

lan munduko notiziak

ESPECIAL FORMACION CONTINUA
ALE BEREZIA

ECOS DEL MUNDO DEL TRABAJO

IRITZIA

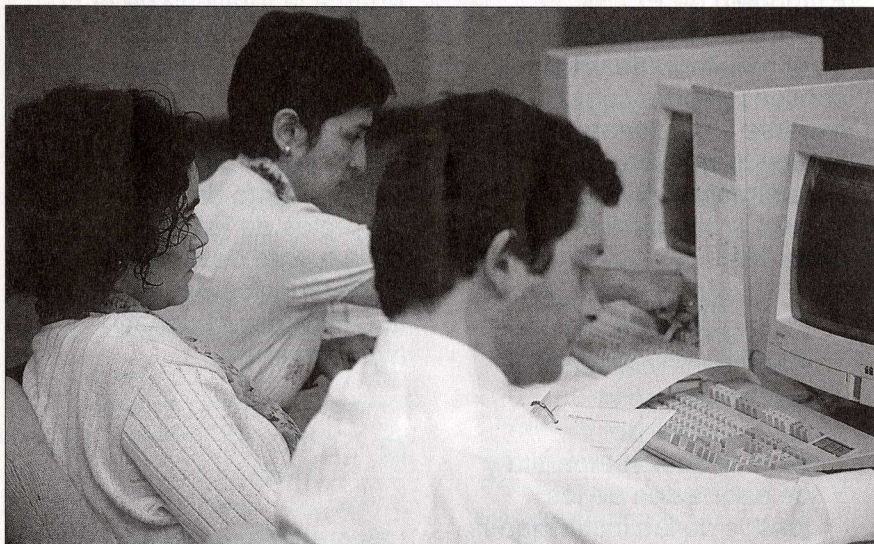
Epe luzerako apostua

Euskadiko sindikatuek, Jaurlaritzak eta Confesbaskek itxi duten heziketa iraunkorrari buruzko akordioak egundoko garrantzia du. Iazko Langile Estatutuaren 84. artikulua-ren erreformak estatua ez beste esparruetan akordio interprofesionalak ixteko aukera ematen du, eta horrek euskal espazio sindikala edukiz betetzen du.

Dena den, lan arloan lege-gintza ahalmenik ez dugun bitartean beste edozein erreformaren mehatxua gain-gaingan izango dugu. Seguratsunik eza euskal gehiengo sindikalak eredu propio bat osatzeko eskubidearen aurkako txantaia bilaka daiteke.

Sinatzaileok formazio eredu honi beharrezko tinkotasun eta zintzotasunez ekiteko asmoa dugu. Baina kanpoko oztupoak sor daitezke, batez ere Madrilgo gobernuak, Forcem delakoa kudeatzen duten organizazioen presioz, euskal akordioari legezko babes ekonomikoa ukatuko balio.

Uneotan heziketa ereduaren etorkizuna baino askoz gehiago dagoela jokoan. Ea erabakitze ahalmena dutenak erronkaren garrantziaz jabetzen diren. Euskal ekonomiaren, langileon eta hiritar guztion onerako.



Nuevo modelo de formación continua

El pasado 28 de septiembre, los sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT, la patronal Confesbas y el Gobierno vasco suscribieron un acuerdo por el que se constituye una entidad tripartita que se ocupará de la formación de los trabajadores en activo (formación continua) de la CAPV.

Esta fundación tripartita administrará los fondos de formación continua de los presupuestos generales del Estado, de la CAPV y las distintas Diputaciones.

Con todo, y aunque el montante económico que gracias al Acuerdo se va a poder administrar desde Euskadi es importante, en opinión de José Antonio Cestona, secretario general

adjunto de ELA, es más importante aún acertar con el modelo de formación continua.

A juicio de Cestona, los rasgos fundamentales de este modelo son el compromiso de responder a las demandas de las pymes, la voluntad de disciplinar la oferta formativa, optimizando la utilización de la estructura educativa existente, y el establecimiento de mecanismos de transparencia en la utilización de los fondos.

“Es una apuesta de futuro de cuyo éxito va a depender, en buena medida, la defensa y la mejora del empleo y la eficacia de la economía vasca”, ha concluido Cestona.

”
Heziketa iraunkorra eskarian oinarritutakoa eta enpresa txikiei zuzendua izango da

EL ACUERDO DE FORMACION C

■ DOS ACUERDOS EN UNO

El modelo de F.C. implantado por el Acuerdo es el resultado de un amplio consenso sobre cómo debe hacerse y gestionarse este tipo de formación. Formalmente, el Acuerdo de F.C. es la suma de dos acuerdos:

- ✓ Un acuerdo tripartito (Gobierno de la CAPV, Confebask y sindicatos) que establece el compromiso de administración tripartita y de aportación de los fondos de las instituciones vascas.
- ✓ Un acuerdo bipartito (Confebask y sindicatos), que obliga al gobierno central a transferir a la fundación o entidad vasca de F.C. la parte correspondiente de los presupuestos generales del estado.

■ QUE ENTENDEMOS POR FORMACION CONTINUA (FC)

Es la formación dirigida a mejorar la capacitación de los/as trabajadores/as que tienen un empleo. No se trata, por tanto, de formación de personas paradas ni de formación inicial o reglada, que tienen sus propias vías.

■ ACUERDO CON VOCACION INTEGRAL

Abarca la totalidad de la FC de la CAPV, con independencia de quién la promueva, imparta o financie. En este sentido, quiere poner fin al solapamiento de sistemas o proyectos de FC en función de la fuente de subvención (presupuestos del Estado, de la CAPV, diputaciones, ayuntamientos...).

■ LAS PYMES, EN EL CENTRO DE ATENCION

Las grandes empresas suelen tener estructuras y políticas de formación que desde el Acuerdo vasco habrá que seguir apoyando. Pero el punto débil de la FC está en la mediana y, sobre todo, pequeña empresa, precisamente la que concentra la mayor parte del empleo. Es ahí a donde el Acuerdo debe dirigir su mayor esfuerzo y destinar los medios más importantes.

■ LOS ANALISTAS, PIEZA CLAVE

Se va a contar con un equipo técnico de personas que se dediquen a fomentar, principalmente en las pymes, el interés por la FC, detectar y prever las necesidades y elaborar una demanda de formación que responda a dichas necesidades (formación de demanda).

Fundación de For



✓ El grupo de la Administración vasca estará formado por el Gobierno de la CAPV y una representación de las entidades (diputaciones y ayuntamientos) que aporten fondos a la fundación.

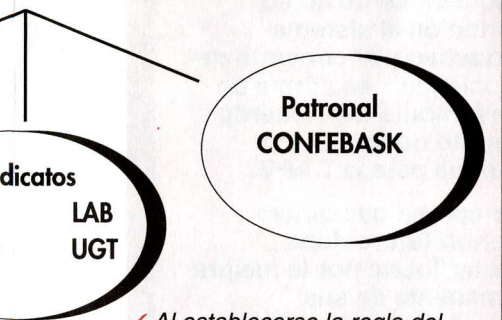
✓ La fundación adoptará sus decisiones por mayoría simple de **cada grupo**, es decir, por el voto favorable de los tres grupos. Esta regla tiene especial importancia en el grupo sindical, dada su pluralidad.

■ TRES RASGOS BASICOS DE LA FC

- ✓ Formación de demanda: conseguir el encaje entre necesidades y oferta de formación, evitando destinar esfuerzos y recursos a actividades de pura oferta (impartir la formación que uno sabe impartir en lugar de la que se necesita).
- ✓ Impartida por los centros de formación profesional (en el sentido amplio del término): se pretende aprovechar al máximo la actual estructura educativa y mejorarla, evitando la

CONTINUA, PUNTO POR PUNTO

Formación Continua



✓ Al establecerse la regla del voto ponderado, el peso del voto de cada organización sindical es equivalente a su representatividad: 40% en el caso de ELA y entre el 15 y el 16% en el caso de los otros tres sindicatos.

✓ En el momento de publicación de este número especial de Lan Munduko Notiziak se desconoce si la UGT va a terminar incorporándose o no al acuerdo bipartito. Si no lo hiciera, quedaría fuera de la Fundación.

proliferación de entidades de formación.

✓ Transparencia y control: garantizar que el dinero de la FC llegue a la FC, mediante el seguimiento y la fiscalización adecuados.

TIPOS DE PLANES DE FC

- ✓ de empresa
- ✓ agrupados o de grupos de empresa
- ✓ sectoriales
- ✓ intersectoriales

ENTIDAD TRIPARTITA DE FC

El Acuerdo es el resultado de un amplio consenso (empresarios, sindicatos, Gobierno CAPV) y va a ser administrado de la misma forma tripartita. Las tres partes van a constituir una fundación que administre el modelo de FC, la promueva, apruebe los planes y las subvenciones económicas.

En esta fundación cada una de las tres partes va a tener igual número de votos, y las decisiones se tomarán por acuerdo de cada una de ellas. La composición de la parte sindical se ajustará a la representatividad de cada organización, con un 40% para ELA y un porcentaje de entre el 15 y el 16% para el resto de los sindicatos.

FINANCIACION

Los recursos con los que va a contar el Acuerdo para financiar los planes de FC son los siguientes:

┆ Fondos vascos: presupuestos de la CAPV, ya comprometidos con el acuerdo, y de las instituciones locales, cuya aportación se va a recabar.

✓ Presupuestos del Estado: la parte que corresponda a la CAPV en concepto de FC, deberá ser transferida al Acuerdo vasco, que tiene el mismo rango legal y la

misma fuerza vinculante que el que ha dado origen al FORCEM.

DERECHOS SINDICALES

A los/as representantes de los/as trabajadores/as en las empresas les corresponde garantizar la utilización eficaz y adecuada de la FC, promoviendo la cualificación y el reciclaje profesional, sin ningún tipo de discriminación. Para ello el Acuerdo establece una serie de derechos de participación, información y consulta de tales representantes en los planes de FC que afecten a su empresa.

ENTRADA EN VIGOR

Aunque el Acuerdo entre en vigor de forma inmediata, su plena aplicación llevará algún tiempo y se acompañará al desarrollo de la estructura mínima que el Acuerdo necesita y a la disposición efectiva de los fondos económicos que el Acuerdo prevé.

DURACION

El acuerdo tiene una duración inicial de 4 años y se prorrogará automáticamente, salvo denuncia.

■ AKORDIOAK EUSKAL ESPARRUA SENDOTZEN DU

Langile Estatutuaren 84 artikuluaen aldaketak ordurarte euskal esparruko organizazioentzat itxirik zeuden negoziaketa bideetatik abiatzeko aukera eman zuen eta aukera hori aprobetxatzen jakin izan dugu, Jose Elorrieta ELAko idazkari nagusiaren iritziz.

Elorrietak esan duenez, ELAk urte luzez bakarrik eta azkenaldian LABekin batera bultzatutako lan-harremanen euskal esparruaren aldeko borrokaren uzta jasotzen hasi da euskal sindikalismoa.

■ EL ACUERDO DEBE PROMOVER EL EMPLEO EN LA ENSEÑANZA

La Federación de Enseñanza de ELA considera que el Acuerdo de FC debe servir para establecer una relación más estrecha entre los centros y el mundo del trabajo y propiciar una constante

renovación. En opinión de su sec. general, J.M. Larramendi, es muy positivo "el énfasis que el Acuerdo ha puesto en el aprovechamiento óptimo de los recursos del sistema educativo". Larramendi considera asimismo que debe preverse que el desarrollo de la formación continua propicie la creación de nuevos puestos de trabajo dentro de la enseñanza.

■ MEJOR, UN MODELO TRIPARTITO

El Acuerdo de FC recoge un modelo tripartito ya que "la Administración no puede desentenderse de su responsabilidad en la formación continua ni en el correcto uso de los fondos", según han manifestado miembros de ELA en la comisión negociadora. En este sentido han considerado un error el sistema del Forcem, en el que las decisiones quedan en manos de patronal y sindicatos, máxime cuando ellos mismos son en buena medida beneficiarios de las subvenciones que aprueban.



ACUERDO LABORIOSO: *Es difícil reunir en una mesa el consenso que presidió la firma del Acuerdo de FC, aunque la firma de la UGT fuera condicionada y contradictoria con su propio discurso anti-acuerdo. De izquierda a derecha, Rafa Díez (LAB), Josu Frade (UGT), Jose Elorrieta (ELA), Ramón Jaúregui (Gov.Vasco), Baltasar Errazti (CONFEBASK) y Santi Bengoa (CCOO).*

Lan Munduko Notiziak

Edita: M.R.A. Institutua / Distribuye: ELA
C/ Barrainkua, 15 Bilbao. Teléfono: (94) 424 33 00.
Fax: (94) 424 36 54

LA FORMACION COMO DERECHO

La permanente mejora de la cualificación profesional de las personas contribuye a la defensa del empleo, a la promoción profesional y personal y al enriquecimiento de su aportación al sistema productivo y al conjunto de la sociedad", se afirma en el preámbulo del Acuerdo tripartito de formación continua para la CAPV.

La empresa que quiera tener un futuro debe apostar fuerte por la mejora permanente de sus recursos humanos. Pero, sin duda, quien más se juega en este envite es el trabajador, es la persona que no tiene otro patrimonio que el de su propia capacidad de trabajo, que necesita tener siempre a punto, como una herramienta perfectamente ajustada.

Para el trabajador, para la trabajadora, la formación continua consolida el empleo que tiene y mejora sus opciones de empleo futuro, le permite desarrollar sus capacidades profesionales y le convierte en agente más creativo y participativo en relación con la empresa en la que trabaja y la sociedad en la que vive.

Un enfoque de la formación continua que no mirara sino las necesidades de evolución y adaptación del sistema productivo, sería por tanto un enfoque parcial y distorsionado. La formación continua es, antes que nada, un derecho de cada persona, un derecho cuya eficacia ELA va a reivindicar y a garantizar en la negociación colectiva y en la aplicación del Acuerdo de Formación Continua.