

LOS METALÚRGICOS DE ARGENTINA Y LA FORMACIÓ

Francisco Cudós

**Director Nacional de Formación Profesional de la
Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina**

2018

El sector Metalúrgico y de la Metalmecánica posee un papel relevante en el crecimiento y desarrollo de nuestro país, constituye una actividad de fundamental importancia en la economía argentina, con una expresión significativa en el total de la industria transformadora, ya sea por el nivel de empleo como por la cantidad y calidad de las empresas que lo componen.

Entre las cadenas de valor de la vida económica de nuestro país, como son la de Alimentos, Automotores y Autopartistas, Bienes de Capital, Cuero, Calzado y Marroquinería; la cadena Foresto – industrial; la de medicamentos, Maquinaria Agrícola, Software; Material de Construcción, Textil... **los trabajadores metalúrgicos tienen una presencia relevante.**

Bastaría recorrer las ramas del Convenio Colectivo UOM para reconocer la presencia del sector en prácticamente todas las industrias... con mayor o menor impacto, esta organización de los trabajadores se hace presente en el desarrollo de los distintos sectores de la industria.

Es una actividad dinámica y compleja que configura un entramado productivo variado y heterogéneo, constituido por una gran cantidad de empresas pequeñas y medianas, que conviven con grandes empresas del sector. Forman parte del mismo todas aquellas industrias manufactureras, dedicada a la fabricación, la reparación, el ensamble y la transformación del metal para las siguientes aplicaciones:

- **Industrias metálicas básicas:** Moldeo por fundición; industria básica de aluminio; industria básica de otros metales no ferrosos.
- **Industria siderúrgica:** Fabricación del arrabio y el acero y sus productos como la chapa, los tubos, caños y los productos como el tocho y la palanquillas y sus derivados el hierro y el alambre.
- **Construcciones metálicas:** Naves industriales, vigas, columnas, techos, etc.; montajes Industriales

- **Electromecánica y servicios técnicos industriales:** Reparación de maquinaria industrial; servicio de mantenimiento industrial y del transporte; servicios al sector automotriz; automatización industrial
- **Preparación de productos para la industria:** Corte y plegado de chapa y perfilera; prensa y matricería; recubrimientos y terminados metálicos.
- **Producción de máquinas y equipos:** Calderas, tanques y envases metálicos; maquinaria agrícola e industria extractiva; maquinaria y equipos para la industria metalmeccánica; maquinaria y equipos para industrias de manufactura en general; maquinaria y equipos para el comercio de servicios; motores de combustión interna, turbinas y transmisiones; Otras maquinaria y equipamiento industrial en general.
- **Termo-mecánica:** Sistema de aire acondicionado, refrigeración industrial y comercial; Instalaciones térmicas; conductos, cañerías de vapor, hornos, quemadores industriales, etc.
- **Industria Automotriz y de equipos para el transporte:** Fabricación de vehículos, de autopartes, de acoplados, remolques, vagones, carrocerías; otros insumos para el transporte.
- **Fabricación de productos de acero:** Forjados y troquelados, herramientas de mano, carpintería metálica, herrería, alambres y resortes, fabricación de tornillos. Otros productos metálicos.
- **Instalaciones y servicios:** Tuberías para perforaciones de profundidad; tendido de redes sanitarias, de gas, de vapor, etc. Servicios a la actividad petrolera.
- **Industria Electrónica**
 - Automatización y control
 - Robótica

Según Informe de CFI¹: “En Argentina, la industria metalmeccánica reúne alrededor de 20.000 **establecimientos productivos, distribuidos principalmente en la Provincia de Buenos Aires, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba , Santa Fe, Jujuy y Tierra del Fuego** .En estas zonas se concentra el 90% del universo siderúrgico y metalmeccánico nacional. Casi en su totalidad, se trata de pequeñas, medianas y grandes empresas de entre 20 y 40 personas en promedio, que también operan en el sector de empresas que cuentan con más de 8.000 empleados.

El sector representa casi el 20% del empleo industrial e implica más de 250.000 ocupados en forma directa. Esto la convierte en una de las industrias más generadoras de trabajo, incluso supera a algunas de las consideradas tradicionalmente como de mano de obra intensivas. La diferencia es que es una de las que mayor valor agregado aporta a sus productos.

¹ CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES: “Informe del sector auopartista en la Argentina: Resumen de la Industria Metalmeccánica”. 2016

Las características antes descritas han generado una demanda de formación específica que permita en primer lugar elevar los niveles de calificación, reforzando un sector en constante evolución, contar con itinerarios formativos que permitan prever y acompañar los procesos de innovación que hoy día se engloban en los nuevos cambios en el mundo del trabajo.

Podemos afirmar que el cambio tecnológico no es la simple inversión en tecnología, o la compra de equipos sino debe ser parte de un modelo evolutivo que integre el cambio tecnológico como cambio estructural y fuente de especialización internacional, debe ser capaz de cambiar la composición sectorial y transmitir el cambio tecnológico difundándolo por las redes productivas y en la creación de empleos de mayor calidad. Todo esto requiere un andamiaje institucional sólido. El andamiaje institucional es central para un modelo de desarrollo ya que condiciona su trayectoria tecnoproductiva (la reducción de su dualismo o heterogeneidad estructural) como la distribución de sus resultados (sociedades equitativas).

El tipo de trabajo (en cantidad y en calidad) resulta del patrón de crecimiento y del lugar de relevancia que la innovación y las competencias que las instituciones, *empresas y personas adquieren en esta sociedad*

Desde el punto de vista conceptual nos obliga a reflexionar sobre el papel que juega la Formación de los Trabajadores en el desafío de volvernos un país cada vez más productivo, con alto impacto en el nivel de competitividad de nuestras industrias.

Se trata de participar como Organización de Trabajadores en la articulación de políticas para garantizar la justa distribución del conocimiento productivo como un factor clave para ser competitivos en un mundo global y por tanto:

- Recuperar **la calidad del trabajo argentino como marca país**
- Incrementar el **producto bruto industrial**
- Generar **recursos altamente competitivos**
- Dar solidez y perspectiva de **desarrollo al entramado productivo**
- **Innovar y difundir tecnología**
- **Sostener las demandas del mercado interno y**
- Aportar al **crecimiento** de una **balanza comercial e inserción internacional** altamente **favorables**

Son desafíos que las organizaciones sindicales debemos asumir, no solo pensando en la lucha reivindicativa de los propios trabajadores sino en el crecimiento, además, de su rol en el mejoramiento de la competitividad de la industria a través de la capacitación, la formación continua y la innovación tecnológica como ejes de la incorporación de valor agregado a la producción nacional.

No es un error pensar que la formación continua de los trabajadores y la competitividad contribuyen a un mismo proceso, y es en función de esa convicción que la UOMRA, invierte mucho capital humano y económico generando proyectos de capacitación y formación continua que se traducen en iguales posibilidades de acceso y conservación de un empleo digno, como así también ha estimulado la disposición para aprender durante toda la vida.

La UOM, encuentra su lugar como actor común a los tres ámbitos: producción, trabajo y lidera la capacitación específica...

Y es en este marco que la Unión Obrera Metalúrgica y sus trabajadores no pueden estar ausentes.

Muy por el contrario, su propia historia y las luchas sostenidas por décadas nos obliga a ser activos partícipes de estas acciones, garantizando el empleo calificado de trabajadores, profesionales y técnicos.

Esta visión estratégica fue considerada por la organización desde hace muchos años que se viene desarrollando la formación a los trabajadores, en seccionales como San Nicolás, La Matanza, Avellaneda, Tres de Febrero, Campana pero de manera particular. En el año 2010, la UOM por decisión del Secretariado Nacional se crea la Unidad Técnica de Gestión en Formación y se propuso profundizar las actividades de Formación Profesional y Fortalecimiento Institucional en el mediano y largo plazo.

De esta forma nuestras instituciones están fuertemente comprometidas con el desarrollo de saberes, determinados por el grado de sofisticación tecnológica de los equipamientos, equipos y herramientas similares a la que se usan en las mismísimas industrias; por la integración creciente de las nuevas tecnologías de producción, por la innovación que afectan a insumos, procesos y productos. En igual sentido, se destacan las calificaciones asociadas al mantenimiento de equipamiento y la adopción de comportamientos adecuados a las normas de medio ambiente, higiene, salud y seguridad en el trabajo.

Durante los últimos años, el área de Capacitación Laboral y Formación Continua de la Unión Obrera Metalúrgica Argentina ha venido desarrollando una estrategia de Formación Profesional destinada a mejorar las condiciones de empleabilidad de los trabajadores del sector.

En una perspectiva sindical, la formación llevada a cabo es uno de los mejores aportes para favorecer la empleabilidad de nuestros trabajadores y trabajadoras y mejorar la productividad del sector, al mismo tiempo en el marco de las políticas de empleo tenemos una oferta de formación para brindar una oportunidad a quienes buscan desarrollar un oficio o calificación vinculada a la industria.

Formamos trabajadores especializados en automatización, electrónica, robótica, soldaduras de precisión, centros de mecanizados, en el desarrollo de tecnología aplicada a la agronomía de precisión, a los instrumentos de medición, a las nuevas

formas de matriceras y moldeados como la Impresión 3d, formamos en cursos orientados a la instalación y mantenimiento de ascensores; al control de calidad...La enumeración es extensa...

Las **ventajas competitivas del sector industrial** no solamente se basan en la elección de mercados y productos sino que se fundan y se crean en las tecnologías de producción, en los conocimientos y capacidades humanas; Es por estas condiciones que hacen a la competitividad que la UOMRA asume la obligación histórica de profundizar su actuación para que la Capacitación y Formación Profesional de los trabajadores pase, de ser no formal y eventual, a una condición de formal y permanente. Este es el espíritu en el que debería fundarse una Ley de Formación Profesional Continua y que podamos crear un Instituto Nacional de Capacitación Laboral y Formación Profesional que garantice los principios fundamentales de la formación de los trabajadores argentinos. Que ya nos planteáramos en el Primer encuentro Federal de formación de Parque Norte, en junio del 2012.

En este recorrido, legitimado desde el Secretariado Nacional y que se desarrolla en el marco de la Secretaría de Prensa, Propaganda y Cultura, se creó el Departamento de Formación Profesional que lleva adelante la política de formación de los trabajadores a través de una Unidad Técnica de Gestión conformada por los referentes de capacitación de las seccionales que tienen reconocidos antecedentes en esta tarea.

Desde los comienzos de sus tareas de manera orgánica como UTG, se ha logrado desarrollar una agenda de acciones orientadas a visibilizar todos los esfuerzos y recursos que las seccionales destinan a capacitación ya sea por sus propios recursos, en cooperación con empresas o instituciones educativas o en convenio con las Provincias, Municipios y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Contamos con una Red de Centros, que tiene como finalidad favorecer la distribución territorial del conocimiento productivo sectorial y garantizar una calidad institucional que favorezca la igualdad de oportunidades y de condiciones en el acceso a la formación y a la innovación. En la actualidad, participan las siguientes instituciones que nos permiten evaluar el alcance territorial de la oferta formativa que se presenta a continuación.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua “Lorenzo Mariano Miguel” – Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Provincia de Buenos Aires:

- Instituto Tecnológico “Fray L. Beltrán” – Unidad Integral de Educación Técnico Profesional de Avellaneda. Avellaneda.
- Instituto Tecnológico Superior ITEC “Rafael de Aguiar” – San Nicolás.

- Centro de Formación Profesional Nro. 406 – La Tablada, Partido de La Matanza.
- Centro de Formación Profesional Nro. 401 – Caseros, Partido de Tres de Febrero.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua “Fray Luis Beltrán” – Ramallo.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua “Felipe Vallese”, Quilmes.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua Nro. 405 – Campana.
- Centro de Formación “Fray Luis Beltrán” – Vicente López.
- Centro de Formación .La Plata.
- Centro de Formación Laboral “UOM – Bahía Blanca” – Bahía Blanca.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua “Martín Fierro” – San Miguel.

Provincia de Córdoba:

- Centro de Formación Profesional “Fundación Fray Luis Beltrán” – San Francisco.

Provincia de Jujuy:

- Escuela de Capacitación “Fray Luis Beltrán” – San Salvador de Jujuy.

Provincia de Santa Fe:

- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua “16 de Marzo” – Villa Constitución.
- Centro de Formación Profesional “Fundación Capacitar” – Rafaela.
- Centro Regional de Capacitación Laboral y Formación Continua “Roldán” – Roldán.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua “Dr. Néstor Kirchner” – Granadero Baigorria.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua “Gral. Manuel Belgrano” – Pérez.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua “Augusto Timoteo Vandor” – Las Parejas.
- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua “Fray Luis Beltrán” – Casilda.
- Centro de capacitación laboral y formación continua .Rosario

Tierra del Fuego:

- Centro de Capacitación Laboral y Formación Continua “7 de septiembre” – Ushuaia.
- Centro de capacitación Laboral y Formación Continua 1 de mayo- Rio Grande.

Algunas reflexiones sobre los desafíos que tenemos:

Los cambios devenidos del proceso de industrialización conocido como Industria 4.0, implica la integración de tecnologías históricas, su uso intensivo y extensivo y la aplicación de nuevas tecnologías vinculadas a la digitalización de datos, uso de plataforma y mayores exigencia de calificaciones.

Para nosotros como Departamento de Formación estamos estudiando y realizando acciones para anticiparnos a estos cambios, prever su impacto en el sector y fundamentalmente en quienes trabajan. De esta forma nos desafía como organización de los trabajadores metalúrgicos a adelantarnos a los cambios, a utilizar las tecnologías de la información para tener un mayor y más profundo conocimiento de nuestros trabajadores, de sus calificaciones, de sus necesidades educativas y/o formativas.

Las diversas seccionales de la Unión Obrera Metalúrgica tuvieron trayectorias diversa sobre el tema de la formación profesional, algunas lo abordaron de forma más temprana por iniciativa de sus secretarios generales, algunas muy ligadas a escuelas técnicas de nivel medio y/o superior y otras a centros de formación profesional a través de convenios.

Sin embargo, fue a partir del 2010 que se inicia un proceso sistemático de desarrollo de Centros de Formación que culminarán con la creación de la Red de Centros de Formación de la UOM.

Esta Red tiene como misión principal promover entre las instituciones que la componen y aquellas que quieran participar de la misma un estándar nacional de calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Esto define la necesidad de contar con una serie de herramientas como los diseños curriculares, el desarrollo de materiales didácticos, las acciones de formación docentes, establecer los requisitos mínimos de infraestructura y equipamiento que permitan identificar y reconocer a las instituciones de formación como miembros plenos de la Red.

Los diseños curriculares y los materiales didácticos orientan la formación de los docentes y los directivos para empoderar aquellas prácticas formativas que promuevan escenarios de innovación, la socialización de experiencias, la interacción y articulación de las prácticas institucionales vinculadas a los diversos niveles y procesos formativos de quienes trabajan o buscan trabajo en el sector.

Es de destacar que a través de un organismo externo como el Instituto IRAM nuestros centros a sido certificados en los referenciales de calidad y hoy se está implementando la certificación de calidad en el marco de la norma ISO 29.990.

Surge así la necesidad de plantear claramente los objetivos fundamentales y generales:

- Adecuar y actualizar la oferta formativa a las necesidades del entorno productivo y social;
- Generar canales comunicativos con las organizaciones productivas y sociales y consolidar con ellas un vínculo estratégico, institucional y sustentable.
- Promover el seguimiento de egresado en orden de contar con indicadores de impacto de la oferta formativa en términos de empleo y empleabilidad de quienes participan de las acciones de formación.
- Promover la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector como un vector estratégico para analizar los horizontes de incertidumbre que hoy condicionan el trabajo y plantearnos modalidades de intervención cada vez más tempranas e integradoras.

A nivel general, impacta en las políticas de formación que a nivel nacional la UOMRA ha llevado adelante: la heterogeneidad del sector, su dispersión geográfica, las características particulares de los trabajadores de cada una de las ramas de actividad (edad, sexo y nivel educativo) y por supuesto, la forma en que los procesos de innovación impactan e impactarán en cada uno de ellos en términos de empleo.

Promovemos la recalificación de los trabajadores ocupados y la capacitación en las nuevas tecnologías, sabiendo que esta es una herramienta para la protección del empleo del trabajador y para la competitividad de nuestra economía. Las acciones de orientación, ocupan cada vez más un lugar central y acompañan aquellas de contención que se requieren para favorecer el aprendizaje permanente del adulto trabajador.

Por otra parte, atender poblaciones con alto nivel de necesidades nos ha permitido innovar tanto en la forma en qué pensamos las acciones formativas, en el diseño y desarrollo de los materiales de apoyo que esta requieren y que tienen en el uso de nuevas tecnologías posibilidades aún no exploradas en profundidad. Por último, pero no por ello menos importante la necesaria capacitación de directivos y docentes. Estos tres pilares nos permitirán abordar el desafío que nos plantea la incertidumbre sobre el futuro del trabajo.

En este esquema es nuestro objetivo contribuir a reconstruir el saber que el sindicato tiene sobre la organización de los procesos productivos, sobre los cambios en los equipos, herramientas, insumos y productos.

Es objetivo primordial reconstruir mecanismos que nos permitan en el día a día ir construyendo la demanda de calificaciones y junto con ella diseñando una oferta donde quienes trabajan o buscan trabajo en el sector que sientan contenidos, acompañados, orientados, asistidos.

Transferir estos conocimientos a las relaciones laborales nos permite trabajar en el espacio de construcción, identificación y reconocimiento del saber obrero.

Este es un camino de fortalecimiento de la representatividad sindical que nos ubica en la sociedad del conocimiento, en el diseño de una estrategia que una formación, empleo, innovación y competitividad. Creemos que están dadas las condiciones para retomar un círculo virtuoso si queremos contribuir al crecimiento económico y la inclusión social en el marco de un diálogo social denso y ampliamente democrático.