

La formación continua en la enseñanza privada

Estrella Sánchez Fernández

Algunos de los objetivos marcados por el *Acuerdo de Bases sobre la Política de Formación Profesional* nos indican senderos a seguir en el modelo de formación continua para los próximos años (al menos para el período de vigencia de este nuevo acuerdo -Enero del 97 a Diciembre del 2000-) son los siguientes: mejorar la eficiencia en los procesos de Formación Continua y ocupacional; garantizar la calidad de la oferta formativa; interrelacionar los sistemas de clasificación profesional acordados en la negociación colectiva y el Sistema Nacional de Cualificaciones, articulando a través de estos últimos los 3 Subsistemas de F. Profesional (Cuadro 1).

Si echamos un vistazo a las cifras de nuestro Sector (Enseñanza Privada) en el período de vigencia del anterior acuerdo (¡Acuerdo Nacional de Formación Continua) (ver cuadro 1) podemos deducir un rápido incremento de la cantidad de formación, pasando de 4.500 participantes en el año 93 a .68.577 en el 95, tendencia que se mantiene y aumenta con las cifras -aún provisionales- del 96. Parece que un primer paso de extensión de la formación en el sector ha sido dado, pero también parece que es el momento adecuado para plantearse además del crecimiento- reflexiones que conectan con los objetivos arriba mencionados: ¿qué formación financiamos? ¿a qué colectivos se dirige? ¿qué distribución territorial tiene? ¿quién *oferta* la formación en el sector? ¿qué grado de participación/ implicación tienen los trabajadores/as en la elección de la formación que reciben?... Esta tarea de reflexión y orientación debe ser prioritaria desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. y, por supuesto, desde el sector de la enseñanza privada.

Algunos datos para empezar a pensar

Cuando desde CC.OO. de Madrid revisamos la aplicación del término *paritario* en el Sector de E. Privada, hay cifras que no casan: El 85% de la formación en el sector está impartida por la Patronal y/o Asociaciones vinculadas a ella, mientras que el 15% recae sobre los Sindicatos del Sector y otros solicitantes *menores*. La presencia de nuestro sindicato dentro de este porcentaje es muy limitada y es por primera vez en el año 96 donde varios territorios han empezado a explorar sus posibilidades. Hemos pasado de no presentar ningún plan en las primeras convocatorias del 93 y 94, a un Plan en el 95 y a seis Planes en ejecución -convocatoria del 96 además de un Seminario financiado a través de las Ayudas Complementarias a la Formación (Objetivo-4). Este inicio, aunque tímido, nos indica que trabajando el Sector y acercándonos a los compañeros/as se consiguen resultados.

Cómo dar mayor protagonismo a trabajadores y trabajadoras de la enseñanza privada

En primer lugar debemos superar el complejo que nos puede entrar al comparar datos, pensando que nuestro objetivo no debe ser *competir* con el resto de solicitantes en volumen de formación sino en calidad. La mayoría de los Planes presentados son Planes de *oferta*, diseñados de forma centralizada, carentes de participación desde abajo y es este hueco el que debemos ocupar. Nuestro modelo de formación debe ser ese, trabajar desde el centro

de trabajo. El haber llegado con retraso a la formación nos sitúa por una parte en desventaja, pero por otra nos da la posibilidad de analizar los *errores y carencias* del resto de solicitantes para no cometerlos nosotros también. Nuestros pasos en el Sector aunque sean lentos deben ser seguros, claros y honestos.

Desde las secretarías de Formación y Privada debemos trabajar para conseguir en estrecha colaboración objetivos concretos, a saber: impulsar planes agrupados en los territorios, nacidos de la acción sindical en los centros de trabajo; catalogar las demandas y necesidades reales de formación desde esa proximidad; organizar Seminarios de Difusión del Nuevo Acuerdo, de los derechos de los trabajadores a través de su R.L.T. (Representación Legal de los Trabajadores) y en los que el tema estrella, por tanto, sea cómo hacer acción sindical a través de la formación, el diseño de estos Seminarios se hace partiendo de dos centralizados -organizados por la Confederación- y ya realizados en Enero y Febrero, para ir descendiendo a Territorios (Delegados/as) y Centros de trabajo; poner especial interés en ordenar las acciones de *especialización y habilitación* en el Sector; canalizar la gestión de la formación -vía los FOREM- asegurando su eficacia y transparencia; regular en la negociación colectiva el ámbito de formación (nº horas, participación de los/as trabajadores/as en la elección de acciones formativas, horarios, permisos individuales...)

Sin duda, en poco tiempo y desde estas mismas páginas, estaremos saludando nuestro esfuerzo.

Datos para no olvidar

19 de diciembre 1996: firma del 112 acuerdo nacional de formación continua 1 de febrero 1997: publicación en el BOE del mismo.

Vigencia de los acuerdos: 1 -enero-97 al 31-12-2000

novedades:

-Se reduce de 200 a 100 el número de trabajadores a los que debe afectar una Plan de formación.

-Se aumenta de 150 a 200 horas los PIF (Permisos Individuales de Formación)

-Se destina el 0,35% de la cuota de formación a la financiación de actividades formativas. - La gestión de los fondos pasa de Forcem al Inem.

-Se consiguen nuevos derechos de información a la RLT (Representación legal de los Trabajadores).

-Se incorporan al Acuerdo nuevos colectivos (autónomos, Régimen Especial Agrario de la Seg. Social, fijos discontinuos...).

No ha salido la convocatoria del 97 y de momento todos los solicitantes están trabajando con la Convocatoria del 96 (usando sus Anexos).