

ccoonectate

A LA FORMACIÓN

Nº Boletín **07**

noviembre 08



www.ccoonectate.es



Artículo 1

**Presencia de la Formación
en la Negociación
Colectiva**

Artículo 2

**La Formación en la
Negociación Colectiva en
la Federación de Sanidad
y Sectores
Sociosanitarios**

Artículo 3

Buenas Prácticas de Formación para el Empleo en Internet. “Una herramienta para la mejora de la Cualificación laboral”.

Artículo 4

**Un balance de las
acciones complementarias
2007**



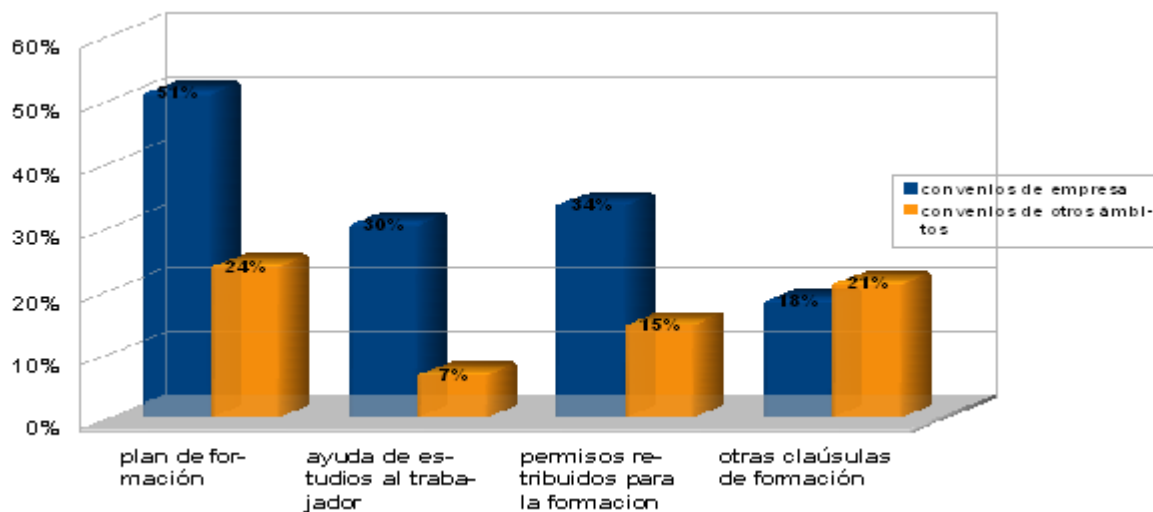
Presencia de la Formación en la Negociación Colectiva

Uno de las afirmaciones más recurrentes en la literatura sindical sobre empleo y cualificación, es que es necesario desarrollar el derecho a la formación a través de la negociación colectiva.

Los datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos¹ muestran, sin embargo, que en la última década no ha aumentado el porcentaje de trabajadores cubierto por convenios que incluyan cláusulas sobre esta materia. La cifra se ha mantenido ligeramente por encima del 50%, con un pico del 56,1% en 2004 y un valle del 51,8% en el 2002, pero la línea de tendencia no es ascendente.

Con todo, el porcentaje es sustancialmente más elevado en los convenios de empresa (70%) que en los supraempresariales (48,1%). Aspectos como las ayudas de estudios o los permisos retribuidos para formación, encuentran un mejor acomodo en el contexto del convenio de una empresa individual que en el ámbito sectorial. Por el contrario, según refleja el gráfico, la imprecisa categoría "otras cláusulas para la formación" tiene mayor presencia en estos últimos.

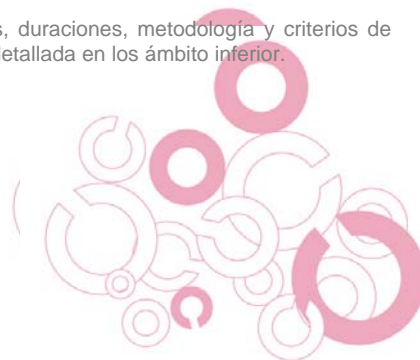
Porcentaje de trabajadores afectados por cláusulas de formación en convenios colectivos 2007¹



Respecto al contenido de las negociaciones, un reciente informe de CEOE¹ afirma que el tratamiento de la formación sigue siendo bastante parco, limitándose con frecuencia a remisiones y adhesiones a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.

El 42% de los convenios estatales de sector contempla la creación de las Comisiones Paritarias de Formación previstas en los Acuerdos Nacionales. En ámbitos inferiores es también frecuente encontrar esta figura, aunque sus funciones, por lo general consultivas, su composición y los mecanismos de toma de decisión son bastante heterogéneos y guardan relación con el tamaño, la fortaleza sindical y la actividad de cada empresa.

En cuanto a la regulación de los planes de formación, respecto de las necesidades, duraciones, metodología y criterios de selección de los participantes es, en general, poco precisa, aunque más abundante y detallada en los ámbito inferior.

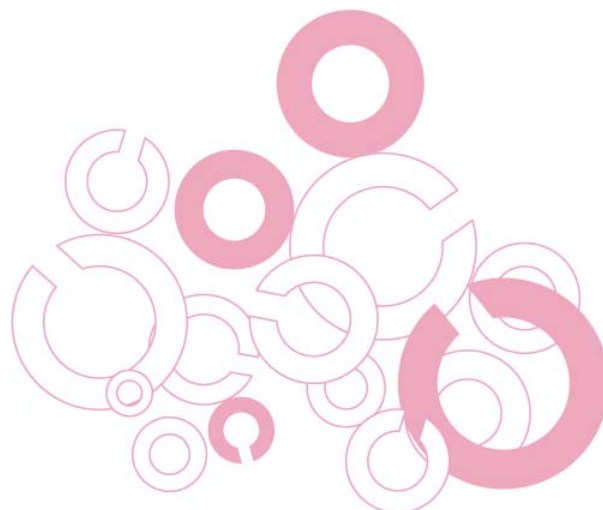


La reglamentación del tiempo para la formación es otro de los aspectos más comúnmente tratados. Cuando los cursos se realizan dentro de la jornada laboral, suele establecerse la obligatoriedad para los trabajadores de asistir a los mismos, mientras que si se hacen fuera de ella, son voluntarios. Lo habitual, en todo caso, es que se pacten fórmulas mixtas (compensación con horas de descanso, 50% de la formación en horas de trabajo, etc.), que dependen del contenido de la acción formativa, los criterios de selección -si lo decide la empresa o lo elige el trabajador- y la metodología empleada, con menciones, cada vez más frecuentes, a la teleformación y su regulación.

Por último, se aprecia una presencia creciente, aunque aún escasa, de cláusulas que recogen la formación para la igualdad de oportunidades y potencian la no discriminación por razón de género.

Yolanda Ponce Sanz
Coordinadora de la Asistencia Técnica de CCOO de FTFE

-
- 1 La Negociación Colectiva en España en 2005, 2006 Y 2007. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. MTAS, Madrid 2007.
1 Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Datos anuales. Convenios que inician sus efectos en 2007. MTAS.
11 Balance de la Encuesta de CEOE sobre Negociación Colectiva 2007. Estructura y Contenido de los Convenios Colectivos en España. Informes y Estudios de CEOE 1/2008. Madrid, 2008



La Formación en la Negociación Colectiva en la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios

El derecho a la Formación por parte de los trabajadores es un derecho irrenunciable. Al mismo tiempo se convierte en un deber. Deber que tenemos que cumplir con el mismo grado de compromiso que demandamos su aplicación. En la regulación de este derecho las organizaciones sindicales y empresariales somos una parte activa determinante y en el primer ámbito en que se desarrolla es en el Diálogo Social, instrumento que nos sirve para producir cambios positivos en el marco laboral y social del país, que aumenta la cohesión social y además nos permite afrontar en mejores condiciones estos cambios. A través del Diálogo Social se han producido importantes acuerdos que han creado nuevos derechos, que han impulsado políticas activas y que han generado medios para una mayor intervención institucional de las Organizaciones Sindicales y Empresariales.

No es solamente en el Diálogo Social donde definimos las condiciones en que debe desarrollarse la formación para los trabajadores. Es a través de la negociación colectiva, elemento esencial de nuestra actividad, el instrumento donde definimos nuestros objetivos sobre formación, teniendo en cuenta la existencia de una serie de normas y leyes que encuadran nuestra participación, me refiero al Estatuto de los Trabajadores, la Ley, 5/2002, de Cualificaciones, Ley, 56/2003, de Empleo y el RD, 395/2007, que regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

En estas normas se recogen desde como está constituido el Sistema Nacional de Cualificaciones, como es considerada la Formación parte de las políticas activas y de las necesidades del mercado, como se concretan tanto a nivel estatal como autonómico las vías de formación en función de las distintas necesidades, así como el derecho a la formación de los trabajadores, hasta una serie de derechos básicos como el disfrute a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como elegir turno de trabajo y la adaptación de la jornada o la concesión de permisos para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional, definiendo que será en los convenios colectivos donde se pacten los términos del ejercicio de este derecho.

Es importante hacer una referencia con respecto al RD, 395/07, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo, ya que traslada a la negociación colectiva sectorial la posibilidad de abordar y concretar aspectos tan importantes como son:

Los compromisos de inversión por parte de las empresas para mejorar las posibilidades formativas de sus trabajadores. La negociación de planes que incluyan acciones financiadas. La elaboración de planes teniendo en cuenta las necesidades de trabajadores y empresas, evitando discriminaciones y asegurando la participación de todos. Que la formación esta vinculada a la promoción interna y la estabilidad, que la misma pueda impartirse en la jornada laboral o que las horas de formación sean retribuidas y que definamos criterios sobre participación. Extendiendo los derechos de la RLT al conjunto de las acciones formativas realizadas en la empresa y creando Comisiones de Formación que asuman, apliquen, desarrollen y evalúen los planes de formación.

Pero hay dos elementos de especial importancia para la negociación colectiva y que a través de todo lo anterior podemos abordar me refiero, por un lado, a la revisión de las clasificaciones profesionales, adaptándolas a los cambios en la organización del trabajo, para ello contamos con una buena herramienta el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y por otro al control y seguimiento de los derechos de los trabajadores con contrato de formación y de quienes realizan prácticas no laborales.

Luis Fco. Álvarez Agudo
Secretario de Acción Sindical de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO
(FSS-CCOO)

Buenas Prácticas de Formación para el Empleo en Internet. “Una herramienta para la mejora de la Cualificación laboral”.

Siguiendo la línea de años anteriores, el proyecto CCOOnéctate sigue con la misión de impulsar y extender la información y sensibilizar sobre el derecho a la Formación Profesional para el Empleo y su importancia en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

Dentro de este proyecto, se ha elaborado la GUIA DE BUENAS PRACTICAS SOBRE FORMACIÓN editada en formato papel y en formato digital. Se ha creado una base de datos a la que se accede a través del portal del proyecto (www.ccoonectate.com).

En ella podemos encontrar toda la información recogida sobre las actuaciones llevadas a cabo por CCOO en este ámbito: experiencias sobre contenidos formativos más demandados, acuerdos con diferentes administraciones, cláusulas de convenios colectivos sectoriales o empresa.

Dentro de cada experiencia se han marcado unos enlaces a documentación que refuerza esa buena experiencia en formación. Como herramienta de información, se ira actualizando y completando con otras nuevas buenas practicas que se vayan produciendo en el marco de la formación para el empleo. En la siguiente imagen mostramos el interfaz de búsqueda principal de la base de datos.

**GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS
SOBRE FORMACIÓN**

IMPRIMIR BUSCAR

EJE	TIPO	OBJETIVOS	CÓDIGO
Todos	ACUERDO DE EMPRESA	Todos	

Se han encontrado 8 documentos

- [ACCIONES FORMATIVAS PARA FACILITAR LA EQUIPARACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL PLAN DE IGUALDAD DEL BANCO DE SANTANDER](#)
- [ACCIONES FORMATIVAS PARA IMPLANTAR EL PLAN DE IGUALDAD DE EL CORTE INGLÉS S.A.](#)
- [ACUERDO DE CORREOS EN EL QUE SE PACTA LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL](#)
- [ACUERDOS DE FORMACIÓN EN TELEFÓNICA: CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PIF, HOMOLOGACIÓN DE CENTROS DE FORMACIÓN Y CONDICIONES DE LOS FORMADORES INTERNOS](#)
- [COMPENSACIÓN DE LA FORMACIÓN REALIZADA FUERA DE HORARIO DE TRABAJO EN EL BANCO DE VALENCIA](#)
- [CREACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA MAYR-MELNHOF PACKAGING: REGLAMENTO, FUNCIONAMIENTO Y RESULTADOS](#)
- [NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA FORMACIÓN APLICADAS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL BANCO DE SABADELL](#)
- [REGISTRO Y RECONOCIMIENTO INTERNO DE LA FORMACIÓN, QUE SE DESARROLLARÁ PREFERENTEMENTE EN HORAS DE TRABAJO, EN EL GRUPO REPSOL](#)

Una vez realizada la búsqueda saldrá un listado con los títulos de las mismas y pinchando sobre cada título accederemos a la ficha propiamente dicha que se presenta estructurada de la siguiente manera: datos de identificación, objetivos generales, aspectos positivos de la práctica, contexto, descripción y documentación

Sonia Fanega García
FOREM Confederal

Un balance de las acciones complementarias 2007

Son varias las definiciones del concepto proyecto, sin embargo la mayoría de ellas coinciden en algunas características comunes en su definición. Los proyectos son desarrollados por personas, tienen carácter temporal, es decir, no se realizan de manera constante y tienen un final. Su realización requiere la utilización de recursos limitados. Se necesita una planificación, una ejecución y un control. De esta manera el proyecto se presenta como un esfuerzo temporal de recursos limitados para crear un producto o servicio único.

Gracias a la financiación del Servicio Público de Empleo Estatal a través de la Fundación Tripartita para el Empleo desde la Confederación Sindical de CCOO y FOREM Confederal hemos cerrado cuatro proyectos bajo la fórmula de las acciones complementarias. Por tanto, el carácter temporal de estos proyectos se ha cumplido con la celebración de cuatro jornadas de difusión durante el mes de octubre de 2008.

El carácter único significa que los resultados obtenidos del proyecto, el producto final o el servicio prestado, no se ha realizado con anterioridad. La realización de un proyecto involucra personas, recursos que son difícilmente repetibles con las mismas características en otro proyecto. Estas condiciones propias lo hacen único e irreplicable.

Los proyectos que han finalizado son los siguientes:

- *Adaptación y desarrollo de un sistema de tv digital terrestre con carácter multisectorial.* Con este proyecto se ha desarrollado un producto formativo innovador, explotando tecnologías emergentes como la Televisión Digital Terrestre. Su objetivo ha sido abrir nuevas vías de especialización dentro de la Formación a Distancia, al introducir un nuevo canal para dar este servicio y contribuir a disminuir la brecha digital, acercando una nueva oferta tecnológica a colectivos "autoexcluidos digitales". Se han elaborado materiales formativos sobre Ayuda a Domicilio, sobre movilización y traslado de enfermos, módulos complementarios de prevención de riesgos laborales y de promoción de la igualdad que se han emitido en una fase piloto de experimentación a través de Canal Sur y RTVE.
- *Desarrollo y experimentación de un sistema de adaptación de cursos de e-learning (basados en SCORM), a m-learning (con portabilidad en dispositivos móviles como PDA).* Se ha impartido una acción formativa basada en el estudio y aplicación de la Ley de Cualificaciones Profesionales y su desarrollo a través de los distintos instrumentos en la modalidad de teleformación a través de una plataforma e-learning basada en el estándar moodle y con portabilidad a dispositivos tipo PDA.
- *Foro sobre el reconocimiento y la acreditación de los aprendizajes no formales: dificultades y propuestas para su aplicación. II parte.* Es un tema de actualidad y más, tras el anuncio por parte del Gobierno de España de la próxima aprobación del Real Decreto que regulará el acceso al reconocimiento de la experiencia laboral y de la formación no formal. Durante un año se han celebrado cinco seminarios en los que se han combinado los debates internos entre expertos con un exhaustivo análisis de la situación y desarrollo de estos procedimientos en otros países de la Unión Europea
- *Foro de orientación de los trabajadores en materia de formación profesional para el empleo.* Este foro ha centrado sus aportaciones sobre todo en lo que se refiere al conocimiento de la realidad de la Orientación tanto en España como en la Unión Europea, la identificación de buenas prácticas y su posible aplicabilidad y la concreción de los procedimientos y procesos que optimicen la práctica de la Orientación

Los recursos utilizados han sido varios y adecuados a las peculiaridades de cada uno de ellos. Tanto desde la Confederación Sindical de CCOO como desde FOREM, hemos integrado esfuerzos propios con los de las entidades que nos han prestado su apoyo. Cada una de las acciones desarrolladas ha logrado los objetivos que se habían establecido al diseñarlas. En algunos casos, como la adaptación de televisión digital y el foro sobre reconocimiento y acreditación han completado experiencias iniciadas en la convocatoria anterior y, en las comenzadas en esta convocatoria se han iniciado caminos que esperamos tengan continuación en el futuro.

Las jornadas técnicas de difusión han servido para difundir, como su nombre indica y como era su objetivo, pero nos han servido también para plantear, pensar y programar nuevas líneas de trabajo e investigación.

Sonia Sebastián
FOREM Confederal