

La industria vasca necesita incorporar 10.000 trabajadores al año para asegurar su futuro

El sector se enfrenta a un «complicado relevo generacional», con la jubilación de la mitad de sus empleados para 2030

OLATZ HERNÁNDEZ



BILBAO. En las antiguas escuelas de aprendices, los nuevos empleados trabajaban mano a mano con los más veteranos, lo que permitía a los jóvenes adquirir habilidades y conocimiento y a las empresas, preparar el relevo generacional. Ahora, ya sin este banco de pruebas, la industria vasca se enfrenta a un reto mayúsculo: la jubilación de los trabajadores nacidos en la década del 'baby boom'. Suponen casi la mitad de las personas que emplea en Euskadi, en estos momentos 200.000, y son cerca de la cuarta parte de los asalariados vascos de todos los sectores. En diez años la industria deberá buscar relevo para unos 96.000 trabajadores, además de cubrir otros 9.500 empleos que se prevé que surgirán con el aumento de la actividad. En total, la industria debe incorporar 105.000 profesionales para 2030, a un ritmo de unos 10.000 al año.

Tras los ajustes derivados de la pandemia –con los ERTE y ERE aplicados en algunas empresas relevantes–, la patronal vasca Confebask espera «un efecto rebote en el empleo». Sin embargo, en una sociedad envejecida y con menos personas en edad de trabajar,



Un equipo de trabajo monitoriza la actividad de la refinería de Petronor, en Muskiz, desde la sala de control. PETRONOR

el reemplazo se complica. El responsable de Empleo de la organización empresarial, Carlos Pereda, cree que «será muy difícil encontrar a jóvenes que se incorporen a la industria manufacturera y faltará relevo». Con todo, apunta que los avances tecnológicos, con máquinas cada vez más eficientes, «ayudarán en cierto modo a aliviar esa necesidad». En cualquier caso, y teniendo en cuenta la altísima tasa de desempleo ju-

venil –39% entre los menores de 25 años–, apuesta por orientar a los jóvenes hacia una actividad que «ofrecerá oportunidades de empleos de calidad para hombres y mujeres». De hecho, la falta femenina en estos puestos de trabajo es uno de los puntos negros. Ahora mismo, la industria vasca ofrece los sueldos más altos de España y «nada hace pensar que dentro de diez años ya no sea así». En estos momentos, un recién ti-

tulado en FP sin experiencia cobra, de entrada, 1.300 euros netos al mes.

WALT, consultora de selección de personas del Grupo Evolus, está especializada en la búsqueda de perfiles industriales. Su director general, Ibon Olazabal, opina que el sector «debe ser más atractivo y sus profesiones se deben dignificar para atraer el talento». La escasez de candidatos, constata, es «especialmente notable en los ofi-

cios, como operarios, profesionales de máquina-herramienta, expertos en calderería... Y la falta de interés de los jóvenes hace que sea difícil solucionar este problema»

Los expertos consideran que por encima del 80% de las contrataciones serán para los perfiles más cualificados, lo que llevará aparejado mejores sueldos. «En una economía cada vez más compleja los conocimientos y habili-

DOS FÓRMULAS PARA PREPARAR EL FUTURO

PETRONOR

«El conocimiento debe mantenerse, no vale romper con todo»

O. H.

BILBAO. Hace dos años, Petronor puso en marcha su 'club de tutores', una iniciativa que quiere capacitar a sus nuevas incorporaciones. «Rescatamos a cuatro empleados jubilados para que nos apoyaran en unos cursos para quienes acababan de entrar a la refinería», explica el coordinador de Personas y Talento de la empresa, Máximo Domínguez. La iniciativa ha crecido y ahora participan en ella los trabajado-

res a los que les quedan un par de años para retirarse. «Es una forma de que su conocimiento se quede en la empresa y, a la vez, un reconocimiento a su carrera».

La compañía es un ser vivo que va adaptándose e incorporando nuevas tecnologías, «pero eso no quiere decir se pueda romper con todo. Hay metodologías y conocimientos que deben mantenerse», destaca Domínguez. De hecho, muchas de las labores de la refinería requieren cierto grado de experiencia: ningún operario

se queda solo hasta haber completado un periodo de siete meses de prácticas supervisadas.

Las instalaciones de Petronor en Muskiz emplean a cerca de 1.000 personas y en su plantilla conviven diferentes generaciones, «lo que, sin duda enriquece el trabajo de la compañía. Si no, seríamos una industria anclada al pasado y abocada al desastre».

Las nuevas generaciones que se van incorporando a la sociedad «tienen más conocimientos y estudios que las anteriores, pero les falta bagaje», apunta el coordinador de personas. Entre los perfiles más demandados por la empresa en los próximos años estarán los relacionados con la mecánica convencional y la mecánica de fluidos, además de electricistas y caldereros, entre otros.

VICRILA

«Lo tradicional debe confluir con lo innovador para crecer»

O. H.

BILBAO. La empresa Vicrila emplea a 232 trabajadores en su planta de Leioa y en diez años espera estar preparada para afrontar el relevo generacional. Además de los trabajadores veteranos, con una media de edad de 50 años, la compañía emplea también a muchos jóvenes profesionales. Esto plantea «una buena posibilidad de ir relevando puestos a medida que los históricos se jubilen», asegura el director general de la fir-

ma, Fernando Bermejillo.

El único fabricante de vidrio de mesa de España lleva dos años diseñando un proyecto para asegurar la retención del conocimiento. La pandemia ha ralentizado el proceso, pero la idea es retomarlo el año que viene y que los candidatos puedan acceder a la empresa con contratos relevo y sustituciones. «De este modo adquirirán los conocimientos necesarios y después será la empresa quien decida dónde encaja mejor cada empleado».