

ACCIÓ SINDICAL I FORMACIÓ PROFESSIONAL DELS TREBALLADORS EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.

Miguel Llanes Gamón

Secretari d'Ocupació i Formació Professional de la UGT del País Valencià

Rogelio Navarro Domenichelli

Gabinet Tècnic de la Unió General de Treballadors del País Valencià

Resum

El dret a la formació de les persones i, en especial, el dret dels treballadors a la formació al llarg de la seua vida laboral és una prioritat de la UGT. La negociació col·lectiva ha de contribuir a convertir aquest dret dels treballadors en realitat.

S'entén la Negociació Col·lectiva com el conjunt de trobades i processos formals entre els representants dels empresaris i dels treballadors, a fi d'arribar a acords en relació a les condicions de treball i a la resta d'aspectes que són d'interés per a ambdós col·lectius.

La Negociació Col·lectiva experimenta un gradual però progressiu enriquiment dels seus continguts. No obstant això, aquest panorama no és generalitzat ni uniforme, subsisteixen importants diferències entre convenis, atés que molts d'ells no esgoten les àmplies possibilitats de tractament convencional.

En aquest sentit és necessari destacar que la Negociació Col·lectiva ha contribuït que la Formació Contínua possibilita l'èxit d'equilibris socials dins de les empreses. Així, en primer lloc, ha procurat garantir la igualtat d'oportunitats a l'hora de participar en accions formatives. I en segon lloc, ha intentat que la formació adquirida poguera contribuir a l'equitat de les condicions laborals dels treballadors.

Paraules Clau: negociació col·lectiva, formació permanent al llarg de la vida

Abstract

The right to train people, and especially the right of workers to *training* throughout their working lives is a priority of UGT. Collective bargaining must be to help make this right a reality for workers. It is understood collective bargaining as the set of processes and formal meetings between representatives of employers and workers, with a view to reaching agreements *in* relation to working conditions and other aspects which laure of interest to both groups

The bargaining has been experiencing a gradual but progressive enrichment of its contents. However, this picture is not uniform or widespread, significant differences exist between conventions, as many of them do not exhaust the *scope* for conventional treatment. *In* this regard it is necessary to estrés that collective bargaining has contributed to the Continuing Education enables the achievement of social equilibrium within companies. Sota, first, has sought to ensure equal opportunities to participa't *in training* activities. And secondly, has tried to keep *training* could contribute to the fairness of the working conditions of workers.

Key Words: collective bargaining, Livelife Learning

1. El dret a la formació professional per a l'ocupació en la Negociació Col·lectiva

El dret a la formació de les persones i, en especial, el dret dels treballadors a la formació al llarg de la seua vida laboral és una prioritat de la UGT. La negociació col·lectiva ha de contribuir a convertir aquest dret dels treballadors en realitat.

En 2006, més de 5 milions de treballadors, el 57% del total dels treballadors amb conveni, van comptar amb alguna clàusula de Formació en els seus convenis. L'Acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva de 2007, prorrogat per a l'any 2008, recull per primera vegada un apartat específic sobre formació permanent i qualificació professional dels treballadors.

La Negociació Col·lectiva contribuirà a aconseguir els objectius de formació previstos en el Reial Decret 395/2007 que regula el subsistema de Formació Professional per a l'Ocupació.

Es tracta de respondre més adequadament a les necessitats dels treballadors en matèria formativa i als canvis de l'entorn productiu, establint una major vinculació entre el sistema productiu i l'educatiu.

Així doncs, la formació no és únicament un problema competent del sistema educatiu, sinó que forma part també, i cada vegada més, del món del treball. A l'inserir-se de tal manera en el nucli "el laboral", la formació es converteix en objecte ineludible de la Negociació Col·lectiva.

S'entén la Negociació Col·lectiva com el conjunt de trobades i processos formals entre els representants dels empresaris i dels treballadors, a fi d'arribar a acords en relació a les condicions de treball i a la resta d'aspectes que són d'interés per a ambdós col·lectius.

Des d'organismes internacionals com l'Organització Internacional de Treball (OIT), concretament el conveni 154 titulat "Conveni sobre el Foment de la Negociació Col·lectiva", es detallen directrius per a promoure el desenvolupament i l'eficàcia de la Negociació Col·lectiva. Aquestes directrius es poden resumir en les següents:

- S'ha de possibilitar la Negociació Col·lectiva a tots els ocupadors i a totes les categories de treballadors de les branques d'activitat.
- Ha de ser estesa la Negociació Col·lectiva, progressivament, a totes les matèries vinculades amb les condicions de treball/ocupació i a les relacions entre treballadors i empresaris, tant a nivell individual com col·lectiu.
- S'ha de fomentar l'establiment de regles de procediment convingudes entre els sindicats i les agrupacions d'empresaris.
- S'han d'eliminar els obstacles per la inexistència de regles que regisquen el seu desenvolupament o la insuficiència o el caràcter impropri de tals regles.
- S'han d'establir òrgans i procediments de solució dels conflictes laborals i ser concebuts, de tal manera, que contribuïsquen a fomentar la Negociació Col·lectiva.

La Negociació Col·lectiva experimenta un gradual però progressiu enriquiment dels seus continguts. D'aquesta manera, juntament amb la regulació dels aspectes més clàssics, com el salari i el temps de treball, molts convenis incorporen la regulació d'un conjunt d'altres matèries que cada vegada guanyen més pes en les relacions individuals i col·lectives de treball. Les causes d'aquesta tendència són diverses, des de l'impuls donat pels successius acords interconfederals sobre Negociació Col·lectiva, en un context de transformacions econòmiques i productives i de modificació de les relacions entre la llei i el conveni col·lectiu, amb la progressiva obertura d'espais a l'autonomia col·lectiva. No obstant això, aquest panorama no és generalitzat ni uniforme, subsisteixen importants diferències entre convenis, atès que molts d'ells no esgoten les àmplies possibilitats de tractament convencional.

Els aspectes més importants tractats en la Negociació Col·lectiva són els següents:

- **Escala salarial.** Es defineixen les polítiques de remuneració.
- **Jornada laboral, horari de treball i règim de vacances.** Cal considerar que la disminució de la jornada laboral és una demanda contínua per part dels sindicats i que ja, en algun país europeu, s'ha inclòs dins de la legislació laboral. Però a Espanya només pot ser regulada, en principi, a través de la Negociació Col·lectiva.
- **La classe de contracte.** Cal subratllar que al llarg de les últimes dècades s'han multiplicat els diferents tipus de contractes.
- **Condicions vinculades a l'execució quotidiana de l'activitat.** En aquest apartat cal incorporar qüestions vinculades a la seguretat i higiene al treball, les càrregues físiques, psíquiques i mentals o l'ergonomia.
- **La selecció de personal,** sobretot a fi que siga més transparent s'inclou, de vegades, dins de la Negociació Col·lectiva.
- **La classificació professional,** s'estableix en funció de les característiques de les tasques i també, de vegades, en relació a la formació curricular dels empleats.
- Alhora que la **mobilitat funcional** pot ser horitzontal o vertical (promoció).
- A més, cal tractar paral·lelament la **mobilitat geogràfica**
- **Beneficis socials dels treballadors.** Cal ressaltar, en aquest àmbit, aspectes com ara les possibilitats sanitàries i assistencials dels treballadors, la Seguretat Social...
- **Aspectes disciplinaris.** S'estableixen les causes i els tipus de sancions.
- **Formació Contínua.** Per descomptat, les condicions i els objectius de la participació dels treballadors en accions formatives, són promoguts i regulats en la Negociació Col·lectiva.

En el quadre següent es pretén oferir una visió sistemàtica de les distintes variables que articulen la Negociació Col·lectiva, juntament amb aquells criteris establits per a la seua definició:

Variable general	Escales salarials i polítiques de remuneració
Criteris	Fonamentalment, la política d'empresa i la Negociació Col·lectiva basant-se en: Productivitat Responsabilitat Antiguitat Dedicació; nombre d'hores Formació curricular
Variable general	Dedicació
Variables específiques	Jornada laboral Horari de treball Règim de vacances
Criteris	Legislació laboral Política d'empresa i Negociació Col·lectiva
Variable general	Classe de contracte
Criteris	Legislació laboral Política d'empresa i Negociació Col·lectiva
Variable general	Salut laboral
Criteris	Preferentment la legislació laboral encara que es pot incorporar millora a partir de la política d'empresa i Negociació Col·lectiva.
Variable general	Organització de treballadors
Variables específiques	Selecció de personal Classificació professional Mobilitat funcional i geogràfica Contingut específic dels llocs de treball
Criteris	Principalment la política d'empresa
Variable general	Beneficis socials dels treballadors
Criteris	La política d'empresa i la Negociació Col·lectiva fonamentalment.
Variable general	Aspectes disciplinaris
Criteris	Principalment la política de l'empresa
Variable general	Formació contínua
Criteris	Legislació laboral Política d'empresa i Negociació Col·lectiva

2. Orientacions i criteris de la Formació Professional en la Negociació Col·lectiva: els Acords per a la Negociació Col·lectiva (ANC).

Tal com s'ha assenyalat anteriorment la Formació Contínua és un dret permanent dels treballadors que constitueix un element per a afavorir la igualtat d'oportunitats i la promoció personal i professional davant de la contínua evolució dels nous sistemes de producció, motivats per la implantació de noves tecnologies que afecten el sistema laboral. Com a tal

dret s'ha de reflectir en la Negociació Col·lectiva, ja que la formació no sols és un valor estratègic per a qualsevol país, sector de producció o empresa, sinó que també suposa per a aquesta una inversió a fi de consolidar el seu futur.

Abans de la signatura dels Acords de Formació Contínua, el desenvolupament de la Formació Professional en la Negociació Col·lectiva es limitava a les previsions recollides en l'Estatut dels Treballadors sobre el dret a la formació i promoció en el treball. L'Estatut dels Treballadors es pren com a referència, reiteradament en l'àmbit de la Negociació Col·lectiva i s'estipula que la Negociació Col·lectiva és un marc bàsic per a regular les condicions de treball.

Tal com apareix reflectit en la Secció 2a de Drets i deures laborals bàsics de l'Estatut dels Treballadors Reial Decret de l'1/1995, de 24 de març, i concretament en l'article 4, els treballadors tenen com a drets bàsics, amb el contingut i abast que per a cada un dels mateixos dispose la seua específica normativa, els de:

- Treball i lliure elecció de professió o ofici.
- Lliure sindicació.
- **Negociació col·lectiva.**
- Adopció de mesures de conflicte col·lectiu.
- Vaga.
- Reunió.
- Participació a l'empresa.

Així mateix, en la relació de treball, els treballadors tenen dret:

- A l'ocupació efectiva.
- **A la promoció i formació professional al treball.**
- A no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta Llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.
Tampoc podran ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobaren en condicions d'aptitud per a exercir el treball o ocupació de què es tracte.
- A la seua integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene.
- Al respecte de la seua intimitat i a la consideració deguda a la seua dignitat, compresa la protecció enfront de l'acaçament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i enfront de l'assetjament sexual i a l'acaçament per raó de sexe.
- A la percepció puntual de la remuneració pactada o legalment establida.
- A l'exercici individual de les accions derivades del seu contracte de treball.
- A quants altres es deriven específicament del contracte de treball.

En relació a la Promoció i Formació Professional al treball, l'Article 23 de l'esmentat Estatut dels Treballadors estableix que el treballador tindrà dret:

- a) Al gaudi dels permisos necessaris per a concórrer a exàmens, així com a una preferència a triar torn de treball, si tal és el règim instaurat a l'empresa, quan curse amb regularitat estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional.
- b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

Així mateix, s'estableix que en els Convenis Col·lectius es pactaran els termes de l'exercici d'aquests drets.

Paral·lelament, la Constitució de 1978 estableix en l'article 17 que “la llei garanteix el dret a la Negociació Col·lectiva Laboral entre els representants dels treballadors i empresaris, així com la força vinculant dels convenis”. Així, en aquests últims 30 anys, s'ha desenvolupat un marc legislatiu molt significatiu en el camp del dret laboral i vinculat estretament amb la Negociació Col·lectiva.

La subscripció de l'Acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva del 2002 (ANC 2002) per part dels interlocutors socials més representatius a nivell estatal, les organitzacions empresarials CEOE i CEPYME i les sindicals UGT i CC.OO., va representar un canvi important respecte a aquests anys anteriors, a l'establir un conjunt de criteris i orientacions aplicables en els distints nivells de Negociació Col·lectiva consensuats pels signataris, quelcom que no ocorria des de l'Acord Interconfederal de 1997 (AINC 1997).

En 2003 es va tornar a signar un nou acord, l'Acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva del 2003 (ANC 2003), que es va prorrogar per al 2004 i que va introduir substancials modificacions en relació amb l'acord anterior. En 2005 es va signar un de nou, l'Acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva del 2005 (ANC 2005), que també va ser prorrogat per al 2006. Finalment, al febrer del 2007 es va subscriure l'Acord Interconfederal per a Negociació Col·lectiva del 2007 (ANC 2007) prorrogat per a l'any 2008.

Els successius Acords s'han consolidat pels bons resultats derivats de la seua aplicació, tant per al conjunt de l'economia com per a treballadors i empreses. Açò ha sigut així perquè el model part de la base d'un diagnòstic compartit i per mitjà de criteris, recomanacions i orientacions que han donat resposta als problemes econòmics i socials de treballadors i empreses, al mateix temps que s'han anat dotat de més i millors continguts, que posteriorment s'han traslladat als convenis col·lectius.

L'objectiu dels Acords Interconfederales per a la Negociació Col·lectiva ha sigut incidir sobre les matèries que, en molts casos, ja configuraven la Negociació Col·lectiva, per a aconseguir afrontar els canvis i les diferents conjuntures de l'economia i l'ocupació. Dit d'una altra manera, a causa de la complexitat de la Negociació Col·lectiva i de la necessitat d'adaptar-se a un marc canviant que tenen empreses i treballadors, el propòsit dels esmentats Acords ha sigut orientar la negociació dels convenis col·lectius en tals exercicis, partint del reconeixement de la maduresa aconseguida en els àmbits sectorials i en les empreses.

3. Principals trets de l'ANC 2008

L'Acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva de 2008, amb Resolució de 21 de desembre del 2007, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica

l'Acta de pròrroga per a l'any 2008, de l'Acord Interconfederal per a la negociació col·lectiva 2007, s'entén com el marc adequat per a la Negociació Col·lectiva de l'any 2008.

En Tal Acord, es continua apostant pels guanys de poder adquisitiu, l'extensió de les clàusules de revisió salarial, la reducció de la temporalitat i la introducció de la cultura de la contractació estable, el desenvolupament de les polítiques d'igualtat; la inserció laboral de les persones amb discapacitat i la igualtat de drets dels treballadors immigrants, l'augment de la Seguretat i la Salut al treball i la Formació Contínua dels treballadors.

Sindicats i empresaris consideren que l'ANC és un instrument necessari per a afrontar els reptes que té l'economia en 2008. En la seua anàlisi del context econòmic per a la pròrroga de l'acord, estimen que l'economia espanyola s'enfronta a una fase de desacceleració. Després d'una primera part de l'any 2007 molt favorable, en la segona part de l'any i principalment a partir de 2008, tot apuntava, en aquell moment, que es va a produir una pèrdua de dinamisme de l'activitat, provocada per l'esgotament del model de creixement i les possibles conseqüències, a nivell mundial, de les turbulències sobre els mercats financers, tal com es viu actualment en l'economia mundial i espanyola.

L'Acord de Negociació Col·lectiva ha incorporat des de la seua primera signatura, en 2002, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un objectiu fonamental. L'ANC de 2008 recull que totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte en l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació, mesures que hauran de negociar amb els representants dels treballadors. I en aquest sentit, a més d'aquelles d'aplicació directa que la legislació ja contempla, els convenis col·lectius podran establir accions positives per a afavorir l'accés a dones en les professions on estiguen subrepresentades, i per a propiciar que en la qualificació professional, promoció i formació, en igualtat de condicions, tinguen preferència les persones del sexe menys representat en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracte.

Així mateix, l'ANC de 2008 reforça el seu compromís amb la seguretat i la salut laboral, recull els objectius de l'Estratègia Espanyola de Seguretat i Salut al Treball, tancada en el Diàleg Social, i orienta els negociadors en la millora de la seguretat i salut al treball i proposa introduir la cultura de la prevenció de riscos a tots els centres de treball del país.

Per la seua banda, l'Acord Interconfederal de Negociació Col·lectiva de 2008, prorroga l'objectiu marcat en l'Acord del 2007 de formació permanent i millora de les competències i qualificacions professionals.

En aquest sentit, resulta imprescindible intensificar l'esforç iniciat en 1992 per a aconseguir l'objectiu comú d'actualitzar i millorar la qualificació de la població activa i incrementar la productivitat i competitivitat de les empreses, arribar a un major volum de treballadors i incrementar els nivells d'inversió en formació, en coherència amb l'Agenda de Lisboa.

A aquest respecte s'ha de tindre present també el marc previst per la Llei Orgànica de Qualificacions i Formació Professional (Llei 5/2002) en quant que estableix el Sistema Nacional de Qualificacions. El desenvolupament d'aquesta Llei ha continuat amb el Reial Decret referit a la creació de Centres Integrats de Formació Professional (Reial Decret 1558/2005), amb la regulació de Centres de Referència Nacional per mitjà del Reial Decret 229/2008, de 15 de febrer i amb el d'ordenació de la Formació Professional en el Sistema

Educatiu (Reial Decret 1538/2006), alhora que s'ha avançat en l'elaboració del Catàleg Nacional de Qualificacions, que constitueix la base per a una oferta integrada de formació. Igualment està previst el desenvolupament normatiu en matèria d'avaluació i reconeixement dels aprenentatges adquirits per mitjà de l'experiència laboral i altres vies no formals de formació.

Per la seua banda El Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació contempla la formació de demanda, entesa com aquella que realitzen les empreses per als seus treballadors, incloent els permisos individuals de formació, i que respon a les necessitats específiques que plantegen unes i altres. Mentre que l'Ordre TAS/2307/2007, de 27 de juliol, per la qual es desenvolupa parcialment el Reial Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació en matèria de formació de demanda i el seu finançament, desenvolupa aquesta formació de demanda des de l'objectiu d'aconseguir una major promoció i integració social dels treballadors, així com una millora de la competitivitat de les empreses. I això comptant amb la responsabilitat compartida de l'Administració, els agents socials i la col·laboració de les diferents entitats i institucions que actuen al camp de la formació. Així mateix, es respecten les competències de gestió de les comunitats autònomes, que assumeixen les funcions d'avaluació, seguiment i control de la formació que realitzen les empreses que tinguen tots els seus centres de treball dins del seu territori. Així s'aprofundeix en la col·laboració i cooperació entre les Administracions públiques de les comunitats autònomes i la de l'Estat. D'altra banda, l'ordre contempla, d'acord amb allò que s'ha expressat en l'esmentat Decret 395/2007, de 23 de març, el deure d'informació a la representació legal dels treballadors respecte de la formació que es realitza en el si de les empreses, garantint així el diàleg social entre empresaris i treballadors en tal àmbit.

Es configura, d'aquesta manera, un Sistema de Formació Professional per a l'Ocupació dirigida a tots els treballadors i empreses, recollit en el Reial Decret 395/2007, ja explicat en el Capítol 4 d'aquest estudi, i que manté entre els seus principis la vinculació amb el Diàleg Social i la negociació col·lectiva sectorial, també als treballadors ocupats

La Negociació Col·lectiva deu, per tant, contribuir a facilitar l'aprofitament de les oportunitats que ofereix aquest marc en el nivell que corresponga, sector o empresa.

En aquest sentit, s'ha de recordar que l'actual normativa atribueix una sèrie de funcions a l'àmbit d'aquest sistema de formació a les Comissions Paritàries que es constitueixen per la Negociació Col·lectiva sectorial d'àmbit estatal.

L'Acord de Formació (ANC 2008) assenyala que les Organitzacions Empresariales i Sindicals més representatives, i les representatives en els distints sectors, desenvoluparan amb l'impuls dels Òrgans del Sistema, les tasques necessàries per a simplificar i racionalitzar l'actual ordenació i composició d'aquestes Comissions Paritàries Sectorials. El mapa sectorial resultant, que s'aprovarà en el seu moment pels òrgans del Sistema, ha de ser transparent per a l'estructura del Sistema de Qualificacions.

La Negociació Col·lectiva, en el nivell que corresponga, contribuirà a aconseguir els objectius de formació, per mitjà de la definició de criteris i prioritats en qüestions com:

- Les iniciatives a desenvolupar, en funció de les necessitats de formació, i els col·lectius prioritaris, en particular en allò que s'ha referit a les accions formatives,

sobretot les dirigides als col·lectius amb major risc de perdre l'ocupació i els de menor nivell de qualificació.

- El desenvolupament de la formació teòrica en els contractes per a la formació.
- Els drets i obligacions en relació amb la formació.
- Facilitar l'aplicació de les bonificacions de les empreses i els Permisos Individuals de Formació previstos en l'Acord de Formació.
- L'assistència a la formació, el seu aprofitament i el temps en què es realitza.
- L'avaluació i, si és el cas, l'acreditació de la competència professional.
- L'orientació als treballadors i el desenvolupament d'itineraris de formació coherents amb les necessitats d'empreses i treballadors, considerant els que puguin conduir a acreditacions en el marc del Sistema Nacional de Qualificacions o altres àmbits de certificació.
- Les referències formatives en relació amb la classificació, mobilitat, promoció i planificació de carreres.
- La millora de la qualitat de les accions formatives.

4. Ajust de la Negociació Col·lectiva a les tendències de la Formació Professional per a l'Ocupació.

En les següents línies, s'introdueix la contribució de la Negociació Col·lectiva a orientar i potenciar la Formació Professional per a l'Ocupació dirigida prioritàriament a treballadors ocupats, segons les necessitats i objectius de l'estructura empresarial i social. Per aquest motiu s'analitzen les qüestions següents:

- L'evolució de la Formació Contínua i la Negociació Col·lectiva: De política social a requeriment de la competitivitat.
- Objectius socials que la Negociació Col·lectiva necessita incentivar dins de la Formació Contínua.

4.1 L'evolució de la Formació Contínua i la Negociació Col·lectiva: De política social a requeriment de la competitivitat

Es comparteix la idea que la Formació Contínua en els seus inicis va tindre un alt component de política social. Els treballadors s'inserien a les empreses amb un nivell de formació curricular molt reduït. A més, ho feien a una edat molt més primerenca. Aleshores, les grans empreses potenciaven, sovint, que els treballadors acudiren a cursos de formació que, moltes vegades, no estaven vinculats amb les característiques dels seus llocs de treball.

D'aquesta actuació empresarial, van sorgir escoles (moltes vegades amb horari nocturn) on els treballadors acudien després de la seua jornada laboral. Així, van ser molt importants fins a la dècada dels 70, les escoles d'aprenents de les grans empreses, majorment de caràcter industrial. Però també van ser notòries un altre tipus d'escoles que possibilitaven als treballadors, per exemple, obtindre el graduat escolar.

Si bé la Negociació Col·lectiva no estava consolidada en la major part d'aquesta època, els treballadors sí que van veure positivament totes aquestes iniciatives, tant per als seus interessos laborals com en relació al conjunt d'espais de la seua vida personal i social.

No obstant això, la consideració de la formació com a política social, també pot ser rendible a mitjà i llarg termini per a les empreses. És pel fet que pot augmentar la satisfacció i la integració dels treballadors en l'organització empresarial.

Ja a partir dels anys 70, la Formació Contínua serà interpretada per les empreses, preferentment, com una eina de gestió. Açò és a causa de diferents causes, que es poden resumiren els dos aspectes següents:

- Crisi econòmica i increment de les quotes de competitivitat. Des de la crisi de 1929, l'economia occidental no havia experimentat una situació econòmica tan difícil com la que es va desencadenar a partir de 1973. Encara no està clar que s'haja superat de manera completa. Les altes taxes de creixement econòmic, que es van produir a partir de 1960 van tocar al seu fi. A partir de la segona meitat dels anys 70 s'assisteix a un increment molt important de la taxa de desocupació, es porta a terme una reconversió industrial molt profunda i s'avança definitivament cap a una economia de serveis. Davant d'aquesta situació, els nivells de qualificació dels treballadors demanden un major esforç a ajustar-se als requeriments del mercat.
- Innovació i desenvolupament tecnològic. Els processos d'innovació i desenvolupament tecnològic s'apliquen al conjunt del teixit productiu, amb major força des dels anys 60. Si bé cal recordar que des de la segona meitat del segle XIX (amb les revolucions industrials) els processos d'innovació tecnològica són continus. I de la mateixa manera, el reciclatge dels treballadors és una exigència.

Davant d'aquesta situació econòmica i empresarial, els sindicats i els treballadors perceben que la Formació Contínua és una oportunitat per a la inserció laboral i el manteniment de l'ocupació en condicions satisfactòries. Per tot això, en la potenciació de la Formació Professional per a l'Ocupació conflueixen els interessos, tant dels empresaris com dels treballadors. Els seus interessos es combinen i complementen, i la Negociació Col·lectiva és l'espai més idoni per a arribar a acords.

4.2 Objectius socials que la Negociació Col·lectiva necessita incentivar dins de la Formació Contínua:

La Negociació Col·lectiva ha contribuït que la Formació professional per a l'Ocupació possibilita l'èxit d'equilibris socials dins de les empreses. Així, en primer lloc, ha procurat garantir la igualtat d'oportunitats a l'hora de participar en accions formatives. I en segon lloc, ha intentat que la formació adquirida poguera contribuir a l'equitat de les condicions laborals dels treballadors.

I és que malgrat els efectes positius que, en terme generals, indubtablement la Formació Contínua ha produït, no s'ha de descuidar que també és capaç de desenvolupar resultats socialment no desitjats. La Formació Professional per a l'Ocupació és una eina necessària per al desenvolupament econòmic i social. Però també pot derivar en desigualtats socials.

Així és important assenyalar que existix sovint una discriminació dels treballadors, en funció de la seua capacitat d'aprenentatge i categoria professional, a l'hora de participar en les accions formatives, sobretot de caràcter formal.

D'aquesta manera, els col·lectius més proclius a participar en accions formatives són joves, treballadors amb un nivell més elevat de formació curricular i directius. Al mateix temps, en nombroses ocasions, les empreses promouen la Formació professional per a l'Ocupació entre els treballadors amb contracte indefinit, abans que entre els que estan contractats eventualment.

Però les convocatòries de Formació Professional per a l'Ocupació dirigida preferentment a treballadors ocupats al moment d'aprovar i finançar els plans de formació, prioritzen aquells que integren als considerats com a col·lectius socials més desfavorits:

- Treballadors amb majors necessitats de qualificació.
- Dones.
- Treballadors majors de 45 anys.
- Treballadors amb algun tipus de discapacitat.
- Treballadors de pimes.

5. La presència de la representació sindical i les seues conseqüències en matèria formativa.

Al gener del 2008, les empreses amb suficient grandària per a portar a terme eleccions sindicals a penes representen un 15% del total, ja que les eleccions sindicals es realitzen en empreses o centres de treball que tinguen més de 10 treballadors/es i en les de 6 i 10 treballadors si ho decideixen aquests per majoria.

Aquest percentatge tan reduït d'empreses en què es poden organitzar eleccions es deu a una de les tendències més importants de l'estructura productiva espanyola en les últimes dècades, l'alt grau d'atomització del teixit productiu caracteritzat pel predomini de les xicotetes i mitjanes empreses, al representar les empreses amb menys de sis treballadors el 75% del total i les de menys de deu treballadors el 85%, alhora que la grandària mitjana de les empreses se situa lleugerament per damunt de deu treballadors, (10.4 al desembre del 2006).

En conseqüència, la presència dels sindicats a les empreses és més limitada, tenint en compte l'augment que ha tingut lloc en el nombre d'empreses més xicotetes. En general, a les empreses més grans cal esperar una influència dels sindicats més significativa, a través de la Negociació Col·lectiva.

Centrant l'atenció en l'àmbit de la Formació Professional per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, cal ressaltar que les empreses amb nombre més gran de treballadors compten, més habitualment, amb polítiques de formació a què la Negociació Col·lectiva ha contribuït en major o menor mesura.

L'origen, desenvolupament i consolidació d'un model de Formació Professional per a l'Ocupació dirigida prioritàriament a treballadors ocupats subvencionada és, sens dubte, fruit d'un procés de negociació entre els agents socials. Però ni els processos de negociació ni els resultats als que s'han arribat es poden considerar aïlladament del conjunt d'elements que configuren la Negociació Col·lectiva, ja que no són realitats separades.

Així, les característiques que la Formació Professional per a l'Ocupació dirigida prioritàriament a treballadors ocupats adquireix, com a fruit de la Negociació Col·lectiva, caben contextualitzar-se sovint dins de la resta de condicions de treball. Aquestes condicions de treball i la seua relació amb la Formació Professional per a l'Ocupació es fonamenten en les qüestions següents:

Les Polítiques Salarials.

El salari és, sens dubte, l'àmbit de negociació més important entre els agents socials. Els beneficis econòmics són les principals motivacions per què es genera una empresa i per les que els treballadors s'incorporen a elles. Per consegüent també, la conflictivitat laboral es produeix, en la majoria de les ocasions, com a resultat de les discrepàncies salarials.

La Negociació Col·lectiva, almenys en l'àmbit salarial, s'ha de situar dins de la conjuntura econòmica. És ressenyable que siga habitual que en la Negociació Col·lectiva, a nivell eminentment d'empresa, existisca cert bescanvi salari/formació. És a dir, que a canvi d'una menor remuneració salarial, les empreses oferisquen sovint Formació Professional per a l'Ocupació als seus treballadors afiliats.

La mobilitat horitzontal i vertical.

El canvi de tasques als llocs de treball, pot requerir també Formació Professional per a l'Ocupació per a adaptar-se a les noves exigències de competències professionals en l'exercici de les noves funcions associades al seu lloc de treball. En conseqüència, la mobilitat funcional, bé siga de caràcter horitzontal o bé siga de tipus vertical (promoció), pot requerir el disseny i execució d'accions formatives en el marc de la Formació Professional per a l'Ocupació.

La política de selecció de personal i la creació de llocs de treball.

La política de selecció de personal guarda també incidència sobre la Formació Professional per a l'Ocupació. Les empreses es debaten, amb molta freqüència, entre reclutar personal o formar-lo. Moltes vegades no tenen clar quina decisió els pot generar menys costos. La política de reclutament i selecció de personal està també inclosa en la Negociació Col·lectiva, sobretot per exigència dels sindicats.

Els horaris de treball.

Naturalment, la regulació de la jornada laboral és també incorporada en la Negociació Col·lectiva. En aquest sentit la regulació dels horaris de la impartició de la Formació Professional per a l'Ocupació dels treballadors ocupats és un debat continu.

La millora de la seguretat i higiene.

Malgrat la intensa tasca normativa que, en l'exercici de les seues competències exclusives en aquestes matèries, s'ha portat a terme pel Govern durant els últims anys, a fi de desenvolupar la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, tal esforç no està oferint els fruits que en un principi cabria suposar, atés que persisteix una alta sinistralitat laboral. Així també, dins de la Negociació Col·lectiva s'estableixen iniciatives i mecanismes per a garantir la salut i la seguretat laboral, d'acord amb l'estratègia europea de salut i seguretat. Alhora que s'incorporen propostes d'accions formatives en prevenció de riscos laborals, prestant especial atenció als sectors prioritaris, als riscos específics i als col·lectius més vulnerables. La programació dels cursos sobre la prevenció de riscos laborals respon a la preocupació creixent pels alts índexs de sinistralitat que es produeixen en el conjunt del teixit productiu en el mercat laboral espanyol.

L'estabilitat laboral.

La Formació Professional per a l'Ocupació ajustada a les exigències de qualificació de les empreses és també un mecanisme que possibilita l'estabilitat laboral. La decisió de proporcionar Formació Professional per a l'Ocupació als seus treballadors i treballadores, per part de les empreses, depén també de la previsió de personal que realitzen en el mitjà i inclús el llarg termini. No obstant això, cal destacar que les empreses són poc inclinades a promocionar la Formació Professional per a l'Ocupació entre els treballadors que no esperen que continuen en l'empresa llarg temps.

Com s'ha descrit, l'acció sindical s'ha centrat en el desenvolupament dels drets recollits en l'Estatut i en la Formació Professional per a l'Ocupació promoguda en el marc dels Acords de Formació. Però, el repte es troba a articular l'exercici de drets recollits en normatives distintes i els seus efectes, fonamentalment quant a l'accés i al reconeixement de la formació i dels aprenentatges no formals i informals, en particular l'experiència laboral.

Finalment destacar que per a la UGT-PV la Formació Professional al llarg de la vida constitueix un dret per a tots els treballadors i treballadores valencians, alhora que és un factor fonamental per a incrementar i millorar l'eficiència, competitivitat i sostenibilitat del teixit productiu i la creació d'ocupació en la Comunitat Valenciana.

El sindicat pot impulsar, per tant, la coordinació i la integració de les mesures que permeten avançar en una estratègia que afavorisca l'aprenentatge permanent al llarg de la vida, que incorpore un desenvolupament integrat de la formació professional, amb independència de les seues fonts de finançament i de la situació laboral de les persones, i que possibilita l'enfortiment de la política de formació professional a través de la seua participació institucional en l'àmbit del diàleg social i els instruments de la negociació col·lectiva.