

En la Propuesta Sindical Prioritaria

La formación de los trabajadores

La relación entre la educación de base (incluida la alfabetización) y la formación para el trabajo está siempre presente cuando se habla de la formación profesional de los trabajadores. En el punto 20 de la PSP: Derecho a la formación continuada de los trabajadores, se dice: «Los sindicatos reivindicamos como sustancial el derecho a la formación permanente y el reciclaje en la empresa durante el tiempo de trabajo, garantizando el ejercicio de este derecho mediante la negociación colectiva y la legislación, especialmente el desarrollo normativo del Convenio 140 de la OIT y la Decisión del Consejo de las Comunidades Europeas del 5 de junio de 1989, sobre la formación continuada de los trabajadores. Para ello, resulta imprescindible:

1. Incremento de los recursos destinados a formación profesional, con nuevas aportaciones del Estado para la actividad formativa básica y la dirigida a desempleados jóvenes, mujeres, parados de larga duración y PYMES».

El déficit de formación de base en nuestro país sigue siendo significativo. Según el censo de 1986, las tasas de población sin estudios son del orden del 41,5 por 100 en Extremadura, 24,7 por 100 en Cataluña o 23,9 por 100 en la Comunidad de Madrid. Esta «deuda social educativa», que aumentará en la medida en que las futuras generaciones estén escolarizadas dos años más (hasta los dieciséis años), supone un obstáculo importante en la promoción social de los trabajadores y las adaptaciones del sistema productivo, por vía de la formación. Un trabajador adulto, sin estudios y sin posibilidades de acceso a una formación profesional adecuada a su nivel instructivo, puede ser un futuro parado de larga duración.

La posición de la Confederación Sindical de CC.OO. en relación con el derecho a la formación continua de los trabajadores en la empresa es la que sigue:

La formación permanente de los trabajadores en activo debe ser un hecho reconocido por la Administración, empresarios y trabajadores, que deben propiciar los mecanismos para promoverla.

Son abundantes y explícitas las orientaciones de la CEE en ese sentido, como medio de fortalecer la situación competitiva de las empresas, como promoción social de los trabajadores, como forma de superar las dificultades de reestructuración tecnológica y económica, como estrategia, al fin, de cara al mercado interior.

Para ello, es preciso establecer una serie de medidas como:

- Reconocimiento del derecho a la formación permanente para la recualificación o especialización de los trabajadores en tiempo de trabajo. Para ello se requiere un desarrollo normativo del convenio 140 de la OIT sobre licencia pagada por estudios.
- Los planes de FP sectoriales o por empresas contemplarán la negociación sobre introducción de nuevas tecnologías o nuevos desarrollos industriales, así como la regulación de la participación de los trabajadores en los mismos.

Los representantes legales de los trabajadores participarán en la planificación de los cursos de formación necesarios para recualificar a los trabajadores de empresas o sectores afectados por la introducción de nuevas tecnologías.

- Intervención y control de los representantes de los trabajadores en los procesos de promoción y/o ingreso a los puestos de trabajo que se produzcan en la empresa, bien por reclasificación de categorías profesionales, reordenación de puestos de trabajo, creación de nuevos puestos, etcétera.

Sobre los nuevos puestos de trabajo creados se establecerán porcentajes para que sean cubiertos por mujeres y jóvenes, personas con minusvalía o bien personas que no han accedido nunca al mercado de trabajo.

- La formación permanente en la empresa debe llevar asociada la certificación profesional correspondiente a la cualificación adquirida. Empresarios y sindicatos se comprometen a definir estas certificaciones y a defender su reconocimiento laboral, profesional y educativo.
- Desde el punto de vista del sistema educativo, la Administración debe poner los medios necesarios para facilitar al trabajador la obtención de la titulación correspondiente, así como, en los casos en que se requiera, la formación complementaria necesaria para acceder a ella.
- Empresarios y sindicatos instarán a la Administración para, previo consenso, regular el acceso a dichas titulaciones (acceso a los módulos profesionales contemplados en la reforma, extensión de las pruebas no escolarizables a otros niveles distintos a los regulados actualmente, así como realizar mayor difusión de las convocatorias y ampliar el número de ellas). Los empresarios facilitarán los medios necesarios para que los trabajadores puedan acceder a dichas titulaciones (flexibilidad de horarios, permisos, etc.). Asimismo, los empresarios reconocerán las categorías profesionales que conlleven dichas titulaciones.
- Empresarios y sindicatos se comprometen a realizar estudios, así como a solicitar la colaboración de la Administración para ellos, que les permitan conocer el nivel de formación básica de los trabajadores de sus empresas. Posteriormente, se establecerán planes de formación que permitan cubrir esas necesidades básicas detectadas entre dichos trabajadores; una vez adquirido por parte de los trabajadores el nivel de formación básico necesario, se incorporarán a otros planes de recualificación específicos.

Empresarios y sindicatos solicitarán a la Administración que aporte los medios necesarios para alcanzar los objetivos anteriormente expuestos. Este punto nos parece fundamental porque creemos que la mejor formación básica de cada uno de los trabajadores repercute en un más rápido reciclaje y mejor adaptación a los nuevos procesos de producción.

- Aumento de las aportaciones de las empresas a la formación profesional (fijando un porcentaje de la masa salarial como cuota de formación profesional empresarial y estableciendo porcentajes complementarios en base a los excedentes empresariales, de tal forma que en un período de tres años la contribución empresarial a la formación profesional llegue a la media europea).

Reorientar los fondos obtenidos actualmente por la cuota de FP hacia la formación de los trabajadores en activo, eliminando de estos fondos las acciones financiadas por el Estado, el cual aportará para ello los fondos que se requiera.

De los recursos que se obtengan para formación profesional se establecerá un reparto que defina los porcentajes asignados para cada tipo de acción normativa, que se concretaría en:

- Formación de trabajadores en PYMES.
- Formación de trabajadores en grandes empresas.
- Formación de colectivos con escasa formación básica.
- Formación para introducción de nuevas tecnologías.
- Formación a nivel sectorial.
- Formación a nivel territorial.
- Formación para colectivos en proceso de reestructuración.

Establecimiento de un período mínimo de diez a quince días al año, retribuidos para la realización de cursos de formación por parte de los trabajadores.

Reconocimiento de ocho a diez días al año de permiso para asistir exámenes oficiales.

Establecimiento de permisos-educación o licencia por estudios sin sueldo con reserva del puesto de trabajo.

El desarrollo de la participación en acciones formativas se establecerá en función del número de trabajadores de la plantilla, de los turnos existentes o, incluso, de la actividad de la empresa.

Se establecerán comisiones paritarias para gestionar los gastos de formación para organizar la participación de los trabajadores en las acciones formativas y para realizar el seguimiento y evaluación de los planes de formación.

Los empresarios informarán a los representantes sindicales sobre los contratos para la formación, en el momento en que éstos se produzcan, y sobre los planes de formación que llevarán a cabo los trabajadores acogidos a ese tipo de contrato.

Las asociaciones empresariales, la Administración y los sindicatos proporcionarán los medios materiales y humanos para que estos trabajadores puedan realizar dichos planes de formación según los convenios establecidos en cada momento.

De los contratos en práctica que se realicen en la empresa serán informados los representantes legales de los trabajadores en el momento en que éstos se produzcan. Se creará una comisión entre representantes sindicales y la empresa para determinar las tareas que realizarán las personas contratadas en prácticas. Esta comisión estudiará las tareas a realizar por estos trabajadores en función de los estudios que posean, posibilitando realmente unas prácticas acordes con los estudios recibidos.

La participación de los representantes legales de los trabajadores en prácticas en alternancia es necesaria, tanto desde el punto de vista de su intervención en el desarrollo de las mismas como en su seguimiento y valoración.

Confederación Sindical de CC.OO.