

La formación en la empresa*

Moderador. En primer lugar querría agradecer a los participantes en esta Mesa Redonda la prontitud con que han respondido a la invitación de la Revista y el que hayamos podido organizarla en tan poco espacio de tiempo.

Quizás fuera conveniente que las intervenciones se centrasen en el tema que hemos creído más interesante cual es el de la «formación en la empresa», no tanto hablar en términos generales de la Formación Profesional. Lo que nos interesa es hacer una reflexión acerca de cuáles son los procesos de formación que se están dando en la empresa, qué virtualidad tienen, qué alcance real, qué preocupación existe por parte de las empresas, por parte de los sindicatos respecto a estos temas, etc. Es decir, saber si los Planes de Formación que se están impartiendo dan resultado o si luego en la práctica, pese a agotar grandes cantidades del presupuesto, no dan resultado positivo alguno.

Y sin más empezaría a dar la palabra sugiriendo que esta primera intervención fuera en esta línea, un primer turno en el que cada uno de vosotros pueda decir su opinión acerca de cuál es el estado de la Formación Profesional en la empresa; es decir, ahora mismo que es lo que se está haciendo en las empresas desde la perspectiva que cada uno tenga, desde la Administración, los Sindicatos o de la propia empresa; cuáles son las iniciativas que se están llevando a la práctica y con qué resultados, una primera valoración inicial y luego ya iremos afrontando los distintos aspectos de la Formación Profesional.

M.A. Olaya. Desde mi perspectiva, que es una perspectiva fundamental práctica, creo que en las empresas, en los momentos actuales falta, posiblemente, una conciencia generalizada del valor de la Formación Profesional. Esto puede parecer un poco absurdo desde el punto de vista de representante empresarial, que yo saque el tema por esta parte, pero entiendo que existe, sufrimos y padecemos esa carencia. Ello no quiere decir que desde las empresas no se esté haciendo Formación Profesional, sino que desde el ámbito más general posible, la respuesta no es todo lo positiva que debería ser.

* Mesa Redonda celebrada el 23 de Enero de 1990. Participantes: Fabriciano Torrecillas García (Director Provincial del INEM); Angel Fernández Lupion (Director General de Cooperativas y Empleo); Miguel Angel Olaya (Confederación Empresarios de Sevilla); Juan Bonet Tomas (Subdirector Relaciones Humanas de C.A.S.A.); Pedro González Padilla (Secretario de Formación de la Ejecutiva Regional de U.G.T. Andalucía); Julia Frías Gómez (Responsable Confederal de Formación Profesional de CC.OO.). Moderador: Santiago González Ortega (Catedrático de Derecho del Trabajo).

Las empresas están haciendo Formación muy específica, más específica que generalista, sin perder de vista que estamos intentando también, al menos en determinados sectores, ofrecer una polivalencia en la formación que permita la mejor adecuación a las necesidades de un mercado que estimamos permanentemente cambiante o acuciantemente cambiante.

Las empresas están por otra parte, mediante planes de Formación que hoy día concertamos al Plan F.I.P. con el que mantenemos nuestras discusiones, porque entendemos que debe adecuarse a las mejoras de necesidades actuales, pero de cualquier forma estamos funcionando en torno al Plan F.I.P. ofreciendo planes de readaptación a esas necesidades, planes de reciclaje a nuestros propios efectivos y sustituyendo quizás, mediante una política de recursos humanos permanentemente cambiantes, lo que antes podían ser grandes crisis o grandes proyectos de regulación de empleo.

Ese es un poco nuestro objetivo, sin embargo, si lo estamos haciendo en empresas concretas y lo estamos haciendo desde ámbitos más amplios de sectores concretos, en lo que se refiere a la generalización de esta formación profesional nos falta la cultura necesaria para afrontar la formación profesional desde un punto de vista mucho más general. Eso se advierte plenamente en las respuestas de las empresas a los posibles conciertos de formación del personal o de los alumnos que salen de la formación profesional o de los centros de formación profesional establecidos de una forma digamos ortodoxa, y la falta de implantación de lo que debería de llegar a ser un esquema de formación dual en nuestro país.

Angel Fdez. Lupion. Desde el punto de vista del marco en el que desarrollamos esta Mesa Redonda, desde el punto de vista de la Administración, de la Junta de Andalucía en concreto, quizás un tratamiento que sería bueno desde una óptica metodológica es el que hace referencia a las estructuras de nuestras empresas. Nosotros tenemos un 90 % aproximadamente de empresas que son pequeñas y medianas en las que no solamente existe un problema de aptitud de los empresarios, de los dirigentes de las empresas en el tema de formación, que en ocasiones es un problema de desconocimiento total, sino que hay también un problema de efectivos, de posibilidades reales, incluso de poder desarrollar en el seno de ellas el proceso de formación; y otro bloque es el de la gran empresa que incluso desde el punto de vista de su estructura interna tiene, si no su propio departamento de formación, sí personal responsable que atienden la formación mediante introducción de nuevos sistemas de trabajo, profesores, tecnología, etc.

Pero como tenemos un bloque muy importante de pequeñas empresas, yo creo que sí se puede opinar de una situación todavía bastante deficiente de toma de conciencia, del conjunto del empresariado, de la importancia de la acción formativa y de la importancia de la actualización de sus conocimientos, y por lo tanto de su organización, su formación, etc., para atender estructuras comunes, de poner en marcha mecanismos que se hagan comunes y que soporten de la Administración estas ayudas, planteado desde el punto de vista de las necesidades como empresario.

En las grandes empresas yo creo que efectivamente se produce una situa-

ción que no es homogénea. Hay quienes prestan una gran atención a la formación y destinan recursos propios; y otras empresas que lo tienen menos desarrollado y por lo tanto menos asumido desde el punto de vista de la política empresarial.

Creo que de todas maneras este es un tema que va cambiando casi día a día, que progresivamente va tomando más importancia y parece que en el conjunto de los sectores de la sociedad, tanto las empresas, como los sindicatos, como la propia Administración, se asume un cada vez mayor protagonismo de las necesidades de la formación.

Pero no deberíamos olvidar la respuesta que se podía dar en un sector empresarial en el que hay una existencia muy amplia de pequeñas empresas, muy distribuidas.

Pedro González Padilla. Hay un dato que a nosotros sindicalmente, pues yo voy a hablar desde el punto de vista sindical de la U.G.T., nos pone la situación bastante difícil y es el seguimiento sindical que se puede hacer de la formación profesional en las empresas, puesto que nosotros recientemente en un seminario que hemos hecho de estos temas hemos visto como hay exactamente un 81,5 % de los contratos que se hacen en prácticas se hacen en empresa que tienen menos de 25 trabajadores, lo cual, dada la infraestructura que el sindicato suele tener en estas empresas, hace muy difícil que se pueda hacer un seguimiento de todo ese proceso.

Dicho esto, quisiera apuntar que también comparativamente con otros países de nuestro entorno el porcentaje de formación que se hace en la empresa aquí en España es bastante menor; dentro de lo que es la formación profesional, aquella formación que se hace directamente en la empresa es bastante menor que en Francia, Alemania o cualquier país de nuestro entorno.

Por otro lado, sindicalmente creo que aquí tenemos un reto, también lo tiene la patronal, que es a la hora de negociar. El tema de la negociación de los convenios es capital en este proceso de la formación en las empresas; sencillamente porque, salvo excepciones, en las mayorías de las empresas los convenios dicen muy poco sobre este tema, concretamente creo que no llegan a pasar de las normas generales que contempla el Estatuto de los Trabajadores. Entonces, en la práctica, se ve como un plan de formación de la empresa rara vez está recogido en el Convenio; hay muy poca conciencia en este tema, como ya se ha dicho aquí, tanto por parte de los trabajadores como por parte de la patronal en hacer una especie de coparticipación en el proyecto formativo de la empresa.

Tampoco suelen estar establecidos en los propios convenios los cauces de promoción que se suele hacer en la empresa a través de la formación, lo cual evidentemente está dificultando bastante todo el proceso, hablando desde el punto de vista de un seguimiento y control sindical.

Por si puede servir para más adelante en el debate, a mi me gustaría matizar dos cosas: una es la formación que se puede dar de hecho a los trabajadores que están fijos, en plantilla en la empresa, a los que corresponde un tipo de formación diferente al que se hace con trabajadores que son ajenos a la plantilla de la empresa. Los dos sectores creo que quizás

estén en igualdad de condiciones respecto a los convenios, respecto a la negociación, pero son matices distintos que tendremos que ver quizás en el debate, porque los trabajadores fijos van a tener una problemática distinta como va a ser la misma producción de empleo, que no la tienen aquellos que van a hacer unas prácticas por un determinado tiempo en las empresas porque tienen simplemente un contrato en prácticas. Entonces creo que ahí va a haber dos tipos de actuaciones que podremos ir matizando.

Creo que en primer lugar puedo decir que se nos escapan los que están fijos en las empresas, luego los que no están fijos se nos escapan más del control sindical.

Fabriciano Torrecillas. Yendo al primer punto del tema que es la valoración de la formación, se ha centrado un poco dentro de la empresa, en principio, pero creo que no se puede olvidar que la formación profesional es una política activa de empleo, y tanto los trabajadores de la empresa como los que aspiran a un puesto de trabajo y son susceptibles de formación pueden entrar en la discusión que tenemos, pero si habeis centrado el tema en torno a la formación en la empresa, pues nos centramos en las empresas.

Yo como representante de la Administración, en este caso del Inem, veo que ahora mismo la Administración está poniendo a disposición de la sociedad en general unos recursos importantes para el tema de formación, y estoy hablando desde el punto de vista de formación ocupacional, porque a lo mejor habría que hablar también de formación reglada que es también formación. Digo que creo que se está poniendo a disposición de la sociedad unos recursos económicos importantes, se están poniendo instrumentos técnicos, quizás de un tiempo a esta parte, instrumentos técnicos que, aunque son perfeccionables, no dejan de tener un gran valor; y creo que en la valoración que se puede ir haciendo del tema de la formación o la afectación del tema de formación no debemos olvidarlo.

Hay unas valoraciones recientes que, independientemente de los recursos y de los medios que se pongan y de los estudios técnicos que nos indiquen por donde debe ir la formación. Es la demanda social que existe ahora mismo en el tema de formación y que no coincide sustancialmente con lo que la empresa está necesitando, y esto es algo que está en la calle, el que hay puestos de trabajo que no se cubren. Hay medios económicos para hacer esa formación y sin embargo no hay demanda social para hacer ese tipo de formación. La clásica profesión de mono, por decirlo de alguna forma, pero todos sabemos que hay una gran necesidad de obreros especializados en construcción y sin embargo cada vez que hay una convocatoria de cursos hay grandes problemas de llenar estos cursos de personal.

Este es un tema que no se puede olvidar a la hora de abordar la formación porque posiblemente muchos de los defectos que se le imputan al sistema de formación existente están bastante condicionados precisamente por esa demanda social.

Y hay otra cosa que la dejo también encima de la Mesa, aunque quizás no esté dentro de esto, y es el tema de la posibilidad de ir dando la formación que se necesita en cada momento partiendo de una población que tie-

ne una formación determinada de partida. Es frecuente el planteamiento de la empresa que tiene una plantilla de personas, que hace una reconversión de maquinaria por necesidad de producción y que lógicamente al trabajador le preocupa ocupar esos puestos que ya están en la empresa, y existe una imposibilidad real de recalificar ese trabajador porque no es capaz de desarrollar esa tarea. Entonces ese desajuste entre la media de formación de los trabajadores, y cuando digo trabajadores lo estoy diciendo a todos los niveles, ese desajuste en esa formación de partida, ese desajuste entre la demanda social y la oferta de trabajo que existe y el hecho real de que hay unos recursos abundantes en este tema, creo que son los posicionamientos que habría que discutir.

Julia Frias Gómez. Para CC.OO. la formación continua de los trabajadores es fundamental y es un derecho de estos. Y es un derecho que pensamos que la única vía que tiene de poderse regular es a través de la negociación colectiva, o que nos parece mejor mecanismo. En estos momentos, estamos convencidos de que todos estamos muy en ello, pero me parece que no se le da la suficiente importancia y un dato significativo es que en muy poquitos convenios se recoge el tema de la participación de los trabajadores en los procesos de formación continua en la empresa. Entonces de alguna manera esto es un error significativo.

Efectivamente pensamos que la formación continua cumple varias funciones que son importantes, además de la promoción social de cada uno de los sujetos que están desempeñando un puesto de trabajo determinado por lo que supone poder acceder a otro puesto, el tema de evitar situaciones conflictivas en un momento determinado ante una reconversión o una adaptación de los procesos de producción, en cuanto a la función que puede cubrir, en cuanto a la integración de los que no tienen todavía un puesto de trabajo y para poder acceder a él, que sería el tema de los jóvenes o parados de larga duración.

A pesar de que esto sí que está claro seguimos pensando que aún no tiene la importancia que debería. Creemos que la participación, la formación profesional o la formación continua de los trabajadores en las empresas es algo que tiene que formar parte del plan de la empresa, que no puede ser algo en función de si hay subvenciones o no las hay, sino que tiene que formar parte del plan que se establezca en la empresa a todos los niveles, a los niveles de saber qué es lo que van a hacer, a nivel de saber qué es lo que yo tengo en mi empresa, es decir, cuál es el nivel de cualificación o de formación que yo tengo entre los trabajadores y lo que puedo necesitar y qué camino tengo que recorrer y entonces ese sería un plan de formación que da respuesta a esas situaciones.

Entonces en ese plan nos parece que tiene un papel que jugar bastante importante los representantes legales de los trabajadores. Pero también esos planes han de ser diferenciados, no podemos hablar del mismo plan de formación para una gran empresa que para una pequeña empresa, que para un sector determinado. Tenemos que tener planes diferenciados y los representantes de los trabajadores tienen claro en qué medida puede participar o no en una situación, en una empresa o en un sector o en otro.

Para nosotros uno de los problemas mayores es en qué medida podemos participar o no, y queda claro que la formación permanente es uno de los derechos de todo trabajador, ese parece ser que es el principal problema en este momento, el que senos diga si se nos reconoce o no ese derecho y si tenemos que participar o no en esos planes de formación.

Hay otro problema que también nos parece bastante importante y es que la formación continua de los trabajadores tiene que tener una repercusión en cuanto a calificación, cualificación y a reconocimiento de esa calificación en el puesto de trabajo o para acceder a los puestos de trabajo; hasta ahora no está claro que ese reconocimiento exista y es otro de los problemas que están actualmente en la Mesa, si esa formación sirve o no como mejora de la situación personal de cada uno de los trabajadores.

Luego, la otra parte importante es la de la relación, ya no sólo de los empresarios y representantes legales de los trabajadores, que para nosotros es importante, sino la relación con la otra parte que sería la Administración; en qué medida tenemos que participar conjuntamente. Uno de los temas que nos parece fundamental es la detección de las necesidades de formación y el poder ir orientando un poco esa formación que se da en el país, siempre refiriéndome a las personas que ya tienen un puesto de trabajo creo que también es importante reorientarlas en cierto momento. Entonces con la ayuda de la Administración y patronal, se deberían de orientar estudios de necesidades, estudios de situaciones para poder, a partir de ahí, establecer un calendario a corto, medio y largo plazo de actuaciones concretas en función de las necesidades que se vayan planteando en cuanto a los nuevos procesos de producción.

Moderador. Antes de dar la palabra al último de los componentes de la Mesa en este primer turno, querría subrayar algo. Partimos de la base que desde luego la formación es importante, todo el mundo parece coincidir en su necesidad pero luego van apareciendo ciertas divergencias de base, y esa es la pregunta que yo me planteo ¿dónde están las divergencias? ¿dónde se rompe ya el acuerdo pasado ese primer plano global de la necesidad de la formación? Pero en fin, antes de entrar en esto quería que Juan Bonet nos hablara de cuáles son las experiencias concretas que él tiene como encargado de formación.

Juan Bonet Tomas. A mi la impresión que me da es que de repente ha habido en el país una gran preocupación por el tema de la formación. Creo que hay estamentos diferentes metidos en la cuestión, por una parte, la Administración educativa y la Administración laboral; y por otra parte están las organizaciones empresariales y las asociaciones sindicales y cada una en su pleno derecho van a defender sus intereses.

Me ha alegrado mucho que Julia haya planteado la formación en la empresa, dejando de lado el tema de la Administración, hablar de la formación en las empresas supone coger al toro por las astas, es decir, no se trata de un seguimiento y control de lo que se haga, no se trata de los contratos en práctica o no, de que esa formación sea aplicable inmediatamente o que sea con vistas a la promoción, etc. A mi me parece que la empresa la debemos considerar todos, como las organizaciones empresariales lo ha-

cen y también las organizaciones sindicales, como una fuente de creación de riqueza en un mercado que estamos todos inmersos. Evidentemente los responsables de formación junto con las organizaciones sindicales, deben de luchar porque junto con la política de formación se especifique algo que en la gestión de personal tiene que estar fuertemente marcando un hito: el sentimiento de pertenencia de los recursos humanos de las empresas a esas empresas. Se cree que el recurso humano es algo que está ahí, que esta contratado, yo a Vd. le pago y se ha acabado, entonces no tiene ningún sentido que hablemos de la formación como inversión, de la formación como derecho, como obligación, o como lo que sea. Mis hombres son mis hombres y yo los tengo que retener, y retenerles es formarles, pero retenerles es sobre todo juntos crear un sentimiento de empresa.

Con esto quiero decir que a mi me parece que lo que falta son auténticos expertos de política de personal como consecuencia de las cuales si no hacemos ese gran acuerdo ni hay sentido de empresa, ni hay empresarios, ni hay gestores, y estamos desperdiciando el dinero porque todos valoramos la formación pero dejamos pasar el tiempo y no habremos hecho nada, y es debido a la picaresca.

Es importantísimo esto, que por uno o por otros la casa sin barrer y dentro de poco vendrán los fontaneros vestidos de azul de grandes empresas alemanas que ofrecerán lo mismo, mejor, más barato, que aquí. Lo mismo que te digo fontaneros te digo ensayos de carbono o lo que haga falta. Yo digo: confiemos, generemos un acto de confianza hacia los hombres que nos han contratado y que hemos contratado, confiemos en la voluntariosa y honesta participación sindical, y de esa forma yo creo que es la única manera de poder sacar políticas concretas de formación, y luego para eso está la Administración, para sacar ofertas alternativas como puedan ser las PYMES u otras empresas que no tienen suficiente estructura, o serán ofertas alternativas en el campo de la educación reglada, o será simplemente el apoyo técnico metodológico, económico o como quiera llamársele en empresas donde tienen muy claro donde quieren llegar y están dispuesta a defenderlo y va con ellos no solamente el capital que han apostado, sino el capital de los hombres. Este sería mi tema como resumen un poco de mi intervención.

Pedro González Padilla. Yo creo que aquí nadie duda de que la empresa puede ser el lugar idóneo y casi natural donde se debe hacer la mayor parte de la formación profesional. Pero lo que sí podemos empezar a discutir es el tema que ya antes apuntaba de la negociación. Hoy por hoy en nuestro país creo que no existe ningún cauce legal que pueda asegurarnos que esa formación, en este caso en la empresa, se puede llevar a buen término, si no es a través de la negociación; y por desgracia, todos los sabemos, tanto los empresarios como los sindicatos y creo que incluso la propia Administración tiene experiencia en este tema, el que en nuestras negociaciones desafortunadamente el tema de la formación apenas lo tocan, porque probablemente estén embrutecidas por otros temas; probablemente no seamos capaces de salir de cuál es el porcentaje de subida salarial que fijamos en el convenio y a eso le estamos concediendo, pues no sé, quizás el 90 % de la negociación.

Creo que si no es a través de la negociación tendremos que inventar cuál es el método, porque empezar a creer en esa voluntad, como se acaba de apuntar por parte de los empresarios, por parte de los trabajadores sería llevarnos a ese estado un tanto idílico, tópico, que deseáramos pero que es muy difícil de llegar, y creo que se puede llegar pero a través de pasos concretos y de pasos legales. Porque, no sé si comparándolo con lo que acaba de decir, yo apuntaría otro dato, y es el de la democracia participativa. ¿Esta la dirección de la empresa dispuesta a negociar una especie de, no de control, sino de participación en los órganos de poder de dirección de la empresa por parte de los trabajadores? Ese punto creo que sería clave para diseñar el proceso formativo en la empresa.

Nuestros trabajadores y yo en lo que me pueda tocar como representante de U.G.T., puedo hablar de que creo que el grado de cualificación de que gozan en nuestra región todavía deja que desear, o habría que avanzar mucho para poder llegar a ser totalmente copartícipe de la dirección de grandes empresas. Habría que hacer un avance de cualificación, y creo que no se puede llegar de otra forma si no es a base de la negociación con la propia empresa, y probablemente aquí con la Administración, que tendrá que abordar un plan de choque para ser capaz de suprimir las diferencias que puedan existir con otros trabajadores de cara al 93.

Resumiendo, creo que el estado idílico que se podría encontrar, tanto desde la dirección de la empresa como desde los trabajadores sigue siendo una utopía, y es muy bueno poder llegar a eso, pero creo que la vía por la que hay que llegar es a través de la negociación, y a través de que haya una cesión por parte de la dirección de la empresa de cierto poder de dirección a manos de los trabajadores, que creo que se puede llegar únicamente a través de perfeccionar el plan de formación en la empresa en concreto y de que los trabajadores vayamos asumiendo nuestra responsabilidad y nuestra cualificación, es decir, aportar algo más que el pelear por una subida salarial.

M. Angel Olaya. Yo sobre el tema de que efectivamente existen todas las carencias del mundo en cuanto a los planes de formación en la negociación de los convenios querría aportar un tema no se si un poco marginal. En los convenios falta cualquier tipo de contenido normativo, sobre formación o sobre lo que sea. Es decir, nuestros convenios, en el 95 % de los casos se limitan prácticamente a establecer las condiciones económicas y las condiciones de jornadas y poco más. En el mes de Octubre, en una sesión del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales que se celebró en Cádiz, yo oí hablar de la necesidad de restaurar el contenido normativo de los convenios; probablemente puede ser un camino, pero de lo que no cabe duda es que vuelvo a insistir en que falta una conciencia clara sobre la necesidad de la formación en la empresa y fuera de la empresa.

¿Por qué creo que falta la conciencia en la empresa? Pues porque falta en la sociedad, falta en el conjunto de la sociedad; ni la sociedad, ni la empresa, ni el trabajador creen en una formación que de alguna manera aparentemente se les vende como algo que hay que hacer, es decir, el muchacho va a FP2 porque no puede estudiar otra cosa, y no porque le haga

falta a la propia sociedad, a la propia empresa. Y eso de alguna manera genera un espíritu determinado, genera una respuesta determinada: carencias, carencias en el sentido de que mi formación profesional ortodoxa no me proporciona los recursos que necesito, insisto, en una necesidad permanentemente cambiante de un mercado, y entonces efectivamente como decía Angel Fernández Lupión, la gran empresa puede montar y monta sus planes de formación porque la conciencia se la crea su propia necesidad. La pequeña empresa que en principio no tiene posibilidades de responder a esto se limita a coger, como diría yo, los límites marginales del mercado del empleo disponible, y los acostumbra de alguna manera a trabajar más que les otorga formación. Probablemente de ahí viene el que los propios sectores no tracen sus propios planes de formación sintiendo la necesidad de que una mano de obra perfectamente formada responda mejor a las exigencias de una producción cierta. Por eso insisto en que falta conciencia en la sociedad.

Pero esto ocurre porque falta también la posibilidad de vender dentro de nuestra sociedad española un producto que no se acaba de afrontar más que, como tú decías Julio, con estudios concretos, y no son estudios concretos los que desde mi punto de vista, como representante de la Confederación de Empresarios, se necesitan o se necesita ofrecer a la sociedad. Se necesita ofrecer a la sociedad un sistema de prospección permanente del mercado del empleo que mande sobre la política educativa, sobre toda la política educativa; necesitamos saber por ejemplo cuántos expertos en derecho canónico hacen falta en un momento determinado para dirigir la política educativa; y necesitamos saber cuántos torneros o fresadores hacen falta en un momento determinado, más o menos. Entonces se podría adaptar, y se generaría la conciencia de que hace falta y de ahí, de alguna manera, podría devenir lo que nosotros queramos, podría venir las necesidades de los planes de formación a niveles de sector, de completar lo que hace el INEM, de exigirle a la Administración en un momento determinado una respuesta que hoy día ¿cuál es la actitud de la sociedad ante la propia Administración o ante la propia empresa con respecto al sistema de formación?, totalmente pasiva, salvo para el individuo que quiere adaptar a su hijo para que se coloque o del hijo que quiere adaptarse para colocarse.

No hay respuesta positiva, no hay respuesta activa de exigencia a la Administración de unos planes serios que por descontado tendrían que ser complementarios, formación profesional ortodoxa, formación profesional ocupacional, formación profesional en la empresa. Al menos así lo veo yo.

Moderador. Cuando oigo hablar de carencia de formación comprendería esta afirmación si no se hiciera nada en formación, pero se gasta mucho dinero, cada vez más. Entonces si no se cree en un sistema en el que se está invirtiendo tanto dinero, resulta que lo que se está haciendo es absolutamente ineficaz. Yo me pregunto ¿Es que se está produciendo un terrible despilfarro, estamos invirtiendo en una formación en la que al final nadie cree?

Julia Frías Gomez. Para mi hay dos cuestiones: una es el tema de la Ad-

ministración, que tiene una gran cantidad de carencias, pues desde un sistema de formación profesional que en un momento determinado se han cargado y ahora hay que recuperarlo y no se sabe cómo, porque de repente de una remodelación de la F.P. se empiezan a poner planes de formación en marcha y los que se ponen en marcha son de los que no hay muchas demandas. ¿Qué pasa? ¿qué esas son las necesidades que se están detectando en mayor grado? Pues no. Cuando ocurre esto es que la Administración tiene una gran medida de culpa pero me gustaría que nos centrásemos en otro asunto.

Creo que el tema de la formación continua de los trabajadores, y cuando digo de los trabajadores quiero decir del mercado que tenemos, de la mano de obra que tenemos, de lo que tenemos en las empresas ahora mismo, es un tema que a nosotros nos parece de gran importancia, porque de unos años acá es verdad que se está invirtiendo grandes cantidades de fondos en la formación profesional ocupacional, y ha sido cuando hemos empezado todos a hablar un poco más del tema de la formación ocupacional y tal. Pero luego hay otro tema que es el de la formación de los trabajadores que tenemos en nuestro puesto de trabajo, y que sabemos que la formación que tenían cuando entraron ahí no les sirve, o al menos a la empresa no le sirve; entonces necesita, y es verdad que sería importante que toda la sociedad tuviese esa conciencia de que es un mercado cambiante y entonces se iría adaptando constantemente la mano de obra también; pero a nosotros nos parece que los primeros que se tienen que dar cuenta de eso son los empresarios y es que son los que más están sintiendo esa necesidad. Y eso no lo tenemos tan claro, no nos parece que esté claro por parte de los empresarios; entonces, en cualquier caso creo que hay varios niveles de actuación: 1.º) ¿en qué medida la Administración tiene que entrar a tomar conciencia de una serie de cosas, tiene que entrar a participar, tiene que poner medios, tiene que propiciar esa colaboración que en muchos momentos se necesita? Pero, ¿en qué medida los empresarios son conscientes de eso, y tienen que proporcionar todos los medios necesarios para que esos trabajadores se formen, tienen que entender que la formación es un derecho de los trabajadores, tienen que entender que cuanto mayor sea la formación de ese sujeto eso va a repercutir en él solamente?

Creo pues que hay dos cuestiones, una la parte de la Administración que tiene que poner miles de medios para que eso se pueda dar, pero la otra parte son los empresarios; mientras los empresarios digan que no reconocen el derecho a la formación, ahí hay un problema muy grave, porque vamos a tener problemas a la hora de entender en qué lenguaje estamos hablando todos.

Los convenios hasta ahora son los que son, y a lo mejor nos dedicamos más tiempo a discutir qué porcentaje vamos a subir. Pero cuando estamos empezando a tener conciencia de que hay más cosas que discutir en los convenios hay que empezar a meter más cosas en esa discusión del convenio, y que no sea una batalla campal. Yo entiendo que sea una batalla campal cuánto se sube este año, pero que sea una batalla campal en qué medida se le proporciona a un trabajador una parte del horario para que pue-

da reciclarse, o cómo organizo yo una acción formativa en esta empresa para reciclar a esos trabajadores, eso no debería de ser una batalla campal.

Miguel Angel Olaya. Yo creo que se están haciendo cosas en materia de formación ocupacional como tú dices, aunque distingo de alguna manera es formación para colocarse, esa formación que yo llamo ortodoxa, la formación profesional clásica, o la formación profesional ocupacional, como queráis llamarla, y el reciclaje en la empresa. No cabe duda que la empresa siente la necesidad, y de alguna manera cuanto mas disponga de tecnologías avanzadas más se planteara la adaptación a las tecnologías y en estos temas de formación continua, encuentre o no apoyo en la Administración, porque de alguna manera se está jugado su propia permanencia, y a nadie le gusta perder un negocio, o si quieres llamarlo de otra forma, una fuente de riqueza. En principio lo veo así.

Lo que sí ocurre es que esa respuesta que tú pides, esa respuesta en los empresarios yo insisto en que la encontrarás en tanto en cuanto el soporte en el que el empresario se asienta que en definitiva es la sociedad, tenga más o menos conciencia de que la formación profesional es una necesidad.

¿Despilfarro sí o despilfarro no?, pues yo te diría que dentro del mapa de esta Mesa pues a lo mejor en este sector sí y en ese sector no. Y estoy dando una impresión, mi propia opinión. Tu te vas ahora mismo a los empresarios del sector «X» en Sevilla, y en ese sector «X» probablemente no se sienta la necesidad de la formación, sin embargo de aquí al año 93 van a tener un Mercado Unico, van a tener que competir con unos productos que le vienen de no sé donde. Ese es un tema que probablemente no lo vean, pero ¿quienes lo sienten más? Se ha hecho una mayor campaña en empresas de tecnología punta, y lo ha hecho la propia necesidad, o en grandes empresas que tienen efectivamente que adaptarse. Te puedo decir que conozco montones de empresas que están haciendo planes de reciclaje permanente de sus trabajadores y podríamos hablar de nombre y apellidos o de razones sociales sin contar con la ayuda ni financiera, ni de subvenciones ni de nadie. ¿Por qué?, pues porque el mercado se lo está demandando y a lo mejor no puede adaptarse a los ritmos de actualizaciones o de papeleo o de lo que sea. Pero de lo que no cabe duda es que esa respuesta, para mí, tiene que venir de: Primero, de algo integral, tiene que ser pues esa prospección permanente del mercado del empleo, de esa posibilidad de encontrar tú en el mercado del empleo, o el individuo polivalente sobre el que apoyar la necesidad específica que tu sientes en un momento determinado, o la cobertura de la necesidad concreta que tu sientes en un momento determinado. Y eso hoy por hoy no lo encuentras.

Julia Frías Gómez. Quisiera aclarar un poco el concepto de despilfarro que tú has apuntado. Evidentemente a nadie se le escapa el hecho de que desde hace poco para acá ha habido muchísimos millones de pesetas utilizados para hacer formación. Entonces, evidentemente, cuando ha habido tantísimo dinero para hacer formación y todavía hoy el observatorio de nuevas ocupaciones nos dice que seguimos todavía sin tener a chavales que sepan trabajar el metal, decimos: Bueno, ¿en qué los estamos formando, si todavía tenemos esta situación que es la misma de hace tres años?

A nosotros nos parece que cuando hay que planificar la formación lo primero es saber para qué tenemos que formar, y en qué tenemos que formar.

Fabriciano Torrecillas. A la empresa se le da dinero para un tipo de formación, no para la formación en términos generales, y eso nos lleva un poco a la eterna discusión de la formación más o menos generalista o polivalente y de la formación más o menos específica. Yo creo que la empresa es el lugar idóneo de formación siempre que hablemos de la formación para un puesto de trabajo en concreto, porque qué interés puede tener la empresa, en general, salvo algunas empresas, en hacer una formación polivalente o generalista, y poner a un trabajador en un mercado de trabajo y que otro entre allí y se lo lleve porque puja más que él.

En realidad lo que ocurre es que la empresa lo que quiere es formar a un trabajador para su puesto de trabajo. Eso es lo normal; por eso digo que siendo necesaria la formación en la empresa, y siendo un lugar idóneo de formación la empresa, no se puede descartar que hay que tener una oferta formativa en la calle no como alternativa de segundo interés, sino como alternativa fundamental.

Sobre el tema de la prospección permanente, el tema de previsión de las necesidades de cualificación de la mano de obra que va a existir, ese es un tema polémico, y es un tema quimérico incluso. Creo que no hay ningún país todavía que sea capaz de hacer una previsión, no digo ya a largo plazo, sino a corto plazo de cuáles son las necesidades reales de formación que plantea la sociedad. Entre otras cosas, porque salvo en unos países muy concretos, Alemania, Austria y Suiza, en ningún sitio y ahí tampoco, se produce el paso inmediato de la formación al empleo. Es rarísimo que la gente salga de la formación al empleo directamente sino que pasan por otra serie de caminos, y ahí entra algo que quizás no se está valorando que es el curriculum para ocupar un puesto de trabajo, y nos estamos olvidando cómo hacemos formación dentro de ese puesto de trabajo. Pero hay empresas que no se plantean formación porque la tienen incorporada como curriculum al mismo puesto de trabajo en muchos casos.

A. Fdez. Lupion. En general el problema de la formación profesional ocupacional es un problema que está en estos momentos en la mesa en el conjunto de los países industrializados, y que está sin resolver. Cada uno en función de cuáles son sus sistemas educativos generales, y profesionales y ahora mismo la propia Comisión de la C.E.E. va a poner en marcha un programa referente a formación de actividades ocupacionales porque se ve en el conjunto de los países, y no solamente en el nuestro, que son cada vez más precisos unos mecanismos que tiendan a saber de la evolución de las demandas de formación, y en este caso no solo de los trabajadores que están desempleados, sino hacia donde hay que orientar la formación, y también de cuáles son los sectores que van evolucionando y las empresas de los sectores que se pueden ver más afectados por esas demandas.

Creo que eso, desde el punto de vista de la falta de definición no es un consuelo que también pase en otros sitios, pero nosotros a pesar de que hemos aparcado muchísimo más tarde en el conjunto de las ofertas, hemos

ofrecido mayor plazas a los niños en edad escolar en el año 86; es decir, que los esfuerzos de este país para poder acceder a los niveles educativos básicos están ahora mismo concluyendo, por no plantear los problemas serios y de fondo que tenemos a nivel universitario. Osea que a pesar de esas carencias que estamos sufriendo en España creo que en muy poco tiempo estamos orientados a conseguir lo que en otros países se plantean como problema ellos solos.

¿Qué ocurre? Ocurre que nos incorporamos a todo el proceso europeo y las demandas son muchos más fuertes y socialmente estamos menos preparados. Yo no creo que sea solamente un problema de conciencia, que también es un problema de conciencia, pero creo que desde la Administración, al menos desde la Junta de Andalucía, nosotros sí que observamos, día a día, en un proceso que también lleva un vértice muy rápido, unas demandas muy importantes sobre acciones de formación profesional ocupacional, en todos los órdenes.

A partir de ahí creo que estamos asistiendo en muy poco tiempo a una concienciación en general, más motivada, que efectivamente la economía está demandando a gente con mayor nivel de cualificación, y eso vale para trabajadores que están en desempleo y para los trabajadores que están en las empresas y que necesitan de un reciclaje para poder seguir.

Yo no querría que nos centráramos en una pugna entre centrales sindicales y empresarios sobre el aspecto del derecho y el deber, lo cual no quiere decir que no lo podamos ver. Quiero decir que quizás sea interesante el que de aquí pudiéramos sacar aportaciones que nos sirviera a todos, y que de alguna manera, analizada la situación actual, en Andalucía efectivamente el tema es triste en relación con las empresas, pero me gustaría que pudiéramos sacar conclusiones que a todos, cada uno en nuestra área de actividad, nos sirviera para orientar los aspectos que fueran negativos y continuar en los aspectos que ya se están planteando positivamente. Sería bueno que de aquí surgieran cuestiones digamos consensuadas y que de aquí pudiéramos avanzar en cuestiones de esas características.

Fabriciano Torrecilla. Como se ha hecho referencia a la formación ocupacional, quisiera decir algo que se observa y que efectivamente puede ocurrir, el que se esté formando especialistas en una profesión determinada que sigan diciendo que de esa profesión necesitan profesionales y que sigue habiendo paro ahí. Y es que los observatorios no solamente tienen un trabajo digamos de prospección a corto o medio plazo sino que también lleva una especie de «ficha» de contenido del puesto de trabajo ofertado; cuando se pide una persona ¿qué se le está exigiendo a esa persona?

Es una lástima que no tenga los últimos datos aquí, pero en profesiones tan normales como cocineros, camareros y demás se nota de un año a otro que se incorporan cuatro, cinco y hasta diez requerimientos nuevos y se abandonan cuatro o cinco reconocimientos. Eso nos da un poco la idea de a la velocidad que se puede mover esto y que me lleva un poco a lo que estábamos hablando antes, lo difícil que resulta pronunciarse por un sistema de formación que cree una base generalizada y de adaptación de cosas rápidas.

Y creo que esto las empresas lo pueden resolver con sus propios trabajadores, en esa formación continua que se exponía antes.

Pedro González Padilla. Cuando dije la empresa lugar idóneo, lo dije para un determinado sector y específico trabajo, no en el plan de la formación profesional polivalente ni muchísimo menos. Lo digo en el sentido de que a nivel general de educación siempre se está con la lucha de que lo que se enseña en la escuela está en divorcio constante con lo que ocurre en la realidad. En este sentido parece oportuno que para sectores específicos y profesiones determinadas sería ideal el hacer dentro de la empresa esa formación, porque posiblemente esté consiguiendo la mecánica de funcionamiento de la empresa aparte del oficio.

Creo que está muy bien plantear el tema en el sentido general de las carencias o aciertos que pueda tener la formación profesional en el país, pero creo que debiéramos centrar un poco más el tema en lo que ocurre en la empresa, es decir, en la formación en la empresa.

Es en este sentido cuando yo decía que distinguía dos grupos de trabajadores a los que iría dirigida la formación, los que formaban parte de la plantilla y los que eran ajenos y venían con un contrato de formación o en prácticas. Con respecto a los que son parte de la plantilla me gustaría hacer dos observaciones: una es la llamada cuota que tanto los trabajadores como los empresarios pagamos a la seguridad social y que en el año 89 la cantidad transferida al INEM sería 73.000 millones de Ptas. y que de forma unilateral por parte de la Administración esto se hace que vaya a la contribución por parte del Estado a los fondos estructurales europeos, es decir, a la parte correspondiente al Estado con los Fondos Sociales Europeos. Creo que sería un punto de acuerdo entre empresarios y sindicatos empezar a denunciar que esto no debe de ser así, que ese debe ser un dinero que se debe gastar precisamente en la formación en la empresa, porque eso lo estamos pagando los trabajadores en activo y los empresarios que realmente están al frente de sus negocios. Entonces este año 90 debiera ser el principio de reivindicar que ese dinero se gaste en formación en la empresa, en formación de los que realmente tienen trabajo en las empresas.

Esa es una observación, y la otra observación es que esa formación de los trabajadores en activo, de los trabajadores en plantilla creo que de alguna forma deberíamos de, sobre todo en las grandes empresas, crear una especie de comisión de seguimiento o comisión de control de los planes formativos, porque si no existen esos planes formativos pues que esa Comisión, bien metida en lo que es el Comité de Empresa o bien con participación de las secciones sindicales, empiece a trabajar por caminos que puedan dar su fruto dentro de la negociación colectiva.

Respecto a los trabajadores que no forman parte de la plantilla, es decir, los contratos en prácticas y de formación, quiero sacar el tema porque la impresión que se tiene cuando participas en Mesas de ese tipo o vas a hablar directamente con los chavales que están haciendo su práctica en las empresas, la sensación que existe es de que a veces se trata de una mano de obra barata y no hay otra forma de decirlo más suave, porque nos en-

contramos con que realmente un chaval que debería de estar al servicio de un técnico para que le esté informando de todo el proceso de producción, pues resulta que acaba haciendo un trabajo distinto a ese o sufriendo el trabajo de uno que ese día ha faltado o simplemente para traer el café. Entonces ahí haría falta un mayor control tanto por parte de los Sindicatos como de la Administración e incluso de la propia patronal, creo que algún mecanismo habría que introducir para controlar eso, para hacer efectivo los contratos de formación. En ese sentido habría que idear la manera de hacer eso más efectivo, quizás que hubiese menos quejas porque a nivel sindical nos están llegando muchas quejas, no sé si por la parte contraria hay alguna opinión al respecto.

Miguel A. Olaya. Respecto al primer punto que has planteado estoy dispuesto a adherirme a cualquier cosa que me pueda dar más dinero, eso está claro. Si a eso le unes la reducción de las cuotas de seguridad social, qué te diría yo.

¿Cómo se controla en otros países el tema de los contratos en práctica o de formación? Me da la impresión de que en nuestro país hay más contratos en prácticas que de formación. Pero ¿Cómo se controla en otros países? Pues se controla un poco como tú has dicho antes, ¿de qué estamos hablando cuando hablamos de un titulado de F.P., o de un curso de no se qué, de adaptación?, ¿sirve para algo en el caso de reciclaje o de formación continua dentro de la empresa? La resultante de un curso de título «X» entiendo que debería tener el mismo contenido funcional en todas partes, osea, el famoso tema de la homologación de la titulación. Si la homologación de titulaciones se controlasen, como se controlan en otros países con la Cámara de los oficios o algo similar, pues entiendo que estaría de alguna manera asegurándose primero una profesionalidad al demandante de empleo, estaríamos creando de alguna manera esa famosa conciencia general de que todo el sistema sirve para algo, y estaríamos ofreciendo un control de la funcionalidad de ese título.

Si un Sr. ha estado un año en prácticas, al final alguien tiene que decir si esa práctica ha servido o no ha servido.

Moderador. Yo quería plantear la valoración de los mecanismos contractuales a través de los cuales se supone que se adquiere formación en la empresa.

Julia Frías. Lo de ¿quién certifica que el individuo ha estado haciendo las prácticas? Para nosotros el contrato en prácticas nos parece una situación que puede ser positiva, pero con un cierto rigor en el sentido de que el niño que ha terminado chapa y pintura del automóvil pues se le contrata de verdad en un taller para que practique en chapa y pintura del automóvil, no para llevar el botijo. ¿Quién controla que ese individuo está haciendo prácticas de chapa y pintura del automóvil? Y después qué plan de prácticas tiene, deberá tener unas actividades que realizar, ese plan de prácticas quién lo marca, y luego cómo se sigue, quién lo sigue, para que al final todos estemos de acuerdo de que ese individuo ha hecho un plan de prácticas y se le pueda certificar que ha terminado su proceso de formación en ese momento.

Nosotros creemos que tiene que haber siempre, el control del comité de empresa o de los representantes de los trabajadores por varias razones: una, para exigir que ese plan de prácticas se haga, que ese sujeto está contratado para practicar aquello que de verdad la titulación le acredita; después, que durante todo ese período que ha estado contratado ha estado ejerciendo toda una serie de actividades que al final le ha permitido completar su proceso de formación, y que eso se certifique al final con una evaluación. Porque al final a mí me da igual que un chaval tenga un contrato en prácticas o no, si lo que se le pone es a hacer una tarea que no tiene nada que ver con su titulación, pues al final del contrato ese período no le ha servido para nada.

A. Fdez. Lupion. Mi impresión de los sistemas de contratación en este país es que en un momento determinado se rompe el contrato de aprendizaje del período anterior y los empresarios andaluces cuando tienen que definir tipología de qué es lo que quieren no lo saben definir y prefieren que le venga una persona y ellos se encargen de saber si va a funcionar bien o no. Pero eso creo yo que desde el punto de vista de la generación de empleo, a pesar de todo, ha funcionado más el contrato que la incenti- vación económica, el planteamiento de la creación de las contrataciones y el mantenimiento de empleo neto. Quizás no en la modificación que se produce en nuestro país con el contrato en prácticas, el contrato de forma- ción, que viene a intentar resolver ese problema que surgía de la no exis- tencia de un contrato de aprendizaje por la modificación digamos de una relación más estable, bueno más estable no en el sentido definitorio, sino más garantizado por parte del trabajador desde el punto de vista de dere- chos en la empresa, pero que sin embargo también coincide con la crisis económica y por lo tanto el empresario lo usa más como abaratamiento del coste de la mano de obra y por lo tanto desvirtuado del planteamiento que en principio se define.

Estamos en un momento en que se puede situar en su justo término, que efectivamente los contratos en prácticas sean para hacer prácticas y los contratos de formación sean realmente para hacer formación. Realmen- te las necesidades contractuales que existen en España, dejando claro que hoy parte del fraude que se pueda dar en los contratos en práctica y de formación significan abaratamiento, pero que eso no es el elemento clave del tema de creación de empleo, esas figuras ¿realmente sirve para esa eta- pa de transición? ¿Sirve realmente para la incorporación de un trabajador que ha dejado un proceso formativo o la E.G.B.? ¿sirven o hay que plan- tear otra forma distinta? ¿Porque no hay que olvidar que la formación pro- fessional ocupacional tal y como se quiere desde la forma de los fondos es- tructurales, de los Fondos Europeos, etc., conlleva la incorporación de prácticas en las empresas, entendida esta práctica no como a lo mejor se están llevando ahora. Cuando eso se regule en las empresas, va a significar reclamaciones laborales, situaciones de seguridad e higiene... En fin, esas relaciones contractuales hoy están desviadas del origen que se producen y ¿responden al momento actual?

Julia Frías. Nosotros lo que más escandaloso nos parece es precisamente

eso. Los contratos de Formación se hacen en las empresas de menos de cinco trabajadores. El problema es que en las grandes empresas hay posi- bilidades quizás de que esa formación se les dé. Si la pregunta es saber si a un pequeño empresario que contrata un chaval con un contrato de forma- ción, si se le puede exigir que le de esa formación planificada, la respuesta es de porque si no lo puede dar no se le debe consentir ese contrato de formación a esa empresa; y si no, la Administración, que también participa en la formación, es la que tiene que poner medios para proporcionar esa formación a ese individuo y que esa empresa no se le pueda dar. Por eso decía en un principio que habría que diferenciar bien lo que son grandes empresas, pequeñas empresas, sectores, etc. Porque en una gran empresa lo que se hace es exigir que la formación se de y que los contratos en prác- ticas se cumplan, etc., pero en una pequeña empresa en la que no hay si- quiera representante de los trabajadores lo que habrá que hacer es un plan de actuación específico para atender a esas pequeñas empresas, y ahí la Administración, los sindicatos representativos, etc., son los que deben par- ticipar en esa cuestión. Si ese empresario no puede formar al trabajador, yo no me creo que se forme con la Asociación de Centros de Educación a Distancia que van con el maletín y deja los papeles.

A. Fdez. Lupion. Perdona, yo no digo que no le pueda formar, lo que digo es la dificultad que tiene el empresario para hacer el contrato de for- mación con el plan de formación. Pero de todas formas aprende el traba- jador, si está trabajando ¿no va a aprender?

M.A. Olaya. Estoy totalmente de acuerdo con el planteamiento anterior que se ha efectuado por Angel, en el sentido de que la exigencia de un contrato de formación ortodoxo, con todos sus requerimientos, hoy por hoy es incumplible en una pequeña empresa. La propuesta mía sería sus- tituir por un contrato suficientemente flexible, quizás sustituyendo todas las formas de contratación actuales por cualquiera que se pacten o se es- tablezcan en convenio, sería el ideal máximo al que llegar, y no tendríamos que llegar a la ficción de un contrato de formación que no existe.

La realidad es que a lo mejor lo que habría que hacer es sustituir el con- trato de formación por un contrato de aprendizaje remozado.

Moderador. Repetidamente se ha hablado por los participantes de esta Mesa del plan de formación, pero creo que habría que profundizar en ello y la pregunta que planteo aquí es que ese plan de formación ¿qué con- tenido tendría?, ¿cómo se articularía? Sin embargo, antes de entrar en él yo quería que Juan Bonet nos hablara de la valoración que hace de su propia experiencia, que como dije antes podía ser extrapolable a ese conjunto de grandes empresas que tienen mayor responsabilidad en el plan de forma- ción.

Juan Bonet. Una cuestión que a nosotros nos ocupa es conseguir que la gente, aparte de un sentido paternalista de empresa tenga de verdad un sentido de que la empresa es competitiva, es de todos, y todos tienen un puesto importante que desempeñar. Aparte de los planes de formación concretas, eso tiene como objetivo conseguir el que la gente reciba ese mensaje, porque de alguna manera esto puede mejorar las relaciones de

mandos con trabajadores de tal manera que se puede iniciar una segunda cuestión que creo que es importante para las empresas, y que cuesta muchísimo por parte de unos y otros. Introducir sistemas de gestión de personal que estén a tono con las concordancias industriales que consisten en ser participativas.

Tenemos que fomentar enormemente la formación de los técnicos y de los operarios y eso considero que no existe y cuesta muchísimo crear conciencia en los propios trabajadores de que ellos son muy importantes, de que ellos tienen que hacer un esfuerzo. La formación, aparte de los mecanismos políticos, de las críticas, etc., cuando llegas a la verdad, la verdad es que esos Sres. tienen que hacer un aprendizaje concreto que puede servir para un puesto, para estar mejor capacitado ya que dentro de cuatro o cinco años van a haber cambios que obligen a estar mejor preparados, o simplemente por el gran reto de que todo tiene dos formas: o especialización o generalización. Pero de todas formas yo digo que es enriquecimiento crear una amplia base de cualificación profesional, eso que se formula así de sencillo cuenta con grandes dificultades porque las personas como no hagas aplicación del principio del esfuerzo no hay manera que eso sea rentable. Todas esas cuestiones de que se paga o no se paga, se hace fuera o dentro de la empresa, es derecho o no lo es..., yo digo que bien, esos son aspectos que se pueden negociar, pero ¿cómo podemos hacer que nuestra gente comprenda que para poderse superar tienen que activamente participar?

El sujeto receptivo de la formación no es consciente de que si hace un esfuerzo le va a encontrar realmente atractivo. Porque cuando yo tengo a un trabajador adelante, y pienso que hay que darle una formación, unos estudios, él debe sentir algo atractivo en ello para que le obligue a dedicar un tiempo. Porque el hombre tiene la gran ambigüedad de querer crecer pero también de resistirse a lo bueno. El problema es decirle que de verdad estamos en el mismo barco, que la empresa tiene que generar riqueza para que todos podamos subsistir, de que todos tenemos que realizar esfuerzos para entusiasmar a la gente y que la gente haga esfuerzos. Entonces yo digo que montar cosas en las que no les exija a nadie, al menos simbólicamente, su tiempo, no haces nada, porque entonces no te cuesta nada, y lo que no cuesta no vale.

El ejercicio de un derecho lleva aparejado el que el sujeto lo quiera usar o no quiera usarlo, porque la gente a veces no quiere crecer, a pesar de que se lo ponen todo en la mano, y ese es un problema que no se ha tocado, y esto es el ABC de los problemas.

Pedro González Padilla. Si, creo que Juan hizo antes una utopía de lo que era la empresa, y ahora lo hace de lo que es la pedagogía, creo que has dado toda una lección de motivación.

No tengo más remedio que introducir el tema siguiente: creo que por parte de la dirección de la empresa no se planifica ningún tipo de formación hacia los trabajadores, y es en el caso concreto de la formación sindical. Hablamos de formación profesional dentro de la empresa, pero en nuestro país por desgracia no hablamos de formación sindical pagada por

la empresa, hacemos formación sindical los que estamos en el sindicato y conocemos las dificultades que tenemos, y nos consta que en la mayoría de los países existe un tiempo pagado por la empresa, incluso planes concretos de la empresa de formación socio-laboral, de formación sindical de los trabajadores. En este sentido, a mi me parece fabulosa la intervención que se ha hecho: motivar a los trabajadores como una responsabilidad suya, creo que ahí sí que había que hacer el esfuerzo y tomar conciencia por parte de las empresas de que sería rentable que los trabajadores pudiesen disfrutar dentro de la empresa de un proceso de formación socio-laboral que en definitiva llevaría como objetivo el hacerles más responsables, más copartícipes de todo en el proceso empresarial y que sería bueno para ambas partes, para la empresa y los trabajadores.

Y la pregunta directa es ¿Lo tenéis Vdes. (Juan Bonet) planificado eso, el dar un permiso para la formación sindical, o si tenéis incluso recursos para hacer este tipo de formación?

Juan Bonet. No, contestándote a la pregunta, en áreas concretas como es Seguridad e Higiene existen una fuerte participación sindical, gracias a cuya intervención se han hecho muchas cosas importantes. Ahora bien, así, expresamente como tal, yo sé que si algún sindicato ha pedido algunos recursos se le ha brindado, pero ¿cómo va a financiar los propios capitalistas su propia destrucción? porque evidentemente son dos partes que tienen que convivir.

Por otra parte creo que cuando tu a los trabajadores les incita a concienciarles, como no pilles a gente que tengan un nivel de concienciación y de sensibilidad la gente un poco prefiere el sometimiento.

Moderador. De todas formas el tema de la formación sindical es algo marginal que no habíamos hablado.

Pedro González. Si me permites, al hilo de lo que Juan acababa de decir de cómo tenía que funcionar la empresa, y cómo veía él esas relaciones entre todos los que forman la empresa, creo que debería ser esencial introducirlo, y no solo porque la empresa lo dé, sino es el derecho a que un trabajador pueda pedir un permiso de una semana para hacer un curso sindical, y un trabajador que no sea un representante de los trabajadores, y una semana pagada.

Julia Frías. Bueno, es que cuando se habla del tema de sentirse identificado en el tema de la formación hay que ver también para qué esa formación, en qué medida va a repercutir en cada uno de los trabajadores ese tiempo dedicado a la formación. Pero hay que tratar muchos temas antes, si es retribuido, si no es retribuido,... es decir, creo que los trabajadores también tenemos que tener claro que se exige un esfuerzo por nuestra parte en el tema de la formación, en el tema del reciclaje, pero creo que al final tiene que haber el sentido de para qué esa formación.

El tema que se ha señalado del choque, de la negativa a veces por parte de los trabajadores a querer incorporarse a ese proceso de modernización o de aprendizaje. Hay una cosa que estoy totalmente de acuerdo con ella, yo creo y participo cada vez más de que lo más importante en estos momentos no es la superespecialización sino la buena formación básica de los

trabajadores. Creo que de aquí en adelante, cada vez más, los especialistas son cuatro, y el resto no hace falta que seamos tan especialistas, lo que sí es fundamental es que la gente sepa entender esos nuevos cambios de forma de producción, sepan entender que en un momento determinado hay que hacer unas cosas y no otras, no que sepan entenderlas, porque para entender eso hace falta un cierto nivel básico de formación, y ese nivel básico es el que muchos trabajadores por desgracia no tenemos. Creo que en estos momentos, no sé si vosotros tendréis datos sobre la cantidad de analfabetos que hay que están formando parte de un proceso productivo; es difícil que una persona que no sabe leer, que tiene dificultades de comprensión, tu le cuentes montones de cosas sobre la necesidad de incorporarse a este curso por los beneficios que le va a reportar. Me parece que es primordial ese esfuerzo de todos por el mejorar ese nivel de cualificación básica, enlazando un poco con lo que se hablaba antes de los planes de formación, que pienso que es importante detectarlo. Es preciso que esa gente no se quede descolgada en ese sentido, y es preciso que la Administración comprenda que hay que planificar algún tipo de formación para ese colectivo de gente y que por mucho que enseñemos a ser albañil hay que enseñarle además otras cosas, hay que mejorar su formación básica que la escuela por lo que sea no le ha sabido dar.

Lo que tiene que ser la participación nuestra en los planes de formación en las empresas creo que antes lo he dicho. Planteamos las intervenciones a varios niveles: primero en el estudio de la situación de partida, porque somos conscientes de que la formación básica que tienen los individuos es fundamental para que luego sean capaces de incorporarse a esos nuevos cambios que hay que plantear; una vez conocido ese nivel de partida, habrá que ver en qué medida la empresa tiene previsto las nuevas tecnologías, etc., etc. Entonces, una vez que conocemos el punto de partida de cada sujeto en función de eso habrá que organizar entre todos planes de actuación específicos, teniendo en cuenta cada uno de los niveles de partida, y ahí creemos que es muy necesario la colaboración de la Administración, por muchas razones. Entre ellas, porque si en un momento hay que acceder a un nivel de cualificación determinada, para llegar a él hay un proceso largo y seguro que en la mayoría de los casos no hay una intervención de tipo profesional muy especializada, sino que habrá algo más, y en ese algo más entra la Administración, apoyando con los equipos de educación de adultos, aportando a la empresa expertos que en un momento determinado puedan intervenir.

Sobre todo hay una cosa clara y es el orden de los trabajadores la hora de participar en los procesos de formación, porque es verdad que actualmente hay muchos planes de formación en las empresas pero luego cuando se investiga la han ido recibiendo unos pocos. Entonces, cuando la formación tiene que ser un proceso de crecimiento de la empresa, si la formación la reciben solamente tres, difícilmente se va a llegar a un proceso de crecimiento, sino que habrá que planificar en qué medida tiene que intervenir unos u otros. Y está muy claro que no podemos hablar solo de grandes empresas, hay que hablar también de las pequeñas empresas, y ahí sí que

tiene que haber una participación de la Administración, empresarios y sindicatos a la hora de hacer programas específicos de actuación para PYMES, porque ahí sí que tiene que haber una aportación de todos.

A. Fdez. Lupion. Es que el planteamiento que hacia Juan Bonet de la formación sindical creo que es un planteamiento diríamos bastante avanzado para lo que hay en general, salvo las grandes multinacionales.

Aquí hay una parte importante de desconfianza en lo que es la democracia industrial y empresas que en Alemania tienen sentados a los sindicatos en el Consejo de Administración pues aquí no los tienen. Y para ello creo que hay dos razones: que las empresas no se fian de estos sindicatos, y que estos sindicatos todavía no tienen el nivel adecuado. Pero eso es una realidad que se vive aquí ahora. Lo digo como lo pienso.

Entonces, planteado desde ese punto de vista yo creo que la parte formativa o la incorporación de las necesidades de conocimiento, no sólo conocimientos para formar parte de un nivel de generalidad, que para que efectivamente eso se produzca no es sólo un problema de incentivos económicos, sino un problema de cómo se dirige. Creo que esa es una línea que este país se irá andando poco a poco pero que es más amplio que el aspecto formativo en sí mismo.

¿En cuántas plataformas de convenios colectivos se plantea el organizar la manera de poder negociar esos aspectos? y no digo negociar en el sentido de cuánto se cobra, si se hace fuera, por antigüedad, sino ¿qué forma parte del contenido negociador? y desde el punto de vista de los sindicatos y de las empresas también, porque las empresas es frecuente que planteen estos términos cuando hay problemas de reconversión que van a desembocar en reducción de plantilla, cambios funcionales, ubicación distintas... entonces esas previsiones que se están haciendo a tres o cinco años vista, quizás no se ponen encima de la mesa y no se detectan por consiguiente sus necesidades salvo cuando más o menos se van a desarrollar en ese tiempo inmediato y la presión, la crisis, el proceso negociador, y de alguna manera digamos se desvirtúa el que eso se pueda negociar.

Desde la parte de la Administración que yo conozco, es bastante infrecuente el que se haya incorporado el planteamiento negociador, tanto como plataforma de los sindicatos, en relación con las posibles variaciones profesionales que se va a producir en las empresas, como por parte de los empresarios, cuando no viene obligado por unas circunstancias que va a conducir a unas modificaciones de las condiciones de trabajo. Creo que eso es un tema bastante verde todavía.

Julia Frías. Me parece que decir que los sindicatos de este país no están preparados... pues no sé. Pero mire Vd., cuando uno tiene diez años entiende menos que cuando tiene 27 años, a lo mejor por eso puede ser. De todas formas no estoy de acuerdo con que se diga que los sindicatos de este país no están capacitados para sentarse en los consejos de administración de las empresas, sobre todo porque creo que los sindicatos siempre han demostrado bastante más madurez y bastante más saber estar sentado en los consejos de administración empresarial donde se nos ha llamado, que la clase empresarial de este país. Por otro lado dices que nosotros no

hemos planteado nada respecto a la formación, y te podemos decir que nosotros hemos planteado planes específicos de actuación en empresas cuando ha habido que hacer una interención directa, pero evidentemente aquí es bastante difícil concretar cuál tiene que ser el plan de actuación en una empresa cuando estamos hablando de empresas grandes, de empresas pequeñas, sector de la construcción, sector del calzado, etc. Lo que sí he planteado es cuál tiene que ser nuestra postura, la de los representantes de los trabajadores, en esos planes de formación, y desde luego nosotros sí que nos entendemos cuando hablamos de planes de formación. Formación es capacitar a los trabajadores que están ahí para luego desempeñar las funciones que hacen falta. No tenemos ninguna pega en plantear los planes de formación en concreto, cuando así se requiera, pero a nivel general planteamos cuál tiene que ser nuestra actuación en los planes de formación y en qué medida tenemos que intervenir; no queremos intervenir en planes de formación que se elaboran desde un sitio donde no se nos llama para nada, porque lo que está sucediendo ahora mismo es que en las grandes empresas los planes de formación se hacen para los directivos, mandos intermedios y pare Vd. de contar, con lo que los sindicatos tenemos que decir muy poquito. Pero en los que se trata de formación de trabajadores, ahí sí que podemos decir bastantes cosas, entre ellas que queremos estar presentes desde el principio hasta el final del proceso.

Pedro González. Una intervención rápida, sin entrar en la polémica, porque Angel me imagino que no ha pretendido entrar tampoco en una polémica. Dejar claro que los sindicatos no tenemos ni mayor preparación ni menor que el resto de las capas de agentes sociales de este país. No vamos a decir que estamos ni mejor ni peor, como mínimo igual. Lo que sí estamos es en un proceso de transformación, y se ve en el mismo discurso que estamos haciendo. Es probable, y yo lo decía al principio de mi intervención, que no hablábamos en los convenios hasta ahora de formación, no se atacaba fuertemente porque hemos estado despitados con otros temas como el del aumento salarial, incluso la propia asistencia en el seno de algunas empresas. Creo que afortunadamente estamos en una situación de igualdad con la Administración y con los empresarios y ahora es cuando es el momento de empezar a hablar, incluso creo que existen ya planes de formación por parte de los sindicatos en sentido sectoriales, sobre todo para pequeñas empresas se ha hecho incluso con la misma Junta de Andalucía, y tiene mucho que ver con lo que son las PYMES en Andalucía y ahí están sus resultados y es una forma de empezar.

Quiero dejar claro que efectivamente estamos aquí un poco en mantillas, somos aún menores de edad en estos temas, pero tenemos voluntad de superarlos. Creo que sí se podría, no esperar a un ritmo de tiempo igual al que hemos esperado para otras cosas, sino que este tiene que ser un tema en el que tendríamos que volcamos la Administración, patronal y sindicato, en el tema de subvenciones, control, control de titulaciones, de calidad de la formación, y que casi habría que hacer un gran pacto y empezar a meterlo en los convenios, que hubiese voluntad por parte de la patronal de aceptar este tema. Creo que habría que afrontar el tema con valentía

y que estemos dispuesto no ya a la cantidad de formación que se pueda a hacer, sino a empezar a hablar a introducir ritmos aunque sean lentos.

Fabriciano Torrecillas. Al hablar de un plan de formación y la participación, habría que hacer una distinción, al menos desde el punto de vista de la persona que está dedicada en la Administración a estos temas, la verdad es que me sorprende que se pretende a veces hacer formación incluso planes de formación y se olvida algo fundamental, y es que la formación tiene un componente fundamentalmente técnico. La formación profesional creo que en este país nos estamos acostumbrando un poco a ver el cursillo de las 200 horas que cualquiera lo hace y se olvida que se hace con unas estructuras técnicas adecuadas o no estamos haciendo nada.

El tema de participación, ¿en qué se participa? Creo que ahora mismo el esfuerzo que hay por parte de la Administración, en este caso el INEM, de llevar al Consejo General de la Formación Profesional la estructura de 200 planes de formación, que la han elaborado unos equipos técnicos y que se someten a la aprobación del Consejo General donde participan los sindicatos y los empresarios, creo que es el camino técnicamente general para valorar esos planes.

Creo que olvidamos el sentido puramente técnico de la formación y es muy importante tenerlo en cuenta. Creo que hay una responsabilidad clara de la Administración ahí, y de los demás sectores que están representados en el Consejo General de la Formación Profesional, que si bien alguien puede decir que es un organismo que no ha funcionado, pero me parece que los órganos que no funcionan no es cuestión de criticarlos y destruirlos sino de hacer que funcione, y ahí es donde debe estar eso. Es importante el que haya alguien, en este caso creo que corresponde a la Administración Central, que estructure las familias profesionales, que haga la equiparación de los títulos, que diga cuáles son los contenidos y que a eso se atenga cualquier agente que participe en la formación, de lo contrario vamos al garete todo el mundo. El tema de los planes de formación que se expone aquí, de quién participa, etc., yo creo que está en que exista esa base documental que decía, bien desarrollada, que no es un capítulo cerrado sino un capítulo abierto al que se le van incorporando los contenidos conforme va avanzando, y luego las participaciones cómo se hace la formación dentro de la empresa, como se hace fuera, y que supone para el trabajador esa formación. Y hay otras cuestiones, que sería ir más lejos, de si la formación como inversión desde el punto de vista de trabajador y empresa, hasta qué punto... cómo se financia, si el trabajador la financia bien en horas o bien en dinero o pérdida de salarios en algunas ocasiones, o si es una inversión a corto o medio plazo, etc. etc.

Julia Frías. Evidentemente en los sindicatos somos pocos pero en un momento determinado cuando hay que participar y buscar a los expertos que vean qué contenido tienen que llevar el módulo de chapistas se han buscado a los expertos adecuados, igual que estamos participando ahora en el tema de las familias profesionales, tenemos técnicos que pueden aportar cosas a cada una de ellas y que pueden enseñar. Yo cuando hablo de participación hablo de participación en el diseño de contenidos y evidentemente

te no me he olvidado en ningún momento, y he metido a la Administración, que puede aportar en un momento determinado otros trabajos que ya están hechos y que se puede ver si sirven o no sirve, pero en el análisis de si sirven o hay que diseñar otros, desde luego ahí queremos estar.

Moderador. Un último turno por si se quisiera decir algo más.

Pedro González. Muy breve. Dos cosas: una respecto a la participación. Efectivamente, venía aquí en el programa y no lo hemos tocado, el hecho de la existencia o no existencia de los departamentos de formación en las empresas. Juan ha hablado de que existe en su empresa, pero claro, no es el ejemplo que nos pueda valer. La impresión es que hay una carencia y porque desde el punto de vista de la patronal se debería promocionar porque sería efectivo.

La segunda cuestión es que me ha parecido bastante positiva la reunión de esta tarde, pero ha sido la primera vez por mi parte que he tenido la oportunidad de un foro regional de exponer algunas ideas y de comentar algunas cosas con personas que están implicadas en la formación profesional. Y en este sentido hecho de menos en Andalucía una Institución que de alguna forma, no sé si vinculante o no vinculante, no sé si parecida al Consejo General de Formación Profesional, poder repetir conversaciones de este sentido, que creo que sería positivo que Andalucía contase con un órgano, o con un foro donde se llevasen estos problemas y tratásemos entre todos de buscar soluciones.

Moderador. Agradezco en nombre de la Revista Temas Laborales a los intervinientes en la Mesa su participación y a las personas que nos han acompañado también les agradezco su presencia. Nada más y muchas gracias.

3.

RESOLUCIONES JUDICIALES