

SODIMA

Social Dialogue for the Future of Manufacturing



Directrices

sobre la organización del trabajo y las competencias



Un proyecto de investigación de la UE liderado por



FEDERMECCANICA

SoDiMa es un proyecto cofinanciado por la Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión VS / 2019/0028 línea presupuestaria 04.03.01.08, Relaciones Laborales y Diálogo Social

SOCIOS



Fundación Estatal
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



CON EL APOYO DE



SoDiMa – Social Dialogue for the future of Manufacturing (Diálogo social para el futuro de la fabricación)

La digitalización y la automatización en el sector de la fabricación se encuentran entre los desafíos más importantes para los interlocutores sociales que representan a las empresas y los trabajadores. Los sindicatos y las asociaciones empresariales se enfrentan hoy a una transición difícil y rápida (por avances tecnológicos como el Internet de las Cosas, Big Data, Robótica Colaborativa, Impresión 3D, Inteligencia Artificial...) que debe gobernarse adecuadamente para que no genere la pérdida de millones de puestos de trabajo, como han predicho varios estudios.

El objetivo de las partes debe ser conciliar la protección del trabajo con una mayor competitividad y productividad para las empresas. Es por ello que las nuevas competencias, la formación y la organización del trabajo son aspectos tanto fundamentales como urgentes que deben abordarse. Sin embargo, son cuestiones que no pueden ser alcanzadas unilateralmente por ninguna de las partes involucradas.

Por ello, el proyecto SoDiMa se propone situar el diálogo social en el centro de la transición hacia la fabricación del futuro y quiere hacerlo a nivel europeo, reforzando el Comité de Diálogo Social Sectorial de la Industria del Metal dando respuesta a los retos planteados en el documento de la UE "Un nuevo comienzo para el diálogo social", sus actividades y su visibilidad con resultados y actividades nuevas e innovadores. El refuerzo del Comité y la participación de países con diferentes niveles de maduración de la fabricación digital favorecerá el intercambio de buenas prácticas y el desarrollo de pautas que puedan ayudar a los estados individuales a incrementar tanto los niveles de innovación empresarial como las habilidades de los trabajadores.

Coordinadora del proyecto: **Sabrina De Santis** sabrina.desantis@federmeccanica.it

Estas directrices se previeron antes de la propagación de la pandemia de Covid-19, que tuvo un fuerte impacto tanto en la organización del trabajo como en la demanda de competencias y, en general, en los procesos de digitalización de las empresas y del trabajo. Por ello, su contenido ha sido revisado y actualizado a la luz del escenario global de la pandemia. Las directrices son uno de los resultados del proyecto «Diálogo social para el futuro de la fabricación», financiado por la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea, en el que participaron varios países europeos e interlocutores sociales a nivel nacional y europeo. Su objetivo es ofrecer algunas recomendaciones resultantes de los talleres y las entrevistas realizadas en el marco del proyecto con las asociaciones de empresarios, los sindicatos y los proveedores de EFP, y están estructuradas en tres partes: organización del trabajo, competencias y comité de diálogo social. Para más información sobre los temas tratados, consulte el documento de posición «Organización, competencias y diálogo social: hacia la fabricación digital», elaborado siempre en el marco de las actividades del proyecto.

1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- La digitalización supone la reducción de la centralidad de los dos elementos en torno a los cuales se construyó la fabricación en el siglo pasado: el espacio y el tiempo. Sin embargo, la pandemia nos ha demostrado que la introducción del trabajo a distancia no es suficiente para cambiar la organización del trabajo. Estas transformaciones deben ir acompañadas, a través del diálogo social y de nuevas relaciones laborales a todos los niveles, para que puedan llevar a conciliar flexibilidad, productividad y calidad del trabajo. La flexibilidad del espacio, que hemos experimentado en los últimos meses, puede enriquecerse con la flexibilidad del tiempo, experimentando nuevas formas de organizar los horarios de trabajo, salvaguardando el derecho a la desconexión y potenciando el equilibrio entre la vida laboral y la personal cuando sea posible.
- La pandemia ha mostrado a todos la centralidad de la salud y la seguridad de los trabajadores para el conjunto de la sociedad. La desmaterialización del trabajo exige pensar en nuevas formas de garantizar la salud y la seguridad dentro de unos límites que ya no coinciden con los de la empresa. Al mismo tiempo, es necesario identificar estrategias y métodos compartidos entre los interlocutores sociales para gestionar las posibles consecuencias derivadas de la excesiva exposición a las tecnologías, también gracias a los nuevos esquemas de trabajo flexible.
- La digitalización aumenta el espacio para las modalidades alternativas de trabajo, es decir, las formas de colaboración entre trabajadores y empresas a través de plataformas en línea. No debemos ignorar el fenómeno ni tratar de eliminarlo de los contextos empresariales, sino trabajar para que sea una forma de trabajo que pueda conciliar derechos y flexibilidad. Los actores de las relaciones laborales pueden regular estas cuestiones con mayores resultados que las leyes nacionales, que no pueden representar un escenario multifacético.
- La estructura jerárquica de las empresas choca a menudo con las necesidades de cambio y flexibilidad que exige el mercado, así como con la heterogeneidad de la mano de obra actual, que tiene una composición demográfica variada y necesidades diferentes. Es importante identificar formas que puedan conducir a estructuras organizativas más horizontales en las que conceptos como la transparencia, la responsabilidad, la mejora continua, el reparto de tareas y los objetivos puedan encontrar espacio, por supuesto dentro de los contextos normativos y contractuales de los diferentes países. Para ello, la difusión de las Prácticas Laborales de Alto Rendimiento debe

reforzarse de muchas maneras, especialmente a través de la difusión de buenas prácticas.

- Con la digitalización, y en particular con la introducción de tecnologías como el aprendizaje automático, la relación entre el hombre y la máquina puede cambiar. Hay que salvaguardar siempre el papel central del trabajador en los procesos de producción, asegurándose de que dispone de las competencias necesarias para poder organizar esta relación como una complementariedad y no como una sustitución o sumisión del hombre a la máquina. Sólo así la introducción de las nuevas tecnologías puede suponer un verdadero valor añadido para todos los componentes de la empresa, capital y trabajo, al reducir la carga de trabajo manual de los trabajadores y aumentar el componente intelectual y cognitivo.
- La introducción de la tecnología puede conducir a una profunda reorganización de la estructura del empleo en las empresas. El principio que hay que salvaguardar es el de mantener los stocks de empleo en la medida de lo posible y, en caso de reducciones, favorecer el acompañamiento hacia la jubilación y/o esquemas de recualificación profesional que puedan reducir el riesgo de desempleo de larga duración.
- La nueva organización del trabajo ante la digitalización supone también la capacidad de renovación de la propia estructura y esquemas en los que se rige el trabajo. Es necesario un esfuerzo para actualizar los perfiles profesionales, para revisar, mediante una actualización de los instrumentos que los regulan, los roles que cubren tanto los perfiles de cuello azul como los de cuello blanco y repensar las competencias necesarias.

2. HABILIDADES

- No hay verdadera innovación tecnológica sin innovación en el capital humano. El riesgo es la dispersión de competencias y la generación de nuevo desempleo tecnológico. Es necesario difundir la conciencia de que no hay un destino tecnológico ya escrito sino que gran parte del futuro dependerá de cómo se gestione y gobierne la transición, especialmente a través de la formación y el reciclaje de los trabajadores. Esto tanto frente a la introducción de nuevas tecnologías como en el contexto de los procesos de aprendizaje continuo.
- La distinción entre habilidades duras y habilidades blandas debe ser superada en los procesos de formación dentro de las empresas. La complejidad de los procesos productivos y la evolución de la organización del trabajo exigen una mayor complementariedad entre el hacer y el ser y esto debe traducirse en una nueva pedagogía en la que las empresas sean las protagonistas. La experiencia de la pandemia y el impacto en los métodos de trabajo lo ha demostrado claramente en el ejemplo del trabajo a distancia, para el que no bastan las competencias blandas, sino que éstas dialogan con las exigencias técnico-especializadas de los distintos puestos de trabajo.
- Si el aprendizaje es un proceso continuo, es necesaria una mayor integración entre los diferentes lugares donde se produce: la escuela y las empresas. Por lo tanto, es necesario reforzar, de acuerdo con las normativas nacionales que, en su caso, deben renovarse, las formas de formación dual y de EFP. La colaboración concreta entre las empresas y los actores de la formación puede ayudar a identificar los nuevos perfiles profesionales que requiere el mercado y las competencias necesarias, así como a introducir nuevas formas de formación y acompañamiento de los trabajadores en las propias empresas.
- La formación es una de las principales vías para desarrollar protecciones en un mercado laboral que la tecnología hace cada vez más inestable. Por lo tanto, la formación interna en las empresas tiene también un papel social y una responsabilidad hacia el conjunto del mercado laboral. En este sentido, es necesario sensibilizar sobre las formas de apoyo público a los cursos de formación de calidad ofrecidos a los trabajadores, aprovechando también los periodos de no trabajo y en prevención de los posibles impactos laborales que pueda tener la pandemia.
- Los nuevos métodos de formación a distancia han estado en el centro de las prácticas que la pandemia ha contribuido a difundir. Estas herramientas tienen que ser partidarias de reforzar las posibilidades de formación de los trabajadores para poder disponer de herramientas de formación flexibles, esto combinado con el apoyo a los trabajadores en el aprendizaje de las habilidades digitales básicas que permiten su uso.

3. COMITÉ DE DIÁLOGO SOCIAL

- Uno de los principales valores añadidos de los Comités de Diálogo Social es la oportunidad de compartir las ideas de cada país, comparar diferentes experiencias y encontrar nuevas formas de afrontar los mismos retos en diferentes contextos. Esto sólo es posible con una plena participación e implicación, del mayor número de países, para motivar a los socios nacionales en esta participación.
- La motivación de los socios nacionales comienza con la alineación de la información y el conocimiento. En este sentido, un intercambio oportuno y continuo, también mediante una estrategia de comunicación a través de los medios sociales, de documentos concisos pero completos es necesario para lograr este objetivo.
- Un enfoque concreto, de análisis y profundización de los temas tratados es generalmente apreciado por los actores nacionales, tanto porque encuentran inspiración para la solución de los problemas nacionales como porque podría facilitar el logro de una posición compartida.
- El proceso de digitalización, teniendo en cuenta también los diferentes niveles de avance entre los países miembros, puede crear nuevas desigualdades o aumentar las existentes, por ejemplo entre los trabajadores de más edad y los más jóvenes, entre los empleados y los desempleados, entre los que están cualificados/licenciados y los que no lo están. En estas cuestiones, los interlocutores sociales a nivel europeo pueden desempeñar un papel proactivo decisivo en la recopilación de las mejores prácticas y la identificación de posibles soluciones.