vida activa, pero marginadas o precarizadas aún en muchas de sus condiciones de trabajo, muy en especial -pero no sólo- en sus retribuciones y en su promoción profesional.

Para lograrlo se impone propiciar e incentivar, sobre nuevas bases, la participación de los trabajadores en dinámicas colectivas. Y, asimismo, favorecer planteamientos diversificados que tengan en cuenta las particularidades de las empresas y de sus centros de trabajo y, también, de los distintos tipos de colectivos que prestan sus servicios en ellos según su cualificación y competencias profesionales, su género, su edad, sus modalidades contractuales, etc...

Así pues sólo replanteando los postulados de la acción sindical a la vista de las múltiples y novedosas variables que confluyen en el subsector de empresas de TIC se podrá conseguir un acercamiento de los sindicatos a unos trabajadores que se caracterizan por unas reducidas tasas de afiliación y por una creciente lejanía respecto de la actuación y la negociación colectiva.

Y, además, los sindicatos han de plantearse las posibles causas de la insuficiente cobertura, sobre todo real, de los convenios colectivos y la de la inaplicación de los mismos y, también, las razones del alejamiento de un número creciente de trabajadores frente a ellos. Una lectura adecuada de una realidad nueva y muy mediatizada por factores de índole económica y productiva, de

alcance nacional e internacional es, sin duda, una garantía de crecimiento y de madurez de los sindicatos. Esto es, es necesario impulsar la acción sindical sobre nuevos presupuestos, pues el caldo de cultivo es, hoy en día, muy distinto al que tradicionalmente ellos –y también las empresas- han conocido. La reflexión, la discusión y el contraste de experiencias con otros subsectores peculiares debería ser una prioridad sindical.

En el trasfondo de toda esta compleja problemática hay un problema de legitimación y de cierta crisis de identidad y de funcionalidad de los sindicatos. En efecto, si la negociación colectiva va afectando, de derecho o de hecho, a un número decreciente de trabajadores, el papel de aquellos sujetos representativos de los intereses de éstos corre el riesgo de quebrar por la base por más que nuestra Constitución o nuestras leyes sitúen a la autonomía colectiva en un lugar absolutamente privilegiado de cara a la fijación de las condiciones laborales.

5. La situación de la negociación colectiva según la perspectiva sindical

Con el fin de obtener un mayor conocimiento del estado de la negociación colectiva en el sector y sus perspectivas de futuro se ha optado por la realización de entrevistas con los representantes sindicales de diversas empresas, cuyas informaciones son relevantes para contextualizar la situación actual. Los delegados sindicales trabajan en empresas como Alcatel, Indra, Siemens, Fujitsu, Ericsson y Unysis. La información que aportan en su calidad de agentes y protagonistas de la negociación colectiva resulta del mayor interés para comprender la evolución y dinámica de las relaciones laborales, producto de los enormes cambios que viene sufriendo este sector. Por este motivo se ha considerado la oportunidad de incluir en este breve informe sobre estructura de la negociación colectiva sus comentarios y reflexiones, aunque se trate lógicamente de pinceladas más o menos esquemáticas sobre aspectos complejos que requerirían de mayores –y mejores– argumentaciones.

El contexto viene marcado por un intenso proceso de internacionalización de la actuación empresarial y una profunda transformación del negocio marcado por la evolución de los factores tecnológicos y la necesidad de atender y rentabilizar nuevos servicios. Pero la caída de la burbuja económica y el cese de toda política expansiva de inversiones han provocado problemas en relación al empleo y la composición de las plantillas en prácticamente todas las empresas del sector. Desde inicios de los noventa la composición de las empresas comienza a transformarse radicalmente, pasando de una situación de cierto privilegio comparativo en términos de calidad y estabilidad del empleo y de –también comparativamente– altos niveles salariales, a otra situación bien distinta marcada por una profunda crisis, donde la remodelación del modelo productivo tiene enormes repercusiones en los convenios colectivos y las relaciones laborales, hasta concluir en la valoración sindical de que nos encontramos ante una ‘proletarización’ del sector.

A partir de las enormes fluctuaciones de estas empresas, que comienzan en torno a principios de los años noventa, se vienen incorporando importantes cambios en su dinámica y composición interna que acaban por transformar profundamente el sector. Como ya se ha comentado, las continuas y sucesivas compras y ventas, reorganizaciones de servicio, creaciones de nuevas compañías, agrupaciones de filiales en torno a ‘grupos de empresa’, aumentan las dificultades para su ubicación precisa a nivel sectorial, y tiene enormes repercusiones sobre la composición cuantitativa y cualitativa del empleo.

La primera consecuencia ha sido una importante destrucción de empleo en términos cuantitativos, con especial repercusión en la mano de obra directa de las empresas de fabricantes de infraestructuras y terminales de telecomunicaciones, derivada de sucesivas e intensas regulaciones de empleo a través de EREs, despidos incentivados, prejubilaciones y jubilaciones anticipadas, con un alcance de más de un tercio de las plantillas. Por esta razón, la actividad sindical se ha centrado en los últimos años en los procedimientos de negociación de los expedientes de regulación y en la defensa del empleo de forma prioritaria.

Como ejemplo paradigmático y extremo de esta reconversión 'en la sombra' plagada de subcontrataciones y segregaciones se puede citar el caso de Alcatel, donde el grupo profesional de personal obrero había llegado a desaparecer incluso del sistema de clasificación profesional. En el último convenio han sido nuevamente incorporados como tales debido a la obligación que impone RENFE en el pliego de condiciones para cumplir el servicio de mantenimiento en relación al material y señalización ferroviaria que le prestan.

A la vez, la búsqueda de diversificación de las empresas como resultado de la presión para una mayor competitividad a nivel internacional ha tenido como efecto un incesante proceso de segregaciones de diversas áreas de actividad de las empresas, lo que ha concluido por transformar radicalmente la estructura de negocio y la actividad de las empresas. Una misma empresa puede mantener -y de hecho mantiene- diferentes contenidos de negocio entre la fábrica central y diversos centros de trabajo.

Como consecuencia, desde la perspectiva sindical se ha sacado del ámbito del convenio colectivo a las nuevas empresas, incluyéndolas en marcos sectoriales provinciales o de empresa con peores regulaciones respecto a las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, los procesos de fusión, absorción o compra de empresas no han ido acompañados de forma paralela por procesos de unificación de condiciones laborales, coexistiendo en la actualidad diversas regulaciones para los distintos colectivos de trabajadores que se han ido sumando al seno de la misma empresa, con especial incidencia en temas como jornada y salarios.

Esto ha provocado diversos grados de segmentación laboral y de fragmentación entre los trabajadores, poniendo en entredicho la composición de referentes de reivindicación, dificultando la recomposición del interés general y, de este modo, la acción colectiva. Especial relevancia tiene la disparidad de condiciones de trabajo entre los antiguos empleados y los nuevos trabajadores, al-

gunos de los cuales no están a cubierto del convenio colectivo de empresa, sino que están sujetos al convenio provincial, o simplemente vinculados al contrato de trabajo, derivando las condiciones de trabajo y de salario a la negociación directa con la dirección, lo cual termina por generar situaciones de desconfianza y crisis de representatividad entre los trabajadores antiguos y los nuevos.

En algún caso los intentos llevados a cabo por parte de la representación legal de los trabajadores, encaminados precisamente a conseguir una mayor racionalización mediante la unificación de contenidos de los diversos convenios en un marco único no han sido fructíferos, debido a una persistente negativa empresarial. A partir de estas fuentes, la principal resistencia no estaría derivada de la existencia de diversos ámbitos normativos de los convenios –cuya unificación podría estar bien vista por la parte empresarial ya que resolvería una parte de los problemas de la gestión cotidiana- sino que parece vinculada a los problemas de coste que significaría la unificación en términos salariales.

A esto habría que añadir que, según las indicaciones de los datos socio-económicos, se trata de un sector en el que coexisten actividades muy dispares y que, en razón de ello, no son fáciles de definir los límites y cuáles son las actividades que quedan dentro del mismo y cuáles otras están fuera de él. Muchas de las actividades que se pueden considerar intrínsecas del sector están en la frontera con otros sectores, a partir de lo cual aparecen las dificultades existentes para su configuración subsectorial, que puede incluir actividades que rozan con las propias del comercio, del metal, del transporte y las telecomunicaciones o, incluso, en algunos casos, con las comprendidas en los correspondientes convenios colectivos de oficinas y despachos, hasta el punto que algunas de las empresas consideradas como fabricantes de componentes han minimizado o externalizado esta área de actividad y han orientando su actividad prioritaria hacia áreas comerciales y/o hacia la asistencia y mantenimiento a otras empresas.

Asimismo a partir de la información de carácter socioeconómico se observa la convivencia de empresas de pequeñas y pequeñísimas dimensiones, altamente inestables además, junto a empresas de grandes dimensiones, generalmente de propiedad multinacional pero fuertemente consolidadas en el territorio español desde hace varias décadas. Como ya se ha comentado, junto a la inexistencia de convenio colectivo a nivel sectorial, se encuentra el predominio de la negociación a nivel de empresa, siendo destacable en este nivel la tendencia a configurar el convenio de empresa como un todo, considerándose en la mayoría de casos como la única fuente reguladora de condiciones de traba-

jo, aunque en algunos casos se permite la entrada o aplicación de otras fuentes de regulación convencional, como son las remisiones al convenio provincial de metal, o incluso a las antiguas y derogadas ordenanzas laborales.

Estrechamente vinculado con la pertenencia de la mayoría de estas empresas a grandes grupos multinacionales europeos y norteamericanos, las nuevas prácticas respecto a la regulación de condiciones de trabajo en estas empresas vienen impuestas desde las casas matrices y los cambios en los convenios resultan muy difíciles de realizar en razón del escaso margen comercial con que cuentan las direcciones nacionales. En correspondencia con las tendencias dominantes en otros países se está poniendo en práctica un modelo de relaciones laborales dominado por la lógica productiva, donde las exigencias empresariales por motivos técnicos, organizativos o económicos se imponen de forma tajante y unilateral, y cuyos rasgos sobresalientes son la absoluta flexibilización de condiciones de trabajo y disponibilidad del trabajador y la individualización de la relación laboral, así como la progresiva pérdida del papel del convenio colectivo como factor homogeneizador de las condiciones de trabajo.

En este sentido se ha venido generalizando en la práctica totalidad de las empresas analizadas diversos sistemas para la determinación del salario que bajo conceptos como 'dirección por objetivos', 'evaluación del desempeño' y otros similares, y en la medida en que se aplican a amplios colectivos de trabajadores, modifican y alteran la regulación colectiva tradicional de la prestación salarial y suponen, en la práctica, una individualización de la retribución salarial. Estas empresas, a diferencia de lo observado en la misma materia en otras empresas y convenios colectivos, no parecen estar obligadas a informar a la representación legal de los trabajadores de cuales son los objetivos que se deben cumplir para generar derecho a la obtención de esta prestación económica, ni a qué colectivos de trabajadores afecta, ni la cuantía de dicha retribución variable, de forma que el salario se subordina a instrucciones directas del empresario o la dirección, sin que quepa la intervención colectiva para su regulación y control en esta materia.

De este modo parece que en este subsector la negociación colectiva no es un *método de relación* entre la representación de los trabajadores y la empresa en lo referente a la materia salarial, ya que se está evitando el control sindical en un aspecto central de las relaciones laborales, como es el salario. No es sólo que no se vaya a negociar en un determinado momento la regulación de las condiciones de trabajo, sino que se niega la vía de la negociación colectiva para ir gestionando o administrando las condiciones de trabajo y el devenir concreto de las empresas.

Los representantes sindicales relatan que en algunas de las empresas la individualización salarial se deriva del incumplimiento generalizado de las cuantías pactadas en las tablas salariales del convenio, que sólo son reales para los trabajadores jóvenes o para los de nuevo ingreso, quedando inoperantes para el resto. En otros casos el salario se establece a través de diversos conceptos: una parte está marcada por las tablas salariales del convenio y otra está constituida por salario variable por objetivos, complementos personales o grupales, y otros conceptos que pueden ser consolidables o no, pero que están fuera de la capacidad de control sindical. Esta situación alcanza en algunas empresas a más del 70% de la plantilla y las previsiones confirman su aumento. Solamente en una de las empresas presentes en este breve análisis parece que el convenio ha adquirido mayor importancia a partir de que la negociación del 80% del salario global se realiza a través del concepto de masa salarial, que se define en el convenio.

Esta orientación hacia fórmulas singularizadas y diferenciadas de retribución salarial tiene un efecto demoledor en relación a otros aspectos de la regulación convencional, como es el caso de la determinación de las categorías profesionales y su correspondencia salarial o la ordenación y distribución del tiempo de trabajo en la vertiente de su aplicación salarial, que progresivamente van quedando vacíos de contenido. Los binomios tradicionales que ponían en relación el tiempo de trabajo con el salario o la categoría profesional con el salario se están viendo superados por el desarrollo y generalización de los nuevos sistemas retributivos, y suponen un nuevo desafío que debe enfrentar el convenio colectivo al cuestionarse su funcionalidad y eficacia. La dirección por objetivos se refleja en la devaluación de la regulación del tiempo de trabajo ya que la jornada ya no tiene cómputo posible. Respecto a la clasificación profesional, el hecho de que las plantillas estén ocupadas mayoritariamente por trabajadores de cualificaciones intermedias y altas (titulados medios y superiores) convierte en inoperantes los sistemas de encuadramiento profesional.

Es una opinión generalizada entre los representantes sindicales la consideración de que existe una tendencia común por parte de las direcciones de las empresas que consiste en tratar de minimizar hasta hacer desaparecer la gestión y las competencias de comités de empresa y representación sindical, que en los casos menos graves consiste en el incumplimiento cotidiano del convenio y en los más graves en la inexistencia directa de convenio colectivo.

A este respecto se puede destacar un aspecto de la relación laboral que se encuentra estrechamente ligado a ello, y que recogemos asimismo a partir de la información proporcionada por los representantes legales de los trabajadores

de estas empresas, referente a la formación. Las políticas de formación continua de los trabajadores no se están desarrollando con la misma intensidad que en épocas anteriores. Los planes de formación interna de las empresas han sido uno de los instrumentos clave en el desarrollo de la práctica totalidad del sector durante las pasadas décadas, y cuya intensidad denotaba que la formación representaba un elemento de importancia estratégica para el futuro de las empresas. Las acciones formativas han ido perdiendo importancia progresiva hasta el punto de que la oferta formativa en estos momentos es prácticamente nula. En ese sentido se podría añadir que esta escasa oferta formativa para los trabajadores no aparece, en general, recogida como planes de formación negociados colectivamente en el marco del convenio, aunque lógicamente se puedan encontrar algunas excepciones.

En este contexto, el panorama sindical está marcado por la presencia de los sindicatos mayoritarios UGT y CC.OO., que en varios casos están acompañados por sindicatos de cuadros. Aunque no contemos con fuentes estadísticas fiables, ya que los datos de afiliación se encuentran agregados en subsectores amplios y no contamos con la información específica relativa al ámbito que estamos tratando, la información aportada por los representantes sindicales confirma la progresiva desindicalización de estas empresas, que cuentan con tasas de afiliación a los sindicatos en la práctica totalidad de los casos extremadamente bajas, oscilando entre el 2 y el 8%, porcentajes mucho más bajos que la media del sector. Junto a la crisis en la afiliación habría que añadir la falta de recambio en las secciones sindicales y comités de empresa, preocupación de primera magnitud entre los delegados sindicales.

Mientras que es cierto que algunas de estas grandes empresas ni siquiera cuentan con convenio colectivo propio y otras tienen importantes problemas para que el convenio cumpla su papel, las pequeñas y pequeñísimas empresas no tienen cobertura convencional, pues en este sector no existen, como se dijo anteriormente, negociaciones de nivel sectorial. Lo cual hace, obviamente, que los trabajadores de estas empresas no estén al resguardo de convenio colectivo alguno, siendo sus condiciones de trabajo fijadas en su propio contrato de trabajo, que es lo mismo que decir fijadas e impuestas por los propios empresarios. En la parte donde las empresas son pequeñas o pequeñísimas e inestables y donde, además, no existe negociación colectiva, no es raro, en efecto, que se observen vacíos de regulación, malas condiciones de trabajo y excesiva precariedad.

Y ello porque, faltando la negociación colectiva de nivel sectorial, no existe elemento alguno de contención del poder empresarial de determinación libre o

unilateral de las condiciones de trabajo. Y, sin embargo, no parece que la consecución de un convenio sectorial constituya hoy por hoy un objetivo prioritario desde la perspectiva sindical, posiblemente desde la convicción de que en la coyuntura actual esta posibilidad no se puede desarrollar.

Los resultados de la negociación colectiva no son excesivamente satisfactorios para los intereses de los trabajadores, pues ya se sabe que una negociación que se entabla sin el suficiente poder sindical que contraponer al poder del empresario puede abocar a que se acepten sin más las condiciones de trabajo que éste quiera imponer. Pero, si además de la no conveniencia de la negociación en la empresa, no se desarrolla la negociación colectiva de nivel sectorial, el resultado es que no existe elemento alguno de contención desde la perspectiva colectiva del poder empresarial. Motivo por el cual no es, por tanto, de extrañar (aunque sí de lamentar), que las condiciones de trabajo habidas en el mismo sean de baja calidad.

Ante esta situación el objetivo podría ser ampliar la cobertura de la negociación colectiva, ya que existen una multitud de empresas pequeñas que no cuentan con ninguna regulación de condiciones de trabajo. Esta ampliación de la cobertura debería asimismo tratar de aumentar y mejorar los contenidos de los convenios colectivos actualmente existentes para tratar de extender el calado del convenio a cada vez grupos más numerosos de trabajadores que están fuera del convenio, en especial en materia salarial y de tiempo de trabajo.

De esta situación se puede concluir que las empresas están marcando las reglas de competencia interempresarial en base a las condiciones de trabajo que imponen a los trabajadores, donde la ausencia de convenio colectivo o la falta de fuerza vinculante de éste para amplios colectivos de trabajadores hace que la competencia se produzca por los costes laborales y no de otros aspectos como la mejora del proceso técnico, la innovación y desarrollo, la aplicación de nuevos sistemas de organización del trabajo y otros elementos de competencia empresarial.

ANEXO I: Muestra de convenios colectivos

- Actaris contadores (Montornés del Vallés)
- Alcatel España
- Alcatel Espacio
- Alcatel Integración y Servicios
- Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones
- A Novo Comlink España
- Areva T&D Ibérica
- Atlinks España (Málaga)
- Audiotecnic Desarrollo
- Barayo
- Bombardier European Investments
- Bombardier Transportation Spain
- Convenio colectivo provincial Óptica-Optométrica
- Cádiz Electrónica
- Digitex Informática
- Dimetronic (Parque empresarial "San Fernando" y C/ Sierra de Guadarrama)
- Fujitsu ICL España (excepto Málaga)
- Indra EWS [No vigente]
- Industrias de Óptica e Indóptica (Hospitalet de Llobregat)
- Ingenico Barcelona
- Lagun Izpi
- Leventon (Sant Esteve de Sesrovires)
- LM Composites Toledo
- Lucent Technologies España
- Miesa Mantenimiento
- Navarra de componentes electrónicos
- Protecciones eléctricas de alta precisión

- Raytheon Microelectronics España (Málaga)
- Sanmina SCI España
- Sanyo España (Barberá del Vallés y Madrid)
- Sanyo España (Tudela)
- Siemens
- Siemens (Zaragoza)
- Siemens Dematic
- Technology Engineering Desing and Manufacturing Europe
- Tecnimagen
- Televés (Santiago de Compostela)
- Unisys España

ANEXO II. Cuestionario sobre sujetos negociadores

[El siguiente cuestionario se corresponde con el apartado nº 19 de la hoja estadística de convenios colectivos de empresa (MTAS)]

REPRESENTANTES EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA

¿Ha negociado el comité de empresa o los delegados de personal? Sí No

¿Han negociado las secciones sindicales? Sí No

¿Han negociado otros? Sí No

Composición de la comisión negociadora y número de representantes:

Afiliación y/o centrales sindicales intervinientes

Número de representantes

¿Han suscrito el convenio todos los participantes en la negociación? Sí No

En caso de no haberlo suscrito alguno/s de los participantes, indique su pertenencia y el número de los que no lo han firmado.

Participantes que no han firmado

Número de representantes

ANEXO III. Datos corporativos sobre algunas de las empresas de referencia

En el presente apéndice se aporta la información corporativa de algunas de las empresas más representativas del sector de los fabricantes de TIC. Nos hemos limitado a copiar la información que las empresas ponen a disposición de la sociedad y, en especial, de sus potenciales clientes, a través de sus *webs* corporativas. Por ello la extensión de la síntesis que aquí se plasma de la historia, evolución en el mercado y productos o servicios que ofertan, entre otros temas, puede parecerle muy desigual a quien lo consulte, pero coincide plenamente con los datos que cada una de estas empresas ponen a nuestra disposición en Internet. En todos los casos se facilita la dirección de la página web de referencia para quien quisiera obtener más información de las sociedades reseñadas.

Actaris Contadores

Es la representación en España de la empresa Actaris Metering Systems, con sede en Montornès del Vallès (Barcelona). En 1924 Actaris MS crea su filial en España, para la fabricación de contadores.

+ info: <http://www.actaris.com/html/index.php>

Alcatel

■ Alcatel España

El origen de Alcatel en España se remonta a 1922, año que se crea en Barcelona la Compañía de Teléfonos Bell, una empresa eléctrica dedicada a la fabricación de productos telefónicos, que cuatro años más tarde constituiría el punto de partida de Standard Eléctrica, fundada por un grupo de financieros españoles con la ayuda de ITT. En 1926 Standard Eléctrica inicia las actividades simultáneamente en Barcelona y Madrid con la fabricación y montaje de equipos de conmutación y aparatos telefónicos. La inauguración de la fábrica de Maliaño un año después, dedicada a cables para telefonía, completa la oferta de producto de Standard Eléctrica. En los primeros años de vida, la historia de Alcatel está unida a la Compañía Telefónica Nacional de España. Pero la consagración de la compañía llegaría en los años 40 al convertirse en 1946 en proveedor único de material telefónico de la CTNE, gracias a un contrato de exclusividad por 20 años. La historia de las telecomunicaciones en España ha estado, por tanto, muy unida a Standard Eléctrica, que ha ido liderando los cambios revolucionarios del sector. Fue la inventora del circuito cerrado que permitió el paso de 5 a 6 cifras en la numeración sin interrupción del servicio; fue la responsable de la fabricación de circuitos de alta frecuencia para 12 canales que conectaron Madrid con Barcelona y Bilbao, Valencia y Tolosa. A estas ciudades se sumaron otras muchas durante la década de los 40. Los años 50 trajeron la llegada de las centrales automáticas. Utilizaban el sistema Rotary 7-D, diseñado y fabricado en su totalidad por Standard Eléctrica. Al final de la década todas las capitales de provincia españolas se integraron en una red de servicio automático. Durante los años 60, y terminado el contrato de exclusividad con la Compañía Telefónica en 1966, Standard Eléctrica continúa diseñando, fabricando y suministrando los productos tecnológicos más avanzados al mismo ritmo de evolución que en el resto de Europa. Entre ellos destacan los sistemas de conmutación Pentaconta 1000 y posteriormente Pentaconta 2000, primeros sistemas de conmutación electromecánica diseñados e instalados en España; el sistema Metaconta, primer sistema semielectrónico; el Sistema 12, primer sistema de conmutación digital y sus correspondientes sistemas de transmisión asociados. Todos estos desarrollos se iban beneficiando de la utilización creciente de la microelectrónica y de la digitalización, la utilización del software en las telecomunicaciones y la aplicación sistemática de metodologías, técnicas y herramientas al diseño, el dimensionado, la planificación, la fabricación y el despliegue de productos y sistemas en los que Alcatel, entonces Standard Eléctrica fue pionera en el sector español. El Centro de I+D, llamado Laboratorio de Investigación, creado en 1956 y miembro de la red mundial de centros de I+D de

ITT en todo el mundo, fue el camino por el que se introdujeron todas estas nuevas tecnologías y adelantos a las telecomunicaciones españolas. Durante mucho tiempo el único de nuestro país, de nuevo fue también pionero en el diseño, planificación y gestión del tráfico de redes, sistemas de telecomunicación espacial basados en satélites, microelectrónica, fibra óptica y diseño de circuitos integrados. Durante varias décadas tuvo la mayor concentración de científicos de la industria española y sus inversiones y recursos para I+D fueron los primeros del país. En 1987, Standard Eléctrica pasa a formar parte de Alcatel, lo que la convierte en el primer grupo europeo de telecomunicaciones con liderazgos a escala mundial en la mayor parte de su oferta de soluciones y servicios. Desde ese momento Alcatel en España ha vuelto a reafirmar su liderazgo en el sector de las telecomunicaciones español, especialmente en el de las comunicaciones en banda ancha, los satélites, las redes de nueva generación, los cables de fibra óptica, los sistemas de señalización y control ferroviario, las aplicaciones para telecomunicaciones fijas o móviles y los recursos humanos y económicos dedicados a la investigación, el desarrollo y la innovación. Hoy, en España, 2 de cada 3 usuarios ADSL, 2 de cada 3 bits transmitidos, 1 de cada 2 km de fibra óptica, 1 de cada 2 teléfonos, 1 de cada 4 teléfonos móviles, o la seguridad de 1 de cada 3 km de las líneas ferroviarias son posibles gracias a los equipos y sistemas de Alcatel. Por otra parte, los sistemas espaciales de Alcatel diseñados en España están presentes en satélites de las agencias espaciales ESA, NASA, NASDA y RKA.

+ Info: <http://www.alcatel.es/>

■ Alcatel Alenia Space

Alcatel Alenia Space España es la compañía española subsidiaria de Alcatel Alenia Space. Desde 1988, Alcatel Alenia Space España diseña, desarrolla y fabrica subsistemas y equipos de comunicaciones para la plataforma y la carga útil de satélites. En 2001 Alcatel Alenia Space España se incorpora a la Sociedad GSS, Galileo Sistemas y Servicios, empresa constituida para la promoción y participación de la industria española en el proyecto GALILEO.

Ventas: € 28 millones (a finales de 2004, previo a auditarse).

- ESA + Mercado doméstico: 51%.
- Militar + Mercado exportación: 49%.

Empleados: 182 (70% titulados universitarios).

Instalaciones industriales:

- 1.440 m² de salas limpias.
- Instalaciones para la realización de la secuencia de AIT (Assembly Integra-

tion and Test) completa: cámaras para pruebas de vacío térmico y EMC. Equipos para pruebas de vibración.

+ Info: <http://www.alcatel.es/espacio/index.jhtml>

Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones

Antonio Peral, doctor ingeniero de telecomunicaciones, fundó en 1956 Amper Radio, S.L., una empresa dedicada a la fabricación de porteros automáticos y germen de la Amper actual. En pocos años, Antonio Peral logró construir una empresa industrial que se lanzó a conquistar el único gran cliente del mercado español de telecomunicaciones de la época, la Compañía Telefónica Nacional de España, la cual acabó comprando, en 1982, el 100% del capital de Amper y la convirtió en su principal suministrador de equipos. Amper empezó a cotizar en el mercado de valores en 1986, y con su salida a bolsa incorporó nuevos accionistas a su capital, entre ellos algunos grandes bancos españoles. En el año 2000 fue una de las empresas pioneras del Nuevo Mercado bursátil de las nuevas tecnologías. A finales de la década de los años ochenta, Amper, como instrumento industrial de Telefónica, ocupaba una posición estratégica en el mercado español y se convirtió en el interlocutor de las compañías multinacionales que deseaban invertir en España, como AT&T o Motorola. Ambas multinacionales crean con Amper empresas conjuntas: AT&T Network Systems (hoy Lucent Technologies) en el primer caso y Telcel en el segundo. Tiempo después llegó Thomson CSF, hoy Thales, que se convirtió en el socio multinacional del negocio dedicado a las comunicaciones de defensa, a través de la empresa Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones. Durante la década de los noventa Amper incorporó nuevos clientes internacionales, entre ellos Ignite y Nortel, y se forjaron sendas joint ventures con las divisiones internacionales de Motorola y Lucent Technologies. Además, la empresa hizo frente al cambio de escenario que supuso la liberalización de las telecomunicaciones y la crisis subsiguiente, realizando una profunda reconversión. La nueva Amper es hoy una empresa integradora de sistemas orientada al servicio de sus clientes, a anticiparse a los cambios tecnológicos y a competir en un mercado de dimensión internacional. Amper se ha abierto a nuevos clientes y suministradores y ha adoptado un nuevo enfoque estratégico que la hace especialmente sensible a las oportunidades de negocio que está abriendo Internet. Amper ha pasado de ser un suministrador de servicios a un reducido número de operadores, a ser un partner tecnológico de todas las empresas que quieren lanzarse a trabajar

usando las nuevas tecnologías de las comunicaciones, ofreciendo soluciones llave en mano. En el marco de ese proceso de expansión Amper ha tomado participaciones en el capital de varias empresas, alguna de las cuales ha pasado a gestionar. Destaca entre esas inversiones la compra en marzo del 2000 del 40% del capital de la sociedad brasileña Medidata ascendiendo al día de hoy al 75%, la cual es líder en su país en la integración de servicios voz/datos y en la implementación de servicios IP. Más recientemente, agosto de 2005, el Grupo Amper ha adquirido la totalidad de las acciones de Epicom, empresa líder en el mercado español de comunicaciones cifradas de alta seguridad.

Amper es uno de los grupos españoles más importantes proveedores de soluciones de comunicaciones civiles y militares (ingeniería, redes, software y sistemas), así como de radiocomunicaciones militares y sistemas de mando y control. Sus acciones (ref.: AMP) cotizan en el mercado de valores de Madrid desde 1986, y desde abril del año 2000 lo hacen en el Ibex Nuevo Mercado de acciones tecnológicas. La facturación consolidada del Grupo Amper durante el año 2004 ascendió a 184,11 millones de euros con un resultado atribuible acumulado de 2,09 millones de euros. El resultado bruto de explotación (EBITDA) se situó en 16,26 millones de euros. La plantilla de la empresa estaba integrada por 675 personas, al finalizar ese año. La estructura organizativa del Grupo Amper está enfocada hacia la consecución de nuevos negocios y la consecución de un crecimiento sostenido, rentable y eficiente. Está construida en base a cuatro divisiones de negocio y un centro de servicios compartidos:

- La División de Defensa es la principal apuesta del Grupo Amper. Su empresa Amper Programas trabaja en tres líneas de actividad denominadas Sistemas de Información y Comunicación para las Fuerzas Armadas, la Aviónica y los Sistemas de Radio Ayudas a la Navegación Aérea. En estas actividades, Amper Programas diseña, integra, produce y mantiene equipos y sistemas propios o de terceros. En el verano de 2005 la División de Defensa se ha visto fortalecida al adquirir Epicom, empresa totalmente española líder en la fabricación de equipos de cifrado y alta seguridad en las comunicaciones críticas.
- La División de Integración de Sistemas con Medidata en Brasil y Amper Medidata como punta de lanza en España, es una de las empresas líder en comunicaciones empresariales y desarrolla su actividad en el campo de la integración de sistemas para el sector de las telecomunicaciones IP en las empresas. Actualmente representa el 24% de la facturación del Grupo.
- Seguridad y Mercados Públicos con Amper Sistemas a la cabeza, es la unidad de negocio dentro del Grupo Amper especializada en proyectos inte-

grales de detección, comunicaciones, mando y control para los sectores de transporte, seguridad pública, control de fronteras, aguas y energía y networking.

- Operadores de Telecomunicaciones es la división más antigua del Grupo, donde Amper Soluciones con el 26% de las ventas ofrece proyectos de ingeniería, productos y servicios profesionales diseñados para atender la demanda de los operadores de telecomunicaciones.
- Y por último el Centro de Servicios Compartidos que está al servicio de todas las unidades de negocio y su objetivo es descargar a cada línea de actividad de las actividades administrativas comunes.

Con el objetivo de mantenerse siempre a la vanguardia de la tecnología, Amper ha establecido a lo largo de su historia alianzas con los líderes mundiales de las telecomunicaciones, como Lucent Technologies, Thomson, Motorola, Cisco, Nortel, Avaya y Sun, entre otros. Estas alianzas han reforzado la capacidad tecnológica, comercial y financiera de Amper. En la actualidad Amper es una empresa multivendedor, multiciente y multitecnología. Un integrador de herramientas tecnológicas que ofrece a sus clientes soluciones a la medida de sus necesidades.

- Empresas del Grupo AMPER, S.A.: Sociedades filiales y participadas, directa e indirectamente: Amper Programas de Electrónica y Comunicaciones, S.A., S.A.M.P., SAFITEL, Telcel, S.A., Finaves SCR y Teima Audiotex, S.L.
- Amper Soluciones, S.A.: Telecomunicaciones Amper Perú, S.A. y Visual Plan S.A.
- Amper Tecnologías, S.A.: Amper Sistemas, S.A.
- Hemisferio Norte, S.A.: Amper Medidata, S.A., Amper do Brasil Telecomunicações Ltda., Marco Polo SCR, S.A., Hemisferio Sul Participações, S.L. y Medidata Informática, S.A.
- Agencias: Amper, S.A. Agencia en Chile.

+ Info: <http://www.amper.es/castellano/index.jsp>

A Novo Comlink España

Empresa situada en Málaga, subsidiaria del grupo A Novo, líder mundial en servicios posventa en nuevas tecnologías de comunicaciones. A Novo Comlink se presenta como la solución integral para fabricantes y operadores del sector, ofreciendo como bases:

- Cultura y metodología de multinacional.
- Personal altamente cualificado en nuevas tecnologías.
- Infraestructura consolidada.
- Gran experiencia técnica.

En 1962 fue fundada como Citesa (Compañía Internacional de Telecomunicaciones y Electrónica S.A.), la empresa se convirtió muy pronto en líder español de telefonía básica. En 1994, formando ya parte del Grupo de Empresas de Alcatel Standard Eléctrica S.A., construyó su nueva fábrica en el Parque Tecnológico de Andalucía. Sus actividades en Málaga se centraron en las nuevas tecnologías de telecomunicaciones sin hilo y celulares, contando con un presupuesto de 30 millones de euros para investigación y desarrollo. En enero de 2000, se constituye una joint-venture entre Alcatel y Thomson Multimedia, creando, ATLinks. Ya entonces, se habían alcanzado unas ventas anuales de 84 millones de euros, de los cuales, el 65'6%, estaba destinado a exportación. En enero de 2001, se crea A Novo Comlink, en la que el grupo A Novo tiene una participación accionarial del 33%. De este modo, la empresa amplía sus líneas de negocio, integrando en su actividad, el servicio posventa de productos de nuevas tecnologías de comunicaciones. En enero de 2002, la participación del grupo A Novo pasa a ser del 66%. Con la meta claramente definida y siguiendo su acertada línea de actuación, A Novo Comlink, se ha convertido, hoy día, en una importante alternativa a tener en cuenta en el mercado español de los servicios posventa en productos de nuevas tecnologías de comunicaciones.

+ Info: <http://www.a-novo.es/inicio.htm>

Areva T&D Ibérica

Areva Transmission&Distribution está incluida en el organigrama productivo de la multinacional Areva Group. Tiene su sede española en la localidad de San Fernando de Henares.

+ Info: <http://www.areva-td.com>

Atlinks España

Atlinks se fundó el 1 de enero de 2000, como resultado de una fusión entre dos grandes grupos, Alcatel y Thomson. Desde febrero de 2003, Atlinks es filial de Thomson. Atlinks, líder mundial de la telefonía doméstica y profesional, diseña, fabrica y comercializa las marcas General Electric, Alcatel, RCA y Thomson, en particular en Estados Unidos, América Latina, Asia, África, Medio Oriente y Europa. Con ventas de 10,5 millardos de euros (9,3 millardos de dólares EE.UU.) en el 2001 y 73.000 empleados en más de 30 países, Thomson (Euronext: 18453) (NYSE: TMS), ofrece una amplia gama de tecnologías de soporte de vídeo, sistemas, productos acabados y servicios para consumidores y profesionales de las industrias del entretenimiento y los medios de comunicación. Para avanzar y habilitar la transición a soportes digitales, Thomson dispone de cinco actividades principales: soluciones de soportes digitales, monitores y componentes, productos de consumo, patentes y licencias y servicios de nuevos soportes. La empresa distribuye sus productos bajo las marcas Thomson, RCA y Technicolor.

Con unas ventas de 28 millones de unidades y una facturación de 600 millones de euros en 2003, Atlinks, filial de Thomson es, con sus marcas Alcatel, General Electric, RCA y Thomson, el líder mundial de la telefonía doméstica y profesional. Atlinks está implicada en todo tipo de tecnología de telefonía convencional e inalámbrica que se usen en el mundo (DECT, analógica, 900 MHz, 2.4 GHz), lo que le permite diseñar, fabricar y comercializar productos y servicios cubriendo las necesidades de los operadores telefónicos, distribuidores profesionales y público en general. Con base en Boulogne-Billancourt, Francia, ATLINKS tiene un total de 8 subsidiarias en todo el mundo y una plantilla de 800 personas, una cuarta parte de los cuales trabajan en I+D

+ Info: <http://www.atlinks.com/esp/index.asp>

Digitex Informática

Es constituida en 1998, eran los tiempos de Videotex en España. Vivimos, en consecuencia, la transformación de las redes y tecnologías de acceso hacia el fenómeno Internet. Siempre trabajando en los sistemas de información que la sociedad demandaba. Desde 1997 hincamos nuestra apuesta por el *outsourcing*, especializándonos en la externalización de funciones como la informática, la atención técnica a clientes/usuarios, procesos diversos como la gestión de pedidos, cobros, etc...gestión de portales en Internet, hasta el extremo de que hoy en día éste es nuestro único producto, el *outsourcing*. En 1998 entra en nuestro capital la sociedad 3i Partners. Fue, a partir del año 2000, cuando comenzamos a apostar por la deslocalización, pero dentro de nuestro país, primero fue León, después continuamos en La Carolina (Jaén) y Aranda de Duero y seguiremos luchando por generar actividad competitiva en otras ciudades.

+ Info: <http://www.digitex.es/>

Dimetronic

Dimetronic Signals es una empresa española con más de 40 años de experiencia, periodo en el que ha estado siempre en vanguardia, aplicando las tecnologías más avanzadas al servicio de la seguridad y siendo líder en el control integrado del tráfico ferroviario y la señalización ferroviaria. Dimetronic Signals junto con sus compañías asociadas, Westinghouse Rail Systems, del Reino Unido, Invensys Rail Systems de Australia y Safetran System Corporation de Estados Unidos, forman el grupo Invensys Rail, a su vez integrado en uno de los mayores grupos de Ingeniería del mundo, el Grupo Invensys. El conjunto de compañías citadas es, sin lugar a dudas, uno de los grupos de empresas de señalización ferroviaria más importante del mundo y cuenta con un gran prestigio y una avanzada tecnología, avalada por la experiencia en instalaciones de seguridad repartidas por los más diversos países del mundo, en todas las latitudes, climas y condiciones: instalaciones que funcionan a plena satisfacción de las administraciones ferroviarias correspondientes. Dimetronic Signals tiene su sede social, fábrica, laboratorios y oficinas en el Parque Empresarial de San Fernando de Henares en Madrid, España, y dispone de una amplia gama de equipos, sistemas y servicios para satisfacer las necesidades de cualquier tipo de ferrocarril, desde líneas de baja densidad de tráfico hasta ferrocarriles

suburbanos y metropolitanos de explotación intensiva así como líneas de largo recorrido y alta densidad de tráfico.

Desde su creación en 1953, la empresa ha evolucionado hasta la actualidad, siendo sus hitos más significativos los que se muestran en la siguiente relación: 1953, Se crea la compañía con el nombre de Bimetal, S.A.; 1963, Fusión de las empresas Bimetal, S.A. y "C^{IA} Española Westinghouse de Frenos y Señales" (creada in 1940). Bimetal adquiere las Licencias de la compañía Westinghouse Brame and Signals (establecida en España desde 1949); 1970, Bimetal pasa a formar parte del grupo Huayco (Westinghouse Abr Brames Corporación, de EEUU); 1978, División de Bimetal en dos Compañías: Dimetronic es la nueva empresa que se hace cargo de las actividades de señalización ferroviaria; 1979, Westinghouse Signals adquiere el 49% de Dimetronic; 1982, El grupo inglés Hawker Sideley compra las compañías Westinghouse Signals y Dimetronic; 1991, El grupo inglés BTR adquiere Hawker Sideley. Creación de BTR Rail Group, en el que queda integrado Dimetronic S.A.; 1999, Los grupos BTR y Siebe se fusionan en un nuevo grupo de nombre Invensys; 1999, Se crea el grupo Invensys Rail Systems en Febrero de ese año; 2000, Foxboro Transportation de Australia, se incorpora a Invensys Rail Systems Group.

La plantilla de trabajadores fijos de Dimetronic Signals es superior a 400 personas. Las cifras pueden variar ligeramente de un momento a otro en función de la carga de trabajo existente. Además Dimetronic Signals emplea un número variable de trabajadores eventuales para reforzar las puntas de trabajo que se producen en determinadas instalaciones. Aproximadamente la mitad de la plantilla está formada actualmente por personal técnico titulado. Además de la plantilla propia, Dimetronic Signals dispone como efectivos adicionales de los recursos humanos del resto de empresas del grupo Invensys Rail para reforzar las áreas de ingeniería y producción, principalmente en casos puntuales. Todo el personal que puede tener algún tipo de relación con trabajos de vía, así como los subcontratistas, está sometido a las preceptivas normas de seguridad e higiene en el trabajo que rigen en este tipo de trabajos. Además de las normas de seguridad propias, es obligatorio para el personal de Dimetronic Signals y sus subcontratistas el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene que rijan en las instalaciones de nuestros clientes.

+ Info: <http://www.dimetronic.es/>

Fujitsu

+ **Info:** <http://www.fujitsu.com/es/> y <http://www.fujitsu.com/global/>

- **España:** <http://www.fujitsu.com/es/services/>
- **Manufacturings (fabricación):**
<http://www.fujitsu.com/es/services/products/manufacturing/>
- **Siemens Computers:** <http://www.fujitsu-siemens.es/>

Indra

Indra es la compañía española líder en Tecnologías de la Información y Sistemas de Defensa con unas ventas en 2004 de 1.079 M € y una cartera de pedidos de 1.364 M €. Una sólida base tecnológica, innovación permanente, calidad en el proceso y en el resultado, exigencia en la gestión y la alta cualificación de sus más de 6.600 profesionales, son los pilares del éxito de Indra. Indra está organizada en tres áreas de actividad: tecnologías de la información, simulación y sistemas automáticos de mantenimiento, y equipos electrónicos de defensa, en las que año tras año ha ido desarrollando un entendimiento profundo del negocio y estableciendo una fuerte relación con los clientes. Estos conocimientos, unidos a la tecnología más avanzada, permiten a Indra crear una oferta diferencial potenciando el desarrollo de soluciones propias y de servicios para cada segmento de mercado. Indra ofrece a sus clientes una oferta completa y de valor que incluye desde la consultoría, el desarrollo de proyectos y la integración de sistemas y aplicaciones hasta el outsourcing de sistemas de información y de procesos de negocios. Esta oferta se estructura en dos segmentos principales: soluciones y servicios. La oferta de soluciones incluye una amplia gama de sistemas, aplicaciones y componentes para la captación de datos e información, su tratamiento, transmisión y posterior presentación, básicamente enfocados al control y gestión de procesos complejos y/o críticos. En general, las soluciones de Indra sirven al núcleo de la operación del negocio de nuestros clientes y requieren como capacidad esencial la integración de sistemas, es decir, el diseño, configuración, desarrollo e implantación de componentes, aplicaciones y sistemas de información completos, incorporando productos propios y de terceros. Mediante la oferta de servicios, Indra gestiona y explota sistemas y soluciones (outsourcing, AM, mantenimiento, etc...), así como determinados procesos de negocio donde la

tecnología es un elemento estratégico y diferencial (BPO). En Indra entendemos la externalización bajo una perspectiva de socio tecnológico, construyendo con nuestros clientes una estrecha relación donde el servicio se liga a la evolución de su negocio, compartiendo objetivos, riesgos y beneficios. Indra constituye una referencia destacada en los mercados en que opera, tanto a escala nacional como internacional. Con referencias en más de 40 países de los cinco continentes, de sus ingresos anuales, aproximadamente un tercio proceden de los mercados internacionales. Por áreas geográficas, Europa y EE.UU., son los dos mercados con mayor peso internacional de Indra. La presencia en estos mercados tan exigentes es una garantía permanente del alto nivel de competitividad de la compañía. Sin olvidar Latinoamérica, un área geográfica en la que tradicionalmente ha operado Indra. Algunas de las principales referencias de Indra son las siguientes:

- Un tercio del tráfico aéreo mundial está gestionado por países que utilizan los sistemas desarrollados por Indra para la gestión del tráfico aéreo.
- Algunos de los principales metros del mundo, como los de Madrid, Barcelona, París, Shangai, Atenas o Santiago de Chile, entre otros, utilizan los más modernos sistemas de ticketing desarrollados por la compañía.
- Son muchos los países que han confiado en nosotros para sus procesos electorales; la red de defensa aérea del Estado español está desarrollada con tecnología de Indra y los simuladores de aviones que Indra desarrolla han sido calificados como los mejores del mundo por sus usuarios.
- Algunas de las principales compañías del mercado han confiado en Indra para sus procesos de desarrollo, integración y consultoría de sistemas, así como de outsourcing.

En consultoría estratégica y de gestión para grandes compañías, Indra cuenta con su filial EuroPraxis, que ayuda a compañías líderes internacionales a crear y mantener su ventaja competitiva por medio de una estrategia de enfoque práctico, objetivos sintonizados con los del cliente y resultados rápidos. Una sólida base tecnológica, innovación permanente, calidad en el proceso y en el resultado, exigencia en la gestión y una base humana formada por más de 6.600 profesionales con un alto nivel de formación constantemente actualizado, son las claves para que Indra haya alcanzado esta posición de liderazgo.

+ Info: <http://www.indra.es/>

Ingenico Barcelona

Creado en Francia en 1980 por Jean Jacques Poutrel, Ingenico se ha desarrollado desde entonces de manera muy significativa en todo el mundo gracias a una política agresiva de adquisiciones. Actualmente, el Grupo tiene su sede social en Francia, emplea a 1.200 personas, opera en los cinco continentes, controla 22 filiales y trabaja con 100 distribuidores en todo el mundo. En España, Ingenico cuenta con un equipo de 130 profesionales, repartidos entre el centro de I+D del grupo en Barcelona e Ingenico Iberia, filial del grupo para España y Portugal. Ingenico ha demostrado en todo momento su saber hacer como especialista capaz de adaptarse a las particularidades de cada país y cuenta hoy con más de 10 millones de terminales instalados en más de 90 países. La compañía entrega anualmente 1,5 millones de terminales de pago en todo el mundo. Presente en los cinco continentes gracias a sus filiales y socios, Ingenico mantiene vínculos privilegiados con los bancos y el sector del retail. Esta proximidad le permite proporcionar los equipos y el software apropiados, siempre con las homologaciones pertinentes. Cada año se crean nuevas filiales y una importante red de distribuidores y de socios contribuye a reforzar la implantación internacional del Grupo. Para responder a la evolución y a la diversificación de los medios de pago, Ingenico propone soluciones completas que incluyen equipos, software y servicios, capaces de integrarse en todos los nuevos escenarios de la transacción securizada: securización en Internet, comercio electrónico B2B, servicios a los comerciantes (compra on line, fidelización, etc...), soluciones de compra EMV... Ingenico no sólo proporciona a sus clientes – bancos, distribuidores / mantenedores, gran distribución, pequeños comerciantes, empresas – soluciones adaptadas a sus necesidades sino que además los acompaña en todo el proceso mediante un asesoramiento permanente y una ayuda constante para la integración y la explotación de los nuevos conceptos y el establecimiento de proyectos de medios de pago. Ingenico dedica casi el 8% de su cifra de negocio a la investigación y al desarrollo de productos y de soluciones, lo que le permite no solamente desarrollar soluciones innovadoras, modernas y plenamente adaptadas, sino también tener un papel clave en la evolución del mercado de los medios de pago y de sus estándares. Ingenico se apoya en las nuevas tecnologías informáticas, redes, biométricas... para desarrollar nuevos sistemas y diseña con sus clientes y socios nuevos métodos de pago y de lectura de tarjeta (pago por asistente personal o teléfono GSM, lectura de tarjeta sin contacto...). Ingenico trabaja también en muchos otros mercados y desarrolla soluciones para las necesidades de las transacciones por tarjeta del sector de la sanidad, del transporte, de las telecomunicaciones, así como de los cajeros bancarios...

+ Info <http://www.ingenico.es/>

Leventon

En 1979 los hermanos Rubiralta fundan la empresa Instituto de Bioquímica Aplicada (IBA) para la fabricación de batas quirúrgicas. Dicha empresa se crea dentro del Grupo CH-Werfen, grupo de empresas relacionadas con el sector sanitario dentro del Grupo Rubiralta. Dos años más tarde, cambia de nombre por motivos comerciales y de facilidad de pronunciación en todos los idiomas convirtiéndose en el actual Leventon S.A. Ya en 1981 la empresa fabricaba electrodos, envasaba y esterilizaba catéteres naso gástricos y envasaba también reactivos "in vitro". Se produce entonces el encargo a Leventon del diseño y fabricación de un regulador de caudal. Así, nace en 1982 el Dosiflow 1 que junto con el Dosiflow 10 (1987) se convertirán en los productos estrella de la empresa. Desde entonces, Leventon ha incorporado a su catálogo diferentes productos sanitarios como tubos de presión arterial (1982), catéteres de cardiología (1987-1992), ejercitador respiratorio (1998), vendajes (1999), bomba elastomérica de infusión (2001) y ya en 2002 el incentivador respiratorio. Su expansión en el mercado internacional, se inicia a partir de 1986 con la entrada de España en la Comunidad Europea llegando a inicios de los 90 a representar la mitad de la facturación de la compañía. En 1993 se firma un contrato para fabricar reguladores de caudal (Dosiflow) para el mercado americano. Este hecho hace aumentar a un 75% el tanto por ciento de facturación debida a exportaciones. Esta expansión internacional ha ido consolidándose a partir de entonces, convirtiéndose actualmente en un 85% de la facturación, del cual un 20% corresponde a USA. Actualmente, Leventon S.A. es una empresa española fabricante de dispositivos médicos no reusables, tanto estériles como no estériles. Está ubicada en Barcelona, una de las ciudades más activas de España. Leventon centra su atención en 3 objetivos:

- Innovación
- Calidad
- Servicios

Ingredientes que permiten a Leventon ofrecer al mercado médico un amplio y completo rango de soluciones, que van desde el diseño inicial y conceptual hasta la esterilización y control del producto final, pasando por el desarrollo e industrialización del producto. Con un equipo humano de más de 100 personas, Leventon ofrece:

- Creación y diseño de producto
- Elaboración de moldes prototipos y de serie
- Inyección y extrusión de componentes
- Definición del proceso y tecnología

- Ensamble y packaging
- Esterilización
- Control y homologación de producto

Es por todo esto que nuestro mercado, nos ha ido otorgando crecientes cuotas de confianza a nuestros productos, por lo cual nos sentimos muy satisfechos pero al mismo tiempo comprometidos a seguir este camino.

+ **Info:** <http://www.leventon.es/home.asp>

Lucent Technologies España

Tras casi veinte años de presencia en España, desde los tiempos de AT&T, Lucent Technologies y los grupos de I+D de los Bell Labs, han colaborado de manera significativa en el desarrollo de las telecomunicaciones en España. Desde los inicios de su trayectoria en España la compañía ha participado activamente en proyectos tan importantes como la digitalización de la red de Telefónica, la implantación de redes ópticas de alta capacidad para Vodafone o la gestión de las redes de los nuevos operadores, como Auna y Jazztel. Del mismo modo, Lucent Technologies también ha tomado parte en el proyecto internacional de Telefónica en Latinoamérica, desplegando -en tiempo récord- redes de telefonía fija y móvil. Lucent ha centrado sus esfuerzos, con más énfasis que nunca, en el aprovechamiento de las oportunidades de éxito más claras y cercanas que nos brinda un mercado en proceso de cambio. Nuestras soluciones de red ayudan a los operadores de comunicaciones a aprovechar las redes de las que ya disponen y hacerlas evolucionar: Integrated Network Solutions; INS, el grupo de Lucent dedicado a las soluciones de red integradas, reúne en una única organización especializada todas las capacidades de la compañía en el campo de la conmutación, las redes de datos, los equipos de tecnología óptica y el software. Mobility Solutions; La más amplia experiencia en el suministro de soluciones de movilidad 3G, basada en su liderazgo mundial en la tecnología de espectro ensanchado. Lucent Worldwide Services; LWS es la organización de servicios de red con más experiencia en el diseño, ingeniería, instalación, gestión, monitorización y reparación de algunas de las redes más sofisticadas del mundo. Bell Labs: una fábrica de innovaciones; La fuente de las innovaciones de Lucent son los prestigiosos laboratorios Bell Labs.

+ **Info:** <http://www.lucent.es/apps/emea/country/countrycenteres.nsf>

Miesa Mantenimiento

Fundada en Gijón en 1993, está estrechamente vinculada con la industria pesada tradicional (minería, siderurgia, generación eléctrica, etc.) siendo éste uno de sus pilares primordiales, que junto con los sectores químico y petroquímico, conforman su amplio abanico de clientes.

+ Info: <http://www.manteing.com/index.htm>

Navarra de Componentes Electrónicos

Phiber forma una parte fundamental de la División Estratégica de Componentes Electrónicos del grupo de Ingeniería británico Meggitt Plc. Desde 1965, Phiber ha sido líder mundial como suministrador de resistencias fijas y variables para el mercado electrónico. Phiber ofrece: dedicación y compromiso hacia el cliente, soluciones estándar y a medida según las necesidades del cliente, eficacia en fabricación y entrega (entregamos como y cuando acordado), red de distribución mundial, apoyo técnico mundial. Grupo: Meggitt Plc. - Empleados: 6000. Filiales internacionales: Alemania, EE.UU., Inglaterra, Francia, Holanda, Taiwán. Dist excl.: Italia. Homologaciones: ISO 9001, QS 9000, Q1 FORD, BOSH, EATON, B.FAURE, VALEO 1000, THOMPSON, SYSTEM SENSOR. Plazo de entrega: ex stock a 4 semanas (típicamente). Mercados: automóvil, consumo, multimedia, profesional.

+ Info: <http://www.piher-nacesa.com/es/index.htm>

Raytheon Microelectronics España

RME es una fábrica moderna y de alta capacidad que ofrece servicios de fabricación de productos electrónicos conjugando precios muy competitivos con una excelente calidad, avalada por las certificaciones ISO9001:2001 e ISO/TS16949. La planta de fabricación contiene diferentes áreas de trabajo y dispositivos acordes con la actividad desarrollada. Desde el inicio, RME no ha dejado de incorporar nuevos productos a sus líneas, lo que le ha permitido extender su experiencia prácticamente a todos los sectores relacionados con el mundo de la electrónica.

Sector	Ejemplo de productos
Automoción	Módulos de control de airbag de máxima seguridad, receptores de información de tráfico, cámaras de imagen térmica
Industrial	Sistemas de medición de alta fiabilidad
Consumo	Grandes volúmenes de llaves electrónicas de bajo coste
Informática	Placas madre de gran densidad y complejidad
Comunicaciones	Modems de alta frecuencia y placas de radar
Identificación por radio frecuencia	Tarjetas y transponders a precios muy competitivos

En la actualidad RME tiene clientes en todo el mundo a los que ofrece, además de productos fabricados bajo estrictas normas de calidad, un servicio completo de gestión de sus proyectos, desde la etapa de prototipos hasta la producción en serie. Siguiendo la filosofía de mejora continua, RME obtuvo en 1994 la certificación ISO9002 y en 1996 la QS9000, además de otros títulos específicos de sus clientes, tales como Raytheon Seis Sigma, BAPT o Schlumberger nivel 4. Manteniendo el compromiso de Calidad, RME ha recibido en 2001 dos notables certificados de Calidad: ISO9000:2001e ISO/TS16949, para el mercado de automoción. Bajo la directriz de Raytheon Corporation, RME ha integrado en su método de trabajo la Cultura Seis Sigma, la cual proporciona eficaces herramientas para maximizar el valor ofrecido al cliente. La formación continua de los empleados y la graduación de nuevos expertos impulsa los diferentes proyectos abiertos, que están consiguiendo excelentes resultados.

+ Info: http://www.rme.es/index_e.html#1

Sanyo España

+ Info: <http://www.sanyo.es/indice.asp?ancho=800>

Siemens

Somos el único proveedor en el mercado con una oferta completamente global en la industria de las telecomunicaciones, desde terminales hasta infraestructura de red, pasando por ingeniería, servicios profesionales y aplicaciones, para satisfacer las necesidades de cualquier operador, empresa o corporación, administración pública, sectores de distribución y consumo. Líder a nivel europeo en soluciones y servicios de e-Business. Ofrecemos soluciones y servicios completos para el comercio electrónico y móvil. Desde la consultoría hasta la integración de sistemas informáticos, pasando por el outsourcing. Desarrollamos terminales y sistemas de telefonía pública. Nuestros teléfonos se distribuyen a lo largo y ancho de los cinco continentes con más de 700.000 unidades instaladas, además contamos con una extensa red de oficinas propias que abarcan todo el territorio mundial. En Zaragoza (España) se encuentra nuestro Centro de Competencia para la telefonía pública, el más importante a nivel mundial en cuanto a investigación se refiere. Comercializamos todos los productos necesarios tanto para la industria como para las infraestructuras, bajo un concepto de integración de todos los productos necesarios para la automatización industrial (concepto T.I.A.), así como para la integración de la distribución eléctrica en las infraestructuras (concepto T.I.P). Somos uno de los proveedores de servicios y soluciones de referencia en el sector industrial tanto a nivel nacional como internacional. Nos enfocamos al área de servicios completando la oferta de productos y soluciones del resto de las unidades de negocio. Abarcamos tanto la generación como el transporte y distribución de energía.

Disponemos de la más amplia oferta de productos, servicios y soluciones relacionadas con la generación y distribución de energía: plantas de generación fósil, de cogeneración y de biomasa, turbinas industriales, alta y media tensión, transformadores, instrumentación y control, calidad de red y pilas de combustible. Acometemos cualquier tipo de solución de transporte ferroviario (urbano, metropolitano, regional, de larga distancia, de mercancías y de alta velocidad), por lo que se incluimos también las áreas de electrificación, señalización, comunicaciones GSM-R, material rodante y proyectos llave en mano. Disponemos de una amplia gama de sistemas innovadores para todo tipo de aplicaciones y todas las especialidades médicas, contribuyendo a aumentar la productividad, eficiencia y calidad de los servicios hospitalarios. Cuidamos el entorno médico haciéndolo más cómodo al usuario e innovando en tecnologías menos agresivas para los pacientes. También estamos presentes en los sectores de telecomunicaciones, automóvil, industria, etc., con una de las gamas más extensas de semiconductores, electromagnéticos y sistemas del automóvil. Somos uno de los principales proveedores de sistemas eléctricos y electrónicos de alta tecnología para la industria del automóvil a nivel internacional. Líder en

automatización y seguridad de edificios, con productos, servicios y soluciones integrales para el control de las instalaciones técnicas de edificios. Dedicado a ingeniería electrónica y eléctrica. Líder mundial en producción de sistemas logísticos automáticos para industrias, bibliotecas, aeropuertos, etc.

+ Info:

- **Siemens España:** <http://www.siemens.es/>
- **Dematic:** www.siemens.es/dematic/
- **Building Technologies:** www.siemens.es/sbt

Tecnimagen

En Tecnimagen destacamos por ser la única empresa en la Comunidad Europea que produce una amplia gama de televisores en pequeñas, medianas y grandes pantallas para marquistas con una calidad y un diseño exclusivos. Y para ello, contamos con el respaldo de 40 años de experiencia en el desarrollo y la producción de aparatos de televisión. Nuestra empresa se caracteriza por la excelencia en la combinación de los conocimientos y los procesos profesionales de una multinacional con la flexibilidad y adaptación propias de una empresa mediana. En octubre de 1994 y fruto de un proceso de reestructuración a nivel mundial, la multinacional holandesa Philips tuvo que cerrar su fábrica de televisores en Sant Boi de Llobregat. Fue entonces, cuando un grupo de directivos de la empresa, liderados por Joaquín Badenas (en la foto), se hizo cargo del cien por cien del capital y reavivó la empresa, que pasó a denominarse Tecnimagen. Los inicios no fueron fáciles. Se negoció con Philips un plan de choque conjunto que le comprometía a adquirir parte de la producción de la nueva empresa por un período de tres años y a la cesión de su tecnología y patentes a cambio de que el nuevo equipo gestor asumiese un porcentaje de la plantilla y garantizase la viabilidad del negocio. El esfuerzo de estos años ha dado sus frutos. En 2004, Tecnimagen ha cumplido su décimo aniversario con el orgullo de haber duplicado su producción que, en 2003, subió a prácticamente el millón de unidades. A día de hoy el 95% de la producción se destina a distribución, que vende con su propia marca los televisores en las grandes superficies. La compañía sólo fabrica bajo pedido con lo cual, no acumula stocks. Además, el hecho de que casi la totalidad de sus ventas salgan con marcas de terceros supone un importante ahorro en marketing y publicidad.

+ Info: <http://www.tecnimagen.es/>

Televés (Santiago de Compostela)

Televés nace en 1958, cuando la TV en España acababa de comenzar sus emisiones. Inicialmente se instaló en un pequeño taller, facturando el primer año 400.000 pts y empleando a 10 personas. En la actualidad el grupo de empresas Televés agrupa a 510 trabajadores y su cifra de ventas supera los 93,5 millones de €, siendo pionera en la introducción de nuevas tecnologías. Hoy Televés es la primera empresa del sector que dispone de Sistemas de Procesado de Señales Digitales y es líder absoluto del mercado por tecnología y cuota de penetración. No es casualidad, es fruto de haber marcado hitos a lo largo de su historia. Actividad: investigación, diseño, fabricación y comercialización de equipos para la recepción y distribución de la señal de televisión. Los pilares del éxito: calidad para liderar el mercado, productividad para ser competitivo en términos de precios, I+D para mantenerse a la vanguardia en innovación, servicio para dar la mejor respuesta a los clientes y un recurso humano altamente cualificado y con capacidad de aprendizaje constante para sostener una gestión eficaz. Apoyo al cliente: el objetivo primordial de Televés es la superación constante del nivel de servicio a sus clientes. Trata de conseguir esta meta a través de la permanente mejora de la calidad, el precio ajustado, la asistencia técnica y el suministro. Formación de instaladores: la compañía practica un sistema de formación continuada de sus clientes; a través de los cursos a instaladores se les capacita y actualiza en la aplicación de las nuevas tecnologías.

+ Info: <http://www.televes.com/>

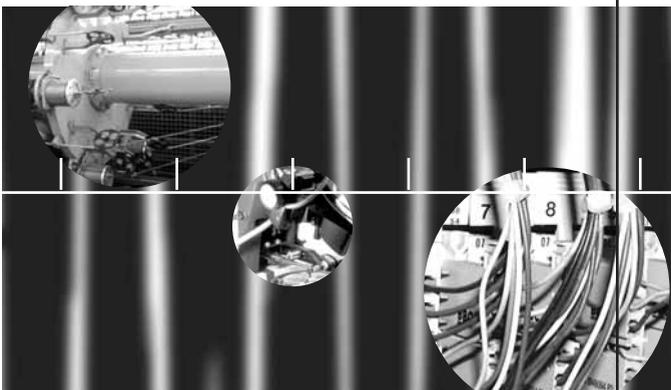
Unisys España

Unisys es una compañía global de servicios y soluciones de tecnología. Nuestros consultores aplican la amplia experiencia de Unisys en consultoría, integración de sistemas, outsourcing, infraestructuras y tecnología de servidores para ayudar a nuestros clientes a hacer seguras sus operaciones de negocio. Creamos organizaciones más seguras aportando visibilidad a las operaciones de negocio de nuestros clientes. Con nuestra metodología Unisys 3D Visible Enterprise, hacemos visible el impacto de sus decisiones antes de que éstas se produzcan.

+ Info: <http://www.unisys.es/index.htm>

TIC

Observatorio
industrial del sector
de tecnologías
de la información
y las comunicaciones



2 Estudio sectorial sobre formación profesional

Índice

1.	Introducción	107
1.1.	Valor de la formación	107
1.2.	La formación profesional en España	109
2.	Objetivos y enfoque del estudio	111
2.1.	Objetivos	111
2.2.	Enfoque	112
3.	Diseño metodológico	114
4.	Análisis de resultados	115
4.1.	Contexto	115
4.1.1.	El sector del metal	115
4.1.2.	El subsector de fabricantes de tecnología	118
4.2.	Los discursos sobre la formación	130
4.2.1.	Introducción	130
4.2.2.	Marco general	132
4.2.3.	Los enunciados sobre formación	167
4.2.3.1.	Las empresas	168
4.2.3.2.	Los trabajadores y sus representantes	177
5.	Anexo	187
6.	Conclusiones	223
7.	Bibliografía	225

1. Introducción

La Federación Minerometalúrgica de CC.OO. se plantea iniciar un programa de investigación destinado al análisis de la eficacia de las acciones formativas desarrolladas en el “sector del metal”, considerando sus cuatro subsectores:

- a) Automóviles.
- b) Componentes.
- c) Fabricantes de tecnologías.
- d) Bienes de equipo.

Este documento presenta el proyecto específico para el subsector de fabricantes de tecnología.

No obstante, debido a las problemáticas comunes frente al tema formativo, por un lado, y a la escasa disponibilidad de datos segmentados por subsectores referidos a formación, por otro, la parte mayoritaria del documento se referirá al “sector del metal” como un todo especificando, cuando sea posible, la información correspondiente a este subsector.

1.1. El valor de la formación

El valor de la formación en general y de la profesional en particular como condición de desarrollo social, crecimiento económico y enriquecimiento cultural, es subrayado repetidamente en todos los ámbitos y foros expertos en la materia. El sentido común refuerza también estas afirmaciones.

Aunque de una manera no siempre clara la formación aparece conectada con conceptos como “sociedad de la información”, “gestión del conocimiento”,

“sociedad del riesgo”, “capitalismo flexible” y otros que intentan nombrar a la economía y sociedad del nuevo milenio.

En los últimos tiempos la formación ha empezado también a estar vinculada con conceptos como “flexibilidad laboral” y “empleabilidad”. De esta manera, una de las afirmaciones más corrientes es que la formación actúa como una defensa del empleo frente a las crisis o reestructuraciones que provocan los cambios tecnológicos, organizativos de la nueva economía y como una manera de disminución del riesgo individual y colectivo.

Un cuerpo laboral “formado”, se afirma, tiene más capacidad para enfrentar los inevitables cambios internos y/o externos que sufren las empresas. Unos trabajadores adecuadamente formados pueden sortear de manera más eficaz los vaivenes que, para todos los agentes económicos, inevitablemente produce esta economía fluida. La formación es así un “remedio contra el caos y el pánico” que generan para los trabajadores y las empresas las nuevas condiciones de la globalización de la economía.

Es así que se constata que *“importantes segmentos empresariales consideran que el capital humano es su principal activo y que no podrían competir con éxito en mercados globalizados si éste no está suficientemente formado y con sus competencias profesionales permanentemente actualizadas. Estas empresas ya han incorporado la formación permanente a su estrategia de negocio”*¹.

De este modo, la formación aparece como un **valor social** que genera amplios consensos y da lugar a iniciativas que buscan extender tanto la cobertura como la calidad de dicha formación. La formación profesional se considera como un requisito de competitividad y, por lo tanto, condición de éxito de la economía española en un mundo globalizado.

1 Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

1.2. La formación profesional en España

El artículo 40.2 de la Constitución española señala a la formación profesional entre los principios rectores de la política social y económica, otorgándole un rango desconocido hasta el momento. Este principio, junto con el reconocimiento del *“protagonismo de los agentes sociales en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”* (artículo 7 CE), sitúa a la formación profesional en el centro de las relaciones laborales.

La formación profesional es además un derecho reconocido en el marco del sistema educativo (artículo 27 CE). Los desarrollos posteriores del artículo 40 (Ley Básica de Empleo, Estatuto de los Trabajadores) y del artículo 27 (Ley de Ordenación General del Sistema Educativo-LOGSE), consolidan esta doble perspectiva que marca a la FP de nuestro país a partir de la Constitución del 78, y se expresa institucionalmente en la responsabilidad que asumen las administraciones educativa y laboral en las políticas de formación profesional.

Uno de los elementos más significativos de la LOGSE es precisamente la amplia concepción de la FP², en la que se incluye la **formación inicial**, la **ocupacional** y la **continua**, situándose en la perspectiva de la formación a lo largo de la vida que ya se venía perfilando en el marco europeo.

El contexto económico y social de finales de los 70 y principios de los 80, marcado por una profunda crisis que provocó un enorme incremento del paro, motivó la adopción de una serie de medidas, entre las que se otorgó un papel fundamental a la formación dirigida a los desempleados (Ley de Empleo del año 80). Como materia laboral, las políticas activas son responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La formación ocupacional se establece como subsistema específico a partir del Real Decreto 631/93 por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

El **Acuerdo Económico y Social de 1984** señala a la formación profesional como instrumento para el desarrollo de un tejido productivo moderno y eficaz, y con él se establecen las bases para los posteriores acuerdos tripartitos.

2 Art.30.1: “La formación profesional comprenderá el conjunto de enseñanzas que, dentro del sistema educativo y reguladas en esta ley, capaciten para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluirá también aquellas otras acciones que, dirigidas a la formación continua en las empresas y a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores, se desarrollen en la formación profesional ocupacional que se regulará por su normativa específica. Las Administraciones públicas garantizarán la coordinación de ambas ofertas de formación profesional”.

Los primeros acuerdos de formación continua se firman en el año 1993 entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Ministerio de Trabajo, y tienen por objetivo la planificación y gestión de la formación dirigida a los trabajadores ocupados. Estos acuerdos fueron renovados en los años 1997 y 2000 (II y III acuerdos de FC).

Los más de diez años de vigencia de los acuerdos han contribuido a generar un subsistema que ha facilitado, por primera vez, el acceso a la formación de miles de trabajadores/as ocupados, así como la incorporación al sistema de las pequeñas y medianas empresas. Hasta la firma de los acuerdos no existía prácticamente formación para ocupados.

Un estudio³ elaborado por la empresa Aula Dat sobre la formación continua concluye que su desarrollo no habría sido posible sin las ayudas gestionadas a través de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), hoy Fundación Tripartita. **Aún así, sólo el 36% de las empresas españolas realizan formación para sus trabajadores frente al 62% de las europeas, es decir, 26 puntos por debajo de éstas.**

El menor acceso de las pymes frente a las grandes empresas, y la menor participación de los trabajadores y trabajadoras con menor cualificación siguen siendo los grandes retos para el subsistema de formación de ocupados.

En el año 2003 se procede a la revisión del modelo de formación continua y en agosto de ese mismo año se publicó el Real Decreto 1046/03 que regula el nuevo modelo de formación continua actualmente en vigor.

Los elementos descritos permiten observar cómo la formación profesional en España se ha regulado en función de los colectivos a los que se dirige: la formación profesional reglada (FPR), incardinada en el sistema educativo se dirige fundamentalmente a los jóvenes; la formación profesional ocupacional (FPO), concebida para responder a la necesaria inserción laboral de los desempleados; y la formación profesional continua, que pretende la mejora la competitividad de las empresas y la promoción personal y profesional de los trabajadores ocupados.

La interrelación entre los tres subsistemas formativos no se produce hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Interrelación aún larvaria, pendiente del desarrollo reglamentario de esta norma general y del conjunto de los instrumentos en ella definidos.

3 EUROPA PRESS, miércoles 7/4/05

Entre ellos, el Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales (SNCFP), definido en su artículo 2.1, como el conjunto de instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades de sistema productivo. El SNCFP se completa con la información y orientación en materia de formación profesional y empleo y la evaluación y mejora de la calidad. Todo ello para mejorar las cualificaciones de la población activa, la transparencia del mercado de trabajo y la calidad y coherencia del sistema de formación profesional en relación a la mejora de las condiciones de competencia de las empresas.

2. Objetivos y enfoque del estudio

2.1. Objetivos

En el contexto de un análisis estratégico que señale nuevas vías de investigación a futuro, en este estudio se trata de obtener un primer diagnóstico acerca de los principales parámetros en los que se mueve la oferta formativa desde el punto de vista de los datos estadísticos disponibles y de la opinión de los principales actores involucrados en ella.

Se trata, por tanto, de una indagación exploratoria, tanto en fuentes documentales como en las opiniones de informantes relevantes, referidas a la formación profesional, en particular en su vertiente "continua".

En este sentido, no es un estudio de evaluación de prácticas formativas, ni sectoriales ni en el nivel de empresas concretas⁴. Tampoco es un análisis de los sistemas y herramientas de evaluación utilizados en éstas.⁵

4 Existe una gran cantidad de estudios particulares relacionados con la evaluación de la formación continua en el sector del metal, la mayoría proveniente de las "Acciones Complementarias" financiadas por la Fundación Tripartita.

5 Para un trabajo de análisis detallado de estas metodologías ver "Análisis de metodologías y herramientas para la evaluación de la formación continua", Ikertalde. Grupo Consultor.

A partir de estos propósitos se han definido los siguientes objetivos de investigación:

- a) Análisis global de la eficacia de las acciones formativas, principalmente de la formación continua, desde un punto de vista sectorial y subsectorial.
- b) Diagnóstico exploratorio acerca de los principales parámetros en los que se mueve la oferta formativa en el sector, desde el punto de vista de la opinión de los principales actores involucrados en ella.
- c) La parte central del estudio ha consistido, a partir de las entrevistas en profundidad, en sintetizar y resumir los principales enunciados y puntos de vista fundamentales sobre el tema de la formación profesional en el sector.

Esta síntesis de enunciados viene precedida por información de contexto sobre el subsector y la formación a partir del análisis de las fuentes secundarias utilizadas.

2.2. Enfoque del estudio

Este estudio se considera una primera fase dentro de un programa de más amplio alcance que continuará con investigaciones que profundicen en algunos de los temas considerados más relevantes.

Es necesario advertir que uno de los resultados más importantes de la investigación es la exigua disponibilidad de información de calidad, bajo la forma de datos estadísticos relativos a la formación, tanto en el subsector de fabricantes de tecnología como en el "sector del metal" en su conjunto.

Particularmente deficiente es la información accesible relacionada con la evaluación de las acciones formativas. Las métricas o las evaluaciones cualitativas sectoriales acerca de la eficacia de la formación no parecen formar parte de la información que se considera relevante cuando se quiere caracterizar al sector o sus subsectores.⁶

6 Como ejemplo podemos mencionar que en la "Memoria de actividades de la aplicación del III ANFC del año 2001" realizada por la Comisión Sectorial Paritaria del Metal, primera edición febrero 2004, no se incluye ninguna métrica relacionada con la evaluación de la eficacia de la formación profesional en el sector.

En la actualidad, es principalmente una “óptica gestora transectorial” la que, desde sus objetivos y proyectos, orienta la producción de información sobre la formación profesional en general y continua en particular. Esta óptica gestora, al parecer, no incluye la evaluación de la formación como uno de sus principales objetivos.

Como veremos en detalle más adelante, esta debilidad informativa es una consecuencia, entre otras causas, de la propia debilidad del sujeto “sector” como generador de preguntas y orientaciones para la producción de información sobre la eficacia de la formación profesional.

Aún más débiles, como generadores de preguntas relativos a la formación, son los propios subsectores, que en la gran mayoría de los casos no funcionan como categorías para ordenar los datos estadísticos de partida.

Relacionado con esta situación está el hecho de que las propias categorías así como los conceptos de “campos de cualificación”, “áreas de competencia”, “familias profesionales”, “códigos CNAE” y “CON”, en que se basan la mayoría de análisis realizados, no responden a una realidad empresarial que está sujeta a fuertes cambios. El mismo “sector metal”, corresponde a una clasificación con la que muchas empresas no se sienten identificadas y que, sin embargo, es fuente para numerosos estudios, subvenciones y planes de formación.

“En los planes sectoriales tienes que entrar o bien por ‘el metal’, que ya el mismo nombre ‘rechina’, me parece a mí. Antes el metal era el 60%, ahora es el 35%, el resto son oficinas y despachos de ingeniería, de software, consultoría. Entonces muchos de nuestros asociados están en CNAES que no corresponden”
(Informante-Asociación Empresarial)

3. Diseño metodológico

Se han utilizado dos técnicas de recogida de información:

- a) Entrevistas en profundidad
- b) Análisis documental

a) Estudio cualitativo

Basado en la realización de **entrevistas en profundidad** tanto con responsables de formación en las empresas como con receptores directos de los cursos. Se incluye también la opinión de las asociaciones empresariales y de entidades que imparten formación.

Realización de **14 entrevistas** en profundidad segmentadas de la siguiente manera:

Trabajadores	9
Asociaciones empresariales	1
Entidades que imparten formación	1
Responsables de empresas	3
Total	14

b) Análisis documental

Indagación en las principales bases de datos y fuentes documentales del sector buscando los indicadores más importantes relacionados con la oferta de formación tanto institucional (reglada y ocupacional) como continua (Fundación Tripartita, Incual, INEM, estudios sectoriales, artículos y libros)⁷.

7 Ver bibliografía al final de este documento.

4. Análisis de resultados

4.1. Contexto

4.1.1. El sector del metal

Características básicas del sector

Para no incurrir en el mismo error que hemos destacado a lo largo del informe, es decir, la producción de datos excesivamente generalistas, en esta primera parte nos limitaremos a mostrar una mínima información de contexto sobre el sector.

El llamado sector del metal es un sector clave en la economía española. Según datos de la **Comisión Paritaria Sectorial de Metal**⁸, la industria del metal supone cerca de un tercio de la producción industrial en España y representa anualmente en torno al 50% del total de exportaciones, de las cuales, un 75% tienen como destino la Unión Europea.

De cada cien empleados en la industria española, **treinta y cinco** son del metal. Las empresas del metal en España superan las 137.000, el 6% del total. De ellas, 68.000 son establecimientos industriales.

En el metal las pymes son mayoría: un **87%** son empresas con menos de 10 asalariados; un **99%** menos de cien y tan sólo el **1%** son empresas con más de un centenar de asalariados.

El sector emplea a cerca de un millón de trabajadores (954.767) concentrados principalmente en Cataluña (257.100), País Vasco (132.310) y Madrid (131.886).

8 Memoria de actividades de la aplicación del III ANFC. Primera edición: Febrero 2004. Edita: Fundación Tripartita para la formación y el empleo.

Datos básicos de la formación en el sector del metal

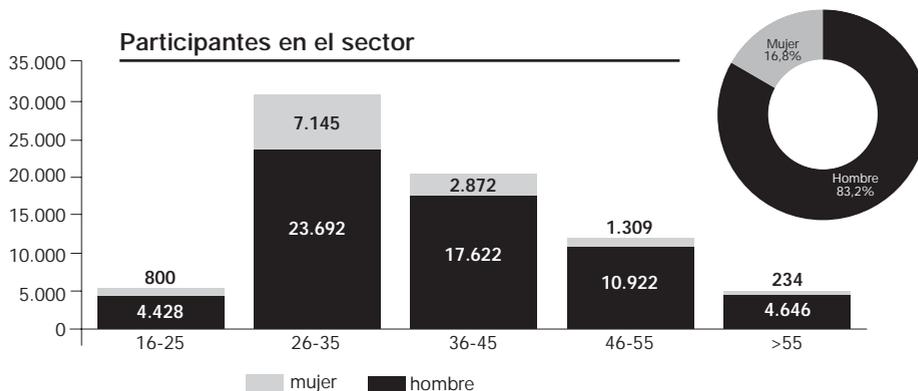
Desde el punto de vista del tamaño de la plantilla, y en el caso del **sistema de bonificaciones**,⁹ la formación se concentra en las empresas que tienen más de **cien** trabajadores, y particularmente las que tienen más de **mil**.

Participantes formados según estrato de asalariados

Intervalos de plantilla	Total	%	Hombre	%	Mujer	%	Horas de formación	Media de horas	Media de horas (hombres)	Media de horas (mujeres)
De 1 a 5	1.550	2,1	1.218	2,0	332	2,7	65.859	42,5	41,3	47,0
De 6 a 9	1.113	1,5	876	1,4	237	1,9	42.618	38,3	37,0	42,9
De 10 a 49	9.187	12,5	7.511	12,2	1.676	13,6	306.730	33,4	32,0	39,5
De 50 a 99	6.503	8,8	5.301	8,6	1.202	9,7	200.119	30,8	29,4	36,7
De 100 a 249	10.889	14,8	8.791	14,3	2.098	17,0	341.048	31,3	31,0	32,7
De 250 a 499	8.171	11,1	6.547	10,7	1.624	13,1	245.154	30,0	29,1	33,5
De 500 a 999	6.177	8,4	4.882	8,0	1.295	10,5	231.074	37,4	36,5	40,7
De 1.000 a 4.999	14.189	19,2	12.228	19,9	1.961	15,9	523.145	36,9	35,4	46,0
Más de 4.999	15.484	21,0	13.616	22,2	1.868	15,1	587.830	38,0	37,8	39,1
Sin datos	472	0,6	398	0,6	74	0,6	16.241	34,4	33,2	41,0
Total	73.735	100	61.368	100	12.367	100	2.559.818	34,7	33,9	38,7

Fuente: Formación continua en las empresas. Sistema de bonificaciones 2004. Fundación Tripartita. Comisión Paritaria Metal.

Desde el punto de vista de las características de **edad** y **sexo** de los participantes en la formación continua, ésta se concentra claramente en el segmento de entre 26 y 35 años y son, muy mayoritariamente, hombres.



Fuente: Formación continua en las empresas. Sistema de bonificaciones 2004. Fundación Tripartita. Comisión Paritaria Metal.

9 Los datos de este apartado corresponden a los avances estadísticos 2005 correspondientes al sistema de bonificaciones que, a diferencia de los planes de oferta, ofrecen datos más actualizados.

La producción es, a gran distancia de otras, el área donde más se concentran los participantes en cursos de formación en el sector.

Área funcional	Pptes. en el sector	%
Administración	13.177	17,9
Comercial	5.701	7,7
Dirección	2.539	3,4
Mantenimiento	8.910	12,1
Producción	43.408	58,9
Total	73.735	100

Fuente: Formación continua en las empresas. Sistema de bonificaciones 2004. Fundación Tripartita. Comisión Paritaria Metal.

Desde el punto de vista de las acciones formativas desarrolladas durante el año 2004, estas se concentran en competencias transversales como inglés o "habilidades directivas" e "informática".

Grupo de acciones formativas	Pptes. en el sector	%Subtotal	%Total
Competencias profesionales no clasificables en ámbitos anteriores y acciones no clasificadas	7.166	18,1	9,7
Inglés	7.127	18,0	9,7
Prevención de riesgos laborales en general	5.568	14,1	7,6
Habilidades directivas	2.752	7,0	3,7
Informática de usuario/Ofimática en general	2.435	6,2	3,3
Autómatas programables y robótica en general	1.907	4,8	2,6
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	1.887	4,8	2,6
Conocimiento del producto: venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores, venta al por menor de combustibles para vehículos de motor	1.753	4,4	2,4
Francés	1.672	4,2	2,3
Operación de carretillas	1.452	3,7	2,0
Calidad en general	1.362	3,4	1,8
Gestión de recursos humanos en general	1.211	3,1	1,6
Informática de desarrollo en general	1.089	2,8	1,5
Ofimática: hojas de cálculo	1.081	2,7	1,5
Alemán	1.061	2,7	1,4
Subtotal	39.523	100	53,6
Resto	34.212		46,4
Total	73.735		100

Fuente: Formación continua en las empresas. Sistema de bonificaciones 2004. Fundación Tripartita. Comisión Paritaria Metal. 27-10-2005.

4.1.2. El subsector de fabricantes de tecnología

Descripción general

El llamado “**hipersector TIC**” constituye un heterogéneo conjunto de actividades entre las que se incluyen la industria y servicios de telecomunicación, las tecnologías de la información, la electrónica de consumo, la electrónica profesional, los componentes electrónicos y otros segmentos (entre los que se encuentran los contenidos audiovisuales y el comercio electrónico).

Es un sector “transversal”, cuyos productos y servicios se aplican a otros sectores ayudando a “generar competitividad” en ellos. Al mismo tiempo, en este contexto de interrelación, tanto intra como extrasectorial, una de las funciones de las asociaciones empresariales es estimular las sinergias y la formación de clusters entre sus asociados.

“Tenemos empresas tan diversas como pueden ser los que vienen del mundo de los componentes, de la electrónica, software, servicios, operadores, satélites, etc. Todo esto convive en este ecosistema complejo pero con muchas sinergias”
(Informante-Asociación empresarial)

En principio se trata de un sector que es particularmente sensible al tema formativo, que debe apostar por la “inteligencia” y la alta imbricación entre el desarrollo de productos y aprendizaje.

Algunos de los principales indicadores del sector se resumen en la siguiente tabla:

Tabla1: Evolución “hipersector TIC” (millones de euros)

	2002	2003	2004
Mercado	53.783	56.023	60.841
Producción	45.078	46.883	50.212
Importación	13.630	13.322	14.409
Exportación	4.921	4.183	3.371

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe anual de AETIC, 2004.

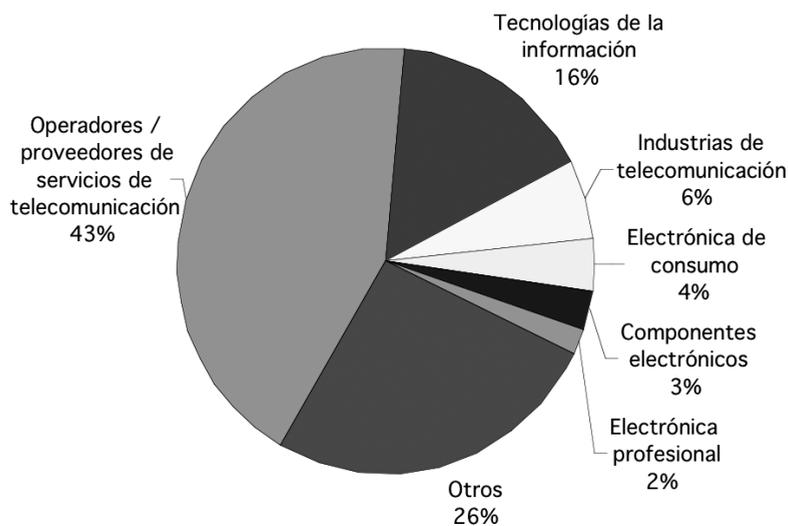
En el presente estudio los grupos considerados corresponden a los siguientes CNAE:

30: Fabricación de máquinas de oficina y equipos informáticos.

32: Fabricación de material electrónico, equipo y aparatos de radio y televisión.

33: Fabricación de equipo e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería.

Hipersector TIC español 2004



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de AETIC. Informe anual 2004.

Sin embargo, habitualmente se suele considerar también dentro de este sector la fabricación de maquinaria y material eléctrico (CNAE 31), en coherencia con los planteamientos sostenidos por la Unión Europea, que sostiene la "convergencia" de lo eléctrico-electrónico en el proceso de maduración industrial de las TIC.

Según los datos de AETIC¹⁰, todo el hipersector de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) español **creció un 9% en 2004**, hasta alcanzar los **82.535 millones de euros**. Esta cifra se reparte entre los distintos subsectores de la siguiente manera:

¹⁰ AETIC: Asociación de empresas de electrónica, tecnologías de la información y telecomunicaciones de España.

Tabla 2: Aportación al mercado (millones de euros)

	2002	2003	2004
Electrónica de consumo	1.967	2.812	3.241
Componentes electrónicos	2.446	2.349	2.568
Electrónica profesional	2.124	1.786	1.787
Industria de telecomunicaciones	-	3.895	4.510
Tecnologías de la información	-	12.698	13.299
Operadores y proveedores de servicios de telecom.	29.927	32.483	35.436

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe anual de AETIC, 2004.

Resulta difícil separar en las cifras consideradas los porcentajes correspondientes a las actividades específicas de este trabajo, puesto que en el caso de este sector las actividades presentan un grado de interrelación muy elevado junto con frecuentes cambios en la actividad desarrollada por las empresas que hacen difícil su catalogación según el esquema que proporcionan los códigos CNAE¹¹.

No obstante, podemos ver la participación de cada uno de los 6 subsectores (electrónica de consumo, componentes electrónicos, electrónica profesional, industria de telecomunicaciones, tecnologías de la información y operadores y proveedores de servicios de telecomunicación) en el total del sector, así como las cifras de importación y exportación, entre 2002 y 2004:

Tabla 3: Aportación a la producción (millones de euros)

	2002	2003	2004
Electrónica de consumo	1.610	1.542	1.210
Componentes electrónicos	1.568	1.594	1.710
Electrónica profesional	1.141	1.098	1.160
Industria de telecomunicaciones	-	1.528	1.641
Tecnologías de la información	-	8.638	9.055

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe anual de AETIC, 2004.

11 Esto será una constante en la investigación en todos los subsectores del "metal": el desajuste entre las categorías clasificatorias y las realidades empresariales y laborales mucho más cambiantes.

Tabla 4: Cifras de importación (millones de euros)

	2002	2003	2004
Electrónica de consumo	1.607	2.408	2.782
Componentes electrónicos	1.657	1.535	1.613
Electrónica profesional	1.661	1.263	1.221
Industria de telecomunicaciones	-	2.961	3.490
Tecnologías de la información	-	5.155	5.303

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe anual de AETIC, 2004.

Tendencias

El análisis pormenorizado de estos datos muestra diversos ritmos de crecimiento de los segmentos analizados:

- Por lo que respecta a las **tecnologías de la información**, su mercado **creció un 5%** en 2004, hasta situarse en 13.299 millones de euros. El 38% corresponde al hardware, el 35% a los servicios informáticos y el 16% al software.
- El mercado de las industrias de telecomunicación aumentó un 16% y alcanzó los 4.510 millones de euros. La **electrónica de consumo** supuso 3.241 millones de euros, un 15 % más, aunque este impulso se debe a la importación, ya que **la producción nacional cayó un 22%** y **las exportaciones** en este ámbito se desplomaron **un 34%**.
- Los componentes electrónicos facturaron 2.568 millones de euros, un 9% más, mientras que la electrónica profesional permaneció sin cambios.

Estos datos llaman la atención teniendo en cuenta que se trata de un sector acostumbrado a arrojar fuertes cifras de crecimiento, del orden del 20% en 1999 y 2000, y que sufrió una fuerte **crisis con el estallido de la burbuja tecnológica en 2001**, cayendo sus ritmos de crecimiento hasta el 2,5% en 2002.

El descenso de producción, ventas e inversión se produjo además en un contexto de crecimiento del consumo de estos productos en el mercado interior. El segmento de productos de telecomunicaciones y otros equipamientos de redes (con una caída del 18% en 2003), se ha visto afectado por un fuerte proceso de reducción de los niveles de inversión por parte de los operadores de telecomunicaciones de la Unión Europea.

Independientemente de la situación coyuntural de crisis generalizada en el sector en estos años, existe aquí también, como en todo el "sector del metal", una fuerte tendencia a la **deslocalización** de las actividades de fabricación moti-

vada por la fuerte presión en precios que ejercen las importaciones de productos de terceros países, fundamentalmente de China.

La fabricación se ha desplazado en gran medida al sureste asiático y los nuevos países de la ampliación de la UE. Esta tendencia es muy acusada en el caso de la fabricación de electrónica de consumo. Esta situación es reconocida por los representantes de las asociaciones empresariales para quienes la deslocalización de la producción en el sector es un hecho asumido.

“El mercado de la fabricación para nosotros está perdido en España. A nosotros nos interesa el mercado del conocimiento”
(Informante-Asociaciones empresariales)

En el caso de las tecnologías de la información, la situación es similar, pues las actividades de fabricación (hardware) están en retroceso, mientras que son **software y servicios** (suponen el 50% del subsector) los que **mantienen las tasas de crecimiento**. Algo que debería mantenerse teniendo en cuenta que el gasto *per cápita* en tecnología de la información en España aún es el 50% de la media de la UE (una proporción aproximadamente igual en cuanto a lo que representa el sector respecto al PIB nacional).

En el caso de la fabricación de componentes electrónicos, este proceso de deslocalización también se ha iniciado, si bien las cifras de resultados ocultan el mismo gracias a la creciente demanda de este tipo de productos por parte del potente sector de automoción nacional.

En la actualidad, el sector parece salir progresivamente de la crisis coyuntural que se iniciaba en 2001, acercándose de nuevo a crecimientos anuales por encima de los dos dígitos.

Por lo que respecta a la importación y la exportación, **las importaciones invirtieron su tendencia** después de tres años de caída y, **con un crecimiento del 8%**, supusieron 14.409 millones de euros. Por el contrario, **las exportaciones continúan bajando**, aunque de forma más suave que el año anterior y en 2004 representaron 3.771 millones de euros, lo que supone un 10% menos que en el ejercicio previo.

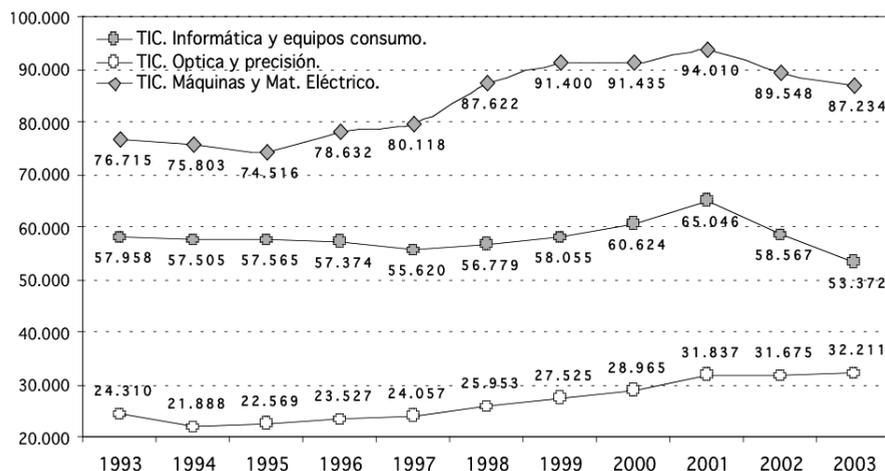
Empleo e I+D+i

El empleo directo del sector ha cambiado la tendencia de los últimos años para volver a mejorar en sus indicadores, si bien en 2004 sólo creció un 3%.

Según la EIE existían a finales del año 2003 un total de 172.817 empleos, lejos de los alcanzados en el año 2001, que fueron 190.893. La **caída** desde esos niveles máximos ha alcanzado **casi un -11%**, que en cifras absolutas supone alrededor de 20.000 empleos menos.

En cuanto a la estructura del empleo, tanto las industrias TIC como las industrias eléctricas presentaban a finales de 2004 un nivel muy parecido de **trabajadores temporales** en sus plantillas, de alrededor del **18%**, que ha bajado desde el 25% existente en el año 2000.

Empleo a t.c. en industrias TIC



FUENTE: TIC - Congreso 2005. Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

La **estructura del sector** en cuanto al número de empleados de las empresas es claramente de **PYME**. Esto supone una dificultad estructural a la hora de competir en un entorno global, pues las inversiones necesarias en I+D+i son cada vez mayores para mantenerse en los mercados internacionales y el pequeño tamaño de las empresas las hace difícilmente asumibles.

Al mismo tiempo, esto afecta a la formación profesional por las mayores dificultades que tienen este tipo de empresas de acceder a ella, lo cual implica un sector con una alta diversidad interna desde el punto de vista formativo.

En la evolución del número de empresas, observamos como entre 2000 y 2004 **desaparecen las empresas con más de mil trabajadores**, o lo que es lo mismo, con gran volumen de producción. El crecimiento se produce en lo que podemos considerar pequeñas o microempresas.

**Tabla 7: Número de empresas por cantidad de empleados.
CNAE: 29.7, 30, 31 32 y 33**

Nº empleados	Número de empresas				% de CCAA	
	2000	2004	Var. Abs.	Var.%	2000	2004
0	4.378	4.303	-75	-2%	40%	37%
De 1 a 2	2.478	2.975	497	20%	23%	25%
De 3 a 5	1.355	1.489	134	10%	12%	13%
De 6 a 9	740	855	115	16%	7%	7%
De 10 a 19	803	886	83	10%	7%	8%
De 20 a 49	699	733	34	5%	6%	6%
De 50 a 99	273	233	-40	-15%	2%	2%
De 100 a 199	119	118	-1	-1%	1%	1%
De 200 a 499	96	98	2	2%	1%	1%
De 500 a 999	33	33	0	0%	0%	0%
De 1.000 a 4.999	26	18	-8	-31%	0%	0%
De 5.000 o más	1	0	-1	-100%	0%	0%
Total	11.001	11.741	740	7%	100%	100%

FUENTE: TIC - Congreso 2005. Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

Entre los indicadores del sector llama la atención el **descenso en la inversión en I+D+i** en un sector donde su importancia se considera clave, dada la velocidad a la que se incorporan los cambios tecnológicos. Desde el propio sector se apunta a este factor como el más importante a la hora de afrontar los retos de la competencia global.

En concreto, el gasto en investigación y desarrollo alcanzó los 1.334 millones de euros en 2004, un 3% menos que el año anterior. Por su parte, la innovación supuso 5.249 millones de euros, lo que representa un 5% menos que en el ejercicio 2003. Datos que, sin embargo, corresponden al mayor esfuerzo sectorial privado de la industria española en estos aspectos.

Formación y necesidades formativas

La formación en este sector es considerada como consustancial al mismo proceso de fabricación y venta de sus productos y servicios. La velocidad, cambio y complejidad de lo ofertado presiona para una formación permanente y actualizada. La formación en las grandes empresas está continuamente “persiguiendo” a los avances tecnológicos.

“Te voy a dar un ejemplo, esta grabadora, por ejemplo, sale de fabrica, es un genérico, todas las grabadoras funcionan más o menos igual, tú no necesitas una formación específica para manejar esto, pero los productos que manejamos no son así de sencillos, son productos que tienen cada uno su historia, su complejidad. [El producto nuevo] no es nada parecido a lo que había anteriormente. Entonces, nada más fabricar el producto, se prepara el material para formación, que luego nos llega de alguna manera a través de ofertas de cursos. Me refiero a que nuestro trabajo, que es ayudar a reparar esa máquina, es imposible que lo hagamos si no es con formación. No es que la formación nos la ofrezcan como complemento a lo que ya tenemos, no, es que [si no tenemos la formación] es imposible hacer el trabajo (...)”
(Informante-Trabajador)

“Este sector en que nos movemos es extremadamente dinámico, extremadamente cambiante, tanto desde el punto de vista de la tecnología como del tipo de profesionales que vamos necesitando y eso determina que debemos estar preparados con un porfolio de temas y, por otro lado, hacer una inversión cuantiosa en este capítulo”
(Informante-Responsable de RRHH)

Por su parte, AETIC ha desarrollado actividades formativas que comenzaron con *“los planes de la antigua Forcem”* y que continúan ahora con una fundación propia que puede mostrar unos resultados exitosos evaluados desde el punto de vista de su efecto sobre el empleo de los que han participado en ellos.

“Aquí lo que hemos hecho ha sido formar gente para la empleabilidad con un contrato con el INEM. Hemos formado a 5.000 personas y un sesenta por ciento de esa gente se ha empleado con contrato de trabajo”
(Informante-Responsable asociación empresarial)

Por otro lado, una de las iniciativas relevantes para el análisis de las necesidades formativas del sector lo constituyen los **informes PAFET** (Propuesta de

Acciones para la Formación de Profesionales de Electrónica, Informática y Telecomunicaciones para las empresas del sector), impulsados desde el año 2001 por ANIEL¹² y el COIT¹³.

En la tercera fase de estudios, PAFET 2003, para abordar las necesidades formativas del sector se **parte de las demandas de las empresas en cuanto a cualificación de sus empleados**, identificando algunos puntos clave de partida:

- **Es necesario acomodar los conocimientos de las plantillas** a la rápida evolución de la tecnología y los mercados.
- Hay una **falta de actualización de la formación de los recién titulados** que, no obstante, no se considera mala en sus fundamentos básicos.
- Las empresas están dispuestas a abordar la formación en los nuevos perfiles profesionales necesarios colaborando activamente con los centros de enseñanza, pero complementándolo con otros dos niveles:
 - Dando mayor valor a los conocimientos y **certificaciones de organizaciones privadas** ligadas al mundo empresarial.
 - Abordando por su cuenta la formación en niveles educativos no universitarios.
- Se destaca la **necesidad de la formación especializada** en el ámbito de las TIC, dando lugar al crecimiento de una actividad educativa en la que participaban diferentes actores.

En este sentido, uno de los **agentes clave de formación** para los profesionales TIC son los propios **proveedores y fabricantes de equipos y servicios**, que están en posesión de las principales fuentes de innovación sobre las que más relevantes resultan los conocimientos adquiridos.

Las áreas de interés principales en cuanto a formación se concentran en contenidos de tipo técnico relacionados con la seguridad y el diseño avanzado, y los temas de gestión¹⁴.

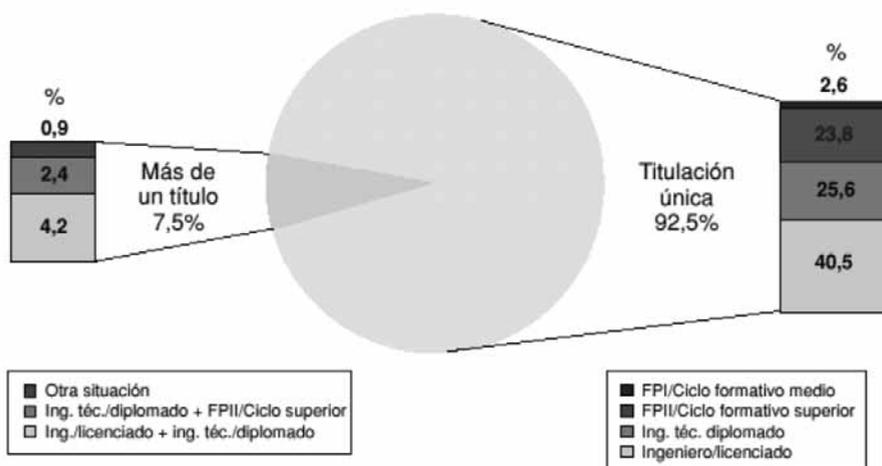
12 ANIEL: Asociación Nacional de Industrias Electrónicas y Telecomunicaciones

13 COIT: Colegio Oficial de Ingenieros de Telecomunicación.

14 Fuente encuesta ATI (Asociación de Técnicos de Informática).

La oferta de formación existente queda reflejada en la distribución de titulaciones de los profesionales del sector, donde la mayoría ha adquirido la misma en **estudios universitarios**, 41% de grado superior y 26% de grado medio. El resto ha cursado formación profesional o ciclos formativos, resultando especialmente significativa la escasa presencia (**menos del 3%**) de **titulados de baja cualificación** (FPI o ciclo formativo medio).

Proporción de titulados



Fuente: PAFET3 a partir de encuesta ATI.

Estrategias de adaptación a las TIC

Los estudios del sector analizan las distintas opciones que tienen las empresas para cubrir las necesidades de personal creadas por la incorporación de TIC:

- **A medio y largo plazo** se propone la **formación del personal propio**, una estrategia que parece influir positivamente en la movilidad de los profesionales, en un sector donde la misma es muy elevada.
- **A corto plazo** se considera necesario la **contratación** de personal o bien la **externalización**. Esta última tiene la ventaja de la flexibilidad, posibilitando dar respuesta en muy poco tiempo a las variaciones del mercado.

La tendencia apuntada por diversos expertos entre las empresas usuarias de TIC es la no incorporación de muchos profesionales especializados en estas tecnologías a sus plantillas, frente a un aumento de la subcontratación de horas de trabajo.

Las innovaciones tecnológicas necesitan como activo fundamental los recursos humanos en sus fases de creación y explotación. Sin embargo, en la actualidad las fases de desarrollo se cubren cada vez de forma más rápida, con lo que el capital humano de la innovación queda rápidamente obsoleto. El efecto de esta tendencia es que **la formación especializada puede quedarse desfasada rápidamente**.

Como contraste, la formación generalista para evitar esa obsolescencia tecnológica puede caer en niveles de abstracción (teóricos) tan altos que apenas tenga contenido práctico.

Según apuntan los resultados de los informes PAFET, en este entorno es imprescindible que los profesionales TIC puedan definir su estrategia de **carrera profesional** (o trayectoria), debido a que con la aceleración de las innovaciones y la obsolescencia de los perfiles especializados, va a ser muy probable que sufran grandes cambios en su carrera. La mayoría de estos cambios de perfil profesional necesitarán de formación complementaria en aspectos de negocio y organización.

Perfiles profesionales

La cuarta fase de los estudios PAFET, realizada a lo largo de 2004 y 2005, define las **competencias profesionales** TIC necesarias para facilitar el despliegue y uso efectivo de los nuevos servicios. Esta definición se completa con una lista de tecnologías, herramientas o estándares que necesitarán conocer los profesionales TIC involucrados en la producción de servicios y contenidos digitales y que pueden servir de referencia en cuanto a la **calificación necesaria** en el sector.

El catálogo de perfiles profesionales que se confeccionó corresponde al empleo de los profesionales dentro del propio sector TIC, salvo los indicados en cursiva, que están enfocados hacia los sectores usuarios:

Programador de sistemas software.
Diseñador /integrador de sistemas.
Especialista en tratamiento de señal multimedia.
Consultor de sistemas.

Especialista en soluciones TIC.
 Diseñador de redes de comunicaciones.
 Programador multimedia.
 Diseñador de web.
 Programador de aplicaciones.
 Especialista en mantenimiento hardware.
 Especialista en mantenimiento software.
 Ingeniero de radiofrecuencia.
 Consultor de telecomunicación.
 Ingeniero de desarrollo hardware.
 Arquitecto de redes telemáticas.
 Gestor de información.
 Operador /instalador de ordenadores.
 Especialista en integración y pruebas.
 Analista de servicios telemáticos.
 Especialista en seguridad telemática.
 Gestor de productos y servicios TIC.
 Gestor de proyectos de desarrollo.
 Gestor de ventas.
 Gestor de investigación y desarrollo.
Especialista en seguridad TIC.
Gestor de innovación TIC.
Técnico en operación y mantenimiento de infraestructura TIC.
Especialista en soluciones TIC.
Desarrollador de contenidos.
Consultor TIC en la administración pública.
Especialista en usabilidad de servicios y aplicaciones.

Tabla 5: Cifras de exportación (millones de euros)

	2002	2003	2004
Electrónica de consumo	1.250	1.138	751
Componentes electrónicos	799	780	746
Electrónica profesional	678	575	594
Industria de telecomunicaciones	-	594	621
Tecnologías de la información	-	1.095	1.059

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe anual de AETIC, 2004.

Respecto al número de **empresas** en el sector, éstas han aumentado en un 6,7% en el periodo 2000-2004, hasta llegar a las **11.471** en 2004 y empleando a unas **206.000 personas**.

4.2. Los discursos sobre la formación profesional

4.2.1. Introducción

En este apartado se expondrán de manera global los principales temas relacionados con la formación¹⁵ tal y como emergen del análisis del material contemplado en el diseño del estudio y consultoría. El grueso del análisis y su estructura conceptual provienen de la interpretación de las opiniones vertidas en las entrevistas en profundidad realizadas a empresarios, responsables de recursos humanos, trabajadores y entidades de formación. Sin embargo, se han incorporado también los resultados del análisis de fuentes secundarias es decir, informes y estadísticas sectoriales y generales, además de libros y artículos relacionados con el tema.

Con todo este material se ha elaborado un documento, en algún sentido impresionista que, con trazos gruesos, bosqueja los principales rasgos de la formación profesional en el sector del metal y en el subsector de fabricantes de tecnologías de la información y las comunicaciones desde el punto de vista, repetimos, de sus principales actores implicados.

En este sentido, se trata fundamentalmente de un “estudio de opinión”, exploratorio, que tiene como horizonte proponer nuevas vías de investigación para avanzar en la profundización, actualización y sistematización de la información relativa a la formación profesional en el sector.

Sin pretensión de ser exhaustivos, por la propia demanda del estudio y la extensión temporal de su realización, el objetivo es aislar los principales discursos circulantes y las líneas argumentales que en torno a la formación profesional tienen dichos actores.

La exposición no corresponde a una mirada neutra sobre el tema formativo, pero buscará la imparcialidad exponiendo, bajo la forma de enunciados sintéticos, las principales opiniones que, frente a la formación profesional se han recogido a lo largo de las diferentes fases de la investigación y entre los diferentes segmentos de informantes claves.

15 Hay que indicar que el acento del análisis dentro de la formación profesional se ha puesto en la formación continua. Las referencias a la formación reglada y ocupacional serán solamente tangenciales.

El carácter exploratorio del estudio y la significativa diversidad de los contextos empresariales y formativos estudiados exige una condensación de los discursos buscando extraer lo común entre la heterogeneidad de situaciones empresariales incluidas en la investigación.

Cada uno de estos enunciados, a veces literales y a veces condensados por el análisis, constituirán distintos apartados del documento. Estos enunciados expresan “tópicos” o lugares comunes y, por lo tanto, encuentros y desencuentros entre sus enunciantes. En algún sentido, se trata de reconstruir la “conversación pública” y “semipública” que sobre la formación se desarrolla en el sector. Por esta razón, después de cada enunciado se detallarán los matices o, eventualmente, las claras divergencias que, en cada caso, expresan frente a ellos los sujetos considerados en el estudio.

Dado que se trata de una investigación de tipo cualitativo y donde, por lo tanto, no es posible conocer con exactitud el grado de extensión de dichos enunciados, han sido elegidos por su peso argumentativo y por la repetición de su aparición durante el estudio.

Esta forma expositiva responde a dos motivos: por una parte, porque de esta manera se aprecian mejor los matices en un contexto de aparente homogeneidad discursiva y, por otra, porque así se facilita el planteamiento de hipótesis que sirvan para orientar futuras investigaciones que profundicen en algunos temas particulares.

En todos los segmentos estudiados los enunciados expresan tanto posiciones teóricas, informadas pero también valoraciones o puntos de vista basados en la experiencia personal o en la simple observación de lo que acontece a su alrededor. El de la formación, como cualquier otro ámbito social, es un espacio por el cual circulan opiniones informadas o simples prejuicios que, sin embargo, tienen capacidad para potenciar o bloquear en el campo concreto de la empresa los ideales formativos generales y consensuales.

Es importante señalar que esta investigación se ha centrado en grandes y medianas empresas, es decir, han quedado fuera del diseño las pequeñas que, como es bien sabido, concentran la mayoría de la población ocupada en el sector del metal y en subsector de fabricantes de TIC. Estas grandes empresas reúnen, además, la mayor parte de la afiliación sindical del sector.

Tabla 6: Número de empresas

	2000	2004	Nº empresas	Var. %
29.7 Fabricación de aparatos domésticos	435	424	-11	-2,5%
30 Fabricación máquinas de oficina y equipos informáticos	920	1.209	289	31,4%
31 Fabricación maquinaria y material eléctrico	3.101	3.182	81	2,6%
32 Fabricación material electrónico; fabricación de equipos y aparatos de radio, televisión	1.140	1.121	-19	-1,7%
33 Fabricación equipo e instrumentos médico-quirúrgicos, de precisión, óptica y relojería	5.405	5.805	400	7,4%
Total	11.001	11.741	740	6,7%

Fuente: INE

Como vemos en el cuadro, en el periodo 2000-2004 pierden empresas el subsector de fabricación de aparatos domésticos, así como el subsector de fabricación de material electrónico, televisión y radio (-1,7%). Las empresas de fabricación de material informático son las que más han crecido (un 31,4%).

Las empresas del sector se concentran principalmente en Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y Andalucía.

4.2.2. Marco general

A modo introductorio, y aunque el estatuto dentro de las empresas es muy variable¹⁶, en general podemos decir que la formación profesional en el sector del metal en general, y en el de fabricantes de tecnologías de la información y las comunicaciones en particular, **no** está inmersa en lo que podríamos llamar una **“fase de la calidad”**. Los valores sobre los que se asienta actualmente la formación y sobre los que se desarrollan las estrategias de evaluación son fundamentalmente los de la **cantidad** (horas de formación, número de trabajadores formados, gastos en formación etc.) más que los de la calidad (eficacia, aplicabilidad, transmisibilidad etc.).

Ejes de análisis

Toda la exposición de este capítulo, derivada del análisis, está recorrida por una constatación muy simple, pero no por ello menos relevante. Esta constatación es que, aunque relacionados, se perciben dos “desajustes” o “distancias” en el terreno de la formación profesional. Estos desajustes son los siguientes:

16 Evidentemente, existen empresas individuales que pueden mostrar experiencias ejemplares desde el punto de vista formativo.

a) La distancia entre el “discurso (utópico) de la formación” tal y como es formulado por todos los agentes institucionales, por un lado y la realidad formativa mayoritaria y concreta, por otro.

Esta ruptura, apuntada ya por otros autores¹⁷, es verificada repetidamente a lo largo de esta investigación y la reconceptualizamos como la diferencia entre el ideal formativo o “utopía formativa” y la concreción “posible” de ésta en cada uno de los niveles en los que se expresa (nivel personal, nivel empresa, nivel sectorial, nivel país).

“Los empresarios tienen claro que es absolutamente necesario estar formados continuamente. Sobre eso no hay ninguna duda. No es decirlo por decirlo, porque queda bien o porque está de moda. Es una necesidad perentoria; otra cosa es cómo se lleve a la práctica”
(Informante-Asociación empresarial)

La profusa circulación de palabras “fetiché” (“valor añadido”, “competitividad”, “empleabilidad”, “competencias”, etc.) tiende a ocultar las dificultades reales de poner en práctica el ideal formativo en unos espacios laborales concretos y complejos.

La utopía formativa, si no se corresponde con realizaciones empíricas, corre el riesgo de agotarse y, literalmente, agotar, por exceso, a los agentes implicados. Y, a la inversa, si estas realizaciones empíricas no son avaladas u orientadas por un proyecto, tarde o temprano, por defecto, se debilitarán.

b) La distancia entre las “macroestrategias” y las “microestrategias” formativas.

Las políticas formativas “macro” derivadas de los acuerdos entre los agentes sociales tienen una correspondencia incierta con las microestrategias sectoriales y/o empresariales. Se percibe un hiato o “hueco” entre las políticas generales, su puesta en práctica, su gestión y las formas de evaluación de sus efectos sobre la competitividad de las empresas del sector y la mejora de la calidad del empleo.

La existencia de esta distancia advierte sobre el peligro de un discurso y unas prácticas formativas, aunque bienintencionadas, excesivamente generalistas,

17 “De las distintas investigaciones que hemos venido llevando a cabo en este terreno, me gustaría destacar aquí algunos puntos fundamentales que, a mi juicio, son sólo un síntoma de que en entre lo **dicho**, el gran papel que juega la formación, y lo **hecho**, es decir, el lugar que ocupa en las transformaciones productivas, hay un **trecho** demasiado amplio”. Castillo J.J. “Fábrica de Ciudadanos”. (Las negritas son nuestras)

no vigilantes de la traducción¹⁸ de sus proposiciones a las complejas realidades empresariales.

Ambos desajustes (a y b) hablan de que la formación funciona a diferentes velocidades y ritmos configurando un territorio mucho más complejo que el que se deduciría de los amplios consensos y acuerdos.

En rigor, no existen unas prácticas formativas características y distintivas del sector del metal y menos aún del subsector de fabricantes de TIC. El estatuto de la formación, su reconocimiento empresarial, sus indicadores de eficacia, etc. varían con las diferentes realidades en las que se desarrolle.

El sector: el sujeto "ausente" y las dificultades de sistematización de la información

Las deficiencias de acumulación y transmisión del conocimiento sobre la formación, ya sea en términos de metodologías e indicadores o de sus efectos sobre los trabajadores y las empresas, es la primera evidencia que emerge de manera inmediata en el estudio.

El tipo de análisis que se realiza actualmente sobre los resultados de los esfuerzos en formación profesional, en su gran mayoría, no ofrece información precisa y relevante sobre el grado de cumplimiento de los objetivos perseguidos. Adicionalmente, el grado de detalle no permite descender en la mayoría de ocasiones al nivel necesario para discriminar las particularidades de cada sector de actividad y, dentro de éste, de las diferencias entre la problemática de los diferentes tipos de empresas (micropyme, auxiliares, de servicios, cabecera de cluster, etc.).

En efecto, ha sido verdaderamente arduo lograr algún tipo de ordenación de la información prevista, sobre todo para la fase documental. Los distintos criterios clasificatorios, las diferencias muestrales, la no continuidad en las mediciones, etc. han entorpecido los esfuerzos para lograr una cierta sistematización de la información.

Por otra parte, abundan los análisis generales, sectoriales o subsectoriales con escasa capacidad para dar cuenta de la diversidad de las empresas concretas

18 Por ello, la posibilidad de verificar la concreción del ideal formativo en las empresas concretas sólo puede ser realizado mediante un trabajo empírico ad hoc, cuestión que, desde el principio, ha quedado fuera del alcance de esta investigación y consultoría.

o, por el contrario, demasiado específicos y centrados en industrias particulares con una casuística tal que hace muy difícil la comparación de experiencias y la acumulación de conocimientos que permita el aprovechamiento compartido de lo realizado.

Lo anterior, que atenta contra cualquier cultura de “gestión del conocimiento”, es el resultado, entre otras cosas, de la **ausencia de un sujeto colectivo** que, desde sus proyectos, prácticas y visión, genere las preguntas pertinentes, interprete la información y de sentido a las experiencias y saberes colectivos acumulados. Esto, a su vez, parece estar estrechamente relacionado con la debilidad del “sector del metal” como sujeto de conocimiento y acción en relación a la formación y su evaluación. No se ha constituido ningún referente que ejerza un liderazgo informativo y didáctico sobre la formación en el sector.

Como se sabe, en cualquier campo, no existe la información en abstracto, existe para alguien y desde la perspectiva de sus intereses cognoscitivos particulares. En el contexto de esta investigación lo que nos encontramos es que, en relación a la formación, no hay evidencias que revelen una cierta sistematicidad de conocimientos provenientes de las preguntas e intereses de aquello que se denomina “sector del metal o del subsector de fabricantes de TIC”.

Hallamos, bien datos generados por otros actores, donde se incluyen los correspondientes al “sector del metal”, en muchos casos con fronteras variables o difusas, o bien datos generados por diferentes actores dentro del propio sector pero sin una voluntad de sistematización que ayude a orientar las acciones que podrían derivarse de los conocimientos generados por las experiencias formativas.

Como decíamos en el preámbulo, “en la actualidad se impone una óptica gestora transectorial y no necesariamente evaluativa, la que desde sus objetivos y proyectos orienta la producción de información sobre la formación profesional en general y continua en particular.”

Formación y proyectos: ausencia de liderazgo formativo en el sector

Retomando el punto anterior, debemos entender que sólo existe, si se quiere pensar en un sentido fuerte y estratégico del término, formación **para** un proyecto y **desde** un proyecto. Y lo que hemos detectado en esta investigación, con la cautela que nos exige su carácter exploratorio, es la percepción de una ausencia de estrategias comunes y de largo alcance que den cobijo, avalen, enriquezcan u orienten proyectos formativos específicos. O si los hay, estos proyectos no logran tomar cuerpo como guías directas de las acciones forma-

tivas, permaneciendo en su mayor parte como expresiones del ideal formativo más que como orientadores y motivadores para la acción.

La formación profesional continua en su dimensión macroestructural es vista como una abundante oferta de cursos, de prestigio variable o decididamente bajo, cuya utilización dentro de los planes de empresa es muy irregular y destinados principalmente a los segmentos menos cualificados de trabajadores y empleados.

En un contexto donde los discursos institucionales, empresariales y sindicales hablan de un esfuerzo compartido de toda la economía y la sociedad española para hacer frente a los actuales desafíos detectamos, cuando existe, una notoria autonomía de las iniciativas formativas empresariales concretas.

Esto quiere decir que más allá de la utopía formativa genérica y consensual, no se percibe la presencia de un proyecto formativo estratégico con capacidad de implicar, motivar y orientar la formación del sector. No hay "liderazgo formativo", si entendemos por tal una propuesta que convoque y motive a los agentes en pos de objetivos comunes.

En esta investigación hemos comprobado que donde más satisfacción hay con la formación es en aquellas empresas donde existen proyectos formativos de calidad y donde estos proyectos forman parte de proyectos empresariales de largo aliento y exitosos. Por el contrario, donde más emergen críticas hacia las prácticas formativas es donde las propuestas formativas se ven cuestionadas por la realidad laboral incierta.

Las paradojas de la formación

La formación profesional, en general, más allá de sus sectores, se encuentra inmersa en algunos "circuitos viciosos" que dificultan su implantación en las empresas del sector y, en general, en cualquier sector de la economía. Entre los más relevantes podemos mencionar los siguientes:

- En empresas con ciclos productivos muy marcados, cuanto más se requiere la formación es cuando hay más carga de trabajo.

"Cuando más ves la necesidad de formación es cuando más trabajo tienes, pero en ese período no tienes tiempo para formarlos y no le puedes pedir al trabajador que trabaja nueve o diez horas que a las ocho de la tarde asista a un curso de formación hasta las diez de la noche"
(Informante-Asociación empresarial)

- La formación requiere estabilidad para planificarse y procedimientos sistemáticos de evaluación de resultados que los momentos de *stress* organizacional no propician.
- Dado el contexto de cambios tecnológicos, la formación continua tiene una tendencia a estar desfasada, produciendo una presión constante sobre los recursos humanos de las empresas.

“Se pueden planificar las inversiones, las horas de formación etc, pero los módulos no. La formación continua tienes que ir adaptándola a cada momento. Es la ley del mercado”
(Informante-Asociación empresarial)

“Cansancio” frente a la formación: el peligro de devaluación de la formación profesional

Es evidente que la formación profesional ha tenido avances importantes y así es reconocido por muchos de los actores implicados.

“Acerca del tema de la formación, la sensación mía es que en España, y también en el resto de Europa, la inversión sobre la formación ha sido mucho más fuerte, aparte de que hay gente que aprovecha el tema de la formación y luego “saca bocados”, también es verdad que muchísimas empresas y muchísimos entes públicos se han metido de verdad en el tema de la formación extrayendo un montón de provecho”
(Informante-Responsable de RRHH)

Las estrategias institucionales de formación han permitido en algunos casos, cuando ha habido proyectos¹⁹ en marcha, potenciarlos y darles mayor impulso.

“Por ejemplo, nosotros trabajamos con la Cámara de Comercio y nos ha ofrecido personas ya formadas para hacer cosas, el hecho de tener subvenciones como la Fundación Tripartita, son puntos muy fuertes que últimamente han dado un impulso muy fuerte a la formación. Claro es que cada empresa ha tenido su nivel de formación, su formación interna para que los trabajadores desempeñen mejor su trabajo. Ahora poder pasar de una formación totalmente autosubvencionada a una formación apoyada por la Comunidad Europea, por el Ministerio del Trabajo, por la comunidad autónoma etc., eso te da un abanico muchísimo más amplio”
(Informante-Responsable de RRHH)

¹⁹ Subrayamos “los proyectos” porque, como veremos más adelante con detalle, la existencia de proyectos formativos debe anteceder a la realización de cursos.

Sin embargo, existe un peligro real de devaluación de la formación, no por disminución de su importancia sino por agotamiento de los discursos y la retórica que la rodean y por la percepción de que no se está haciendo todo lo que las circunstancias exigen.

“No sé si la gente se da cuenta pero cuando despierte China...bueno, ya ha despertado, lo único que podemos ofrecer es una buena formación. Esto lo comentamos en las reuniones internacionales”
(Informante-Responsable de Formación)

Añadido a lo anterior comprobamos la percepción, fundada o infundada, de que la formación sirve para otros fines distintos a los de su misión. Hay aquí una acusación de debilidad ética de la forma en que se ha institucionalizado en España en general y en el sector en particular, que el estudio no puede dejar de mencionar.

“El tema que hay aquí es que la formación se ha convertido en un instrumento de política, de economía y de captación de recursos. Cada consejo comarcal quiere tener su centro de orientación y de formación y donde no lo hay crean patronatos y crean un centro. Así se hace para ponerse de acuerdo para fomentar que la gente se quede ahí” (Informante-Asociación empresarial)

“Me parece muy duro que se malgaste mucho dinero del Fondo Social Europeo, dinero que podía generar empleo y competitividad”
(Informante-Asociación empresarial)

Esta debilidad ética no se refiere a las acciones formativas concretas, muchas de ellas exitosas y coherentes con proyectos de empresa o proyectos sectoriales, sino al “sistema institucional” de la formación y a sus mecanismos de funcionamiento que no muestra, a ojos de los entrevistados, la coherencia deseada con el ideal.

La distancia entre la formación como ideal y la “formación real” llevan a un cierto “cansancio” para una parte importante de los agentes implicados y representados en este estudio. Según éstos, la formación continua en particular no estaría cumpliendo sus promesas ni con la velocidad, ni con la amplitud que exigen los desafíos de la economía y la sociedad española.

“A mi que alguien me dijera (...) de todo esto ¿en qué ha resultado? (Informante-Asociación empresarial)

“¿Alguien ha analizado la efectividad de la formación?
¿Alguien ha analizado el dinero del I+D dónde se mete?”

“No se hace porque no conviene, seamos claros.
A nadie le interesa”
(Informante-Asociación empresarial)

La valoración pesimista de la formación profesional “real” se hace a partir de sus propias promesas y de la importancia que tiene para el futuro del empleo y de las empresas. Se reconoce un incremento y una mejora de la formación pero no en la intensidad que corresponde a sus desafíos.

“La formación ha aumentado y mejorado, pero
no en los niveles que consideramos adecuados”
(Informante-Trabajador)

La formación continua es una propuesta imprescindible y deseable pero frágil, condicionada por muchos factores. La devaluación²⁰ de la formación “real” contamina todas las actividades vinculadas con ella, incluyendo las propias acciones evaluativas producidas a su alrededor.

El “sector del metal”: homogeneidad y heterogeneidad

Como se verá, la gran mayoría de las afirmaciones no tienen exclusivamente como referente al sector del metal o alguno de sus subsectores, sino que aluden a la formación profesional en general. Esta es una de las primeras observaciones y conclusiones que hay que hacer en esta fase primaria del análisis; desde el punto de vista de la formación, los problemas que la aquejan y sus posibles soluciones son, en su mayor parte, comunes y transversales a todo el sector del “metal” y no están limitados a alguno de sus subsectores. Incluso son comunes a muchos otros sectores económicos.

“Los planteamientos de los otros sectores, químicos, pesca,
madera, etc., son exactamente iguales”
(Informante-Asociación empresarial)

20 Los investigadores participantes en esta investigación recibieron algunas señales claras de este cansancio a través de expresiones tales como “estamos hartos de estudios sobre formación”, expresadas por parte de algunas personas contactadas en el contexto del trabajo en marcha.

En este sentido, las mejoras que puedan proponerse en la formación profesional en este sector no son ajenas a lo que debería hacerse en otros sectores y viceversa. Si acaso, con más premura y eficacia dada la manera directa y particular que está siendo afectado el sector por las turbulencias de los cambios sociotecnológicos.

El “sector del metal”, dependiendo cómo se lo defina, es un sector muy heterogéneo o muy homogéneo. Es heterogéneo en cuanto al tipo de actividades requeridas en sus procesos productivos y formativos, tamaños de las empresas que lo caracterizan, etc. Esta diversidad es necesario contemplarla en los procesos evaluativos de la formación, cuestión frente a la cual, como veremos más adelante, existe cierta evidencia para suponer que no se hace debidamente.

En otro sentido, el sector puede considerarse muy homogéneo en cuanto a las cuestiones relacionadas con la formación, son semejantes, en grados variables, en todos subsectores que lo componen. En particular, son comunes las cuestiones relativas a los desafíos provenientes de las reestructuraciones e incertidumbres de la economía y las exigencias que éstas plantean a la formación en el sector.

La relativa ausencia de conocimientos compartidos, sobre todo respecto a la importante cuestión de resultados de la formación y acerca de los procedimientos de evaluación más idóneos, constituye un notorio déficit que condena, en un circuito vicioso, a seguir produciendo acciones formativas y evaluaciones válidas en sí mismas pero incapaces de contribuir a un saber común.

La economía y sus incertidumbres: el fantasma de la “deslocalización”

“Tenemos trabajo de aquí a dos o tres años. La incertidumbre es cuando se acaben los modelos que actualmente estamos fabricando”
(Informante–Responsable RRHH)

“No sabemos lo que va a ocurrir. Estamos a la expectativa, estamos esperando a ver si hay productos nuevos”
(Informante–Responsable RRHH)

Si la formación es consensualmente entendida como un recurso para la promoción e integración social de los trabajadores y para la competitividad de las empresas, actualmente en el “sector del metal” lo es en un contexto de reestructuración de los principales subsectores que lo configuran.

“Nosotros lo estamos viviendo porque ya se han cerrado
varias plantas que teníamos en Europa”
(Informante-Responsable RRHH)

Por este motivo, no es posible referirse a la formación en el sector sin mencionar lo que constituye en la actualidad su contexto más relevante; las modificaciones del entorno económico mundial que afectan a la presencia de las empresas industriales en el territorio español.

“Este sector no tiene nada que ver con lo que era hace
algunos años y con lo que va a haber dentro de otros.
Y el que puede haber puede ser un desierto”
(Informante-Asociación empresarial)

*La **deslocalización** productiva y la consiguiente pérdida de puestos de trabajo, es el fantasma que inunda los discursos de todos los actores implicados en esta investigación.*

“El miedo es que cierren en unos años, se la lleven a la India
o a países del Este, y luego qué es lo que haces con 44, 45
años, es el miedo que tienes”
(Informante-Trabajador)

“En España, ocurriendo lo que esta ocurriendo en toda
Europa y lo que ocurre en todo el mundo seguramente; el
tema de la deslocalización, las empresas que se las llevan a
Europa del Este, Sudamérica o África, no lo sé”.
(Informante-Trabajador)

La formación como remedio contra la incertidumbre

El consenso acerca de la encrucijada de la economía española: *“más caros que los países emergentes y menos formados que los países centrales”* plantea muchas incertidumbres.

En este contexto de cambios a la formación se le asigna un papel central como arma defensiva frente a la deslocalización. El argumento dice así: como compensación a la salida de la producción las empresas españolas deben promover el desarrollo y/o la instalación de empresas o filiales de empresas que tengan aquí sus centros de diseño o de I+D+I. Esto significa situar el “cerebro” de las empresas en España y dejar “las manos” en terceros países que ganarán inevitablemente la batalla por la competitividad de la mano de obra.

“El miedo más grande es enfrentarte otra vez a buscar otro trabajo no cualificado, evidentemente porque no tienes la cualificación y puede que ocurra lo mismo, que esta empresa se vaya a otro sitio. En definitiva, que tendremos que cambiar a menudo de empresa, pero si nuestra formación es buena las empresas que se vayan quedando a largo plazo tendrán a gente mejor preparada de lo que tenían anteriormente, con lo cual tú podrás entrar a trabajar a un trabajo manual, a un trabajo profesional, a eso me refiero yo, cuanto más se cualifique a la gente que no tiene ninguna titulación mayor riqueza aportaremos al país y menor será el problema de cambiar de empresa o de buscar trabajo... no se si lo estoy dejando claro...”
(Informante-Trabajador)

La pérdida del trabajo “para toda la vida”, relacionado con lo anterior, comienza a estar asumida y la formación tiene aquí un papel relevante.

“Es que claro, cada vez nos tenemos que acostumbrar a que la idea que hay en este país de cuando cumples 20 años vas a encontrar un trabajo fijo, estable, que te va a durar hasta los 65. Y estoy hablando de las familias humildes, obreras, no estoy hablando de un ingeniero que tiene muy asumido que estará cinco años aquí... otros tantos años en otro sitio, eso está claro, estamos pasando de esa idea a... por toda la evolución mundial, por la globalización... por el tema de ir a invertir donde es más barato, a que los trabajos ya no son para siempre fijos, a lo mejor seguramente ya no tendremos toda la vida laboral dentro de una empresa sino en varias”
(Informante-Trabajador).

En la formación se depositan, entonces, gran parte de las esperanzas para remontar esta posición “intermedia” de la economía española, valorada como problemática, por deficitaria, por todos los agentes involucrados. En este escenario la formación tiene la misión de crear un nuevo tipo de empresa y un nuevo tipo de trabajador: ambos más “formados e informados”, más tecnologicados, más proactivos, más eficientes, etc.

Desde las organizaciones empresariales se afirma rotundamente que *“La última de las recetas contra la deslocalización es la formación. Una mano de obra bien cualificada que satisfaga las necesidades de las empresas y permita afrontar la globalización y los cambios tecnológicos es imprescindible. Para ello es necesario contar con una formación universitaria, profesional y ocupacional de alta calidad y, sobre todo, con un sistema de formación continua eficiente que facilite trabajos más seguros y enriquecedores, personal y colectivamente, a lo*

largo de toda una vida laboral. Hoy, superar la formación profesional o universitaria no implica que se hayan adquirido los conocimientos y habilidades necesarios para toda la vida laboral.

También es necesario un mejor aprovechamiento de la experiencia y las aptitudes del personal cualificado del que se hace en la actualidad. Se ha de reconsiderar de forma seria la tendencia hacia jornadas laborales más cortas y jubilaciones cada vez más prematuras. Empresas y trabajadores deberán aceptar vidas laborales más largas, y los gobiernos deben reconsiderar las disposiciones existentes que incentivan la salida temprana del mercado laboral y sustituirlas por otras como los acuerdos flexibles de jubilación.

El problema de la deslocalización, síntoma del mal mayor de la falta de competitividad, todavía no es irreversible en la economía española, en general, y en el sector del metal, en particular. Sin embargo, algunos datos parecen empezar a definir una tendencia que, de no afrontarse valiente y eficazmente, podría confirmarse y abrir un proceso difícil de frenar sin medidas drásticas y costosas, económica y socialmente”.²¹

Desde los sindicatos se afirma también que en la formación está el futuro del empleo.

A mayor nivel tecnológico e importancia asignada a la formación en la empresa, mayor distancia de los planes de formación sectoriales

La sensibilidad frente las carencias de cualificación de la empresa ante un entorno crecientemente competitivo y la consiguiente importancia de la formación, realizando diagnósticos o planificando las acciones, depende fuertemente de la estructura de cada sector de actividad. Así, empresas grandes, en sectores punteros, muestran en todas las encuestas y ratios mayores índices de preocupación al respecto que las pymes, empresas de servicios o la industria auxiliar tecnológicamente menos avanzada. Pero, incluso dentro de esas categorías estructurales, existen variaciones amplísimas dependiendo del tipo de cultura empresarial.

La formación en las empresas “punteras” desde el punto de vista tecnológico muestra las siguientes características:

21 CONFEMETAL. Informe de Coyuntura Económica y Laboral. 2005

a) Tiende a ser autónoma y centrada en sus propias estrategias, sus propios recursos y sus propias “alianzas” formativas.

“Vamos a hacer un master específico del área SAP para gente de nuestra compañía; una colaboración con universidades”
(Informante–Responsable de RRHH)

b) Se encuentra generalmente ligada a algún modelo de “gestión por competencias”, lo que tiende a incrementar su prestigio interno.

“Luego tenemos un sistema de competencias ligado al plan de desarrollo que es una especie de trayectoria profesional donde se han identificado una serie de roles que están perfectamente ligados a una definición de puestos de trabajo y cada puesto de trabajo lleva asociado una serie de competencias y conocimientos y a partir de allí se hacen los planes de formación”
(Informante–Responsable de RRHH)

“Nuestro plan de formación está ligado a esta trayectoria laboral. Hemos creado acciones formativas para cada uno de los niveles y competencias correspondientes”
(Informante–Responsable de RRHH)

c) Se vincula a la estrategia de negocio de la compañía.

“Una base importantísima de los planes de formación es la estrategia de negocio de la compañía, por lo tanto estamos muy atentos desde muchos lados a lo que está ocurriendo alrededor”
(Informante–Responsable de RRHH)

d) El peso de la formación que proviene de la utilización de la oferta formativa vinculada a los contratos programa es, generalmente, residual, dado que se considera no se adapta a sus demandas específicas.

“Ni los propios trabajadores ni las propias empresas ven que esta formación sirva para algo. Cuando es un plan formativo de la empresa entonces sí; lo normal es que se haga una auditoría para ver si esa formación que el trabajador hace ha mejorado la productividad”
(Informante–Responsable de RRHH)

“Internamente los planes de formación que tenemos son muy concretos, muy específicos y tenemos subvenciones a través del FORCEM; sí

que nos beneficiamos de unas bonificaciones que establece el Estado para empresas de estas características. No acudimos a formación que puedan impartir sindicatos y asociaciones empresariales porque tenemos nuestros propios planes de empresa y conocemos muy bien nuestras necesidades”
(Informante–Responsable de RRHH)

Para estas empresas la respuesta a los requerimientos de formación de los procesos en que están inmersas se realiza con mayores garantías desde la definición de sus propios planes, aunque no se renuncia a su financiación en el propio subsistema de FC.

En este contexto, los responsables de recursos humanos pueden llegar, incluso, a desconocer la oferta de cursos por parte de asociaciones empresariales o sindicales.

“Yo creo, sinceramente, que nunca nos hemos planteado ese tema; a lo mejor resulta que hay cursos sindicales a los que sea interesante acudir... se ha trabajado algo con CONFEMETAL, en algún caso, en algún curso se ha hecho alguna experiencia con CONFEMETAL, con algunos cursos que tienen desarrollados; alguna experiencia hay. Algunos contactos sí que hay en los que se ha enviado gente a cursos suyos. Pero en general, sí que es verdad que nosotros tenemos centros de formación propios con automatismos, con robóticas (...) tenemos centros de formación homologados, hay colaboraciones con las universidades, que forman a muchísima gente nuestra en nuevas tecnologías, en robótica, etc.
(Informante–Responsable RRHH)

e) Todo lo anterior cobra sentido en un contexto empresarial en el que la formación de partida de los profesionales es, mayoritariamente, universitaria:

“Especialidades como telecomunicaciones e informática que son las principales titulaciones con las que trabajamos, la gente viene muy bien formada y últimamente se están incorporando becas, prácticas, etc., que hace que la gente salga con algo más de experiencia”
(Informante-Responsable RRHH)

Sin embargo, dentro de estas características comunes se observan diferencias dependiendo de si se trata de sedes de transnacionales o de empresas españolas.

En el primer caso lo más común es que la sede en España tenga sólo una función comercializadora de innovaciones que se producen en su casa matriz, y las necesidades formativas, aunque avanzadas, son de adaptación a esas innovaciones. En el segundo caso, muy poco frecuente, la sede de I+D se encuentra aquí, por lo que el diagnóstico de necesidades formativas incluyen toda la cadena de valor.

“Somos diferentes. Esas empresas sólo se dedican a la parte comercial. Es muy diferente; nosotros desarrollamos todas las fases de un producto. Lo diseñamos y lo fabricamos. Esto permite que todo esté muy controlado, muy centralizado”
(Informante-Responsable RRHH)

La “utopía formativa”

Cada cierto tiempo se consolidan en el vocabulario empresarial y laboral algunos términos que, a veces, expresan una realidad, otras un deseo (un proyecto “utópico”), o ambas cosas a la vez. Esto es lo que sucede con la palabra formación, un término “bulímico” y polisémico a pesar del aparente consenso que la rodea.

Sobre la necesidad de la formación, su importancia en aquello que algunos llaman “sociedad del conocimiento”, en la valoración de la ocupaciones, en la creación de valor añadido, etc. no hay dudas. La formación es razonable, posible e imprescindible. La utopía formativa se introduce en todos los discursos y avala múltiples políticas de apoyo y gestión de los recursos que se le destinan.

“En nuestra fábrica, como en todas las fábricas, el valor de la formación ha crecido muchísimo”
(Informante-Responsable de RRHH)

Los “problemas” aparecen, como observamos en esta investigación, cuando se comienza a profundizar en sus posibles acepciones y, sobre todo, cuando se pone en práctica en las unidades básicas de gestión de la formación, es decir, en las empresas individuales y “empíricas” -y sus entornos- objeto de este estudio. Es en el lugar del trabajo y sus contextos donde, como es lógico, aparecen las distintas interpretaciones y las diferentes valoraciones frente a la formación, que continua siendo, a pesar de todo, un ideal compartido.

La formación profesional, como cualquier aspecto del mundo del trabajo, está afectada por las valoraciones e intereses convergentes o divergentes que, en

cada situación concreta, tienen trabajadores y empresarios en relación a ella. La formación puede ser un tema de disputas o de acuerdos en la misma medida en que lo son otros aspectos involucrados en las relaciones laborales, es en este espacio en el que se desprende de su aureola utópica y pasa a ser uno más de los elementos confirmados o alterados por las contingencias que se producen en el mismo.

La formación no es un tema “aséptico”; sobre ella pesan las legítimas posiciones que los interlocutores sociales tienen sobre el mundo de la empresa y del trabajo. El marco de los acuerdos nacionales o sectoriales sobre formación puede ser una y otra vez problematizado en el espacio de las, fáciles o difíciles, relaciones laborales concretas.

La formación en las empresas, contradiciendo su ideal, puede generar indiferencia o incluso claras resistencias por parte de los agentes involucrados. Desde el *“¿para qué me voy a formar si aquí voy a estar hasta que me jubile?”* enunciado por algunos trabajadores, hasta el *“no voy a formar a los trabajadores para que después se me vayan”* implícito en algunas opiniones empresariales, o el más explícito *“la formación no es la misión de la empresa”*, la formación real se problematiza y demanda bastante más que buenas intenciones y acuerdos marco.

Tanto las iniciativas institucionales, desde el ámbito europeo al local, como los acuerdos entre organizaciones sindicales y empresariales, muestran el “deseo” y el compromiso con la construcción de una sólida “cultura de la formación”²².

Sin embargo, esta apuesta se ve condicionada por unas realidades empresariales complejas, como demuestran los estudios analizados²³ en el contexto de este estudio y los resultados que aquí se describen. La confluencia de intereses entre los agentes implicados puede acompañar proyectos de formación exitosos o la desconfianza mutua puede llevar a entender la formación como una imposición interesada (desde la perspectiva de los trabajadores) o una sobregigencia laboral (desde la perspectiva de la empresa).

22 Por “cultura de la formación” entendemos las prácticas formativas incorporadas a las dinámicas laborales, al punto de que es difícil distinguir lo que es la práctica laboral y la formación para la misma. En el límite implica entender las prácticas formativas y las prácticas laborales como una misma cosa (organizaciones que aprenden).

23 Ver la bibliografía consultada al final del documento.

La formación, como cualquier otro, es un recurso que tiene un componente “técnico” y un componente “político”. Desde el punto de vista técnico, las dificultades van desde el propio desconocimiento²⁴ acerca de cómo llevar a cabo las acciones formativas, hasta la falta de recursos y/o desconocimiento de los recursos disponibles, como es el caso, suficientemente conocido, de las pymes.

Desde el punto de vista “político”, en su concreción práctica, es un recurso “negociable” en el marco de la variabilidad de las culturas corporativas, de la fuerza de las posiciones de los agentes involucrados, de los proyectos de negocio, etc.

La formación como ideal y la formación “real”

Por todo lo anterior es razonable distinguir también entre la formación como **ideal** y la formación **real**, concreta, que en algunos casos puede ser exitosa y en otros casos muestra claramente sus fracasos, desde el punto de vista de la opinión de los agentes considerados en el estudio.

Constituida en ‘ideal social’ ha cuajado en todos los discursos. La misión que se le ha encomendado a la formación es ser un factor decisivo para adaptar a los trabajadores y empresas a los cambios sociotécnicos, inevitables, del nuevo milenio.

En esta perspectiva, a la formación le corresponden los siguientes atributos:

- Ser versátil y polivalente: “preparar al tornero para que además sea fresador”.

“Antes a uno se le formaba de tornero y podría ser tornero
toda la vida”

(Informante-Trabajador)

- Prevenir el desempleo (empleabilidad)
- Facilitar la realización personal.

24 “Con frecuencia se escucha, por parte de los empresarios o gerentes, que si bien están convencidos de que potenciar al recurso humano es fundamental hoy día debido a las características de la tecnología, la organización y los mercados, al mismo tiempo no saben con qué empezar y cómo administrar el proceso de cambio en la gestión de su personal”. Mertens, L.: La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. OIE. Sin fecha.

- Completar las necesidades no cubiertas por la formación inicial.
- Responder a las necesidades de cada empresa.
- Ser voluntaria, no puede imponerse.
- Facilitar itinerarios profesionales y contar con reconocimiento y acreditación formal.

“Los módulos que vaya haciendo le vayan formando en una carrera profesional. El problema por el que esto es difícil de coordinar es por el tema de las administraciones (Trabajo y Educación) El nexo que puede facilitar el avance son las propias empresas: las empresas lo que buscan son competencias y la formación específica. Pero tienen que tener una buena base. La propia experiencia también concede habilidades y destrezas”
(Informante–Asociación empresarial)

Sin formación no hay desarrollo económico y se pierde el tren del progreso, se afirma. Sin embargo, esta nueva “ilustración”, más “pragmática”, que se desea difundir a todos los trabajadores, choca con unas realidades empresariales, que en su mayor parte se muestran débiles para cumplir con los desafíos del ideal, o para hacerlo sin participar de un proyecto formativo más amplio.

La heterogeneidad formativa

Es así como éstas y otras investigaciones se encuentran con una **alta heterogeneidad** en cuanto a la consolidación de “culturas formativas” dentro de las empresas del sector, que significa sobre todo formas diversas de asumir y poner en práctica el ideal formativo; heterogeneidad así mismo en cuanto a la percepción del valor real de la formación; en cuanto a la disponibilidad de los conocimientos técnicos necesarios para implantar la formación, y en relación a los criterios para detectar necesidades, gestionar la formación, evaluar sus resultados, etc.

La diversidad de culturas formativas es, a su vez, expresión de la diversidad de culturas empresariales que, en ocasiones, no siempre, sitúan a la formación en el lugar que le corresponde de acuerdo al ideal declarado: la sobrevaloración discursiva convive con la infravaloración en la práctica de la formación. Muchas veces la formación es errática, no responde a una planificación racional, es indiscriminada en sus destinatarios y discrecional en sus objetivos.

“Como ha habido dinero, a éste para no aburrirnos lo mandamos a formación y dando un curso sobre no se sabe qué, porque no se sabe qué”
(Informante–Asociación Empresarial)

“Pero hay un avance en unos sectores y no lo hay en otros.
En telecomunicaciones sí, porque la innovación se da de
hoy para ayer y ahí sí, pero en el campo nuestro de
componentes no existe eso”
(Informante-Trabajador)

O, por el contrario, depende de las convicciones y acciones particulares de algunos responsables de formación que, de manera personal, han asumido su valor y con su propio esfuerzo han impulsado políticas de mayor cobertura y de diálogo con los trabajadores y sus demandas.

“El responsable de formación del grupo no lo conocíamos y en los últimos tres o cuatro años está viniendo a vernos. Tenemos un diálogo más fluido con él. Nos facilita la información cuantitativa de las acciones formativas que están haciendo. Nos señala las tendencias o lo que se pretende hacer para los próximos años y también se muestra bastante receptivo a nuestras propuestas de áreas o temas donde haya gente interesada”
(Informante-Trabajador)

La empresa y su entorno como unidad básica de la formación

La formación tiene sentido y posibilidades de verificar sus éxitos o fracasos sólo si existe una unidad organizativa (la empresa y/o redes de empresas²⁵) en la que se inserta. Es decir, sólo tiene valor si es incorporada y apropiada por un proyecto empresarial en marcha, que proporciona dirección y sentido.

A lo largo de la investigación se ha puesto de manifiesto claramente la importancia fundamental que tienen la empresa y sus redes como **unidades** relevantes en cuatro sentidos:

- a) En la detección de necesidades.
- b) En la gestión de la formación.
- c) En la evaluación de sus resultados.
- d) En la reutilización de las experiencias para la mejora de futuros procesos formativos (feedback).

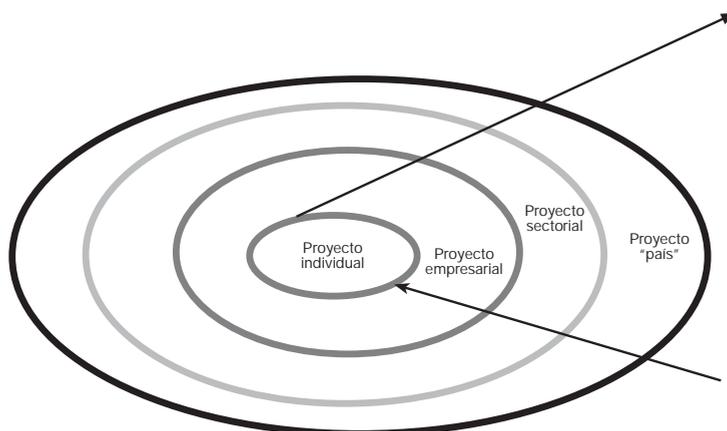
25 En este sector de manera abundante encontramos los clusters de empresas, realidades organizativas que, como veremos en nuestras propuestas, deberían constituirse en lugares privilegiados para la evaluación de la formación.

Es en el ámbito espacial y temporal de la empresa, y sus redes, donde los proyectos formativos toman cuerpo y pueden ligarse de manera directa con el proyecto de negocio y los proyectos formativos personales. Es aquí donde se observa cómo los consensos o, por el contrario, los intereses divergentes ratifican o anulan las políticas formativas sectoriales o nacionales y potencian o debilitan los proyectos y trayectorias formativas individuales. Es aquí donde la formación se imbrica con los procesos productivos y los potencia o debilita dependiendo de la calidad con la que actúe. Es también el lugar privilegiado para evaluar la eficacia de la formación.

La sensibilidad frente las carencias de cualificación de la empresa ante un entorno crecientemente competitivo, y la consiguiente importancia de la formación en las empresas, realizando diagnósticos o planificando las acciones, depende fuertemente de la estructura de cada sector de actividad. Así, empresas grandes, en sectores punteros, muestran en todas las encuestas y ratios mayores índices de preocupación al respecto que las pymes, empresas de servicios o la industria auxiliar tecnológicamente menos avanzada.

Desajustes entre las macroestrategias y microestrategias de formación

En particular, como señalamos en el apartado 2, detectamos una articulación débil entre los diferentes niveles que estructuran las realidades formativas. En un sentido meramente descriptivo, podemos distinguir **cuatro niveles** básicos de articulación posible de la formación. Estos niveles son los siguientes:



Podemos entender que la calidad de la formación será resultado de la articulación “virtuosa” entre estos cuatro niveles que van desde el proyecto formativo individual hasta el proyecto país pasando por los planes de empresa y sectoriales.

El individuo es al mismo tiempo el primer y el último lugar de la cadena formativa. Sin motivación individual y grupal y una ética del esfuerzo, dentro de una cultura formativa compartida que lo apoye y sostenga en el tiempo, no hay formación posible. Al mismo tiempo, ni el individuo ni la empresa podrán optimizar sus esfuerzos si no cuentan con un marco de proyectos institucionales que les de cobertura y aporten visión y liderazgo a largo plazo.

En el sector del metal, como en otros, el nexo entre la utopía formativa y la formación real en las empresas se expresa principalmente por vía de los planes de demanda (planes de empresa) y los planes sectoriales. Esta es la forma institucional que ordena estrategias y recursos, económicos y humanos, en torno al ideal formativo.

El análisis revela, en concordancia con estudios precedentes, que hay evidentes problemas de correspondencia o de ajuste entre las macroestrategias nacionales o sectoriales con las microestrategias empresariales. En particular, la gran empresa tiende, en su gran mayoría, a ser refractaria a los planes sectoriales y confía su formación a sus planes internos.

Dos concepciones acerca de la formación

En esta situación, confirmando los resultados de otros estudios, se produce una división de funciones entre la formación de demanda y la que promueven las organizaciones, especialmente los sindicatos, en los planes sectoriales. Para estos se trata de extender la formación a la mayor cantidad posible de trabajadores y fomentar mejorar su empleabilidad, para las empresas la formación debe responder a demandas específicas, que parten de tanto de las contingencias como de las prospectivas de su negocio.

De este modo, se desarrollan dos visiones que dan lugar a dos líneas paralelas y, en muchos casos, no convergentes de apoyo a la formación: una defensiva, y amplia, de alerta frente a las “inclemencias” del tiempo laboral y otra ofensiva en función de la interpretación empresarial de lo que son las demandas del mercado.

En todo caso, el desajuste micro/macro afecta a todos los agentes sociales, incluyendo a los propios sindicatos. Así, refiriéndose a su papel en la formación

continua se afirma en otro estudio: *" otro problema enfrentado por la organización sindical es que, en ocasiones, el interés existente a nivel nacional en materia formativa por parte de las organizaciones sindicales puede no verse reflejado en el ámbito de la empresa"* (Clydon y Green: 1994)²⁶

Por eso, el desafío estratégico para la formación, en cualesquiera de sus variantes, es hacer corresponder los discursos y las políticas nacionales y sectoriales con las micropolíticas a nivel de empresa²⁷. O, expresado de otra manera; hacer corresponder la utopía formativa con la compleja realidad de las empresas españolas, pasar de la formación como palabra mágica o fetiche a la racionalidad de las políticas y proyectos formativos concretos, evaluables en ese contexto, junto a las metas y recursos disponibles por los actores empresariales. Teniendo claro que formación no se reduce a la planificación de cursos más o menos acertados en cuanto a su contenido, sino ofrecer la oportunidad de que esos conocimientos sean valorados en el marco de prácticas laborales articuladas con proyectos formativos, integrados a su vez con las estrategias empresariales.

Desconocimiento de la formación por parte de los trabajadores

De todos los interlocutores considerados en esta investigación los que muestran un discurso más débil sobre el tema formativo son los trabajadores, exceptuando aquellos con responsabilidades sindicales. Al mismo tiempo, las experiencias particulares muestran una casuística muy difícil de recoger en el contexto de esta investigación. Se han observado experiencias muy favorables frente a otras decididamente negativas, con una tendencia a encontrar valoraciones más críticas en los operarios "de línea".

La investigación ha podido distinguir empresas y empresarios que, efectivamente, apuestan por la formación como una cuestión de interés compartido con los trabajadores, que se expresa en la participación conjunta en proyectos formativos de largo alcance. Sin embargo, la investigación realizada permite intuir un desconocimiento importante de la formación por parte de los propios trabajadores, en particular entre aquellos situados en las posiciones inferiores de la pirámide funcional.

26 Lawlor, T. Et al. "La Intervención sindical en la provisión de formación continua en España: análisis de un estudio empírico"

27 Y, dentro de ella, a los proyectos formativos individuales.

Este desconocimiento parece corresponderse con el desconocimiento del propio "derecho a la formación", así como de la participación de la masa salarial en la financiación de aquélla a través de la cuota correspondiente. La formación aparece más como el resultado de una acción discrecional de la empresa que como el ejercicio de un derecho.

Por otra parte, la necesidad de una formación profesional permanente a lo largo de la vida laboral es aún insuficientemente percibida y valorada por los trabajadores. Los esfuerzos en formación se concentran en las primeras etapas de la vida laboral como medio de acceso a un puesto de trabajo o como medio de mejora de las condiciones laborales, y sólo son rescatados cuando se dan procesos de reestructuración inminentes. Entre los ocupados que cursan estudios, sólo el 23% lo hace en relación a aspectos de la vida laboral o el reciclaje profesional²⁸.

En el mismo sentido, el 91% de los trabajadores considera que las necesidades formativas están suficiente o completamente cubiertas en su empresa²⁹.

Formación y valor añadido: la calidad de la formación

Se repite con insistencia por parte de todos los agentes involucrados en la formación que ésta es un factor central en la creación de valor añadido, tanto para el trabajador como para la empresa.

Sin embargo, la discusión acerca de la calidad de la formación no cuenta con instrumentos conceptuales y prácticos sobre los que exista consenso y sean utilizados de manera generalizada. Abundan los informes que confunden el éxito de la formación con el número de cursos desarrollados en tal o cual ámbito, el número de trabajadores formados o el dinero invertido en ellos, etc. Siendo estas cuestiones importantes, en absoluto pueden sustituir investigaciones que evalúen la eficacia y la eficiencia formativa en relación a objetivos determinados previamente.

La formación no sólo es un factor para generar valor añadido, sino que ella misma debe ser revalorizada inyectándole valor y prestigio para oponerse a su devaluación y trivialización.

28 Estadísticas del MEC. 2003.

29 Estudio evolutivo del sector del metal. 2002.

Formación y tecnologías: el sesgo “maquinista”

En el sector se ha convertido a la formación en sinónimo de “aprendizaje de nuevas tecnologías” y, dentro de estas, las directamente aplicables a las “máquinas” que maneja el trabajador. A su vez, la digitalización creciente de estas máquinas ha transformado a los trabajadores en “operadores de interfaces”.

Por lo tanto al final se ha producido una identificación entre especialización tecnológica y formación en el manejo de interfaces.

Este “sesgo maquinista” es puesto en evidencia por algunos agentes sociales del mismo sector para los cuales es necesario tener un “sentido amplio de la formación”.

“No sólo aprender sobre herramientas y aplicaciones; es también cómo se pone un producto en el mercado (...) los ingenieros tienen que comprometerse con el mercado; tienen que vender. El producto tiene que gustar, tiene que ser bonito, ergonómico...”
(Informante–Asociación empresarial)

Las mejores prácticas de formación profesional

Como señalamos más arriba, en las grandes empresas incluidas en este estudio existe una importante autosatisfacción y “orgullo” con sus propias metodologías de formación y evaluación, que consideran parte del *know how* no directamente transferible hacia el exterior.

En estas empresas la mayoría cuenta con estructuras organizativas avanzadas que implican la disponibilidad de recursos humanos, técnicos y económicos y una concepción de la formación como un proveedor de servicios a las demás áreas de la empresa.

“Cuando yo hablo de formación con la “producción”, como se dice aquí, yo considero a mis compañeros de producción, logística, calidad y al mismo director como un cliente. Recursos Humanos en este tema es un proveedor interno. Yo tengo mis clientes y valoro su satisfacción”
(Informante–Responsable de RRHH)

La formación en las empresas que manifiestan tener políticas formativas avanzadas, presenta los siguientes rasgos comunes:

- Forma parte de la estrategia general de la empresa.
- El departamento correspondiente cuenta con recursos económicos a la altura de su función.
- La formación tiene un estatuto central y se “resiste” a la tentación de reducirla en “tiempos difíciles”.

“La formación ha sido la única de las partidas presupuestarias que, a pesar de los procesos de ajuste que hemos tenido que estar haciendo de todo tipo, no se ha recortado”

(Informante–Responsables de RRHH)

- Se organiza a partir de planes y programas explícitos que definen objetivos e indicadores de éxito.
- Está avalada por la alta dirección de la empresa.
- El departamento de Recursos Humanos y/o Formación tiene una mayor relevancia dentro del organigrama empresarial.
- En la definición de las estrategias formativas se cuenta con la participación de los trabajadores y sus representantes sindicales.
- En algunos casos la formación está ligada a la gestión por competencias.
- Cuenta con un sistema explícito de detección de necesidades y mecanismos de evaluación de resultados.

Estos rasgos caracterizan la situación ideal para el desarrollo de la formación y sus procesos evaluativos. Como se puede observar, las condiciones de realización de esta formación son bastante exigentes y así se ha verificado en las fuentes y empresas consultadas.

La evaluación de la formación: la asignatura siempre pendiente

“Sí, se hace evaluación pero no con la profundidad con la que habría que hacerla. Sí se hacen encuestas de satisfacción de los empleados después de realizar la formación.

Es decir, se sabe sobre si los cursos son buenos o no, pero no sobre su eficacia, es decir sobre el retorno de la inversión”

(Informante–Responsable RRHH)

“Yo creo que habría que hacer inclusive un informe económico de la inversión que hemos tenido en formación y el rendimiento que hemos conseguido. Esto no se hace y mucho menos de manera sistemática. Sabemos que no es un gasto y sí una inversión pero no cuánto nos rinde”

(Informante–Responsable RRHH)

Existe un total acuerdo acerca de que la evaluación es un procedimiento de mejora de la formación pero, al mismo tiempo, se es consciente de las limitaciones y de los problemas que hay que resolver, por ejemplo, la falta de planificación y evaluación sistemática que afecta a muchas iniciativas formativas, en general, presionadas por el “día a día”.

“Hoy la formación se hace sobre la marcha. Se trata de una formación de corto plazo, de falta de tiempo, de interés. Sería necesario que existiese una mayor interacción entre las partes, es decir, entre los directores del departamento de Recursos Humanos y de la empresa de formación para evaluar la eficacia de la formación”
(Informante–Entidad de Formación)

Tal y como se señala en la introducción el objetivo de este estudio no es la evaluación de las políticas formativas, ni a nivel sectorial ni a nivel de la empresa. A su manera, no obstante, es una forma de evaluación basada en las percepciones expertas con el fin de dibujar con trazos gruesos el estado de opinión general sobre el tema. Por ello, hay que referirse, aunque sea de manera sucinta, a lo que se entiende por **evaluación de la formación** y aportar una visión general acerca de su práctica en el sector.

Como la evaluación de cualquier programa social la referida a la formación es *“un proceso permanente y continuo de indagación y valoración de la planificación, la ejecución y la finalización del programa social. Su finalidad es generar información, conocimiento y aprendizaje dirigidos a alimentar la toma de decisiones oportunas y pertinentes para garantizar la eficiencia, la eficacia y la calidad de los procesos, los resultados y los impactos de los programas (...). La evaluación es un proceso permanente que se inicia desde el mismo momento en que se identifica el problema que da origen al programa y acompaña toda la vida del mismo hasta finalizar su ejecución”*³⁰

La evaluación de la formación es un mecanismo complejo. En algunos casos es fácilmente evaluable, por ejemplo en relación a las habilidades para el manejo de un interfaz de una máquina; se sabe si la formación ha sido eficaz si el operario puede finalmente manejar la máquina y se inserta sin problemas en el proceso productivo. Lo que no sabemos, salvo que se instituyan las medidas pertinentes, es la eficiencia de dicho proceso formativo, es decir el nivel de ocupación de recursos en un tiempo determinado.

Constatamos que, según declaración de nuestros entrevistados y la evidencia de otras investigaciones al respecto, las prácticas de evaluación en las empresas españolas se realizan pero no con la profundidad necesaria³¹. Lo habitual son las encuestas de satisfacción de los empleados al finalizar la formación. Es decir, se evalúa la percepción de la calidad del curso, generalmente desde el punto de vista docente y de los contenidos, pero no se lleva más allá.

“Eso no se hace y mucho menos de manera sistemática. Sabemos que no es un gasto y sí una inversión, pero no sabemos cuánto nos rinde”
(Informante-Responsable de RRHH)

Como se señala en un documento de la Diputación de Barcelona³², *“en la mayoría de actividades formativas, especialmente cuando partimos de una cierta herencia académica de la formación, somos capaces de abordar correctamente algunos de los aspectos de la evaluación. Por ejemplo, al final de las actividades formativas seguramente pulsamos la opinión de los participantes sobre el desarrollo de la actividad formativa. En otras ocasiones, según la naturaleza de la formación, establecemos unas pruebas para saber el grado de asimilación de los aprendizajes y, en otras ocasiones, reflexionamos sobre cómo ha ido nuestra gestión como promotores de la formación. Pero casi siempre, aduciendo razones de complejidad, orillamos el realizar una evaluación del impacto de la formación”*.

La complejidad de la evaluación de la formación no implica que no pueda realizarse e ir más allá de la consulta de las opiniones de los asistentes a los cursos. Como se señala en el mismo documento de la Diputación de Barcelona: *“A pesar de que la evaluación es una de las partes más importantes del sistema formativo, es también un objetivo permanentemente deseado pero nunca alcanzado. Es habitual advertir cómo cuando los agentes de formación nos reunimos para hablar de nuestra actividad, nos quejamos rápidamente de lo difícil que resulta evaluar la formación”*.

A continuación se insiste en que la evaluación es posible siguiendo los criterios de la evaluación de programas sociales: *“La evaluación de programas aporta información sobre los efectos de estos, es decir, aquellos efectos que no se habrían dado por la ausencia de los programas. Desde este punto de vista, la evaluación, y la evaluación de la formación no es ninguna excepción, es un análisis de resultados. La evaluación pretende que sus resultados sean utilizados para*

31 Nuevamente aquí, como en relación a muchas de las afirmaciones que se hacen el documento, hay que subrayar las valiosas excepciones a éstas y que confirman la heterogeneidad de las realidades formativas en el sector.

32 Servei de Formació Local Diputació de Barcelona. Formación Continua y Evaluación.

saber si la formación ha resuelto el problema o la disfunción reconocida". Por último, se recuerda que "todo proceso formativo debe evaluarse. Por ello, cuando se planifica la propuesta formativa también se debe planificar su evaluación. La evaluación debe vincularse a las necesidades formativas y éstas, a los problemas de la organización. La evaluación debe preocuparse también por la eficiencia de las propuestas formativas. La evaluación es un proceso sistemático que debe realizarse con rigor".

Aunque carecemos de datos sectoriales y nacionales, la evidencia parcial aportada por la investigación nos lleva a pensar que la evaluación constituye una de las más importantes tareas pendientes de la formación. Y esto a pesar de que gran parte de las acciones complementarias gestionadas por la Fundación Tripartita (y su mismo objetivo institucional) incluyen la evaluación de la formación y que existen empresas, entre las consultadas, que desarrollan y consideran centrales los procesos evaluativos.

Sin embargo, desde algunas organizaciones se reclama un mayor interés y profundización en las prácticas evaluativas, en particular en sus aspectos de eficiencia y eficacia en la empresa, al mismo tiempo que una visión más estratégica que vincule la formación con los *macrodesafíos* del sector.

"¿Alguien ha analizado la efectividad de la formación? por ejemplo, las evaluaciones esas que hacen; te mandan un boletín diciendo que el sector del metal ha gastado no se cuantos euros en cursos; tantas mujeres, tantos... ¡del metal! ¿pero qué es el metal?. ¡Aquí lo que habría que decir es: en este país se detectan sectores emergentes, los sectores que están pasándolo mal y lo que tienen que decir es: ese señor que está aquí lo podemos pasar aquí haciendo cursos de reconversión"
(Informante-Asociación empresarial)

Por otra parte, una investigación financiada por la Fundación Tripartita destinada a analizar las prácticas evaluativas desarrolladas en el marco de la Acciones Complementarias del año 2002 y basada en el análisis de 84 proyectos de evaluación, llega a las siguientes conclusiones:

- *"La mayor parte de las metodologías analizadas resultan excesivamente enfocadas en ámbitos específicos, orientándose directamente a la evaluación de impacto sobre el trabajador y la empresa, sin plantear un modelo de evaluación que incluya, por ejemplo, la evaluación diagnóstica del diseño y programación de las acciones formativas o el seguimiento y evaluación del proceso de impartición de las mismas.*

- *Se detecta un grado insuficiente de desarrollo efectivo de las metodologías y herramientas-cuestionarios, guiones de entrevistas y grupos etc., en cuanto a su adaptación específica a nivel sectorial y para cada perfil profesional.*
- *Se aprecia una carencia significativa en las metodologías analizadas en relación a los procesos de implementación requeridos -operativa de trabajo- para la correcta aplicación de las mismas, la identificación de los medios técnicos y humanos necesarios y la utilización y aplicación posterior de los resultados generales.*
- *Las prácticas más habituales se centran en la evaluación de reacción o respondente, sin plantearse niveles más avanzados que permitan generar información para valorar la pertinencia, eficacia o eficiencia de los procesos formativos³³.*

En general, lo que se postula para la formación también debe postularse para la evaluación de las acciones incluidas en ella. Hay suficiente evidencia para demostrar que la discrepancia micro/macro también se da en el terreno evaluativo. Las planes de evaluación sectoriales sólo tienen valor si forman parte de un proyecto formativo que les de sentido. En ausencia de un proyecto consistente, o si se produce la ruptura entre lo macro y lo micro, las evaluaciones se verán también afectadas negativamente.

Las mejores prácticas en la evaluación de la formación

Aquellas empresas que tienen una política formativa más avanzada incluyen con mayor intensidad mecanismos evaluativos de las acciones formativas. De tal manera que podemos postular que la calidad de la formación está estrechamente vinculada con la calidad de las evaluaciones y viceversa.

Las características que podríamos definir, de modo provisional, como las buenas prácticas en materia evaluativa serían las siguientes:

- La evaluación está incorporada a los procesos formativos de forma “natural”, es decir, formar y evaluar son parte de un mismo proceso.

33 “Análisis de metodologías y herramientas para la evaluación de la formación continua. Propuestas metodológicas”. Ikerlalde. Expediente C20020713. Fundación Tripartita.

- Los instrumentos de evaluación han sido elegidos de acuerdo a los objetivos buscados.
- Los resultados de las evaluaciones sirven para guiar los planes futuros (*feedback*).
- Se basa en modelos propios de evaluación, adaptados de modelos estándar (ie. Kirpratick).
- Utiliza indicadores propios.
- Incluye mecanismos de evaluación a partir de diferentes fuentes.
- Existen mecanismos de difusión y transferibilidad interna y externa de sus resultados.

Si consideramos la anterior definición u otras equivalentes como la que señala que "la evaluación es el enjuiciamiento de la valía o el mérito de un objeto"³⁴, lo que observamos en el sector es el desarrollo de una gran cantidad de investigaciones evaluativas, principalmente incluidas dentro de las acciones complementarias financiadas por la Fundación Tripartita.

Sin embargo, aunque la práctica de la evaluación es múltiple y puede abarcar todas las etapas del proceso de diseño y ejecución de un programa, en la mayor parte de las prácticas de evaluación revisadas en dichos estudios, sumadas a las que nos han relatado los expertos consultados en esta investigación, se observa lo siguiente:

- a) Se basan mayoritariamente en la consulta de la opinión de los participantes en los cursos de formación, que algunos complementan con la pregunta a los docentes y a los responsables de área donde se desempeña el trabajador.
- b) Lo anterior significa que no se realizan evaluaciones que incluyan, por ejemplo, la evaluación diagnóstica, del proceso, de resultados e impactos, o muchas otras de las práctica habituales de evaluación de programas sociales que permiten generar un conocimiento más complejo y útil acerca de la eficacia y eficiencia de los procesos formativos.
- c) No parece existir un proceso de difusión sistemático relevante de los contenidos de dichas evaluaciones que puedan servir de modelo o simplemente de refe-

34 "La investigación evaluativa es un área dedicada a recabar, analizar e interpretar información acerca de las necesidades, aplicaciones y trascendencia de las interacciones con las que se busca la superación de la humanidad mediante el mejoramiento de las condiciones sociales y de la vida comunitaria". Rossi.P.H.; Freeman. H.E. Evaluación: un enfoque sistemático para programas sociales. Méjico. Trillas. 1989.

rente informativo para otros procesos evaluativos y/o prácticas formativas. Esto reduce significativamente las posibilidades de apropiación de dichos conocimientos por otros agentes no implicados directamente en las evaluaciones.

d) Los responsables de las empresas consultados consideran los planes de empresa individuales como los únicos relevantes y se muestran en algunos casos, incluso, displicentes tanto frente a las ofertas formativas como frente a las prácticas evaluativas que trasciendan de la empresa.

Para estos responsables, son evaluables las prácticas formativas concretas llevadas a cabo dentro de sus empresas. Dichas prácticas formativas se supone que deben realizarse a partir de sus objetivos particulares, sus propios procedimientos de detección de necesidades, implantación y gestión y, por último, sus propias acciones de evaluación.

Formación proactiva y formación defensiva

La formación, como cualquier otra dimensión empresarial y laboral, está afectada por el contexto económico en el que se encuentra y en el actual conviven una visión de la misma como una práctica “proactiva”, de anticipación y previsión de cambios, con una visión “defensiva”, como adaptación a la tecnología y/o como barrera o límite al debilitamiento de las condiciones del trabajo y del empleo.

Esta diferencia entre formación “proactiva” y formación “defensiva” no es trivial. Dado el carácter no central de la economía española en el contexto mundial y europeo, el tipo de formación que domina es una formación adaptativa a los cambios tecnológicos.

No hay, salvo honrosas excepciones, formación para la **innovación** tecnológica (proactiva) sino formación para la **adaptación** tecnológica (reactiva) y aun ésta en una medida mucho menor que lo necesario. Alrededor del 68% no planifica sus acciones formativas o lo hace a corto plazo³⁵.

“Yo creo que somos reactivos; trabajamos en formación en función de las necesidades. Nos cuesta adelantarnos a las necesidades”
(Informante–Responsable RRHH)

35 Estructuración y descripción de la Formación Continua en el Sector del Metal. 2004.

Esto sucede incluso en aquellas empresas tecnológicas punteras establecidas en España pero que son, en su gran mayoría, filiales comerciales de multinacionales que mantienen su “cerebro” (diseño e I+D+I) fuera de España.

“Nada más fabricar el producto en EE.UU. se prepara el material para la formación que nos llega en forma de cursos”
(Informante-Responsable RRHH)

Por otra parte, las acciones de formación continua son de corta duración, en grupos reducidos, mayoritariamente presenciales, sin una significativa diferencia por sexo o edad de los participantes, realizadas durante la jornada laboral o en tiempo compartido, dirigidos al área de producción a los trabajadores cualificados o técnicos y profesionales de apoyo.

Formación y cultura de empresa

Repetimos que donde observamos mayor consistencia, seguridad y proactividad en las políticas formativas es en aquellas empresas donde la formación es una función vinculada a los planes de negocio corporativos. Es decir, donde formación y estrategia de negocio están integrados dentro de una misma cultura.

Según se desprende de algunos datos disponibles, la empresa española en general todavía no valora suficientemente la formación continua de sus trabajadores como fuente de mejora competitiva (el 60% de las de menos de 20 trabajadores ni siquiera tiene previstos planes de formación³⁶).

La existencia de “cursos” no garantiza la existencia de una “cultura de la formación”. Si entendemos por ésta una articulación compleja de valores, comportamientos, proyectos, iniciativas, etc., comprendida, interiorizada y estimulada por todos los miembros de la empresa (directivos, empleados, sindicatos). En este estudio no se detecta la existencia de manera generalizada de esta cultura de la formación sólida y con capacidad de guiar las prácticas formativas y motivar a los agentes involucrados.

¿CREES QUE EXISTE UNA CULTURA DE LA FORMACIÓN?
“Poca, todavía. El porcentaje de trabajadores que se forma en España es bajísimo, bajísimo si lo comparamos con otros países”
(Informante-Entidad de Formación)

36 Estudio evolutivo del sector del Metal. 2002.

Pero más allá de los indicadores cuantitativos de cobertura lo verdaderamente importante es la ausencia de una “cultura de la calidad”, que con las notables y meritorias excepciones del caso, justamente ponga su acento en la optimización sistemática de las acciones formativas.

Déficit de formación y déficit de cultura de recursos humanos

La calidad de la formación, su consistencia, su permanencia en el tiempo, etc., depende previamente de la existencia de una cultura de recursos humanos “sincera”, que efectivamente haya apostado por el componente humano en la empresa y el valor de su conocimiento como valor cultural y económico, y no como un simple sometimiento a la “moda formativa” o un *aggiornamento* en busca de una mejor imagen pública.

“Al final el concepto de desarrollo de las personas depende de cómo funcione una organización y de su cultura y eso se tiene o no se tiene. Y eso no lo cambias por mucho que el gobierno marque pautas, tú no cambias una cultura organizativa ni en dos ni en tres años; eso lleva mucho tiempo”
(Informante–Responsable RRHH)

En este contexto, un indicador relevante de la importancia asignada a los recursos humanos en la empresa es la importancia concedida al propio departamento de Recursos Humanos y/o de Formación en las empresas, a su vez, revelado, entre otros indicadores, por su situación en el organigrama y su relación con la alta dirección. Y esta situación es, al parecer, muy variable dentro de las empresas.

La formación y su calidad depende de la disponibilidad de recursos y de iniciativas planificadas y esto, a su vez, depende de que sea vista como un área de gestión avanzada y, por lo menos, equivalente a otras áreas punteras dentro de las empresas. La condición de “maría”, que observamos en algunos casos, no ayuda a su consolidación como instancia con capacidad de decisión sobre un tema de la relevancia de la formación profesional.

Trayectorias formativas y empleabilidad

El principal efecto de la formación continua en las empresas según las encuestas a los empresarios es la mejora en la ejecución de tareas en el puesto de tra-

bajo (81% de los casos³⁷), frente a otros aspectos relacionados con el concepto de *empleabilidad*, como pueden ser la promoción o la movilidad internas.

La empleabilidad, desde el punto de vista empresarial, es un efecto secundario de la formación profesional. La formación, se dice, está ante todo al servicio de las necesidades de las empresas. El hecho de que la formación le sirva al trabajador para su biografía laboral es un resultado positivo pero no puede confundirse con el objetivo principal de la empresa.

“¿Las empresas están para ganar dinero o para formar?”
(Informante-Responsable de RRHH)

Esta independencia de objetivos da lugar, en algunos casos, al desarrollo de líneas formativas paralelas: la de la empresa y la de los trabajadores. La inestabilidad laboral y la búsqueda de nuevas oportunidades puede llevar a trayectorias formativas erráticas, es decir, basadas en la acumulación de cursos sin conexión entre ellos, sin proyecto articulador y sin capacidad para, a partir de ellos, construir trayectorias profesionales sólidas. Se apuesta a “cuanto más mejor” confiando en que al ampliar el rango formativo existan más posibilidades de que *“algo caiga”*.

En este sentido, se produce una disonancia o distancia en las trayectorias formativas, en dos sentidos:

- a) Entre las trayectorias formativas y las trayectorias laborales. Se tiene un empleo, pero el contenido de trabajo no se corresponde con las cualificaciones formales obtenidas.

“Yo es que no tengo nada que ver con esto; soy licenciada en Filología Hispánica. Daba clases de español para extranjeros. Es un trabajo que tiene muy pocas expectativas; se gana muy poco dinero y como quería tener un piso, mandé mi currículum y empecé a trabajar (...) lo que hacemos es ensamblar asientos y mandarlos a Citroën”
(Informante-Trabajador)

- b) Entre la trayectoria formativa individual y las trayectorias formativas empresariales. La búsqueda de formación profesional fuera de la empresa, ya sea recurriendo a la oferta formativa sectorial gestionada por los sindicatos o

37 Estudio evolutivo del sector del Metal. 2002.

asociaciones empresariales o privada, se produce generalmente entre aquellas personas que han desechado la posibilidad de la promoción interna y se plantean buscar trabajo fuera de la empresa.

“Yo estoy en esta empresa pero, por otro lado, sigo
buscando trabajo”
(Informante-Trabajador)

Estas personas desarrollan un currículum privado “oculto” frente a la empresa, esperando que se les presente una nueva oportunidad laboral.

“Esto que estoy haciendo es del sindicato. La empresa no
sabe que estoy en este curso”
(Informante-Trabajador)

La formación continua no ha hecho una apuesta clara por la innovación didáctica

La formación continua sigue descansado muy mayoritariamente en el modelo presencial. La innovación didáctica, que también puede entenderse como un indicador de interés formativo, no constituye una práctica generalizada.

El uso de recursos online es muy minoritario. Sin embargo, se observa una correlación importante entre cultura formativa y aquellas empresas que desarrollan propuestas de innovación didáctica mediante medios interactivos o específicamente online.

“Va a seguir creciendo; cada vez hay más productos que
dan garantías. Somos una empresa que ha desarrollado su
propia plataforma de e-learning y estamos creando una serie
de contenidos propios”
(Informante-Responsable RRHH)

“Nosotros hemos dado un salto “cuántico” y hemos puesto
toda la información sobre formación en la red, en una
intranet y hemos generado una especie de campus virtual y
toda la formación que damos está ahí volcada. Tenemos
más de tres mil referencias para la formación técnica y para
la formación gerencial.
(Informante-Responsable RRHH)

El uso de estas metodologías ha implicado un cambio importante en la manera de practicar la formación, que en algunos casos ha sido muy exitosa.

“Para nosotros ha sido un cambio cultural, porque hemos pasado de la típica formación presencial en aula a una herramienta que es algo más fría y que pensábamos que iba a costar mucho implementar, porque era un elemento rupturista y que la gente iba a paralizarse y no hacer formación, sin embargo en este año y medio ahora el 48% de la formación que hacemos está hecha a través de este campus virtual”
(Informante–Responsable RRHH)

4.2.3. Los enunciados frente a la formación

Las opiniones frente a la formación muestran áreas de consenso y de disenso entre los actores involucrados. Dentro del “gran acuerdo general”, se observan incluso disensos dentro de un mismo sector. No todos los empresarios piensan exactamente lo mismo ni hay total homogeneidad en el discurso de los trabajadores y sus representantes sindicales.

De una manera siempre “impresionista” y sin pretensiones de ser exhaustivos podemos decir que el punto que genera mayor acuerdo es que la formación es un requisito para la inserción de España en la economía globalizada.

“Si tenemos gente mejor formada esto nos pondrá en una mejor posición”
(Informante–Responsable de RRHH)

Este es uno de los asertos consensuales más repetidos por las asociaciones empresariales y los encargados de recursos humanos en las empresas y los propios trabajadores y sus representantes. La utopía formativa está presente en todos los discursos. La formación está al servicio de un fin mayor cual es la profundización de la integración, desde una posición más sólida, a una economía en mutación.

La formación no garantiza esta integración pero lo que está claro para todos es que sin ella nada se puede hacer.

“Todos los empresarios están de acuerdo que cuanto más capacitados y formados estén sus trabajadores más posibilidades tienen de competir. Si no, se salen del mercado”
(Informante–Asociaciones empresariales)

Por otra parte, también existe consenso en que la formación de los trabajadores potencia su “empleabilidad”. En un contexto de rápidos cambios, el empleo ya no está asegurado de por vida dentro de una empresa. Los trabajadores tienen que asumir que tarde o temprano se encontrarán con la necesidad de buscar nuevamente trabajo. La formación, especialmente en “nuevas tecnologías”, es imprescindible para estar “empleable”, es decir, apto para aprovechar las oportunidades que ofrece el mercado laboral.

La empleabilidad se ha consolidado como categoría descriptiva y la formación se ha afirmado como el requisito conductual para conseguirla. Otra cosa, como hemos visto más arriba, es quién tiene la responsabilidad de formar para la empleabilidad, las empresas o los trabajadores apoyados por los sindicatos y las consecuencias que esto tiene para las trayectorias formativas.

Por último, existe acuerdo en que la formación tiene que seguir a los cambios tecnológicos a la velocidad a la que estos se desarrollan.

“En un mercado muy ágil y muy cambiante tienes que estar ‘a la última’; cada pocos meses debes estar en un tema distinto y necesitas formación o te formarás sobre la marcha”
(Informante-Trabajador)

La formación es una acción adaptativa (una variable dependiente) de respuesta, frente a los cambios tecnológicos que se consideran autónomos (variable independiente) y no controlables por las empresas. La velocidad y la profundidad de las innovaciones tecnológicas exige una permanente adaptación a estos. La metáfora del “tren en marcha”, que no hay que dejar pasar, es permanentemente aludida en los discursos. De este modo, la demanda apunta a **sincronizar** la formación con el mundo de la tecnología y su concreción en el trabajo.

4.2.3.1. Las empresas

El discurso empresarial, representado en este estudio por las asociaciones y los encargados de recursos humanos, expresa en todos los sectores estudiados un alto interés por la formación de los trabajadores y, en su mayor parte, declaran una confluencia entre los intereses de ambos.

Con todo, predomina una visión en general más positiva entre los responsables de recursos humanos que entre los representantes de las asociaciones empresariales. Estos últimos, desde una perspectiva más amplia y sectorial, y con mayor información, ven un presente complejo y un futuro más incierto si no se

toman medidas inmediatas que subsanen los déficits apuntados más arriba. Su postura expresa un “optimismo” no ingenuo que contempla, a la vez que los desafíos y avances, los desfases entre la utopía y los procesos formativos concretos.

Los responsables de recursos humanos de las empresas, por el contrario, tienden a tener una percepción más positiva de la formación desde la experiencia de sus propios procesos formativos que, como es obvio, tienden a ser evaluados como exitosos y modélicos. Esto se acentúa en las empresas de mayor contenido tecnológico en las cuales parece haber una mayor correspondencia entre el discurso y las prácticas formativas reales.

Los principales enunciados que emergen de este discurso empresarial son los siguientes:

a. La formación es una prerrogativa empresarial

Dado su particular conocimiento de la demanda de perfiles profesionales y de las necesidades formativas adecuadas a esos perfiles, los empresarios y sus representantes consideran que son ellos los que toman la decisión en cuanto a políticas formativas, tanto dentro de las propias empresas como en el nivel sectorial.

“Quien conoce las necesidades somos nosotros, los empresarios. Sabemos, con una perspectiva de cuatro o cinco años de antelación, las necesidades que tendremos, primero de formación base. Sabemos dónde va a haber crecimiento de empleo y también sabemos qué sectores van a reducir su capacidad de empleo. Sabemos qué sectores nuevos están naciendo con unos requisitos de formación específicos...) nosotros sabemos, intuimos o prevemos lo que vamos a necesitar en los próximos años, entonces
preparas la cualificación adecuada”
(informante–Asociaciones empresariales)

Desde esta perspectiva, se entiende que las asociaciones empresariales, por la capilaridad de su estructura, son unos excelentes “sensores” de lo que ocurre en los cambiantes mercados nacionales e internacionales.

“Tenemos un sistema de detección de necesidades formativas porque tenemos nuestras propias empresas distribuidas por todas las comunidades”
(Informante–Asociaciones empresariales)

Desde el mundo de los profesionales de los recursos humanos, también atribuyen a sus sistemas formativos y evaluativos una mayor eficacia justamente debido a la correspondencia entre sus proyectos y necesidades, que solo ellos conocen y pueden satisfacer.

b. Demanda de mayores competencias en temas formativos

Esta posición privilegiada de las asociaciones empresariales les faculta, según ellos, para ser también óptimos formadores con conocimientos detallados de las necesidades formativas y contenidos a impartir.

“Nosotros conocemos las necesidades, por lo tanto, la formación se ajusta a la demanda. Hacemos los cursos de acuerdo a las necesidades que vas a tener. Si no, haces parados de lujo”
(Informante–Asociaciones empresariales)

“Nosotros podemos implementar formación a partir de la información que recogemos por parte de nuestras empresas”
(Informante–Asociaciones empresariales)

La ambición estratégica de algunas asociaciones empresariales apunta hacia una ampliación de sus competencias formativas, extendiéndolas incluso a la formación reglada, es decir, a la “base” de la formación profesional.

“Si tuviéramos medios tendríamos centros de FP propios. Garantizaríamos el trabajo de aquellos que logren un título, cualquiera que sea la especialidad tendría trabajo. Porque nosotros, sabiendo lo que queremos que sepa el trabajador cuando llegue a nuestra empresa, nos ocuparíamos en esos centros de formar a la gente”
(Informante–Asociaciones empresariales)

De esa manera se cerraría el círculo formativo integrándose directamente con la empresa, única fuente, según este planteamiento, informativa y experiencial para la formación.

Las asociaciones empresariales reivindican también su “labor de mediación” entre sus propios asociados y las administraciones para el acceso a subvenciones y planes agrupados, ahorrándoles tiempo y recursos, en un entramado burocrático complejo en el cual, parece ser, es fácil perderse.

c. Poca articulación entre las políticas formativas

La crítica a la falta de sincronización entre los tres sistemas formativos, con algunas excepciones, es recurrente en el discurso empresarial.

“Los sistemas de formación públicos, donde se ha dado
muchísimo dinero, no están sincronizados”
(Informante–Asociación empresarial)

La crítica a la calidad del sistema de formación reglada proviene sobre todo de aquellas empresas todavía intensivas en mano de obra y dependiente de los “oficios”. Desde aquí se argumenta que la FP no está produciendo ni la cantidad ni la calidad de los recursos humanos necesarios para las empresas del sector.

Sin embargo, esta visión no parece constituirse en la común del sector. Según la mayoría, el sistema formativo reglado parece cubrir suficientemente las necesidades de formación inicial demandadas por la empresa (sólo el 14% de los responsables de formación de las empresas consideran que la necesidad de la formación continua se deba a carencias de formación inicial³⁸). La elevación de los niveles de formación inicial de los trabajadores en el momento de su incorporación a la empresa parece obedecer más a una demanda social que a una exigencia de las empresas, aunque a posteriori la disponibilidad de mayores competencias internas pueda ser aprovechado de forma efectiva por éstas.

d. Pérdida y desprestigio de los oficios

De manera paralela a la crítica sobre la falta de respuesta de la FPR emerge, en los subsectores no tecnológicos, la crítica a la pérdida de los “oficios”, considerada equivocada y perjudicial entre algunos empresarios de asociaciones y responsables de recursos humanos y que se convierte en cierta nostalgia por las formas tradicionales de transmisión del saber.

“Aparece un problema: el hecho de que ahora no quiera
nadie estudiar los oficios. Un buen tornero o un buen
mecánico, nadie quiere mancharse las manos. ¿Mi hijo cómo
va a ser fontanero? Este es el problema. No nos hemos
ocupado de hacer una buena formación profesional”
(Informante–Responsable de RRHH)

38 Estructuración y descripción de la formación continua en el sector metal. 2004.

“Hay problemas de formación del profesorado (...) es que nos cargamos el sistema de aprendizaje, con los aprendices que empezaban a los 14 ó 15 años al lado del maestro, del que sabía. Iba aprendiendo el oficio ‘a pie de obra’. Eso se perdió por completo”
(Informante–Asociación empresarial)

Esta queja por la “crisis de transmisión” del saber industrial se expresaría, entre otras, por la ausencia de mecanismos que faciliten esa transmisión.

“No tenemos profesores para FP del mundo del trabajo. Los que se jubilan no pueden impartir docencia, justamente porque son jubilados”
(Informante–Asociación empresarial)

Esta crisis de los oficios se desarrolla en un contexto donde, paradójicamente, se estarían demandando de forma creciente profesionales cualificados al revalorizarse su importancia y salario.

“Se hizo un curso de electricidad y los quince que se presentaron eran inmigrantes. Ahí te haces a la idea de que no tenemos profesionales de oficio. Hemos desprestigiado mucho los oficios. Hemos querido que nuestros hijos fueran a la Universidad, que fueran médicos y abogados y cualquier cosa menos obreros”
(Informante-Asociación empresarial)

“Esto empieza a cambiar porque la gente empieza a darse cuenta que un soldador gana más que un director de una sucursal de un banco. Son economistas de alrededor de treinta años que han hecho un MBA, hablan inglés... pero ganan menos que un soldador”
(Informante-Asociación empresarial)

e. Excesiva burocracia y una regulación de subvenciones engorrosa

Esta crítica insiste en que la lentitud burocrática conduce a una permanente desactualización de la oferta formativa frente a una realidad empresarial veloz en sus mutaciones.

“En este sector en el que los cambios son tremendos se cierra una empresa mañana y se abren tres. ¿Tú crees que se puede seguir negociando? ¿pero negociando qué?”
(Informante–Asociaciones empresariales)

La ley de subvenciones a la formación es vista como algo que quita agilidad a la financiación de los planes formativos.

“La ley de subvenciones que hace un lío tremendo, con
avales, no se qué.. Luego lo del contrato del Estado. (...) el
problema es que la Administración parte del supuesto de
que eres culpable”
(Informante–Asociaciones empresariales)

f. La propia denominación “metal” es, cuanto menos, equívoca

Para las asociaciones y responsables de recursos humanos de empresas tecnológicas la etiqueta “metal” expresa un serio **problema de identidad** y da cuenta del desajuste institucional entre la formación y las realidades empresariales.

“Tenemos un problema de identidad. La etiqueta “metal” no
nos corresponde porque este sector se identifica con unos
señores que hacían hierros pero ahora mismo no”
(Informante–Asociaciones empresariales)

Este mismo “problema de identidad” se observa en los otros subsectores, como por ejemplo, el de bienes de equipo.

“La primera discusión que tuvimos en el observatorio fue
definir qué eran los bienes de equipo”
(Informante–Trabajador-Representante sindical)

En el análisis de datos secundarios observamos que las estructuras o esquemas de **clasificación** sectorial de las distintas ofertas formativas (reglada, continua, ocupacional) ni son homogéneas entre ellas ni son coherentes con la realidad empresarial.

Como señalamos más arriba “los conceptos de campos de cualificación, áreas de competencia, familias profesionales, códigos CNAE y CNO en que se basan la mayoría de análisis realizados, no responden a una realidad empresarial que está sujeta a fuertes cambios. El mismo sector metal responde a una clasificación con la que pocas empresas se sienten identificadas y que, sin embargo, es fuente para numerosos estudios e indicadores que, a la postre, se revelan como no comparables en sus resultados y no acumulables en sus interpretaciones.

g. Falta una visión intersectorial o transectorial para la formación

Por otra parte, en los actuales espacios de redes de empresas la formación incluye también a otros tipos de empresas, por ejemplo, empresas de servicios para la automoción y para la construcción.

“Metal típico y específico es el que enumeras pero luego
aquí en Cataluña,
la industria, el comercio y los servicios, la empresa auxiliar de
la construcción, también deben ser considerados”
(Informante–Asociación empresarial)

Es decir, falta una visión de la formación que permita transgredir las clasificaciones que no dan cuenta de una realidad empresarial dinámica que, por definición, es siempre transgresora de las taxonomías,

“Los CNAES son un estorbo”
(Informante–Asociaciones empresariales)

h. Los trabajadores no valoran la formación y no están dispuestos a “sacrificarse”

Los trabajadores, señala este argumento, no desean invertir horas en una formación que redundará en su propio beneficio.

“Se ríen en tu cara; ¡si yo
hago bien mi trabajo! ¿por qué tengo que formarme?
(Informante–RRHH)

“Aquí la formación no se impone; lo que pasa es que cuesta mucho arrancar al trabajador esa percepción de lo necesaria que es la formación. En el sector de la industria la percepción del trabajador es que yo tengo un horario de siete a tres y un número de piezas; y yo hago mis piezas bien y no me calientes más la cabeza. Y si me pones una máquina nueva ya tendré un periodo de adaptación; tú me enseñas a manejar la máquina, lo que tengo que hacer, los movimientos y yo lo hago...pero ya está; no quiero mejorar o no quiero saber más o no quiero complicarme la vida, porque para eso ya estás tú”
(Informante-RRHH)

En el mismo sentido, un 33,6% de los empresarios citan como obstáculo a la formación dentro de la empresa, la falta de motivación de los empleados³⁹.

i. A las empresas les interesa formar a sus trabajadores y temen que abandonen la empresa

Formar, aún con el riesgo de perder al trabajador formado es rentable porque, si constituye un practica extendida en el sector, permite crear una masa laboral con una mayor cualificación que beneficia a todos.

“Si el conjunto de los trabajadores están más formados
tengo más donde elegir”
(Informante–Asociación empresarial)

También puede convertirse la formación en un indicador de preocupación por el trabajador y que éste valore a la empresa justamente por este motivo.

“Yo apuesto a que mis empleados estén tan preparados que
puedan tener una opción personal de quedarse o irse a otra
compañía. Mi desafío o mi reto es ser capaz de retener a esos
empleados y que finalmente decidan permanecer en la compañía”
(Informante–Responsable de RRH)

j. Los sindicatos no participan de manera constructiva en la formación

Es en el nivel de la empresa concreta, aunque sometida a una variabilidad muy grande, dependiendo de las particulares relaciones laborales que se den dentro de cada una de ellas, donde la relación con los sindicatos puede ser más “tirante” y donde menos se reconoce su papel en la formación.

“Los sindicatos tiene muy poco papel. Ayudan pero en ningún
sentido hacen todo lo que deberían hacer. Para la gestión de
fondos que vienen de la Administración siempre los hacen juntos
pero, en lo demás, lo único que piden es que la formación se
haga dentro del horario y todo el coste para la empresa Sólo les
proponemos ir a medias en los horarios. Por ejemplo, con el
inglés, que es una herramienta para la vida en general y no
entienden que sería justo que también ellos
pusieran algo de su parte”
(Informante–RRHH)

39 Estudio evolutivo del sector del metal. 2002.

k. Los sindicatos, junto con las asociaciones empresariales, están participando en proyectos formativos valiosos

Este enunciado, con un significado exactamente contrario al anterior, expresa en el nivel de las asociaciones empresariales la visión de que la participación de los sindicatos en espacios bi o tripartitos (con la inclusión de la Administración) es muy fecunda. Aquí el discurso empresarial reconoce la existencia de proyectos formativos sólidos de largo alcance, fruto de voluntad de consenso y de una comprensión compartida acerca de los desafíos de un sector o subsector particular.

En este punto puede ser paradigmática la experiencia de FORMEGA, institución bipartita en Galicia, que después de algunos avatares ha comenzado a funcionar como una entidad de formación profesional regida por un patronato con participación empresarial y sindical.

"Hemos entendido que los problemas de formación, de cualificación y empleo son comunes. Aunque a veces los veamos desde lados distintos de la mesa; pero estamos viviendo lo mismo y tenemos los mismos problemas"
(Informante-Asociación empresarial)

l. La eficacia y eficiencia de la formación es algo difícil de comprobar

Parte importante de la debilidad de la formación tiene que ver con su carácter de "intangibles" y con la distancia que hay entre las inversiones realizadas y los efectos dentro de las empresas.

"La formación es un poco humo. Se pueden gastar millones en formación y al final dices: ¿y esto en qué queda? Pues eso debe quedar en el conocimiento de la empresa para generar productos y servicios y sobre todo para tener al final un factor diferencial competitivo respecto a otras empresas"
(Informante-Asociaciones empresariales)

Nos encontramos aquí con la habitual dificultad de evaluar los efectos de determinadas políticas en relación a los esfuerzos de inversión realizados. Esto no sólo sucede con cuestiones "blandas" como la formación, sino también con cuestiones "duras" como la investigación y desarrollo.⁴⁰

40 Un reciente artículo periodístico se titulaba así: "Crisis de fe en el I+D+i: un nuevo estudio pone en duda que aumentar el gasto en innovación mejore los resultados" El País. 12-02-2006. Los responsables del estudio señalaban que "hemos encontrado escasa relación estadística entre el gasto de I+D y los resultados empresariales. No hay una relación discernible entre el nivel de gasto y la mayoría de los conceptos que miden el éxito corporativo".

m. La oferta formativa sectorial no es de calidad

La opción preferente por la formación dentro de la empresa más que por planes externos sectoriales parece ser una constante por parte de los encargados de recursos humanos. Tanto si los cursos son para ellos mismos o si están dirigidos a los trabajadores, predomina una visión si no explícitamente negativa si por lo menos no decididamente entusiasta frente a este tipo de oferta formativa.

“Los cursos de CONFEMETAL, como son cursos que ofrecen en general y lo que quieren es llenar los cursos de gente para cubrir el número de plazas, pues claro empiezan a bajar el nivel. Dan la mitad de las materias y la mitad que dan es de un nivel muy básico con lo cual yo me aburro. Ese es el problema de las grandes actividades formativas que se hacen vox pópuli y que todo bicho viviente puede darlo. El nivel es muy bajo, muy genérico y no cubre las expectativas”
(Informante-Responsable de RRH)

Esto habla de una cuestión preocupante: la pérdida del **prestigio** de los cursos ofrecidos por las asociaciones y sindicatos en comparación a la oferta privada o a la realizada dentro de las empresas con sus propios recursos. No hay que olvidar que la formación y todos los procesos de enseñanza-aprendizaje están sometidos también a las lógicas del prestigio y la distinción social.

4.2.3.2. Los trabajadores y sus representantes

El discurso de estos entrevistados, cuya presencia es mayoritaria en la investigación, expresa la opinión menos informada sobre el tema de la formación, salvo cuando tienen al mismo tiempo responsabilidades sindicales. Los trabajadores muestran una variabilidad enorme en cuanto a su relación con la formación en el contexto de las diferentes culturas corporativas. Esta variabilidad, como señalamos al comienzo del documento, no puede ser recogida en este estudio por sus características exploratorias.

Sin embargo, sintetizaremos algunos de los principales enunciados del discurso de los trabajadores y sus representantes. De la misma manera que lo hicimos en el caso del discurso de la empresa, buscaremos los puntos de confluencia, reconociendo no obstante, cuando sea relevante, los aspectos diferenciales.

a. La formación participa de la defensa del empleo

Frente a los efectos negativos de la flexibilidad laboral en general, y de la reestructuración del sector en particular, la formación es un recurso defensivo y una de las pocas armas de las que dispone el trabajador.

Ya sea entendida como *"si estamos más formados tendremos más oportunidades de encontrar trabajo"*, o teorizada como *"la formación forma parte del futuro del empleo"*, se quiere expresar la misma visión de la formación como un valor y un objetivo personal y colectivo a alcanzar.

Este enunciado destaca el carácter "defensivo" de la formación frente a las condiciones del trabajo y del empleo en el sector, a través de la obtención de una empleabilidad adaptativa a las contingencias de un mercado laboral inestable.

"La formación para el trabajador es una garantía, si no de mantener el trabajo en el que se encuentra, sí de encontrar trabajo en el caso de despido"
(Informante-Trabajador)

Este enunciado representa la total asunción por parte los trabajadores del discurso y del ideal formativo, no ya en su vertiente utópica sino en su dimensión pragmática: la formación es un recurso explícito para permanecer en el puesto de trabajo y/o para aumentar las posibilidades de encontrar otro.

Sin embargo, esta afirmación del valor pragmático de la formación se mantiene como un principio abstracto, de difícil comprobación. Es un "lugar común", razonable, pero no deja de ser una "creencia".

b. Las empresas diseñan planes de formación adaptados solamente a sus intereses

Esta es la crítica más habitual desde los trabajadores. Expresa una desconfianza frente a que lo ofrecido por la empresa vaya más allá de responder a sus intereses puntuales y no a las demandas más amplias de los trabajadores.

La formación es vista aquí no como el instrumento de respuesta universal a las demandas de los agentes implicados, sino como un espacio de disputa de suma cero: lo que uno gana el otro lo pierde. Implica una visión de la formación como expresión de una realidad tensionada.

El papel de la empresa como oferente de formación atractiva para el trabajador es muy poco valorado por éstos (sólo el 5,2% de los trabajadores relacionan la formación que reciben con el entorno de la empresa⁴¹ con lo que son sus intereses). Al mismo tiempo el 91% de los trabajadores considera que las necesidades formativas están suficiente o completamente cubiertas en su empresa⁴².

c. En un contexto de crisis, la formación de los trabajadores es el eslabón débil de la cadena y es lo primero que se reduce o simplemente se elimina

Para quienes comparten este enunciado, trabajadores y representantes sindicales, la paradoja de la formación es que se elimina justamente cuando hace más falta, es decir, en períodos de crisis lo que se busca es el ahorro de costes.

La formación, se dice, continua siendo percibida como un **gasto** y no como una inversión que las empresas aplican discrecionalmente dependiendo de las contingencias de su marcha económica.

d. La empresa apuesta por la formación de determinados perfiles profesionales más que por otros

La formación, se dice, es **selectiva**: llega principalmente a los segmentos más altos de la jerarquía en la empresa y/o a los técnicos más cualificados y no a los operarios o puestos menos cualificados.

En particular los operarios “de línea” tenderían a estar sistemáticamente excluidos de la formación, por lo menos de la formación relevante; es decir, de aquella que sirve tanto para la promoción interna como para la empleabilidad externa.

“En mi empresa no te envían a cursos. Envían a los de la oficina técnica para los programas de diseño porque los necesitan; diseñar en 3-D, eso sí, pero al resto no”
(Informante-Trabajador)

De esta manera, se dice, se da la paradoja de que los recursos formativos se destinan a aquellos que están más formados (“*la formación forma a los formados*”), traicionando así su propio ideal de cobertura amplia y no restrictiva.

41 Estadísticas del MEC. 2003.

42 Estudio evolutivo del sector del metal. 2002.

La información recogida en el análisis de datos secundarios parecen confirmar este punto de vista. Los trabajadores con mayores tasas de acceso a la formación son aquellos que cuentan con mayor nivel de formación inicial. A partir de ese filtro, el acceso a la formación se ve muy condicionado (sólo entre el 2,5% y 3,8% de los trabajadores de baja cualificación realizan formación⁴³), siendo los niveles técnicos y profesionales de apoyo los que, en términos relativos, mayor formación reciben.

e. Las empresas administran la formación de manera discrecional

Relacionado con el punto anterior, los trabajadores tienden a ver la formación como un privilegio empresarial que funciona en algunos casos como “premio” y no como el reconocimiento de un derecho universal.

La formación es vista como una recompensa que se distribuye selectivamente dependiendo de los intereses empresariales. Estas valoraciones se intensifican o debilitan dependiendo de dos variables: el tipo de empresa y el tipo de trabajo desempeñado. En las empresas con mayor peso de actividades tecnológicas avanzadas la formación ofrecida es mejor valorada por todos (trabajadores, responsables de recursos humanos y representantes sindicales). Por el contrario, en aquellas empresas con un peso mayor de los operarios “de línea”, la manera de administrar la formación es criticada con mucha mayor intensidad.

f. La formación no sirve, necesariamente, para la promoción interna

“Una persona como yo, con 15 años de trabajo en la empresa y mucha formación se siente de alguna manera frenado y dices: hasta aquí hemos llegado”
(Informante-Trabajador)

Por mucho que se afirme que formarse es el camino para la movilidad interna, los trabajadores, se dice, ven frenadas sus posibilidades de promoción. Las trayectorias profesionales se acortan cada vez más. Los organigramas “planos” pueden reducir niveles de autoridad pero, sobre todo, reducen las oportunidades de promoción profesional dentro de las empresas.

“Yo no espero nada porque la empresa tiene ya los puestos colocados. Por ejemplo, yo entro de noche y para que me pasen de la noche al día, tienes que pasar unos pasos; primero te tienen que hacer indefinida y después tienes que entrar en una lista con lo cual para mí es casi imposible en esta empresa pasar de la noche al día”
(Informante-Trabajador)

“Pasar de la noche a día” tanto en sentido literal como metafórico, no es un resultado directo de la formación. Ésta, aunque puede facilitar la movilidad horizontal (polifuncionalidad), no siempre es garantía de movilidad vertical (ascenso).

Los trabajadores no perciben a la formación continua necesariamente como un mecanismo de promoción interna. Esto es corroborado por los propios responsables de recursos humanos para los cuales la evolución de los puestos de trabajo tiene su propio ritmo, no necesariamente coincidente con el ritmo formativo y sus ciclos. El que ambos ritmos estén ajustados depende de un proyecto de empresa y de una racionalidad conocida. Este desajuste entre formación y promoción interna determina que la motivación se vea atenuada al no verse una relación clara entre esfuerzo y premio al esfuerzo. Las respuestas típicas son aquí las siguientes: a) desinteresarse y abandonar la formación o b) seguir formándose pero con la mirada puesta en el mercado y construyendo la propia trayectoria formativa.

La promoción interna no es una función directa de la formación profesional. La movilidad interna depende sobre todo de la estructura funcional de los puestos de trabajo y la calidad de éstos. Un modelo laboral basado en estructuras rígidas de puestos de trabajo o en contratos temporales no constituye una apuesta por la formación.

Las trayectorias formativas personales nacen de la pérdida del interés o confianza en la incorporación de los aprendizajes dentro de la empresa.

“Cuando se trata de la formación que el trabajador hace por su cuenta, el trabajador dice: tengo 17 diplomas ¿para qué me sirve si la empresa no me los va reconocer, ni lo sabe y la empresa dice: cada cual hace el curso que le da la gana”
(Informante-Entidad de formación)

g. La formación puede ayudar a la empleabilidad pero no garantiza la reducción de la precariedad laboral

La “crisis” actual se refleja en la flexibilidad, que no es si no otra manera de llamar a la “precarización laboral”. En este sentido, las empresas no tienen interés en formar a unos trabajadores cuya permanencia será relativamente breve.

Por este motivo, la formación no contrarresta la precariedad laboral: al revés, el acceso a la formación se ve fuertemente condicionado por esta misma precariedad. La existencia de contratos con diversos grados de temporalidad es una característica creciente en el sector, e influye en el interés de la empresa por la formación y en la credibilidad hacia ella por parte del trabajador.

No se forma para la empresa a alguien cuyas posibilidades de permanecer en ella son reducidas y, por otra parte, el trabajador es escéptico en relación a las posibilidades de promoción interna o de reducción de la precariedad como resultado de la formación recibida dentro de la empresa. Una hipotética promoción está vinculada a la posibilidad de lograr estabilidad en el empleo, algo que muchos perciben como inalcanzable.

h. Es tan negativa la ausencia de formación especializada como la hiperespecialización

En particular, en las empresas tecnológicas se produce una hiperespecialización al estar la formación muy vinculada a conocimientos relacionados con artefactos (máquinas o aplicaciones) o procesos que sólo tienen sentido dentro de la propia empresa y que están sometidos a una fuerte obsolescencia.

Aquí se produce la contradicción entre la hiperespecialización y la empleabilidad. La hiperespecialización, incluso en niveles formativos altos, atenta contra la empleabilidad.

“Mañana la empresa decide que nos echa y no somos nadie en el mercado porque estamos focalizados específicamente en “cajas” que fabrica un tío en EE.UU.”
(Informante-Trabajador)

Es decir, la crítica es que lo que abunda, más que una formación generalista para ganar en empleabilidad, es una formación específica⁴⁴ poco transferible a otros puestos de trabajo.

44 “Se entiende por formación específica la que incluye una enseñanza teórica y práctica aplicable directamente al puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria y que ofrece cualificaciones que no son transferibles, o sólo de forma muy restringida, a otras empresas o ámbitos laborales”. Artículo 12 del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

i. Las empresas apuestan por una formación muy relacionada con la operativa directa del puesto de trabajo

Esta es una clásica discrepancia entre los sindicatos y las empresas que en el contexto de este estudio se verifica ampliamente. Los encargados de recursos humanos tienden a considerar como relevantes sólo las demandas de formación que sirven para el puesto de trabajo entendido en su acepción más restrictiva, y que por tanto se limita al aprendizaje del manejo de una determinada maquinaria.

Por el contrario, los trabajadores demandan una formación más amplia, relacionada también con el contexto del puesto de trabajo, tanto en su vertiente física como organizativa.

“Formación sobre cómo puedes trabajar para evitar más ruido o tener menos riesgos de accidentes”
(Informante-Trabajador)

“(También) que los trabajadores conozcan el mundo de la empresa; productividad, calidad, competitividad, procesos productivos”
(Informante-Trabajador)

No se desconocen, sin embargo, las dificultades que esta formación plantea a las empresas que ven en el planteamiento de este tipo de formación una intromisión por parte de los sindicatos en la organización de trabajo y una forma de cogestión encubierta.

Tampoco se desconocen las dificultades para que este tipo de formación, más avanzada e integral, sea valorada por los propios trabajadores, como señala un representante sindical.

“Está el problema de que encuentres o no trabajadores que quieran hacer esta formación”
(Informante-Trabajador)

j. El papel de los sindicatos como garantes de la universalización de la formación es muy importante⁴⁵

Dado que la formación no se universaliza y es un lugar de tensiones laborales, el papel de los sindicatos en la negociación colectiva es imprescindible, tanto para presionar hacia el aumento de la cobertura como para difundir la idea de que todos los puestos de trabajo, en todos los niveles, requieren formación.

Por este motivo, se afirma que los trabajadores y sus representantes deben tener una mayor participación en las decisiones sobre la formación en las empresas. Esto implica, a su vez, pasar de la simple función consultiva a una más participativa tanto en la definición de contenidos como de cobertura y evaluación de la formación.

k. La defensa de la empleabilidad por parte de la empresa está basada en un modelo de trabajador joven, con una ideología competitiva

El modelo del “trabajador de la empleabilidad” es un trabajador joven, con pocas responsabilidades familiares, que esté en una situación de búsqueda de nuevas experiencias laborales, con mayor capacidad de asumir riesgos y que no tiene un bagaje de experiencia que reivindicar ni hacer pagar. Este tipo de trabajador tendría su ubicación en cualquier tipo de empresa, pero serían las empresas tecnológicas el modelo “típico”.

La misma definición, pero con diferente valoración, se realiza desde el mundo de los responsables de formación, para quienes este modelo es, por el contrario, positivo.

“Pero la edad media de nuestra plantilla es de 35 años con lo cual su necesidad de aprender es muy grande y muy imbuido de ese espíritu competitivo y de búsqueda de productividad que impera en los entornos empresariales de hoy en día”
(Informante-RRHH)

45 “La literatura sobre formación apunta hacia el papel significativo de la aportación sindical. Así, Streek (1992) habla de la ventaja competitiva que tienen las empresas donde existe participación sindical. Esta ventaja se derivaría del hecho de que los empresarios suelen apostar por una formación muy específica, estrechamente relacionada con el puesto de trabajo, mientras que los sindicatos pueden y deben reivindicar una formación de carácter más generalista que, a su vez, crea una fuerza de trabajo más flexible y más capacitada para hacer frente a los cambios tecnológicos-Mankoff (1992). Lawlor, T. Et al. La intervención sindical en la provisión de formación continua en España: análisis de un estudio empírico”.

Estrechamente vinculado con lo anterior está la afirmación de que el límite de la formación y la empleabilidad es la **edad**. En la práctica, la juventud es el principal valor laboral y la apuesta por la formación por parte de la empresa se basa en un modelo de trabajador joven poseedor de esa ideología competitiva.

“A igualdad de formación, prima la edad”
(Informante-Trabajador)

La edad supone una variable interviniente que modifica la relación directa entre formación y empleo. “*Estar cerca de los cuarenta años*” supone, en muchos casos, una anulación o, por lo menos, una relativización de lo aportado por la formación. El valor positivo de la formación queda cuestionado por el valor “negativo” de la edad.

Como apoyo a esta crítica observamos que el propio sistema formativo reglado responde a un esquema diseñado para jóvenes sin experiencia profesional, haciendo difícil para los trabajadores en activo, o en proceso de reinserción laboral, la construcción de nuevas trayectorias formativas mediante la reinserción en el sistema formativo reglado, en las condiciones de espacio y tiempo que serían apropiados.

1. Las empresas apuestan por el “relevo generacional” más que por una política de cobertura amplia

Estrechamente ligado a lo anterior se encuentra la percepción de que, principalmente, los operarios “de línea” a partir de los 45 años, en general, están excluidos o abandonados por las políticas formativas. Se apuesta, se afirma, por dejar languidecer algunas funciones y al equipo humano que las desempeña.

“Hay trabajos, por ejemplo de operarios, que en el momento que se extinga el grupo de gente que está ahí se va a extinguir el trabajo o se van a tener que ir a la calle, porque no se está apostando por él en cuanto a meter nuevas máquinas o a formarlo. Se van extinguiendo solos, no hace falta que se haga nada”
(Informante-Trabajador)

m. La formación solo tendrá sentido si se acompaña de su reconocimiento institucional

Aunque esta postura también la hemos hallado en los representantes de entidades formativas, los trabajadores con responsabilidad sindical defienden la idea de que la formación no se puede entender como la acumulación de cursos sin que existan mecanismos de reconocimiento de las biografías formativas de los trabajadores.

La formación tiene que dejar una “huella” en la historia laboral del trabajador, reconocible y reconocida institucionalmente.

“En el futuro, lo previsto, lo que tiene que ser y no puede ser de otra manera, es que toda esta formación conduzca a la obtención de un certificado de profesionalidad, (...) porque ahora mismo la formación continua no te da opción de ninguna titulación ni de nada”
(Informante-Entidad de formación)

Se puede y debe apostar por la empleabilidad pero dentro de una trayectoria laboral explícita, que respete las cualificaciones y las competencias laborales alcanzadas tanto a través de la experiencia en el puesto de trabajo como de la formación. Empleabilidad no significa desempeñar cualquier tipo de trabajo partiendo de cero, es decir, sin reconocimiento de lo realizado, en definitiva, no significa disponibilidad total.

5. Anexo: Análisis de dos encuestas sobre formación continua

Introducción

Se resumen aquí los resultados del análisis de dos estudios elaborados por la Fundación Tripartita correspondientes a los años 2002 (**Estudio evolutivo del sector del metal, C2002/0084**) y 2004 (**Estructuración y descripción de la formación continua en el sector metal, C2004/0231**).⁴⁶

El análisis de estas encuestas pone otra vez de manifiesto algo que ya hemos señalado para toda la información relativa a la formación en el sector: la dificultad de analizar y comparar datos que tienen bases muestrales distintas, categorías de preguntas diferentes y que no corresponden con la división del sector.

Por este motivo, si incluimos estos datos aquí es porque a pesar de estos problemas metodológicos constituyen uno de los pocos referentes informativos que con cierto detalle afrontan la evaluación de la formación en el sector.

Aspectos metodológicos

El primero de los citados, correspondiente a 2002, se realizó a una muestra de empresarios (1.000), trabajadores (2.000) y envíos postales (15.000) a empresas del sector del metal en España, cuidando una distribución muestral representativa del sector por región y tamaño de empresa (para un universo de 187.292 empresas y 1.057.064 trabajadores).

Los datos de este estudio se presentaron agrupados según comunidades autónomas, CNAE y tamaño de empresa: pequeña (menos de 20 trabajadores), mediana (entre 20 y 100) o grande (más de 100). Sin embargo los CNAE se analizaron de forma agrupada por lo que a efectos de los sectores objeto del presente estudio no es posible diferenciar más allá de los subsectores agrupados que el estudio denomina fabricación de maquinaria y fabricación de vehículos de motor (en el cual está incluida la actividad de componentes).

46 Los tamaños muestrales no permiten, en la mayoría de los casos, discriminar por subsectores.

El estudio de 2004 se basa en entrevistas a trabajadores (800) y a empresarios, gerentes y responsables de recursos humanos o formación (200), distribuyendo las mismas geográficamente, según subsectores considerados y tamaño de empresa, si bien en este caso los rangos elegidos son distintos: hasta 20 trabajadores, de 21 a 50, y más de 50.

Este estudio desagrega los resultados hasta mostrar los códigos CNAE individuales, por lo que es posible llegar aproximadamente, pero no exactamente, al nivel de los sectores considerados agrupando los datos de:

- Maquinaria y equipos (29) y maquinaria y material eléctrico (31), para el sector bienes de equipo.
- Maquinaria de oficina, equipos informáticos (30), material electrónico, radio y televisión (32), equipos e instrumentos médicos o de precisión de óptica y relojería (33), para el sector TIC.
- Fabricación de vehículos y remolques (34), que aúna los sectores de automóvil y el de componentes.

Sin embargo la muestra resulta escasa desde el punto de vista de las empresas (200), ya que al tratar de recoger una distribución proporcional a las dimensiones de cada subsector respecto al total del sector del metal, el número de entrevistas resulta poco significativo para representar convenientemente los sectores objeto del presente trabajo. Sobre todo teniendo en cuenta que, en muchas variables, se extraen porcentajes no de toda la muestra de cada subsector sino sólo de los entrevistados que han respondido a la cuestión.

A estas dificultades hay que añadir que los estudios no son completamente equivalentes en cuanto a las variables estudiadas, aunque el fondo de ambos analice la situación formativa del sector:

- El estudio de 2002 pone más énfasis en la caracterización de las empresas del sector, revisando los cambios de función o en cuanto a aspectos tecnológicos y organizativos que hayan podido generar carencias de formación.
- El estudio de 2004 profundiza mucho más en el análisis de dichas situaciones de cambio, incluyendo la prospección sobre las necesidades del sector a futuro en cuanto a competencias profesionales a cubrir y la forma en la que las empresas se enfrentarán a esas carencias desde el plano formativo.

Adicionalmente, el estudio de 2004 incorpora un análisis de toda la formación continua impartida, en base a un conjunto de 1.061 entrevistas dirigidas a responsables de formación en empresas del sector del metal.

Estos últimos datos permiten analizar la participación en acciones de formación continua según los niveles educativos exigidos, los niveles profesionales de los trabajadores que recibieron cursos o la descripción detallada de todos los cursos impartidos por las empresas encuestadas.

Finalmente, algunas cuestiones, concretamente las referidas a diagnóstico, planificación y origen de las necesidades y estrategias formativas, se encuentran repetidas tanto en el estudio de “modelos organizativos” (dirigido a trabajadores y empresarios del sector) como en el de “formación impartida” (dirigido a responsables de formación), obteniéndose a veces resultados llamativamente diferentes sobre las mismas cuestiones. En estos casos se ha optado por elegir para el análisis las respuestas procedentes del colectivo con mayor relación o representatividad respecto a la cuestión planteada.

Debido a todas estas diferencias entre los distintos estudios analizados, las conclusiones y comparaciones realizadas entre sus datos deben de tomarse con prudencia y deben ser entendidos en el marco de un estudio que busca una caracterización gruesa de los principales aspectos relacionados con la formación profesional en el sector.

Resultados

Elementos clave de mejora empresarial: expectativas respecto a la formación

En el estudio de 2002 se planteaban a los empresarios una serie de factores clave para la mejora de la situación productiva de la empresa entre los que no se incluía la formación de los trabajadores. Entre los aspectos propuestos, el más seleccionado fue el de las “medidas fiscales favorables”, seguido de “la necesidad de contar con una adecuada infraestructura tecnológica” (ambos mayoritariamente citados como “bastante” o “muy importantes”).

En relación con la tecnología y las dificultades para su implantación, sí se mencionaba como la segunda en importancia la “falta de personal cualificado”, pero sólo en un 36,2% de los casos, frente al 64% correspondiente a la “necesidad de realizar una alta inversión”. Esta visión era en cierta medida corroborada por los trabajadores que en un 88% de las respuestas consideraban que la empresa disponía del personal cualificado para enfrentar este desafío tecnológico. Por sectores las respuestas se mueven en estos mismos parámetros, salvo en el caso de la fabricación de vehículos de motor, en el que la “falta de personal cualificado” se eleva hasta el 40,9% de las respuestas.

Por tamaño de empresa, las pequeñas y medianas sitúan el problema inversor 10 puntos por encima que las grandes, sin que haya diferencias en la cuestión del personal cualificado.

A nivel de mejoras de la competitividad, la inversión en formación de los trabajadores aparecía en el cuarto puesto de 13 opciones posibles, por detrás de la calidad del producto, el servicio de asistencia técnica y la mejora del proceso productivo. En cambio, desde el punto de vista de los trabajadores, sólo lo mencionaban en primera opción el 6,4% de los mismos, frente a un 46,4% que citaban la incorporación de tecnologías.

Generadores de cambio sectorial y niveles profesionales afectados

Teniendo en cuenta que las acciones formativas emprendidas por las empresas tienen como uno de sus objetivos prioritarios facilitar los procesos de adaptación ante situaciones de cambio empresarial, resulta conveniente revisar cuáles son los principales **generadores de cambio** percibidos desde el sector, así como las áreas que se verán más impactadas. Siguiendo esta lógica, dichas áreas deberían ser las principales receptoras de los planes de formación continua, algo que revisaremos en un punto posterior.

Categorías con nuevas funciones

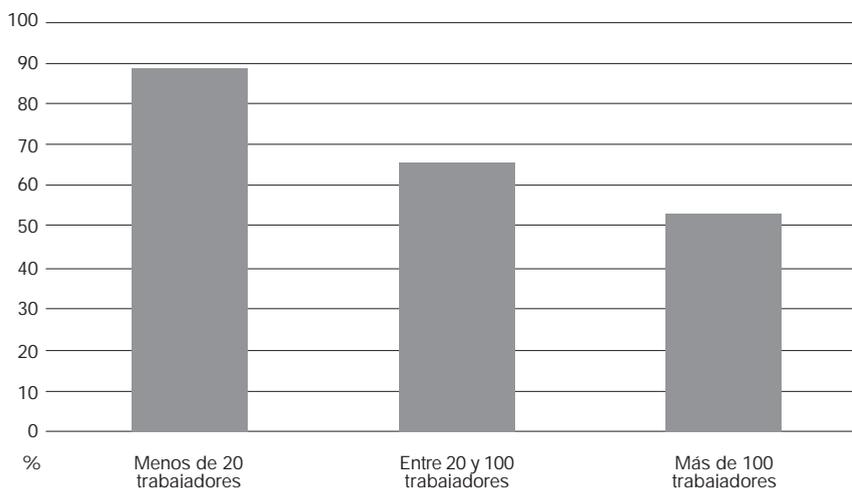
La encuesta de 2002 lo primero que revelaba es que los cambios percibidos desde el sector no eran de gran magnitud, pues un 80% de los empresarios declaraban no necesitar del desempeño de nuevas funciones en las categorías profesionales actuales de sus empresas. Para el 20% que sí percibía esta necesidad, la distribución de la misma no revelaba grandes diferencias entre las diferentes categorías profesionales, oscilando entre el 32% de empresas donde los técnicos desempeñaban nuevas funciones (similar al de mandos intermedios o trabajadores no cualificados) y el 20,7% en el caso de los directivos (similar al de trabajadores cualificados).

Analizando por sectores, el de "fabricación de maquinaria" se mantiene aproximadamente en las medias del sector del metal, mientras que el de "fabricación de vehículos a motor" está entre 10 y 20 puntos porcentuales por encima de la media en todas las categorías profesionales en cuanto a este aspecto.

El **tamaño de la empresa** aparece como un factor decisivo a la hora de declarar la necesidad de nuevas funciones, ya que mientras el 88,3% de las empre-

sas pequeñas afirman no necesitarlas, este porcentaje baja al 65,7% en las medianas y hasta el 52,8% en las grandes.

Empresas en las que ninguna categoría profesional tiene funciones nuevas



Encuesta 2002. Base: 1.002 entrevistas a empresarios del sector metal.

Motivo de las nuevas funciones

Los motivos mayoritarios a los que se achacaba la necesidad de desempeñar estas nuevas funciones se repetían en todas las categorías profesionales, destacando en orden de importancia decreciente los siguientes:

- Cambios en la organización del trabajo.
- Incorporación de nuevas tecnologías.
- Cambios en productos o servicios.

La "incorporación de nuevas tecnologías" aparece con mayor frecuencia en los niveles de técnicos y mandos intermedios, mientras que para los directivos predominan los cambios en la organización del trabajo.

Analizando las diferencias por sector, en el caso de la fabricación de vehículos de motor aparece en la primera posición en todas las categorías el "cambio en las instalaciones" como motivo claramente destacado, seguido de los ya mencionados. Mientras que para el de fabricación de maquinaria la incorporación de nuevas tecnologías es algo más valorado que para el resto de sectores.

Por tamaño de empresa, destaca sobre la media del sector el factor de la incorporación de nuevas tecnologías, superior en importancia tanto respecto a grandes como a pequeñas empresas, en todos los niveles salvo en el de los trabajadores cualificados.

Aspectos con cambios en la empresa

Al analizar los aspectos de las empresas que han experimentado cambios, contamos con resultados de los estudios de 2002 y 2004, aunque con la dificultad de que no se han utilizado la misma categorización de aspectos propuestos a los encuestados, por lo que no son directamente comparables.

En la encuesta de 2002 un 37,9% de las empresas declaraban no haber experimentado ningún tipo de cambio en el último año.

Los 10 primeros aspectos que se citaban en cuanto a cambios eran:

1. Prevención de riesgos laborales (36,9% de menciones)
2. Informatización de la gestión administrativa (35%)
3. Redes informáticas (31,2%)
4. Control de calidad (30,2%)
5. Software (25,4%)
6. Redes de comunicación (23,7%)
7. Hardware (22,4%)
8. Normativa medioambiental (21%)
9. Informatización de la gestión comercial (20,5%)
10. Servicios postventa y atención al cliente (17,9%)

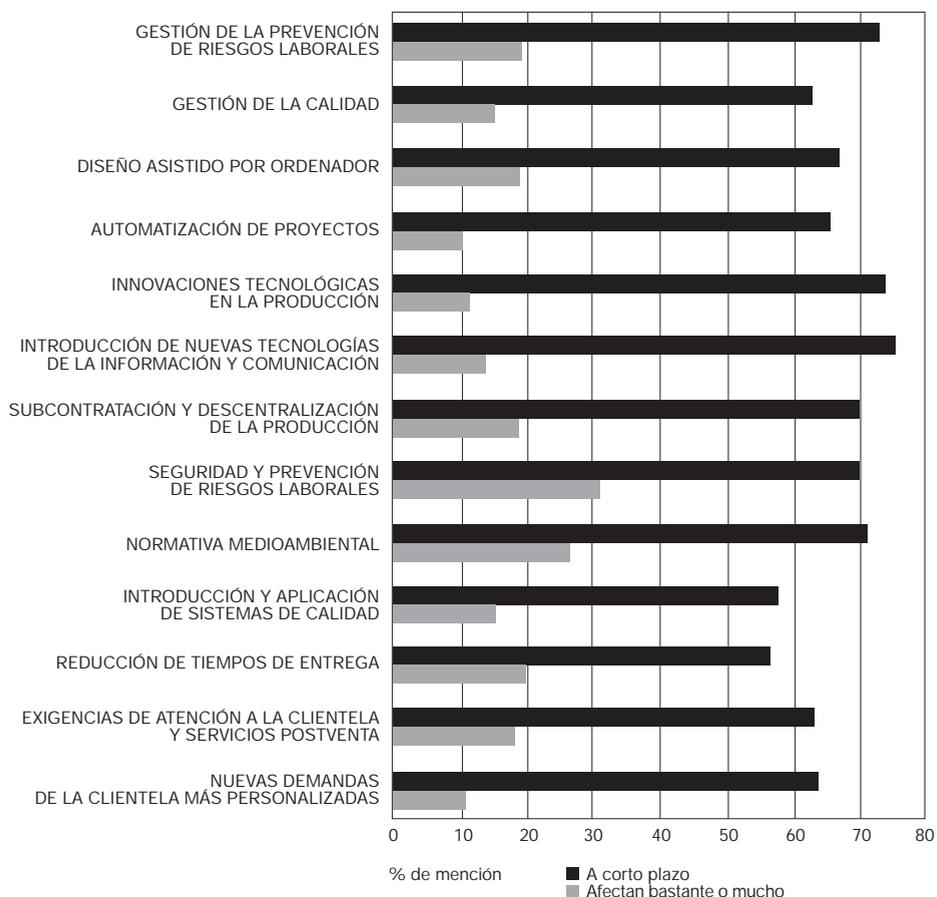
En el caso de las grandes empresas, se valoraban al nivel de los citados (por encima del 30% de mención para este segmento de empresas) algunos aspectos que eran poco considerados en empresas de menor tamaño, como:

- Idiomas (44%)
- Automatización de la gestión de la producción (43,5%)
- Sistemas de calidad total (41,7%)
- Automatización de la producción (39,9%)
- Montaje y mantenimiento eléctrico (33,2%)
- Montaje y mantenimiento mecánico (32,4%)
- Diseño asistido por ordenador (30,9%)

Finalmente por sectores, en el estudio de 2002 a los aspectos ya citados el sector de fabricación de vehículos de motor incorpora algunos adicionales (por encima del 35% de mención) como son:

- Sistemas electrónicos de seguridad (40,7%)
- Soldadura (38,5%)
- Sistemas de fabricación flexible (36,7%)

A continuación se muestra una tabla con los resultados que en este aspecto ofrece el estudio de 2004 para todo el sector del metal:

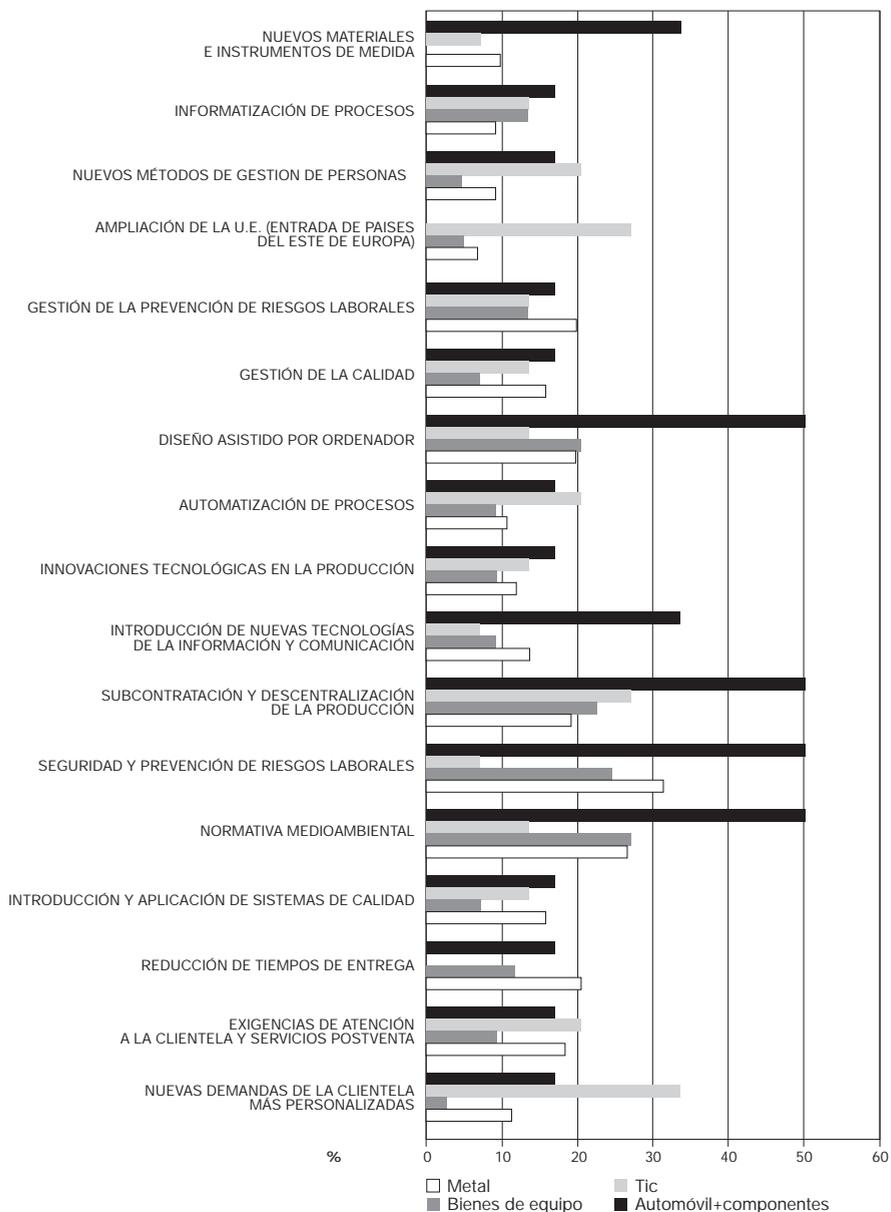


2004. Cambios que afectan al sector y plazo de impacto. Base: 200 entrevistas empresas del sector metal.

Aparecen factores nuevos como la reducción de tiempos de entrega o la subcontratación y descentralización de la producción, mientras que el resto pueden considerarse aproximadamente incluidos a nivel conceptual en alguno de los conceptos que ya se mencionaban en 2002.

En todos los factores citados como relevantes el plazo de impacto esperado predominante es el corto o muy corto plazo, siempre por encima del 50%. Al analizar los subsectores, se observan diferencias importantes respecto a la media del metal, que en parte pueden ser debidas al tamaño reducido de la muestra considerada. A continuación se muestran los resultados, añadiendo los factores que se han destacado de forma específica para dichos subsectores respecto de los indicados para el conjunto del metal:

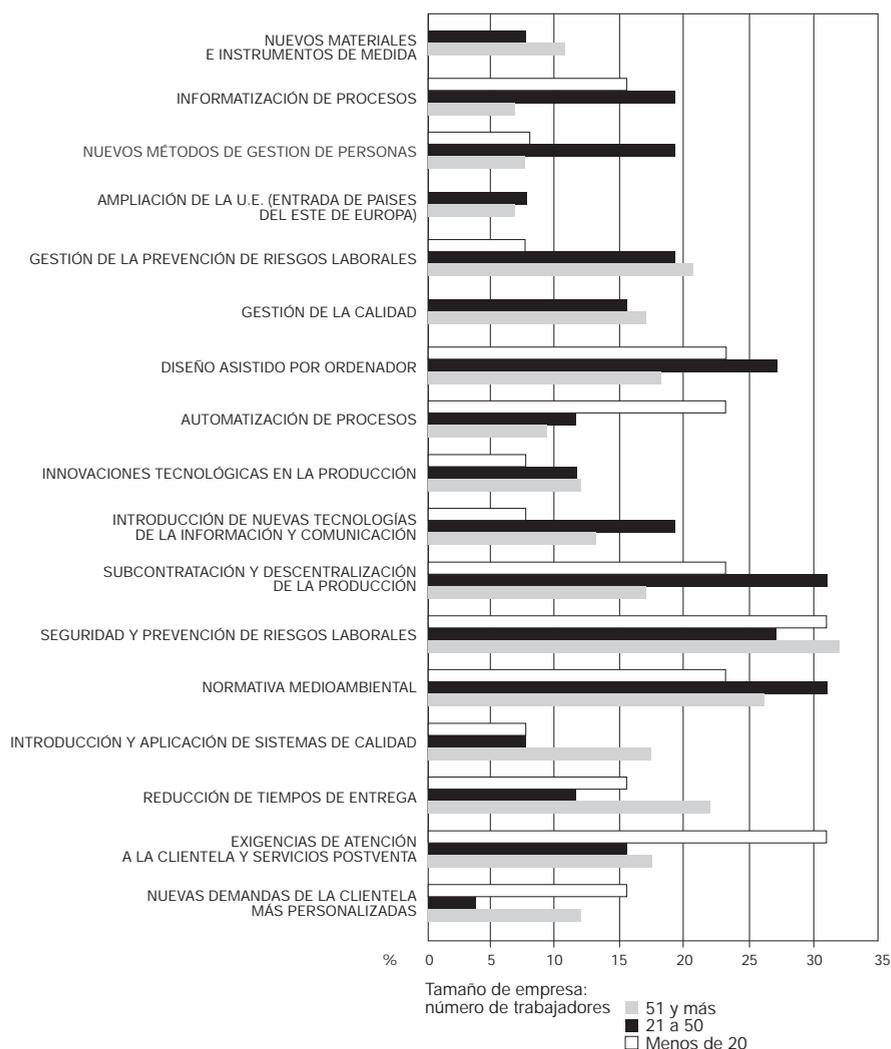
- Ampliación de la UE (entrada de países del este de Europa)
- Nuevos métodos de gestión de personas.
- Informatización de procesos.
- Nuevos materiales e instrumentos de medida.



2004. Cambios que más afectan a las empresas y desglose por subsector. Base: 200 entrevistas empresas del sector metal.

De estos resultados cabe destacar la diversidad de perspectivas en cuanto a los aspectos sujetos a cambios desde cada uno de los subsectores, lo que tendrá lógicamente un impacto desigual en las necesidades asociadas a los mismos.

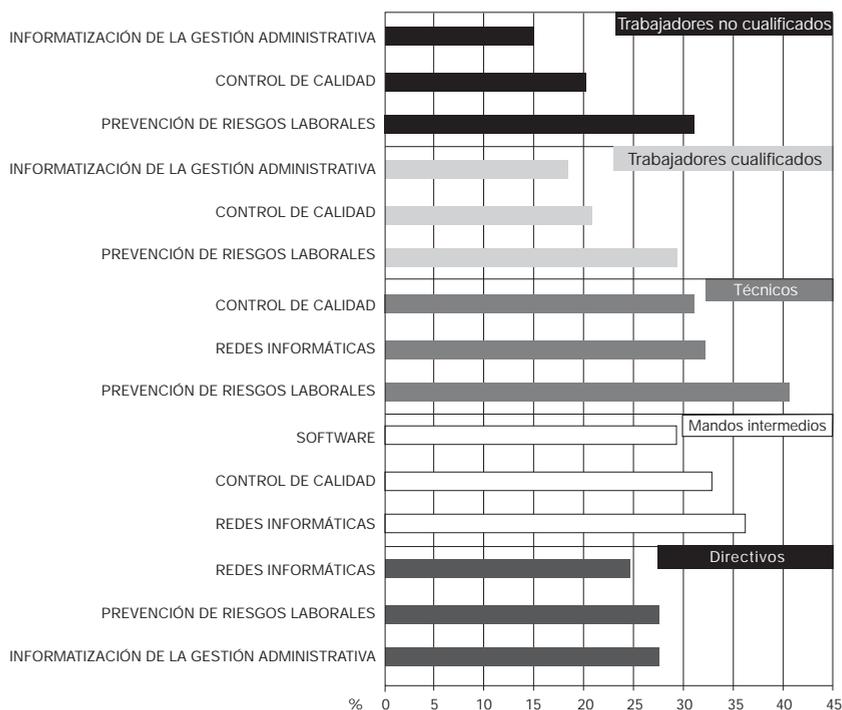
Finalmente mostramos las diferencias en cuanto a tamaño de empresa en los factores identificados para los subsectores objeto del estudio:



2004. Cambios que más afectan a las empresas. Desglose por tamaño de empresa. Base: 200 entrevistas empresas del sector metal.

Categorías afectadas (2002 y 2004)

En el análisis de 2002 se enumeran todas las categorías profesionales según la lista de cambios que afectaban a las empresas y que se ha revisado en el punto anterior. A continuación se muestra para cada nivel profesional los tres aspectos que más les afectan y los porcentajes de respuesta que mencionaron por cada categoría (los porcentajes son sobre el total de respuestas, no sólo sobre aquellos que declararon cambios).



2002. Aspectos de cambio que más afectan por niveles profesionales. Base: 1002 entrevistas a empresarios del sector metal.

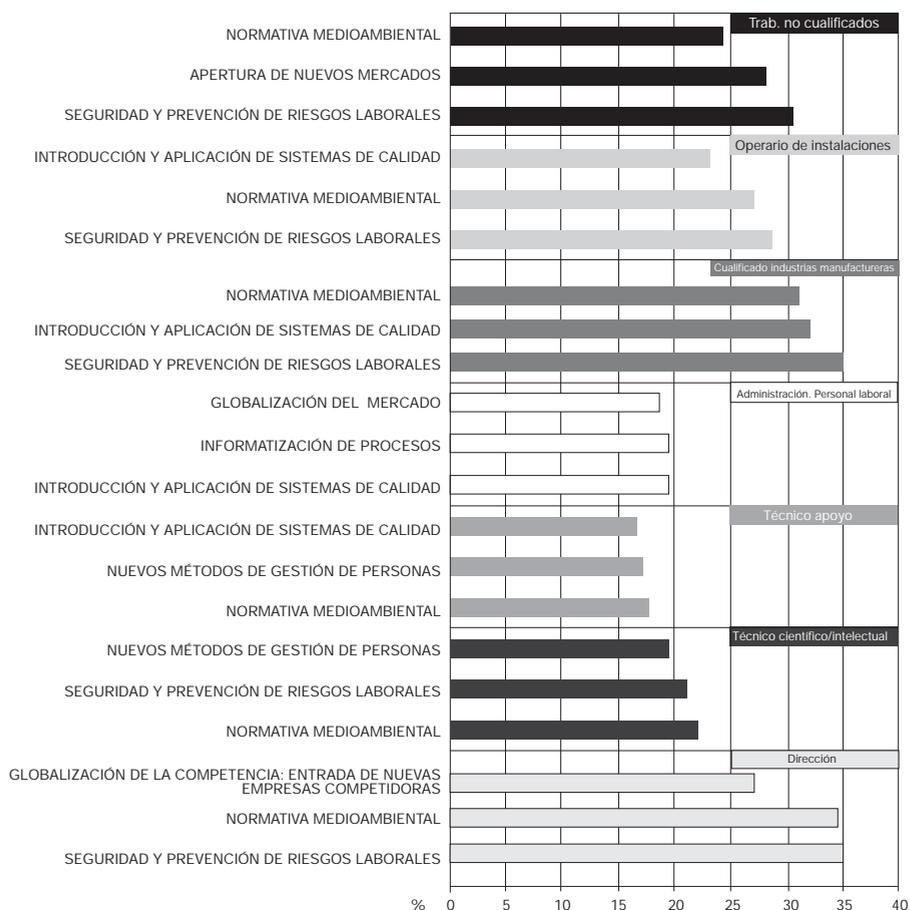
Aunque los cambios que más afectan no son coincidentes en los distintos niveles profesionales, sí se puede apreciar que los niveles porcentualmente más afectados por los cambios son los mandos intermedios y los técnicos.

En el estudio de 2004 los niveles profesionales utilizados son diferentes, así como los aspectos de cambio. Cuando repetimos el análisis, los niveles que aparecen como más afectados por los cambios pasan a ser en este caso los directivos y los cualificados de las industrias manufactureras, mientras que los

menos afectados parecen ser el personal empleado de administración, el personal técnico y profesionales de apoyo y el personal técnico y profesional científico e intelectual.

Estos resultados aparentemente contradictorios con los obtenidos en 2002 consideramos que sólo responden al diferente enfoque de las cuestiones de cambio propuestas en cada encuesta.

La tabla que se muestra a continuación ofrece los datos de la encuesta de 2004.



2004. Aspectos de cambio que más afectan por niveles profesionales. Base: 200 entrevistas a empresas del sector metal.

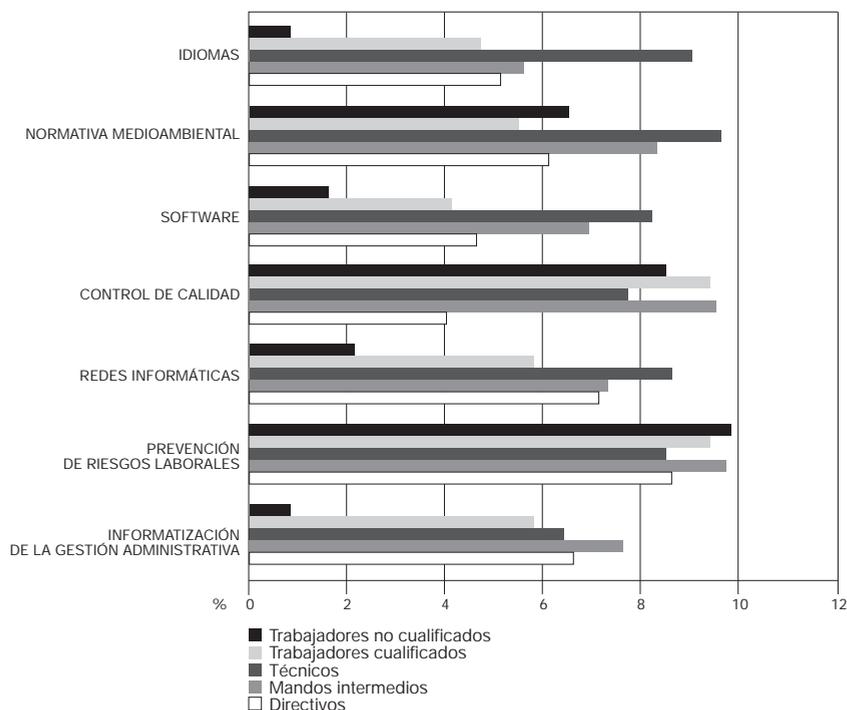
Carencias de cualificación

Tanto el estudio de 2002 como el de 2004 chequean las posibles carencias de cualificación en las áreas clave con cambios detectadas para los distintos niveles profesionales.

Adicionalmente en 2002 también se pregunta a los trabajadores sobre su opinión en cuanto a las necesidades futuras de formación, lo que permite detectar algunas diferencias en cuanto a la percepción de la necesidad entre las empresas y los trabajadores.

A continuación mostramos el porcentaje de respuestas en los que se reconocieron carencias de cualificación en cada nivel profesional. Los aspectos seleccionados corresponden a todos los que aparecían en las tres primeras posiciones en cuanto a carencias de cada nivel profesional, y difieren en algunos casos de aquellos para los que se identificaron los cambios principales, mostrados en el punto anterior.

Los datos corresponden al estudio de 2002 y los porcentajes son sólo de las respuestas que antes reconocieron cambios que les afectarían:



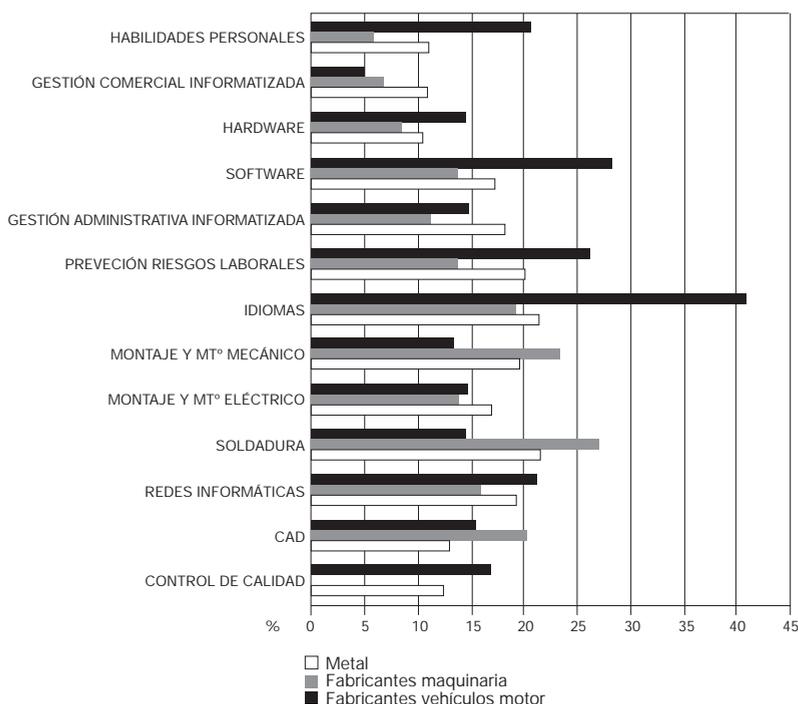
2002. Carencias de cualificación por nivel profesional. Entrevistas que reconocieron cambios en alguno de los niveles: 567 en directivos, 312 en mandos intermedios, 326 en técnicos, 540 en trabajadores cualificados y 212 en trabajadores no cualificados.

Aparecen novedades significativas como el caso de los idiomas, aunque lo más relevante es la baja percepción en cuanto a carencias de cualificación de los trabajadores. Técnicos y mandos intermedios aparecen más frecuentemente en las valoraciones altas, mientras que existen fuertes diferencias en cuanto a aspectos con carencias, tal y como es de esperar, entre directivos y personal no cualificado.

Revisando las diferencias según el tamaño de las empresas, se puede observar que el reconocimiento de las carencias de cualificación es mucho mayor **según crece el tamaño de la empresa**. Así en prácticamente todos los niveles y para todos los aspectos revisados, las empresas grandes declaran detectar mayor falta de cualificación que las pequeñas, en muchos casos con más de 10 puntos porcentuales de diferencia, lo que es aún más significativo si tenemos en cuenta que las empresas pequeñas no detectan en ningún caso carencias por encima del nivel del 10% de las respuestas.

Una tendencia equivalente se detecta al analizar los datos por subsectores de actividad respecto a la fabricación de vehículos de motor, que declara carencias de cualificación en varios puntos porcentuales por encima de la media del metal para prácticamente todas las categorías y niveles profesionales, mientras que el sector de la fabricación de maquinaria está aproximadamente en la media.

Podemos comparar estos resultados con la percepción existente entre los propios trabajadores en cuanto a la formación que creen que van a necesitar:



2002. Necesidades de formación identificadas por los trabajadores y subsector de actividad. Base: 2.003 entrevistas a trabajadores del sector metal.

En este caso hay pocas diferencias por tamaño de empresa, existiendo algunas por subsector considerado, donde se aprecia que en el caso de fabricación de vehículos a motor las demandas son significativamente superiores a la media del metal.

Otro aspecto a destacar es que la percepción en cuanto a necesidades formativas es significativamente superior por parte de los trabajadores que por parte de las empresas, a pesar de que existe un alto grado de coincidencia en los temas objetivo de la misma.

El estudio de 2004 realiza un filtro previo en las encuestas a empresas, identificando los puestos clave de cada organización y según dichos puestos chequea las competencias clave de los mismos y la adecuación del personal a las mismas, tanto actuales como a medio plazo.

Los resultados nuevamente no son comparables con los de 2002 debido a que la lista de competencias utilizada en esta ocasión desciende a niveles muy técnicos, frente al tratamiento según aspectos genéricos recogidos en el estudio anterior.

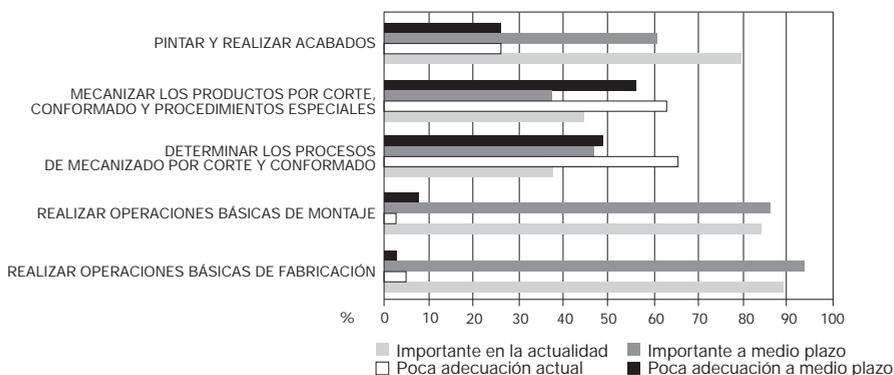
Las ocupaciones que se resaltaron en dicho estudio como más relevantes en cuanto número de trabajadores implicados en producción fueron:

- Trabajadores de acabado de construcciones y asimilados, pintura y otras similares.
- Personal encargado en la metalurgia y jefatura de talleres mecánicos.
- Trabajadores cualificados de la metalurgia, la construcción de maquinaria y similares.
- Soldaduría, chapa, montaje de estructuras metálicas, herrería, elaboración de herramientas y similares.
- Montadores y ensambladores.
- Otro personal no cualificado en otros servicios.
- Peonaje de las industrias manufactureras.

A continuación mostramos, a efectos de identificar tendencias, las cinco competencias clave para cuatro de estas ocupaciones, resaltando que según baja el nivel de cualificación de los trabajadores implicados, también lo hacen sus competencias clave, de modo que para el nivel de peonaje apenas se le asignan competencias clave por más de un 5% de los entrevistados.

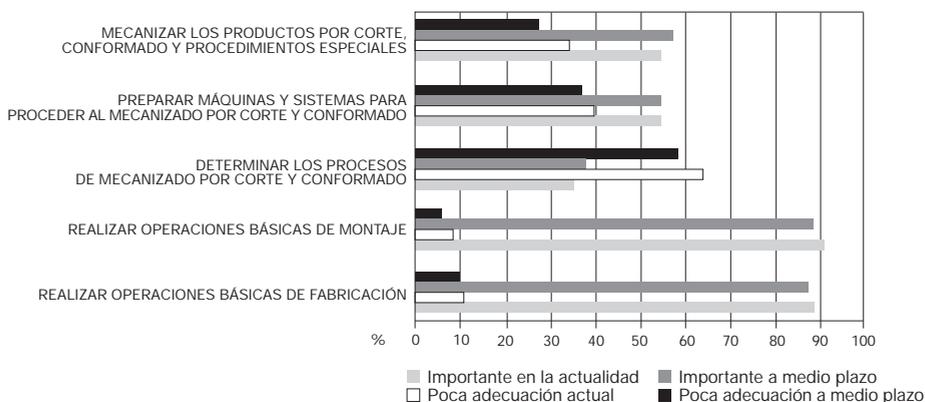
Las gráficas permiten chequear la adecuación de capacidades y conocimientos del personal a esas competencias actualmente y a medio plazo (tres años).

Trabajadores de acabado de construcciones y asimilados, pintura y otras similares:



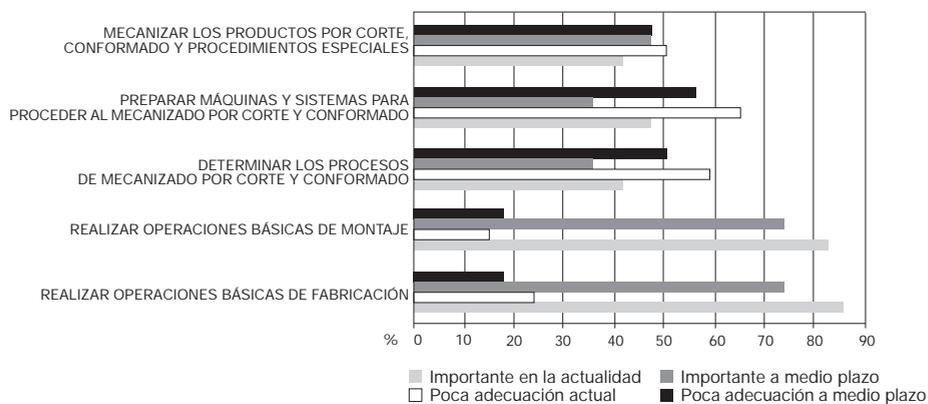
2004. Competencias clave y adecuación a las mismas a corto y medio plazo. Base: 200 entrevistas a empresas del sector metal.

Personal encargado en la metalurgia y jefatura de talleres mecánicos



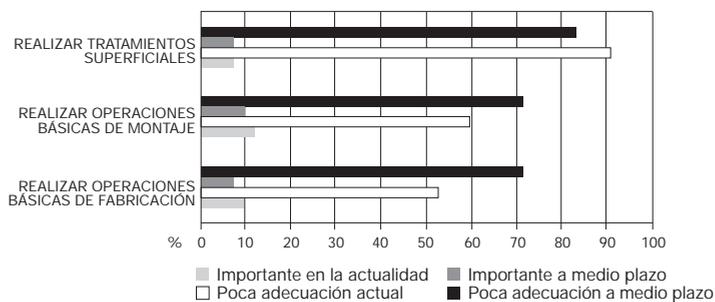
2004. Competencias clave y adecuación a las mismas a corto y medio plazo. Base: 200 entrevistas a empresas del sector metal.

Montadores y ensambladores



2004. Competencias clave y adecuación a las mismas a corto y medio plazo. Base: 200 entrevistas a empresas del sector metal.

Peonaje de las industrias manufactureras



2004. Competencias clave y adecuación a las mismas a corto y medio plazo. Base: 200 entrevistas a empresas del sector metal.

Los resultados sólo se muestran agregados para todo el metal, dado que en los resultados por subsectores se aprecia una fuerte desviación causada por lo reducido de la muestra (43 respuestas, de las que 32 corresponden a fabricación de productos metálicos, y 36 a empresas de menos de 20 trabajadores).

Analizando los casos anteriores se deduce que hay variaciones poco significativas en la previsión sobre cambios en las competencias clave a medio plazo desde las actuales. Además, cuanto más valor se le da a una competencia en la actualidad, mayores son los niveles de adecuación del personal a la misma. Sin embargo, fuera de las dos competencias clave, aparecen tasas de falta de adecuación del personal preocupantes, superiores al 30% en todos los casos y cercanos al 60% en algunos de ellos. A medio plazo, las empresas esperan corregir estos desajustes aunque no significativamente (entre un 5% y un 10% de mejora a medio plazo).

Por otro lado, el personal menos cualificado, a pesar de que las empresas declaran a este grupo como uno de los más importantes en cuanto a producción, apenas aporta competencias clave en la actualidad y ni siquiera se les considera cualificados en las competencias que teóricamente deberían aportar.

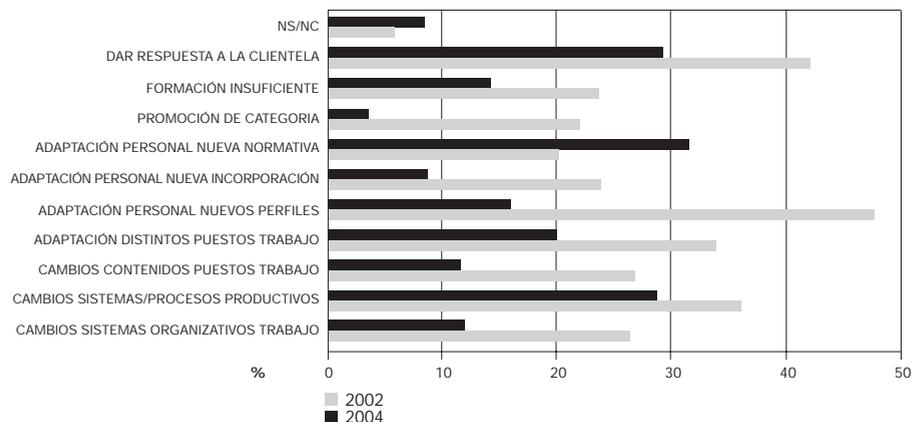
Aparte de este caso, las carencias principales de cualificación se identifican sólo en aquellas competencias que se consideran poco importantes para la producción de la empresa, tanto a corto como a medio plazo.

Objetivos de la formación

En este aspecto el planteamiento de la encuesta de 2002 preguntaba a los trabajadores sobre cuáles creían que eran los objetivos perseguidos con la formación promovida por la empresa, seleccionando éstos la mayoría de las opciones planteadas, que iban desde la adaptación a nuevas tecnologías (81,8% de elección), adaptación a nuevas tareas de los puestos (79,3%), a las demandas de los clientes (71,4%), a cambios en productos o servicios (69,2%), etc.

Los empresarios respondían a la cuestión, planteada en términos del origen de las necesidades de formación, seleccionando éstos opciones similares, como la adaptación de los trabajadores a nuevos perfiles profesionales (47,5%), dar respuesta a los clientes (42%), cambios de los procesos productivos (35,9%), polivalencia (33,9%), etc.

La misma cuestión planteada en el estudio de 2004, daba muy diferentes resultados como muestra la gráfica siguiente:



2002-2004. Origen de las necesidades de formación. Base 2004: 1.061 entrevistas a responsables de formación del sector metal.

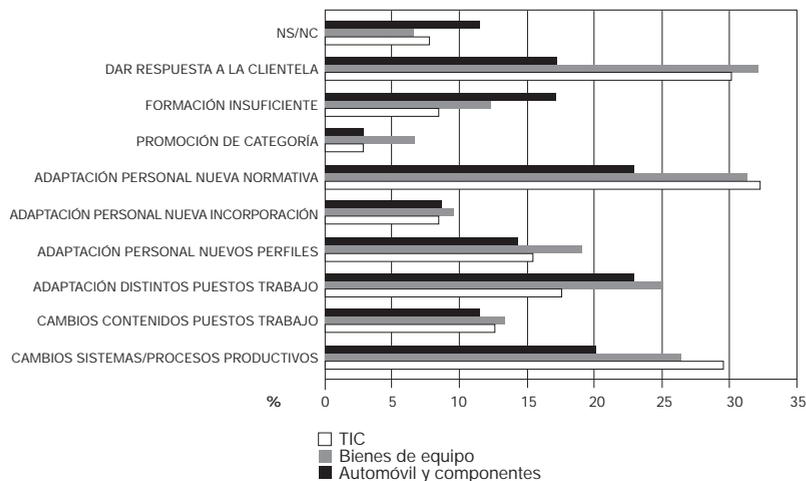
Todos los aspectos relacionados con cambios de puestos de trabajo, sistemas productivos u organizativos, o nuevos perfiles, disminuyen considerablemente, mientras sube la formación relacionada con adaptaciones ante cambios de normativa.

Un aspecto crítico, como la insuficiencia de la formación, disminuye desde el 23,7% al 14% en 2004.

De estos resultados se deduce que los objetivos de las acciones formativas son múltiples y estrechamente vinculados a los cambios a los que debe enfrentarse la empresa en su día a día.

Concuerdan estos objetivos con los que planteaban los propios trabajadores en el estudio de 2002 sobre lo que se espera obtener de la formación, donde aparece claramente destacada la respuesta de mejora en la ejecución de tareas (76,5%), quedando muy atrás otras como promoción (38,1%), satisfacción personal (33,6%) o reciclaje (23,8%), sin que haya diferencias significativas por grupos de edad.

En la gráfica siguiente se muestran las diferencias que en este aspecto se pueden observar entre los distintos subsectores en que es posible desagregar los datos de la encuesta de 2004:



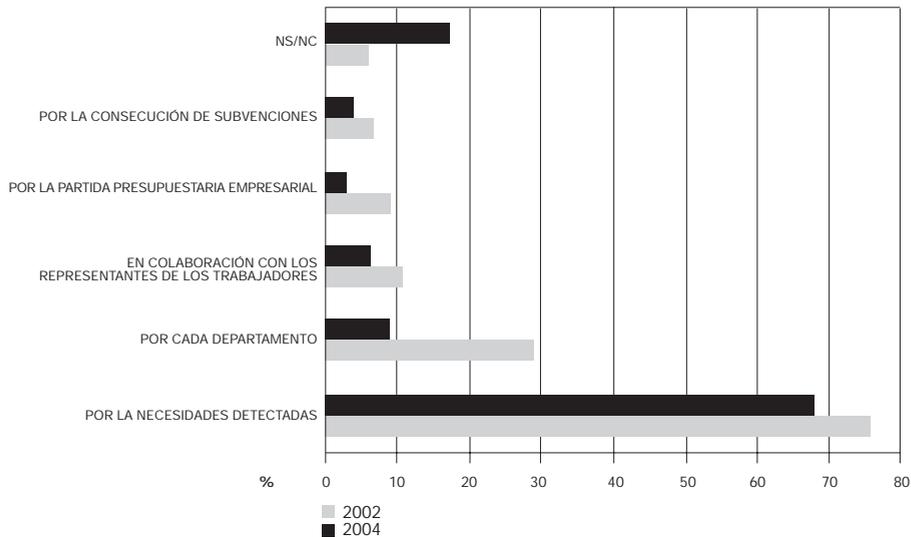
2004. Origen de las necesidades de formación. Base: 1.061 entrevistas a responsables de formación del sector metal.

Determinantes de la estrategia formativa

Respecto a los elementos que determinan la estrategia formativa de las empresas, podemos comparar los resultados de 2002 y 2004 pues esta cuestión se plantea en idénticos términos para ambas encuestas.

En ese sentido, y tal y como muestra la gráfica comparativa, vemos que el elemento principal para la decisión en cuanto a formación lo tienen las “necesidades detectadas”, es decir, según un esquema reactivo.

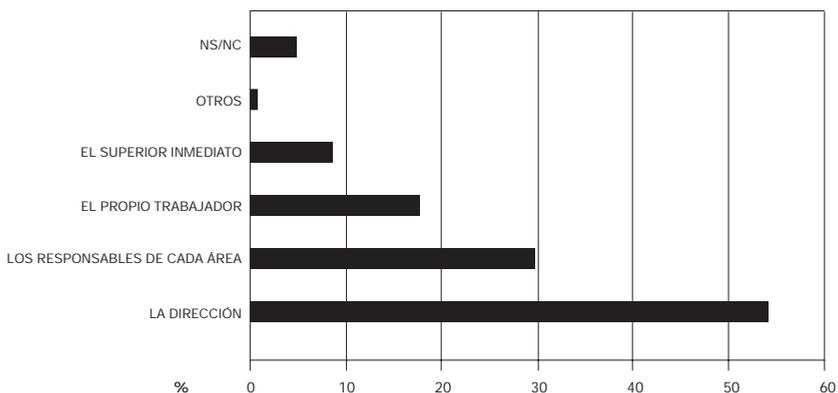
Quizás lo más significativo de la encuesta de 2004, que en esta ocasión refleja las respuestas de los responsables de formación de las empresas, sea el alto porcentaje de respuestas (17%) que declaran no saber o que no contestan respecto a la identificación del origen de la estrategia formativa de su empresa.



2002 -2004. Decisores de la estrategia formativa de las empresas. Base 2004: 1.061 entrevistas a responsables de formación del sector metal. Base 2002: 1.002 entrevistas a empresarios del sector metal.

Al considerar las respuestas por tamaño de la empresa, la influencia de los representantes de los trabajadores sube entre 20 y 25 puntos porcentuales de pequeña (menos de 20 trabajadores) a mediana/gran empresa (más de 51). En cambio el efecto de las subvenciones prácticamente no afecta a las empresas grandes, mientras para el resto sólo decide en un 5% de los casos.

Al plantear esta cuestión a los trabajadores, referente a quien decidía la participación de un trabajador en un determinado curso, la encuesta de 2002 obtenía los siguientes resultados:

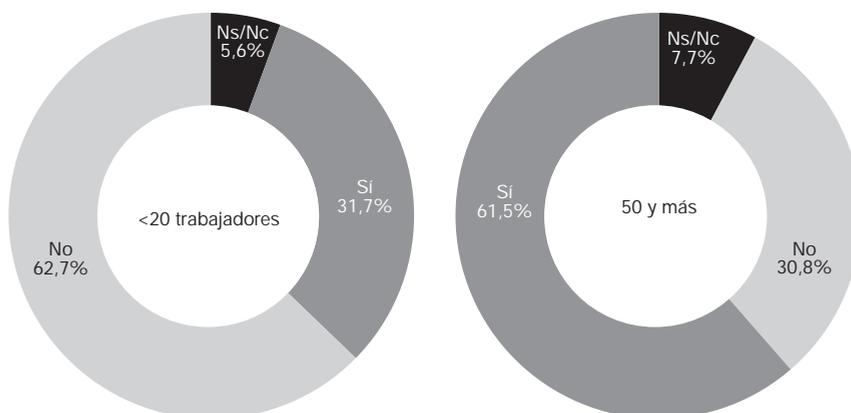


2002. Decisión sobre la participación del trabajador en una acción formativa. Base: 2.003 entrevistas a trabajadores del sector metal.

Planificación

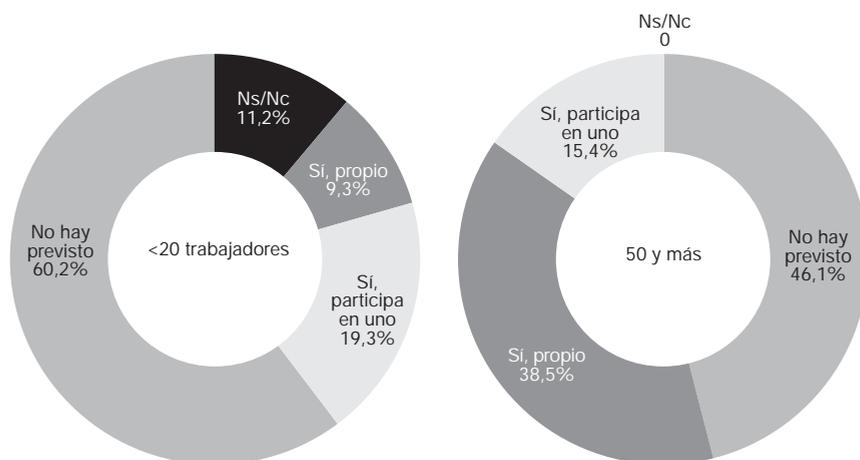
En cuanto a la planificación de las acciones formativas por parte de las empresas, podemos analizar los siguientes factores:

En las empresas grandes se dedica más atención a los temas formativos que en las pequeñas, una tendencia que se mantiene desde el estudio del año 2002 y que podemos ver reflejada tanto en la realización de diagnósticos sobre las necesidades formativas como en la existencia de planes de formación.



2004. Realización de diagnóstico sobre necesidades formativas por tamaño de empresa. Base: 200 entrevistas a empresas del sector metal.

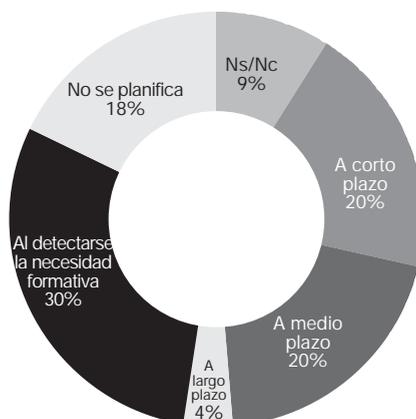
Estas diferencias resultan mucho más acusadas en las respuestas de los responsables de formación a la misma cuestión, con realización de un diagnóstico en el 88% de las empresas de más de cien trabajadores frente a sólo un 48% en las de menos de 20.



2004. En su empresa hay previstos planes de formación. Base: 200 entrevistas a empresas del sector metal.

Al comparar estos resultados con los de 2002 vemos que ambos indicadores han empeorado en el estudio de 2004, a pesar de que en el estudio de 2002 un 47,8% de las empresas declaraban tener previsto a corto o medio plazo el desarrollo de planes de formación. En el año 2004, en cambio, sólo el 39,5% de las empresas declaran tener previstos dichos planes. Estos indicadores parecen revelar una pérdida de confianza en la importancia de la formación para las empresas del sector.

En cuanto a los plazos habituales de planificación de las acciones formativas, sigue predominando la estrategia reactiva una vez que surge la necesidad, que junto con el corto plazo (menos de seis meses) o la ausencia total de planificación, suman en 2004 un 68% de las respuestas. En este aspecto, las empresas grandes planifican con plazos mayores que las pequeñas.



2004. Planificación de las acciones formativas. Base: 1.061 entrevistas a responsables de formación del sector metal.

Resultados esperados de la formación

En la encuesta de 2002 se media este aspecto citando los empresarios en un 81% de los casos la "mejora en la ejecución de tareas" como el principal efecto producido, seguido a bastante distancia por la promoción de los trabajadores (36%) o la facilitación del reciclaje (29,9%), temas más relacionados con el concepto de empleabilidad. Este efecto de mejora era más destacado en el caso de grandes empresas, llegando hasta el 94,1% de las respuestas, similar al 95,1% que se daba en el segmento de la fabricación de vehículos de motor, también claramente destacado en este aspecto.

El subsector de la fabricación de vehículos de motor parece valorar más que el resto los efectos de las acciones formativas, pues también en los aspectos ligados a la empleabilidad la valoración de los resultados está 30 puntos porcentuales por encima de la media del metal (60,4% en promoción, y 69,8% en reciclaje).

Satisfacción con la formación

Al preguntar a los trabajadores sobre su nivel de satisfacción con las acciones formativas de su empresa, la mayoría declaraba que las necesidades formativas estaban suficientemente o completamente cubiertas (91% de las respuestas), sin que hubiera diferencias significativas en esta valoración por grupos de edad o sexo.

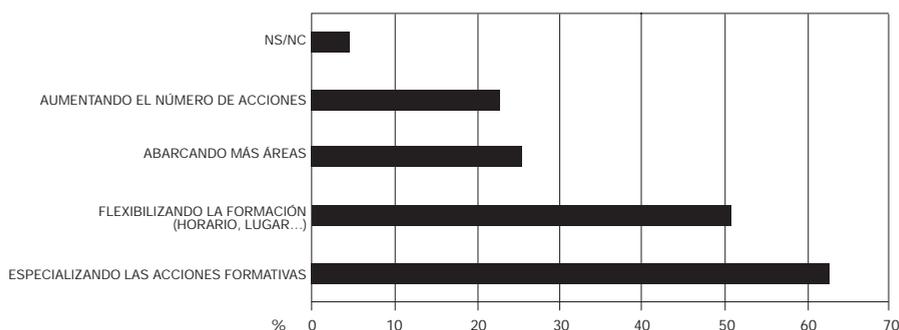
En cambio sí llama la atención que los trabajadores de grandes empresas estén 10 puntos porcentuales por encima en valorar este aspecto como insuficientemente cubierto (18% frente al 8,6% de media en el metal), proporción que se repite si tomamos los resultados del subsector de la fabricación de vehículos de motor frente a la media global.

Elementos de mejora de la formación

En la encuesta correspondiente a 2002 se preguntaba sobre algunos aspectos que podían influir en la mejora de la oferta formativa del sector.

En general, la oferta existente en el mercado se consideraba buena (58,5% la consideraban buena o excelente, frente a un 33,8% que la catalogaban de mala o muy mala), siendo esta valoración mucho más positiva en las empresas grandes (alcanzando un 78% de respuestas positivas) que en las pequeñas.

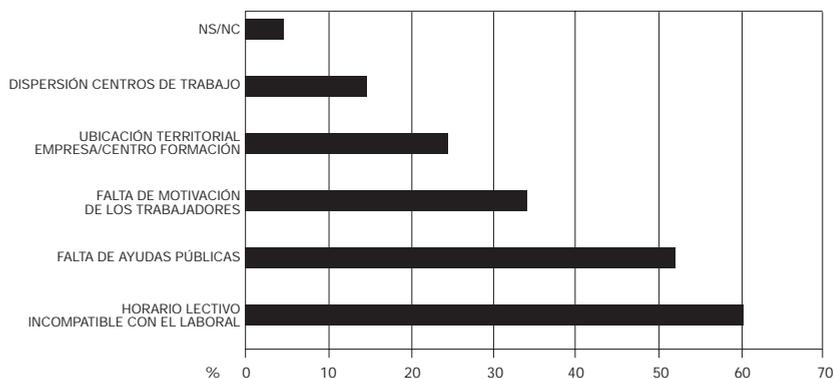
A continuación se muestran los principales elementos de mejora mencionados:



2002. Elementos para la mejora de la oferta formativa sectorial. Base: 1.002 entrevistas a empresarios del sector metal.

La especialización de las acciones era demandada 20 puntos porcentuales más por las empresas grandes que por las pequeñas, en las que parece haber necesidades más homogéneas.

Finalmente también se indicaban algunos de los obstáculos principales para el acceso a la formación:

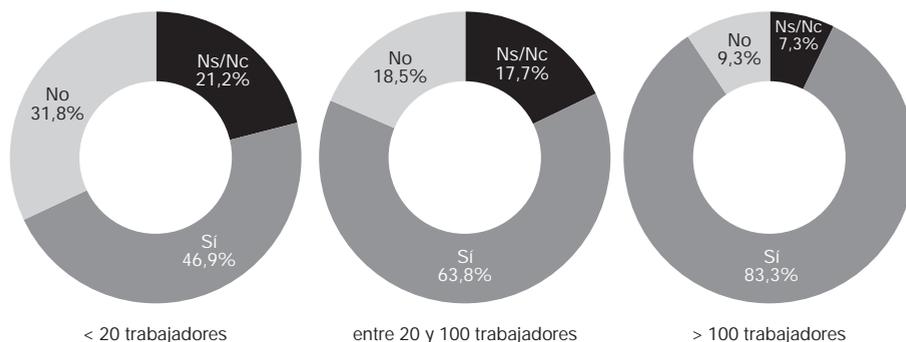


2002. Factores que dificultan el acceso a la formación. Base: 1.002 entrevistas a empresarios del sector metal.

Entre estos factores, aparte de reivindicaciones habituales como problemas de horarios o falta de ayudas públicas, quizás el más preocupante es el que hace mención a la falta de motivación de los trabajadores implicados, con un 33,6% de las respuestas.

Empresas que realizan formación

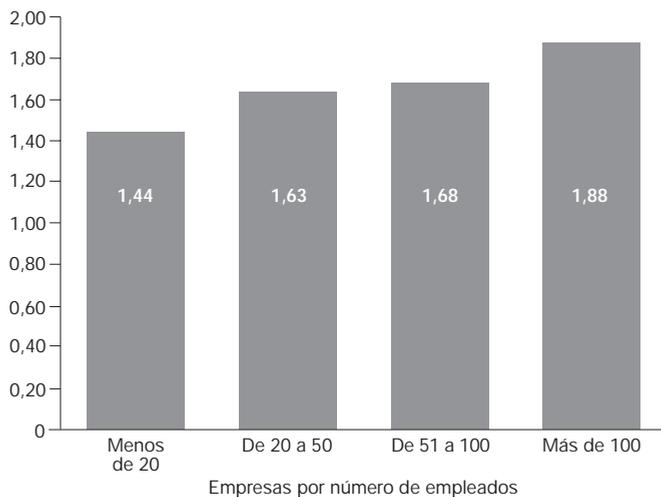
La encuesta de 2002 preguntaba a los trabajadores sobre si consideraban que su empresa promovía la formación.



2002. Empresas que promueven la formación de sus trabajadores. Base: 2.003 entrevistas a trabajadores.

Los resultados establecen una clara diferencia por tamaño de empresa, confirmando que son **las empresas más grandes las que son percibidas como las que mayor esfuerzo formativo realizan.**

Este extremo se puede también confirmar si comparamos el ratio de cursos ejecutados por cada empresa, en función del tamaño de la misma:



2004. Ratio de cursos por empresa. Base: 1.061 entrevistas a responsables de formación del sector metal.

Al analizar los subsectores considerados no apreciamos grandes diferencias, variando los resultados entre el 56% de las empresas de TIC que preveían realizar cursos de formación en 2005 y el 67% en el caso de las empresas de bienes de equipo o el 63% para fabricación de vehículos de motor.

Al revisar los datos que al respecto proporciona el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales correspondientes al año 1999, podemos apreciar que en los sectores de construcción de maquinaria y equipo mecánico y fabricación de maquinaria de oficina, material eléctrico, electrónico y de precisión y en el de fabricación de automóviles y otro material de transporte, el 40% de las empresas proporcionan formación, siendo en la forma de cursos en un 32% de los casos.

En ambos casos del orden del 72% hicieron cursos externos, haciendo cursos internos entre el 42% para automóvil y el 35% del resto.

Si relacionamos estos datos con el total de trabajadores de cada sector, resulta que el 29% de los trabajadores del sector de construcción de maquinaria y equipo mecánico y fabricación de maquinaria de oficina, material eléctrico, electrónico y de precisión asistieron a cursos, frente a un 50% de los trabajadores del sector de la fabricación de automóviles.

Colectivos receptores

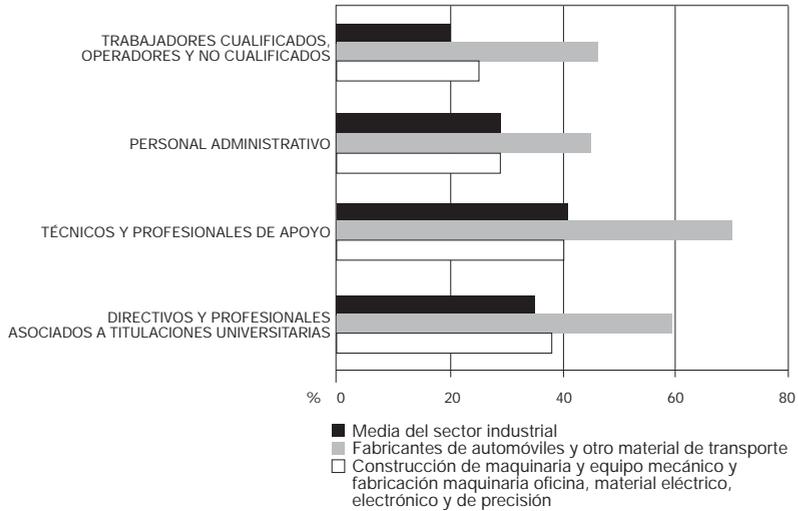
En la encuesta de 2002 se chequeaba si los trabajadores tenían la percepción de que la empresa prestara especial atención formativa a determinados colectivos. Los resultados reflejaban que en opinión de alrededor del 70% de los entrevistados esto no era así ni en el caso de mujeres, mayores de 45 años o personas con discapacidad. Algo menos, un 67%, opinaban que tampoco sucedía en el caso de los trabajadores no cualificados. En el caso de la gran empresa, los ratios de atención a estos colectivos mejoran en alrededor de 20 puntos porcentuales frente a la pequeña empresa, si bien los resultados pueden estar desvirtuados por el alto porcentaje de entrevistas a trabajadores de gran empresa en que no se expresó ninguna opinión (alrededor del 30%).

Estas valoraciones tampoco diferían significativamente respecto a la media en las respuestas de los propios colectivos directamente afectados de los que se obtuvieron datos desagregados (mujeres y mayores de 45 años).

El estudio de 2004 revela que los niveles profesionales a los que corresponden la mayoría de los cursos, considerando el número de participantes en los mismos, son los intermedios, primando los dirigidos a trabajadores con cualificación (39,1%).

Esta distribución de participantes en los cursos parece descompensada respecto al número de profesionales totales encuadrados en el total del sector, sobre todo en lo referente a trabajadores sin cualificación o personal operario.

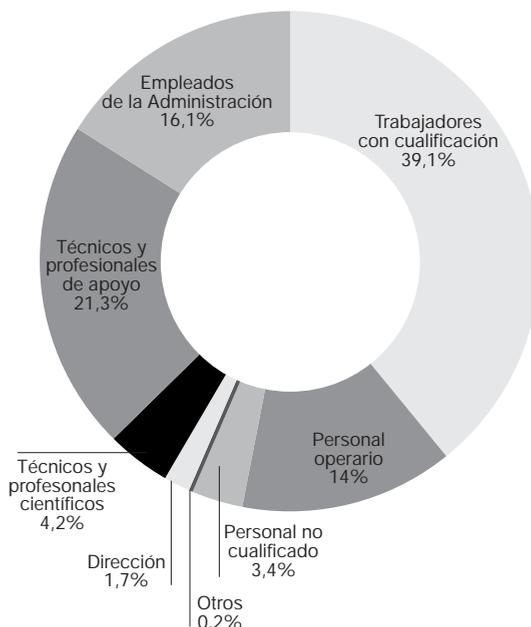
Según datos correspondientes al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del año 1999, los porcentajes de participación en acciones de formación continua por colectivos agrupados eran los siguientes (sólo es posible desagregar de los datos generales los porcentajes de media de la industria y de los dos sectores indicados):



1999. Participantes en cursos de formación, según ocupación, por actividad económica, respecto al total de los trabajadores. Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Podemos apreciar como mientras los sectores equivalentes a la fabricación de bienes de equipo o TIC están en porcentajes similares a la media de industria, el sector automóvil está significativamente por encima en todas las categorías.

Igualmente vemos que los niveles técnicos y profesionales de apoyo son los que proporcionalmente mayor formación reciben.



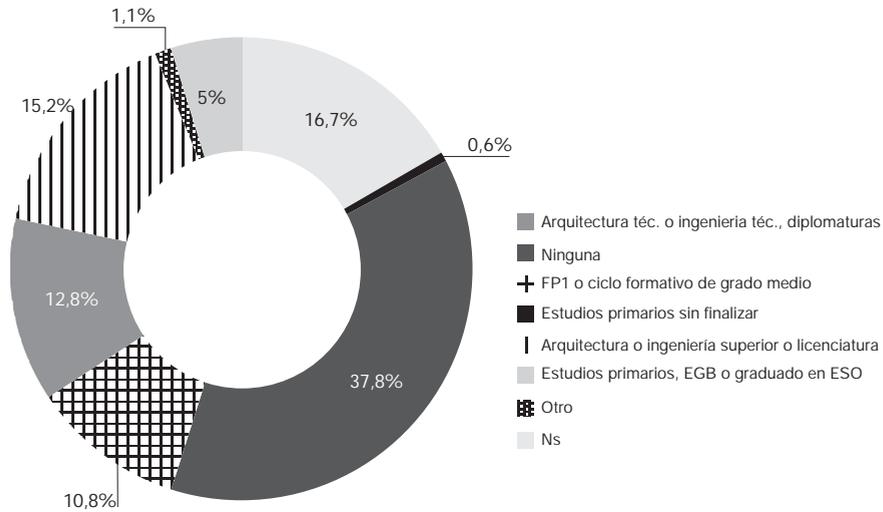
2004. Distribución de los participantes en acciones de formación por niveles profesionales. Base: 1.061 entrevistas a responsables de formación del sector metal.

Estos datos, correspondientes a la encuesta realizada en el sector metal sobre toda la formación continua realizada, se corresponden de forma aproximada con los que proporcionan las estadísticas del sistema de bonificaciones de 2004 de la comisión paritaria.

En cuanto a la distribución por edad y sexos, los datos reflejan aproximadamente la distribución demográfica del sector, con mayoría de hombres participando en los cursos (83,2%) y un rango de edades de entre 26 y 35 años (41,95%).

Nivel educativo previo

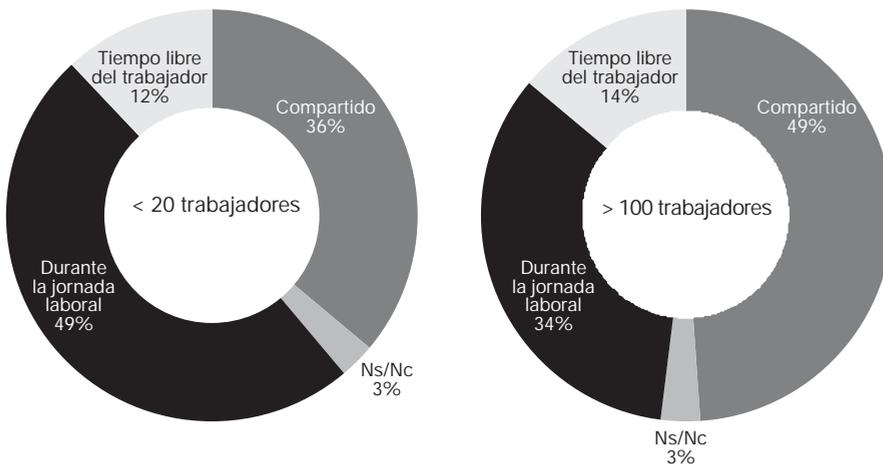
En cuanto al nivel educativo exigido para participar en las distintas acciones formativas, mayoritariamente (37,2%) no se exigía ninguna formación específica. Sin embargo, llama la atención el hecho de que en el total de acciones de formación continua se exigiera una titulación universitaria en el 28% de los casos.



2004. Distribución de los participantes en acciones de formación por niveles profesionales. Base: 1.061 entrevistas a responsables de formación del sector metal.

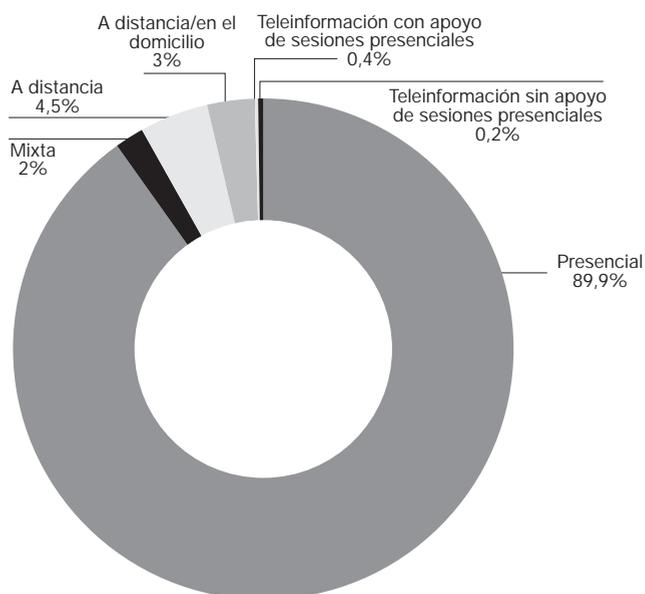
Tipología de acción

La encuesta de 2002 preguntaba a los trabajadores sobre los horarios en los cuales se habían ejecutado las acciones formativas, predominado la realización durante la jornada laboral en las pequeñas empresas (48,8%) frente a medianas y grandes (ambas alrededor del 34%).



2002. Cuándo se realizan las acciones formativas. Base: 2.003 entrevistas a trabajadores.

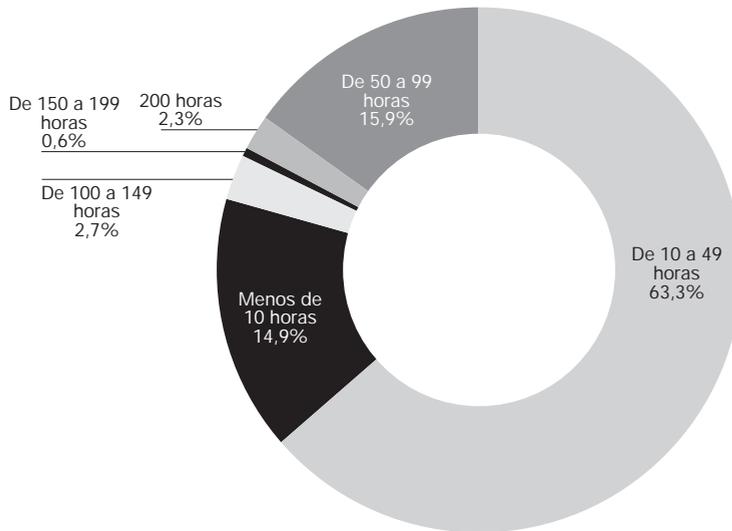
Al chequear las modalidades de formación se aprecia que predomina sustancialmente la fórmula presencial (alrededor del 90% de la formación impartida), sin que opciones más novedosas, como la teleformación, tengan apenas ninguna relevancia.



2004. Modalidad de las acciones formativas. Base: 1.061 entrevistas a responsables de formación del sector metal.

Si consideramos el tamaño de las empresas observamos que la formación de tipo personalizado en el puesto de trabajo se da con mayor frecuencia en las empresas grandes que en las pequeñas. Mientras que para empresas de más de 50 trabajadores esta formación representa, frente a la de carácter grupal, entre el 30% y el 50% de la impartida, en empresas de menos de 50 trabajadores es del orden del 23%.

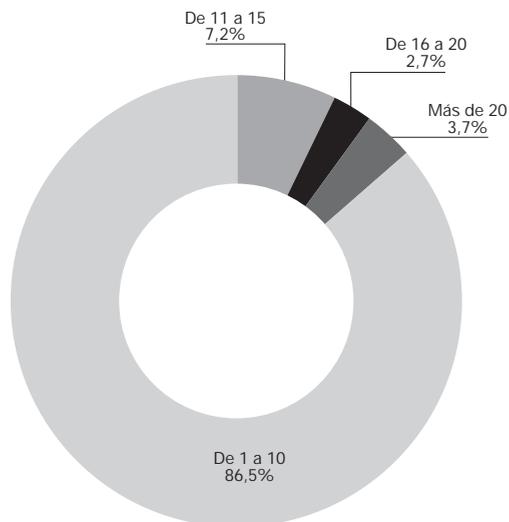
En cuanto a la duración de las acciones, la mayoría (63,6%) tienen una duración media de entre 10 y 49 horas, siendo muy escasas las acciones de larga duración (sólo el 5,6% corresponden a acciones de más de cien horas).



2004. Duración de las acciones formativas. Base: 1.061 entrevistas a responsables de formación del sector metal.

Por tamaño de empresa, curiosamente las empresas de más de cien trabajadores son las que ofrecen menores tasas de cursos de larga duración (sólo un 7,7% de más de 50 horas, frente a más del 20% del resto de segmentos), estando por encima del resto en los cursos muy cortos, de menos de 10 horas (38,5%, frente al 25,8 de las empresas entre 51 y 100 trabajadores, o el 15% de las de menos de 50).

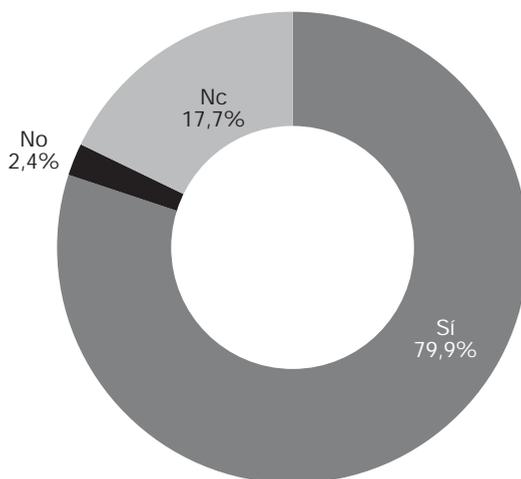
En cuanto al número de participantes en los cursos, predominan las acciones en las que participan menos de 10 trabajadores, con el 86,5% de los casos. Aparte de la lógica de esta distribución, dado que la mayoría de las empresas del sector tienen menos de 20 trabajadores, al analizar las empresas de más de 50 trabajadores observamos que también predomina este tamaño de curso alrededor del 55% de los casos, mientras que los cursos para más de 20 trabajadores constituyen alrededor del 25% del total.



2004. Número de participantes en cada acción. Base: 1.061 entrevistas a responsables de formación del sector metal que respondieron a la cuestión.

Temática

En opinión de la mayoría de los responsables de formación entrevistados en la encuesta de 2004, la formación recibida por los trabajadores se adecuaba mayoritariamente (79,9%) al catálogo de cualificaciones.



2004. Adecuación de las acciones al catálogo de cualificaciones. Base: 1.061 entrevistas a responsables de formación del sector metal que respondieron a la cuestión.

En cuanto a la temática que se recogía en las acciones formativas de las empresas, los datos de la Fundación Tripartita ofrecen un resumen agrupado de las mismas:

Si comparamos estas categorías con otras analizadas en aspectos con los que deberían tener correlación, como aquellos en los que las empresas esperaban mayores cambios que les afectaran, o las áreas en las que percibían carencias de cualificación a medio plazo, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- El 25% de la formación impartida corresponde al apartado de idiomas, es decir, una formación de tipo transversal y que en la encuesta de 2002 no aparecía entre los 10 primeros temas de cambio para la media de las empresas, si bien sí era de los primeros citados por las grandes empresas.
- Algo parecido sucede con el tema de autómatas y robótica (4,8% de los cursos), muy destacado en el caso de grandes empresas, pero que en la media del metal no aparecía en los primeros puestos.
- Si analizamos los temas de preocupación en cuanto a necesidades futuras por parte de los trabajadores, vemos que tanto idiomas como habilidades personales eran citados en los primeros lugares (el resto coincidían con los declarados por empresarios), y ambos aparecen en posiciones destacadas de la formación impartida.
- El caso de la prevención de riesgos laborales, sin embargo, coincide plenamente como aspecto en el que se esperaban cambios y un alto porcentaje de formación impartida en la materia.
- Informática y ofimática aparecía con una importancia destacadísima como aspecto de cambio de las empresas (6 de los 10 primeros temas tenían relación con la misma), y representa sin embargo sólo el 11,7% de los cursos de 2004.
- Revisando las carencias de cualificación, los aspectos que se citaban en 2002 aparecen de forma aproximada en la formación impartida en 2004, salvo el caso de la normativa medioambiental.

6. Conclusiones

Este capítulo final del informe trata de aportar perspectivas sobre las potencialidades detectadas en materia de desarrollo de la formación profesional en el sector de fabricantes de TIC.

Potencialidades que se apuntan en paralelo a algunos elementos críticos comunes con otros sectores industriales.

- La empresarialización de las estrategias de formación y desarrollo profesional es muy elevada entre las grandes empresas del sector, con altos grados de especialización.
- Ese fenómeno implica un claro límite para la transferibilidad de experiencias formativas al ámbito sectorial.
- La dependencia de los procesos de innovación más avanzados respecto de las casas matrices marca una característica clave para buena parte del sector: la acotación al desarrollo de aplicaciones en procesos y ligeras innovaciones sobre productos es el referente para las demandas de cualificación dinámica de la fuerza de trabajo del sector.
- A pesar de la innegable tensión innovadora de estas actividades industriales, el sector no ha conseguido configurar un referente-marco en materia de articulación de formación y desarrollo tecnológico con liderazgo y generación de prácticas formativas con relevancia supra-empresa, si bien se trata de uno de los sectores industriales que mayores proyectos de colaboración mantiene con instituciones educativas y formativas.

Con objeto de focalizar las conclusiones en torno a elementos propositivos de cara a futuros trabajos en el marco del Observatorio, adicionalmente a las resaltadas en el informe de síntesis que antecede a este capítulo, conviene poner de manifiesto una característica perfilada del sector a lo largo de la elaboración del presente trabajo:

- La tendencia a producir crecientemente servicios tecnológicos, y no estrictamente productos físicos, sitúa al sector en un vector clave para el desarrollo de procesos de aprendizaje no referidos sólo a su interno. La incorporación de procesos de desarrollo de aplicaciones, innovación de procesos e interrelación compleja con otras actividades industriales, de gestión, etc., le confieren el carácter de “potencial actor cualificante” estratégico para actividades encuadradas en otros sectores de la actividad económica.

- Desde esa perspectiva, potenciar institucionalmente los proyectos de formación y cualificación profesional con carácter sectorial y transferible, sería redundar en la cadena de valor de aprendizajes empresariales y de los trabajadores integrados en los propios procesos de innovación tecnológica, organizativa y de gestión.

En conexión con la consideración anterior, y precisamente al efecto de precisar esta potencialidad estratégica, resulta pertinente diseñar investigaciones que permitan proponer estándares sobre formación en el sector de las TIC; es decir realizar una investigación/consultoría que diseñe, a partir de un trabajo de investigación con fuentes secundarias, análisis de mejores prácticas y entrevistas a expertos, un cuerpo de indicadores, dimensiones de análisis, criterios de segmentación, etc., que sirvan para guiar las prácticas de formación en el sector.

7. Bibliografía consultada

- Informe sobre la adaptación de los estudios de las ingenierías en informática a la declaración de Bolonia. Barcelona 2002.
- Encuentros de consejos de formación profesional. Oviedo, 30 y 31 de marzo de 2004. Plan Regional de Formación Profesional.
- El sector de bienes de equipo. Boletín Económico del ICE nº 2.822 del 1 al 7 de noviembre de 2004.
- La industria de máquinas-herramienta en cifras. 2004. AFM. Asociación Española de Fabricantes de Máquinas-Herramienta.
- Informes de la Fundación Tripartita:
 - Consolidación y desarrollo de la formación continua en España. 2003
 - Encuentro: Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la formación continua. 2004
 - Encuentro: Formación continua. Competitividad y cohesión social. 2003
 - Comisión Paritaria Sectorial de Metal. Memoria de actividades de la aplicación del III ANFC. 2001
 - Las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la formación continua. Colección estudios. 2005
 - Memoria de actividades 2002.
 - Indicadores de actividad. Formación continua. 2004
 - Boletín estadístico de formación continua. Mujeres y formación continua, principales indicadores. Noviembre-diciembre 2003
 - Boletín estadístico de formación continua. La formación continua en el sector industrial. Principales indicadores. Octubre-diciembre 2001
 - Boletín estadístico de formación continua. Mayores de 45 años en formación continua. 2005
 - Boletín estadístico de formación continua. II acuerdos de formación continua (1997-2000), principales indicadores. Noviembre-diciembre 2000
 - Boletín estadístico de formación continua. La pequeña y mediana empresa en el subsistema de formación continua. Noviembre-diciembre 2003
 - Boletín estadístico de formación continua. Sociedad de la información y formación continua. 2005
 - Observatorios de formación continua. Estudio exploratorio. 2003.

- Análisis de metodologías y herramientas para la evaluación de la formación continua. Propuestas metodológicas". Ikertalde. Expediente C20020713. Fundación Tripartita.
- La interrelación de los tres subsistemas de formación profesional en España. Colección estudios. 2003.
- Encuesta: Estudio evolutivo del sector del metal. 2002.
- Encuesta: Estructuración y descripción de la formación continua en el sector metal. 2004.
- Encuentro: Políticas y prácticas de la formación continua en el marco europeo. Forcem. 2001.
- Informes del Ministerio de Educación y Ciencia:
 - Estudio de la oferta, la demanda y la matrícula en las universidades públicas en el curso 2004-2005
 - Informe sobre la evolución del alumnado universitario de 1994-1995 a 2001-2002
 - Datos y cifras del Sistema Universitario. Curso 2005/2006
- Resumen anual de datos del observatorio ocupacional. Mercado de trabajo INEM. 2003.
- Mercado laboral en el sector del metal. CONFEMETAL.
- Instituto Máquina Herramienta. Memoria 2004.
- Informe: Empleo en España 2004. Infoempleo.
- Empresa y formación continua basada en el modelo de competencias. Instituto de Máquina Herramienta.
- Informe de coyuntura de comercio exterior 2000. AMEC, Asociación Multi-sectorial de empresas.
- Análisis estratégico de la industria de equipos y componentes de automoción en España horizonte 2010. PricewaterhouseCoopers para SERNAUTO.
- AUTOFACTS-PwC Global Auto Industry 2004 Q1.
- Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2005. Ministerio de Educación y Ciencia.

- Datos de ACEA, Asociación de Constructores Europeos de Automóviles. 14-diciembre-2005.
- Datos publicados por DBK sobre la situación en el sector componentes para automóvil en 2005.
- Duns & Bradstreet. Información comercial sector componentes, 2005.
- Informes de coyuntura 2004 y 2005: El metal en cifras. Boletín de coyuntura económica y laboral de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal. CONFEMETAL.
- El sector metalúrgico en España y Cataluña. Fira de Barcelona Investigació i Estratègies de Mercat. Septiembre 2005.
- Enginyers Industrials de Catalunya - Diagnòs del sector del automòbil de Catalunya: situació actual i perspectives. 2005.
- Guía de la formación de profesionales en España. Octubre 2001. Incluido en la colección de informes del INCUAL.
- Guía sectorial de la formación de profesionales en España. Noviembre 2002. Incluido en la colección de informes del INCUAL.
- Informe anual del sector español de electrónica, tecnología de la información y telecomunicaciones 2004. AETIC, Asociación Española de Electrónica, Tecnología de la Información y Telecomunicaciones en España.
- Informe anuario SERNAUTO 2005: Asociación Española de Fabricantes de Componentes para Automoción.
- Informes estadísticos 2001-2004 sobre ocupación (Fuente EPA 2007), asalariados (Fuente EPA 21), formación profesional ocupacional (FPO04 y FPO 08ab). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Informe de la industria española de bienes de equipo 2004. SERCOBE, Asociación Nacional de Fabricantes de Bienes de Equipo.
- Informe mensual La Caixa. Noviembre 2005. La industria automovilística española, en la encrucijada.
- Informe de MSI para FACONAUTO 2005.
- Informe de prensa ANFAC, 2005. Edita Instituto de Estudios de Automoción.

- Informes PAFET, propuesta de acciones para la formación de profesionales de electrónica, informática y telecomunicaciones para las empresas del sector:
 - PAFET 2003. Perfiles emergentes de profesionales TIC en sectores usuarios.
 - PAFET 2004. Perfiles de profesionales TIC para la implantación de servicios y contenidos digitales.
- Leyes del sistema educativo español. Ministerio de Educación y Ciencia.
- Encuesta ATI, Asociación de Técnicos de Informática.
- "Panorama y perspectivas de la industria y el automóvil" ANFAC 2004, Asociación Española de Fabricantes de Automóviles y Camiones.
- Sistemas nacionales de cualificaciones y formación profesional. 2003. Incluido en la colección de informes del INCUAL.

Artículos, libros y entrevistas

- Entrevista a Rafael Barrenechea, presidente de AFM, Asociación Española de Fabricantes de Máquina-Herramienta. Hemeroteca de Metalunivers.
- La subcontratación en la automoción, octubre 2005. Hemeroteca de Metalunivers.
- Castillo J.J. "Fábrica de ciudadanos".
- Mertens, L.: "La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional". OIE. Sin fecha.
- Lawlor, T. et al. "La Intervención sindical en la provisión de formación continua en España: análisis de un estudio empírico"
- Rossi.P.H.; Freeman. H.E. Evaluación: un enfoque sistemático para programas sociales. Méjico. Trillas. 1989.
- Artículo 12 del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

www.minerometal.ccoo.es

