

Formación

El convenio colectivo: la mejor herramienta para defender el derecho a la formación

Lola Santillana

Secretaria confederal de
Empleo y Cualificación
Profesional de CCOO

EN ESTOS MOMENTOS TAN COMPLICADOS ES IMPORTANTE LANZAR MENSAJES POSITIVOS que nos preparen para el día que volvamos a la “normalidad”. La formación profesional y el aprendizaje permanente han sido y seguirán siendo piezas importantísimas para las relaciones laborales y el desarrollo personal y profesional. En realidad, nuestro país no tiene tanto un problema de competencias digitales, sino de actividades productivas y calidad del empleo. Y el desajuste de la oferta y la demanda es fruto de ello.

El debate amenazante que de forma intencionada se ha introducido con respecto a la digitalización y su impacto en el empleo, ha abierto las puertas para que se instalen fórmulas que han precarizado las condiciones laborales encubriendo el trabajo por cuenta ajena como una figura de falso autónomo, aprovechándose del discurso de la modernización y del eufemismo de lo colaborativo, para desregular y desproteger a miles de trabajadores y trabajadoras.

Ante esto, el mejor recurso es ejercer los derechos laborales y, como sabemos, la formación es uno de ellos, aunque vilipendiado y pasado por alto en la mayoría de los procesos de negociación. Defender, proteger y exigir su ejercicio es una herramienta clave en el fortalecimiento de nuestra posición frente al abuso y a la fragilidad de las condiciones laborales.

Negociación

Es sorprendente que el término “formación” aparezca en todos los discursos. La formación es clave para el futuro. Su mención da valor a lo que se dice tan solo por nombrarla. Pero la realidad es muy diferente: su negociación en las empresas queda relegada a lo accesorio y prescindible, es de lo último de lo que se habla, si se hace.

Los acuerdos en esta materia, por agentes sociales y Gobierno, no tienen su traducción en el seno de las empresas en la negociación colectiva. El análisis real de lo que sucede con la formación en las empresas es que se planifica a espaldas de trabajadores y trabajadoras, en especialidades que no sobrepasan contenidos genéricos y transversales. No existe una planificación de la formación que cumpla con los objetivos que persigue como derecho.

El ejercicio del derecho a la formación y a la promoción profesional dependen de su materialización en la negociación colectiva, y no nos ha sorprendido comprobar que sobre esta materia hay poco

regulado a pesar del esfuerzo. Por ello, hemos elaborado una guía de “Cláusulas de formación en la negociación colectiva” y hemos publicado otra con fichas muy fáciles y útiles para delegados, delegadas y cualquier persona afiliada.

CCOO seguirá trabajando para garantizar su cumplimiento. Y la manera de hacerlo es ampliando los conocimientos al respecto, porque la mejor herramienta para defender nuestros derechos es un buen convenio colectivo, ya que flaco favor estaríamos haciendo si nos olvidamos de regular y garantizar el derecho a la formación y al desarrollo profesional.