

bienes de equipo

**Observatorio
industrial del sector
de bienes de equipo**



2007

1 Identificación de itinerarios
formativos en el subsector de
mantenimiento y montaje

Federación Minerometalúrgica



Madrid, julio de 2008.

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

Diseño y maquetación: Carmen de Hijes

Depósito legal:

ISBN: 978-84-691-4950-8

Índice

1. Antecedentes	5
2. Introducción	7
3. Objetivos	8
4. Metodología	9
5. Principales conclusiones del estudio	10
5.1. Características del sector	10
5.2. La formación en el sector	12
6. Análisis y conclusiones de las jornadas	15
6.1. Comentario a la síntesis de las conclusiones	15
6.2. Propuestas de líneas de trabajo	20

1. Antecedentes

La formación de los trabajadores, si quiere ser eficaz y corresponderse con los desafíos y las esperanzas puestas en ella por la sociedad en general y por los agentes sociales en particular, no puede limitarse a una oferta de cursos más o menos adecuados a las demandas empresariales.

La formación forma parte de las relaciones laborales y este contexto encuentra tanto sus posibilidades como sus límites. Por este motivo debe participar en los espacios de diálogo y negociación que se dan entre los agentes sociales sectoriales. Éstos no sólo deben expresar la voluntad de extender y mejorar la formación, sino que deben comprometerse a generar las condiciones de posibilidad (técnicas, organizativas, financieras, etc.) para los cambios que se requieren para cumplir con dichos objetivos.

Lo anterior significa, entre otras cosas, que la formación de los trabajadores debe ordenarse de acuerdo a una racionalidad mayor que la habitual “lógica de cursos” que domina las prácticas formativas en la mayoría de los sectores. Es decir, debe ordenarse de acuerdo a una “lógica de proyectos” estratégicos y vinculantes para los participantes del sector.

Una lógica de proyectos implica por lo menos lo siguiente:

- a) Un actor colectivo con capacidad de iniciativas y de decisión técnica y política.
- b) Que conozca al sector desde el punto de vista de sus principales variables económicas, sociodemográficas y formativas.
- c) Que posea una visión y objetivos a largo plazo diseñados a partir de una interpretación de las tendencias sectoriales y subsectoriales más importantes.
- d) Que concite acuerdos y compromisos entre los protagonistas más relevantes del sector.
- e) Que disponga de los recursos necesarios para cumplir con sus objetivos.

El concepto de “proyecto formativo” requiere ser abordado tanto desde el punto de vista de las empresas concretas como desde la perspectiva de los sectores y subsectores como un todo. La pregunta por la existencia o no de proyectos formativos de alcance general es pertinente y relevante pues, aunque las empresas, sus redes de clientes, sus proveedores y sus equipos de trabajo deben ser considerados como las unidades básicas de las acciones formativas, es evidente que las políticas de formación sectoriales expresan respuestas colectivas a desafíos y problemas comunes.

La diversidad o heterogeneidad de los sectores no puede esconder el hecho de que la acción individual de las empresas se verá favorecida si cuenta con marcos orientadores que resulten del consenso y la colaboración estratégica de los principales actores implicados.

En este documento se condensa el trabajo de investigación y consultoría realizado durante el año 2007 solicitado por la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y realizado por QUIBER, destinado a avanzar en la construcción de proyectos formativos compartidos por el conjunto de los actores, que idealmente fuesen viables para su inclusión en las programaciones formativas de los sistemas reglado, ocupacional y de formación continua. Este objetivo, como se verá a continuación, sólo pudo cumplirse parcialmente.

Se presentará en primer lugar el contexto del trabajo y un resumen de los principales resultados de anteriores investigaciones que abordaron el tema desde el punto de vista del diagnóstico de la situación formativa del sector. Posteriormente se analizarán las conclusiones que emergen de las conversaciones de los grupos de trabajo diseñados para este estudio.

2. Introducción

La Federación Minerometalúrgica de CC.OO. en colaboración con QUIBER, realizó durante el año 2006 un análisis general acerca de los proyectos formativos en el subsector del mantenimiento y montaje, incluido dentro del sector de bienes de equipo. Como hemos señalado más arriba, por tales proyectos se entendían las concepciones estratégicas y las prácticas concretas que en el terreno de la formación tenían los principales actores del sector.

Ese estudio, enmarcado dentro del observatorio industrial del sector de bienes de equipo, formaba parte de un programa de investigación más amplio destinado a aportar conclusiones significativas y propuestas de intervención en las políticas formativas de las empresas del sector. Los antecedentes directos de este trabajo se encuentran en el “Estudio sectorial sobre formación”, realizado también con el patrocinio del observatorio industrial del sector de bienes de equipo.

La pertinencia de esta nueva iniciativa se asienta en la detección de déficit que los estudios realizados anteriormente permitieron distinguir. Particularmente el segundo estudio había concluido que en este subsector no se veían muestras de proyectos y prácticas formativas orientadas por una racionalidad común, nacida de la detección de problemas o necesidades compartidas. No parecían, según se concluía, “existir políticas sectoriales de amplio alcance, con visión a largo plazo y que emergieran de la colaboración estratégica entre los diferentes agentes sociales del sector, particularmente entre sindicatos y asociaciones empresariales. Se observaban caminos paralelos, sin grandes interferencias pero, a la vez, sin acción conjunta y con inexistentes espacios de diálogo sectoriales consolidados y especializados en formación”.

No obstante, aunque como se señalaba también en el estudio anterior, las características estructurales del subsector, si bien no facilitan el desarrollo de la formación para los trabajadores, en ningún caso deberían impedirla totalmente. Estas dificultades no deben servir como argumento para explicar los déficits que las investigaciones han puesto de relieve. Un contexto complejo debería servir, por el contrario, de acicate para estimular la “imaginación formativa” que de respuesta a las evidentes necesidades de formación que el sector tiene.

3. Objetivos

A partir de dichos estudios este planteó una metodología dialógica mediante jornadas de trabajo, en Bilbao y Madrid, entre los principales actores del sector, para la concreción de proyectos formativos que respondieran a sus necesidades estratégicas.

Los objetivos generales consistían en integrar las perspectivas de los diferentes actores (empresariales, sindicales e institucionales) para la concreción de proyectos formativos consensuados y adecuados a los requerimientos de competencias profesionales en las diferentes especialidades que concurren en el subsector de mantenimiento y montaje.

Debemos expresar con claridad que los objetivos iniciales de este estudio se mostraron excesivamente ambiciosos con relación al estado actual de las prácticas compartidas de los actores convocados para participar en él. Los objetivos específicos señalados en la propuesta inicial de este estudio como “poner a disposición de los actores sectoriales una sistematización de las demandas formativas y sus correlacionados proyectos formativos, en relación con la evolución y tendencias productivas del sector”; o “elaboración de un esquema de integración de los proyectos formativos con el proceso institucional de configuración del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales”, no pudieron cumplirse ni siquiera aproximadamente. Quedaron más bien como propuestas a debatir en las fases siguientes de trabajo colectivo a las que estas jornadas daban inicio.

El mayor objetivo cumplido consistió en crear un embrionario espacio de diálogo con la participación más o menos activa de algunos de los actores implicados en la formación en el sector. De este espacio, emergieron nuevas descripciones del sector y unos compromisos de seguir en las líneas que sólo pudieron ser esbozadas a lo largo de las reuniones mantenidas.

“En una reunión sólo se pueden hacer las pinceladas. Aquí trazamos las líneas para que luego se siga haciendo el trabajo”

La orientación “práctica” que guiaba a las jornadas inicialmente, buscando la obtención de resultados concretos en los espacios interrelacionados de las políticas de formación y cualificación profesional, no pudo ser cumplida a cabalidad. Pero la buena disposición de los participantes puede servir, por ejemplo, para elaborar, en un segundo momento, una propuesta de integración de las ofertas formativas en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

4. Metodología

Se utilizó una metodología basada en tres jornadas de diálogo entre representantes de los actores sindicales, empresariales e institucionales del subsector del mantenimiento y montaje, moderadas por técnicos de QUIBER.

Estas jornadas, de medio día de duración, se realizaron finalmente en Madrid y Bilbao, ciudades correspondientes a dos comunidades autónomas con importante presencia de las actividades del sector. Participaron en ellas empresas representativas del sector de mantenimiento y montaje, una asociación empresarial y representantes sindicales de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

5. Principales conclusiones del estudio

A continuación se resumen las principales conclusiones derivadas de los estudios precedentes. Este texto fue entregado previamente a los participantes en las jornadas para que dispusieran de una base informativa común que permitiera enriquecer el debate.

El sector de mantenimiento y montaje industrial es un subsector “peculiar” en el que se incluyen una serie de actividades heterogéneas que no hacen fácil una definición inclusiva y comprensiva de todas ellas. La diversidad de actividades, la fragmentación empresarial, la movilidad geográfica etc., son las notas distintivas de éste.

5.1. Características del sector

- Se encuentra beneficiado por el ciclo expansivo de la economía española tanto internamente como externamente (salida hacia los mercados extranjeros).
- Es un sector intensivo en mano de obra con serios problemas para contar con los trabajadores necesarios para los proyectos en marcha y, por lo tanto, desde el punto de vista de los representantes empresariales, necesitado de mano de obra extranjera.
- Se caracteriza por una forma de división del trabajo entre empresas basada en extensas redes de subcontratación y constituye la respuesta tanto a la presión de las empresas matrices clientes como a la fuerte competitividad del sector y, en consecuencia, su influencia sobre los precios. Esto obliga, según las empresas, a crear estructuras productivas y de servicios desmembradas, flexibles, con una amplia red de proveedores activos sólo para proyectos concretos.
- Esto es, a la vez, causa y efecto de una extensa fragmentación empresarial en muchas pequeñas empresas “satélites” y unas pocas empresas centrales con una fuerte capacidad de “presión hacia abajo” de la red.
- Las empresas de mayor tamaño buscan posicionarse en la cima de la cadena de valor, como coordinadores de proyectos, gestión de la relación con los clientes, etc. desplazando hacia otras empresas la ejecución física de las tareas.

- Esa misma cadena de subcontratación es vista por los responsables sindicales como una estructura excesivamente extensa, de difícil control y con efectos negativos desde el punto de vista de las condiciones laborales: eventualidad del empleo, inseguridad laboral, prácticas de contratación ilegales, dificultades para la negociación colectiva, etc.
- Además de las exigentes condiciones del mercado, las propias condiciones laborales se caracterizan por el trabajo físico, en ocasiones duro y muchas veces a la intemperie. En este sentido, es un sector poco deseado por los trabajadores por ser trabajo duro y comparativamente mal pagado.

“A nadie le gusta estar a 60 metros de altura con tres o cuatro grados bajo cero. A lo mejor prefiere estar vendiendo chorizos”

- Es un subsector fuertemente determinado por la estacionalidad de los proyectos, su dispersión geográfica y su consecuencia más característica: la precariedad y el “nomadismo laboral”.
- La estructura empresarial del sector ha supuesto la consolidación de “grupos” o conglomerados empresariales con áreas de negocio que desbordan ampliamente sus límites y que se encuentran en pleno proceso de reestructuración a través de fusiones, compras, segregaciones, etc. de empresas pertenezcan o no al sector.
- Desde el punto de vista funcional y productivo esto genera un territorio de difícil cartografía donde las líneas de propiedad y áreas de negocio se confunden en una trama o textura variable tanto en un sentido horizontal (grupo de empresas) como vertical (cadena de subcontrataciones).
- Desde el punto de vista subjetivo este paisaje empresarial “borroso” genera en sus trabajadores claros síntomas de precariedad identitaria, de conflictivas pertenencias organizacionales, débiles identificaciones a proyectos de empresa y de sector.
- Esta heterogeneidad organizativa y productiva y sus consecuencias subjetivas en términos de pertenencias y adscripciones, lleva a muchos a hablar de una “crisis de identidad” del sector que debería propiciar, entre otras cosas, incluso un cambio de nombre.

5.2. La formación en el sector

- Desde la perspectiva de la formación, los datos provenientes de fuentes secundarias son muy escasos y, como sucede en otros subsectores del “metal”, no están contruidos desde las preguntas e intereses de un sujeto sectorial y poco pueden aportar a sus planteamientos estratégicos. En este sentido, la construcción desde los intereses y proyectos sectoriales de bases de información sobre la formación con indicadores ad hoc, que vayan más allá del recuento del número de cursos impartidos o las horas de formación empleadas, resulta imprescindible.
- Con relación a la formación hay que distinguir aquí los proyectos formativos dentro de las empresas y los correspondientes al sector y su vinculación con las estrategias más globales de desarrollo de éste. Al interior de las empresas los proyectos formativos son variables y, como sucede en todos los sectores económicos, su envergadura, calidad, aplicabilidad etc. está determinada por múltiples factores entre los que se encuentra el tamaño de la empresa, la existencia de equipos de Recursos Humanos con apoyo directivo, la red de subcontratación en la que se encuentra inmersa, etc.
- La formación laboral en las empresas es valorada de manera distinta por los responsables de Recursos Humanos y Formación, por un lado, y por los trabajadores y representantes sindicales, por otro. Es tal la diferencia de apreciaciones por parte de unos y otros que, en la mayoría de las ocasiones, como sucede en muchos otros sectores económicos, se tiene la sensación de que se están refiriendo a realidades distintas.
- Los responsables de Recursos Humanos de las grandes empresas del sector consultados para estos estudios destacan la universalidad de la formación, la adecuación a estrategias que implican objetivos y mecanismos de detección de necesidades y evaluación de la calidad. Destacan, además, que las empresas necesitan y quieren profesionales formados y que no tienen temor a que los trabajadores se vayan de la empresa una vez formados.

“Lo que falta es hacerlo mejor y ahí cada empresa hace una cosa”

“No hay ninguna limitación para el que solicita formación”

- Por su parte, los trabajadores “de línea” y los representantes sindicales remarcan la concentración de los destinatarios de las acciones formativas y la inadecuación de los cursos a las prácticas laborales concretas así como el escaso valor para la empleabilidad interna y externa.

- En general, los estudios anteriores señalan que en este sector no se ven muestras de proyectos y prácticas formativas orientadas por una racionalidad común nacida de la detección de problemas o necesidades compartidas. No parecen existir políticas sectoriales de amplio alcance, con visión a largo plazo y que emerjan de la colaboración estratégica entre los diferentes agentes sociales del sector de mantenimiento y montaje, particularmente entre sindicatos y asociaciones empresariales. Existen caminos paralelos, sin grandes interferencias pero sin que se involucren conjuntamente, ni espacios de diálogo sectoriales consolidados.
- Todo lo anterior, más allá de los logros que puedan darse en cada empresa particular, dibuja un paisaje sectorial acerca de la formación deficitario y necesitado de activar, en el plano de los acuerdos y negociaciones concretas, entre sus actores más relevantes, proyectos formativos de alcance sectorial, basados en estudios prospectivos sólidos acerca de su evolución y problemáticas estratégicas.
- Si lo anterior es aplicable a las grandes empresas mucho más lo es para las pequeñas y medianas empresas que constituyen un sistema “volátil”, dependiente de las cadenas de subcontratación, mayoritario en el sector y con muy difícil acceso a la formación.
- Desde la posición sindical se demanda una “Mesa de Formación” para profundizar en el análisis de la formación en el sector, hacer confluir puntos de vista y llegar a acuerdos vinculantes que superen la actual situación.
- Entre los temas y acciones posibles a tratar y proponer, derivados del estudio, se encuentran:
 1. La definición consensual acerca de los desafíos y los escenarios inmediatos y mediatos de la formación en el contexto de los cambios en el sector.
 2. Una mayor coordinación entre las acciones formativas realizadas por sindicatos y asociaciones empresariales tanto en el plano de las empresas concretas como en el plano sectorial.
 3. Intercambio de mejores prácticas entre los agentes sociales buscando los puntos en común de las experiencias particulares transferibles al conjunto del sector.
 4. Creación de un sistema de indicadores propios, cuantitativos y cualitativos, de formación sectorial y realización de mediciones y evaluaciones periódicas.
 5. Vinculación entre formación y trayectorias laborales de modo que efectivamente sea vista la primera como un factor de promoción y mayor empleabilidad.

6. Homologación de la formación y reconocimiento tanto por las empresas como en el plano institucional.
7. Incluir la formación como parte relevante de los convenios del sector.
8. Aumentar las estrategias de acercamiento de la formación a las pymes.
9. Profundización en el estudio de las consecuencias de la pérdida de los oficios sobre la formación en las empresas.
10. Vincular lo anterior con la insuficiencia de la formación reglada (oficios tradicionales industriales)

6. Análisis y conclusiones de las jornadas

En la exposición de los análisis se tomará como referente la tercera reunión, realizada en Madrid. Quizás la presencia de los interlocutores precisos hizo que esta tercera y última jornada del estudio fuera, de las tres realizadas, la más fructífera tanto en el plano de las propuestas como en la estrategia del futuro de la formación, de compromisos entre los agentes convocados al cambio e incluso de promesas de colaboración y cooperación entre las asociaciones y los sindicatos haciendo bandera común del sector de mantenimiento y montaje frente a la Administración.

La buena disposición que durante estas jornadas mostraron los participantes no debe hacer olvidar que se debe hacer frente a una situación de distanciamiento entre algunas de las principales asociaciones del sector, cuestión que, evidentemente, no favorece las estrategias comunes. Al mismo tiempo, las dificultades prácticas para la realización de estas jornadas indican que no existe todavía toda la comunicación necesaria entre los actores sindicales y patronales para garantizar que las iniciativas se desarrollen con la fluidez que los desafíos del sector exigen. La definición de proyectos formativos sectoriales requiere de la mayor participación y compromiso posible de todos los agentes sociales.

6.1. Comentario a la síntesis de las conclusiones

- a) En general se aceptan las conclusiones de los estudios anteriores matizándose que frente a la posible imagen de “caos” o excesiva heterogeneidad que éstas mostraban, sería mejor destacar el dinamismo del sector y su peculiar condición de transversalidad que lo hace estar presente en actividades productivas y de servicios con características variables.

“Es un sector extremadamente dinámico”

“Es un sector horizontal o transversal y no vertical”

- b) Desde la opinión de los responsables empresariales, sobre todo, se dibuja un paisaje muy prometedor para el futuro del sector y se valora muy positivamente la aparición de nuevos escenarios económicos. Mantenimiento y montaje empieza a participar de proyectos innovadores que requieren personal especializado. La diversidad de las actividades se multiplican. Se argumenta, además, que este es sin duda un tipo de negocio que no se puede deslocalizar, aunque sí se podría intensificar la contratación de personal preparado desde fuera de España.

- c) Existe consenso a la hora de entender a la formación como un factor relevante y, a la vez, deficitario dentro del subsector. Se requiere aumentar tanto la extensión como la calidad de la formación, entendida desde la empresa como un factor de competitividad y desde los representantes sindicales como un mecanismo de defensa del empleo.

“Para hacer un sector distinto a lo que hay y a la empresa también le interesaría, debería empezar por la formación. Necesitamos personal formado”

- d) Desde estos últimos se recuerda también el carácter no universal de la formación en el sector. Es una formación dirigida hacia un colectivo minoritario de trabajadores. Consideran que cuanto más se baja en la escala jerárquica menos formación hay. Se afirma que la pérdida de los oficios, la extensión de la subcontratación, la no aplicación de los convenios, todos estos indicadores evidentes de precariedad, han generado un tipo de trabajador “no susceptible de formación”. Esto se reflejaría en una segmentación de la oferta formativa: los sindicatos ofertan mucha más formación hacia los operarios y los trabajadores de base, mientras que los planes de las empresas estarían mucho más orientados hacia la gestión.
- e) Se comparte la idea de la dificultad de trazar los límites del sector y los consiguientes problemas de identidad que esto acarrea. En este sentido, por ejemplo, para todos es prioritario establecer las diferencias y límites con el mundo de la construcción y buscar una mayor especificidad dentro del sector del metal, autoreconociéndose y lograr ser vistos desde fuera como un subsector con sus particularidades e identidad propia.
- f) Otros rasgos que definen al sector y que también generaron debate fueron la continua subcontratación y las prácticas ilegales de contratación. En este sentido, la patronal responsabiliza a las pymes de estas prácticas ilegales, mientras que no discute ni cuestiona sobre la subcontratación, aunque reconoce que estos factores sin duda perjudican la posible formación.
- g) Se demanda el apoyo institucional ante las dificultades y la formación de un “frente común” entre asociaciones y sindicatos como modo de plantear unitariamente demandas para mejorar la situación.

“Una cosa en la que vamos a estar de acuerdo sindicatos y asociaciones es que hay que ir juntos a la Administración a plantear nuestras demandas. Hay que hacerles más conscientes del papel que tiene este sector en el país”

- h) Aunque se valora la intención y tarea realizada por las instituciones responsables de formalizar las cualificaciones sectoriales, según la opinión de los asistentes en la actualidad no se estarían reconociendo los oficios y cualificaciones propias y definitorias del sector.

“Nos han hecho un atropello brutal metiendo varias especialidades dentro de un saco para adaptarnos al carné de electricista”

La revisión y puesta al día de este inventario supondría el reconocimiento de los oficios (tradicionales y nuevos) más característicos, pues justamente son los oficios y las cualificaciones, junto con otros rasgos estructurales, las que identifican al sector. La construcción de estos inventarios ofrecerían, además, un referente idóneo para la confección de los contenidos e itinerarios de formación.

- i) Se señala que la actual formación en el sector tiene dificultades para adecuarse a los dinámicos cambios en las actividades propias de éste. Una formación que corre el peligro de la obsolescencia si no se proyecta hacia el futuro.
- j) En términos concretos, existe una dificultad evidente para planificar la formación. En un sector cambiante, que va incluyendo cada día nuevas áreas de actividad, es muy difícil conocer las necesidades de formación de los trabajadores a priori. En este sentido se entiende que debe existir un porcentaje de formación estable y otro flexible. Esto, sin embargo, no está considerado en el actual modelo de subvenciones, excesivamente rígido en los requisitos temporales de planificación de las acciones formativas en las empresas.

“Obsesivamente se busca que a principios de año se sepan todos los cursos que hay que hacer y cuántas horas se le van a dedicar. En este sector no se puede trabajar con un modelo de planificación cerrado. Al menos un 60 frente a un cuarenta. Es decir, un modelo mixto. Pero cualquier sistema de subvenciones exige un modelo de planificación cerrado. (...) Pero yo no puedo imaginar qué va a salir, qué proyectos voy a tener en los últimos seis meses del año. En este sector, por su variabilidad, tiene que haber una formación estable y otra que se tiene que adaptar”.

- k) Se insiste en la crítica a la formación de origen o formación reglada en España. Se afirma que no parece estar capacitando en la actualidad a los profesionales que demanda el sector. Esto significa que no se estarían generando las bases para que luego las empresas puedan crear las

especializaciones correspondientes. Esta situación sería una consecuencia de falta de prácticas en el periodo de aprendizaje y de desconexión por lo tanto del alumno de lo que significa la realidad del sector. Una formación equivocada, no volcada sobre su carácter más técnico y en terreno, es decir, no centrada en los auténticos aprendizajes que los futuros trabajadores necesitarán.

“La gente que sale de FP está preparada hasta cierto punto; lo que pasa es que tienen el concepto equivocado y lo que ellos quieren es irse al despacho. Si no la han visto no saben que hay riesgos ahí, por ejemplo. Se lo han explicado en teoría pero no sabe como funciona. La experiencia es inevitable pero tiene que haber un desarrollo de habilidades. La formación la llevan pero se imaginan que van a estar en otro lugar”

- l) La realidad de una formación inadecuada estaría fomentando la necesidad de buscar fuera del país lo que no se encuentra dentro.

“Está el tema de la formación en origen: traer trabajadores ya formados. En España hay falta de profesionales y cada vez va a hacer más falta porque la gente no quiere trabajar a cien metros de altura. El 30% de nuestros trabajadores viene de fuera.”

- m) Por otra parte, se señala que existen importantes diferencias formativas entre los trabajadores que acceden al sector y que, por tanto, la oferta formativa debe abarcar diferentes niveles y problemáticas.

“Hay mucha gente que tiene mucha formación y otra que viene de cero porque vienen de otros sectores, de la construcción, de la hostelería, inmigrantes.”

La necesidad de una “estandarización formativa” del sector aparece como necesidad relevante. Las ocupaciones y tareas sin formación y cualificación deberían ser consideradas obsoletas.

“En ese sentido el tema sería que se adquiriera unos niveles mínimos para poder funcionar en este sector. La figura del peón no existe: hay que tener formación.”

- n) De manera recurrente y casi “nostálgica” se rememoran los tiempos de las escuelas de oficios y las escuelas privadas dentro de las empresas. Desde

la opinión de los asistentes el gran éxito de estas escuelas consistía en la conexión entre el mundo laboral y formativo.

“Tradicionalmente para trabajar en astilleros había una escuela que formaba para trabajar en astilleros, ¿de donde los sacamos? ¿Quién nos va a formar a los caldereros? No está recogida esa figura en la oferta formativa. Sólo quedan los señores de 50 años. “

- o) Se reconoce asimismo que la desmotivación entre los trabajadores es alta, sobre todo entre los más antiguos, que piensan que esa formación no redundaría necesariamente en su beneficio porque no puede poner a prueba sus nuevos conocimientos ni utilizarlos en trabajos a los que aspira.

“Adquieres unos conocimientos que luego no puedes aplicar en el trabajo. Yo he recibido cursos de hasta “fibra óptica” pero cubrimos expedientes y recibimos las subvenciones. Un poco hipócrita”

Es decir, desde la perspectiva de los trabajadores en general, la formación no se traduce necesariamente en una mejora en la trayectoria laboral. Con la pérdida de los oficios se está produciendo simultáneamente un achatamiento de la pirámide empresarial que estimula trayectorias horizontales y no verticales para los trabajadores.

- p) Según representantes sindicales la formación dentro de la empresa, más allá de la declaración de buenas intenciones de sus directivos y responsables de Recursos Humanos, se encuentra con la resistencia de los mandos intermedios que impiden o ponen dificultades para la formación de los operarios durante sus horas de trabajo. De esta manera, y dado que los operarios que reciben la formación no son sustituidos, la formación de alguna manera tiene un coste para este mando intermedio, es decir, es un coste percibido como imputado a la obra.

“Lo que la dirección acepta en la mesa, los técnicos medios no dejan hacerlo”

“Si un operario se va no tiene con quién cubrirlo”

- q) Desde el punto de vista sindical, en la mayoría de los casos la formación es excesivamente “cupular”. Se diseña desde los departamentos de Recursos Humanos o Formación sin contar con los propios trabajadores y sus representantes. Se demanda, por el contrario, una formación “de abajo a arriba”

con instrumentos que permitieran la detección de necesidades en la cadena de producción y que pasara directamente al departamento de Recursos Humanos. Así se podrían obviar las resistencias de los mandos intermedios y se realizaría la formación más conveniente a las necesidades de los trabajadores.

“Nosotros pedimos a la empresa que diera entrada a las ideas sobre formación del comité y de los propios trabajadores. Creamos una ficha de necesidades de formación, esta ficha llegaba directamente al departamento de Formación. En teoría estaba muy bien. Se saltaba al mando intermedio. Si consideraba oportuna la formación la montaba.”

6.2. Propuestas de líneas de trabajo

A partir de estos diagnósticos los debates permitieron esbozar las líneas de trabajo necesarias para mejorar las situaciones deficitarias detectadas.

Conviene recalcar el estado embrionario del proceso y la necesidad de avanzar paso a paso con una “hoja de ruta” conocida y legitimada por los actores que se han comprometido con él. Es muy importante ampliar la convocatoria de participantes para legitimar las acciones que se lleven a cabo a partir de ahora.

Propuestas

- a) Crear espacios de diálogo permanentes entre todos los agentes sociales, con capacidad prospectiva y decisoria sobre la formación para el empleo del sector. Una “mesa de formación” sectorial podría ser la forma institucionalizada más eficaz para ese diálogo.
- b) Potenciar la identidad, ahora un tanto desdibujada, del sector, reafirmando su carácter transversal, su dinamismo interno y el valor de sus actividades, tanto hacia el interior como hacia el exterior del sector.
- c) Avanzar hacia un reconocimiento más ajustado de los oficios propios del sector por parte del sistema de cualificaciones profesionales. Adecuar el catálogo de cualificaciones entendiéndolo como un elemento que puede ordenar y reconocer los oficios, cualificaciones y competencias del sector mejorando la planificación de las acciones formativas.
- d) Adecuar la formación a los cambios presentes y futuros del sector, creando mecanismos de detección de tendencias sectoriales en general y formativas en particular. El sector debe avanzar en su autoconocimiento y en el conocimiento del entorno, requisito para una planificación más ajustada a sus necesidades.

- e) Realizar la definición de los mapas de ocupaciones del sector, reconociendo su heterogeneidad tanto horizontal (diferentes industrias y especializaciones) como vertical (diferentes ocupaciones y jerarquías. A partir de estos mapas se podrán realizar estudios de detección de necesidades formativas condición, a su vez, para el trazado de itinerarios de formación.
- f) Avanzar hacia un sistema de subvenciones de la formación que no exija la planificación cerrada y que permita proponer modelos mixtos. Que se amolde a las particularidades de los ciclos de los proyectos del sector de mantenimiento y montaje.
- g) Incrementar la cantidad y la calidad de la formación de origen y continua para todos los niveles profesionales, avanzando hacia una mayor estandarización de los niveles formativos del personal que accede al sector.
- h) Incrementar la colaboración con ayuntamientos y entidades locales para favorecer la construcción y puesta en marcha de centros de formación adecuados a las demandas del sector.
- i) En general, utilizar toda la estructura formativa en beneficio de las demandas del sector: reglada, ocupacional (un período que puede ser idóneo para el reciclaje y la puesta a punto de los trabajadores) y la continua para perfilar, diseñar y fomentar la formación que necesita el sector.
- j) Trabajar en la motivación de los trabajadores hacia la formación. Es necesario que estos vean a la formación como un recurso disponible, accesible y con capacidad de favorecer sus posibilidades de mantenimiento y promoción en el mercado de trabajo del sector.

Otras propuestas/demandas concretas

Además de estas propuestas o líneas de trabajo generales relevantes para el futuro de la formación en el subsector, se explicitaron otras demandas y propuestas concretas:

- Eliminación de trabas burocráticas en general para acceder a las subvenciones, además del tema ya comentado de acercarse más a una planificación flexible.
- Este es un sector con muchos desplazamientos por lo que se debería permitir que los trabajadores que no sean de la comunidad que concede la bonificación puedan bonificarse en ella.

- Reducir los tiempos mínimos requeridos para realizar una acción formativa. Precisamente en este sector es muy difícil conseguir formación para los trabajadores que trabajan en un proyecto por la dificultad para hacer formación rápida. Sin embargo, cuando a la Administración le interesa, por ejemplo con la prevención de riesgos laborales, sí se pueden hacer acciones de cinco o seis horas. Las acciones formativas se tienen que fraccionar para que se puedan hacer sin poner en riesgo el ritmo de la obra.
- Para los representantes sindicales se debe insistir en que la formación para el puesto de trabajo se realice durante la jornada laboral. Para ellos ésta era una cuestión que debería estar ya zanjada. Sin embargo, la mayoría de las veces se coloca “a lo más la mitad dentro y la mitad fuera”.
- Aparece también una propuesta concreta sobre los contenidos de la formación siguiendo el esquema que utiliza el departamento de formación de una de las empresas más grandes del sector y presente en las reuniones. Según esto, la estructura de la formación en el sector puede organizarse de acuerdo a tres grandes grupos de contenidos. Cada grupo requiere una formación diferente. Son tres niveles de actividad y responsabilidad diferente.
 - i. Elementos constructivos de obra nueva. Es la más fácil, pues el trabajo se puede fraccionar de manera más directa y, por lo tanto, la formación también puede ser más fácilmente modulable.
 - ii. Mantenimiento preventivo. El que está haciendo mantenimiento preventivo tiene que ser un especialista, con un saber especializado mayor que el de construcción. No solo tiene que diagnosticar sino que, además, tiene que tener que anticiparse.
 - iii. Mantenimiento correctivo: se trata de solucionar problemas urgentes sobre la marcha. Ejemplo: El tema de una subestación que ha salido ardiendo “y lo que se tiene que hacer es tirar una línea de emergencia”.

Compromisos

- Durante todas las jornadas se subraya la necesidad de un trabajo conjunto entre sindicatos y asociaciones para asumir la problemática del sector y afrontarla, con propuestas y soluciones, de manera conjunta.

“Hay cosas por las que tenemos que pelearnos pero hay muchas en las que podemos trabajar juntos. Que nos pongamos de acuerdo con lo del subsector Y defendiendo el subsector. No vamos juntos y luego nos quejamos de que no nos salen las cosas. Es bueno que estemos aquí para que trabajemos juntos”

- En este contexto, y como resultado del trabajo realizado durante las jornadas, se propone una reunión sectorial entre sindicatos (UGT y CC.OO.) y asociaciones empresariales con un posible gui3n negociado por correo y una agenda con los temas relativos a formaci3n de los que se ha estado hablando. Esta reuni3n deber3a ser el inicio de un di3logo y de un trabajo conjunto que por etapas fuera abordando los problemas del sector en lo relativo a la formaci3n.

www.minerometal.ccoo.es

Federación Minerometalúrgica

