

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE FORMACIÓN

NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
SECTORIAL Y DE
EMPRESA

NEGOCIACIÓN
TERRITORIAL

CURSOS,
MÉTODOS E
INSTRUMENTOS



confederación sindical
de comisiones obreras

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE FORMACIÓN

NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
SECTORIAL Y DE
EMPRESA

NEGOCIACIÓN
TERRITORIAL

CURSOS,
MÉTODOS E
INSTRUMENTOS

1ª edición, septiembre de 2008
2ª reimpresión, diciembre de 2008

© de esta edición:

Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Secretaría Confederal de Formación para el Empleo
C/ Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid (España)

Tel.: +34 91 702 80 14

Fax: +34 91 702 80 87

Correo electrónico: formacion@ccoo.es

<http://www.ccoo.es>

Depósito legal: M-43963-2008

Imprime: Gráficas Couché, S. L.

Impreso en España – Printed in Spain

Reservados todos los derechos. Quedan prohibidas, sin el permiso escrito de Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la reproducción o la transmisión total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento mecánico o electrónico, incluyendo la reprografía y el tratamiento informático, y la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamos públicos.

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS SOBRE FORMACIÓN

PRESENTACIÓN



La cualificación de las personas es el mejor instrumento para el desarrollo social y el crecimiento económico de cualquier sociedad. Por ello, si queremos garantizarlo en nuestro país, es determinante asegurar que la Formación Profesional para el Empleo responde en tiempo real a las demandas del sistema productivo, a la vez que posibilita e incentiva, el necesario cambio del mismo y asegura el ejercicio del derecho personal a la formación.

En estos tres grandes objetivos queda mucho por hacer y en ellos debemos centrar nuestro trabajo sindical, aprovechando al máximo las posibilidades del actual marco normativo para mejorar la adaptación de la oferta a las demandas laborales, planificar la formación en el marco de la Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional para competir en base a la cualificación de las personas y facilitar el acceso personal a una formación de calidad y con valor para el futuro.

Nos encontramos en un contexto favorable para avanzar en esa dirección, ya que existe una coincidencia bastante generalizada sobre la necesidad de potenciar la Formación Profesional para el Empleo, con el objetivo de que este subsistema gane en eficacia y eficiencia y sea cada vez de mayor valor para contribuir a mejorar el empleo, la competitividad y la igualdad de oportunidades.

Además, en CCOO estamos comprometidos con lograr que la Formación Profesional para el Empleo gane en transparencia y calidad. Para ello es preciso conseguir y consolidar el reconocimiento formal y social de esta formación en un marco normativo flexible y, a la vez, estable.

Pero si aún queda mucho por hacer, también hemos acumulado una gran experiencia. Quizá no se insiste de manera suficiente en las iniciativas y la influencia positiva que ha tenido la Formación para el Empleo en aspectos tales como el número de personas formadas, la mejora de la competitividad de las empresas, el empleo generado, etc., cuestiones que con frecuencia no se tienen en cuenta a la hora de valorar este subsistema de formación.

Para avanzar en la consecución de los grandes objetivos que nos marcamos, tanto Gobierno como interlocutores sociales debemos ser capaces de aprender de esta experiencia y, en este caso, de los ejemplos concretos.

Desde la Confederación Sindical de CCOO hemos querido contribuir a dar visibilidad a las experiencias relevantes o de mayor actualidad en las que hemos participado y que, en ocasiones, son poco conocidas. Apostamos por poner en valor prácticas y acuerdos de distinta naturaleza que entendemos representan avances en el ámbito de la formación. No solo para que se reconozca el valor de lo realizado sino, y esto es lo más importante, para que sirva de guía de orientación tanto dentro como fuera de nuestro sindicato. Éste es el fin perseguido a la hora de preparar y editar esta GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN FORMACIÓN.

En ella hemos incorporado algún ejemplo de las distintas actuaciones que Comisiones Obreras realiza en relación con la formación: experiencias sobre contenidos formativos más demandados y con altos porcentajes de inserción o mejora en el empleo, acuerdos con diferentes Administraciones o Instituciones y, de manera especial, cláusulas de distintos convenios colectivos sectoriales o de empresa. En CCOO reforzaremos nuestro trabajo para hacer de la formación un elemento estratégico de la negociación colectiva.

Si con este trabajo, y en unos momentos como los actuales, conseguimos generar reflexiones y aportaciones sobre el valor real de la Formación para el Empleo en una sociedad como la nuestra y si, además, sirve de ayuda a quienes tienen que preparar negociaciones con empresas o administraciones, nuestro objetivo estará más que conseguido.

Somos conscientes de que esta primera selección de ejemplos es incompleta. Posiblemente no estén otras experiencias tanto o más positivas que las que aquí se recogen. Creemos que lo importante es ser capaces de presentar esta primera guía que por sí misma animará a quienes nos puedan aportar otros buenos ejemplos.

Por ello esta guía nace con voluntad de continuidad y, periódicamente le incorporaremos nuevos ejemplos de buenas prácticas que aporten valor en relación a los objetivos que nos hemos fijado y sean susceptibles de incorporarse a otros ámbitos y acuerdos. Por lo que es una guía que se irá construyendo desde la colaboración.

Por último agradecer a quienes, como responsables de formación de Federaciones Estatales y Uniones Regionales o Confederaciones de Nacionalidad de CCOO, con su esfuerzo y aportaciones, han hecho posible la elaboración de esta guía.

Gregorio Marchán Redondo
Secretario Confederal de Formación para el Empleo de CCOO

Índice

PRESENTACIÓN	PÁG. 07
ÍNDICE	PÁG. 09
INTRODUCCIÓN	PÁG. 13
BUENAS PRÁCTICAS: NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SECTORIAL Y DE EMPRESA		
PRÁCTICA 1	CREACIÓN DE LA COMISION PARITARIA DE FORMACION EN LA EMPRESA MAYR-MELNHOF PACKAGING: REGLAMENTO, FUNCIONAMIENTO Y RESULTADOS. PÁG. 17
PRÁCTICA 2	REGISTRO Y RECONOCIMIENTO INTERNO DE LA FORMACIÓN, QUE SE DESARROLLARÁ PREFERENTEMENTE EN HORAS DE TRABAJO, EN EL GRUPO REPSOL. PÁG. 19
PRÁCTICA 3	ACUERDO DE CORREOS EN EL QUE SE PACTA LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL. PÁG. 21
PRÁCTICA 4	COMPENSACIÓN DE LA FORMACIÓN REALIZADA FUERA DE HORARIO DE TRABAJO EN EL BANCO DE VALENCIA. PÁG. 25
PRÁCTICA 5	ACUERDOS DE FORMACIÓN EN TELEFÓNICA: CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN, HOMOLOGACIÓN DE CENTROS DE FORMACIÓN Y CONDICIONES DE LOS FORMADORES INTERNOS. PÁG. 27
PRÁCTICA 6	ACCIONES FORMATIVAS PARA FACILITAR LA EQUIPARACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL PLAN DE IGUALDAD DEL BANCO DE SANTANDER. PÁG. 31
PRÁCTICA 7	ACCIONES FORMATIVAS PARA IMPLANTAR EL PLAN DE IGUALDAD DE EL CORTE INGLÉS S.A. PÁG. 33
PRÁCTICA 8	NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA FORMACIÓN APLICADAS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL BANCO DE SABADELL. PÁG. 35
PRÁCTICA 9	RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA POR LOS SINDICATOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD. PÁG. 37
PRÁCTICA 10	CONVENIO ENTRE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, CCOO, UGT, EADS-CASA Y AIRBUS ESPAÑA, S.L. PARA LA HOMOLOGACIÓN DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN EL SECTOR AERONÁUTICO. PÁG. 39
PRÁCTICA 11	INFLUENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA DEFINICIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE «ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN INSTITUCIONES SOCIALES». PÁG. 41
PRÁCTICA 12	PLAN DE LA MINERÍA DEL CARBÓN Y DESARROLLO ALTERNATIVO DE LA CUENCAS MINERAS. PÁG. 43
PRÁCTICA 13	FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON CONTRATOS TEMPORALES EN EL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL VIDRIO. PÁG. 45
PRÁCTICA 14	CONVENIO COLECTIVO DE ALLIANZ SEGUROS QUE ESTABLECE UN TIEMPO MÍNIMO DE FORMACIÓN PARA TODOS LOS EMPLEADOS Y EL 1% DE LA MASA SALARIAL DESTINADA A CURSOS. PÁG. 47
PRÁCTICA 15	CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL Y APORTACIÓN DE FONDOS PROPIOS PARA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE MAPFRE. PÁG. 49
PRÁCTICA 16	PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y FORMACIÓN EN HORAS DE TRABAJO EN EL CONVENIO DE EUSKALTEL, S.A. PÁG. 51
PRÁCTICA 17	FORMACIÓN Y GESTIÓN POR COMPETENCIAS: COMISIÓN PARITARIA PARA LA PROMOCIÓN Y LA FORMACIÓN DE AENA. PÁG. 53
PRÁCTICA 18	REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE UNIDE, G-5 CENTRO Y COIDEC. PÁG. 55
PRÁCTICA 19	CONVENIO COLECTIVO DE GATE GOURMET SPAIN, S.L. CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN Y MÍNIMO DE 20 HORAS ANUALES DE FORMACIÓN. PÁG. 57
PRÁCTICA 20	PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN EN LA EMPRESA BRIDGESTONE HISPANIA, S.A. PÁG. 59

PRÁCTICA 21	COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR LOS CURSOS FUERA DE JORNADA Y RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE FERTIBERIA. PÁG. 61
PRÁCTICA 22	COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN DEL GRUPO MICHELÍN. PÁG. 65
PRÁCTICA 23	BECAS DE ESTUDIO Y AMPLIACIÓN DE PERMISOS PARA EXÁMENES EN EL CONVENIO COLECTIVO DE EAD-CASA Y AIRBUS. PÁG. 67
PRÁCTICA 24	FORMACIÓN EN HORAS DE TRABAJO Y COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN EN EL ACUERDO MARCO DEL GRUPO ARCELOR. PÁG. 69
PRÁCTICA 25	PAGO DE LAS HORAS DE FORMACIÓN REALIZADAS FUERA DE JORNADA COMO HORAS EXTRAS EN LOS CURSOS DE RECICLAJE DE LOS VIGILANTES DE SEGURIDAD EN EL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE SEGURIDAD PRIVADA. PÁG. 71
PRÁCTICA 26	EXCENDENCIA PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS DE AHORRO. PÁG. 73
PRÁCTICA 27	CREACIÓN DE UNA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL CON MAYORES COMPETENCIAS QUE LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS. PÁG. 75
PRÁCTICA 28	CREACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN, TANTO EN EL ÁMBITO DEL SECTOR COMO DE EMPRESA, EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL METAL DE GIPUZKOA. PÁG. 77
PRÁCTICA 29	VINCULACIÓN ENTRE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA Y OTROS ASPECTOS DEL CONVENIO SECTORIAL DE TRANSPORTE AÉREO Y TRABAJOS AÉREOS CON HELICÓPTEROS. PÁG. 79
PRÁCTICA 30	PRIMA POR ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN RELACIONADOS CON EL SECTOR EN EL CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE HUESCA. PÁG. 81
PRÁCTICA 31	CREACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN EN EMPRESAS DE MÁS DE CIENTO TRABAJADORES/AS EN EL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN. PÁG. 83
PRÁCTICA 32	CREACIÓN DE UN COMITÉ PARITARIO SECTORIAL PARA DESARROLLAR LA VINCULACIÓN ENTRE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, LOS MÓDULOS FORMATIVOS Y EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA QUÍMICA. PÁG. 85
PRÁCTICA 33	CREACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN EN EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES Y FORMACIÓN DE COLECTIVOS CON POCA CUALIFICACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE PERFUMERÍA. PÁG. 87
PRÁCTICA 34	EXCEDENCIA POR ESTUDIOS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE CONSIGNATARIAS, BÚQUES Y AGENCIAS DE ADUANAS DE MURCIA. PÁG. 89
PRÁCTICA 35	REGULACIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID: PARTICIPACIÓN, CRÉDITO ANUAL Y CERTIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN. PÁG. 91

BUENAS PRÁCTICAS: NEGOCIACIÓN TERRITORIAL

PRÁCTICA 36	PORTAL DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL GESTIONADO POR CCOO, UGT, CEPYME, CREA Y LA ADMINISTRACIÓN ARAGONESA. PÁG. 95
PRÁCTICA 37	PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CATALUÑA (2007-2010) PÁG. 97
PRÁCTICA 38	PLAN DE FORMACIÓN E INSERCIÓN JUVENIL CON PARTICIPACIÓN DEL GOBIERNO Y LOS AGENTES SOCIALES DE ARAGÓN DESTINADO A JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN. PÁG. 99
PRÁCTICA 39	LA FORMACIÓN EN EL “PACTO POR LA COMPETITIVIDAD, LA OCUPACION Y LA COHESIÓN SOCIAL DE LAS ISLAS BALEARES” PÁG. 101
PRÁCTICA 40	EXPERIENCIA SOBRE RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES/AS FORESTALES DE CASTILLA-LA MANCHA. PÁG. 103
PRÁCTICA 41	CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE CCOO-PV Y LA AGRUPACIÓN COMARCAL DE EMPRESARIOS ALAQUAS-ALDAIA PARA LA FORMACIÓN Y LA INSERCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y MEJORA DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS EN LAS EMPRESAS DE LA COMARCA. PÁG. 105

PRÁCTICA 42	LA FORMACIÓN EN EL ACUERDO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN DE LA VEGA, UGT MADRID Y LA UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN DE CCOO. PÁG. 107
PRÁCTICA 43	LA FORMACIÓN DE DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN EN EL ACUERDO INTER-PROFESIONAL EN MATERIA DE SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PAÍS VASCO. PÁG. 109
PRÁCTICA 44	REGULACIÓN Y CREACIÓN DE LOS PRIMEROS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN CASTILLA Y LEÓN. PÁG. 111
PRÁCTICA 45	COMPETENCIAS DEL CONSEJO VALENCIANO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL. PÁG. 113
PRÁCTICA 46	PACTO POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EXTREMADURA. PÁG. 115
PRÁCTICA 47	PLAN DE FORMACIÓN SOCIOLABORAL PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL PAÍS VALENCIANO ORGANIZADO POR CCOO. PÁG. 117
PRÁCTICA 48	DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS A TRAVÉS DE LA COMISION DE FORMACIÓN DEL PACTO TERRITORIAL DEL BARCELONÉS NORTE. PÁG. 119
BUENAS PRÁCTICAS: CURSOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS		
PRÁCTICA 49	SEGUIMIENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PARTICIPANTES EN CURSOS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL DE CCOO ANDALUCÍA. PÁG. 123
PRÁCTICA 50	INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS EXCLUÍDAS EN ARAGÓN: "PROGRAMA SASPI". PÁG. 125
PRÁCTICA 51	FORMACIÓN DE JÓVENES DESEMPLEADOS COMO TÉCNICOS MULTIMEDIA EN LA ESCUELA TALLER "TELELABORA MULTIMEDIA" DE TENERIFE. PÁG. 127
PRÁCTICA 52	ACCIONES Y MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN DE LA FORMACIÓN A LO LARGO DE TODA LA VIDA: EXPERIENCIAS DE BALEARES Y CANTABRIA. PÁG. 129
PRÁCTICA 53	INTEGRACIÓN DE LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN EN FOREM CANTABRIA. PÁG. 133
PRÁCTICA 54	INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES INMIGRANTES EN NAVARRA A TRAVÉS DEL PROGRAMA EXPERIMENTAL "¿QUÉ LE PONGO?". PÁG. 135
PRÁCTICA 55	DISEÑO DE LA RED INTEGRADA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN DE NAVARRA. PÁG. 137
PRÁCTICA 56	EXPERIENCIAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL CON PERSONAS OCUPADAS EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES. PÁG. 139
PRÁCTICA 57	FORMACIÓN DE MUJERES DE BAJA CUALIFICACIÓN EN EL ÁREA DE "ATENCIÓN BÁSICA DE ANCIANOS/AS CON DEMENCIAS" A TRAVÉS DE UN TALLER DE EMPLEO EN NAVARRA. PÁG. 143
PRÁCTICA 58	CURSO HOMOLOGADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MARINA MERCANTE PARA LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE FORMACIÓN CONTRA INCENDIOS REALIZADO EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ. PÁG. 145
PRÁCTICA 59	CURSO HOMOLOGADO DE «FORMACIÓN DE FORMADORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA Y OCUPACIONAL» IMPARTIDO A DISTANCIA EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ. PÁG. 147
PRÁCTICA 60	PROGRAMA FORMATIVO "AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES": FORMACIÓN ESPECIALIZADA CON RECONOCIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. PÁG. 149
PRÁCTICA 61	MÁSTER DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD REALIZADO EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS. PÁG. 151
PRÁCTICA 62	CURSO HOMOLOGADO CON ALTA TASA DE INSERCIÓN LABORAL: INSTALADOR DE SISTEMA DE ENERGÍA SOLAR TÉRMICA. CASTILLA-LA MANCHA. PÁG. 153
PRÁCTICA 63	CURSOS DE FORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO ESCOLAR. PÁG. 155
PRÁCTICA 64	CURSO HOMOLOGADO DE "EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO" CON MATERIAL MULTIMEDIA. PÁG. 157

ÍNDICE



PRÁCTICA 65	CURSO PARA LA PROMOCIÓN Y LA MEJORA DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR REALIZADO EN EL MARCO DE LOS PROTOCOLOS DE CONVIVENCIA ESCOLAR FIRMADOS CON EL MEC Y DIFERENTES CONSEJERÍAS AUTONÓMICAS. PÁG. 159
PRÁCTICA 66	CURSOS DE FORMACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS. PÁG. 161
PRÁCTICA 67	ADAPTACIÓN Y DESARROLLO DE LA TV DIGITAL TERRESTRE (TDT) COMO RECURSO FORMATIVO: CURSO EXPERIMENTAL DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO. PÁG. 163
PRÁCTICA 68	MASTER EN DIRECCIÓN DE PROYECTOS E-LEARNING EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID. PÁG. 165
PRÁCTICA 69	MASTER EN GESTIÓN DE TELECOMUNICACIONES EN LA EMPRESA EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID. PÁG. 167
PRÁCTICA 70	CURSO HOMOLOGADO DE TÉCNICAS DE SOPORTE VITAL REALIZADO POR FOREM GALICIA EN COLABORACIÓN CON LA CRUZ ROJA. PÁG. 169
PRÁCTICA 71	FORMACIÓN HOMOLOGADA PARA EL PERSONAL SANITARIO IMPARTIDA POR CCOO. PÁG. 171
PRÁCTICA 72	UTILIZACIÓN DE MÓDULOS FORMATIVOS DEL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES. EXPERIENCIAS DE CCOO CASTILLA Y LEÓN, FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, FSAP Y CCOO BALEARES. PÁG. 173
PRÁCTICA 73	CURSOS HOMOLOGADOS DE VIGILANTE DE SEGURIDAD CON ALTAS TASAS DE INSERCIÓN Y PROMOCIÓN EN LA EMPRESA. PÁG. 179
PRÁCTICA 74	ENCUESTA DE FORMACIÓN Y OCUPACIONES EN EL SECTOR DE ACOGIMIENTO DE ANCIANOS Y SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO (2006 -2010). PÁG. 181
PRÁCTICA 75	PLAN ESTRATÉGICO DE EXTENSIÓN DE LA FORMACIÓN VÍA E-LEARNING EN GALICIA. PÁG. 183
PRÁCTICA 76	UTILIZACIÓN DE LA NORMA ISO 9001 PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN QUE REALIZA CCOO A TRAVÉS DE FOREM GALICIA. PÁG. 185
PRÁCTICA 77	HERRAMIENTA METODOLÓGICA PARA IDENTIFICAR NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS CUIDADORES Y CUIDADORAS DE PERSONAS DEPENDIENTES EN SU DOMICILIO. PÁG. 187
ÍNDICE POR OBJETIVOS	 PÁG. 191



Esta guía se compone de 77 buenas prácticas divididas en tres bloques. El primero, **NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL Y DE EMPRESA**, engloba convenios colectivos y acuerdos de empresa o sector. Recoge, por ejemplo, cláusulas que establecen la obligación de dedicar a formación un porcentaje mínimo de la masa salarial, acuerdos para la constitución de comisiones paritarias, estipulaciones que favorecen el acceso a los cursos de los trabajadores y trabajadoras menos cualificados o que prevén el uso de la formación como un instrumento para reducir en las empresas las desigualdades de género.

El segundo, **NEGOCIACIÓN TERRITORIAL**, recoge acuerdos entre los interlocutores sociales de un territorio, o entre éstos y las Administraciones locales o autonómicas, que tienen por objeto, entre otros, el desarrollo de la formación profesional, el análisis de las necesidades formativas de una agrupación de municipios o una comarca y la mejora del acceso a la formación y el empleo de determinados grupos.

El tercer y último bloque, llamado **CURSOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS**, reúne actuaciones de CCOO en materia de formación, orientación o inserción profesional, ejecutadas directamente o través de la Red FOREM-CEPROM. Incluye cursos con altas tasas de inserción laboral o promoción profesional del alumnado, convenios con universidades para la realización conjunta de masters, herramientas que permiten ajustar mejor los programas formativos a las demandas de los trabajadores, etc.

A pesar de su diversidad, las prácticas que componen esta guía tienen en común que son aportaciones de las Federaciones Estatales y Uniones Regionales o Confederaciones de Nacionalidad de CCOO que contribuyen al logro de los objetivos confederales para la negociación colectiva en materia de cualificación y formación, bien directamente, cuando logramos recoger nuestras reivindicaciones en un convenio o acuerdo, bien indirectamente, cuando, dirigiendo o impulsando cursos, estudios o proyectos, contribuimos a que los trabajadores y trabajadoras accedan a una oferta de recursos para la cualificación más amplia y de mayor calidad.

Para elaborar esta guía (ver índice temático de las últimas páginas) dichos objetivos confederales se han nominado de la siguiente manera:

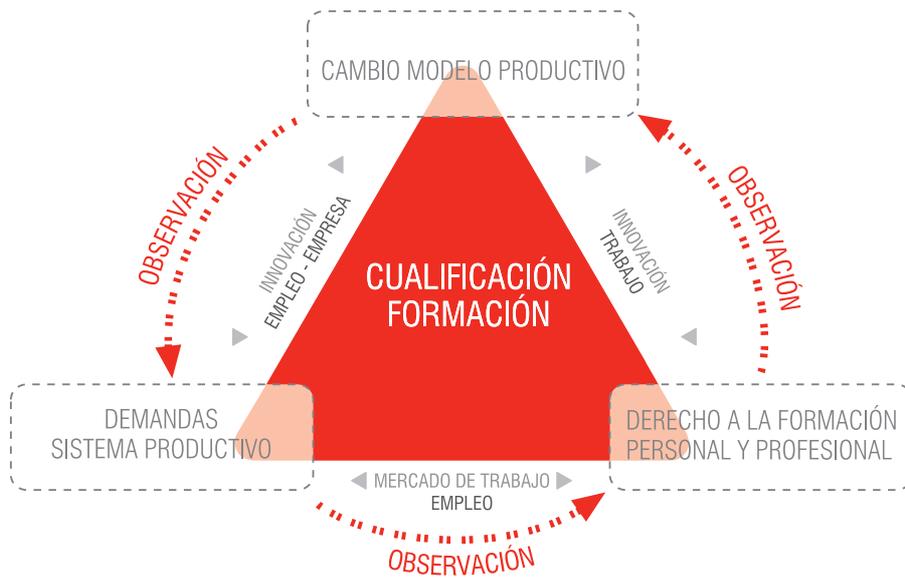
- Aumentar la inversión en formación.
- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración, implantación y evaluación de la formación en las empresas, los sectores y los territorios.
- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos tales como inmigrantes, personas sin cualificación, mujeres, etc.
- Aumentar el tiempo para la formación.
- Reconocimiento de la formación, tanto en el mercado de trabajo interno de la empresa, vinculándola con la movilidad vertical y horizontal, como en el externo, impartiendo acciones formativas homologadas e impulsando el desarrollo del Sistema Nacional de las Cualificaciones.
- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación y la orientación.
- Mejora de la oferta formativa de CCOO.
- Mejora de la calidad de la Formación para el Empleo en una Comunidad Autónoma.
- Participación de los agentes sociales en el diseño de las cualificaciones.

La información que se aporta de cada práctica se ha ordenado según un formato que incluye los siguientes apartados: código, título, sector, territorio, tipo de práctica, objetivos, aspectos positivos, contexto, descripción, resultados y documentación. Sin embargo, no se ha buscado que todas las prácticas se ajusten estrictamente a ese patrón forzando una uniformidad que ocultaría la riqueza y variedad de las experiencias descritas y los materiales recibidos. En el caso de los convenios colectivos y acuerdos de empresa, el apartado de “descripción” muchas veces recoge la transcripción literal de uno o varios artículos y no incluye resultados porque es dificultoso aislar los efectos de una parte de un convenio y por que hemos considerado que el acuerdo alcanzado es por si mismo un resultado de la negociación colectiva.

Esta guía no está hecha solo para ser leída, está hecha también para ser consultada. Tan importante o más que los resúmenes que hay en sus páginas, son los documentos anexos que componen el DVD, la base de datos en Internet (www.ccoonectate.es) y la posibilidad de obtener, a través del teléfono 91 702 80 14, información de primera mano sobre la experiencia elegida. Esperamos, por tanto, que contribuya a “mejorar lo que hacemos desde el aprendizaje de lo que hacen otros”.



Por supuesto, la guía ha sido diseñada teniendo presente que la cualificación de las personas es el mejor instrumento para el desarrollo social y el crecimiento económico de cualquier sociedad. Por eso, la Formación Profesional para el Empleo debe responder a las demandas del sistema productivo, a la vez que incentiva su modernización y asegura el ejercicio del derecho personal a la formación.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL Y DE EMPRESA

TIPO	ACUERDO DE EMPRESA
SECTOR	ARTES GRÁFICAS
TERRITORIO	PAÍS VALENCIÁ

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Aumenta el tiempo para la formación al considerar que si ésta no se hace dentro de horas de trabajo, se compensa con una bolsa horaria que se recoge en la cuenta del trabajador.
- Establece y desarrolla una Comisión Paritaria de Formación donde las decisiones se toman por unanimidad.
- Los trabajadores y trabajadoras tienen un acceso muy abierto a las acciones de formación que programa la empresa.

CONTEXTO

La empresa Mayr-Melnhof Packaging Ibérica está ubicada en Alcira (Valencia). Cuenta con una plantilla de 258 trabajadores y un comité de empresa compuesto por nueve miembros, ocho de CCOO y uno de UGT. El Acuerdo Laboral complementario al Convenio (que se adjunta) está prorrogado hasta finales de 2009.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El acuerdo laboral de esta empresa establece lo siguiente:

Tiempo para la formación

Cada año se realizarán, dentro del horario de trabajo, cursos sobre seguridad y salud y cursos de preparación para la prevención de accidentes de trabajo e incendios, atendiendo a las necesidades y circunstancias de cada puesto de trabajo. Los asistentes a ellos serán seleccionados conjuntamente por la empresa y la representación de los trabajadores.

Cuando se realicen dentro del horario de trabajo, las horas utilizadas se considerarán a todos los efectos como horario efectivo de trabajo. Cuando se realicen fuera del horario de trabajo, las horas utilizadas se pondrán al final de cada curso en una bolsa de horas a favor de cada operario asistente, teniéndose en cuenta para ello, la asistencia y aprovechamiento del curso en cuestión.

Acceso a la formación

Los trabajadores y trabajadoras podrán asistir libremente a los cursos que se realicen fuera de su jornada laboral.

Participación de la Representación de los Trabajadores en la planificación de la formación a través de una comisión paritaria compuesta por un número paritario de miembros; las decisiones se toman por unanimidad. Sus funciones más destacadas son:

- Detectar las necesidades específicas y transversales de formación de las personas y de cada uno de los puestos o áreas de trabajo.
- Analizar y proponer la concesión de los Permisos Individuales de Formación (PIF) que se presenten.
- Establecer las prioridades de formación y los colectivos que han de participar.
- Establecer los contenidos de las acciones formativas y del plan anual a desarrollar en la empresa.
- Acordar calendarios, establecer los espacios, tanto internos como externos y los tiempos en los que se desarrolla la formación.

- Realizar el seguimiento del plan y evaluar sus resultados.
- Acordar sistemas de validación y reconocimiento de la formación recibida.
- Establecer mecanismos de reconocimiento que relacionen la formación realizada con la promoción profesional de las personas en la empresa.

RESULTADOS

- La comisión de formación ha revisado y coordinado desde el año 2005 las actividades formativas de la compañía.
- Ha establecido un programa específico de formación en calidad, higiene, seguridad y medio ambiente para los nuevos empleados.
- Se ha preparado la matriz de necesidades formativas por puesto de trabajo de la sección de engomadoras, impresión y troquelado.
- Se ha trabajado en un Proyecto de Gestión del Conocimiento e implementado un procedimiento de gestión de las acciones formativas para control, seguimiento y evaluación.
- En el período analizado la empresa ha multiplicado por seis la inversión no bonificada en formación.

DOCUMENTACIÓN

Artículo 6 del acuerdo laboral conjunto entre la empresa Mayr-Melnhof Packaging Ibérica SL y los/as Representantes Legales de los/as Trabajadores/as.

Reglamento de la Comisión Paritaria de Formación Profesional en la empresa Mayr-Melnhof Packaging Ibérica.

TIPO	ACUERDO DE EMPRESA
SECTOR	QUÍMICAS
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.
- Aumentar el tiempo para formación.
- Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Incluye criterios para mejorar el acceso a la formación de los trabajadores y trabajadoras de baja cualificación.
- Establece programas de formación que puedan tener reconocimiento oficial y/o reconocimiento interno.
- Diseña un método de registro de la formación continua realizada por los trabajadores y trabajadoras a fin de que tenga reconocimiento a nivel del grupo.
- Aumenta el tiempo para la formación ya que se establece que se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral.

CONTEXTO

En la negociación del IV Acuerdo Marco han participado la Federación de Industria Textil, Químicas y Afines de CCOO, la Federación de Industria y Afines de UGT y la dirección del Grupo Repsol. Repsol YPF se dedica al negocio petrolero y gasista. Su plantilla, a finales de 2007, constaba de unas 38.000 personas.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

EN EL IV ACUERDO MARCO DEL GRUPO REPSOL SE ESTABLECE:

5. Formación

Artículo 22. Políticas de formación.

Se considera que uno de los objetivos prioritarios de la política de recursos humanos del Grupo es la formación del personal para conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional. La formación constituye en las empresas del Grupo Repsol uno de los ejes estratégicos en materia de recursos humanos. Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

- Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- La adecuación y actualización de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- El desarrollo de un adecuado estilo de dirección.
- La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- La integración de todos los empleados en los objetivos de la empresa.
- La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente, del personal de menor cualificación.

En consecuencia, los empleados realizarán la formación necesaria para la permanente actualización profesional (entendiéndose por formación toda actividad que tiene por objeto la transmisión y adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias). La formación para el mejor desempeño de las funciones asignadas se considera parte integrante de la carga de trabajo, por lo que se desarrollará, preferentemente, dentro de la jornada laboral, compensándose, en caso contrario, en la forma en que se acuerde en cada empresa.

La Dirección de la empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la empresa. Se tendrán en cuenta, asimismo, las aportaciones de los representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo previsto, en cada caso, en los convenios de empresa o a través de la Comisión de Formación a la que se alude en el siguiente artículo. En estos planes se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación. La gestión de la formación es responsabilidad de la Dirección. La Dirección de la empresa podrá desarrollar acciones de formación de carácter general en las que podrán participar todos los trabajadores que lo soliciten y tengan una necesidad de formación validada en esos temas. Estas acciones se desarrollarían, siempre que sea posible, dentro de la jornada laboral. Cuando resulte oportuno, se planificarán programas de formación que puedan tener reconocimiento oficial y/o reconocimiento interno. El desarrollo de estas acciones quedará supeditado a la consecución de las correspondientes subvenciones. Toda la formación desarrollada en las empresas del Grupo se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel del Grupo. Se podrá crear un modelo de certificado para los participantes en las acciones formativas o se utilizará el establecido para las acciones financiadas por la Fundación Tripartita de Formación Continua.

A los efectos considerados en este artículo y siguientes, el personal cedido de una sociedad a otra del Grupo, tendrá la misma consideración que los trabajadores de la sociedad a la que está cedido. Cuando resulte conveniente para su desarrollo profesional, sujeto a la disponibilidad presupuestaria y posibilidades organizativas, el personal cedido podrá participar en acciones formativas específicas dentro del plan de formación de la empresa de origen.

RESULTADOS

Se ha incrementado la participación del personal de menor cualificación en la formación, aunque sigue siendo insuficiente, ya que la mayoría trabaja en CAMPSA-RED, que es la red de estaciones de servicio, y los medios de que disponen y el régimen de turnos que siguen dificulta excesivamente el acceso de este colectivo a los cursos. No obstante, se están instalando terminales informáticos en las estaciones, lo que facilitará el acceso a cursos de formación en modalidad de teleformación.

DOCUMENTACIÓN

www.fiteqa-ccoo-repsol.com

TIPO	ACUERDO DE EMPRESA
SECTOR	CORREOS
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- ▶ Reconocimiento de la formación.
- ▶ Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.
- ▶ Aumenta la inversión en formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Permite una amplia implicación de los representantes sindicales en la formación que realiza la empresa.
- ▶ Permite mejorar los medios técnicos y materiales de que dispone el sindicato para hacer formación.
- ▶ Reconoce la formación que realizan los sindicatos teniéndola en cuenta para la promoción y la movilidad.

CONTEXTO

La Sociedad Estatal Correos y Telégrafos es una Sociedad Anónima de capital cien por cien público que cuenta con 66.000 empleados, de los cuales más de la mitad son funcionarios y el resto personal laboral. En junio de 2001 estrenó una nueva forma de gestión bajo un nuevo régimen jurídico, el de Sociedad Anónima Estatal.

En las últimas elecciones sindicales (2007) CCOO obtuvo el 37,8% de los delegados del personal laboral y el 39,7% de los de los funcionarios, consolidándose como la primera fuerza sindical en la empresa.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

EN EL ACUERDO SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL FIRMADO ENTRE CORREOS, UGT, CCOO, CSI-CSIF, EN EL AÑO 2004 (Y DESARROLLADO POSTERIORMENTE EN 2006 CON CCOO Y CSI-CSIF) SE ESTABLECE QUE:

- ▶ Un porcentaje de los fondos (5%) que la empresa destina a formación (y que son un 2% de la masa salarial, según acuerdo de negociación colectiva) se dedicará a acciones gestionadas de forma directa por las organizaciones sindicales.
- ▶ El 15% de dichos fondos podrá ser utilizado para sufragar inversiones y equipamientos formativos estables que den continuidad y respaldo a la colaboración sindical en este área. También se podrán sufragar con esa cantidad otros gastos indirectos necesarios para llevar a cabo la actividad formativa.
- ▶ Los cursos a realizar pueden ser homologados y computar para las promociones y la movilidad interna. El Acuerdo recoge un procedimiento de homologación que contempla la presentación por las organizaciones sindicales de una memoria de los cursos, que en todo caso deben ser impartidos por monitores certificados por el Centro de Formación de Correos y tener los contenidos mínimos establecidos para sus homólogos realizados por la empresa. Son verificados y evaluados por la empresa y justificados por el sindicato que los imparte.
- ▶ Estos cursos impartidos por las organizaciones sindicales, al igual que el resto de los de promoción, se realizarán fuera de la jornada de trabajo.
- ▶ Pueden participar no solo los trabajadores y trabajadoras fijos de Correos sino también el personal laboral fijo-discontinuo, incluso durante los periodos de inactividad, y el personal eventual tanto durante el periodo efectivo de su contrato como, si cumple determinados requisitos, fuera de dicho periodo.

1. RELACIÓN DE ESPECIALIDADES IMPARTIDAS POR CCOO 2004-2008

	DENOMINACIÓN	MODALIDAD	HORAS
CURSOS POSTALES	Técnicas Operativas Directores de Oficina	PRESENCIAL	21
	Atención al Cliente	ON LINE	11
	Iris Postal, Módulo de Atención al cliente y Tramitación	ON LINE Y PRESENCIAL	11
	Iris Postal, Módulo de Gestión y Tramitación	ON LINE Y PRESENCIAL	11
	Otras Aplicaciones	ON LINE Y PRESENCIAL	11
	Supervisión de Equipos de Trabajo	ON LINE Y PRESENCIAL	12
	Técnicas de Venta Nivel Básico	PRESENCIAL	21
	Habilidades Comerciales	PRESENCIAL	7
	Iris, Sit y C. Terminal	PRESENCIAL	7
	Giro Electrónico	PRESENCIAL	40
	Habilidades Personales	ON LINE	21
	Conocimientos Básicos de Gestión	ON LINE	22
	Gestión de Equipos	ON LINE	23
	Curso intensivo de Preparación de Promoción al Subgrupo C1	ON LINE	30
	Productos	ON LINE	21
CURSOS PROMOCIÓN INTERMINISTERIAL	Régimen Jurídico de las AA.PP. Procedimiento Administrativo	ON LINE	30
	Gestión de RR.HH en las Administraciones Públicas	ON LINE	30
	Archivo en las Administraciones Públicas	ON LINE	30
	Promoción Interna al Grupo C	ON LINE	0
	Gestión Presupuestaria en las Administraciones Públicas	ON LINE	30
	Redacción de Escritos Administrativos	ON LINE	30
	Ley de Contratos de la Administración Pública	ON LINE	30
	Estatuto Básico del Empleado Público	ON LINE	30
	Atención al ciudadano	ON LINE	30
OFIMÁTICA	Word inicial	ON LINE	30
	Introducción a Internet	ON LINE	30
	Power Point	ON LINE	30
	Desarrollo páginas web	ON LINE	30
	Word avanzado	ON LINE	30
	Excel inicial	ON LINE	30
	Windows Vista	PRESENCIAL	20
	Acces inicial	ON LINE	30
IDIOMAS	Inglés	ON LINE	30

2. NÚMERO DE CURSOS REALIZADOS POR CCOO EN EL MARCO DE ESTE ACUERDO Y NÚMERO DE ALUMNADO QUE HAN PARTICIPADO EN ELLOS

AÑO	CURSOS	ALUMNADO
2004	17	340
2005	291	6107
2006	291	5045
2007	194	5416
2008	23	345
TOTAL	816	17613

DOCUMENTACIÓN

Power Point explicativo de la práctica.

Texto del acuerdo formativo firmado el 31-07-2004.

Desarrollo del Acuerdo de Formación suscrito el día 19 de junio de 2006.



TIPO	ACUERDO DE EMPRESA
SECTOR	BANCA
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar el tiempo para formación

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Considera el tiempo de formación como tiempo efectivo de trabajo, ya que establece la compensación en horas libres de la formación.
- ▶ Facilita la incorporación de las personas que han disfrutado de excedencias, reducción de jornada, etc.

CONTEXTO

El Acuerdo de Formación en el Banco Valencia fue firmado por las secciones sindicales de COMFIA-CCOO y de UGT y la dirección del Banco. Afecta a un total de 2.043 trabajadores.

Desde los años 90 existía un acuerdo verbal con el Banco de Valencia en el que se establecieron una serie de condiciones para fomentar la formación.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

ACUERDO PARA LA FORMACIÓN EN EL BANCO DE VALENCIA, S.A. 2006

“...Ambas partes son conscientes de la importancia de la formación en nuestro trabajo, y por ello recomiendan a toda la plantilla de nuestra empresa que asistan a los cursillos organizados por el departamento de recursos humanos, cuando sean requeridos para ello, de acuerdo con el plan de formación previamente acordado y aprobado por la representación sindical.

Que el desarrollo del negocio bancario y la plantilla de la mayoría de las oficinas dificultan que los cursos de formación presenciales puedan impartirse dentro de la jornada laboral en su totalidad, que sería lo deseable dentro del espíritu del acuerdo de formación firmado por ambas partes. Que en dichos supuestos se procurará la utilización de medios de formación a distancia.

Que ambas partes estiman oportuno establecer una regulación de las compensaciones que debe recibir la plantilla por la asistencia a cursos presenciales fuera de la jornada laboral, y caso de que los cursos sean impartidos por profesionales del banco, por el ejercicio de dicha actividad.

Ambas partes se reconocen con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto, y acuerdan hacerlo con arreglo a las siguientes estipulaciones:

- ▶ La Empresa estudiará la reestructuración de los cursos de formación, en contenido y horario, utilizando herramientas informáticas y realizándolos en la medida de lo posible, dentro de la jornada laboral. Asimismo, cuando la Empresa facilite el Plan Anual de Formación a la representación legal de los trabajadores, se acordará la compensación correspondiente a cada curso realizado fuera de la jornada laboral, que como mínimo será del 50% de las horas dedicadas a formación, la cual podrá realizarse en sábados laborables o en otros días de permiso, salvando las necesidades de los departamentos u oficinas.
- ▶ Todas las personas que se acojan al acuerdo de la libranza de los sábados y estén obligadas a trabajar dos horas y media por las tardes cada semana, podrán compensar para este fin las horas realizadas en formación.
- ▶ Los monitores internos tendrán una compensación horaria del 100%, además de otras alternativas (obsequios, comidas de empresa, bonos hotel, etc.) Los gastos originados por la asistencia a cursos deben ser a

cargo de la Empresa, como se viene haciendo regularmente en estos momentos. Cuando haya que desplazarse a otro término municipal, desplazamiento y media dieta, y si no hay que cambiar de término municipal pero la interrupción entre el fin de jornada y el inicio del curso es inferior a tres horas, se abonará la ayuda para comida según lo que establece el Convenio Colectivo de Banca

- ▶ La determinación de las fechas de libranza por compensación de los cursos de formación se establecerán siempre de común acuerdo con la Dirección de la oficina o el Jefe del departamento, teniendo en cuenta las necesidades de servicio de cada sucursal o departamento, pero la compensación deberá ser realizada en el plazo máximo de cuatro meses desde la realización del curso.
- ▶ Se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a los profesionales que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares, larga enfermedad, etc.
- ▶ Las presentes condiciones se pactan para los cursos de carácter presencial, obligándose las partes a negociar condiciones específicas en caso de variaciones, tanto en el formato de los cursos o en el horario de los mismos, o en la utilización de medios técnicos para poder realizar la Formación.

TIPO	ACUERDO DE EMPRESA
SECTOR	TELECOMUNICACIONES
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar el tiempo para la formación.
- ▶ Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.
- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- ▶ Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

PRÁCTICA 1

INTERVENCIÓN SINDICAL EN LA FORMACIÓN: ACUERDO SOBRE SOLICITUDES DE PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

- ▶ Aumenta la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de la formación en la empresa pues consigue un acuerdo sobre las solicitudes de permisos a financiar cuando la normativa vigente establece un derecho general de información.
- ▶ Favorece el acceso a los Permisos Individuales de Formación (PIF) de los colectivos menos cualificados, puesto que las solicitudes de estos trabajadores/as reciben una mayor puntuación.

PRÁCTICA 2

ACUERDO DE HOMOLOGACIÓN DE ESPACIOS FORMATIVOS

Es un acuerdo alcanzado en la Comisión Central de Formación de Telefónica por el que:

- ▶ Se marcan requisitos de homologación para centros de formación, aulas provinciales, laboratorios de formación técnica, auditorios y espacios formativos. Tales requisitos incluyen unas instalaciones y medios materiales mínimos.
- ▶ Se establecen unos objetivos en cuanto al número de centros a homologar durante la ejecución del proyecto.
- ▶ Las Comisiones Provinciales de Formación (bipartitas) comprueban el cumplimiento inicial y el mantenimiento de los requisitos de homologación.

PRÁCTICA 3

ACUERDO SOBRE LA FORMACIÓN, HOMOLOGACIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL INTERNO QUE PARTICIPA COMO PROFESOR EN LOS CURSOS DE LA EMPRESA

- ▶ Consolida la influencia de la RLT en un aspecto clave de la formación como es la selección, homologación y retribución de los formadores.
- ▶ Se avanza en el reconocimiento de la actividad de formador/a interno como parte del curriculum del trabajador, porque se crea un certificado de formador/a colaborador y unas normas de compensación por la realización de esta actividad.

CONTEXTO

Desde 2003 hasta diciembre de 2007 Telefónica ha venido aplicando un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), (voluntario) por el que la plantilla ha pasado de 43.000 a 29.000 trabajadores.

La estructura de la Representación Legal de los Trabajadores es la siguiente:

ORGANIZACIÓN	DELEGADOS	% REPRESENTATIVIDAD
CC.OO.	200	31,7%
UGT	200	31,7%
STC	79	12,7%
CGT	65	10,3%
AST	89	4,6%
Cobas	28	4,4%
Otros	29	

Los datos generales sobre la actividad formativa de la empresa son:

	2005	2006	2008
Total horas de formación impartidas	1.567.139	1.546.420	1.696.772
Porcentaje de personas formadas (que han recibido al menos un curso de formación)	92%	93%	95%
Horas de formación/persona	49,96	50,33	56,69

Esta empresa cuenta con una Comisión Central de Formación con amplias competencias de la que forman parte las organizaciones sindicales.

PRÁCTICAS QUE AGRUPA

PRÁCTICA 1

INTERVENCIÓN SINDICAL EN LA FORMACIÓN: ACUERDO SOBRE SOLICITUDES DE PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)

La ORDEN TAS/500/2004, de 13 de febrero, *por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación*, estableció que cada empresa dispondría de una cantidad máxima para financiar los PIF de sus trabajadores/as, cantidad que guarda relación con su cotización por formación profesional. En el caso de Telefónica ese montante suponía una cantidad inferior a la que venía obteniendo para la financiación de esta iniciativa en años anteriores, y por consiguiente, limitaba el número de PIF que se venían concediendo. Con el fin de evitar que la selección de las solicitudes a financiar fuera una decisión discrecional de la empresa, la Representación Legal de los Trabajadores propuso y consiguió un acuerdo según el cual:

- a. Cada una de las solicitudes de Permiso Individual de Formación sería valorada de 0 a 100 puntos en función de los criterios que recoge la tabla siguiente, concediéndose aquellas que obtuvieran una mayor puntuación.

1. Trabajadores que hayan disfrutado menor número de horas de Permisos Individuales de Formación los dos años anteriores. (Se resta a 40 puntos el resultado de dividir por diez las horas de formación realizadas.)	40 puntos
2. Menor número de horas solicitadas en relación con las horas de clases presenciales de la acción formativa.	40 puntos
3. Tipología de titulación de los estudios que se cursan teniendo mayor preferencia las titulaciones relacionadas con las TIC y el mundo de la empresa.	20 puntos
4. Mayor preferencia para los siguientes colectivos: mayores de 45 años, mujeres, personas discapacitadas y trabajadores/as no cualificados (se recogen las categorías de la empresa que se consideran no cualificados a efectos de PIF)	20 puntos

- a. Se financia, con cargo a fondos propios de la empresa, un número de Permisos superior al que subvenciona la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, a cambio conceder una puntuación más elevada a las acciones cuyos contenidos tengan interés no solo para el trabajador/a sino también para la compañía.

RESULTADOS

PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

AÑO	SOLICITADOS	CONCEDIDOS
2005	355	140
2006	250	170
2007	359	188

Hay que tener en cuenta que cada año, por efectos del ERE, la plantilla ha decrecido durante el periodo, pero las solicitudes se han mantenido y las concesiones han aumentando.

PRÁCTICA 2

ACUERDO DE HOMOLOGACIÓN DE ESPACIOS FORMATIVOS

Es un acuerdo alcanzado en la Comisión Central de Formación de Telefónica por el que:

- Se marcan requisitos de homologación para centros de formación, aulas provinciales, laboratorios de formación técnica, auditorios y espacios formativos. Tales requisitos incluyen unas instalaciones y medios materiales mínimos.
- Se establecen unos objetivos en cuanto al número de centros a homologar durante la ejecución del proyecto.
- Las Comisiones Provinciales de Formación (bipartitas) comprueban el cumplimiento inicial y el mantenimiento de los requisitos de homologación.

RESULTADOS

A principios de 2007, último año para el que disponemos de datos, se habían homologado los centros de formación de A Coruña, Barcelona, Bilbao, Las Palmas, Madrid, Sevilla, Valencia y Zaragoza que cuentan con las instalaciones que figuran en el cuadro que sigue:

Provincia	Plantilla (19-09-06)	Superficie	Aulas Informática	Aulas Generales	Talleres	Auditorios
A CORUÑA	787	341	2	3		1
BARCELONA	4.087	2.083	7	8	4	1
BILBAO	1.107	923	2	4	2	1
LAS PALMAS GC	469	145	1	1		1
MADRID	8.299	6.466	8	26	6	2
SEVILLA	1.662	589	4	3	2	2
VALENCIA	1.369	592	2	6	3	1
ZARAGOZA	722	578	2	4	1	1

Igualmente se habían homologado las aulas provinciales situadas en provincias con más de 300 empleados, incluyendo dentro de este grupo a Badajoz y Córdoba.

Por último se habían identificado más de cincuenta espacios formativos para homologar.

PRÁCTICA 3

ACUERDO SOBRE LA FORMACIÓN, HOMOLOGACIÓN Y RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL INTERNO QUE PARTICIPA COMO PROFESOR EN LOS CURSOS DE LA EMPRESA

Esta experiencia parte del reconocimiento, en el Convenio Colectivo de Telefónica 2001-2002, de la necesidad de dar un impulso a la figura del formador interno, pactando (a) un plan de acción para disponer de profesionales con conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas que colaboren en el desarrollo de acciones formativas y (b) un Acuerdo sobre las retribuciones y condiciones de impartición.

- El plan de acción sobre el profesorado colaborador contiene los siguientes elementos:
 - Medidas para sensibilizar al conjunto de la organización de la importancia de participar como profesorado en la formación que realiza la empresa.
 - Criterios para la designación de una persona como formador/a interno oficialmente reconocido y por tanto con "certificado/carné de formador".
 - Diseño y desarrollo de acciones de formación de formadores.
- El Modelo de compensación económica establece tres perfiles de profesorado en función de: titulación adecuada para el curso a impartir, actividades de capacitación realizadas, experiencia formativa interna.

Dado que este plan podía afectar a personas que habían realizado actividades de formación sin tener la capacitación interna establecida por el acuerdo, se incluyó un mecanismo de reconocimiento de la experiencia y un periodo transitorio de un año para lograr el certificado de formador.

RESULTADOS

El registro de profesores colaboradores del 2006 contaba 3.942 empleados, de los cuales han impartido cursos en los últimos años un total de 2.735.

La formación impartida por los profesores colaboradores supone alrededor del 70% de toda la formación impartida.

DOCUMENTACIÓN

Acuerdo PIF de Telefónica.

Acuerdo sobre el plan de acción del profesorado colaborador (Convenio Colectivo de Telefónica 2001-2002).

Power Point explicativo de lo acordado en el documento de homologación de espacios formativos. Comisión central de formación de telefónica, 16/11/06.

Acuerdo de profesor colaborador. Modelo de compensaciones económicas y criterios generales. Desarrollo de la cláusula 9.4. Convenio Colectivo de Telefónica 2001-2002.

Revista de la sección sindical de CCOO en Telefónica; "La formación en Telefónica".

TIPO	ACUERDO DE EMPRESA
SECTOR	BANCA
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Permite conciliar el acceso a los cursos con la vida familiar.
- Contempla la realización de cursos dirigidos a aumentar las posibilidades de promoción profesional de las mujeres.

CONTEXTO

El Plan de Igualdad fue firmado por los sindicatos CCOO, UGT y FITC y la dirección del Banco de Santander para avanzar en la equiparación entre hombres y mujeres. Es el primer Plan de Igualdad que se firma en el sector de Banca y afecta a un total de 20.449 trabajadores y trabajadoras.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL BANCO DE SANTANDER, 2007

Artículo 2.

Se establece la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Específicamente, el Banco:

- *Realizará actividades formativas dirigidas a mujeres para reforzar habilidades directivas y potenciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.*
- *Se hará especial hincapié desde el ámbito de la formación, en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.*
- *Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.*
- *En situación de excedencia, se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación como si se estuviera en activo.*
- *Se asegurarán las posibilidades de formación y el reciclaje profesional de las personas que han dejado de trabajar un tiempo a causa de responsabilidades familiares.*



TIPO	ACUERDO DE EMPRESA
SECTOR	GRANDES ALMACENES
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.
- Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Utilizar la formación como herramienta para hacer efectivo el principio de igualdad en la empresa, rompiendo con ello la segregación horizontal y vertical.
- Gran parte de las acciones formativas se realizarán dentro de la jornada de trabajo.
- Se fomenta la asistencia de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, con un compromiso de participación del 40 al 60 por ciento.
- Se promueve la participación de mujeres en cursos de formación continua relacionados con actividades masculinizadas en El Corte Inglés.

CONTEXTO

El Corte Inglés cuenta con una plantilla de más de 67.000 trabajadores, de los que un 62% son mujeres. El Plan no incluye a ninguna otra empresa del Grupo (HiperCor, Superior, BricCor, Open Cor, Viajes El Corte Inglés, etc).

El Comité Intercentros, de 13 miembros, está compuesto por cuatro sindicatos con la siguiente distribución: Fasga, 8 representantes; Fetico, 3 representantes; CCOO, 1 representante; UGT, 1 representante.

La negociación del Plan fue precedida por la firma de un Acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros, por el que se estableció el compromiso de elaborar un Plan, las materias sobre las que versaría y la creación de una Comisión de Igualdad que abordaría cada una de las fases que se definían en dicho Acuerdo y que, durante algunos meses, trabajó en recabar los datos necesarios para la elaboración del diagnóstico de situación.

Con la constitución de la Comisión Negociadora y la aprobación de su reglamento de funcionamiento, se pone en marcha la negociación del primer Plan en el mes de marzo de 2006 con la participación de los sindicatos CCOO, FASGA, FETICO Y UGT.

Las conversaciones se iniciaron con la aportación por parte de la empresa de datos sobre composición de la plantilla por sexos, grupo profesional y jornada, tipos de contrato y participación de mujeres y hombres en los cursos de formación presencial y multimedia correspondientes al año 2005, a los que se sumaron con posterioridad los datos solicitados por la representación sindical acerca del salario medio anual en las funciones de venta, alimentación, caja, administración, logística, mantenimiento y resto de servicios y la comisión y venta media por áreas generales correspondientes al año 2005.

Esta información cuantitativa se complementó con visitas al Centro de Formación y Selección de la empresa con la finalidad de que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad presenciara un proceso de selección. Tras todo ello, las organizaciones sindicales CCOO, FASGA y UGT realizaron su diagnóstico.

Finalmente, la Comisión Negociadora acepta la propuesta de la empresa de tomar como base para negociar el Plan las sugerencias y aportaciones efectuadas en el diagnóstico realizado por el Instituto de la Mujer.

El 11 de abril de 2008 se firma el acta final de la Comisión Negociadora, con el acuerdo de todas las partes presentes en la Mesa.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El Plan de Igualdad de El Corte Inglés, que afecta a la totalidad de la plantilla con exclusión del Consejo de Administración de la empresa, incluye acciones de formación para facilitar su implantación y resultados:

- Acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias, valorando a los candidatos y candidatas únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.
- Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad. El Plan recoge un compromiso de participación de entre el 40% y el 50% de mujeres.
- Promover la participación de mujeres en cursos de formación continua relacionados con actividades masculinizadas en la empresa.
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción, con el fin de asegurar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- Formación específica ligada a funciones de responsabilidad que contenga, entre otras, las siguientes materias: gestión de equipos, resolución de conflictos y planificación de actividades.
- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a los trabajadores y a la Comisión de Seguimiento y trasladar los criterios que se exigen para la promoción profesional existente en la empresa a la plantilla de cada centro, a las organizaciones sindicales y a las RLT.
- Inclusión de módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos los mandos y nuevos mandos.
- Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a personal directivo, mandos y responsables de RR.HH. que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores.

Una parte importante de esta formación se realizará dentro de la jornada de trabajo.

Además, la empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tengan garantizada su opción a participar en cursos de formación

RESULTADOS

El acta de acuerdo final de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de El Corte Inglés se firmó el 11 de abril de 2008, por lo que en este momento no se pueden evaluar los resultados. No obstante, se considera una buena práctica el hecho en sí de haber conseguido que una empresa como ésta negocie y ratifique un plan de igualdad, y se comprometa a implantarlo a través, entre otros aspectos, de acciones de formación.

CCOO será muy exigente con el cumplimiento de este plan de igualdad y, si avanza positivamente, planteará en un futuro su extensión a todas las empresas del grupo.

DOCUMENTACIÓN

Acta de acuerdo final de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de El Corte Inglés, S.A.

TIPO	ACUERDO DE EMPRESA
SECTOR	BANCA
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.
- Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Permite a los trabajadores y trabajadoras compatibilizar tiempo de formación con vida familiar.
- Reconoce la formación como instrumento útil para la sensibilización sobre la igualdad de oportunidades

CONTEXTO

El acuerdo sobre *Conciliación de la vida laboral con la familia y la personal* fue firmado por la representación de Banco Sabadell, COMFIA-CCOO, FES-UGT, Fesibac-CGT, CSA y C.C.y P.

Afecta a un total de 9.799 trabajadores y trabajadoras.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL CON LA LABORAL DEL BANCO SABADELL, 2005-2007.

Formación

Se potenciará el uso de la videoconferencia y las nuevas tecnologías como vía para reducir la necesidad de los viajes de trabajo y facilitar una mejor conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.

El Banco facilitará a los empleados con el contrato suspendido por excedencia por razones familiares, el acceso a la formación "on-line" que les permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para una correcta reincorporación a su lugar de trabajo.

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo contemplado en los artículos 32.5 y 47 del CCB, el Banco se compromete a incorporar en los Planes de Formación, acciones que sensibilicen a su personal sobre la igualdad de oportunidades, no discriminación, la gestión de la diversidad y sobre el contenido del presente documento.

DOCUMENTACIÓN

Acuerdo.
Convenio.



TIPO	ACUERDO SECTORIAL
SECTOR	SANIDAD
TERRITORIO	ANDALUCÍA

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Se crean órganos de gestión, control y seguimiento de carácter paritario.
- Se valora la formación continua en los procesos de selección.

CONTEXTO

Mediante Acuerdo de 21 de noviembre de 2002, la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad sobre política de personal estableció que el SAS negociaría una propuesta de regulación homogénea y de procedimiento único en la selección de personal temporal con el fin de acabar con la disparidad de criterios que se había detectado en las diferentes provincias andaluzas.

En consecuencia, se firmó el Pacto de la Mesa Sectorial sobre el sistema de selección de personal estatutario temporal para puestos básicos del Servicio Andaluz de Salud y se publicó la Resolución del SAS en que dicho pacto se plasma.

El pacto fue suscrito entre la Administración Sanitaria de Andalucía-SAS y las organizaciones sindicales CEMSATSE, CCOO, UGT Y CSI-CSIF.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El proceso de selección de personal estatutario temporal valora los méritos, conocimientos y aptitudes de los distintos candidatos. Entre los aspectos con un peso relevante está el haber participado en actividades formativas del apartado de formación continua, que incluyen las impartidas por Organizaciones Sindicales, Colegios Profesionales y Sociedades Científicas o entidades sin ánimo de lucro debidamente registradas entre cuyos fines se encuentre la formación.

Dependiendo de la categoría profesional a la que se opta, se asigna una puntuación máxima mayor o menor a las actividades formativas en las que ha participado el candidato según la tabla adjunta:

	GRUPO A Licenciados	GRUPO B Diplomados universitarios	GRUPOS C, D Y E Titulados FP, Bachiller y Graduado Escolar
FORMACIÓN (MÁXIMO)	55 puntos	45 puntos	35 puntos
Formación Académica	8 puntos	6 puntos	10 puntos
Formación Especializada	17 puntos	9 puntos	
Formación Continua	30 puntos	30 puntos	25 puntos

RESULTADOS

- Elaboración de bolsas de empleo con un procedimiento basado en la transparencia ya que se realiza desde Comisiones en las que participan las organizaciones sindicales representativas del sector.
- El personal afectado valora la utilidad de la formación continua.

DOCUMENTACIÓN

Resolución del 21 de octubre de 2005 de la Dirección General de la Formación Profesional del SAS por la que se convoca proceso de selección de personal estatutario temporal para la cobertura provisional de plazas básicas del SAS (BOJA 31-10- 2005).

Modificación de la Resolución.

IV Pacto de 20 de mayo de 2005 de la mesa sectorial sobre sistema de selección de personal estatutario temporal para puestos básicos en el Servicio Andaluz de Salud.

TIPO	ACUERDO SECTORIAL
SECTOR	AERONÁUTICO
TERRITORIO	ANDALUCÍA

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- Reconocimiento de la formación.
- Favorece el acceso al empleo

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Establece un estándar común a toda la industria aeronáutica que define conocimientos y habilidades para el desarrollo de distintas especialidades profesionales.
- Adecúa los planes de formación a tales estándares.
- Determina un procedimiento para regular y certificar este proceso.
- Asegura la participación sindical.

CONTEXTO

En un marco de colaboración entre la Junta de Andalucía, los sindicatos CCOO y UGT, y el grupo EADS (CASA-AIRBUS) se firma, el 21 de octubre de 2005, un Protocolo General para la puesta en marcha de un *Programa de Homologación, de las cualificaciones profesionales en el sector aeronáutico*. El proceso de negociación se realiza en coordinación con la Federación del Metal de CCOO de Andalucía.

Posteriormente, en mayo de 2007, se crea una Comisión de Seguimiento de ámbito regional, compuesta por las Federaciones del Metal de CCOO y UGT y las direcciones de EADS-CASA y AIRBUS ESPAÑA, S.L.

Para su puesta en práctica se utilizan tanto centros de especializados de la Consejería de Empleo, como otros centros vinculados a los agentes sociales (FAFFE, FOREM, IFES) permitiendo la transmisión del conocimiento de las empresas tractoras al resto del sector y a los futuros profesionales.

Para ayudar en esta labor, EADS-CASA se compromete a facilitar la documentación técnica necesaria para la consecución de los fines acordados.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

La experiencia descrita:

- Define las familias profesionales teniendo en cuenta los procesos reales de fabricación y montaje existentes y según el tipo de especialización de profesionales que se estima serán mas demandados en los próximos años, tomando como referentes los cursos complementarios ofertados en formación ocupacional y continua.
- Define los perfiles de habilidades y conocimientos de cada familia y diseña los planes de formación
- Homogeniza dichos planes creando requisitos para la certificación, un órgano certificador y la posibilidad de convalidar conocimientos y habilidades previas.
- Prevé las necesidades formativas y coordina la puesta en marcha de las acciones con la participación de la autoridad laboral, sindicatos y empresas.

Respecto a la formación se contempla:

- Las horas prácticas se pueden realizar tanto en los centros de formación como en las empresas.
- Cada módulo tiene definido: Familia Profesional, Área Profesional, Objetivo, Requisitos del Profesorado (nivel académico y pedagógico), Requisitos mínimos de acceso del alumnado (nivel académico, profesional, condición física), Número máximo de alumnos, Contenido, Duración, Instalaciones, Equipo y Material.
- Al final de la formación se consigue un certificado de aptitud y se realiza una segunda evaluación por una entidad independiente. Finalizadas las prácticas, y previo informe del responsable, se requerirá una certificación emitida por una entidad de acreditada solvencia.
- Existe además la posibilidad para seguir distintos itinerarios de especialización de acuerdo con los conocimientos previos y las certificaciones obtenidas.

DOCUMENTACIÓN

Homologación de las cualificaciones profesionales en el sector aeronáutico.

Protocolo general del programa.

Acuerdo firmado por la Federación Minerometalúrgica de CCOO y MCA-UGT con la dirección de EADS CASA para regular el ingreso de personal cualificado en la compañía.

TIPO	ACUERDO SECTORIAL
SECTOR	SUBSECTOR SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL
TERRITORIO	FEDERACIÓN ESTATAL DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE CCOO

OBJETIVOS GENERALES

- Participación de los agentes sociales en el diseño de cualificaciones.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Actuación consensuada de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio de **Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal**.
- Adecuación de las cualificaciones profesionales a las exigencias del mercado del trabajo.

CONTEXTO

En el marco del «IV Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal» (renovado en su quinta edición, vigente desde enero de 2008 hasta finales del año 2011) se creó el *Observatorio sobre empleo, cualificaciones y análisis del sector* con el objetivo de avanzar y profundizar en la situación y conocimiento del sector, la cantidad y calidad del empleo que se genera, así como de las cualificaciones que precisa el personal que presta sus servicios. El Observatorio lo integran representantes de las organizaciones firmantes del IV Convenio (por la parte sindical, CCOO y UGT, y de parte de las organizaciones empresariales FED, FNM y LARES).

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Una de las primeras indicaciones del Observatorio fue la solicitud al Instituto Nacional de las Cualificaciones de modificar la cualificación de «Atención Sociosanitaria a personas en las instituciones». Cuando dicha cualificación fue revisada, se constató que su diseño incluía determinadas Realizaciones Profesionales que no se correspondían con el perfil real de estos profesionales porque englobaba tanto a los Gerocultores y Gerocultoras como a las Gobernantas, cuando éstas últimas se encargan de organizar al personal de limpieza. La cualificación fue depurada, adaptando sus funciones a las que contempla el convenio colectivo.

Como además no existía un certificado de profesionalidad específico para los Gerocultores y Gerocultoras, desde el Observatorio se definieron las unidades de competencia y los módulos formativos que debería contener ese futuro certificado.

Para corregir esta situación, las organizaciones sindicales y empresariales que forman parte de dicho Observatorio realizaron actuaciones conjuntas ante la dirección del INCUAL, la Subdirección General de Formación Ocupacional y la Dirección General de Formación Profesional. Dichas actuaciones lograron su objetivo.

RESULTADOS

- Definición de las unidades de competencia y los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación de Gerocultor/a.
- Aprobación de la modificación de la cualificación de Atención Sociosanitaria a personas en las instituciones. Exclusión de la figura de Gobernantas/es, con el consiguiente cambio de la duración de los módulos formativos para el certificado de profesionalidad de Gerocultor/a que será, como máximo, de 300 horas.

DOCUMENTACIÓN

Conclusiones del grupo de trabajo del Observatorio de Empleo y Cualificación del IV Convenio de servicios de atención a las personas dependientes.

TIPO	ACUERDO SECTORIAL
SECTOR	MINERÍA
TERRITORIO	GALICIA, ASTURIAS, ARAGÓN, CASTILLA Y LEÓN, CASTILLA-LA MANCHA, CATALUÑA Y ANDALUCÍA

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- Reconocimiento de la formación.
- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Incorporación de la formación como aspecto primordial dentro de las líneas de actuación para posibilitar un desarrollo económico alternativo, que paliase los inevitables ajustes derivados de la reordenación de la minería del carbón en las comarcas mineras. Tal y como se describe en “El Plan 1998-2005 de la minería del carbón y desarrollo alternativo de las comarcas mineras” y se ratifica en el Plan Nacional de reservas estratégicas de carbón 2006-2012 y nuevo modelo de desarrollo integral y sostenible de las comarca mineras.
- Participación de los sindicatos UGT y CCOO en el patronato de la “Fundación para el Desarrollo de la Formación en las Zonas Mineras del Carbón”, entidad encargada de la gestión de los fondos destinados a la formación.
- La formación que se imparte tiene como referente el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Se priman también aquellas acciones formativas con compromiso de contratación

CONTEXTO

El Plan 1998-2005 de la minería del carbón y desarrollo alternativo de las comarcas mineras, suscrito por el entonces Ministerio de Industria y Energía y los sindicatos de FIA-UGT y FM de CCOO en julio de 1997, supuso el establecimiento de una serie de líneas de actuación con el fin de posibilitar un desarrollo económico alternativo, que paliase los inevitables ajustes derivados de la reordenación de la minería del carbón en las comarcas mineras.

Una de estas líneas de actuación ha sido invertir recursos para la mejora de los niveles educativos y de formación de la población, creando el Programa de Ayudas y Becas en Zonas Mineras, que inició su andadura en la convocatoria 98/99.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Este programa tiene tres vías de ayudas:

- Becas y ayudas económicas individuales para cursar estudios de formación reglada no incluidos en los niveles de formación obligatoria, idiomas y estudios en la Unión Europea con titulación oficial reconocida.
- Los convenios de formación para el empleo. Su objetivo es la financiación de proyectos de formación con un fuerte compromiso de empleo por parte de la entidad que suscribe el convenio con la Fundación y muy ligados a necesidades detectadas por un sector o la propia empresa.
- El programa “FORMIC” para la realización de acciones de formación.

El “FORMIC” está concebido para financiar los costes derivados de la gestión de las acciones de formación, organizadas por entidades y encaminadas a la cualificación de personas desempleadas procedentes de las zonas mineras, objetivo del Programa, para posibilitar un mejor acceso al mercado de trabajo.

Sus destinatarios son los trabajadores y trabajadoras desempleados procedentes de reestructuraciones laborales en el sector, así como aquellas personas en situación de desempleo, con residencia en las zonas objeto del Programa. Éstas son, municipios de Galicia, Principado de Asturias, Aragón, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña y Andalucía.

En las últimas convocatorias, se ha hecho un esfuerzo por ajustar las necesidades de ocupación de las cuencas mineras con las cualificaciones profesionales desarrolladas por el INCUAL, buscando en los cursos un referente en el Catálogo Modular de Formación asociado al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales o, a los certificados de profesionalidad, situación más evidente en las primeras convocatorias cuando las cualificaciones profesionales no estaban aprobadas.

Como ejemplo, indicar que en la convocatoria en curso (2007) de las 21 acciones que se están realizando, 12 se refieren al Catálogo Nacional de las Cualificaciones, y otras 4 se ajustan a Certificados de Profesionalidad. Esta situación mejora en la solicitud de cursos para la convocatoria 2008 donde tan sólo un 8% de las acciones formativas no están vinculados a certificados de profesionalidad o cualificaciones profesionales, justificadas siempre por un alto número de compromisos de contratación.

RESULTADOS

Desde el inicio del programa FORMIC, la Federación Minerometalúrgica de CCOO ha solicitado y ejecutado acciones en todas sus convocatorias, lo que ha supuesto la realización de 166 cursos, formando aproximadamente durante estos años a unos 1.900 trabajadores y trabajadoras en situación de desempleo.

En las últimas cuatro convocatorias se han realizado 94 cursos para un total de 1.149 alumnos de los cuales, a raíz de la formación, han obtenido contrato de trabajo 324 personas, lo que supone un nivel de contratación del 28% . Para la convocatoria 2007 el nivel de contratación ha aumentado considerablemente, se espera un porcentaje del 41% es decir, 115 trabajadores.

DOCUMENTACIÓN

Resultados 2004-2007 del programa FORMIC.

TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	VIDRIO Y CERÁMICA
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- ▶ Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Impulsa y propicia la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en el proceso formativo.
- ▶ Establece criterios formativos que facilitan el acceso a los trabajadores y trabajadoras con contrato de duración determinada.

CONTEXTO

Convenio Colectivo de ámbito estatal suscrito por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica y por las centrales sindicales CCOO y UGT. Entró en vigor el 1 de enero de 2007 y expirará el día 31 de diciembre de 2009.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO DEL VIDRIO PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES (2007, 2008 Y 2009)

Capítulo 11. Formación.

Artículo 122. Formación profesional: objetivos.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, consideran la Formación Profesional de los trabajadores y trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional y/o personal del trabajador y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente en esta materia.

Artículo 123 Iniciativas de formación.

- ▶ *Formación de oferta.* Con el objeto de desarrollar acciones formativas de interés general o con el fin de satisfacer las necesidades específicas de formación profesional, se establecerán los mecanismos necesarios para la suscripción de Contratos-Programa Sectoriales.
- ▶ *Formación de demanda.* Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con cargo al crédito de formación del que anualmente dispongan.

Artículo 124. Formación de trabajadores y trabajadoras con contrato de duración determinada.

En aplicación de lo establecido en el Artículo 15.7, tercer apartado, del Estatuto de los Trabajadores, en cada empresa que emplee a trabajadores y trabajadoras con contratos de duración determinada, se concretará la participación de estos en las acciones de formación continua en la empresa.

Artículo 125. Permisos individuales de formación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan en el RD 395/2007, de 23 de marzo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar y con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores y trabajadoras que pretendan mejorar su capacitación personal y/o profesional, sin coste a la empresa donde prestan sus servicios. La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.

Artículo 126. Comisión paritaria sectorial de formación.

Según lo establecido en el artículo 35 del R.D. 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se constituye una Comisión Paritaria Sectorial de Formación formada por cuatro representantes por las organizaciones sindicales y otros tantos por la representación empresarial, que tendrá asignadas las siguientes funciones

- *Intervenir en la mediación de los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5. del citado Real Decreto.*
- *Conocer la Formación Profesional para el Empleo que se realice en el sector.*
- *Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores y trabajadoras.*
- *Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional correspondientes al sector.*
- *Elaborar una memoria anual sobre la formación realizada en el sector.*
- *Conocer de la agrupación de empresas en el sector prevista en el artículo 16.2 del mencionado Real Decreto.*
- *Cualesquiera otras que les sean atribuidas por la normativa de desarrollo.*

TIPO	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SECTOR	SEGUROS
TERRITORIO	COMFIA ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar la inversión en formación.
- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- ▶ Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Obligación de invertir al menos un 1% de la masa salarial en formación.
- ▶ Incrementa la participación de los representantes de los trabajadores en materia de formación.
- ▶ Facilita el acceso a la formación de toda la plantilla.
- ▶ Se garantizan un mínimo de 20 horas de formación, consideradas tiempo efectivo de trabajo, para todos los trabajadores

CONTEXTO

El convenio tiene vigencia para cuatro años, desde enero de 2006 a diciembre de 2009. Los firmantes, por la parte sindical, son CCOO y UGT. Afecta a 2.000 trabajadores en todo el territorio español.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALLIANZ, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. 2006-2009

Artículo 15. Formación.

Las partes firmantes consideran que la formación profesional aplicada en el ámbito del presente Convenio Allianz es un factor decisivo para la promoción personal y profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de la empresa, contribuyendo a la adaptación a los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad aseguradora. En este sentido, y para el desarrollo de las bases y principios propugnados por el presente Convenio Allianz, se acuerda:

- a. La creación de una Comisión de Formación, en cuyo ámbito se tratarán aspectos relacionados con la formación en la empresa. Esta Comisión estará formada por dos representantes de la empresa designados por la Dirección y dos representantes de los trabajadores designados por las Secciones Sindicales con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio Allianz, o suplentes designados por cada una de las partes y de acuerdo con el Reglamento interno de funcionamiento de la Comisión que se elabore.
- b. La empresa promoverá de forma permanente acciones de formación profesional a las cuales tendrá acceso el conjunto de la plantilla. Estas acciones se recogerán en el Plan Anual de Formación.
- c. La empresa destinará anualmente el 1% de su masa salarial a dichas acciones de formación. En esta cuantía se englobarán tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda producir, como son viajes, alojamientos, medios, etc.

d. *La Dirección de la Empresa trasladará a las Secciones Sindicales constituidas en la empresa, el Plan Anual de Formación, que contendrá como mínimo lo siguiente:*

- *Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.*
- *Criterios de selección y colectivo afectado.*
- *Calendario de ejecución.*
- *Medios pedagógicos y lugares donde se impartirán las acciones formativas.*
- *Coste estimado de las acciones formativas.*

Las mencionadas Secciones Sindicales podrán emitir un informe con carácter previo a la puesta en práctica de dicho Plan, en el que podrán exponer la detección de otras necesidades formativas así como proponer medidas o acciones formativas concretas.

e. *Con frecuencia semestral la empresa facilitará a las Secciones Sindicales constituidas en la empresa, información global y necesaria para el adecuado seguimiento del desarrollo y ejecución del referido Plan de Formación.*

f. *Los objetivos contenidos dentro del repetido Plan serán esencialmente: Formación inicial, formación continuada o de reciclaje en razón de la evolución de los puestos de trabajo y de los cambios tecnológicos, formación de carácter polivalente para garantizar la adaptabilidad de los trabajadores a las necesidades de la empresa y actualización y potenciación de la capacidad de gestión personal cualquiera que sea su categoría.*

g. *Las acciones de formación podrán ser realizadas tanto dentro como fuera del horario laboral. En ningún caso la realización o recepción de acciones de formación fuera del horario laboral supondrá retribución adicional alguna. La participación en cursos de formación se tendrá en cuenta a efectos de recuperación por eventuales defectos horarios de acuerdo con lo indicado en el artículo 9 del presente Convenio Allianz. En aplicación del Art. 20 del Convenio General del Sector, el número de horas de formación destinadas para cada trabajador anualmente dentro del cómputo anual de jornada, en términos de media por empleado, será de 20 horas en cuyo cumplimiento se garantizará la universalidad en el acceso a la formación, y la no discriminación por razón de género, edad y nivel profesional.*

h. *En el supuesto de que la realización de los cursos de formación supusiera algún inconveniente grave de compatibilidad con la vida familiar, la Comisión de Formación estudiaría las alternativas más adecuadas para eludir dichos impedimentos, igualmente, la empresa facilitará la participación de la plantilla que tenga su contrato de trabajo suspendido con reserva de puesto de trabajo en cursos de formación que resulten adecuados para su reciclaje profesional, propiciando con ello su reincorporación al trabajo y dejando expresa constancia de que en estas situaciones de excedencia con reserva de puesto de trabajo, las personas afectadas podrán participar en las convocatorias de formación profesional.*

TIPO	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SECTOR	SEGUROS
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar la inversión en formación.
- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- ▶ Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Relaciona la promoción profesional con la formación al establecer requisitos mínimos de formación continua para pasar de una categoría a otra. Esta formación se diseña conjuntamente entre empresa y representación sindical a través de una comisión paritaria.
- ▶ Aumenta la inversión en formación: un porcentaje de la masa salarial ha de destinarse a formación. Se establece como norma general que la formación se realice en horas de trabajo.

CONTEXTO

El convenio fue firmado por las secciones sindicales de CCOO y UGT y la representación de la dirección de la empresa. Afecta a todos los trabajadores del Grupo MAPFRE, un total de 9.500 personas.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE LA EMPRESA Y POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES FIRMANTES

En los Artículos 11, 14 15 y 49 se regula:

Clasificación Profesional

- ▶ Determina los cursos formativos que deben superar los trabajadores para poder pasar de una categoría a otra.
- ▶ Los ascensos y promociones se realizan por convocatoria pública. Los trabajadores que deseen promocionar deben reunir unos requisitos de antigüedad, categoría y nivel formativo obligatorio, que determina la Comisión de Desarrollo profesional.
- ▶ De igual forma esta Comisión ha de pronunciarse sobre nuevas propuestas de clasificación profesional y atender las reclamaciones de los trabajadores en cuanto a clasificación profesional

Formación profesional

- ▶ Conocer y seguir el plan de formación de la empresa.

Aumento de la inversión en formación

- ▶ La empresa destinará anualmente al menos el 1 por 100 del salario bruto anual del conjunto de los empleados a las acciones de formación y ayuda de estudios. No se computa a estos efectos los importes que la empresa se bonifique en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a lo establecido en la normativa estatal que regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación.
- ▶ Con carácter general y en la medida de lo posible, la formación se impartirá dentro de la jornada laboral.

DOCUMENTACIÓN

Convenio Colectivo de MAPFRE, grupo asegurador (2006-2009).

TIPO	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SECTOR	METAL
TERRITORIO	EUSKADI

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- ▶ Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Constitución de una comisión paritaria de formación entre la dirección y los representantes de los trabajadores y trabajadoras que aumenta las competencias establecidas en los Acuerdos y la normativa estatal.
- ▶ Las actividades formativas se realizarán preferentemente en horario laboral.

CONTEXTO

Euskaltel cuenta con una plantilla de 473 trabajadores. El Comité se compone de 13 miembros, 8 de CCOO y 5 de ELA.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El convenio colectivo de la empresa Euskaltel dedica el artículo 17 a regular ampliamente los temas relacionados con la formación.

- ▶ Se reconoce expresamente la importancia de la formación del personal para el desempeño de su trabajo y su adecuación a los cambios tecnológicos y organizativos. Se considera deber de la empresa dedicar una constante atención a las necesidades formativas de los empleados.
- ▶ Las actividades formativas se realizarán preferentemente en horario laboral.
- ▶ Se constituye una Comisión Paritaria de Formación entre la dirección y la RLT con la finalidad de garantizar el desarrollo de las competencias de la RLT reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en lo referente a su participación en los expedientes de subvención a la formación a presentar tanto a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo como a Hobetuz o a cualquier otro organismo que se considere de interés por parte de la Dirección y así venga recogido por normativa de aplicación de la misma.
- ▶ Entre las funciones de esta comisión está el conocer la evaluación de necesidades y el diagnóstico de formación con carácter previo a la elaboración del plan de formación; participar en la evaluación de necesidades de formación; recibir la programación de las acciones del Plan con al menos un mes de antelación y al comienzo de cada uno de los meses; hacer propuestas de formación; conocer el presupuesto del plan de formación, etc.

En cuanto a la formación en idiomas, Euskaltel subvenciona al 100% un programa de formación de inglés a través de un sistema multimedia. También se establece un plan de formación de euskera de carácter voluntario.

DOCUMENTACIÓN

Artículo 17 del Primer Convenio Colectivo de la empresa Euskaltel, S.A. (BOPV nº 65).



TIPO	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SECTOR	SECTOR AÉREO
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- Aumentar el tiempo para formación.
- Reconocimiento de la formación

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Establece una Comisión Paritaria que entiende no solo de diversos aspectos del Plan de Formación sino también de los itinerarios formativos exigibles a los trabajadores que participan en procesos de promoción interna.
- Mejora lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores para concurrir a exámenes oficiales.
- Se certifican las competencias que poseen los empleados y empleadas tanto si son necesarias para el desempeño de su ocupación como si son competencias personales adicionales adquiridas en puestos de trabajo anteriores o como consecuencia de acciones formativas externas.
- Prevé llevar a cabo un diagnóstico individual de necesidades formativas con el fin de facilitar el desarrollo profesional del trabajador/a.

CONTEXTO

AENA es una entidad pública empresarial dedicada a la gestión de los aeropuertos civiles de interés general y de las instalaciones y redes de ayudas a la navegación aérea. La plantilla es de alrededor de 11.500 trabajadores.

CCOO es el sindicato mayoritario con un 35% de los delegados. Le siguen UGT (26%), USO (21%), CSPA (9%), CGT (2%), LAB (2%) y otros (5%).

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

AENA sigue una política de gestión por competencias, de ahí que en su IV convenio colectivo la formación sea definida como *el instrumento más adecuado para adaptar el nivel de competencias de los trabajadores al nivel exigible en cada puesto de trabajo actual y/o potencial*.

Comisión Paritaria de Formación:

La comisión de formación tiene como objeto la planificación, desarrollo y control del plan de formación. Está compuesta por cinco representantes de AENA y un número igual de miembros de las organizaciones sindicales firmantes del IV convenio colectivo y presentes en la Coordinadora Sindical Estatal; de los cinco representantes de los trabajadores, tres lo son en nombre de CCOO.

Destaca entre sus competencias la de participar en la definición de las acciones e itinerarios formativos dirigidos a los candidatos en situación de adjudicación provisional de puesto, tras los procesos de provisión interna, de los niveles C al F (todos salvo los que requieren titulación universitaria). Otra comisión bipartita (la Comisión de Promoción y Selección) elabora los temarios y programas, así como la metodología y pruebas a realizar en los procesos de evaluación.

Tiempo para la formación:

Se distingue entre formación obligatoria y formación opcional.

La formación obligatoria es la imprescindible para un adecuado desempeño del puesto de trabajo; se considera tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso este tiempo tendrá carácter de horas extraordinarias, compensándose el exceso

de jornada que se produzca mediante descanso o remuneración económica equivalente, a elección del trabajador. El convenio regula de forma meticulosa las compensaciones por realizar formación fuera de jornada según los distintos turnos y programas de trabajo.

Todos los empleados deberán hacer al menos un curso y treinta horas de formación anuales cuando sean convocados por la empresa.

Se considera formación opcional la que no es necesaria para la función actual del trabajador, pero este voluntariamente solicita, como por ejemplo la que se precisa para la promoción profesional. Esta formación se realiza fuera de horas de trabajo.

Fines de la formación:

Los cursos de idiomas y ofimática serán de aplicación generalizada, aunque se distinguirá entre formación exigible y opcional; se facilitará la adquisición de las competencias que permitan aspirar a promociones profesionales o a otros puestos de trabajo y también la adaptación o reciclaje profesional de aquellos trabajadores que se reintegran al puesto de trabajo tras los períodos de excedencia, bajas de larga duración, actividad sindical, etc.

Facilidades para la realización de estudios:

Se establece un permiso retribuido para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y/o evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, independientemente de la hora en que se convoquen; no excediendo, en su conjunto, de diez días al año para personal en jornada normal y 75 horas para personal a turnos. Se consideran exámenes liberatorios los que se celebren convocados o en relación con la oferta de empleo de plazas fijas correspondientes a la Entidad Pública Empresarial AENA.

Certificación y evaluación de competencias y diagnóstico individual de necesidades formativas:

Se define como evaluación de competencias el proceso mediante el cual se certifica que una persona posee un determinado nivel de una competencia. Será obligatorio en determinados cursos, como los de promoción, pero también se llevará a cabo la certificación de las competencias técnicas y conductuales, adicionales a las ya reconocidas por la ocupación, en el perfil de competencias personal, utilizando para ello las herramientas de convalidación y evaluación que establezca la Comisión Paritaria de Promoción y Selección. Dichos perfiles personales de competencias podrán reflejar niveles de competencias adquiridos en ocupaciones anteriores o como consecuencia de acciones formativas.

Se llevará a cabo un diagnóstico individual de las necesidades formativas con el único fin de enfocar más correctamente el desarrollo profesional de cada trabajador/a.

RESULTADOS

Las horas totales de formación en 2007 fueron de 257.230 y el ratio por trabajador 28,49 horas.

Entre los resultados de los trabajos de la comisión de formación destaca la creación de la figura del Monitor Interno (se pone en marcha en septiembre de 2008), que eliminará contrata externas y dará una nueva oportunidad profesional a muchos trabajadores y trabajadoras.

DOCUMENTACIÓN

Artículos del IV Convenio Colectivo de la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea.
<http://ccooaena.com/formacion.htm>

TIPO	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SECTOR	COMERCIO
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Regulación de los contratos en prácticas y para la formación.

CONTEXTO

UNIDE es una empresa del sector de comercio y distribución que cuenta con una plantilla estimada de más de 500 personas donde CCOO es el sindicato más representado.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO UNIDE, SOCIEDAD COOPERATIVA 2005-2008

Artículo 6. Organización del trabajo.

(...)El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que los trabajadores tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica, respetando, de igual manera, el respeto debido a la dignidad personal de los trabajadores.

Artículo 10. Contratación.

(...)Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado, dentro de los dos años precedentes a su baja, o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, con contrato a tiempo determinado, a tiempo parcial o para la formación o prácticas.

Artículo 11. Modalidades de Contratación.

(...)Contrato de trabajo en prácticas. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11º del Estatuto de los Trabajadores. La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal interrumpirá el tiempo de duración pactada para las prácticas excepto pacto expreso en contrario o pérdida de bonificaciones por parte de la empresa. Cuando el contrato para las prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar, por períodos mínimos de seis meses, la duración del contrato, pero sin superar el período máximo de dos años. La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su Grupo Profesional, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen.

Los puestos de trabajo encuadrados bajo este tipo de contrato son los correspondientes a los Grupos C, D y E. En el Grupo B será posible la contratación en prácticas si, hacia el futuro, los conocimientos requeridos para el puesto son objeto de una específica formación profesional de grado medio o superior o titulación oficialmente reconocida como equivalente.

Contrato para la formación. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11º del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años, pudiendo prorrogarse por períodos de 6 meses hasta alcanzar el tope de 2 años.

La retribución básica de los trabajadores contratados en formación no podrá ser inferior al 80 % de la correspondiente a su Grupo Profesional durante el primer año del contrato, al 90% durante el segundo, todo ello en proporción a la jornada de trabajo efectiva que realicen. Los tiempos dedicados a formación teórica, podrán concentrarse a lo largo de la duración del contrato, siempre que no se haya agotado el tiempo de duración del mismo, estándose a lo dispuesto en todo caso en el apartado e) del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.



TIPO	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SECTOR	HOSTELERÍA
TERRITORIO	MADRID

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- Reconocimiento de la formación.
- Aumentar el tiempo para la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Las promociones en la empresa tendrán en cuenta la cualificación profesional obtenida mediante la formación continua.
- Constitución de una comisión paritaria para el desarrollo profesional en el trabajo.
- Cada trabajador dispondrá de 20 horas anuales, consideradas como tiempo efectivo de trabajo, de formación obligatoria.
- La formación continua en la empresa estará encaminada a la obtención de la certificación profesional sectorial mediante la formación modular de la familia profesional.
- Acuerdo sectorial de formación continua de hostelería como norma supletoria para lo no dispuesto en el convenio colectivo.

CONTEXTO

Gate Gourmet Spain, S.L. La Muñeza, es una empresa perteneciente al subsector de catering y handling, dedicada a confeccionar y distribuir las comidas para las compañías aéreas, siendo su principal cliente IBERIA. Perteneciente a la empresa multinacional Gate Gourmet, con presencia en los aeropuertos más importantes de los 5 continentes y una plantilla de 27.000 trabajadores.

El centro de trabajo de Madrid tiene una plantilla de 1.150 trabajadores, el 60% mujeres y el 40% hombres, y realiza formación para los trabajadores de alta cualificación y para los de nueva entrada, beneficiándose del sistema de bonificaciones regulado en el RD 395/2007 y desarrollado posteriormente en la Orden TAS/2307/2007.

El Comité de Empresa del ámbito del convenio está constituido por 21 representantes con la siguiente estructura sindical: 8 delegados de CCOO, 7 de USO y 6 de UGT. Están constituidas las tres secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa.

Cuenta con un único centro de trabajo en Madrid, en el aeropuerto de Barajas y una plantilla de 1.150 empleados.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO DE GATE GOURMET SPAIN S.L. LA MUÑEZA 2008-2009

Artículo 29.- De las Promociones.

(...) 2. Las promociones en la Empresa tendrán en cuenta entre otras la cualificación profesional obtenida mediante la Formación Continua.

Artículo 30.- Del desarrollo profesional De la Formación Profesional en el trabajo.

1. Se constituirá una Comisión Paritaria para el Desarrollo Profesional en el trabajo, que entenderá sobre el ingreso, la Promoción y Formación Profesional.

2. *Estará formada por 6 miembros. El Comité de Empresa elegirá a 3 de ellos entre sus miembros. La Empresa elegirá a 3 de ellos de entre el personal directivo excluido en el ámbito personal de este Convenio. Los miembros de esta Comisión podrán ser modificados durante la vigencia de este Convenio con la notificación previa a la otra parte.*
3. *La Comisión Paritaria para el Desarrollo Profesional en el trabajo, tendrá las siguientes competencias:*
 - ▶ *En general, será el instrumento de participación, regulación y coordinación de los planes y acciones formativas y de las acciones de promoción.*
 - ▶ *Las que determina el presente Convenio Colectivo.*
 - ▶ *La aplicación y desarrollo concreto del ejercicio de los derechos establecidos en el Artículo 23.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.*
 - ▶ *Las que le delegue o confiera, con carácter permanente o transitorio, la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.*
4. *La Empresa presentará al Comité de Empresa, con carácter anual o plurianual, las previsiones de necesidades y prioridades formativas para adaptar los puestos de trabajo a los cambios tecnológicos o productivos que puedan generarse.*

De acuerdo con dichas necesidades y prioridades formativas la Empresa presentará en los plazos legales correspondientes los Planes de Acciones Formativas que:

- ▶ *Deberán de reflejar los contenidos, finalidades/objetivos, instructores, horarios, colectivos de trabajadores y presupuesto.*
 - ▶ *Por trabajador/a y año se dispondrá de 20 horas anuales, consideradas como tiempo de trabajo efectivo, para participar en los cursos o planes de formación acordados por la Comisión para el Desarrollo Profesional. La asistencia será obligatoria si coincide con la jornada laboral. Una vez inscrito un trabajador/a la asistencia será obligatoria.*
 - ▶ *Las Acciones Formativas programadas y no consideradas por la Comisión de asistencia obligatoria constituyen un derecho del trabajador/a y se desarrollarán fuera de la jornada laboral; pero una vez inscrito un trabajador/a, la asistencia será obligatoria.*
5. *La Representación Social en la Comisión para el Desarrollo Profesional en el trabajo podrá presentar, y serán considerados o incluidos, los Planes de Acciones Formativas que considere convenientes para el desarrollo y la formación profesional.*
 6. *La Comisión Paritaria para Desarrollo Profesional en el trabajo aprobará, previa discusión de su contenido, los Planes de Formación, grupales o individuales, cuya subvención corresponda al FORCEM⁽¹⁾, y aquellos que por disposición superior requieran la participación y aprobación de los órganos representativos de los trabajadores. En caso de restricciones presupuestarias tendrán prioridad de ejecución las acciones formativas programadas por la empresa.*
 7. *La Formación Continua en la Empresa también estará encaminada a la obtención de la Certificación Profesional Sectorial mediante la Formación Modular de la Familia Profesional.*
 8. *En lo no especificado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto, en tanto continúe vigente, en el Acuerdo Sectorial de Formación Continua de Hostelería, y Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.*

RESULTADOS

Los acuerdos de formación alcanzados han posibilitado la impartición de cursos de diferentes modalidades dirigidos tanto a la adquisición de los conocimientos necesarios para el mantenimiento del empleo como a la promoción profesional de los trabajadores/as (carnets de conducir, cocina, etc.).

La Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CCOO está impartiendo todos los cursos de manipulación de alimentos de los empleados de nueva entrada, aproximadamente 180 participantes al año.

⁽¹⁾ En la actualidad, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

TIPO	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SECTOR	QUÍMICAS
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Vincular la formación realizada por los trabajadores y trabajadoras con su promoción profesional.

CONTEXTO

A fecha de 30 de abril de 2008, la empresa tiene 3.414 empleados, de los cuales 243 son mujeres.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO DE BRIDGESTONE HISPANIA S.A. 2007-2009

Art. 66.- Formación orientada a la promoción profesional

Las partes comparten la idea de que la formación es una herramienta imprescindible para alcanzar los fines expresados en los artículos relativos a la promoción profesional de los trabajadores. Por ello, a la hora de elaborar los planes de formación y al poner en práctica las acciones planificadas en los mismos, se tendrá en cuenta no sólo el objetivo de adaptar al trabajador a su actual puesto de trabajo, sino también el ofrecerle vías de mejora de su capacitación profesional que puedan permitirle aspirar a una futura promoción.

La empresa presentará a la Comisión de Formación programas concretos orientados a desarrollar las competencias y adquirir o mantener los conocimientos necesarios para que los trabajadores puedan optar a posteriores convocatorias de promoción. Estas acciones formativas se desarrollarán fuera de las horas de trabajo y tendrán carácter voluntario. La empresa podrá condicionar la asistencia a ellas a que los trabajadores dispongan de titulación imprescindible para el acceso al puesto de que se trate. Asimismo, podrá condicionarse la puesta en marcha del programa a la concurrencia de un número mínimo de asistentes al mismo.

Para facilitar la aplicación del presente artículo, la empresa, durante la vigencia del convenio, pondrá en marcha un proceso que permita a los trabajadores manifestar sus aspiraciones formativas.

RESULTADOS

Acogiéndose al procedimiento consensuado, hasta el mes de mayo de 2008 habían promocionado 74 personas:

BASAURI

- 4 Obreros a Administrativos
- 18 Obreros a Empleados de laboratorio
- 3 Obreros a Encargados
- 1 Analista a Encargado
- 8 Obreros a Mantenimiento
- 2 Obreros a Ayudante encargado

BURGOS

- 15 Obreros a Empleados de laboratorio
- 3 Obreros a Encargados
- 1 Obrero a Empleado
- 5 Obreros a Mantenimiento

PSM

- 3 Obreros a Encargados
- 7 Obreros a Empleados de laboratorio
- 2 Obreros a Caldera
- 1 Obrero a Ind. Moldes
- 1 Obrero a Ind. Chapista

TIPO	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SECTOR	QUÍMICAS
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar el tiempo para formación
- Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Favorece los procesos formativos al compensar económicamente a los trabajadores y trabajadoras cuando la formación se realiza fuera de horario laboral.
- Promueve formación relacionada con el acceso a titulaciones oficiales y enseñanza superior.

CONTEXTO

La plantilla de Fertiberia era de 1.056 trabajadores a finales de 2007.

La actividad de la empresa es la fabricación de fertilizantes minerales. Fertiberia cuenta con seis fábricas situadas en Asturias (Avilés), Andalucía (dos en Huelva y una en Palos de la Frontera), Ciudad Real (Puertollano) y Valencia (Sagunto).

El primer Convenio de Fertiberia es del año 1995. En este ya se incluyó un artículo específico de formación, el cual fue modificado en los Convenios 2001/2003 y 2007/2009 quedando la redacción que presentamos.

El convenio se negocia desde el ámbito Secciones Sindicales Intercentros. En las mesas de negociación la representación es: 4 de CCOO, 4 de UGT y 2 de CTI.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO DE FERTIBERIA 2007

Artículo 17. Formación.

Las partes reconocen la importancia que tiene la formación para desarrollar permanentemente las aptitudes profesionales de los trabajadores, que les permitan una adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potencia sus expectativas de promoción y desarrollo profesional, siendo de obligada recepción para el trabajador cuando la formación sea imprescindible para el correcto desempeño del puesto de trabajo. Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo, si bien se podrá impartir fuera de jornada cuando existan razones técnicas u organizativas que así lo exijan, siendo necesario acordarlo con la representación sindical.

Esta formación se referirá, entre otros, a programas relacionados con:

- *El entrenamiento y adaptación de los trabajadores de nuevo ingreso, o por cambio de puesto de trabajo, para lo cual, y al objeto de mejorar los resultados, se planificarán las correspondientes acciones formativas.*
- *Dentro de esta planificación en cada Centro de trabajo se definirá el calendario previsto y el mando responsable de su desarrollo, que contará con la necesaria colaboración de los titulares del propio puesto y otros colaboradores, en caso necesario.*
- *El perfeccionamiento y la potenciación profesional.*
- *El mejor desarrollo profesional de los puestos de trabajo.*
- *El mejor desempeño de la tarea, sin riesgo para la propia salud y la de los demás trabajadores, y la formación específica en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
- *La adaptación del personal a las nuevas tecnologías.*
- *La mejor incorporación a los planes estratégicos de la Empresa.*

- *Facilitar las posibilidades de promoción en la Empresa.*
- *Un mejor desarrollo de las tareas de mando.*
- *La promoción cultural para facilitar el acceso a titulaciones oficiales.*
- *El acceso al estudio de enseñanzas superiores, a través de acuerdos específicos con Universidades y otras Instituciones.*

El personal, a través de sus representantes, se compromete a colaborar en el mejor desarrollo de la formación y el perfeccionamiento profesional en la Empresa.

Consecuentemente, las Direcciones de los Centros realizarán un estudio y diagnóstico de las necesidades de formación de los trabajadores para adquirir los conocimientos y destreza necesarios que permitan mantener actualizada su competencia profesional.

En base a dicho estudio, se elaborará en cada Centro, en el último trimestre del año y no más tarde del 30 de noviembre, un plan de formación con la participación de la representación de los trabajadores y sindical, que será remitido al Departamento de Recursos Humanos de la Sede Central, para su valoración y elaboración del Plan General de Formación.

Una vez aprobados los planes de formación específicos para cada Centro, la Dirección informará a la representación de los trabajadores y sindical del desarrollo del mismo, para su control y seguimiento.

El Plan General de Formación será sometido a información y aprobación de las Secciones Sindicales Intercentros, que tendrán también como funciones específicas asesorar a la Dirección sobre principios básicos y estrategia para la elaboración de dichos planes, sugiriendo acciones en su caso, y seguir el desarrollo de los mismos.

Las partes firmantes acuerdan solicitar y promover la obtención de cuantas ayudas oficiales o de Instituciones públicas o privadas puedan conseguirse para cualquiera de los programas incluidos en el citado Plan de formación y, en concreto, a hacer uso del crédito del que anualmente disponga la Empresa en base a lo preceptuado en el R.D. 1046/2003, de 1 de agosto, sobre Formación Profesional Continua, al objeto de conseguir un adecuado desarrollo personal y profesional de los trabajadores y mejorar la competitividad de la Empresa. Para ello, y cuando el Plan de formación sea de su conformidad, los sindicatos firmantes del presente Convenio se comprometen a informar favorablemente y apoyar a la Empresa en la tramitación para la gestión de dicho crédito.

El desarrollo de las acciones formativas, siempre que sea posible, se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo. Cuando las acciones formativas se realicen dentro de la jornada de trabajo, se procurará que éstas no produzcan horas extraordinarias o que las producidas estén originadas por razones de evidente necesidad, poniéndose en conocimiento de la representación de los trabajadores y sindical del Centro esta circunstancia.

Para los casos en que la formación haya de ser impartida fuera de la jornada de trabajo, siempre que la asistencia al curso sea a requerimiento de la Empresa y aceptada voluntariamente por el interesado, se establecen las siguientes condiciones que también serán de aplicación en caso de que la Dirección acepte la solicitud de algún trabajador que desee acceder a una acción formativa concreta:

- a. Por cada hora lectiva de presencia se percibirá una compensación de 11,21 euros, a partir de la fecha de la firma del Convenio.*
- b. La Empresa facilitará medios de transporte de ida y vuelta, desde el punto que más convenga, hasta el lugar de impartición del curso y viceversa. De no poder facilitarse los medios de transporte, se abonará el correspondiente kilometraje al precio vigente en cada momento, recogido en la normativa de viajes por cuenta de la Empresa.*
- c. Cuando el inicio o la terminación de la acción formativa impida al trabajador desplazarse a su domicilio para efectuar la comida, aquélla será por cuenta de la Empresa en los Centros donde pueda facilitarse la misma. En caso contrario, se abonará al precio vigente en cada momento, recogido en la normativa de viajes por cuenta de la Empresa.*

Cuando la formación, voluntariamente aceptada por el trabajador, sea en materia de seguridad y no fuera posible impartirla dentro de la jornada de trabajo, además de las condiciones anteriores, las horas dedicadas a la misma se considerarán parte de la jornada anual establecida, y por tanto serán compensadas con descansos equivalentes.

La Empresa reconoce el Permiso Individual de Formación, recogido en el Subsistema de Formación Continua y regulado en el R. D. 1046/2003, como elemento de desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y en este sentido procurará resolver favorablemente las solicitudes que se le presenten, siempre que el trabajador de que se trate pueda ser sustituido adecuadamente.

La obtención de una titulación académica o de formación específica por los trabajadores contará, con su ponderación conveniente, a la hora de cubrir vacantes o resolver concursos de ascenso, a puestos afines a dicha titulación o formación, que se puedan producir en el Centro de trabajo y/o en la Empresa.

NOTA Las referencias al RD 1046/2003 se deben a que el convenio, vigente hasta 2009, se firmó con anterioridad a la publicación del RD 395/2007.

RESULTADOS

Se ha conseguido que en materia de seguridad se elabore una matriz de formación, que recoge todas las necesidades formativas, lo que permite organizar y planificar mejor dicha formación.

Se planteará que se haga una matriz para conocer todas las necesidades formativas que superen el ámbito de las necesidades relacionadas con seguridad y salud laboral.



TIPO	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SECTOR	QUÍMICAS
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

Contempla la creación de un órgano de participación en el seno de la empresa (Comisión Paritaria de Formación) que recoge las competencias establecidas en los Acuerdos y normativa estatales.

CONTEXTO

La empresa Michelin pertenece al sector del caucho y se dedica a la fabricación de todo tipo de neumáticos.

Los Marcos de negociación en Michelin son:

- Comité Intercentros (Aranda, Valladolid y Vitoria): afecta a 6.700 trabajadores
- Convenio del centro de Lasarte: afecta a 1.350 trabajadores
- Comité Intercentros (Tres Cantos, Seseña, Burgos y Sta. Perpetua de la Mogoda): afecta a 650 trabajadores
- Convenio del centro de Almería: afecta a 325 trabajadores.

El contenido de los cuatro convenios es prácticamente el mismo y, concretamente, en lo relacionado con el capítulo de FORMACIÓN es idéntico. La cláusula de formación se introdujo en el convenio de 1997-1998.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO MICHELÍN 2007-2010

Capítulo 8º. Formación

Artículo 1. Seguimiento de la formación.

Con el objetivo de hacer un seguimiento de las acciones formativas que se promueven en la Empresa y en el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua (FORCEM)⁽¹⁾, se llega al siguiente acuerdo:

- Se crea una Comisión Paritaria formada por 5 representantes del Comité Intercentros y 5 representantes de la Empresa, con carácter participativo y consultivo.
- Dicha Comisión, recibirá información sobre los balances de las acciones formativas realizadas, analizará las previstas, podrá emitir propuestas, recibiendo cuantas explicaciones se estimen pertinentes.
- La Empresa someterá a la Comisión las necesidades de formación del personal de los Centros Michelin objeto de su competencia, pudiendo proponer la citada Comisión acciones formativas y colaborar en los Planes de Formación.
- Oída la Comisión, corresponde a la Empresa, la determinación de programas y medios, tanto internos como externos, que sirvan para lograr los mejores resultados de las acciones formativas.
- La Comisión, conocerá las formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por la Empresa en el marco de los acuerdos firmados a nivel de Instituciones de Educación (Universidades, Politécnicos, Institutos de Formación, etc.).
- La Comisión, efectuará el seguimiento de todas las acciones formativas emprendidas, a fin de proponer nuevos contenidos u otras nuevas, de cara a que se puedan cumplir los objetivos de la formación.

⁽¹⁾ En la actualidad, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

- *Antes del comienzo de las acciones formativas, deberá remitirse a la Comisión, la lista de los participantes en dichas acciones formativas.*
- *Con carácter trimestral se informará de la ejecución del Plan de Formación.*

DOCUMENTACIÓN

www.ccoo-michelin.com

(se accede al texto del convenio entrando en el apartado de “áreas” y después en el de “negociación colectiva”)

TIPO	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SECTOR	AERONÁUTICO
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar la inversión en formación.
- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- ▶ Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.
- ▶ Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Se otorgan becas y ayudas de transporte y comida para los trabajadores y trabajadoras que quieran realizar estudios oficiales relacionados con la actividad de la empresa.
- ▶ Se crean dos tipos de Comisiones de Formación, una interempresarial y otra por cada centro de trabajo.
- ▶ Se fomenta el acceso a la formación de trabajadores con cualquier tipo de incapacidad permanente declarada oficialmente.
- ▶ Se propone la formación dentro de la jornada laboral y, si no puede ser así, se compensará.

CONTEXTO

Se trata de un convenio colectivo interempresas que se aplica en todos los centros de trabajo de EADS CASA, Airbus España y EADS-CASA Espacio y fue firmado por CCOO, UGT y ATP-SAe (Asociación de Técnicos y Profesionales del Sector Aéreo).

Recientemente los tres sindicatos han firmado un preacuerdo para articular el III Convenio Interempresas.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Formación Profesional y Becas.

Durante la vigencia del convenio se concederán un número de becas equivalente al 1% de la plantilla de cada centro, aunque con un mínimo de nueve becas en cada uno de ellos, destinadas a realizar estudios de formación profesional o universitaria que tengan relación con la actividad de la empresa.

La participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la formación.

La formación la planifica la empresa y le da traslado a la RLT para su estudio e informe, favoreciendo la asistencia a los cursos de los empleados/as con cualquier tipo de incapacidad permanente declarada oficialmente por los organismos públicos correspondientes.

Se crean dos tipos de Comisiones de Formación: una interempresarial y otra por cada centro de trabajo, y se propone conjuntamente obtener subvenciones públicas tanto nacionales como internacionales.

Se establece el reglamento de funcionamiento de las Comisiones:

- ▶ Examen de los temas referidos a las mismas.
- ▶ Análisis y aprobación de los criterios establecidos de selección de participantes.
- ▶ Análisis de las fechas, duración de los cursos y elaboración del calendario definitivo.
- ▶ Evaluación final del grado de eficacia de los cursos en relación con los objetivos marcados para cada uno de ellos.

- Verificación de que la subvención obtenida haya sido destinada a la realización del curso para el que fue concedida.

Tiempo para la formación.

La formación industrial se hará en jornada laboral y, cuando no se pueda hacer así, se compensará en horas o económicamente, al término de la acción formativa correspondiente. Se favorecerá la formación sobre prevención de riesgos laborales y sobre nuevas tecnologías.

Estudios.

La empresa concede hasta 10 días al año para presentarse a exámenes de estudios oficiales y para opositar al cuerpo de Funcionarios Públicos. El desplazamiento a dichos exámenes será recuperable. Los trabajadores tendrán derecho a reducir su jornada laboral por estudios, con el consiguiente reajuste de sus haberes, con el visto bueno del jefe inmediato y trasladando la información a la RLT.

DOCUMENTACIÓN

Artículos del convenio colectivo de las empresas EADS CASA, Airbus España, S.L. y EADS CASA Espacio 2005-2007.

TIPO	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA
SECTOR	METAL
TERRITORIO	ESTATAL (VARIAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS)

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- ▶ Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Se constituye una Comisión de Formación para la información y el seguimiento.
- ▶ Se realiza la formación dentro del horario de trabajo, y, si no fuese posible, se compensará.
- ▶ Incorporación de los aspectos relativos a la formación profesional dentro del acuerdo marco, sirviendo como referencia a otras empresas del sector.

CONTEXTO

Las empresas del Grupo Arcelor en España son: Arcelor Construcción España, S.L., Aceralia Construcción Obras, S.L.; Aceralia Corporación Siderúrgica, S.A.; Aceralia Transformados, S.A.; Acería Compacta de Bizkaia, S.A. (ACB); Arcelor FCS Comercial Ibérica, S.L.; Arcelor FCS Comercial Sucursal en España; Arcelor Packaging Internacional España, S.L.; Arcelor Systems España, S.L.; Arcelor Technologies España, S.L. Sidmed, S.A. y Personal de la antigua Aceralia Distribución.

El acuerdo fue firmado por la FM de CCOO, MCA-UGT y USO y afecta a 12.000 trabajadores/as aproximadamente.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Se reconoce la formación como un elemento decisivo tanto para el desarrollo personal y profesional como para la mejora de la competitividad de las empresas.

La formación se hará a lo largo de la vida laboral buscando la adecuación de las competencias profesionales a los procesos de trabajo. Será programada, sistemática, flexible, y diseñada con criterios de anticipación, globalidad y no discriminación. Ambas partes aportarán lo necesario para que la formación sea de calidad.

El seguimiento y el aprovechamiento de la formación podrán servir para la promoción profesional.

La formación que excepcionalmente se haga fuera de jornada se compensará.

En base al diálogo social permanente se constituye la comisión de formación con las funciones de analizar los planes de formación, proponer modificaciones y evaluar la formación impartida.

DOCUMENTACIÓN

Artículos del 3º Acuerdo Marco para las empresas del grupo Arcelor



TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	SEGURIDAD PRIVADA
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Reconocimiento de la obligación de las empresas de pagar el tiempo de formación como tiempo de trabajo.

CONTEXTO

La cláusula que reseñamos tiene dos antecedentes normativos:

El reglamento de Seguridad (Real Decreto 2364/1994 - Real Decreto 1123/2001) en su artículo 57 establece lo que sigue:

- ▶ *Al objeto de mantener al día el nivel de aptitud y conocimientos necesarios para el ejercicio de las funciones atribuidas al personal de seguridad privada, las empresas de seguridad, a través de los centros de formación autorizados, garantizarán la organización y asistencia de su personal de seguridad privada a cursos, adaptados a las distintas modalidades de personal, de actualización en las materias que hayan experimentado modificación o evolución sustancial, o en aquellas que resulte conveniente una mayor especialización.*
- ▶ *Para los vigilantes de seguridad, los cursos de actualización o especialización tendrán una duración, como mínimo, de veinte horas lectivas; cada vigilante deberá cursar al menos uno por año, y se desarrollarán en la forma que determine el Ministerio del Interior.*

La sentencia del tribunal supremo del 25/02/2002 que estima las demandas de la Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO, la Federación de Servicios de UGT y USO declarando que:

... las empresas de seguridad están obligadas a abonar a los trabajadores las horas empleadas en formación permanente obligatoria fuera de la jornada y que se compensen con reducciones de ésta en la forma prevista en el artículo 13.7 del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El convenio colectivo o sectorial de seguridad privada de 2002 fue firmado de una parte, por las asociaciones empresariales ACAES, AMPES, FES y APROSER y, de otra, por las centrales sindicales UGT, CCOO y USO.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE SEGURIDAD PRIVADA 2002

Capítulo III. Prestación del trabajo. Artículo 12. Formación.

Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continua regulado en el real decreto 1046/2003 de 1 de agosto, y Orden Ministerial de 13 de Febrero de 2004, o normativa que lo sustituya, así como el desarrollo que se efectúe de los contratos de programas para la formación de los trabajadores, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria sobre Formación Profesional Continua del Sector de Seguridad Privada, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de la normativa legal indicada ante-

riormente, o la vigente en el ámbito temporal del convenio. La formación de los trabajadores se podrá realizar dentro o fuera de la jornada laboral. Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de hora extraordinaria de su categoría laboral.

Cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por propios medios, dicho desplazamiento será abonado en la forma prevista.

Las empresas, en virtud de la referida normativa, se someten al procedimiento en ella establecido, y deberán informar a los Representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	CAJAS DE AHORRO
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Aumenta el tiempo de permiso para formación y avanza en la línea demandada por las plantillas, que se incorporan ya en gran medida con formación universitaria.

CONTEXTO

Convenio colectivo de Cajas de Ahorros, firmado por la Asociación de Cajas de Ahorro para Relaciones Laborales (ACARL), COMFIA-CCOO y CSICA, VIGENCIA: 2007-2010. Afecta a 46 entidades y 124.139 trabajadores, de los que 51.337 son mujeres.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE CAJAS DE AHORROS 2007-2010

Artículo 4.

Los trabajadores con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la Caja tendrán derecho a una excedencia de hasta un máximo de un año de duración para la realización de estudios superiores, master o doctorados, relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda de estudios de empleados. En éste supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido siete años desde el final de la anterior excedencia.



TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	MEDIACIÓN DE SEGUROS
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- ▶ Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ La Comisión Paritaria Sectorial Estatal, con funciones tanto de detección de necesidades como de intervención en la formación, supone la existencia de un órgano paritario que dinamiza la formación en este ámbito. Además, para asegurar el ejercicio de estas funciones, se establece un número de horas de permiso retribuido para los trabajadores miembros de la Comisión.
- ▶ Garantiza a todos los trabajadores del sector un número mínimo de horas de formación dentro de la jornada.

CONTEXTO

El convenio fue firmado por los sindicatos COMFIA-CCOO y UGT y la Asociación de Empresas de Mediación de Seguros (AEMES). Afecta a 16.000 trabajadores. La Comisión Paritaria se constituyó en el año 2003.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE MEDIACIÓN DE SEGUROS 2003

Capítulo VI. Formación profesional.
Artículo 23.- Tiempo de formación.

1. *El tiempo de formación para cada trabajador, excepto los que estén sujetos a contratos de trabajo que lo prevea específicamente, será de 20 horas dentro del cómputo anual de la jornada de 1.736 horas establecida en el presente Convenio General, y se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.*

Artículo 25. Comisión paritaria sectorial de formación.

2. *Además de las funciones que legal o reglamentariamente correspondan a esta Comisión, desarrollará también las siguientes:*
 - ▶ *Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en el Sector.*
 - ▶ *Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras Empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las Empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al Sector.*
 - ▶ *Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse en función del artículo anterior, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para Empresas que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características de los trabajadores afectados.*

- *Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones por ella tramitadas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos.*
3. *Los trabajadores miembros de esta Comisión Paritaria tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en sus respectivas Empresas, hasta el límite de 32 horas mensuales, en tanto desarrollen su función como miembros de esta Comisión. Los trabajadores que formen parte, simultáneamente, de la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio y de esta Comisión Paritaria Sectorial de Formación, mantendrán su crédito-horario derivado de sus funciones en la Comisión Mixta y tendrán derecho, asimismo a permisos laborales retribuidos por el Mediador Empresario respectivo, por el tiempo que justificadamente dediquen al desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.*

TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	SIDEROMETALURGIA
TERRITORIO	EUSKADI

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.
- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Excedencia con reserva o reincorporación automática para la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
- ▶ Permisos retribuidos para asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral convocados por organismos oficiales o por las organizaciones sindicales firmantes del convenio.
- ▶ Licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical para el conjunto de afiliados de un sindicato que en la plantilla de una empresa tenga un mínimo de afiliación del 10%.
- ▶ Constitución de comisiones paritarias de formación en las empresas para analizar las necesidades de formación de las mismas. Dichas comisiones determinarán las licencias y otras compensaciones para los participantes en los cursos.
- ▶ Se insta a las empresas a que faciliten la incorporación de sus trabajadores a planes externos a la empresa, firmando la correspondiente adhesión.

CONTEXTO

El convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa, firmado por la representación de ADEGI y de las Centrales Sindicales ELA-STV, LAB, CCOO y UGT, para el período 2007-2009, afecta a todas las empresas y centros de trabajo, y a los trabajadores, que se dediquen a la referida actividad siderometalúrgica incluidas en el indicado ámbito, aunque tengan o puedan formalizar Pactos o Convenio Colectivos propios. Este convenio llevaba sin firmarse varios años y afecta a un conjunto de unos 58.000 trabajadores de los cuales aproximadamente un 80% están empleados en PYMES y micropymes con una distribución territorial muy diseminada.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Recoge, entre otros, los siguientes acuerdos:

- ▶ Las empresas concederán excedencias al personal con al menos un año de antigüedad, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que: los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa; que la excedencia no sea superior a un año salvo acuerdo entre las partes y que no supere determinado número de personas en función del tamaño de la empresa.
- ▶ Los delegados y delegadas de prevención dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en la materia, o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los organismos competentes.
- ▶ Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla y que correspondan a las Centrales Sindicales que están legitimadas para integrar la representación sindical negociadora de este Convenio (ELA, LAB, CCOO y UGT), dispondrán para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente) de un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su Central y actividades análogas.

- En las empresas se constituirá una Comisión paritaria de formación con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar, en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador participante. Dicha comisión determinará las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los participantes en los cursos.
- Las empresas facilitarán la incorporación de los trabajadores que lo soliciten a planes externos, siempre que éstos se realicen fuera de sus horas de trabajo, para lo cual autorizarán mediante la correspondiente adhesión la incorporación de sus trabajadores a dichos planes.

DOCUMENTACIÓN

Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa de 2007-2009 (artículos 14, 40, 41, 45, 54, 66). (BOG N° 12)

TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	SECTOR AÉREO
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- ▶ Aumentar el tiempo para formación.
- ▶ Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Recoge el principio de no discriminación por ideología, raza, religión, tipo de contrato, filiación política o sindical.
- ▶ Incorpora una Comisión de Formación que va más allá de los derechos establecidos en los Acuerdos Nacionales de Formación Continua.
- ▶ Incluye un sistema de promoción vinculado a los resultados de la formación continua (evaluación continuada).
- ▶ Tiene varias estipulaciones que incrementan el tiempo dedicado al aprendizaje en la empresa: derecho al disfrute de Permiso Individual de Formación (PIF) de todo aquel trabajador que lo solicite si cumple los requisitos del acuerdo; un mínimo de cinco días anuales para formación (para el personal de vuelo) y la formación en horas de trabajo siempre que sea obligatoria y programada por la empresa.

CONTEXTO

El I Convenio Colectivo laboral para el sector del transporte aéreo y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación se publica en el año 2005. Las organizaciones firmantes son, por la parte empresarial, la Asociación Española de Compañías Aéreas (AECA) y, por la sindical, la Federación Estatal de Comunicación y Transportes de CCOO y la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de UGT.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

La Comisión de Formación creada por este convenio cuenta, entre otras, con las siguientes funciones:

- ▶ Detección de necesidades específicas de formación continua en cada área de trabajo, sección o departamento y detección de los destinatarios de la formación continua.
- ▶ Participación necesaria en el diseño de los planes y acciones formativas.
- ▶ Negociar los tiempos destinados a formación continua.
- ▶ Recibir información de los presupuestos, adopción de sistemas de financiación y asignación de costes de las acciones formativas.
- ▶ Establecimiento de los sistemas evaluadores de la formación.
- ▶ Definición de las acciones específicas para motivar la participación en las acciones formativas.
- ▶ Establecimiento de sistemas de validación, certificación y reconocimiento de la acción formativa.
- ▶ Recibir la información establecida en los ANFC.

Además, determinará los puntos que se asignan a cada curso para su cómputo en los concursos de promoción.

Puede establecer un sistema de promoción vinculado a los resultados de la formación continua (evaluación continuada).

La formación en horas de trabajo organizada por la empresa será obligatoria y la que se imparta fuera de horas de trabajo será voluntaria para el trabajador.

Derecho a PIF de todo aquel que cumpla los requisitos y lo solicite.

DOCUMENTACIÓN

Artículos 34, 35 y 36 del primer convenio colectivo laboral para el sector del transporte aéreo y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación (Capítulo IV Formación Profesional. Artículo 34. Formación Profesional en el trabajo.)

TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	HOSTELERÍA
TERRITORIO	HUESCA

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar la inversión en formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Incentivar con fondos de las empresas la participación de los trabajadores y trabajadoras en acciones formativas sectoriales.

CONTEXTO

El convenio provincial de hostería de Huesca está firmado por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Huesca, CCOO y UGT.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE HUESCA 2006-2008

Artículo 32. Prima de formación.

Aquellos trabajadores que realicen algún curso de formación y reciclaje de una duración mínima de 120 horas de formación a distancia o 100 horas de formación presenciales en uno o distintos cursos a lo largo del año natural, percibirán una prima de formación por importe de 120 euros.

Los cursos de formación y reciclaje deberán tener por objeto el Sector de Hostelería.

La prima de formación no será de aplicación para los trabajadores con contratos para la formación.



TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.
- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Aumenta la participación de los representantes de los trabajadores en la formación ya que, por una parte, se anima a las empresas del sector con más de 100 trabajadores a que constituyan comisiones paritarias y, por otra parte, se recoge que se estudiarán las propuestas que presente la RLT en relación con la elaboración del plan de formación de empresa.
- En todas las empresas en las que se empleen personas con contrato de duración determinada se concretará su asistencia a las acciones de formación continua.
- Contempla que se promoverá la formación de las personas menos cualificadas y menciona expresamente que se respetará el principio de igualdad de oportunidades.

CONTEXTO

Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección (2008-2010) firmado por FITEQA-CCOO, FIA-UGT y las asociaciones empresariales que constituyen el Consejo Intertextil Español: la Asociación Nacional de Empresarios Desmotadores de Algodón, la Asociación Patronal Nacional de Empresarios de la Industria Textil de Pilioléfinas y Fibras Duras (APOYFIDE) y la Unión de Fabricantes de Alfombras y moquetas.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN 2008-2010

Capítulo IX. Formación.

Artículo 101.

Habida cuenta de que la Formación Profesional representa uno de los ejes estratégicos para asegurar el futuro de las Industrias del Textil y de la Confección españolas así como la mejora de las posibilidades de empleo y de promoción profesional, económica y social, de las personas que trabajan en las mismas, ambas partes acuerdan estimular la realización de acciones conjuntas de fomento y desarrollo de la Formación en los Sectores del Textil y de la Confección.

Artículo 102.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al sistema de formación profesional continua regulado por el Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto y disposiciones de desarrollo.

Artículo 103. Comisión Paritaria de Formación.

Las empresas facilitarán la participación de la RLT en la definición, información y seguimiento de los Planes de Formación.

A tal efecto, en las empresas que presenten Planes de Formación de Empresa, que cuenten con 100 o más personas, por acuerdo entre la RLT y la Dirección de la Empresa, se podrá constituir una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados de entre la RLT y de la Empresa y actuando en el marco de las funciones y derechos que ostentan como tales.

Artículo 104. De los Planes de Formación.

Los Planes de Formación, dentro del marco de los objetivos estratégicos de las empresas, promoverán la participación de las personas menos cualificadas, así como el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre todas las personas y muy especialmente, entre hombres y mujeres. En cualquier caso las empresas estudiarán cualquier propuesta que, presentada por la RLT, tenga por objeto la elaboración de un Plan de Empresa.

Artículo 105. Permiso Individual de Formación.

Las personas afectadas por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de Formación en los términos acordados en el sistema de formación profesional continua regulado por el Real Decreto 1046/2003⁽¹⁾ de 1 de agosto y disposiciones de desarrollo. Por parte de las empresas se pondrán todos los medios para quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de permiso individual subvencionado. Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

- ▶ No estar incluidas en el Plan de Formación de Empresa o contrato programa.
- ▶ Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales y/o a su Formación personal.
- ▶ Estar reconocidas por una titulación oficial.
- ▶ Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial.

No obstante, se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad de distancia.

La duración del permiso no sobrepasará las 200 horas al año. La dirección de la empresa podrá tener en cuenta, a la hora de valorar la solicitud del permiso de formación, las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa, para lo que recabará la opinión de la RLT, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

⁽¹⁾ En la actualidad, es el Real Decreto 395/2007 el que regula los Permisos Individuales de Formación

TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	QUÍMICAS
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- ▶ Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.
- ▶ Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Creación de un Comité Paritario Sectorial de Formación con funciones que desarrollan las recogidas en los Acuerdos Nacionales para las Comisiones Paritarias.
- ▶ Creación de Comisiones Paritarias de Formación en los centros de trabajo con más de 100 empleados/as.
- ▶ Recoge el principio de igualdad de trato y oportunidades para garantizar la incorporación a la formación de las personas con mayor dificultad de acceso a la misma. También se promueve la formación de determinados colectivos: jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal y víctimas de violencia de género.
- ▶ Las acciones formativas programadas por las empresas guardarán estrecha relación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y su correspondiente catálogo modular.

CONTEXTO

Se trata del XV Convenio General de la Industria Química y está firmado por FITEQA-CCOO y FIA-UGT por las organizaciones sindicales y por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE), por la parte empresarial.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El IV Convenio General de la Industria Química recoge en el capítulo de formación lo siguiente:

1. Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).
2. Las acciones formativas programadas por las empresas guardarán estrecha relación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y su correspondiente Catálogo Modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial.
3. Se constituye una Comité Paritario Sectorial de Formación «formada por un mínimo de cuatro representantes de las organizaciones sindicales y otros tantos de FEIQUE, que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional». Cuenta, entre otras, con las siguientes funciones:
 - ▶ Elaborar, conjuntamente con la Comisión de Cualificación Profesional, el mapa sectorial profesional y, en su caso, propuestas en relación con el catálogo de cualificaciones, así como contratos programa sectorial y subsectoriales.
 - ▶ Preparación, conjuntamente con la Comisión de Cualificación Profesional, de módulos de formación sec-

torial. Estudiar la adaptación, conjuntamente con la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, de las cualificaciones profesionales del Catalogo Nacional de las Cualificaciones a la Clasificación Profesional del Convenio.

- Examinar, para la posible validación, conjuntamente con la Comisión Técnica de Clasificación Profesional, sectorialmente las cualificaciones profesionales a introducir en el Catalogo Nacional de las Cualificaciones. Proponer la inclusión o exclusión en dicho catalogo de aquellas cualificaciones que se considere oportuno.

4. En los centros de trabajo de más de 100 trabajadores se constituirá una comisión paritaria de formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los trabajadores y de la empresa, para la información y seguimiento de los planes. Esta comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses formativos de los colectivos de trabajadores/as que más los precisan.

DOCUMENTACIÓN

Artículos del XV Convenio General de la Industria Química 2007.

TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	PERFUMERÍA Y AFINES
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Promueve la creación de Comisiones Paritarias de Formación, tanto en las empresas como a nivel sectorial.
- Apoya la formación que facilite el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras menos cualificados.
- Favorecen la formación que permita el acceso de las mujeres a niveles de mayor responsabilidad.

CONTEXTO

Después de varios meses de negociaciones, FITEQA-CCOO y FIA-UGT, por las organizaciones sindicales y la Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética (STANPA), por la parte empresarial, suscriben el *Convenio laboral de las empresas y trabajadores de perfumería y afines (2007-2009)*.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO DE PERFUMERÍA LABORAL DE LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DE PERFUMERÍA Y AFINES 2007-2008.

Capítulo XIII. Artículo 77. Formación.

La formación profesional es un derecho de todos los trabajadores.

1. Actividades de Formación en las Empresas:

Las Empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos. Se constituirá en el seno de las Empresas de más de 50 trabajadores, allí donde lo demanden los Representantes Legales de los Trabajadores y con cargo al crédito de horas sindicales, una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los Representantes Legales del Personal y de la Empresa. Esta Comisión recibirá información de los Planes de Formación preparados en la Empresa, propondrá sus propias iniciativas y seguirá su desarrollo y evaluación. Velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas. La Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores sobre los planes anuales de formación previstos en relación con los objetivos de la Empresa. Con carácter general, la formación programada por la Empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con los Representantes de los Trabajadores la realización de acciones formativas fuera de dicho horario.

2. Se constituye una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua formada por un mínimo de cuatro representantes de los Sindicatos firmantes del Convenio y un mínimo de cuatro representantes de STANPA. Serán funciones de esta Comisión Paritaria Sectorial:

- Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con la información a la representación legal de los trabajadores sobre las acciones formativas. Efectuar el seguimiento de la formación continua en el sector.

- *Efectuar el seguimiento de la formación continua en el sector.*
 - *Establecer los criterios orientativos para el acceso de los trabajadores a la formación.*
 - *Proponer criterios para la realización de estudios e investigaciones sobre la formación continua.*
 - *Elaborar una memoria anual sobre la formación realizada en el sector.*
 - *Conocer de la agrupación voluntaria de empresas incluidas en el sector.*
3. *Permisos Individuales de Formación: los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar Permisos Individuales de Formación en los términos previstos en la legislación vigente. Este permiso deberá ajustarse en cuanto a su financiación a lo previsto anualmente por la normativa específica de aplicación.*

TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	CONSIGNATARIAS, BUQUES Y AGENCIAS DE ADUANAS
TERRITORIO	MURCIA

OBJETIVOS GENERALES

- ▶ Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- ▶ Se regula de forma flexible la duración de la excedencia por estudios para favorecer su utilización.

CONTEXTO

Convenio Colectivo para las empresas de agencias de aduanas carga y descarga, consignatarios de buques, comisionistas de tránsito y/o transitarias, representaciones de empresas navieras, consignatarias y/o transitarias extranjeras de la Comunidad de Murcia.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA CONSIGNATARIAS, BUQUES Y AGENCIAS ADUANAS 2006-2008

Artículo 31. Excedencias.

- 1. El personal con una antigüedad en la Empresa de al menos dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco años, excepto para el caso de estudios que podrá concederse por un periodo inferior. La excedencia deberá solicitarse con un mes al menos de antelación a la fecha en que se desee iniciarla.
Para acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo periodo en la Empresa de al menos cuatro años.
El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice, y su reincorporación quedará supeditada a que exista un puesto de trabajo libre de su misma categoría o de cualquier otra que pudiese desempeñar, en cuyo último supuesto su reincorporación tendrá lugar sin pérdida de los derechos que tuviese adquiridos.
La readmisión será inmediata en el caso de excedencia concedida por un año o por estudios.*
- 2. Será causa suficiente para denegar la reincorporación en la empresa, el que durante el periodo de excedencia el trabajador haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización escrita del empresario.*



TIPO	CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
SECTOR	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
TERRITORIO	COMUNIDAD DE MADRID

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- Aumentar el tiempo para formación.
- Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Proporciona vías para la mejora de la formación de los representantes de los trabajadores, al tiempo que aumenta su participación en el proceso formativo, al constituirse una Comisión Paritaria de Formación en cada uno de los organismos de la Comunidad de Madrid.
- Impulsa la participación de los representantes sindicales en el establecimiento de los criterios generales de información y selección.
- Asegura la gestión sindical del 25% del fondo destinado a formación.
- Para cursos de plena dedicación, concede a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de disfrutar de un permiso, con reserva de puesto y percibo de haberes.

CONTEXTO

Al igual que sucede en el sistema productivo, las Administraciones Públicas están inmersas, en la actualidad, en un proceso de cambio generado por muy diversos factores. Destaca, entre ellos, el diseño constitucional de una Administración prestadora de servicios eficaces, en el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho, similar al existente en países de nuestro entorno europeo. Tal situación coincide en el tiempo con un esfuerzo modernizador de las estructuras organizativas y las técnicas administrativas.

En este sentido, la modernización debe venir marcada fundamentalmente por la adaptación de los empleados públicos a unos servicios de calidad que den respuesta a las demandas sociales. Una de las vías de conseguir dicha adaptación es la formación, el reciclaje y la capacitación de todo el personal que integra la Administración Pública.

El Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid fue firmado por los representantes sindicales de CCOO, UGT y CSIT-UP de un lado y, de otro, por la representación de la Comunidad de Madrid.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid regulan su formación a través del «Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid para los años 2004-2007» que sirve como punto de referencia al Acuerdo sectorial para el personal funcionario de Administración y Servicios de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus organismos autónomos para los años 2004-2007.

En el articulado del convenio se recoge la decisión de la Comunidad de Madrid y los agentes sociales de aprobar un plan de formación para dar cobertura a las necesidades formativas de sus trabajadores. Además establece:

- **Comisión Paritaria de Formación y Comisiones Técnicas:** la Comisión Paritaria de Formación es el órgano de seguimiento de este Convenio Colectivo especializado en lo relativo a Formación. En la misma estarán presentes los Sindicatos con presencia en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. Se constituirá una Comisión Técnica de Formación en cada una de las Consejerías, y en cada uno de los Organismos, Entes o ámbitos en que así se acuerde por la Comisión Paritaria de Formación, cuyo objetivo consistirá en participar

en la evaluación de las necesidades de la Consejería y Centros dependientes de la misma, participar en la propuesta de formación a elevar al Instituto Madrileño de Administración Pública y al resto de Organismos, Entes, u Órganos con competencia en materia de formación de empleados públicos y posibilitar el cumplimiento de los criterios emanados de la Comisión Paritaria de Formación.

- **Formación en horas de trabajo:** se concederá permiso para la realización de cursos para el perfeccionamiento y/o readaptación y para la promoción profesional. En el primer caso el tiempo dedicado a la realización del curso será considerado al 100% como tiempo trabajado. En los cursos de formación dirigidos a la promoción profesional, computará como tiempo trabajado el 50% del dedicado al curso. Se destinará a cursos de promoción al menos un 20% de los fondos del plan.
- **Reserva de plaza a los representantes sindicales:** los representantes sindicales podrán reservarse una plaza en cada uno de los cursos de formación y, por otra parte, dispondrán puntualmente de toda la información de las actividades formativas a desarrollar, de los recursos materiales y de las facilidades necesarias para hacer efectiva la información a todo el colectivo de Empleados Públicos de la Comunidad de Madrid.
- **Gestión de la formación:** los sindicatos con legitimación para la negociación colectiva laboral gestionarán hasta un 25% del fondo destinado a acciones formativas del personal laboral incluido en el Plan de Formación de la Comunidad de Madrid, en proporción a su representatividad. Todas las acciones formativas quedan sujetas a las mismas normas y procedimiento de selección de alumnos, notificación de la selección y certificación de los cursos realizados, independientemente del sindicato que las gestione.

DOCUMENTACIÓN

Artículos del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid para los años 2004-2007.

NEGOCIACIÓN TERRITORIAL

TIPO	ACCIONES DE DIFUSIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
SECTOR	TRANSVERSAL
TERRITORIO	ARAGÓN

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Facilita información útil a las personas que acuden a los cursos del Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón en su proceso de búsqueda o mejora de empleo.
- Favorece el diálogo social, ya que están implicados todos los agentes sociales de Aragón en este proyecto.

CONTEXTO

INFORIENTA es un portal telemático de información y orientación profesional, resultado de la colaboración entre los agentes sociales más representativos de Aragón (CCOO, CEPYME, CREA y UGT) y el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). Este recurso, que nació en 2006 en el marco del Contrato-Programa, ha continuado su desarrollo y funcionamiento en estos años posteriores, bajo los diferentes Contratos-Programa.

El marco legal para estas acciones es el Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón, modificado por el Decreto 2/2003 de 14 de enero, por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, en su artículo 2.2.7.

Durante 2006 y 2007 INFORIENTA se ha dirigido al alumnado que participaba en las acciones formativas del Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón. Para 2008, se amplía el colectivo destinatario, pudiendo acceder a la web, las personas que hayan sido usuarias de los Servicios Integrados de Empleo y Formación de CCOO.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

INFORIENTA consta de 3 partes:

- **Parte Web:** parte pública en la que las personas usuarias encuentran información, recursos y herramientas que pretenden ayudarles en su proceso de búsqueda o mejora de empleo, a tomar conciencia de los aspectos relacionados con la formación y el empleo y a tomar decisiones respecto a su trayectoria profesional, sea cual sea la situación de la que parten. Como valor añadido, tienen la posibilidad de solicitar tutoría telemática en el momento en que consideren necesario un apoyo y/o ayuda en su orientación profesional.
- **Sistema de comunicación con el usuario:** base de datos a través de la cual, el tutor/a establece comunicación con el usuario/a tutorizado/a y en la que recibe los mensajes y documentación que el usuario/a le envía. En esta base, además queda constancia de las personas que se registran, su navegación, los ejercicios que hacen en la Web, etc.
- **Gestor de Contenidos:** parte de la herramienta a través del cual los técnicos de INFORIENTA modifican y actualizan el contenido de la Web.
- Entre las utilidades que ofrece el portal a sus visitantes encontramos:
 - Diferentes recursos y cuestionarios para reflexionar sobre la trayectoria profesional.
 - Un buscador de cursos del Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón.
 - Herramientas para la búsqueda de empleo, como curriculums o cartas de presentación.
 - La posibilidad de familiarizarse con las diferentes pruebas de un proceso de selección: test psicotécnicos, dinámicas de grupo, entrevistas de trabajo...
 - Información necesaria para analizar y valorar la idea de negocio y cómo se puede poner en marcha: el autoempleo.
 - Información sobre el mercado laboral y saber dónde encontrar las ofertas de empleo.

INFORIENTA, por último, es un ejemplo de estrecha colaboración entre los agentes sociales de Aragón. Desde el año 2006 en que se comenzó con el diseño de la herramienta y de los contenidos de la misma, hasta hoy día en que se lleva a cabo la actualización y mejora de sus contenidos y aplicaciones técnicas, el trabajo es distribuido y consensuado por los técnicos de las cuatro entidades. Así mismo, se consensuan el folleto divulgativo, y las líneas generales de trabajo con los usuarios/as. Esta colaboración queda, especialmente, reflejada en:

- **La parte Web:** cada entidad tiene su propia dirección de entrada al portal, pero la información y recursos que el usuario encuentra son los mismos.
- **El sistema de comunicación con el usuario:** todos tenemos las mismas aplicaciones y posibilidades con la base de datos.
- **El gestor de contenidos:** la modificación de contenidos que hace un agente a través del gestor se refleja en los cuatro portales.

RESULTADOS

Esta iniciativa está teniendo éxito ya que para 2008 el INAEM ha decidido tener su propio portal de INFORIENTA, y el conjunto de los sistemas asociados a la página.

DOCUMENTACIÓN

<http://ccoo.inforienta.es>
Folleto divulgativo.

TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	CATALUNYA

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- Mejorar la calidad de la formación para el empleo en una comunidad autónoma.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- La metodología aplicada define claramente la misión del plan y sus objetivos, según tres líneas de actuación con desgloses pormenorizados. Se asignan a cada objetivo final indicadores de resultados que faciliten el seguimiento y la medida del impacto final.
- Se establecen criterios para su aplicación y evaluación, calendario y asignación económica prevista.
- El elemento clave es la definición evaluable de sus resultados. Para ello se introducen los indicadores en ese nivel y en los resultados, y no en la gestión o proceso, con el fin de asegurar la medida final de su impacto.

CONTEXTO

En la elaboración del contenido de este plan ha participado la Secretaría de Acción Socioeconómica de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya funcionando como grupo de trabajo del Consejo Catalán de Formación Profesional. La dinamización del grupo y la redacción de propuestas se realizan por entidades distintas.

Los ejes básicos que articulan el texto han sido consensuados entre el gobierno catalán y los agentes sociales, a partir del balance del primer Plan de Formación Profesional.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El Plan General de Formación Profesional da respuesta a las necesidades individuales y colectivas de la ciudadanía y las empresas de Catalunya en materia de formación y planifica a cuatro años vista, siguiendo los objetivos establecidos en el Consejo de Europa (2005) para el crecimiento y la ocupación.

Tras el diagnóstico de la problemática existente (escaso volumen de FP, diferencias territoriales, falta de armonía entre oferta y demanda formativa, desigualdades de género, rigidez, falta de reconocimiento de las acreditaciones profesionales...) se pone de manifiesto la evolución positiva en los últimos años (implicación de los agentes sociales, mayor oferta formativa, mejores niveles de inserción y satisfacción...) y se definen tres líneas de actuación prioritarias:

- La adaptación e innovación a las nuevas necesidades
- La consolidación del sistema integrado de cualificación y FP.
- El reconocimiento del valor social de la FP.

Los indicadores de resultados establecidos para medir el éxito del plan son:

- Reducir a la mitad el diferencial con Europa de población ocupada con un nivel de formación profesional.
- Obtener la satisfacción de los usuarios y del sistema productivo con la oferta formativa.
- Incrementar en un 50% los intercambios Europeos en el marco del programa ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) para la movilidad intraeuropea de estudiantes atendiendo a las especificidades de la formación profesional.
- Incorporar contenidos de fomento de la iniciativa emprendedora en el 50% de la oferta formativa.
- Aplicar sistemas de transferencia de créditos experimentados en al menos 5 familias profesionales e incrementar el número de usuarios del sistema integrado de la formación y la cualificación.

- Incrementar en un 40% los participantes en formación profesional.
- Alcanzar un 80% de usuarios del sistema de formación que tengan acceso a dispositivos de orientación e información.
- Incrementar en un 25% el número de centros formativos que dispongan de sistemas de gestión de la calidad.
- Incrementar en un 100% el número de formadores.
- Incrementar el número de acuerdos de formación y cualificación en el nivel sectorial y de las empresas.

El informe final de evolución se lleva a cabo, por entidades independientes ajenas al Consejo.

RESULTADOS

La comisión de seguimiento se compone de representantes de todas las organizaciones que forman parte del Consejo de FP de Cataluña. La primera reunión se celebró el día 3 de junio de 2008 y en ella se marcaron las pautas a seguir. Contó con la presencia de la entidad externa que ayudará en el seguimiento y evaluación del Plan: XARXA CONSULTORS. Se concretarán los indicadores de seguimiento antes del final de julio de 2008.

DOCUMENTACIÓN

Texto del II Plan General de FP de Cataluña.
Criterios informadores del contenido del II Plan.

Otros planes de formación vigentes:

II Plan de Formación profesional de Castilla-La Mancha.
Plan General de Educación Permanente de Aragón (2006-2009).
Plan de Cualificación y Formación Profesional de Cantabria (2007-2009).
2º Plan Galego de Formación Profesional
Plan Regional de Formación Profesional de Castilla y León

TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	ARAGÓN

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación
- Favorecer el acceso a la formación a colectivos desfavorecidos

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Favorece la formación y el empleo juvenil (entre 16 y 21 años) en Aragón.
- Potencia de diálogo social.
- Impulsa la inserción laboral de jóvenes con baja cualificación mediante su capacitación profesional de acuerdo a las necesidades del mercado de trabajo.

CONTEXTO

El Plan FIJA, que nació con carácter experimental en el año 1999, ha ampliado hasta la fecha tanto el área geográfica como el abanico sectorial de sus actividades. Cuenta con financiación del Instituto Aragonés de Empleo y con la participación de la Confederación de Empresarios de Aragón, la Confederación de la Pequeña y la Mediana empresa Aragonesa, UGT y CCOO.

El plan FIJA ha sido distinguido como ejemplo de “buenas prácticas” entre todas las iniciativas comunitarias cofinanciadas por el FSE en España durante el periodo 2000-2006.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón (Plan FIJA) es una iniciativa del Gobierno de Aragón y los agentes sociales de la región destinada a favorecer la inserción laboral de jóvenes de baja cualificación, y, por tanto, con riesgo de exclusión social.

¿Qué es? El objetivo es conseguir que aprendan una profesión a través de la combinación de un trabajo remunerado y una formación orientada a cualificarles laboralmente. El sistema se basa en la acción combinada de cuatro factores: el joven, la empresa, la formación y la tutoría. Se compone de los siguientes elementos:

- Empresa y trabajador firman un “contrato para la formación” con una duración mínima de seis meses y máxima de dos años.
- El aprendiz acude al puesto de trabajo durante un 80% de la jornada laboral y recibe el 80% del salario fijado en el correspondiente convenio colectivo. Esta retribución es completada por el Plan FIJA mediante una ayuda económica que sufragará los gastos en que el joven pueda incurrir. El año 2007, por ejemplo, estipulaba una ayuda de 5,40 euros por día laborable de trabajo y formación y otras contraprestaciones para desplazamiento, alojamiento y manutención.
- El 20% restante de jornada el joven asiste a un centro de formación acreditado. A tal efecto se constituyen grupos de 12 alumnos que desempeñan el mismo oficio. La formación es presencial y el programa de los cursos incluye tanto contenidos técnicos como habilidades relacionales y prevención de riesgos laborales.
- Los destinatarios cuentan con el apoyo de un tutor, figura clave que actúa como consejero tanto del alumno-trabajador como de la empresa.

¿Cómo se difunde? La iniciativa se da a conocer fundamentalmente a través de los técnicos y orientadores de los centros de enseñanza que establecen sesiones informativas para tal fin y realizan un seguimiento de la orientación realizada. A esta difusión también contribuyen los centros de formación y entidades juveniles de carácter social o cultural que son colaboradores del plan.

Cuenta también con una página web en la que se informa de la iniciativa a empresarios y jóvenes aprendices, se dan a conocer los resultados de la experiencia y se anuncian ofertas de empleo.

RESULTADOS

En ocho años de vigencia han acudido a informarse 7.750 personas de las cuales se han inscrito en el plan 5.452 (3.435 hombres y 2.017 mujeres).

Han sido formados y contratados un total de 1.878 aprendices en 788 empresas pertenecientes en su mayoría a los sectores de metalurgia, comercio, automóvil, madera y electricidad.

Los jóvenes se han formado en 29 ocupaciones. Las más significativas son las siguientes:

- 208 Soldadores han sido contratados en 78 empresas
- 205 Dependientes de comercio han sido contratados por 97 empresas
- 171 Dependientes de productos alimenticios han sido contratados por 2 empresas
- 160 Carpinteros/ebanistas contratados por 85 empresas
- 150 Instaladores electricistas han sido contratados en 72 empresas.

El 61 % de los jóvenes han sido contratados por seis meses, el resto hasta 24 meses y el promedio de duración de los contratos es de 9,62 meses.

DOCUMENTACIÓN

<http://www.crea.es/planfija/index.html>.

Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y los Agentes Sociales.

Memoria Plan FIJA 2006.

Boletines Plan FIJA.

TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	ILLES BALEARS

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.
- Mejorar la calidad de la formación para el empleo en una comunidad autónoma.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

Lo relevante desde el punto de vista de la formación profesional es que la declaración recoge expresamente como objetivos las principales reivindicaciones que, en estos momentos, defiende la Confederación Sindical de Comisiones Obreras para el conjunto del Estado y que en este caso se formulan con los siguientes enunciados:

- Considerar la formación profesional como vehículo para conseguir los objetivos de política económica.
- Desarrollar la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional, la Red de Centros Integrados y el Sistema de Reconocimiento y Certificación de la cualificación obtenida a través de la experiencia laboral.
- Impulsar el modelo de formación profesional para el empleo.
- Incentivar a las trabajadoras y trabajadores para que ejerciten su derecho a la formación a lo largo de la vida.

CONTEXTO

El resultado de las elecciones de mayo de 2007 supuso un cambio de Gobierno en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. Este, junto con CCOO, UGT y la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB) acordaron impulsar el diálogo social con la firma, el 24 de noviembre de 2007, de una declaración, que se denominó “Pacto para la competitividad, la ocupación y la cohesión social de las Islas Baleares”. Su formato general es muy similar al texto que se denominó “Declaración de la Moncloa”, firmado a nivel estatal tras las elecciones generales de 2004.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El acuerdo supone la constitución inmediata de tres mesas de trabajo: una Mesa de Economía para tratar cuestiones como el futuro de la industria y las infraestructuras, otra Mesa de Turismo, que proseguirá con el trabajo iniciado en la pasada legislatura para diseñar un plan estratégico para ese sector y una Mesa de Ocupación y Cohesión Social en la que se abordarán materias como la estabilidad y seguridad en el trabajo o el acceso a la vivienda.

La Mesa de Economía intentará definir objetivos comunes y establecer las estrategias para alcanzarlos en ámbitos como la industria y el sector primario, la investigación y la innovación tecnológica, la mejora de la competitividad, del transporte, de la oferta energética y el aprovechamiento de los fondos europeos, siempre basado en un modelo de desarrollo sostenible. Las políticas laborales, la formación profesional, la aplicación de nuevas tecnologías y la implantación de sistemas de calidad contribuirán a la consecución de los objetivos planteados por esta Mesa.

El objetivo de la Mesa de Turismo es elaborar un plan de desarrollo estratégico para mantener el liderazgo de las Islas en ese sector.

En cuanto a la Mesa de Ocupación y Cohesión Social, la de mayor alcance temático, tratará de establecer cómo mejorar la calidad del empleo y la productividad, la formación de los jóvenes a través de la educación, la cobertura a los colectivos desfavorecidos y el acceso a la vivienda y la ordenación del territorio.

Es en esta última Mesa donde se abordará la formación a lo largo de la vida. Desde ella se impulsará el desarrollo de la Ley orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, la Red de Centros Integrados y el Sistema de Reconocimiento y Certificación de la cualificación obtenida a través de la experiencia laboral. También se impulsará la consolidación del nuevo modelo de formación profesional para el empleo regulado por el Real Decreto 395/2007, incentivando a los trabajadores para que ejerciten su derecho de acceso a la formación.

RESULTADOS

Es un Acuerdo Tripartito firmado hace cinco meses, cuyas primeras reuniones de desarrollo han tenido lugar a finales de marzo de este año. Es demasiado pronto para hablar de resultados más allá de las bondades del pacto en sí mismo.

DOCUMENTACIÓN

Pacto por la competitividad, la ocupación y la cohesión social en las Islas Baleares.
Otros pactos / acuerdos de Comunidades Autónomas.

TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	FORESTAL
TERRITORIO	CASTILLA-LA MANCHA

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocimiento de la formación.
- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación en las empresas, los sectores y los territorios.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Actuación conjunta de la Consejería de Medio Ambiente, Trabajo y Empleo (a través del SEPECAM) y los agentes sociales más representativos de la región.
- Impartición de acciones formativas certificables.

CONTEXTO

Ante la necesidad de contar en Castilla-La Mancha con trabajadores cualificados en el sector forestal, las Consejerías de Medio Ambiente y de Trabajo y Empleo acordaron con los agentes sociales más representativos la realización de un plan de formación y reconocimiento de la cualificación del personal que prestaba sus servicios en las campañas de deforestación y extinción de incendios.

Constaba de dos grandes acciones:

- Impartir formación coordinada y masivamente con el objeto de formar a trabajadores y trabajadoras forestales que respondan a las necesidades que pueden surgir en el monte castellano manchego.
- Desarrollar un proyecto (proyecto REVAL) de cualificación de los trabajadores forestales de Castilla-La Mancha con el que se pretendía el reconocimiento, evaluación y acreditación de su competencia profesional. El plan pretendía que todos los trabajadores forestales de la región pudieran acceder al Certificado de Profesionalidad de "Trabajador Forestal", que con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, regula los requerimientos mínimos para el ejercicio de la profesión.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Como se ha dicho, el plan pretende que todos los trabajadores forestales de la región puedan acceder al Certificado de Profesionalidad de "Trabajador Forestal", que con carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, regula los requerimientos mínimos para el ejercicio de la profesión.

Este plan se desarrolla en cuatro fases:

- Oferta de formación para el empleo a aquellos trabajadores y trabajadoras que no cuenten con experiencia profesional suficiente.
- Reconocimiento y evaluación de las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores forestales a través de la experiencia laboral. Esta fase es la incluida dentro del Plan de Trabajo del Centro Nacional de Guadalajara.
- Oferta de formación en aquellas competencias no adquiridas por la experiencia laboral.
- Oferta de formación de especialización.

El proyecto pone en marcha el dispositivo “REVAL” que comprende las siguientes etapas:

- Información previa que llega a los potenciales candidatos a través de sus empresas y por mediación de la Consejería de Medio Ambiente.
- Orientación, asesoramiento y valoración inicial del candidato para construir su dossier de competencias y emitir el informe de valoración que debe indicar si el candidato debe complementar su formación o si la evidencia de su competencia es suficiente.
- Evaluación por parte de la Comisión de Evaluación y elaboración, en su caso, de un plan de formación de aquellos créditos formativos en los que no haya suficiente acopio de evidencia, créditos asociados a las realizaciones profesionales del certificado.

RESULTADOS

Además del desarrollo del proyecto, entre el 2006 y el 2007 se ha formado a un total de 390 personas y se han desarrollado, 26 cursos compuestos de diferentes unidades de competencia que suman 5.137 horas de formación en diversos aspectos de trabajo forestal.

DOCUMENTACIÓN

Transparencias Plan REVAL
Plan de orientación.
Plan de evaluación.

TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	PAÍS VALENCIANO

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Propone un tratamiento integral de la cualificación en el mercado de trabajo local, puesto que combina formación continua, orientación y prácticas en las empresas.
- Parte de un consenso sobre el papel de la formación como elemento que desarrolla la competitividad empresarial y la carrera profesional de los trabajadores.
- Incluye el compromiso de contratación de un porcentaje del alumnado que haga prácticas en las empresas.
- Utiliza recursos financieros estatales o autonómicos adaptándolos a las necesidades de la industria local.

CONTEXTO

La Agrupación Comarcal de Empresarios (ACE) es una entidad constituida por pequeñas y medianas empresas de L'Horta Sud (Valencia) que cuenta con 300 asociados.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El convenio de colaboración entre CCOO-PV y la agrupación comarcal de empresarios contiene las siguientes líneas de acción:

- Las partes establecerán metodologías conjuntas para el diseño, la planificación y la impartición de las acciones de orientación, formación e inserción.
- La organización empresarial aporta su experiencia en la detección de necesidades formativas y CCOO la suya en la ejecución de cursos, de manera que se acuerda la realización de determinadas acciones formativas y su inclusión en las programaciones que lleva a cabo FOREM.
- Compromiso de prácticas de los alumnos y alumnas en las empresas que participan en estas actuaciones y un porcentaje de contratación de éstos en dichas empresas.

RESULTADOS

A través de este convenio de colaboración la CS de CCOO-PV viene desarrollando acciones formativas, tanto de formación continua como ocupacional, destinadas a cubrir, en la medida de lo posible, los requerimientos de formación de una asociación empresarial que, por su vinculación a uno de los mas importantes polígonos del cinturón industrial de la ciudad de Valencia, agrupa PYMES de diversos sectores de la producción.

DOCUMENTACIÓN

Convenio de colaboración entre CCOO-PV y la Agrupación comarcal de empresarios Alaquas-Aldaia para la formación y la inserción de los trabajadores y trabajadoras y mejora de los procesos productivos en las empresas comarca.



TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	MADRID

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación en las empresas, los sectores y los territorios.
- Mejora del oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Supone un acuerdo global entre una corporación pública local y los sindicatos CCOO y UGT para colaborar en el desarrollo del municipio, haciendo un esfuerzo especial en la lucha por el empleo y la cohesión social.
- Se reconoce la enseñanza pública como elemento fundamental para la cohesión social y objetivo prioritario de inversión económica y social.

CONTEXTO

Este acuerdo surge en 2005 para desarrollar una estrategia global de actuaciones sociales hasta 2009. Ayuntamiento y organizaciones sindicales se reconocen como interlocutores válidos en la labor de tomar iniciativas y acordar propuestas para el desarrollo sostenible del municipio.

CCOO y UGT acreditan su participación en dicho desarrollo a través de sus CAIL (cuyo objetivo es impulsar medidas de integración laboral), así como por su experiencia en el asesoramiento formativo, laboral, sindical y de dinamización en general de políticas de empleo, sociales, medioambientales, etc.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Además de la formación, el pacto trata también sobre empleo, políticas sociales, vivienda y servicios públicos.

Para desarrollarlo se crea una Mesa de Participación General, formada por Ayuntamiento y sindicatos (Secretarios Generales de las Uniones Comarcales de CCOO y UGT).

En el capítulo formativo se fijan como objetivos prioritarios:

- Dotar a los jóvenes de competencias básicas en tecnologías de la información y en idiomas.
- Apoyar la escolarización en todos los niveles y establecer planes específicos para la erradicación del fracaso escolar.
- Facilitar y ampliar la formación continua.
- Desarrollar campañas de alfabetización tecnológica.
- Cualificar a las mujeres en profesiones tradicionalmente reservadas a los hombres.
- Recualificar a los trabajadores y trabajadoras en procesos de recolocación y de pre-jubilación.
- Formar a trabajadores inmigrantes para facilitar su integración laboral.

Así mismo, se compromete la elaboración de un Plan Local de Formación anual y se ponen a disposición de los sindicatos, estructuras y medios materiales (aulas, entre otros) para que organicen acciones formativas tanto para empleados como para desempleados.

DOCUMENTACIÓN

Acuerdo entre el Ayuntamiento de San Martín de la Vega y las Uniones Comarcales del Sur y del Sureste de UGT y CCOO para la participación sindical (2005-2008).

Noticia valoración de la marcha del Acuerdo.

TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	PAÍS VASCO

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la inversión en formación.
- Aumentar el tiempo para formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Se incrementan las horas de formación básica obligatoria para Delegados de Prevención (48 horas, mientras la Ley fija un mínimo de 30).
- Se refuerzan los compromisos y obligaciones de todos los agentes implicados, incluidos los empresarios, en materia de prevención de riesgos laborales.

CONTEXTO

En la actualidad, la concepción legal de la prevención de riesgos laborales ha dejado de ser una mera obligación de medios para pasar a ser una obligación de resultados de seguridad y salud.

En consecuencia, el desarrollo empresarial y el desarrollo de la seguridad de las condiciones en las que se realiza la actividad de la empresa, son caminos que deben recorrerse simultáneamente. Evitar riesgos implica un cambio de cultura y unos hábitos de trabajo que deben integrarse, a la postre, con una gestión moderna de los recursos humanos que, en este campo, pasa por la minimización de los riesgos como condición para optimizar el capital humano de la empresa.

También, en la Comunidad Autónoma del País Vasco las organizaciones sindicales y empresariales representativas vienen reivindicando un sistema de relaciones laborales en el que la negociación colectiva desarrolle un papel protagonista y en el que la iniciativa del poder político ostente un papel subsidiario, como corresponde a una sociedad más desarrollada.

En este escenario, los firmantes del acuerdo asumen las responsabilidades propias de sus respectivos papeles concretados en los siguientes términos: las organizaciones empresariales como representantes del empresario, primer obligado en materia de prevención de riesgos, de diseño y ejecución de planes de prevención y de formación para la prevención; las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores con derecho a realizar su trabajo de forma segura y saludable y, en consecuencia, no sólo interesadas en la misma materia, sino protagonistas activas en su implantación y desarrollo.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Según el acuerdo suscrito por patronal y sindicatos del País Vasco, todos los delegados de prevención han de cursar formación básica en jornada laboral. Consta de una parte normativa, a impartir por los sindicatos, de 16 horas (que a efectos formativos son 12 pues el resto se consideran necesarias para desplazamientos y comidas), y otra parte técnica de 32 horas (24 de formación efectiva, a impartir por centros de formación designados por OSALAN).

La gestión del plan de formación básica es encomendada a OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

La realización de los cursos se considera preceptiva, por lo que las empresas deben facilitar la asistencia de sus delegados convocados. A su vez, el delegado convocado a un curso estará obligado a asistir y a acreditar el aprovechamiento de la formación recibida. El tiempo que dediquen a la formación será considerado tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos. La empresa facilitará las horas necesarias para que puedan asistir a los cursos de formación, al margen del crédito horario que les corresponda por sus funciones de representación sindical.

El plan de formación procurará su financiación mediante los recursos que gestione y destine a este fin OSALAN, mediante los fondos que se atribuyan a la Comunidad Autónoma del País Vasco en virtud de las competencias de ejecución de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante los fondos destinados al Acuerdo Vasco de Formación Continua (HOBETUZ) y mediante los fondos provenientes de la Unión Europea y de otras instancias que se puedan habilitar con este fin. Los criterios de financiación serán los que establezca HOBETUZ.

DOCUMENTACIÓN

BOPV 17 de 27 de enero de 1998: Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de riesgos laborales en la CAV.

TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	CASTILLA Y LEÓN

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo de los colectivos desfavorecidos.
- Reconocimiento de la formación.
- Mejorar la calidad de la Formación para el Empleo en una comunidad autónoma.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Desarrolla en el ámbito autonómico y por iniciativa de CCOO la normativa estatal sobre creación de Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública.

CONTEXTO

En el marco del diálogo social, y en concreto durante la negociación del Plan de Formación Profesional de Castilla y León para el periodo 2007-2010, y por iniciativa de CCOO, se acordó crear la Red de Centros Integrados públicos de Castilla y León, tomando como referencia los Centros Específicos de Formación Profesional, con la participación del Consejo Regional de Formación Profesional.

Está pendiente de discutir en el marco del mencionado Consejo el reglamento de organización y funcionamiento de estos Centros, además del plan estratégico plurianual para todos ellos. También lo que debería ser a medio plazo la Red de Centros Integrados públicos para el conjunto de la Región.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Por Orden de 4 de octubre de 2007 se crean los primeros cuatro Centros Integrados de Formación Profesional en Burgos, Salamanca, Valladolid y Zamora a partir de Centros Específicos de Formación Profesional de titularidad Pública.

Los objetivos de estos Centros son:

- Atender las necesidades de formación y cualificación de las personas y de las empresas en consonancia con las demandas del mercado laboral de la Comunidad de Castilla y León, fomentando el mutuo conocimiento y la comunicación entre el sistema formativo y el entorno productivo.
- Facilitar el acceso al empleo de los jóvenes, la inserción profesional de los trabajadores en paro y la conservación del empleo y la promoción profesional de los trabajadores en los sectores productivos de Castilla y León.
- Mejorar las aptitudes e incrementar las competencias de los destinatarios de la formación, promoviendo proyectos europeos de movilidad, perfeccionamiento profesional y cooperación.

Con carácter plurianual se elaborará un plan de actuaciones para el conjunto de centros, que comprenderá:

- Objetivos, que han de ser acordes a los fines de cualificación y recualificación de las personas a lo largo de la vida.
- Necesidades detectadas en los sectores productivos y sociales de Castilla y León.
- Recursos personales y materiales necesarios
- Métodos de actuación y procesos de formación a desarrollar.
- Evaluación del resultado.

RESULTADOS

La formación impartida sigue siendo fundamentalmente la de los ciclos de formación profesional reglada que se venían realizando antes de convertirse en centros integrados. Si bien, en próximas fechas se iniciará en cada uno de ellos un curso del Plan FIP (correspondiente a la programación de 2008 que realiza la Administración con medios propios, regulada por la normativa previa al Real Decreto de Formación para el Empleo).

En cuanto a otros efectos de la consideración de integrados de estos centros podemos señalar los siguientes:

- Se han constituido en todos ellos los Consejos Sociales con participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León. Desde los Consejos se realiza un seguimiento más directo de la gestión, se aprueban sus presupuestos y se tiene cierta capacidad de propuesta, que esperamos ir desarrollando conforme se consoliden y crezcan en actividad y funciones.
- Materias como la calidad e incluso la dotación de infraestructuras se están impulsando más por el hecho de ser Centros Integrados. Todos ellos, por ejemplo, cuentan con certificación de calidad.

DOCUMENTACIÓN

II Plan Regional de Formación Profesional.

Acuerdo 198/2007, de 26 de julio de la Junta de Castilla y León, por el que se crean, integran y suprimen Centros Públicos Educativos.

Orden ADM/1635/2007, de 4 de octubre por la que se regulan los Centros Integrados de Formación Profesional de Castilla y León.

TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	PAÍS VALENCIANO

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

A pesar de que el desarrollo de órganos de participación similares es una práctica extendida por los distintos ámbitos autonómicos, lo relevante de esta experiencia es que se asigna al Consejo Valenciano de Formación Profesional una competencia que no tienen el resto de consejos análogos, de emitir informe sobre todos los proyectos de disposiciones normativas relacionados con la Formación Profesional.

Esto contribuye a mejorar:

- La ordenación de la formación profesional en el ámbito autonómico.
- La coordinación entre las diferentes instituciones competentes en la materia y optimizar el uso de los recursos económicos disponibles.

CONTEXTO

En el año 2000 un decreto del Gobierno Valenciano, a propuesta conjunta de los Consellers de Economía, Hacienda y Empleo y de Cultura y Educación, modificó la composición y competencias del Consejo Valenciano de Formación Profesional, creado en 1990, para adaptarlo a la nueva realidad normativa y para intentar conseguir una mayor coordinación de las Administraciones implicadas.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Artículo 2. Competencias

1. Es competencia del Consejo Valenciano de Formación Profesional:

- *Elaborar y proponer al Gobierno Valenciano, para su aprobación, el Plan Valenciano de Formación Profesional, de carácter integral y duración plurianual, dentro del marco establecido por el Programa Nacional de Formación Profesional, ejerciendo la planificación y coordinación de todas las acciones formativas en materia de Formación Profesional que se desarrollen en la Comunidad Valenciana*
- *Evaluar y controlar la ejecución del Plan Valenciano de Formación Profesional, y proponer las modificaciones que se consideren necesarias con vistas a su actualización y futuros programas, elaborando anualmente una memoria.*
- *Analizar y estudiar las necesidades de la Formación Profesional que demanda el mercado laboral y, en relación con ellas, proponer las titulaciones y cualificaciones profesionales de los distintos grados y especialidades, con plena vinculación al Programa Nacional de Formación Profesional.*
- *Informar preceptivamente los proyectos de diseños curriculares de los títulos de Formación Profesional Específica correspondiente a la Comunidad Valenciana, dentro de las posibilidades que tiene ésta para completar el currículum de las enseñanzas mínimas de los distintos Reales Decretos de títulos, de los certificados de profesionalidad en materia de Formación Profesional Ocupacional y Continua y, en su caso, su homologación y correspondencia profesional con la experiencia laboral, así como de las convalidaciones entre la Formación Profesional Reglada y Ocupacional que puedan desarrollar los ministerios de Educación y Cultura, y de Trabajo y Asuntos Sociales en uso de sus competencias, todo ello sin perjuicio de las que correspondan al Consejo Escolar Valenciano en esta materia. Asimismo, informar preceptivamente las propuestas de de-*

sarrollo y coordinación, y recomendaciones sobre Formación Profesional, pudiendo recabar a tales efectos toda la información que se precise, así como informar sobre cualquier asunto que, en materia de Formación Profesional le será sometido por cualquiera de los organismos implicados con competencias en esta materia dentro de la Comunidad Valenciana.

- Emitir informe sobre los proyectos de disposiciones normativas relacionados con la Formación Profesional.
- Proponer acciones para desarrollar y mejorar un sistema integrado de información y orientación profesional en todos los ámbitos de la Formación Profesional.
- Elaborar informes y proponer iniciativas para impulsar la integración de los tres subsistemas de Formación Profesional en el ámbito de la Comunidad Valenciana; para ello, podrá recabar información sobre los planes de formación elaborados por las distintas entidades públicas y privadas, a efectos de conseguir una adecuada ordenación de las actividades y programas.
- Proponer criterios y medidas que refuercen la calidad de la Formación Profesional, con especial atención al desarrollo de Centros Integrados, y la Formación en Centros de Trabajo.
- Promover acciones de credibilidad, apoyo y difusión de la Formación Profesional en el ámbito de la Comunidad Valenciana.
- Fomentar, con vistas a la integración de la Formación Profesional, la colaboración con el Servicio Público de Empleo y Formación, el Consejo Económico y Social, el Consejo Escolar Valenciano, el Consejo de Formación de las Personas Adultas, y los demás órganos afines de ésta y otras Comunidades Autónomas en razón de la materia de que traten.
- Cualquier otra función que se determine reglamentariamente que sea coherente con la naturaleza de este Consejo.

RESULTADOS

El Tribunal Superior de la CV ha dictado recientemente una sentencia favorable a un recurso contra una orden de ayudas a la formación de la Consejería de Bienestar Social porque no había sido vista por el Consejo Valenciano de Formación Profesional. Dicha sentencia considera que todo lo que tenga que ver con normativa reguladora de la formación, independientemente del órgano de la Administración que la promulgue, ha de ser informado previamente por el Consejo de Formación Profesional del País Valenciano.

DOCUMENTACIÓN

Decreto 155/2000, de 17 de octubre, del Gobierno Valenciano, por el que se regula el Consejo Valenciano de Formación Profesional.

TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	EXTREMADURA

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.
- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.
- Aumentar el tiempo para formación.
- Mejorar la calidad de la Formación para el Empleo en una comunidad autónoma.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Es un pacto tripartito que engarza con pactos anteriores y prevé acuerdos de desarrollo, lo que pone de manifiesto que en esta Comunidad Autónoma el diálogo social se considera un prerrequisito para conseguir una formación profesional de calidad.
- Tiene entre sus objetivos la igualdad en el acceso a la formación profesional y no solo entre hombres y mujeres sino también, y esto resulta menos frecuente, entre el medio rural y el urbano.

CONTEXTO

A principio de 2008 la Junta y los agentes sociales firman el Plan de Fomento y Calidad del Empleo de Extremadura, (ya suman seis), cuya meta es “acercar” la tasa de empleo regional a la nacional. Su fin primordial es incrementar el empleo, trabajando intensamente en la participación de las mujeres, los jóvenes y otros colectivos.

Esto implica la creación de un observatorio del mercado de trabajo como instrumento técnico que de cobertura al nuevo modelo derivado del Pacto por la Formación Profesional en la región.

Todo ello permite consolidar la creación del Instituto Extremeño de las Cualificaciones, la Fundación Tripartita de Extremadura y la integración de los dos subsistemas de formación profesional.

Se reclama la corresponsabilidad de todos para hacer que la formación profesional sea un referente en el mercado laboral extremeño y una herramienta imprescindible para generar cambios favorables en materia formativa

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El Pacto por la Formación Profesional es el compromiso de la Junta de Extremadura, UGT, CCOO, la CREEX y la FEM-PEX con la sociedad extremeña para contribuir, de forma decisiva, al desarrollo económico y social de la región, como se recoge en el marco del proceso de concertación que identifica entre las primeras líneas de actuación la mejora del sistema de Formación Profesional. Un compromiso a desarrollar en el II Plan de las Cualificaciones y Formación Profesional.

Se fijan como objetivos: una formación de calidad, atender a las necesidades de contratación de las empresas, dar un tratamiento integral de dichas necesidades, mejorar las ofertas de formación profesional y promover la cooperación de las administraciones y agentes sociales en la cualificación, formación y orientación de la población extremeña.

Para ello se proponen seis señas de identidad para diseñar un marco que desarrolle la nueva Formación Profesional en Extremadura a través de seis ámbitos claves.

Las señas de identidad son: coordinación y planificación de las acciones formativas que exigirá mayor relevancia del Consejo Regional de Formación Profesional de Extremadura, contribuir al desarrollo del sistema nacional de comuni-

caciones, integración de las enseñanzas, potenciar la calidad de la oferta formativa, corresponsabilidad de todos los agentes en la consecución de objetivos e igualdad que contemple de manera efectiva la aplicación de la perspectiva de género.

Definido el marco para el desarrollo de la nueva Formación Profesional en Extremadura, esta solo se considera posible, estableciendo compromisos explícitos por los agentes firmantes. Compromisos agrupados en seis ámbitos claves:

- Mejora y optimización de recursos (coordinación de recursos y herramientas, centros, ampliación de oferta, participación empresarial, sensibilización, sistema de practicas en la empresa, impacto de genero en la FP).
- Adecuación al sistema productivo (una oferta que cubra las necesidades, una definición de itinerarios formativos, establecimiento de programas formativos vocacionales y supresión de estereotipos sexistas). El instrumento para analizar la demanda formativa será el Observatorio del Mercado de Trabajo
- Mejora de las oportunidades, llegar a la ciudadanía difundiendo qué es la formación profesional y las ventajas de la cualificación acreditada en la vida laboral, buscando además en el modelo mancomunado de agrupación de municipios la solución a la mejora de oportunidades y la optimización de recursos en el medio rural.
- Innovación, atendiendo necesidades presentes y futuras con una visión proactiva del mercado laboral.
- Evaluación y calidad; calidad del proceso de formación y la búsqueda de calidad en el desempeño de las ocupaciones. La mejora de la cualificación de los formadores debe quedar garantizada.
- Planificación y coordinación, en el marco del Consejo Regional de Formación Profesional.

Finalmente, quedan claramente definidos como tales para el desarrollo de los compromisos anteriores: el Consejo Regional de Formación Profesional de Extremadura, el Observatorio del Mercado de Trabajo, el Instituto Extremeño de Cualificaciones Profesionales y la Fundación de Formación para el Empleo de Extremadura.

El desarrollo de toda la política de Formación Profesional de Extremadura será recogido en el II Plan de las Cualificacio-

RESULTADOS

Se ha firmado este año; el pacto es en sí mismo un resultado.

DOCUMENTACIÓN

Pacto por la formación profesional en Extremadura 2008.

TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	PAÍS VALENCIANO

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.
- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Contribuye a mejorar la cualificación de los trabajadores y de sus representantes legales en materias sociolaborales.

CONTEXTO

El 20 de julio de 2001 se firmó entre la Generalitat Valenciana y los agentes sociales el Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo (PAVACE), en el cual el Gobierno Autonómico se compromete a conceder y dotar presupuestariamente durante todos los años de vigencia del mismo, un Plan de Formación Socio-Laboral para trabajadores en activo, cuya gestión corresponderá a las organizaciones sindicales firmantes, es decir, Comisiones Obreras del País Valenciano y Unión General de Trabajadores del País Valenciano.

Entre las consideraciones de fondo que sustentan este programa está el reconocimiento de los sindicatos como instituciones de una sociedad democrática que deben preparar a sus representantes y a los trabajadores en general con el fin de dar respuestas adecuadas a las nuevas y cada vez más complejas realidades.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El convenio tiene por objeto la realización de un Plan de Formación Socio-Laboral para trabajadores dirigido a incrementar y mejorar sus conocimientos en las siguientes materias:

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Negociación Colectiva
- Concertación Social
- Contratación Laboral
- Formación Profesional
- Marco de las relaciones laborales en general, y en particular en el centro de trabajo o empresa

Incluye también la introducción de nuevas tecnologías en el desarrollo de los citados contenidos, apoyando la creación, desarrollo y diseño de herramientas informáticas.

Se dirige a trabajadores ocupados de todas las empresas del País Valenciano y se compone de cursos, conferencias, jornadas, seminarios, encuentros y otras actividades similares.

RESULTADOS

El colectivo destinatario de las acciones ha sido el de trabajadores y trabajadoras en activo, delegados y delegados de personal, miembros de comités de empresa, delegados y delegadas de prevención y representantes sindicales.

En el año 2007 se organizaron tres actuaciones de ámbito autonómico.

TIPO DE ACCIÓN INFORMATIVA	ACCIONES	DESTINATARIOS
Edición y distribución de información sociolaboral	3	228.000

Además se realizaron 166 acciones formativas (109 cursos, 63 jornadas y 1 seminario) distribuidas por toda la Comunidad, con un total de 2.431 horas lectivas y 4.584 participantes.

TIPO DE ACCIÓN FORMATIVA	GRUPOS	PARTICIPANTES	HORAS
Cursos	109	1.662	1.829
Jornadas	63	2.903	578
Seminarios	1	19	24
Total general	173	4.584	2.431

DOCUMENTACIÓN

Convenio de colaboración entre el Servicio Valenciano de Empleo y Formación y Comisiones Obreras del País Valenciano para la realización de un Plan Anual de Formación Sociolaboral para el ejercicio 2007.

TIPO	ACUERDO TERRITORIAL
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	BARCELONA

OBJETIVOS GENERALES

- Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración, implantación y evaluación de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Se apoya en el concepto de responsabilidad sindical en la política formativa en el ámbito local.
- Fomenta la interrelación de empresas, trabajadores y ayuntamientos, con el fin de optimizar todos los recursos disponibles para mejorar la eficacia y eficiencia del sistema productivo en consonancia con las necesidades y aspiraciones de la población afectada, con la participación de empresarios y sindicatos entre otros agentes.
- Establece la necesidad de una planificación de la actividad empresarial y una gestión eficiente de los recursos disponibles a partir de una visión conjunta, sindical y empresarial.
- Aplica una metodología de análisis cualitativo que sirve de modelo para el trabajo de campo de los Observatorios Locales de Empleo.
- Determina cuatro categorías de demanda laboral; detecta las necesidades presentes y futuras del tejido empresarial, interrelaciona oferta y demanda, adecua los contenidos formativos a las necesidades formativas, las valora de forma realista y crea convenios Empresa-Escuela.
- Finalmente, consolida futuras consultas sobre el uso diferencial de los mecanismos de reclutamiento, el peso de las bolsas de trabajo, el uso potencial de la formación continua y el uso de la contratación en prácticas.

CONTEXTO

Esta actividad se enmarca dentro del proceso de concertación social que se ha venido desarrollando desde CCOO con la Administración y otros agentes sociales y económicos en la comarca de Barcelona Norte y en el conjunto de Cataluña. La comarca del Barcelonés se caracteriza por su dinamismo e innovación, así como por cambios constantes de implantación de actividades y deslocalización de empresas.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

La Comisión de Formación del Pacto Territorial del Barcelonés Norte ejecuta la actuación “*Dispositivo de detección y adecuación de los RR.HH. a las necesidades del tejido productivo*”, que se halla en su quinta edición y cuyo objetivo central es constituirse en un espacio de reflexión y propuesta sobre los posibles puntos de interrelación entre los perfiles profesionales que demanda el tejido empresarial y los recursos formativos que componen la oferta de cursos gestionada por los agentes responsables de planificar la formación en la comarca.

Entre otras actividades, CCOO se encarga de la detección de necesidades. Así mismo, lleva a cabo una tarea de información y sensibilización en materia de formación continua y, junto al resto de entidades participantes en el Pacto, hace un seguimiento de las empresas en las que se haya descubierto un interés por la realización de algún plan formativo y se buscan los medios para dar respuesta a dicha demanda.

Dentro de esta labor, en el año 2007 se ha realizado el estudio *Requerimientos Formativos y demandas de ocupaciones en el BARCELONÉS NORD*, que ha seguido una metodología cualitativa basada en entrevistas a representantes sindicales de CCOO y a empresarios de la zona. Los cuestionarios incluían preguntas sobre las características de los centros de trabajo, el sistema de reclutamiento de personal, las perspectivas de futuro de las empresas, la demanda de ocupaciones por sector, la formación continua que realizaban, las prácticas profesionales, y, -únicamente en las entrevistas a sindicalistas- la responsabilidad sindical en la formación para el empleo.

El análisis de las respuestas de ambos grupos da como resultado puntos de acuerdo y de disenso. Entre los primeros, por ejemplo, una identificación de los perfiles profesionales más demandados en la comarca, que se pueden englobar en cuatro grandes categorías:

- Ocupaciones de carácter transversal, entre las que se incluyen el personal administrativo y los agentes comerciales.
- Perfiles profesionales altamente cualificados que requieren titulación universitaria para ejercer su profesión.
- Perfiles que exigen formación ocupacional o profesional y que corresponden a los denominados “obreros cualificados”: electricistas, soldadores...
- Perfil de trabajador con poca formación y experiencia para desempeñar puestos como repartidor o mozo de almacén, entre otros.

Entre los puntos de disenso, el de los mecanismos de reclutamiento de personal: según los delegados sindicales, las ETT son el canal más utilizado por las empresas, mientras que los empresarios relegan este sistema a un papel minoritario a favor de los contactos personales como vía principal de acceso a los candidatos.

Por último, y en relación con la mayor o menor participación de los delegados sindicales en la planificación de la formación continua, se concluye que depende de la cultura, el tamaño y del tipo de contrato que predomina en la empresa, si bien en un 61,5% de los centros de trabajo investigados se había proporcionado a los representantes de los trabajadores información referente a la formación a impartir.

RESULTADOS

Aunque no se dispone actualmente de los datos de seguimiento, la metodología empleada en el trabajo de campo sirve de referente para las propuestas que CCOO ha hecho a la Administración sobre cómo se puede obtener información cualitativa en un ámbito concreto.

DOCUMENTACIÓN

Dispositiu de detecció i adequació dels RR:HH a les necessitats del teixit productiu 2007: Requerimientos Formativos y Demanda de Ocupaciones en el Barcelonés Norte.

CURSOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

TIPO	ACCIONES DE DIFUSIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	ANDALUCÍA

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Permite conocer la repercusión laboral de los cursos de formación ocupacional y, con ello, realizar una planificación de la formación más ajustada a las posibilidades de inserción laboral.

CONTEXTO

La Orden de 12 de diciembre de 2000 de convocatoria y desarrollo de los Programas de Formación Profesional Ocupacional establece la obligatoriedad de remitir a las delegaciones provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, informes de inserción donde se hace constar la situación laboral del alumnado, tipos de contrato, duración y vinculación de la formación recibida con el puesto de trabajo, así como memoria de las actuaciones realizadas. A partir de ella se pone en funcionamiento un sistema de intercambio de información que abarca al conjunto de la estructura de CCOO y que permite configurar la petición definitiva de formación profesional ocupacional complementada con acuerdos a nivel autonómico.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El objetivo fundamental de la formación profesional dirigida a personas desempleadas es dotarlas de los conocimientos, destrezas y aptitudes técnico-profesionales propias de una ocupación, para conseguir la inserción y reinserción laboral. De ahí la importancia de que las programaciones se orienten a la consecución de dicho objetivo. Y, en Andalucía, uno de los instrumentos que utilizamos para ello son los informes de inserción.

El procedimiento de trabajo es el siguiente:

- Transcurridos cinco meses desde que finaliza el correspondiente curso, los distintos centros gestores de FOREM-A hacen un seguimiento personalizado de cada alumno para saber de su situación laboral (empleado/desempleado) y en el caso de que hayan trabajado después del curso, si la inserción está relacionada con la formación recibida.
- La información se cumplimenta en la base de datos del Servicio Andaluz de Empleo, así como en la de FOREM. Este informe, estructurado por familias profesionales y porcentaje de inserción relacionada, se remite a la Secretaría de Formación de la Unión Provincial correspondiente.
- Paralelamente se realizan análisis de la demanda formativa por parte de las Unidades de Andalucía Orienta que se envía también a las Secretarías de Formación de las Uniones Provinciales.

Con estos datos, las Uniones y centros gestores de FOREM-A elaboran una propuesta de provisiones de programación para que la Secretaría de Formación de Comisiones Obreras de Andalucía y FOREM-Andalucía eleven la propuesta definitiva a la Administración regional y propongan su ejecución en el marco de los acuerdos autonómicos.

RESULTADOS

El siguiente cuadro muestra los porcentajes de inserción de los alumnos del año 2007 distinguiendo si dicha inserción se ha realizado en actividades relacionadas con el contenido del curso.

INSERCIÓN POR FAMILIAS PROFESIONALES

FAMILIA PROFESIONAL	Total Cursos	Alumnado	% de inserción	% inserción relacionada
Agraria	8	92	27,2	14,1
Administración y Oficinas	68	780	35,4	12,4
Artesanía	3	37	51,4	78,9
Automoción	1	11	63,6	54,5
Comercio	3	41	31,7	7,3
Docencia e Investigación	82	1140	46,7	20,0
Servicios a Las Empresas	190	2478	34,7	13,7
Edificación y Obras Públicas	9	113	41,6	19,5
Formación Complementaria	9	144	45,1	10,6
Industria Fabricación de Equipos Mecánicos Eléctricos y Electrónicos	1	14	42,9	21,4
Industrias Alimentarias	3	38	34,2	21,1
Información y Manifestaciones Artísticas	7	87	46,0	26,4
Industria Pesada y Construcciones Metálicas	23	307	45,3	29,0
Industria Química	2	27	55,6	33,3
Montaje e Instalación	5	64	54,7	29,7
Mantenimiento y Reparación	2	14	100,0	28,6
Producción, Transformación y Distribución de Energía y Agua	5	69	438,3	175,3
Sanidad	80	1106	40,2	21,2
Seguros y Finanzas	4	65	49,2	13,8
Servicios a La Comunidad y Personales	92	1165	46,6	24,7
Transporte y Comunicaciones	45	609	50,2	22,0
Turismo Y Hostelería	30	406	40,6	22,9
	672	8807	41,19	18,53

INSERCIÓN POR CENTROS GESTORES

	Total Cursos	Alumnado	% de inserción	% de inserción relacionada
ALMERÍA	34	446	26,91	10,99
CÁDIZ	81	1080	35,56	17,96
CÓRDOBA	114	1555	36,27	14,53
GRANADA	108	1413	29,51	8,35
HUELVA	86	1174	71,98	40,80
JAÉN	37	507	35,50	6,31
MÁLAGA	164	2023	46,91	23,48
SEVILLA	48	609	27,75	9,69
	672	8807	41,19	18,53

TIPO	ACCIONES DE DIFUSIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	ARAGÓN

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.
- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Es un programa centrado en personas con dificultades de inserción, especialmente mujeres.
- Proporciona a sus usuarios no sólo conocimientos técnicos sino también hábitos y habilidades sociolaborales que les permitan romper el círculo de exclusión en el que se hayan.
- Los participantes son sujetos activos del proyecto. Por tanto, se parte de las necesidades y motivaciones de cada uno de ellos y se les apoya en la realización de su propio proyecto de promoción personal y social a través del empleo, se les acompaña en la construcción de su itinerario de inserción y se les facilitan todos los recursos posibles y necesarios para desarrollarlo.

CONTEXTO

El Programa SASPI se configura en el horizonte de una tasa de desempleo baja en Aragón, que contribuía a que las personas desempleadas más vulnerables y con menos capacidad de adaptación, fueran las que quedaban descolgadas de las posibilidades del mercado de trabajo. También recoge la filosofía y estrategias planteadas en actuaciones anteriores (Programa SILDES, atención colectivos en riesgo de exclusión, etc...), que ya había desarrollado CCOO de Aragón, siempre con la colaboración y en coordinación con otras entidades y Administraciones Públicas.

La primera convocatoria de subvenciones públicas para programas experimentales en materia de empleo en Aragón (2004) propició el canal adecuado donde encajar el Programa y sus acciones, bajo el paraguas que ofrecía el Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón, firmado entre el Gobierno de Aragón y los agentes sociales.

El nombre de SASPI corresponde a un barranco del Pirineo Oscense, y quiere ser una metáfora del recorrido que supone el proceso de inserción laboral para una persona.

El barranco nace pequeño en lo alto de la montaña y va sorteando las dificultades del terreno hasta desembocar en un río, más grande, uniéndose con otros barrancos. Todos juntos trazan otro nuevo camino, sortean nuevas dificultades, pasando épocas de sequía o de inundaciones, son desviados, retenidos etc., para, finalmente, alcanzar su objetivo, desembocar en el mar.

Las personas desempleadas siguen este mismo recorrido en la búsqueda de trabajo hasta que logran la inserción. Deben sortear dificultades, pasan épocas de todo tipo, se unen a otras personas en su misma situación y finalmente, con esfuerzo y constancia, en un momento determinado consiguen su objetivo.”

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

La finalidad del Programa SASPI es mejorar la ocupabilidad e integración de personas desempleadas con especiales dificultades de acceso al empleo. Los colectivos hacia los que se dirige son mujeres desempleadas de larga duración, jóvenes con baja cualificación, personas exreclusas, perceptores de la Renta Activa de Inserción (RAI), víctimas de violencia de género y hogares monoparentales. Se realiza en estrecha colaboración con el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM).

Se ha seguido una metodología activa-participativa, utilizando como herramienta básica la entrevista individualizada con la finalidad de que el proceso de inserción sea lo más personalizado posible. Estas entrevistas y tutorías permiten diseñar un Plan integral para cada participante y un Itinerario Personal de Inserción, haciendo a cada persona protagonista de su propio proceso de búsqueda de empleo.

Junto a esta parte de orientación se lleva a cabo una labor de prospección con las empresas de las diferentes zonas en busca de su colaboración para la consecución de nuestro objetivo: la inserción laboral. Este itinerario no finaliza aquí, ya que se desarrolla también un seguimiento de las contrataciones realizadas, apoyo y asesoramiento en los primeros pasos dentro de la empresa, para adaptar las condiciones laborales a las circunstancias concretas de cada persona (mediación sociolaboral).

Formación: de manera transversal, los participantes pueden realizar un entrenamiento en la adquisición y/o recuperación, según el caso, de hábitos y habilidades sociolaborales. Así mismo, se valoró la importancia de que los participantes tuvieran un nivel básico de alfabetización informática puesto que el manejo de las TIC como herramienta cotidiana les acerca a los trámites administrativos relacionados con la Formación y el Empleo y disminuye la brecha digital que se ha creado entre determinados grupos sociales. Con tal fin se programaron acciones formativas concretas de informática básica, se diseñó un "Taller de búsqueda de empleo por Internet" y se potenció el uso de medios telemáticos para la comunicación y evaluación del Programa.

Desde CCOO Aragón nos coordinamos con el INAEM y con otras entidades sociolaborales que atienden a estas personas para completar sus necesidades.

RESULTADOS

DESDE 2004 HASTA LA FECHA

PARTICIPANTES 2004-2006						
Zaragoza		Huesca		Teruel		TOTAL
H	M	H	M	H	M	
25	148	8	94	3	58	336
INSERCIONES 2004-2006						
Zaragoza		Huesca		Teruel		TOTAL
H	M	H	M	H	M	
8	60	2	25	2	17	114

Las mujeres participantes suponen el 89,29%, mientras que los hombres son el 10,71%. En cuanto a los datos de inserción, en total han sido 114 personas insertadas en diferentes ocupaciones (33,93%) siguiendo los criterios de trabajar al menos 6 meses dentro de la duración del Programa (de estas el 89,47% eran mujeres). Sin embargo, han conseguido trabajar a través del mismo y como mínimo un mes hasta 152 personas (45,24%)

DOCUMENTACIÓN

Folleto del programa de inserción en el empleo de CCOO.
 Folleto del programa del Instituto Aragonés de Empleo.
 CD del taller de búsqueda de empleo por Internet.
 Memoria SASPI 2006-07.
 Folleto SASPI

TIPO	ACCIONES DE DIFUSIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	CANARIAS

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Facilita el acceso al empleo a través de la formación en nuevas tecnologías.

CONTEXTO

La escuela taller “Telelabora Multimedia”, promovida por FOREM-CCOO, es una de las tres escuelas de esta especialidad de la isla de Tenerife. Como antecedente de este proyecto se encuentra la Escuela Taller “Telelabora”.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

TELELABORA MULTIMEDIA es una escuela taller que tiene como objetivo formar a alumnos de edades comprendidas entre 16 y 24 años como Técnicos Multimedia y facilitar su inserción en el mercado laboral. El plan de continuidad de la Escuela Taller se propone constituir una productora audiovisual multimedia ubicada en la zona del sur de Tenerife, cuyo producto siga teniendo relación con elementos de interés social y educativo. Así mismo, se desarrollarán otros tipos de actividades que tengan un carácter de servicio a la ciudadanía fomentando el autoempleo.

Destinatarios: el proyecto concreto que describe esta experiencia afecta a 20 alumnos y se prolonga desde diciembre de 2006 a diciembre de 2008.

Financiación: cuenta con una subvención en el marco de la normativa estatal de Talleres de Empleo, Escuelas Taller y Casas de Oficios y en él participan FOREM, CCOO, el Ayuntamiento de ADEJE y el Servicio Canario de Empleo.

Actividades: a los participantes se les ofrece formación específica, formación complementaria y prácticas en empresas. El plan de estudios de la Escuela Taller ofrece a su alumnado la oportunidad de trabajar con sistemas del mundo audiovisual, entre los que se encuentran:

- Introducción al medio audiovisual con cámaras, edición y realización de varios documentales.
- La imagen fija con retoque y grafismo, proceso de la imagen fotográfica, tratamientos de ésta con retoque digital y la imagen vectorial.
- Lenguaje cinematográfico: creación de guiones de los distintos documentales ya realizados y de próximos proyectos, planos de imagen, movimientos de cámara y formatos de grabación digital y analógico. Los equipos fueron cedidos por un canal de televisión, teniendo ocasión de trabajar con cámaras digitales y técnicas de iluminación profesionales.
- Edición y montaje digital de la imagen de vídeo. Realización y producción de distintos eventos fuera y dentro de nuestro recinto.
- Técnicas de sonido e introducción a la radio realizando prácticas en Radio Sur Adeje y en nuestra propia aula.
- Diseño de páginas web, como la que informa sobre la Escuela Taller (la dirección está en la información complementaria).

RESULTADOS

El proyecto aún está en fase de ejecución, aunque la valoración de los alumnos ha sido hasta ahora muy positiva.

DOCUMENTACIÓN

<http://telelabora.adeje.es/>

TIPO	ACCIONES DE DIFUSIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.
- Mejora de la calidad formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Orientan sobre las posibilidades que ofrece la Formación para el Empleo y las diferentes vías de acceso a los cursos.
- Proporcionan a las trabajadoras y trabajadores la información precisa que les permita diseñar su propio itinerario formativo para mejorar su cualificación.
- Fomentan el uso del Catálogo de Cualificaciones Profesionales, como punto de referencia para tomar decisiones sobre la Formación Profesional para el Empleo, tanto por parte del trabajador como de la empresa.
- Sensibilizan a las/os trabajadoras/es de la importancia de participar en acciones formativas adaptadas al Catálogo Modular de Formación Profesional, especialmente a aquellos que no cuentan con una cualificación o reconocimiento de la misma.

CONTEXTO

El aprendizaje permanente es un elemento clave en la estrategia de empleo. Por ello, a lo largo de estos años, CCOO ha prestado especial atención a las actividades encaminadas a sensibilizar de la formación a lo largo de toda la vida como elemento imprescindible para reforzar la capacidad y competitividad de las empresas, y mejorar la adaptabilidad, empleabilidad y cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

La reciente evolución de la formación profesional en España, en especial en lo tocante a la Formación para el Empleo, nos ha llevado a desarrollar prácticas de difusión muy interesantes destinadas a dar a conocer la importancia del Sistema Nacional de las Cualificaciones y su desarrollo normativo.

A sabiendas de que el sindicato ha llevado a cabo muchas más experiencias de difusión, recogemos aquí dos de ellas, lideradas por CCOO de Cantabria y CCOO de Baleares y adjuntamos entre la documentación complementaria el folleto “Tu cualificación y la formación profesional”, del que fueron editados 20.000 ejemplares por la Unión Sindical de Madrid Región. Estas prácticas tienen el interés adicional de que mientras la descripción de Cantabria se centra en el proceso para diseñar las actuaciones de difusión, Baleares enfatiza los medios utilizados para ella.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

PRÁCTICA 1

PROYECTO DIFUSIÓN NUEVO MODELO FORMACIÓN PARA EL EMPLEO “CCOONTAMOS CCOONTIGO” CCOO CANTABRIA

Las actividades realizadas por el proyecto son:

- Diseño y planificación del plan de difusión y comunicación; calendario, definición de objetivos y planificación de actos.
- Puesta en marcha, mediante la creación y diseño de los contenidos y medios adecuados. Se implica a una tupida red de personas y agentes sociales que, al estar más en contacto directo y permanente con los usuarios, permite multiplicar y prolongar los efectos del plan de difusión.

- El portal WEB queda establecido en www.ccoontamoscontigo.com, atendiendo a un diseño versátil y amplio que oferta orientación, comunicación, así como servicios e iniciativas de fidelización.
- Las herramientas de apoyo al proceso se basan en el modelo de arquitectura cliente-servidor, bajo el framework20 de la tecnología Microsoft.
- El ajuste de las fases del proyecto y ejecución de las acciones de refuerzo, se hace por la evaluación continua de los resultados, teniendo en cuenta los objetivos iniciales y el presupuesto disponible.
- Finalmente se procede a la evaluación y la exposición de las conclusiones.

RESULTADOS

Desde el 18/12/2006 al 14/10/2007 se ejecuta el proyecto. CCOO y FOREM han aportado el diseño inicial, la coordinación de la iniciativa así como la elaboración de los resultados y el informe final.

Se ha contado con la participación y ayuda de entes públicos (Servicio Cántabro de Empleo-Gobierno de Cantabria) y privados (RENDICAL-consultores, INNOPULSE-asesores tecnológicos, STOP-audiovisuales)

Se llevan a cabo varios actos de presentación. En dichos actos se dan las explicaciones sobre la página WEB, los portales de difusión, herramientas de auto-orientación y constitución de la red, en el marco de las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la formación previstas en los ANFC, sobre el estudio: "difusión del nuevo modelo de Formación para el Empleo a PYMES, sociedades de economía social y trabajadores autónomos"(C200612), que atiende y se extiende, sobre las dificultades de acceso a la formación, analizando los enfoques, los formadores y la oferta formativa.

PRÁCTICA 2

SERVICIO DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN: « CCOOneix la formación – Punto de información y orientación para trabajadores ocupados-» CCOO ILLES BALEARS

«CCOOneix la formació» es un proyecto que informa de los diferentes cambios que se suceden en materia de Formación Profesional para el Empleo: Nuevo Modelo de Formación para el Empleo, Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales y Catálogo Nacional de Cualificaciones, y que está cofinanciado por la Conselleria de Trabajo y Formación del Govern Balear y el Fondo Social Europeo.

Dentro del proyecto destaca la elaboración y puesta en funcionamiento de:

- a. Un PORTAL WEB, www.formacioccoo.com, cuya finalidad principal es la de ofrecer información acerca del Sistema de Formación para el Empleo, del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional, del Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales y del Instituto de Cualificaciones de Baleares; los usuarios de la Web pueden también acceder a toda la información relativa al Europass, los Permisos Individuales de Formación, el catálogo de acciones formativas que ofrece CCOO Balears, así como a otras noticias de interés.
- b. GUÍA INFORMATIVA Y DIDÁCTICA DEL NUEVO MODELO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. Al mismo tiempo, «CCOOneix la formació» incluye el diseño, la elaboración y distribución de una guía informativa y didáctica del Nuevo Modelo de Formación para el Empleo, dirigida a trabajadores y profesionales de la formación y orientación, que da información clara y sencilla sobre la Formación para el Empleo. De esta guía informativa se han editado 2.000 ejemplares.
- c. TELEFONO GRATUITO. El servicio también cuenta con atención telefónica gratuita a través del número 900 70 10 82, lo que amplía las posibilidades de comunicación entre el equipo de orientación y las trabajadoras/es.
- d. «CCOOnetBús» Dentro del proyecto se enmarca la participación de CCOO Illes Balears en la campaña estatal «CCOOnetBús» donde, a lo largo de cinco jornadas, las personas visitantes podían obtener información de primera mano sobre formación y empleo.
- e. Igualmente se han organizado asambleas de delegadas/os de CCOO para informar tanto sobre el Nuevo Modelo de Formación para el Empleo como para abundar sobre la importancia del papel de la Representación Legal de los Trabajadores en el modelo de formación español y su capacidad de intervención en las empresas.
- f. La difusión de «CCOOneix la formació» se completó con inserciones en prensa escrita y la emisión de cuñas radiofónicas.

RESULTADOS

Durante el 2007 el portal Web: www.formacioccoo.com ha registrado 410.560 visitas.

Entre las diferentes asambleas realizadas, cabe mencionar que más de 200 delegados sindicales acudieron al Teatro Sindical de Palma, donde mostraron especial interés en los aspectos referidos a la formación de demanda o bonificada y la importancia de incluir la formación en la negociación colectiva.

DOCUMENTACIÓN

CCOO CANTABRIA

Memoria descriptiva

Díptico + DVD

www.ccoontamoscontigo.com

CCOO ILLES BALEARS

Informe actividades de difusión, que incluye: material editado, resumen de prensa, cuña de radio y galería de fotos de las actividades

www.formacioccoo.com

OTROS MATERIALES RELACIONADOS:

Folleto "Tu cualificación y la formación profesional", editado por la Unión Sindical de Madrid Región de CCOO.



TIPO	ACCIONES DE DIFUSIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	CANTABRIA

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

Establecimiento de un procedimiento de integración de los servicios de FOREM con el objetivo de aprovechar todos los recursos disponibles para ofrecer de una forma estructurada:

- Orientación para el empleo y asistencia al auto-empleo para desempleados.
- Orientación para la cualificación de trabajadoras y trabajadores ocupados.
- Orientación profesional dirigida a personas con necesidades laborales insatisfechas, con independencia de su situación laboral.
- Formación para personas desempleadas e inscritas en el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Formación para la población ocupada.

CONTEXTO

Es un proyecto que se presenta al amparo de la orden IND/52/2006 de 2 de noviembre, por la que se regula y se aprueba la convocatoria de subvenciones destinadas a la realización de acciones incluidas en los programas de Nueva Cultura de Empleo.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El equipo de trabajo, constituido por todos los responsables de los servicios y departamentos afectados de FOREM Cantabria, analiza y planifica las actividades a desarrollar mediante itinerarios integrados de inserción que contemplan las vías de acceso a los servicios, los departamentos que los ofertan y los aspectos metodológicos de orientación laboral.

RESULTADOS

A lo largo del año 2007 se han llevado a cabo las siguientes actividades: acciones de información, coordinación de los servicios de FOREM, detección de necesidades formativas, captación, gestión y seguimiento de ofertas de empleo e impartición de módulos de orientación laboral para la inserción profesional en cursos de otras entidades.

De esta manera, se han visitado 65 cursos (a las personas se les aporta información y la posibilidad de participar en actividades programadas tendentes a la integración en los términos ya expuestos).

Fruto de la coordinación se llevan a cabo diversas derivaciones destacando 35 desde el servicio integrado de orientación al servicio de orientación para la cualificación.

Se han realizado 1146 actuaciones de información y asesoramiento.

Se han detectado prioridades en contenidos sobre: informática, auxiliar de enfermería, geriatría, manipulación de alimentos, instaladores de energía solar térmica, soldadura, carretilleros, inglés y diseño multimedia.

La captación, gestión y seguimiento, se ha realizado por tres vías; observatorio ocupacional, red de observadores y empresas. Se recibe la demanda, se buscan posibles candidatos y se hace el seguimiento. En total ha habido 59 actuaciones.

Finalmente y al amparo de la Orden IND/39/2007 de 27 de junio se lleva a cabo el taller de búsqueda de empleo a lo largo de dos semanas, sobre el módulo de orientación laboral para la inserción profesional.

DOCUMENTACIÓN

Memoria actividad realizada en 2007.

TIPO	ACCIONES DE DIFUSIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
SECTOR	COMERCIO/HOSTELERÍA
TERRITORIO	NAVARRA

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.
- Favorecer el acceso a la formación de los colectivos desfavorecidos.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Tratamiento integral de la relación formación- empleo, contemplando acciones combinadas de análisis del mercado de trabajo, diseño de cursos, prácticas en empresas y seguimiento de la inserción.
- Se centra en un colectivo muy vulnerable, las mujeres inmigrantes.

CONTEXTO

El 1 de diciembre de 2005 se firma el Convenio entre el Servicio Navarro de Empleo y la Fundación ANAFE (entidad vinculada a CCOO de Navarra) por el que se resuelve el procedimiento de concesión de subvenciones públicas para el desarrollo del la Segunda Edición del Programa Experimental de Formación y Empleo “¿Qué le Pongo?”

El proyecto está dirigido a facilitar tanto la formación profesional como la incorporación laboral del colectivo de mujeres inmigrantes en los sectores del comercio minorista y la hostelería y se encuadra dentro del conjunto de acciones recogidas en la Orden TAS/2643/2003, de 18 de septiembre, que regula las bases para la concesión de subvenciones para la puesta en práctica de programas experimentales en materia de empleo.

Según la citada Orden, se considera programa experimental de empleo aquel que tiene por objeto el desarrollo de planes integrales que combinan acciones de diferente naturaleza -información, orientación, formación, práctica laboral, etc.-, que tienen como finalidad el conseguir la inserción laboral de los desempleados.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El Programa Experimental de Formación y Empleo “¿Qué le Pongo?”, tanto en su primera edición (octubre 2004-octubre 2005), como en esta segunda (diciembre 2005-diciembre 2006), representa un paso más en los procesos de incorporación socio-laboral de la población inmigrante en la Comunidad Foral de Navarra.

Los objetivos del programa son:

- Facilitar la incorporación sociolaboral de la mujer inmigrante.
- Introducir/aflorar dentro de la economía formal a trabajadoras/es que hoy se emplean dentro del mercado informal.
- Promocionar laboralmente a un número importante de mujeres.
- Actuar como antídoto de situaciones precarias o de vulnerabilidad económica.
- Responder a la demandas del sector que buscan trabajadores cualificados.

Han participado en el programa un grupo de 80 mujeres con las siguientes características:

Todas están desempleadas en el momento de entrar a formar parte del programa, proceden de 12 países diferentes, aunque con claro predominio de las originarias de América Latina. El 80% tiene entre 25-44 años; 12,5% entre 16-24 años y 7,5% entre 45- 65 años. El 70% tiene cargas familiares. El 65% ha cursado estudios de bachiller, un 26,3% estudios primarios y sólo un 8,7% estudios universitarios. La mayor parte de las mujeres participantes no tenían experiencia laboral previa en la ocupación en que finalmente fueron formadas. Diecisiete residen en Tudela y su zona de influencia (Arguedas, Cadreita, Castejón y Murchante), el resto en Pamplona y comarca.

FASES DEL PROGRAMA

FASE FORMATIVA

En esta fase se determinan las ocupaciones con mayor potencialidad de contratación dentro de los sectores elegidos y se analiza la mejor forma de estructurar y programar el contenido de la formación ocupacional a impartir. Para ello se llevaron a cabo mesas o foros con empresas y una mesa con trabajadoras formadas anteriormente dentro del programa y se tuvieron en cuenta las conclusiones del estudio realizado por la Fundación ANAFE-CITE en la primera edición del programa Mujer inmigrante, incorporación laboral en los sectores del comercio y la hostelería en Navarra.

Los tres módulos formativos elegidos en la segunda edición del Programa “¿Qué le Pongo?” son: dependientas de pescadería, camareras de barra/comedor –realizado tanto en Pamplona como en Tudela- y ayudantes de cocina.

Esta formación se complementa con otra transversal fuertemente relacionada con las ocupaciones que van a ejercer, como prevención de riesgos laborales, atención al cliente, carné de manipulación de alimentos, conocimiento del medio y técnicas de búsqueda de empleo.

FASE DE PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

Los técnicos del programa “¿Qué le Pongo?” contactan con un número importante de empresas a las que se les informa de la existencia del programa, invitándoseles a participar en el mismo. Tras seleccionar a aquellas en las que se vislumbran mayores oportunidades de contratación, se firman un total de 43 Acuerdos de Colaboración, realizándose las prácticas en 56 centros de trabajo.

El Acuerdo de Colaboración, documento firmado por la empresa y Fundación ANAFE, estipula cuál es el objetivo y las condiciones que van a regir las prácticas no laborales en las empresas. Este acuerdo, rubricado por las partes, se registra en las oficinas del Servicio Navarro de Empleo como paso previo al inicio de aquellas, entregándose copia sellada del mismo a la empresa antes de empezar las prácticas.

Hacen prácticas en empresas 64 mujeres, el 90% finalizan el proceso formativo, cuando inicialmente en el proyecto del programa se contemplaba que hiciesen las prácticas sólo 45 mujeres. El período de prácticas tiene una duración de 45 horas, celebradas siempre en días no festivos, de lunes a viernes, en horario diurno y con un máximo de 3 horas al día. La Fundación ANAFE, en concepto de compensación económica por el tiempo dedicado, entrega una beca de asistencia de 160 euros a las mujeres que finalizan con éxito esta fase. También se otorga una beca de transporte a las participantes de los pueblos de la comarca de Tudela que deben desplazarse a esta última localidad para asistir a la formación ocupacional en la modalidad de camarera de barra y comedor.

Un total de 32 alumnas son contratadas directamente en su propio centro de prácticas a la finalización de este periodo, es decir, el 50% de las mujeres que inician el periodo son contratadas directamente en su lugar de prácticas a la finalización de éstas.

RESULTADOS

Los logros conseguidos todavía pueden verse mejorados, dado que las mujeres que se encuentran actualmente trabajando pueden ver renovados sus contratos laborales o iniciar una nueva relación contractual que les permita alcanzar el objetivo de los seis meses.

Los resultados obtenidos (el 73% de las mujeres consigue alcanzar una relación contractual igual o superior a 6 meses) demuestran la pertinencia de programas de estas características, en los que se consigue una inserción estable y de calidad en sectores de actividad donde anteriormente no se había trabajado y donde las participantes suelen permanecer a lo largo del tiempo, tal y como ocurrió en la primera edición del programa, pues muchas de aquellas participantes se encuentran en la actualidad trabajando con carácter indefinido.

DOCUMENTACIÓN

Informe final del Programa Experimental de Formación y Empleo “¿QUÉ LE PONGO?”.

TIPO	ACCIONES DE DIFUSIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	NAVARRA

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Construcción de una Red Integrada de Información y Orientación Profesional para mejorar la información y la cualificación de los trabajadores y trabajadoras de Navarra.
- Mejora el diálogo social

CONTEXTO

A partir de la firma del Acuerdo de Gobierno de 5 de abril de 2006 que establece las bases para el desarrollo del Sistema de Cualificaciones en Navarra, se comienza a trabajar en el diseño de dos de sus principales instrumentos:

- La Red de Centros Integrados.
- La Red Integrada de Información y Orientación (Red de O+I).

En ambos casos, el proceso se inicia con un estudio-diagnóstico de los centros de FP y de los servicios de información y orientación profesional, respectivamente, que sirvan de base para la construcción de nuevas propuestas de dichos instrumentos.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

En el caso de la Red de I+O, la responsabilidad de su diseño e implementación recae en el Servicio Navarro de Empleo, que encarga al Gabinete de Estudios de CCOO que construya una propuesta en el marco de la Convocatoria de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación 2005-2006. Nuestro equipo técnico del Gabinete de Estudios, construye la propuesta que posteriormente (en mayo del 2006) será aprobada por el Consejo Navarro de FP. Además de la participación en la elaboración de la propuesta de Red Integrada de I+O para Navarra y del portal web que va a sustentar esta Red, nuestro Sindicato continúa colaborando activamente en el desarrollo e implantación de la misma, a través de las siguientes vías:

- Desarrollo de la primera fase del portal web de Información y Orientación sobre el que se sustenta la Red, en el marco también, de la convocatoria de AA.CC. 2006-2007. En este caso, nuestro Gabinete de Estudios se encarga de elaborar los contenidos del portal y colabora en el diseño del mismo, trabajando conjuntamente con una empresa informática.
- Participando en la Comisión de Pilotaje, órgano creado para tutelar el proceso de implantación de la Red de I+O y del portal que la sustenta, en el que están representadas estas cinco instituciones: Departamento de Educación, Servicio Navarro de Empleo, CEN (Confederación de Empresarios de Navarra), UGT y CCOO.

RESULTADOS

Aunque el proyecto se encuentra en fase de desarrollo, se espera que tenga una gran aceptación entre sus destinatarios finales.

DOCUMENTACIÓN

Resumen del proyecto de Red Integrada de Información y Orientación para Navarra aprobado por el Consejo Navarro de FP, en formato Power Point.

Propuesta del Sistema Integrado de Información y Orientación para Navarra, en formato pdf.

TIPO	ACCIONES DE DIFUSIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocimiento de la formación.
- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.
- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Diseño de itinerarios formativos basados en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Diseño y desarrollo de herramientas informáticas, necesarias para construir un sistema de orientación integrado:
 - Portal web.
 - Evaluación de competencias.
 - Consulta sobre Cualificaciones profesionales.
 - Autoevaluación.

CONTEXTO

La experiencia se inició en el año 2006, en un momento en el que el Sistema Nacional de las Cualificaciones y la Formación Profesional estaban en fase de construcción y, por tanto, no se había desarrollado aún lo previsto en el Título III de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En la actualidad, en el año 2008, todavía no se ha desarrollado lo establecido sobre información y orientación profesional en el Real Decreto 395/2007 que regula el subsistema de Formación para el Empleo. En concreto, en su artículo 31 se dice lo siguiente:

- El Gobierno desarrollará un sistema integrado de información y orientación profesional que asegure el asesoramiento a los trabajadores desempleados y ocupados, en relación con las oportunidades de formación y empleo y con las posibilidades de reconocimiento y acreditación de su cualificación.
- El sistema integrado de información y orientación profesional estará al servicio de la definición y ejecución de itinerarios profesionales individuales para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, así como del desarrollo del espíritu emprendedor y del apoyo a iniciativas empresariales y de autoempleo.
- Para favorecer el desarrollo de un sistema de información y orientación profesional se reforzarán las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo, que fijarán las acciones a realizar con la población activa, su financiación y la participación de los interlocutores sociales, así como el papel de los Centros Integrados de Formación Profesional y de los Centros de Referencia Nacional en este ámbito.

Como se ve, en dicho Decreto se reconoce expresamente que el éxito en la integración de las ofertas formativas en un marco de aprendizaje a lo largo de la vida está estrechamente relacionado con los dispositivos de orientación profesional. Es decir, que atienda a la población activa, esté ocupada o desempleada. No obstante, hasta el momento el Gobierno no ha realizado el desarrollo legislativo que exige el punto 1 de este artículo.

En este escenario, y dado que las Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación (AACC) son una de las vías que pueden aportar información útil para la construcción de dicho sistema integrado de orientación, la Secretaría Confederal de Formación para el Empleo de Comisiones Obreras, en colaboración con otras de ámbito autonómico, decidió experimentar en la materia concurriendo con un proyecto en la convocatoria estatal extraordinaria de 2005 y en las sucesivas convocatorias ordinarias.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

En la actualidad, y en el marco de las convocatorias de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación de 2007, se está desarrollando un proyecto de carácter transversal denominado *Servicio Integrado de Orientación en Formación Profesional para el Empleo*.

Este proyecto, enmarcado en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, es una continuación de la experiencia iniciada en la convocatoria extraordinaria de AACC de 2005.

Tiene como objetivo general informar, acompañar y orientar a los trabajadores/as sobre la posibilidad de adquirir o reforzar sus competencias profesionales a través de la formación para el empleo, así como las diferentes vías de acceso a las acciones de formación (recursos formativos), teniendo en cuenta en todo momento el objetivo profesional de los/as trabajadores y trabajadoras en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones.

Su ámbito temporal abarca desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008.

La entidad solicitante es la Confederación Sindical de CCOO y las entidades participantes son: la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera-FOREM; la Fundación Aragonesa para la Formación y el Empleo ARAFOREM; la Fundación Formación y Empleo Asturias; la Fundación para la Formación y el Empleo Paco Puerto – CEPROM; la Fundación Formación y Empleo CCOO Cantabria, la Fundación Formación y Empleo de Extremadura; la Fundación Formación y Empleo Emilio González. Forem Murcia; la Fundación Formación e Empleo de Galicia; la Fundación Formación y Empleo de Navarra; la Fundación Formación y Empleo de Andalucía; la Fundación Formación y Empleo de La Rioja; la Fundación Formación y Empleo de Castilla la Mancha; la Fundación Formación y Empleo del País Valenciano; la Fundación Formación y Empleo de Castilla y León; InnoPULSE. Asesores Tecnológicos, s.l.; Dinamia Sociedad Cooperativa Madrid y FORTEC, Formación y Tecnología, S.L.

La premisa general de la que parte el proyecto es que entendemos el proceso de orientación profesional como un instrumento estratégico de asesoramiento a los trabajadores, en beneficio de su adaptación a los cambios socioeconómicos y laborales, acceso, promoción y/o movilidad, así como para la definición de las cualificaciones profesionales, perfiles e itinerarios formativos que más se ajusten a la realidad del mercado laboral.

Las acciones e instrumentos más importantes del proyecto son:

► **Análisis del mercado de trabajo.**

Caracterización de la investigación de mercado de trabajo estatal y de las CCAA participantes en el proyecto. Investigación y diseño curricular del perfil del orientador/a profesional a partir de la cualificación elaborada en el proyecto de la convocatoria de 2006.

► **Portal web y herramientas informáticas del proceso de orientación.**

Página web: www.orienta-ccoo.es

► **Investigación y desarrollo de la metodología de evaluación de competencias.**

Elaboración de contenidos de autoevaluación de la familia profesional servicios a la comunidad y personales. Adaptación de los contenidos a diferentes herramientas de autoevaluación.

► **Aplicación informática de consulta de recursos sobre cualificaciones y orientación profesional.**

Desarrollo de la herramienta de consulta sobre las cualificaciones profesionales. Soporte tecnológico de las herramientas de autoevaluación.

► **Distintas actividades para la difusión de los servicios de orientación.**

► **Servicios integrados de orientación.**

Incluye tres grupos:

- Los servicios integrados de orientación en formación profesional para el empleo en las Comunidades Autónomas que ya participaron en las Acciones Complementarias de 2005 y 2006: Andalucía, Asturias, Aragón, Cantabria, Castilla la Mancha, Cataluña, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, País Valenciano y Rioja.
- Los que se incorporan en esta convocatoria: Comunidad Autónoma de Castilla y León y Ceuta y Melilla.
- Se continuará con la experiencia de un servicio integrado de orientación a distancia, centralizado en Madrid para atender a trabajadores de todo el territorio del Estado. Esta experiencia piloto ya comenzó el año pasado.

RESULTADOS

Se prevé atender a un mínimo de 3.500 personas entre los distintos Servicios Integrados de Orientación.

DOCUMENTACIÓN

Informe Memoria de Acciones Complementarias 2006.
Memoria de solicitud de Acciones Complementarias 2007.
Sitio web y herramienta de cualificaciones: www.orienta-ccoo.es



TIPO	ACCIONES DE DIFUSIÓN, ORIENTACIÓN E INSERCIÓN
SECTOR	SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL
TERRITORIO	NAVARRA

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.
- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- La formación que se ha impartido esta directamente relacionada con el Catálogo Nacional de las Cualificaciones.
- El colectivo destinatario son mujeres con dificultades de inserción laboral.

CONTEXTO

Este taller es el resultado, por una parte, de la satisfactoria experiencia de dos talleres de similares características realizados del 2000 al 2004 por FOREM-Pamplona, y por otra, de la emergencia de nuevas posibilidades de empleo en la zona de San Adriá-Lodosa debida a la construcción de varias residencias de ancianos y la posible ampliación de otras.

Hay que destacar que hasta el momento en esta zona no se había realizado ningún taller de empleo de estas características, de ahí su carácter innovador.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Este taller de empleo del área de “Atención básica a ancianos/as con Demencias” comenzó el 27 de noviembre de 2006 y finalizó el 26 de mayo de 2007.

Características de las participantes en el taller: el 50% tenía experiencia laboral en el cuidado de ancianos, tanto en residencias de la tercera edad como en ayuda en domicilio, y carecían de una formación reglada y complementaria en geriatría. El grupo está formado por mujeres con edades comprendidas entre los 27 y 52 años, y la mayor franja de edad está comprendida entre los 40 y 50 años. Respecto a la formación, más de la mitad de las participantes poseen Graduado Escolar, y el resto FPI y Certificado de Estudios.

FASES DE LA METODOLOGÍA

FASE DE PROSPECCIÓN EN RESIDENCIAS DE LA ZONA, PREVIA AL INICIO DEL TALLER.

Para la elaboración del proyecto se llevó a cabo una labor de prospección por las residencias de la zona, muchas de las cuales mostraron gran interés en el proyecto. Para seleccionar a las que finalmente colaboraron se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

- Posibilidades de inserción a la finalización del taller.
- Proximidad al domicilio de las trabajadoras.

FASE DE ESTABLECIMIENTO DE CONVENIOS ENTRE FOREM Y CADA RESIDENCIA PARA LA REALIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS.

Con cada una de las empresas seleccionadas que seguían interesadas en colaborar con el programa, se estableció un convenio de colaboración en el que se regulaban las tareas que cada alumna iba a realizar en dicha residencia y el horario de las mismas. Así mismo, se especifica la vinculación laboral de las alumnas con FOREM a través de un contrato de formación y que la realización de las tareas por parte de las participantes no iba a conllevar una reducción del personal de la residencia.

FASE DE FORMACIÓN Y PRÁCTICAS EN EL PUESTO DE TRABAJO.

Las alumnas –trabajadoras han adquirido la capacitación a través de 345 horas de formación en aula y 465 de trabajo real en residencias de la tercera edad.

En la formación teórica, se han impartido los contenidos que establece el Certificado de Profesionalidad para la categoría de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, además de contenidos propios de los cursos de Auxiliar de Geriátrica y de Atención especializada a enfermos de Alzheimer. También se vieron módulos de Alfabetización Informática e Internet, Orientación Laboral y Autoempleo.

Las mujeres participantes en el proyecto han relacionado la teoría con el trabajo diario, lo que ha incrementado la motivación tanto por el puesto de trabajo, como por seguir formándose. Y esto ha contribuido a que encontraran en el trabajo un estímulo y no a vivirlo como una rutina.

RESULTADOS

La valoración del programa ha sido muy positiva, tanto para las alumnas –trabajadoras como para las residencias, y prueba de ello es que seis participantes han tenido ofertas de empleo nada más finalizar el taller.

DOCUMENTACIÓN

Modelo de convenio residencia.

Nota de prensa del taller de empleo “Atención básica a ancianos/as con demencias”.

Memoria técnica del taller.

TIPO	CONVENIOS CON UNIVERSIDADES
SECTOR	MARINA MERCANTE
TERRITORIO	ANDALUCÍA

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocimiento de la formación.
- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- La colaboración entre Universidad y CCOO para la realización de cursos homologados para la obtención del Certificado de Formación Básica y Avanzada contra Incendios.
- Acceso a la certificación profesional.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Certificado de Formación Básica y Avanzada contra Incendios, homologado por la Dirección General de la Marina Mercante. Permite el acceso de diplomados y alumnos de Licenciatura de últimos cursos y personal de la Universidad de Cádiz que necesiten del certificado para su actividad profesional.

El desarrollo del convenio implica la puesta a disposición de las instalaciones de la UCA (Universidad de Cádiz) y de la zona de prácticas de la EATE (Escuela Andaluza de Técnicos de Emergencias) que podrán ser utilizadas por FOREM.

La Facultad de Ciencias Náuticas y la Facultad de Ciencias del Mar y Ambientales de la Universidad de Cádiz organizarán y coordinarán alumnos y profesores, y FIREM (Fundación para la Formación e Investigación de la respuesta ante Emergencias), se hará cargo de material, personal y zonas de prácticas de la EATE. FOREM a su vez se encargará de la búsqueda y gestión de los medios económicos para la impartición de los cursos mencionados.

Se crea una Comisión Paritaria de seguimiento del acuerdo.

DOCUMENTACIÓN

Convenio de colaboración entre la Universidad de Cádiz, Fundación para la investigación de la Respuesta ante las Emergencias y CCOO de Andalucía.



TIPO	CONVENIOS CON UNIVERSIDADES
SECTOR	ENSEÑANZA
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocimiento de la formación
- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Incorpora la colaboración con agentes académicos externos al sindicato como la Universidad de Cádiz y la Fundación Universidad Empresa de la provincia de Cádiz.
- Es un curso homologado por la Universidad de Cádiz como titulación propia.

CONTEXTO

La Universidad de Cádiz es una institución de reconocido prestigio académico, de manera especial en sus cursos de teleformación. Desde el año 2004, la Federación de Enseñanza de CCOO desarrolla parte de su oferta formativa a través de un convenio de colaboración con dicha Universidad. Entre los cursos se encuentra el curso de Formación de Formadores de formación profesional reglada y ocupacional.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Los cursos se imparten a través de la Plataforma educativa de la UCA y son reconocidos por las titulaciones propias de la Universidad y convalidables por créditos de libre configuración; todas las acciones formativas son presentadas por FUECA a la Comisión de Ordenación Académica, Profesorado y Alumnos de la UCA (COAPA) para su aprobación como cursos de formación continua reconocidos por la Universidad de Cádiz.

Están planificados para ser impartidos entre 25 y 30 alumnos que dispondrán de una tutoría para cada grupo. En ocasiones excepcionales, valoradas por todos los agentes que participan del acuerdo, el número de alumnos puede aumentar hasta un total de 40.

El curso homologado de Formación de formadores de formación profesional reglada y ocupacional está destinado a técnicos especialistas y diplomados/as universitarios de campos diferentes al educativo que ejercen o desean ejercer como docentes en el ámbito de la formación profesional, reglada u ocupacional. Tiene como finalidad proporcionarles la formación psicopedagógica de base necesaria para la planificación docente y el desarrollo de la enseñanza en cursos de formación profesional. Consta de 150 horas y se imparte en la modalidad a distancia con apoyo a través de Internet.

DOCUMENTACIÓN

Ficha diseño del curso.
Acuerdo CCOO-Universidad de Cádiz para el desarrollo de cursos de formación permanente.
Modificación Acuerdo CCOO-Universidad de Cádiz para el desarrollo de cursos de formación permanente.
Revista TE: Teleformación realizada por la federación de enseñanza CCOO 2007.



TIPO	CONVENIOS CON UNIVERSIDADES
SECTOR	ÁREA DE TEMAS DE INTERVENCIÓN SOCIAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocimiento de la formación
- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- La participación y colaboración en el diseño y realización del curso de varias entidades: Universidad Complutense de Madrid, Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad, FOREM Confederal y las Secretarías Confederales de la Mujer y de Formación para el Empleo.
- Elaboración de materiales propios y específicos para el curso.

CONTEXTO

Durante los años 2001 y 2002 se realizaron acciones formativas sobre el tema que suscitaron gran interés y que fueron muy bien valoradas, tanto en el interior del sindicato como en otras organizaciones y entidades que vienen trabajando en materia de igualdad. El curso intenta responder a la fuerte demanda que se ha ido generando desde entonces.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Se trata de un curso de 280 horas, estructurado en 3 niveles, que se cursan consecutivamente y que proporcionan una preparación específica en el tema de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. El curso está incluido en la programación de cursos de formación continua con una titulación y acreditación de la Universidad Complutense de Madrid cuyo diploma se expende y distribuye al finalizar satisfactoriamente todos los niveles.

Los cursos se han impartido en distintas programaciones y contratos programa de distintas Comunidades Autónomas.

El programa va por la 6ª promoción y se han entregado hasta la fecha de 185 diplomas y en este momento estamos a la espera de entregar 74 diplomas más.

RESULTADOS

PROMOCIONES REALIZADAS	PERIODO	DIPLOMAS
1ª y 2ª	2004/2005	20
3ª	2005/2006	91
4ª	2006/2007	74
TOTAL		185

DOCUMENTACIÓN

Programa detallado del curso.

Convenio firmado con el Vicerrectorado de Formación Continua de la Universidad Complutense de Madrid.

Noticias de la revista Trabajadora sobre el programa de formación de Igualdad de Oportunidades.

TIPO	CONVENIOS CON UNIVERSIDADES
SECTOR	ÁREA DE TEMAS DE INTERVENCIÓN SOCIAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso a la formación de colectivos desfavorecidos.
- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.
- Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- La participación y colaboración de varias entidades: FOREM Confederal, Universidad Rey Juan Carlos, Secretaría Confederal de la Mujer y Secretaría Confederal de Formación para el Empleo, para el diseño y ejecución del curso que cuenta, además, con el apoyo y reconocimiento específico del Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad.
- Se trata de formación reconocida como título propio de la Universidad Rey Juan Carlos, que se imparte en dos cursos de 300 horas cada uno y se le reconoce el nivel de Especialista y Master.
- Se realiza totalmente a través de teleformación, desde la plataforma e-FOREM de FOREM y CCOO. Se desarrolla una gran actividad: participación en foros, talleres, acceso a material multimedia, videoconferencias, ejercicios, etc.

CONTEXTO

De las acciones formativas que veníamos realizando sobre Agentes de Igualdad de Oportunidades, sobre la Ley de medidas contra la violencia de género, transversalidad de género o mainstreaming, con un alto nivel de participación e interés, surgió la demanda de una formación de mayor nivel y profundidad del que estábamos ofreciendo hasta el momento, lo que ha propiciado la creación de esta acción formativa.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El curso se ha puesto en marcha con un proyecto en colaboración entre FOREM, la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y la Universidad Rey Juan Carlos a través de la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la URJC.

Debido a la especialización del programa formativo de 600 horas y dado el carácter de Master se ha constituido como Título Propio de la Universidad Rey Juan Carlos y se ha realizado en modalidad de teleformación, a través de la plataforma de e-FOREM.

Actualmente se está realizando el primero de los dos cursos de los que se compone y hay 80 alumnas matriculadas en el mismo.

El curso pretende alcanzar los siguientes objetivos:

- Proporcionar las herramientas teóricas, metodológicas y conceptuales para el diseño, implementación, evaluación e intervención en igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, con especial atención al ámbito laboral y/o desde la política sindical.
- Conocer y detectar los efectos y el impacto del sistema de sexo-género y, especialmente, de la división sexual del trabajo.
- Analizar y diseñar programas y objetivos de las políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y aplicar la perspectiva de género en el conjunto de políticas públicas.
- Ejercitar el pensamiento estratégico, integrando teoría y práctica con el objetivo de desarrollar un aprendizaje activo y colaborativo.

RESULTADOS

El master se inició en octubre 2007 y finalizará el primer curso con 80 participantes.

DOCUMENTACIÓN

Programa del curso.

Folleto tríptico del curso.

Convenio firmado con el Instituto de la Mujer para lograr apoyo al Master y a los programas formativos de FOREM en relación con Igualdad de Oportunidades.

Noticias en revista Trabajadora de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	ENERGÍAS RENOVABLES
TERRITORIO	CASTILLA-LA MANCHA

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.
- Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Desarrollo de una oferta formativa específica para dar respuesta a la creciente demanda de trabajadores especialistas en instalación y mantenimiento de instalaciones solares térmicas.

CONTEXTO

En Castilla-La Mancha y en particular en la provincia de Albacete, debido a sus características climáticas y las exigencias del nuevo Código Técnico de Edificación (RD 314/2006), en los últimos años se están generalizando las instalaciones solares, tanto térmicas como fotovoltaicas.

Y dado que no existe personal cualificado suficiente para atender la fuerte demanda que se está produciendo en el sector, FOREM CLM viene organizando cursos que intentan responder a esta necesidad de personal. Estamos, por tanto, ante un claro yacimiento de empleo.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Realización de cursos cuyo contenido y demás requisitos son los del actual Certificado de Profesionalidad de Instalador de Sistemas de Energía Solar Térmica.

Duración:

Contenidos prácticos: **180 horas.**

Contenidos teóricos: **115 horas.**

Evaluaciones: **35 horas.**

Duración total: **330 horas.**

Módulos que lo componen:

- Radiación solar.
- Replanteo de la instalación.
- Colectores solares térmicos.
- Circuito primario.
- Circuito secundario.
- Control, operación y mantenimiento.

RESULTADOS

Entre 2005 y 2007 CCOO-FOREM-CLM impartió en total 4 cursos con 1.845 horas de formación. Se formó a un total de 73 alumnos y el nivel de inserción inmediato fue superior al 85%.

DOCUMENTACIÓN

RD 2223/1998 por el que se regula el Certificado de Profesionalidad de Instalador de Sistemas de Energía Solar Térmica.

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	ENSEÑANZA
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Proporciona a los docentes los conocimientos, estrategias, técnicas y recursos para educar en los valores del respeto a la diversidad afectiva y sexual y en la igualdad de género.
- Invita a reflexionar sobre los propios sentimientos, prejuicios, estereotipos y actitudes interiorizados respecto al género y a la orientación sexual.
- Pone de relieve la importancia sindical de concienciar a las maestras y maestros y los orientadores/as sobre la trascendencia de educar sobre estas materias.

CONTEXTO

La necesidad de abordar la diversidad afectiva y sexual en el aula viene determinada por los avances legales en material de igualdad para las personas homosexuales y transexuales. La *Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio*, la Ley de Identidad de Género (que permite a las personas transexuales cambiar de nombre y género en el Registro Civil), la Directiva Europea 2000/78 que establece la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y la propia normativa educativa que expresa la necesidad de abordar el desarrollo afectivo y sexual en el aula, lleva a la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO a programar acciones formativas que doten de herramientas al profesorado de centros educativos y a trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

Igualmente, el estudio «*Homofobia en el sistema educativo*» de la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) y el Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de Madrid (COGAM), nos revela cómo la homofobia y la transfobia son un elemento de conflicto para muchos alumnos y alumnas que, en muchas ocasiones, viven su homosexualidad, bisexualidad y transexualidad sufriendo la discriminación, el acoso y la soledad.

Desde la firma del protocolo de colaboración entre CCOO y la FELGTB se abre un área de trabajo sistemático que incorporar a nuestra rutina sindical: abordar con naturalidad en el aula el tema de la orientación sexual, que permite al alumnado disponer de un espacio de debate, de reafirmación y de buen ambiente.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Bajo la denominación *Herramientas para abordar la diversidad sexual y el acoso escolar por homofobia en el aula*, este curso consta de 30 horas presenciales y está diseñado para la realización de convocatorias anuales. Se dirige a docentes y a equipos de profesionales de la orientación profesional.

Sus contenidos comprenden desde una reflexión primera sobre la necesidad de trabajar la diversidad afectiva y sexual en el aula hasta los roles asignados por la sociedad actual al hombre y la mujer, para concluir exponiendo y analizando diferentes recursos de trabajo transversal dentro del aula.

La metodología seguida es la de desarrollar actividades formativas de dos niveles:

- **Nivel 1:** para conocer, contactar y trabajar desde los conceptos básicos. Analiza igualmente la detección de conductas homófonas y la actuación ante ellas en los centros escolares.
- **Nivel 2:** profundización en dinámicas propias para abordar la diversidad afectiva y sexual en el aula.

Entre ambos niveles existe una separación temporal mínima de un mes y medio, durante la cual cada alumno o alumna pondrá en activo objetivos en función de su propio criterio para abordar la diversidad en su espacio laboral, cuestión que se define en el nivel 1; en el nivel 2 se valoran los resultados, dificultades de poner en marcha dichas medidas y situaciones por las que se haya pasado.

El curso de modalidad presencial *Superando el sexismo y la homofobia en contextos educativos* se imparte en 20 horas con el principal objetivo de dotar a los docentes de los conocimientos precisos, así como las estrategias, técnicas y recursos necesarios para abordar transversalmente los valores del respeto al otro, a la diversidad sexual y a la igualdad entre los géneros.

Sus contenidos comprenden la elaboración de un mapa de las actitudes respecto a la sexualidad presentes en los centros escolares, por medio de la explicación de conceptos tales como sexo, género, orientación sexual y sexualidad, formas de maltrato y violencia sexista y homófoba.

Se analizan los procesos de cambio que experimenta la sociedad en estas materias: feminismo, modelos emergentes de género y familia; el sexismo y la homofobia en el mundo del cine, la publicidad y el uso del lenguaje, para terminar con una autoevaluación de los propios docentes y su grado de compromiso con el cambio en el ámbito educativo sexual.

RESULTADOS

Se han llevado a cabo ocho cursos de nivel 1 y 2 desde el año 2004. Además se ha hecho una adaptación a la modalidad de teleformación, realizándose dos acciones formativas para trabajadores/as de enseñanza privada.

En total, se han formado unos 300 alumnos y alumnas (en su mayoría profesoras de secundaria) y en todos los cursos la valoración ha sido positiva.

Respecto a la distribución territorial ha sido desigual. Aunque han acudido alumnos y alumnas de todos los territorios, el mayor número corresponde a Madrid, Andalucía, Canarias, Galicia, Castilla-La Mancha, Euskadi y Castilla y León.

Para la Federación de Enseñanza es necesario seguir trabajando en esta dirección; por ello resaltamos la conveniencia de incorporar un módulo formativo de dos horas al menos en todos nuestros cursos, tanto en formación sindical como profesional.

DOCUMENTACIÓN

Programa de los cursos:

"Herramientas para abordar la diversidad sexual y el acoso escolar por homofobia en el aula".

"Superando el sexismo y la homofobia en contextos educativos".

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	ENSEÑANZA
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Presenta bases para el análisis y la sensibilización con realidades que nos rodean en el mundo actual y que, en ocasiones, quedan fuera de los programas académicos institucionales.
- Proporciona a los alumnos una oportunidad para la reflexión y la acción para construir una sociedad global justa y democrática.
- Implica en la tarea formativa a los coordinadores de Acción Sindical y de Política Educativa, exponiéndoles tanto el Módulo Formativo acerca de Educación y Desarrollo ideado para el profesorado de Educación Secundaria como los materiales de trabajo en el aula y el desarrollo que se está haciendo del proyecto *ANVERSOS: Recursos multimedia de educación para el desarrollo para la formación del profesorado y su aplicación en el aula*.
- Ha recibido el primer premio de material didáctico en soporte multimedia que ha concedido el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

CONTEXTO

En 1997 la Federación de Enseñanza de CCOO y la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga iniciaron una línea de trabajo conjunta en educación formal que se concretó en la iniciativa Nuestro Mundo es un Proyecto Solidario. Su objetivo era mejorar la capacidad y motivación del profesorado para incorporar la Educación para el Desarrollo en los proyectos educativos de los centros escolares, al tiempo que fomentar la comprensión y la motivación para la acción del alumnado de primaria y secundaria, en relación a los temas del desarrollo, excluidos e incluidos sociales, prevención del trabajo infantil y el fomento del comercio justo.

La iniciativa tuvo continuidad en diferentes Comunidades Autónomas por medio de varias campañas y actividades auspiciadas por la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad. Ahora, con el proyecto ANVERSOS, la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO y la Fundación Paz y Solidaridad retoman la creación de herramientas didácticas y recursos educativos para que el profesorado de secundaria trabaje en el aula la Educación para el Desarrollo.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Es un curso para las/los trabajadoras de educación secundaria, que se desarrolla en 30 horas presenciales y en el que se expone la teoría sobre la Educación y Desarrollo, su interrelación y las posibilidades reales de aplicación transversal en el currículum escolar. El profesorado asentará conceptos educativos desde la perspectiva de la Educación para el Desarrollo, entendiendo la formación como un proceso interactivo, dinámico y globalizador que ayude al alumnado a saber explicarse el mundo en el que vive y a convivir con la diversidad que aporta la actual aldea global.

Las maestras y maestros dispondrán de instrumentos específicos de trabajo para el aula y una nueva herramienta dinámica. Concretamente, contarán con un CD multimedia para impartir de manera transversal Educación para el Desarrollo, que incrementa las posibilidades de sacar a la luz los aspectos más escondidos de la realidad social de nuestros días.

RESULTADOS

Desde que ANVERSOS comenzó su andadura se han realizado tres cursos homologados como experiencia piloto: Valencia, Málaga y Madrid.

Posteriormente, se llevaron a cabo otros cuatro cursos más en las provincias de Albacete, Toledo, Cuenca y Guadalajara, a los que se suman dos cursos realizados en el ámbito estatal durante el año 2007: uno para delegados sindicales (con participantes de Andalucía, Madrid, Euskadi, Castilla-La Mancha, La Rioja, Ceuta y Canarias) y otro para el profesorado (Andalucía, Castilla-La Mancha, Euskadi, Catalunya, Madrid y Ceuta).

Para el año 2008 se implanta la modalidad on-line para dar cabida al profesorado que empieza a participar de manera continuada en el proyecto, con sesiones presenciales en Ceuta y Madrid. El número de alumnos que han participado en el curso es de 170, aproximadamente.

Dado que el proyecto ANVERSOS va consolidándose y expandiéndose es importante resaltar la creación de un vínculo estable entre diversas federaciones de enseñanza de CCOO (Euskadi, Castilla-La Mancha, Valencia, La Rioja y Andalucía), a través de un responsable del proyecto ANVERSOS.

Fuera del ámbito estrictamente sindical, diversos Institutos de enseñanza secundaria mantienen vínculos con el proyecto ANVERSOS, así como diversos profesionales de la intervención social, donde trabajan con los materiales elaborados. Por último, se ha establecido contacto con dos sindicatos latinoamericanos, CTERA y CEA de Argentina, y con el Colegio de Profesores de Chile para desarrollar conjuntamente ANVERSOS.

En el momento presente, el proyecto está desarrollando una Web interactiva que permita la comunicación fluida a través de una plataforma donde poder trabajar y continuar con el contraste y la elaboración de materiales didácticos.

DOCUMENTACIÓN

CD material didáctico.

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	ENSEÑANZA
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Sitúa en un primer plano de discusión la situación actual de la convivencia en las aulas: ¿Qué tipo de problemas de convivencia se producen en los centros escolares? ¿Cómo se puede intervenir?
- Expone los supuestos teóricos y principios educativos que rigen actualmente la política educativa; identifica y analiza las relaciones pedagógicas y personales en el interior de los centros escolares.

CONTEXTO

El tema de la convivencia y la disciplina en los centros escolares constituye un asunto de gran relevancia social y su logro supone un desafío para el sistema educativo –el profesorado, las familias y los propios estudiantes-, sin olvidar el interés que despierta desde hace tiempo en los políticos e investigadores de la educación y en la sociedad en su conjunto.

La Federación Estatal de Enseñanza de CCOO dedicó su VIII Escuela de Verano al análisis de esta realidad, con la participación de especialistas nacionales e internacionales y representantes de las administraciones central y autonómica. Todos ellos coincidieron en la necesidad de dotar a los profesionales de la enseñanza de nuevos recursos que le permitieran trabajar en sus centros escolares.

El curso *Dimensión europea de los problemas de la convivencia escolar: prevención, diagnóstico e intervención* se enmarca en el Proyecto SÓCRATES-COMENIUS 2.1. de la Unión Europea donde han intervenido equipos de investigación de cuatro países: España, Hungría, Italia y Portugal; en nuestro país en particular han participado Comisiones Obreras (CCOO) y la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Este curso se desarrolla a lo largo de 200 horas en la modalidad de teleformación, con el objetivo principal de responder a preguntas tales como *¿Hay problemas de convivencia en los centros escolares? ¿Qué tipo de problemas? ¿Cuáles detecto en mi centro? ¿Cómo puedo intervenir para resolverlos?*. El curso consta de un consistente cuerpo teórico y práctico que capacita al alumnado para la asesoría y la colaboración profesional en los niveles de Educación Básica y Secundaria Obligatoria.

Para culminar el curso las/os participantes elaboran un trabajo específico sobre las relaciones pedagógicas y personales en los centros escolares que, una vez completado, puede ser empleado por la Federación de Enseñanza de CCOO en beneficio del sistema educativo.

A través del descubrimiento, el análisis y la interpretación del sistema de convivencia, del modelo organizativo y de la orientación pedagógica que rige en cada uno de los centros, los alumnos –profesores de enseñanza secundaria- ponen en común y debaten las situaciones diversas de cada uno de los centros escolares.

Por medio de esta metodología de trabajo, los participantes van construyendo los conceptos y los significados que manejan acerca de la convivencia.

RESULTADOS

- Publicación de la investigación realizada sobre los diferentes sistemas de convivencia escolar en los centros.
- Desarrollo de un curso en 2007 en el que participaron 200 docentes, el 65% de ellos de secundaria y el 35% de primaria.
- Para los años 2008 y 2009 se han programado sendos cursos.

DOCUMENTACIÓN

Ficha con objetivos y contenidos del curso.

Plan para la promoción y mejora de la convivencia escolar MEC.

Producto de un proyecto SÓCRATES-COMENIUS 2.1.de la Unión Europea que desarrolló la Federación de Enseñanza en colaboración con la UNED.

Normativa convivencia escolar CCAA.

Reportaje VIII Escuela de verano sobre convivencia escolar. Revista TE.

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	ENSEÑANZA
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Estos cursos abordan la multiculturalidad como hecho social y educativo.
- Sensibilizan en torno a la condición de inmigrante en el Estado español: su situación legal y los recursos sociales de que disponen.
- Facilitan a los trabajadores/as de la enseñanza una metodología de trabajo dirigida a la integración del alumnado inmigrante, dando respuesta a una realidad social que actualmente determina, entre otros aspectos sociales y laborales, la convivencia en la escuela.
- Identifican y analizan los factores que inciden en la convivencia escolar, así como los recursos y estrategias para integrar a los niños/as inmigrantes, aplicando en el aula los valores de una educación multicultural.
- Profundizan en los mecanismos de adquisición de segundas lenguas y desarrollan la metodología de aprendizaje de segundas lenguas.

CONTEXTO

Con la numerosa incorporación de inmigrantes a la economía española se ha ido extendiendo de manera paulatina la presencia en el aula de sus descendientes. Este hecho es el motivo fundamental de la programación de diferentes cursos que abordan esta problemática desde una perspectiva académica por todo el territorio español (comenzando por las Comunidades Autónomas que tienen mayor afluencia de inmigrantes).

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El curso «Integración Sociocultural de Inmigrantes en la Escuela» consta de 20 horas presenciales y va dirigido a las y los profesionales de la educación para que sepan cómo identificar y analizar los diferentes elementos que confluyen en el aula, convirtiéndola en un espacio pluricultural.

Ha sido diseñado para presentar y analizar los conceptos de cultura y de multiculturalidad y aquellos otros aspectos que inciden directamente en la convivencia que se establece en el aula. Igualmente, se estudia la manera de relacionarse entre los alumnos y de qué modo conviven las diferentes culturas. Finalmente se exponen y explican pormenorizadamente una serie de estrategias y metodologías para abordar la pluriculturalidad escolar y obtener un ambiente académico que facilite el aprendizaje de todo el alumnado.

Por su parte, el curso «La Enseñanza del Español a Inmigrantes» se desarrolla a lo largo de 30 horas presenciales y tiene como objetivo final diseñar estrategias de evaluación de materiales de aprendizaje de segundas lenguas y elaborar materiales para la enseñanza de la lengua y cultura española en las primeras fases de aprendizaje.

Para ello se establece un recorrido metodológico sobre la adquisición de segundas lenguas, el proceso de enseñanza-aprendizaje, las propuestas metodológicas, el currículum y la programación de una clase de español para inmigrantes, así como las técnicas y recursos para la evaluación de materiales de español.

RESULTADOS

Ambas acciones formativas comenzaron a realizarse a través de los convenios de formación desde el año 2000. En total, se han realizado cerca de 100 ediciones y han participado unas 1.300 personas de distintos ámbitos sectoriales de la enseñanza. Respecto a la distribución geográfica, esta formación se ha impartido fundamentalmente en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Asturias, Cantabria, Cataluña, Castilla-La Mancha, Madrid, País Valencia y la Comunidad Foral de Navarra.

DOCUMENTACIÓN

Programa de los cursos.

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Contenido formativo de carácter modular y correspondiente a la cualificación de Auxiliar de Ayuda a Domicilio del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
- Innovación metodológica que significa el uso de un canal interactivo de TDT.

CONTEXTO

El proyecto tiene como antecedente el desarrollo de una Acción Complementaria y de Acompañamiento a la Formación subvencionado por el Servicio Público de Empleo Estatal de la convocatoria de 2007, en la que se pudo obtener un buen resultado sobre las posibilidades de utilización de la Televisión Digital Terrestre en la formación. Con el desarrollo del proyecto actual se desarrollan distintos módulos formativos de la cualificación profesional de Ayuda a Domicilio.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El proyecto se denomina "Adaptación y desarrollo de TV Digital Terrestre con carácter multisectorial: aplicación formativa en TDT (DVB-MHP 1.1.2) en materia de Auxiliar de ayuda a domicilio, y está subvencionado por el Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco de la convocatoria de Acciones Complementarias 2007.

Para realizar el proyecto FOREM Confederal cuenta con el apoyo de otras entidades colaboradoras: FOREM Andalucía, Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO, FORTEC, el Instituto Tecnológico de Aragón, Canal Sur (RTVA) y Axió, operador de transporte y difusión de las señales de RTVA, que facilitará la inserción de las aplicaciones en la plataforma MHP de RTVA.

Los principales resultados que la acción prevé son:

- La elaboración de materiales formativos de ayuda a domicilio sobre movilización y traslado de enfermos, dentro de la Cualificación Profesional de Ayuda a Domicilio, así como módulos complementarios de Prevención de Riesgos Laborales y de Promoción de la Igualdad, que están siendo emitidos en una fase piloto de experimentación, durante los meses de junio a septiembre de 2008, en los canales de TDT interactiva de Canal Sur y en septiembre se emitirá también en RTVE, y con el seguimiento de trabajadores del sector de ayuda a domicilio, que disponen de un receptor de TDT equipado con el sistema de MHP, lo que permite la interactividad con el programa a través del mando a distancia.
- Conclusiones sobre la viabilidad de este soporte como vehículo de apoyo y espacio para la formación permanente en la modalidad de formación a distancia y como alternativa a sistemas tradicionales de formación con el acceso a un equipo instalado en el propio domicilio.

Sobre las distintas actividades del proyecto, una demostración de funcionamiento online, calendario de eventos y otras informaciones puede consultarse la página web de FOREM. (www.forem.es).

RESULTADOS

El proyecto concluyó en septiembre de 2008 y tuvo un periodo experimental de difusión y programación del curso a través de Canal Sur (RTVA) y de RTVE, a través de su emisión en TDT en el canal interactivo, en los meses de junio y septiembre de 2008.

Los resultados definitivos de esta experiencia se mostraron en la jornada de difusión que se realizó el 15 de octubre de 2008.

DOCUMENTACIÓN

Demostración online en www.forem.es
Noticias publicadas.

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.
- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.
- Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Utiliza las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) como elemento potenciador de la enseñanza, el aprendizaje y la gestión de ambos.
- Desarrolla en los alumnos las competencias necesarias para analizar problemas de las organizaciones educativas, diseñar proyectos, elaborar, operar y dirigir sistemas tecnológicos y organizativos que sustenten las soluciones aportadas.
- Integra la experiencia educativa y el conocimiento especializado en el ámbito de la formación de posgrado con las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información.

CONTEXTO

En nuestras sociedades, la gestión del conocimiento se convierte en un elemento generador de intangibles, que son estratégicos para las organizaciones.

Las instituciones y centros de educación (superior, media y primaria), vienen utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), en distintos ámbitos de su actividad, principalmente en gestión económica y administrativa, en las comunicaciones y en la difusión de su actividad a través de la web. Sin embargo el uso de las TIC en los procesos educativos o, con mayor propiedad, en los procesos de enseñanza-aprendizaje (E/A), es todavía incipiente, escaso y, en la mayoría de las ocasiones, con un carácter no integrado en el conjunto de la actividad de dichas instituciones y centros.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Este máster se ha diseñado para que su realización sea compatible con el mantenimiento de la actividad profesional del alumnado. Pretende que éstos adquieran las competencias necesarias para analizar problemas de las organizaciones educativas, diseñar proyectos, elaborar, operar y dirigir sistemas tecnológicos y organizativos que sustenten las soluciones aportadas a cada caso concreto.

Se imparte on-line a través de la plataforma de teleformación e-Thalent, que proporciona al alumnado diferentes servicios y facilita la consecución de los objetivos marcados mediante la interacción alumno-profesor y alumno-alumno, haciendo posible la intervención de participantes con diferente ubicación geográfica.

Tiene una duración de 650 horas, se desarrolla entre febrero y diciembre de 2008 y se han inscrito 32 personas. El programa se estructura en tres líneas docentes interrelacionadas: Cursos troncales, Seminarios y Conferencias, y Trabajo Fin de Máster.

Los Cursos Troncales, de carácter obligatorio, se organizan en tres grandes módulos:

- **FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN A DISTANCIA:** introducción a la dirección de proyectos en la educación / Fundamentos de la educación a distancia / Introducción a las TIC en la educación / Formación de formadores / Planificación, desarrollo y evaluación en la formación / La calidad en los procesos de formación.

- **SISTEMAS DE E-LEARNING PARA EL APOYO A PROCESOS FORMATIVOS:** acreditación de cursos, programas y tecnologías on-line / Estructuración y diseño de planes formativos y curriculares on-line / Elaboración de contenidos formativos / Gestión del cambio / Procesos de dirección y gestión en e-Learning / Análisis de sistemas TEL (Technology Enhanced Learning), LMS (Learning Management System) / Elaboración y dirección de un proyecto e-Learning.
- **APLICACIÓN DE UN SISTEMA TEL (Technology Enhanced Learning) Y LMS (Learning Management System) PARA EL SOPORTE DE PROCESOS EDUCATIVOS:** diseño, estudio de necesidades y planificación para la creación de un plan de formación / Identificación de objetivos, estudio de necesidades y planificación de actividades del proyecto / Elaboración de un plan de capacitación / Elaboración de un plan curricular / Plan de ejecución del proyecto / Aplicación de un Sistema TEL para el soporte de procesos educativos / Servicios para la Creación y Gestión del CTEL / Servicios CMS: Edición y Gestión de Documentos y Contenidos Formativos / Servicios de comunicación síncronas y asíncronas / Servicios de evaluación y seguimiento.

Los Seminarios permiten al alumno profundizar en temas específicos de los cursos troncales. Algunos de ellos pueden seguirse de forma on-line. En sus sesiones se combinan: clases prácticas y participativas; resolución, discusión y exposición de casos prácticos, casos en modo “Role Playing” y simulaciones apoyadas por medios informáticos y audiovisuales.

Las Conferencias pueden ser seguidas on-line por los alumnos. Algunas de ellas (y dependiendo de donde se encuentre el alumno) pueden tener carácter presencial.

Finalmente, durante los últimos meses del programa, los alumnos elaboran un Trabajo Fin de Máster. Este trabajo constituye una síntesis y aplicación de la experiencia y los conocimientos adquiridos a lo largo del programa y están tutorizados y apoyados por el equipo docente.

Tanto en los cursos troncales como en los seminarios, se trabajan casos que describen situaciones reales sobre las que hay que tomar decisiones. Algunos de ellos se resuelven de forma individual, pero un número importante de ellos se trabajan en equipo. Los equipos de trabajo se organizan teniendo en cuenta el perfil de los alumnos que conforman el grupo. Esto permite compartir tanto conocimientos como experiencias profesionales previas.

RESULTADOS

En el momento de editarse esta guía el Máster está en fase de realización y sólo se dispone de datos parciales y, por tanto, poco significativos con relación a los objetivos finales propuestos.

DOCUMENTACIÓN

Programa del Máster.

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO.
- Reconocimiento de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Es un Máster que intenta dar respuesta a las necesidades de los profesionales responsables de gestionar las telecomunicaciones en sus organizaciones.
- Contribuye a consolidar la carrera profesional en este campo.
- Integra la formación de posgrado con las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información.

CONTEXTO

En una sociedad en la que la gestión de la información aporta importantes ventajas competitivas a las organizaciones, los Recursos Humanos se convierten en uno de los activos más importantes de las empresas. Por tanto, la formación es hoy un elemento de capital importancia para el logro de los objetivos de cualquier organización.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El programa del Master se ha diseñado para personas que compatibilizan su realización con la actividad profesional. Tiene una duración de 650 horas, se desarrolla entre febrero y diciembre de 2008 y lo realizan 35 alumnos. Se imparte on-line a través de la plataforma de teleformación e-Thalent, que proporciona al alumno diferentes servicios y facilita la consecución de los objetivos marcados mediante la interacción alumno-profesor y alumno-alumno, haciendo posible la intervención de participantes con diferente ubicación geográfica.

El programa consta de tres grandes grupos de actividades: Cursos troncales, Seminarios y Conferencias, y Trabajo Fin de Máster.

Los Cursos Troncales, de carácter obligatorio, se estructuran en dos grandes módulos:

- Dirección de empresas: Análisis de entorno / Sistemas de Información en la Empresa / Dirección Estratégica / Análisis e Innovación de Procesos / Dirección de Funciones en la Empresa / Dirección de Proyectos.
- Sistemas y servicios de telecomunicación: El Mercado de las Telecomunicaciones / Redes y Servicio de Telecomunicaciones / Regulación e Interconexión / El Plan de Sistemas y Comunicaciones.

Los seminarios permiten al alumnado profundizar en temas específicos de los cursos troncales. Existen seminarios que los participantes pueden seguir de forma on-line. En sus sesiones se combinan: clases prácticas y participativas; resolución, discusión y exposición de casos prácticos, casos en modo "Role Playing" y simulaciones apoyadas por medios informáticos y audiovisuales.

Las Conferencias pueden ser seguidas on-line por los alumnos. Algunas de ellas (y dependiendo de donde se encuentre el alumno) pueden tener carácter presencial.

Finalmente, durante los últimos meses del programa, los alumnos elaboran un Trabajo Fin de Máster. Este trabajo constituye una síntesis y aplicación de la experiencia y los conocimientos adquiridos a lo largo del programa y están tutorizados y apoyados por el equipo docente durante su realización.

Tanto en los Cursos troncales como en los Seminarios, se trabajan casos que describen situaciones empresariales reales sobre las que hay que tomar decisiones. Algunos de ellos se resuelven de forma individual, pero un número importante de ellos se trabajan en equipo. Los equipos de trabajo se organizan teniendo en cuenta el perfil de los alumnos que conforman el grupo. Esto permite compartir tanto conocimientos como experiencias profesionales previas.

De los recursos didácticos utilizados cabe destacar:

- ▶ Aula Virtual: reúne información específica acerca del curso.
- ▶ Tutorías: permiten al alumno obtener una respuesta rápida a las dudas acerca de los contenidos del curso. Constituyen una línea de comunicación directa con el profesorado.
- ▶ Biblioteca: en la biblioteca virtual el alumnado encontrará referencias bibliográficas, enlaces interesantes y documentos de interés en formato electrónico.
- ▶ Agenda: se destacan los principales eventos que debe tener presentes el alumnado, que además pueden personalizarla.
- ▶ Tablones de Anuncios: constituyen espacios comunes utilizados para dar noticias sobre acontecimientos de interés, recordatorios y mensajes en general.
- ▶ Debates y Chat: son salas que facilitan la creación de un entorno de participación constante con el profesor y los demás alumnos. Los Chat permiten entablar debates en tiempo real.
- ▶ Salas de Trabajo: son espacios virtuales dirigidos a facilitar el trabajo en equipo de los alumnos. Reúnen diferentes utilidades como Chat privado, foros de debate y listas de correo de los integrantes del grupo.
- ▶ Herramientas de Autocontrol: permiten al alumno controlar su avance en el programa (actividades completadas, calificaciones, niveles de asistencia a sesiones presenciales,...)

RESULTADOS

Aún no ha finalizado el Máster, y en estos momentos sólo se dispone de datos parciales, que son positivos.

DOCUMENTACIÓN

Programa del Máster.

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	TRANSPORTE SANITARIO
TERRITORIO	GALICIA

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad de la oferta formativa de CCOO
- Reconocimiento de la formación
- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Ofrece una alternativa de formación acreditable y sin coste a un colectivo que se veía obligado a formarse con unas condiciones muy inflexibles en cuanto a horarios, con una sola organización, que tenía la exclusiva, y con un alto coste económico.
- Al tratarse de un módulo formativo dentro de una certificación profesional, los trabajadores y trabajadoras que han recibido esta formación pueden tener acceso a su certificación.

CONTEXTO

Hasta que CCOO comenzó a ofertar esta acción formativa, los trabajadores que precisaban realizarla, necesariamente debían dirigirse a la Fundación Pública de Transporte Sanitario-061, pues no había ningún otro centro homologado en Galicia. Hoy en día, tras diversas conversaciones con representantes de la Administración, y gracias al acuerdo firmado entre FOREM Galicia y Cruz Roja, existe al menos otro centro en que cursar esta especialidad.

El acuerdo firmado con Cruz Roja permite contar con una entidad de prestigio que facilita los recursos materiales e instalaciones homologadas para poder impartir esa formación, cumpliendo todos los requisitos de carácter obligatorio.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El programa del Master se ha diseñado para personas que compatibilizan su realización con la actividad profesional. MF0070_2 Técnicas de soporte vital básico y apoyo al soporte vital avanzado, para conductores de ambulancias impartido por FOREM Galicia en convenio con Cruz Roja. Duración: 235 HORAS

Modalidad: Mixta:

- Presencial (20 h.)
- Distancia (215 h.)

Personas formadas: 45

Contenidos:

- Epidemiología de la asistencia prehospitalaria (20 horas).
- Reconocimiento inicial al paciente (22,5 horas).
- Toma de constantes vitales (25 horas).
- Reconocimiento inicial del paciente traumatizado (10 horas).
- Técnicas de soporte ventilatorio (28,5 horas).
- Técnicas de soporte circulatorio (22,5 horas).
- Atención inicial a las emergencias más frecuentes (26 horas).
- Vendajes (23,5 horas).
- Cuidado y manejo de lesiones cutáneas (23,5 horas).
- Actuación general ante emergencia colectiva y catástrofe (23,5 horas).

Objetivo general: mantener preventivamente el vehículo y controlar su dotación material, realizar atención básica sanitaria en el contorno prehospitalario y trasladar al paciente al centro sanitario útil.

Los materiales didácticos para la formación a distancia así como las pruebas de evaluación de los mismos, los docentes, y el equipamiento y las instalaciones fueron aportados por Cruz Roja. Las horas presenciales de los cursos fueron impartidos en dos localidades: A Coruña y Vigo.

RESULTADOS

Participaron en el curso 45 personas, de las que al menos el 20% eran mujeres. 35 fueron calificadas como aptas. Según se deduce de los cuestionario de evaluación realizados por el alumnado, el grado de satisfacción con el desarrollo del curso y con sus resultados fue muy alto.

DOCUMENTACIÓN

Programa de los cursos.

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	SANIDAD
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocimiento de la formación.
- Mejora la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Reconoce el valor académico, laboral y social de la formación impartida por CCOO.
- Posibilita la realización de formación acreditada para el desempeño profesional de una ocupación
- Ofrece la posibilidad a las trabajadoras/es de realizar itinerarios formativos para el mantenimiento y la búsqueda de empleo.

CONTEXTO

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud desempeña un papel nuclear como elemento impulsor de la evolución, desarrollo y consolidación de nuestro Sistema Nacional de Salud.

Por otra parte, la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias (LOPS) establece en su artículo 35.3 que *sólo podrán ser tomadas en consideración en la carrera de los profesionales sanitarios las actividades de formación continuada que hubieran sido acreditadas. Las actividades de formación continuada de los profesionales sanitarios previas a la entrada en vigor de la ley y que no hubieran sido acreditadas serán objeto de consideración por los comités encargados de valorar los méritos a dichos efectos.*

Este es el entorno normativo en el que la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO desarrolla su oferta formativa homologada.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El año 2007, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, ajustándose a la normativa sanitaria vigente solicitó la acreditación oficial de sus acciones formativas.

De esta manera, por ejemplo, la Federación de ámbito estatal solicitó ante el Ministerio de Sanidad y Consumo que le acreditara la actividad formativa «*Vacunas en la Infancia*», dirigida a la profesión de enfermería y con validez para todo el territorio nacional. La Comisión de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud respondió afirmativamente y acreditó dicha actividad con 6'5 créditos.

A su vez, desde la Federación de Sanidad de Andalucía, en el año 2006 se solicitó la acreditación de la acción formativa «*El auxiliar de enfermería en los Cuidados a Personas con Discapacidad Física*»; la respuesta de la Dirección General de Calidad, Investigación y Gestión del Conocimiento -Consejería de Salud de la Junta de Andalucía- fue también afirmativa; en este caso los créditos asignados son 14'75.

Ambos cursos son una muestra de la línea de trabajo de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, que ofrece a los trabajadores un catálogo que se compone, casi en su totalidad, de formación acreditada, proporcionándoles la oportunidad de actualizar sus conocimientos con el reconocimiento oficial correspondiente.

RESULTADOS

La Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO oferta cerca de 80 cursos acreditados por la Administración competente. (Ver documentación).

DOCUMENTACIÓN

Acreditación de «*El auxiliar de enfermería en los Cuidados a Personas con Discapacidad Física*» de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.

Acreditación de la actividad formativa del Ministerio de Sanidad y Consumo.

Relación de cursos acreditados.

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocimiento de la formación.
- Mejora la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Facilitar la formación y cualificación de las trabajadoras y los trabajadores en activo.
- Vincular la formación impartida por CCOO con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Facilitar el acceso a una formación certificable a personas que presentan dificultades para realizar formación de larga duración ligada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Garantizar que los cursos impartidos por CCOO se imparten con los parámetros de calidad regulados en la normativa.
- Ofrecer la posibilidad de realizar itinerarios formativos para el mantenimiento y la búsqueda de empleo, ofertando un repertorio de unidades formativas de menor duración que los módulos recogidos en las cualificaciones.
- Reconocer el valor académico, laboral y social de la formación impartida por CCOO.

CONTEXTO

Desde los años 90, los agentes sociales y la Administración vienen planteando la necesidad de ampliar y relacionar las distintas ofertas de formación con el fin de facilitar el acceso de los trabajadores y trabajadoras a la mejora de su cualificación y a su reconocimiento.

Con la publicación de la Ley 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, los Ministerios de Educación y Trabajo se comprometen a integrar la formación profesional de ambos en el marco de un único Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

Se trataría de acercar a los trabajadores y trabajadoras, tanto ocupados como desempleados, todos los recursos disponibles para facilitar el ejercicio del derecho a la formación y el acceso a la cualificación y su reconocimiento, sea quien sea la Administración competente.

Desde CCOO queremos extender el derecho a la formación y al reconocimiento de la cualificación:

- Demandando que se aprueben en el menor plazo posible todos los certificados de profesionalidad.
- Difundiendo entre los trabajadores y trabajadoras las oportunidades recogidas en el marco normativo.
- Exigiendo a la Administración el compromiso de inversión en mejorar la cualificación y en una red de centros de formación de calidad (centros integrados, etc.)
- Influyendo en la negociación colectiva para ampliar el ejercicio del derecho a una formación que cuente con acreditación oficial y se vincule a la contratación, la clasificación, la promoción profesional, etc.
- Incorporando a nuestros planes formativos los correspondientes cursos del Catálogo Nacional de las Cualificaciones.
- Potenciando la capacidad que el RD 35/2008, de Certificados de Profesionalidad, otorga a las Comisiones Paritarias Sectoriales para incorporar a sus planes de referencia la subdivisión de los módulos formativos en unidades formativas de menor duración, así como los trabajos avanzados por las Comunidades Autónomas.

Las experiencias que recogemos a continuación ilustran actuaciones de CCOO tendentes a facilitar la adaptación de la formación continua a las exigencias del SNC y de los certificados de profesionalidad y tienen lugar en los distintos “campos de juego” en los que el sindicato lleva a cabo su propósito.

- En la primera, de ámbito autonómico, la Unión Sindical de Castilla y León colabora con la Administración Autónoma en la descomposición de módulos en unidades formativas de menor duración.

- La segunda recoge las unidades formativas incorporadas por la Comisión Paritaria Sectorial de “Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal” a su plan de referencia y es uno de los muchos ejemplos de Paritarias que, por iniciativa de CCOO, incorporaron en el año 2007 módulos y subdivisiones de módulos a su oferta formativa.
- La tercera y la cuarta son también ejemplos de un buen hacer que no es propio solo de las dos organizaciones cuyas experiencias documentamos aquí, sino que impregna ya toda la actuación de CCOO como proveedor de formación. Se trata de rediseñar los programas formativos que impartimos con el fin de ofrecer a los trabajadores y trabajadoras conocimientos certificables.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

PRÁCTICA 1

DIVISIÓN EN UNIDADES FORMATIVAS DE 12 CUALIFICACIONES. UNIÓN SINDICAL DE CASTILLA Y LEÓN

Se han dividido en unidades formativas 29 módulos correspondientes a 269 unidades de competencia que pertenecen a 12 cualificaciones de las familias profesionales de Industrias alimentarias, Agrarias y Transporte y Mantenimiento de vehículos.

Familia Profesional	Cualificaciones	UNIDAD DE COMPETENCIA
Industrias Alimentarias	Elaboración de Cerveza	UC0311_2 . Controlar y preparar las materias primas y realizar las operaciones de malteado.
		UC0312_2: Realizar el proceso de elaboración del mosto siguiendo los procedimientos establecidos.
		UC0313_2: Conducir los proceso de fermentación, maduración, filtración acabado de cerveza.
		UC0314_2: Controlar el proceso de envasado y acondicionamiento de bebidas.
	Sacrificio, Faenado y Despiece de Animales	UC0031_2: Realizar las operaciones de valoración, sacrificio y faenado de los animales y canales y la aplicación y seguimiento de la trazabilidad.
		UC0032_2: Despiezar la canal y acondicionar la carne para su distribución y comercialización en carnicería o para uso industrial.
		UC033_2: Controlar la recepción, almacenamiento y expedición de canales y piezas.
	Panadería y Bollería	UC0034_2: Realizar y/o dirigir las operaciones de masas de panadería y bollería.
		UC0035_2: Confeccionar y/o conducir las elaboraciones complementarias, composición, decoración y envasado de los productos de panadería y bollería.
		UC0036_2: Aplicar la normativa de seguridad, higiene y protección del medio ambiente en la industria panadera.
	Elaboración de Leches de Consumo y Productos Lácteos	UC0027_2: Realizar y conducir las operaciones de recepción, almacenamiento y tratamiento previos de la leche y de otras materias primas.
		UC0302_2: Conducir y controlar las operaciones de elaboración de leches de consumo, evaporadas, en polvo, condensada y de nata, mantequilla, helados y similares.
UC303_2: Conducir y controlar las operaciones de elaboración de postres lácteos, yogures leches fermentadas.		
UC0304_2: Conducir y controlar las operaciones de envasado y acondicionamiento de productos lácteos.		
Quesería	UC0027_2: Realizar y conducir las operaciones de recepción, almacenamiento y tratamiento previos de la leche y de otras materias primas.	
	UC0028_2: Controlar y conducir los procesos de elaboración de quesos.	

Familia Profesional	Cualificaciones	UNIDAD DE COMPETENCIA
Agraria	Actividades Auxiliares en agricultura	UC0517_1: Realizar operaciones auxiliares para la preparación del terreno, siembra y plantación de cultivos agrícolas.
		UC0518_1: Realizar operaciones auxiliares para el riego, abonado y aplicación de tratamientos en cultivos agrícolas.
		UC0519_1: Realizar operaciones auxiliares en los cuidados culturales y de recolección de cultivos, y en el mantenimiento de las instalaciones en explotaciones agrícolas.
	Producción Intensiva de Rumiantes	UC0297_2: Producir animales de renuevo, reproductores, rumiantes lactantes y leche.
		UC0280_2: Producir rumiantes de recría y de cebo para la obtención de carne.
	Jardinería y Restauración del Paisaje.	UC0006_2: Montar y mantener las instalaciones, maquinaria y equipos de la explotación ganadera.
UC0007_3: Gestionar y ejecutar la instalación de parques y jardines y la restauración del parque.		
UC0008_3: Gestionar y realizar la conservación de parques y jardines.		
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	Mantenimiento de Elementos no Estructurales de Carrocerías	UC0009_3: Gestionar y manejar la maquinaria, equipos e instalaciones de jardinería.
		UC0128_2 Realizar la reparación de elementos metálicos y sintéticos.
	Mantenimiento de Sistemas Eléctricos y Electrónicos de Material Rodante Ferroviario;	UC0632_2: Mantener sistemas eléctrico-electrónicos de alimentación, tracción, alumbrado y señalización de material rodante ferroviario.
		UC0633_2: Mantener sistemas eléctrico-electrónicos de comunicación, seguridad y confortabilidad de material rodante ferroviario.
	Mantenimiento del Motor y sus Sistemas Auxiliares	UC0132_2: Motores.
UC0133_2: Sistemas auxiliares del motor.		
Pintura de Vehículos	UC0122_2: Realizar la preparación, protección e igualación de superficie de vehículos.	
	UC0123_2: Efectuar el embellecimiento de superficies.	

RESULTADOS

Las nuevas acciones así definidas pueden servir para el diseño de las acciones de los planes de estos sectores, con mayores garantías de adecuación al Catálogo y por tanto, con mejores posibilidades de ser acreditable.

A ese fin propondremos que se publiquen en la web de la Fundación Autónoma para la Formación en el Empleo de cara a la Convocatoria 2008 de Planes de Formación prioritariamente dirigidos a ocupados.

PRÁCTICA 2

INCLUSIÓN EN EL PLAN DE REFERENCIA DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE “SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL”, DE LAS UNIDADES FORMATIVAS CORRESPONDIENTES A MÓDULOS DE DOS CUALIFICACIONES PROFESIONALES DE LA FAMILIA PROFESIONAL DE SANIDAD. FEDERACIÓN DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS

Las organizaciones empresariales y sindicales que integran la Comisión Paritaria de “Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal” han incluido en su Plan de Referencia Sectorial los contenidos de los módulos y unidades formativas correspondientes a dos cualificaciones.

En el año 2007 se incluyó la partición de los módulos formativos de la cualificación ya publicada de “Atención sociosanitaria a personas en el domicilio”, de nivel 2, así como de la cualificación “Atención sociosanitaria a personas en instituciones sociales”, también de nivel 2, esta última no publicada en aquel momento pero de cuyo borrador se disponía.

Para el año 2008 se adaptó la partición de estas dos cualificaciones, ambas ya publicadas, a la división en unidades formativas que se recogían en las propuestas de certificados de profesionalidad informadas por el Consejo General de la Formación Profesional.

La intención final es poder ofertar, en futuras convocatorias, nuevas unidades formativas para que aquellas personas que han iniciado un itinerario formativo puedan proseguir los estudios.

Familia Profesional	Cualificaciones	UNIDAD DE COMPETENCIA
Servicios Socioculturales y a la Comunidad.	Atención sociosanitaria a personas en el domicilio. Nivel 2 (RD 295 2004 BOE nº 59 de 9 de Marzo-2004)	<p>UC0249_2: Desarrollar intervenciones de atención física domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria.</p> <p>UC0250_2: Desarrollar intervenciones de atención psicosocial domiciliaria dirigidas a personas con necesidades de atención socio-sanitaria.</p> <p>UC0251_2: Desarrollar las actividades relacionadas con la gestión y funcionamiento de la unidad convivencial.</p>
	Atención sociosanitaria a personas en instituciones sociales. Nivel 2	<p>UC1016_2: Preparar y apoyar las intervenciones de atención a las personas y a su entorno en el ámbito institucional indicadas por el equipo interdisciplinar.</p> <p>UC1017_2: Desarrollar intervenciones de atención física dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.</p> <p>UC1018_2: Desarrollar intervenciones de atención sociosanitaria dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.</p> <p>UC1019_2: Desarrollar intervenciones de atención psicosocial dirigidas a personas dependientes en el ámbito institucional.</p>

RESULTADOS

Inclusión en el Plan de Referencia Sectorial de la Comisión Paritaria de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal de los módulos correspondientes a la cualificación «Atención sociosanitaria a personas en el domicilio»: MF0249_2: Higiene y atención sanitaria domiciliaria (70 horas); MF0250_2: Atención y apoyo psicosocial domiciliario (210 horas) y MF0251_2: Apoyo domiciliario y alimentación familiar.

PRÁCTICA 3

INCORPORACIÓN DE MODULOS DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES AL PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (FSAP) 2008

El Plan de Formación de la FSAP dirigido a los empleados de las Administraciones Públicas responde a las necesidades reales de desarrollo y cualificación permanente de los trabajadores a través de una oferta amplia de acciones formativas.

Contiene cursos orientados a la promoción profesional y a la carrera administrativa que sirven para presentarse a concursos de méritos o a promociones internas e incorpora módulos formativos correspondientes a ocho unidades de competencia dentro de las Familias Profesionales de:

Gestión Administrativa Pública

- Gestión Económica y Presupuestaria en las Administraciones Públicas.
- Gestión Administrativa de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas.
- Relaciones con las Administraciones Públicas (Régimen Jurídico de las AA.PP. y Procedimiento Administrativo Común).

Seguridad y Medio Ambiente

- Investigación de accidentes en el ámbito urbano (para policía local)
- Ejecutar las operaciones necesarias para el control y extinción de incendios (dirigido a bomberos), comprende dos módulos formativos: Control y extinción de incendios; Riesgo químico y transporte de mercancías peligrosas
- Control y vigilancia de la restauración, mantenimiento, ordenación y defensa de los espacios naturales (dirigido a agentes forestales), comprende dos módulos formativos: Control y vigilancia de la restauración, mantenimiento, ordenación y defensa de los espacios naturales e Investigación de delitos medioambientales en el ámbito forestal.

Sanidad

- Técnicas de apoyo psicológico y social en situaciones de crisis (dirigido a auxiliares de enfermería geriátrica)

Servicios Socioculturales y a la Comunidad

- Desarrollo socio-afectivo e intervención con familias, dirigido a técnicos auxiliares de Educación infantil.

Las acciones se realizan en diferentes modalidades: presencial, on-line y mixta.

El seguimiento de la formación se lleva a cabo en tres momentos:

1. Al finalizar el proceso de planificación: se comprueba que la programación de cursos responde a las necesidades detectadas.
2. Durante el desarrollo del proceso formativo: se valora que la ejecución de la formación responde a los objetivos, calendarios, ... programados. También se evalúan las dificultades que pueda presentar la puesta en marcha del plan, la implicación de los participantes, las modificaciones respecto a la programación inicial, etc.
3. Al finalizar la formación: se valora el grado de cumplimiento de los objetivos, los recursos tanto humanos como materiales que se han destinado a la ejecución del plan, la evaluación del alumnado, etc.

RESULTADOS

El programa formativo es de 2008. Por esa razón aun no hay resultados cuantitativos.

PRÁCTICA 4

DESARROLLO DEL SISTEMA NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES EN LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE LA C.S. CCOO ILLES BALEARS 2007

Para la elaboración y programación del Plan de Formación Intersectorial del año 2007 correspondiente a la convocatoria autonómica se han tomado como referencia los contenidos del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales en la confección de un buen número de acciones, permitiendo la realización de itinerarios formativos.

Dado que en ocasiones la larga duración de los módulos formativos disuade a los trabajadores y trabajadoras a la hora de formarse, se ha organizado un repertorio de unidades más cortas y coherentes en sí mismas para ser utilizadas de forma inmediata por el subsistema de formación para el empleo.

De esta forma, se programaron los siguiente módulos:

1. Acciones formativas correspondientes a tres Unidades de Competencia de la Cualificación de "Transporte Sanitario":
 - OPERACIONES DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO DEL VEHÍCULO Y CONTROL DE SU DOTACIÓN MATERIAL (MF0069_2) Duración: 150 horas.
 - TÉCNICAS DE INMOVILIZACIÓN, MOVILIZACIÓN Y TRASLADO DEL PACIENTE (MF0071_2) Duración de 150 horas.
 - TÉCNICAS DE APOYO PSICOLÓGICO Y SOCIAL EN SITUACIONES DE CRISIS (MF0072_2) Duración de 90 horas.
2. Acciones formativas pertenecientes a la familia Imagen y Sonido de la Cualificación "Asistencia a la realización en televisión":
 - PUESTA EN ESCENA Y PROCESOS DE PREPRODUCCIÓN EN REALIZACIÓN TELEVISIVA (MF0216_3) con una duración de 180 horas.
 - TÉCNICAS DE REALIZACIÓN EN CONTROL (MF0217_3) con una duración de 160 horas.
 - PUESTA EN ESCENA Y PROCESOS DE PREPRODUCCIÓN EN REALIZACIÓN TELEVISIVA (MF0216_3) con una duración de 180 horas.
3. Acción formativa PRODUCCIÓN DE PROYECTOS TELEVISIVOS (MF0207_3) cuya duración es de 210 horas y que pertenece a la Cualificación "Asistencia a la producción en televisión".

Y, por otra parte, dados los problemas de los trabajadores ocupados para seguir acciones formativas demasiado largas, los contenidos y la duración de algunos de los cursos de informática incluidos en el Plan de Formación Intersectorial de la Confederación Sindical de CCOO Illes Balears se han basado en los del SNC, aunque con una duración más reducida. Este es el caso de los cursos de Aplicación de Procesador de Texto, Aplicación de Hoja de Cálculo, Aplicación de Diseño de Presentaciones, Aplicación de Correo y Agenda Electrónica y Aplicación de Retoque de Imágenes, que permiten la capitalización de contenidos por parte de los alumnos que participen en todos ellos a efectos de conseguir la Unidad de Competencia de "Aplicaciones Microinformáticas".

RESULTADOS

Convocatoria 2006

Cualificación «Asistencia a la realización en televisión».

PUESTA EN ESCENA Y PROCESOS DE PREPRODUCCIÓN EN REALIZACIÓN TELEVISIVA (MF0216_3): 15 participantes.

TÉCNICAS DE REALIZACIÓN EN CONTROL (MF0217_3): los mismos 15 participantes que realizaron el módulo anterior.

Cualificación "Asistencia a la producción en televisión".

PRODUCCION DE PROYECTOS TELEVISIVOS (MF0207_3): 15 participantes.

Convocatoria 2007

Cualificación «Asistencia a la realización en televisión»

REALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN TELEVISIVA (MF0209_3) de 170 horas de duración y con 14 alumnos participantes.

Cualificación «Asistencia a la producción en televisión»

REALIZACIÓN DE LA POSPRODUCCIÓN EN TV (MF0218_3): 14 participantes.

En definitiva, hemos impartido los tres cursos completos de la cualificación "Asistencia a la realización en televisión"; son 6 los participantes que han realizado todo el itinerario formativo.

Por otro lado, también se han programado diferentes acciones formativas del Catálogo Nacional de Cualificaciones de la Cualificación de "Transporte Sanitario", dirigidas a conductores y conductoras de las ambulancias.

Los módulos realizados durante las convocatorias 2006 y 2007 respectivamente son:

- ▶ «OPERACIONES DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO DEL VEHÍCULO Y CONTROL DE SU DOTACIÓN MATERIAL» MF0069_2 (4 cursos).
- ▶ «TÉCNICAS DE INMOVILIZACIÓN, MOVILIZACIÓN Y TRASLADO DEL PACIENTE» 150 H. MF0071_2 (4 cursos)
- ▶ «TÉCNICAS DE APOYO PSICOLÓGICO Y SOCIAL EN SITUACIONES DE CRISIS» DE 90H. MF0072_2 (4 cursos)

El número de personas que a lo largo de estas dos convocatorias ha realizado estos cursos son 84, distribuidos así: 32 participantes han realizado sólo un módulo; 33 han realizados 2 módulos; y, por último, 58 han realizado los tres módulos.

DOCUMENTACIÓN

PRÁCTICA 1

Documentos subdivisión de módulos formativos Castilla y León.

PRÁCTICA 2

Plan de referencia sectorial de la Comisión Paritaria de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Acta de la Comisión Paritaria de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal del 5 de julio de 2007.

PRÁCTICA 3

Documento explicativo del desarrollo Plan FSAP 2008, y su relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

PRÁCTICA 4

Programas formativos de varios cursos vinculados al catálogo.

TIPO	CURSO DE FORMACIÓN
SECTOR	SEGURIDAD PRIVADA
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Reconocimiento de la formación.
- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.
- Mejora la calidad de la oferta formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Se trata de formación homologada que, al responder a las demandas de cualificación del mercado de trabajo permite una rápida colocación o promoción en el sector.

CONTEXTO

La Ley 23/1992, de 30 de julio y su desarrollo Reglamentario (en especial los Reales Decretos 2364/1994, de 9 de diciembre y 1123/2001, de 19 de octubre, que modifica parcialmente el Real Decreto anterior) establecen que para acceder al puesto de vigilante de seguridad y desempeñarlo es obligatorio:

- Superar una prueba de acceso.
- Realizar cursos de actualización o especialización que tendrán como mínimo veinte horas al año.

Por otra parte, en la actualidad se estima que hay una demanda de alrededor de 20.000 vigilantes de seguridad, lo que permite que toda persona que reúna los requisitos y supere las pruebas del Ministerio del Interior, consiga un puesto de trabajo en esta ocupación.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

La Federación Estatal de Actividades Diversas lleva a cabo la acción formativa denominada "Vigilante de Seguridad" a través de los Contratos Programa de Formación Continua de la Federación y del Plan Intersectorial de la Confederación Sindical de CCOO.

El curso se realiza en un centro homologado por el Ministerio del Interior. Su duración es de 180 horas y al finalizar se obtiene un certificado que permite presentarse a las pruebas que realiza dicho Ministerio, y, si se superan, obtener el Título que habilita para desarrollar el trabajo de Vigilante de Seguridad.

La misma acción formativa se viene realizando desde el año 2000 en el Centro de Formación de CCOO de Albacete, también homologado por el Ministerio del Interior.

RESULTADOS

Federación de Actividades Diversas: en la siguiente tabla se resumen los datos sobre el número de personas que han participado en los cursos organizados y los que han conseguido superar la prueba del Ministerio del Interior y ocupar un puesto de trabajo:

	ALUMNADO	INSERCIÓN
2006	95	100%
2007	270	98%
Previsión 2008-2009	763	98%

CCOO Castilla La Mancha: en los últimos tres años el centro de Albacete ha formado a un total de 86 alumnos, de los que más del 90% ha superado el examen de habilitación para el ejercicio de la correspondiente profesión.

DOCUMENTACIÓN

Artículos del Real Decreto 2364-1994 - Reglamento de Seguridad Privada.

TIPO	HERRAMIENTAS Y ESTUDIOS
SECTOR	ACOGIMIENTO DE ANCIANOS Y SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO
TERRITORIO	ESTATAL

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad formativa de CCOO

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Es un estudio con una metodología interesante ya que plantea trabajos a cuatro años y la información se obtiene y actualiza a través de las respuestas de las propias empresas.
- Es un estudio que, liderado por CCOO, parte del consenso de las organizaciones empresariales y sindicales representativas en sector.
- Permite obtener información actualizada sobre las necesidades formativas del ámbito y, en consecuencia, proponer la inclusión en los Planes de Referencia Sectoriales de las acciones adecuadas.

CONTEXTO

En el marco de la convocatoria estatal de acciones complementarias, la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal decidió abordar este estudio con el fin de mejorar su conocimiento sobre la realidad ocupacional y formativa del sector.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

La Encuesta Formación-Ocupaciones (EFO) es una investigación de carácter longitudinal, que se está realizando en el sector de "Servicio de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal" financiada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Se desarrolla a nivel nacional con empresas de los CNAEs 85.311-Acogimiento de ancianos con alojamiento, 85.323-Actividades de servicios sociales a domicilio- y 85.325 -Otros servicios sociales sin alojamiento-.

La duración del estudio es de cuatro años (2006-2010) y se realiza con la siguiente metodología:

- Establecer el universo de empresas del sector.
- Una vez conocido el universo de referencia para la configuración de la muestra de empresas formadoras y no formadoras, se contactó vía telefónica con las personas encargadas de las entidades y se les preguntó si habían ofrecido formación continua a sus empleados en los últimos tres años. Los datos resultantes fueron 91 empresas no formadoras y 370 formadoras.
- Semestralmente se sondea a 461 empresas representativas del sector, pertenecientes a un panel constituido por formadoras y no formadoras. La permanencia en el panel del estudio es de un máximo de cuatro años. La muestra rota anualmente un 25%, por lo que a los cuatro años se habrá renovado completamente.
- La colaboración por parte de las empresas consiste en la realización de dos encuestas al año, cada seis meses, en las que se registran las ocupaciones existentes en la mismas y la formación realizada por los trabajadores en los períodos de referencia correspondientes.
- Para la realización de la encuesta, las empresas cuentan con distintas vías de cumplimentación (telefónica, correo postal, fax, e-mail y on-line). Existe un plan de incentivos para las empresas colaboradoras en el estudio. Por un lado, reciben los informes intermedios y los informes finales con datos de interés para el sector y, por otro, el distintivo que le acredita como empresa colaboradora en la Encuesta Formación- Ocupaciones (EFO) 2006-2010.
- Los datos obtenidos cada año se hacen públicos para darlos a conocer a todas las personas interesadas.

Con la realización de este estudio, la Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO pretende analizar la situación ocupacional y formativa actual del sector, así como su evolución a medio plazo y los efectos que ambas variables tienen sobre la situación laboral de los trabajadores. En el ámbito formativo, la finalidad es conocer cuáles son las necesidades que presentan los trabajadores, analizando el perfil profesional, el ratio de edad y el género de los mismos con la finalidad de orientar el diseño de nuevas acciones formativas. En el ámbito ocupacional, se pretende analizar en qué manera están afectando los continuos cambios que se están produciendo en el sector en la aparición de ocupaciones emergentes.

RESULTADOS

Los principales datos obtenidos para el año 2007 son:

- ▶ Las temáticas de los cursos más demandados fueron: las demencias y el Alzheimer, primeros auxilios, manipulación de alimentos, prevención de riesgos laborales y nuevas tecnologías.
- ▶ La categoría profesional que más participó en acciones formativas, tanto en el primer como en el segundo período, fue “trabajadores cualificados”.
- ▶ En cuanto al género, fueron las mujeres las principales demandantes de formación continua y con respecto a la edad, fueron las personas comprendidas entre 26-45 años las que más participaron en acciones formativas organizadas por las empresas. Ambos colectivos son mayoritarios en el sector.
- ▶ Las tres ocupaciones con más peso fueron “Gerocultor” (área de Producción y Operaciones), “Limpiador” (área de Empleados Administrativos y de Trabajos Auxiliares) y “Director general/ Presidente ejecutivo/ Gerente” (área de Directivos, Profesionales y Técnicos).
- ▶ El 90% de los trabajadores eran mujeres, excepto en “Oficial de Mantenimiento”, “Auxiliar de Mantenimiento” y “Médico/ Geriatra”. La ocupación “Limpiador” es la que más diferencia entre géneros presentó, ya que estuvo ocupada principalmente por mujeres.
- ▶ Para finalizar, el tramo de edad comprendido entre los 26-45 años fue el más representativo del sector, seguido por el tramo de más de 45 años y el de 16-25 años.

DOCUMENTACIÓN

<http://www.efo-residencias-ayudadomicilio.org/index.html>
Informe EFO 2007.

TIPO	HERRAMIENTAS Y ESTUDIOS
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	GALICIA

OBJETIVOS GENERALES

- Favorecer el acceso al empleo a través de la formación.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Facilita el acceso a la formación de personas con limitaciones espaciales y/o temporales, en especial la ligada a las cualificaciones.
- El alumno marca su propio ritmo de aprendizaje. La duración de las acciones, el horario y el lugar dónde se imparten no constituyen barreras para el acceso a la formación. Tampoco constituye una barrera la dispersión geográfica de los participantes a la hora de organizar grupos.

CONTEXTO

En el año 2005 FOREM comenzó a impartir formación vía e-Learning en acciones transversales y como prueba piloto. La experiencia, valorada positivamente, ha llevado a apostar por aprovechar las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías y desarrollar esta modalidad de formación, previendo que en 2008 el 5% de su oferta sea a través de esta modalidad y que en 2010 el porcentaje se eleve hasta el 30% o 40%.

El Sindicato Nacional de CCOO Galicia considera que la formación mixta, con parte presencial en centros homologados, es una solución viable para la formación en cualificaciones de los trabajadores en activo.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

La estrategia de extensión de la formación e-learning del Sindicato Nacional de CCOO de Galicia se apoya en cuatro pilares:

- El usuario: la captación del alumnado, que permite descartar a aquellos que no encajan con el perfil adecuado. Se realiza una primera selección a través de los cuestionarios que tienen que rellenar y luego se realiza una entrevista personal para confirmar que se ajustan al perfil requerido por el curso a impartir.
- Los proveedores de la formación: el procesorado y las entidades colaboradoras. Se realizan cursos de formador de formadores on-line para familiarizarles con la plataforma y con los procedimientos de este nuevo sistema, y se instruye al personal interno en los puestos de asesor técnico, tutor pedagógico y tutor de centro.
- La selección de las acciones formativas se realiza atendiendo a tres aspectos: interés sindical, demanda del alumnado y formación certificable.
- Adaptación de las acciones formativas a esta modalidad de impartición. Se han desarrollado convenios tanto con proveedores docentes habituales como con entidades colaboradoras para la realización y adaptación de los materiales, coordinados por los técnicos de cada una de las especialidades con los que cuenta FOREM Galicia.

Los pasos seguidos para adaptar o crear los productos formativos de dichas acciones formativas para poder impartirlas por esta modalidad son:

- Revisión de la normativa que afecta a la acción formativa.
- Adaptación de la acción a las Cualificaciones y/o Certificaciones Profesionales.
- Contratación de los autores.
- Verificación por parte de los técnicos de las unidades didácticas desarrolladas.
- Validación del diseño.

- Implementación.
- Verificación del diseño.

RESULTADOS

Ha aumentado considerablemente el alumnado que se inscribe en esta modalidad de formación: de 2.000 solicitudes en el año 2005 se ha pasado a casi 18.000 en el 2007.

Ha permitido a muchos trabajadores acceder a acciones formativas que antes eran inaccesibles, bien por tratarse de duraciones muy largas, bien por la lejanía del centro de formación.

DOCUMENTACIÓN

Informe sobre el Plan Estratégico de Formación e-Learning Galicia 2008.

TIPO	HERRAMIENTAS Y ESTUDIOS
SECTOR	INTERSECTORIAL
TERRITORIO	GALICIA

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- Ha permitido implantar un sistema de gestión de la calidad desde dentro y a medida: la implantación del sistema y el desarrollo del mismo se ha realizado por FOREM Galicia sin ayudas externas.
- Ha permitido alejarse de la improvisación y caminar hacia la previsión: la implantación de la ISO ha obligado a la Fundación a determinar qué se quiere hacer, qué se hace, cómo se hace y cómo mejorar en base a datos objetivos.
- Ha ordenado los procesos: obliga a documentar los procesos y a revisarlos según la sistemática de la norma, a tener un sistema de comunicación ágil y documentado con los alumnos, con los profesores, con los clientes y hasta con la Administración.
- El sistema orienta hacia una evaluación objetiva de proveedores.
- Mejora la gestión de incidencias externas e internas: se han reducido los tiempos de resolución

CONTEXTO

Desde el inicio, el objetivo de FOREM Galicia ha sido ofrecer una formación de calidad y lograr la satisfacción de las personas que acuden a la misma.

Se tomó la decisión estratégica de implantar un sistema de gestión de la calidad basado en ISO 9001:200, no sólo para la obtención de un certificado que así lo acredite, sino porque es una herramienta imprescindible para continuar mejorando el sistema y seguir aumentando día a día el valor del activo más importante: el buen hacer de Forem Galicia.

En el año 2002 FOREM Galicia decidió abordar el tema de la certificación. Los pasos seguidos son:

- Formación de un responsable de calidad que, a la vez que recibía la formación, iba configurando la documentación del sistema de FOREM Galicia.
- En el año 2003 se presenta la documentación en AENOR para su revisión y se pasa la primera auditoría de certificación. Se certifica el sistema de gestión de FOREM Galicia para la formación ocupacional, continua y orientación en todos los centros de Galicia.
- Durante tres años todos los centros pasan auditorías de AENOR y auditorías internas. A la vez se va modificando el sistema, simplificándolo y eliminando la documentación en papel, sustituyéndola por cuestionarios en formato electrónico.
- En 2007 se pasa de nuevo la auditoría de certificación con el 90% de la documentación en formato electrónico y con una simplificación del sistema muy notable.
- En 2008 seguimos trabajando en esta línea potenciando la implicación de los trabajadores por medio de foros y círculos de calidad.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

El sistema de calidad está hoy en día totalmente implantado en FOREM Galicia y es percibido por el personal como una forma de trabajo normalizada, adecuada para conseguir los objetivos de la organización.

Cabe destacar las siguientes acciones del plan:

- Se han diseñado diez instrucciones de trabajo que resumen la forma de proceder en todos los planes (auto-

nómicos y estatales, intersectoriales y sectoriales) para el docente, los centros colaboradores y el personal interno. Esto ha permitido ordenar la actividad siguiendo una misma pauta, unos mismos plazos y una misma sistemática. En este momento se pretende aunar las instrucciones de manera que se tengan sólo tres (interna, docente y centro colaborador) con un cuerpo común y anexos de asuntos específicos.

- ▶ Se han diseñado también 17 procedimientos de trabajo que recogen todos los aspectos señalados por la norma y que abarcan todos los aspectos de nuestra gestión:
 - Control de documentos
 - Control de registros
 - Revisión del sistema de calidad
 - Gestión de la formación del personal
 - Relaciones con clientes
 - Planificación y prestación de servicios
 - Revisión del contrato
 - Gestión de compras y alquiler de materiales
 - Homologación y evaluación de proveedores
 - Control de los procesos
 - Manipulación, almacenamiento, mantenimiento y archivo
 - Control del diseño
 - Auditorías internas de calidad
 - Medición de la satisfacción del cliente
 - Control del producto no conforme y reclamaciones de clientes.
 - Mejora y control de las acciones correctoras y preventivas
 - Medición análisis y mejora.

- ▶ Se ha implementado un sistema de valoración de los docentes y de los centros colaboradores, estableciendo categorías que se actualizan con las puntuaciones de las programaciones anuales. Los proveedores se clasifican en cuatro grupos: proveedor tipo A (excelente), proveedor tipo B (bueno), proveedor tipo C (aquel que sólo utilizamos cuando no existe otro disponible) y proveedor tipo D (inaceptable). En cuanto al profesorado, se elabora un ranking con una puntuación que se actualiza con el último curso que hayan dado.

- ▶ Se ha diseñado un sistema de gestión de las incidencias vía web que permite recibir la información en tiempo real y contestarlas en 24 horas. Durante este año se han gestionando 612 incidencias.

- ▶ Se han establecido foros para la discusión de las nuevas instrucciones de trabajo, a fin de que todas las personas implicadas opinen sobre las mismas antes de editar la versión anual con los cambios normativos.

- ▶ Se han diseñado los perfiles de los trabajadores en base a competencias, siguiendo las indicaciones de la norma.

RESULTADOS

- ▶ Implantar en la cultura de los trabajadores la máxima de la “mejora continua”: aprender que los errores no hay que esconderlos sino todo lo contrario, hay que publicarlos para entre todos establecer las acciones preventivas y de mejora.
- ▶ Clara orientación hacia el cliente en sus múltiples vertientes (el alumno, las Federaciones, las Uniones Comarcales, la Administración...): escuchar la voz del cliente y adaptar los productos a sus requerimientos, así como a medir el grado de satisfacción con los cursos y mejorarlos en base a esta información.
- ▶ Contestaciones por escrito a todas las reclamaciones de los usuarios, lo que ha repercutido muy positivamente en la imagen de la organización.
- ▶ Este sistema ha provocado que poco a poco se vaya estableciendo el orden. A causa de la gran cantidad de documentación que se maneja era necesario establecer un sistema de gestión común y conocido, así como sencillo y accesible. La ISO también ayudó con esto. De hecho, hoy en día nos enfrentamos a las inspecciones de cualquier tipo con gran confianza en que está todo, cómo y dónde debe estar.

FOREM Galicia ha destacado en el territorio ya que la ISO también es una imagen de marca, permite informar a la sociedad de cómo estamos haciendo las cosas, bajo un estándar reconocido a nivel internacional.

DOCUMENTACIÓN

Manual de Calidad FOREM Galicia

TIPO	HERRAMIENTAS Y ESTUDIOS
SECTOR	SERVICIOS DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL
TERRITORIO	NAVARRA

OBJETIVOS GENERALES

- Mejora de la calidad formativa de CCOO.

ASPECTOS POSITIVOS DE LA PRÁCTICA

- La herramienta permite ordenar las necesidades formativas por competencias desde la fase de diagnóstico en consonancia con la estructura del Sistema Nacional de Cualificaciones.
- Se centra en un colectivo (las y los cuidadores de personas dependientes) que aunque cuenten con una experiencia dilatada en su trabajo no tienen certificación oficial.
- Contribuye a diseñar planes de formación adaptados a las diferencias entre el perfil competencial poseído por el alumno y el demandado por la cualificación.

CONTEXTO

Esta experiencia forma parte del proyecto “*Formación y Dependencia*”, que se enmarca dentro del Observatorio de Empleo del Servicio Navarro de Empleo y pretende diseñar un plan de formación dirigido a los cuidadores/as (profesionales y familiares) de personas dependientes en el hogar (trabajadoras familiares de Servicios Sociales de Base, trabajadoras de empresa, trabajadoras en economía sumergida y cuidadoras familiares), con el fin de contribuir a lograr uno de los objetivos principales de la Ley de Dependencia y del nuevo sistema de protección: la “profesionalización” de las personas cuidadoras.

La herramienta que describimos fue creada en su versión original por el Servicio Navarro de Empleo, dentro del llamado Proyecto ÍCARO. Se construyó con el objetivo de aportar a las empresas del sector de automoción de Navarra, un instrumento para la identificación de necesidades formativas de sus trabajadores. El Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra la ha adaptado para aplicarla a la identificación de necesidades formativas por competencias para ocupaciones desarrolladas no sólo en una empresa u organización, sino en cualquier sector económico específico.

DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA

Esta práctica presenta dos productos: una herramienta de análisis de necesidades formativas que se puede utilizar para cualquier ocupación, y el resultado de la aplicación de esa herramienta al análisis de una ocupación concreta, que es prioritaria para el desarrollo de la Ley de Dependencia y, por consiguiente, para la consolidación de la cuidadora familiar, uno de los ejes del Estado del Bienestar.

La herramienta proporciona un modelo para elaborar el perfil competencial de la ocupación y del ocupante y a partir de la diferencia entre ambos detectar las necesidades formativas.

FASES DEL PROGRAMA

FASE 1: IDENTIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Consiste en identificar las competencias que dibujan el perfil de una ocupación dada y el nivel de cualificación, que se establece siguiendo las directrices del Sistema Nacional de Cualificaciones, partiendo de la información obtenida en entrevistas con trabajadores/as, responsables y conocedores del sector.

La información anexa sobre esta fase contiene:

- Relación de competencias asociadas a la ocupación.
- Referente (descripción detallada de las competencias identificadas).
- Perfil competencial de la ocupación (nivel de cualificación requerido para el desarrollo de las competencias identificadas).

FASE 2: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

En las entrevistas de la fase anterior, utilizadas para contrastar competencias claves, el investigador o investigadora, recogerá además información sobre el nivel de cualificación de los trabajadores y trabajadoras (autopercepción y percepción de los responsables), y cumplimentará posteriormente la Autoevaluación y la Evaluación, estimando la valoración media final.

La diferencia entre el nivel competencial de la ocupación y el nivel competencial de los trabajadores y trabajadoras es calculada automáticamente por la herramienta.

La información anexa sobre esta fase contiene:

- Perfil competencial de la ocupación (vinculado informáticamente con el archivo anterior)
- Autoevaluación (valoración del nivel de cualificación de los propios trabajadores y trabajadoras)
- Evaluación (valoración del nivel de cualificación, a partir de los responsables entrevistados)
- Diferencia (entre el perfil competencial de la ocupación y el perfil competencial identificado para los trabajadores y trabajadoras).

FASE 3: NECESIDADES FORMATIVAS POR COMPETENCIAS

Informáticamente, la herramienta señala las necesidades formativas y su prioridad, sobre la base de las diferencias calculadas entre el perfil competencial de la ocupación y el de los trabajadores y trabajadoras. Un grupo de expertos en formación valida los resultados, tras lo cual se elabora una relación priorizada de necesidades formativas y de acciones de formación a desarrollar.

La información anexa sobre esta fase contiene:

- Diferencia entre el perfil competencial de la ocupación y de los trabajadores/as (vinculado informáticamente al archivo anterior)
- Necesidades de formación (primera relación de las necesidades identificadas, así como de su prioridad)
- Formación (desarrollo de las necesidades formativas identificadas, objetivos y parámetros de explotación).

Perfil competencial del cuidador/a familiar: en la documentación complementaria se pueden encontrar las competencias técnicas y genéricas que según este estudio componen el perfil ideal y el perfil real de estos/as trabajadores/as así como una relación jerarquizada de la formación que necesitarían para aproximar uno a otro.

RESULTADOS

El plan de formación resultante de este proyecto será, a modo de propuesta formativa, un instrumento válido para capacitar en el desempeño cualificado de las distintas ocupaciones que operan en la atención a domicilio. La herramienta metodológica utilizada para realizar el diagnóstico de necesidades permite articular ya desde el diagnóstico, las necesidades por competencias, unidad de medida básica de una cualificación del futuro Sistema Nacional de las Cualificaciones.

DOCUMENTACIÓN

Herramienta metodológica para el Diagnóstico de Necesidades Formativas







01. AUMENTAR LA INVERSIÓN EN FORMACIÓN

PRÁCTICA 3	ACUERDO DE CORREOS EN EL QUE SE PACTA LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL	PAG. 21
PRÁCTICA 14	CONVENIO COLECTIVO DE ALLIANZ SEGUROS QUE ESTABLECE UN TIEMPO MÍNIMO DE FORMACIÓN PARA TODOS LOS EMPLEADOS Y EL 1% DE LA MASA SALARIAL DESTINADA A CURSOS.	PAG. 47
PRÁCTICA 15	CREACION DE UNA COMISIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL Y APORTACIÓN DE FONDOS PROPIOS PARA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE MAPFRE.	PAG. 49
PRÁCTICA 23	BECAS DE ESTUDIO Y AMPLIACIÓN DE PERMISOS PARA EXAMENES EN EL CONVENIO COLECTIVO DE EAD-CASA Y AIRBUS	PAG. 67
PRÁCTICA 30	PRIMA POR ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN RELACIONADOS CON EL SECTOR EN EL CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE HUESCA.	PAG. 81
PRÁCTICA 43	LA FORMACIÓN DE DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN EN EL ACUERDO INTERPROFESIONAL EN MATERIA DE SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PAIS VASCO.	PAG. 109

02. AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/TRABAJADORAS EN LA ELABORACIÓN, IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS, LOS SECTORES Y LOS TERRITORIOS

PRÁCTICA 1	CREACIÓN DE LA COMISION PARITARIA DE FORMACION EN LA EMPRESA MAYR-MELNHOF PACKAGING: REGLAMENTO, FUNCIONAMIENTO Y RESULTADOS.	PAG. 17
PRÁCTICA 3	ACUERDO DE CORREOS EN EL QUE SE PACTA LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.	PAG. 21
PRÁCTICA 5	ACUERDOS DE FORMACIÓN EN TELEFÓNICA: CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PIF, HOMOLOGACIÓN DE CENTROS DE FORMACIÓN Y CONDICIONES DE LOS FORMADORES INTERNOS.	PAG. 27
PRÁCTICA 10	CONVENIO ENTRE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, CCOO, UGT, EADS-CASA Y AIRBUS ESPAÑA PARA LA HOMOLOGACIÓN DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN EL SECTOR AERONÁUTICO.	PAG. 39
PRÁCTICA 12	PLAN DE LA MINERIA DEL CARBON Y DESARROLLO ALTERNATIVO DE LA CUENCAS MINERAS.	PAG. 43
PRÁCTICA 13	FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON CONTRATOS TEMPORALES EN EL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL VIDRIO.	PAG. 45
PRÁCTICA 14	CONVENIO COLECTIVO DE ALLIANZ SEGUROS QUE ESTABLECE UN TIEMPO MÍNIMO DE FORMACIÓN PARA TODOS LOS EMPLEADOS Y EL 1% DE LA MASA SALARIAL DESTINADA A CURSOS.	PAG. 47
PRÁCTICA 15	CREACION DE UNA COMISIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL Y APORTACIÓN DE FONDOS PROPIOS PARA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE MAPFRE	PAG. 49
PRÁCTICA 16	PARTICIPACION DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y FORMACIÓN EN HORAS DE TRABAJO EN EL CONVENIO DE EUSKALTEL, S.A.	PAG. 51
PRÁCTICA 17	FORMACIÓN Y GESTIÓN POR COMPETENCIAS: COMISION PARITARIA PARA LA PROMOCIÓN Y LA FORMACIÓN DE AENA.	PAG. 53
PRÁCTICA 19	CONVENIO COLECTIVO DE GATE GOURMET SPAIN, S.L. CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN Y MÍNIMO DE 20 HORAS ANUALES DE FORMACIÓN.	PAG. 57
PRÁCTICA 22	COMISION PARITARIA DE FORMACIÓN DEL GRUPO MICHELÍN.	PAG. 65
PRÁCTICA 23	BECAS DE ESTUDIO Y AMPLIACIÓN DE PERMISOS PARA EXAMENES EN EL CONVENIO COLECTIVO DE EAD-CASA Y AIRBUS.	PAG. 67
PRÁCTICA 24	FORMACIÓN EN HORAS DE TRABAJO Y COMISION PARITARIA DE FORMACIÓN EN EL ACUERDO MARCO DEL GRUPO ARCELOR.	PAG. 69
PRÁCTICA 27	CREACIÓN DE UNA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL CON MAYORES COMPETENCIAS QUE LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS.	PAG. 75



PRÁCTICA 28	CREACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN, TANTO EN EL ÁMBITO DEL SECTOR COMO DE EMPRESA, EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL METAL DE GIPUZKOA.	PAG. 77
PRÁCTICA 29	VINCULACIÓN ENTRE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA Y OTROS ASPECTOS DEL CONVENIO SECTORIAL DE TRANSPORTE AEREO Y TRABAJOS AEREOS CON HELICOPTEROS.	PAG. 79
PRÁCTICA 31	CREACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN EN EMPRESAS DE MÁS DE CIEN TRABAJADORES EN EL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN.	PAG. 83
PRÁCTICA 32	CREACION DE UN COMITÉ PARITARIO SECTORIAL PARA DESARROLLAR LA VINCULACIÓN ENTRE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, LOS MÓDULOS FORMATIVOS Y EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.	PAG. 85
PRÁCTICA 33	CREACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN EN EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES Y FORMACIÓN DE COLECTIVOS CON Poca CUALIFICACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE PERFUMERÍA.	PAG. 87
PRÁCTICA 35	REGULACIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID: PARTICIPACIÓN, CREDITO ANUAL Y CERTIFICACION DE LA FORMACIÓN.	PAG. 91
PRÁCTICA 37	PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CATALUÑA (2007-2010)	PAG. 97
PRÁCTICA 39	LA FORMACIÓN EN EL "PACTO POR LA COMPETITIVIDAD, LA OCUPACION Y LA COHESIÓN SOCIAL DE LAS ISLAS BALEARES"	PAG. 101
PRÁCTICA 40	EXPERIENCIA SOBRE RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES FORESTALES DE CASTILLA-LA MANCHA.	PAG. 103
PRÁCTICA 41	CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE CCOO-PV Y LA AGRUPACIÓN COMARCAL DE EMPRESARIOS ALAQUAS-ALDAIA PARA LA FORMACIÓN Y LA INSERCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y MEJORA DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS EN LAS EMPRESAS DE LA COMARCA.	PAG. 105
PRÁCTICA 42	LA FORMACIÓN EN EL ACUERDO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN DE LA VEGA, UGT MADRID Y LA UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN DE CCOO.	PAG. 107
PRÁCTICA 45	COMPETENCIAS DEL CONSEJO VALENCIANO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.	PAG. 113
PRÁCTICA 46	PACTO POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EXTREMADURA.	PAG. 115
PRÁCTICA 48	DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS A TRAVÉS DE LA COMISION DE FORMACIÓN DEL PACTO TERRITORIAL DEL BARCELONÉS NORTE.	PAG. 119

03. FAVORECER EL ACCESO A LA FORMACIÓN DE LOS COLECTIVOS DESFAVORECIDOS TALES COMO INMIGRANTES, PERSONAS SIN CUALIFICACIÓN, MUJERES, ETC

PRÁCTICA 2	REGISTRO Y RECONOCIMIENTO INTERNO DE LA FORMACIÓN, QUE SE DESARROLLARÁ PREFERENTEMENTE EN HORAS DE TRABAJO, EN EL GRUPO REPSOL.	PAG. 19
PRÁCTICA 5	ACUERDOS DE FORMACIÓN EN TELEFÓNICA: CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PIF, HOMOLOGACIÓN DE CENTROS DE FORMACIÓN Y CONDICIONES DE LOS FORMADORES INTERNOS.	PAG. 27
PRÁCTICA 6	ACCIONES FORMATIVAS PARA FACILITAR LA EQUIPARACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL PLAN DE IGUALDAD DEL BANCO DE SANTANDER.	PAG. 31
PRÁCTICA 7	ACCIONES FORMATIVAS PARA IMPLANTAR EL PLAN DE IGUALDAD DE EL CORTE INGLÉS S.A.	PAG. 33
PRÁCTICA 8	NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA FORMACIÓN APLICADAS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL BANCO DE SABADELL.	PAG. 35
PRÁCTICA 18	REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS Y PARA LA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE UNIDE, G-5 CENTRO Y COIDEC	PAG. 55
PRÁCTICA 23	BECAS DE ESTUDIO Y AMPLIACIÓN DE PERMISOS PARA EXAMENES EN EL CONVENIO COLECTIVO DE EAD-CASA Y AIRBUS.	PAG. 67



PRÁCTICA 28	CREACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN, TANTO EN EL ÁMBITO DEL SECTOR COMO DE EMPRESA, EN EL CONVENIO COLECTIVO DEL METAL DE GIPUZKOA	PAG. 77
PRÁCTICA 31	CREACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN EN EMPRESAS DE MÁS DE CIENTO TRABAJADORES EN EL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	PAG. 83
PRÁCTICA 32	CREACION DE UN COMITÉ PARITARIO SECTORIAL PARA DESARROLLAR LA VINCULACIÓN ENTRE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, LOS MÓDULOS FORMATIVOS Y EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.	PAG. 85
PRÁCTICA 33	CREACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN EN EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES Y FORMACIÓN DE COLECTIVOS CON POCA CUALIFICACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE PERFUMERÍA.	PAG. 87
PRÁCTICA 38	PLAN DE FORMACIÓN E INSERCIÓN JUVENIL CON PARTICIPACIÓN DEL GOBIERNO Y LOS AGENTES SOCIALES DE ARAGÓN DESTINADO A JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN.	PAG. 99
PRÁCTICA 39	LA FORMACIÓN EN EL "PACTO POR LA COMPETITIVIDAD, LA OCUPACION Y LA COHESIÓN SOCIAL DE LAS ISLAS BALEARES"	PAG. 101
PRÁCTICA 44	REGULACIÓN Y CREACIÓN DE LOS PRIMEROS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN CASTILLA Y LEÓN	PAG. 111
PRÁCTICA 46	PACTO POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EXTREMADURA.	PAG. 115
PRÁCTICA 50	INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS EXCLUÍDAS EN ARAGÓN: "PROGRAMA SASPI".	PAG. 125
PRÁCTICA 54	INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES INMIGRANTES EN NAVARRA A TRAVÉS DEL PROGRAMA EXPERIMENTAL "QUÉ LE PONGO".	PAG. 135
PRÁCTICA 61	MASTER DE GÉNERO Y POLITICAS DE IGUALDAD REALIZADO EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS.	PAG. 151

04. AUMENTAR EL TIEMPO PARA LA FORMACIÓN

PRÁCTICA 1	CREACIÓN DE LA COMISION PARITARIA DE FORMACION EN LA EMPRESA MAYR-MELNHOF PACKAGING: REGLAMENTO, FUNCIONAMIENTO Y RESULTADOS.	PAG. 17
PRÁCTICA 2	REGISTRO Y RECONOCIMIENTO INTERNO DE LA FORMACIÓN, QUE SE DESARROLLARÁ PREFERENTEMENTE EN HORAS DE TRABAJO, EN EL GRUPO REPSOL.	PAG. 19
PRÁCTICA 4	COMPENSACIÓN DE LA FORMACIÓN REALIZADA FUERA DE HORARIO DE TRABAJO EN EL BANCO DE VALENCIA.	PAG. 25
PRÁCTICA 5	ACUERDOS DE FORMACIÓN EN TELEFÓNICA: CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PIF, HOMOLOGACIÓN DE CENTROS DE FORMACIÓN Y CONDICIONES DE LOS FORMADORES INTERNOS.	PAG. 27
PRÁCTICA 7	ACCIONES FORMATIVAS PARA IMPLANTAR EL PLAN DE IGUALDAD DE EL CORTE INGLÉS S.A.	PAG. 31
PRÁCTICA 8	NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA FORMACIÓN APLICADAS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL BANCO DE SABADELL.	PAG. 35
PRÁCTICA 14	CONVENIO COLECTIVO DE ALLIANZ SEGUROS QUE ESTABLECE UN TIEMPO MÍNIMO DE FORMACIÓN PARA TODOS LOS EMPLEADOS Y EL 1% DE LA MASA SALARIAL DESTINADA A CURSOS.	PAG. 47
PRÁCTICA 16	PARTICIPACION DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y FORMACIÓN EN HORAS DE TRABAJO EN EL CONVENIO DE EUSKALTEL, S.A.	PAG. 51
PRÁCTICA 17	FORMACION Y GESTIÓN POR COMPETENCIAS: COMISION PARITARIA PARA LA PROMOCIÓN Y LA FORMACIÓN DE AENA.	PAG. 53
PRÁCTICA 19	CONVENIO COLECTIVO DE GATE GOURMET SPAIN, S.L. CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN Y MÍNIMO DE 20 HORAS ANUALES DE FORMACIÓN.	PAG. 57
PRÁCTICA 21	COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR LOS CURSOS FUERA DE JORNADA Y RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE FERTIBERIA.	PAG. 61
PRÁCTICA 23	BECAS DE ESTUDIO Y AMPLIACIÓN DE PERMISOS PARA EXAMENES EN EL CONVENIO COLECTIVO DE EAD-CASA Y AIRBUS.	PAG. 67



PRÁCTICA 24	FORMACIÓN EN HORAS DE TRABAJO Y COMISION PARITARIA DE FORMACIÓN EN EL ACUERDO MARCO DEL GRUPO ARCELOR.	PAG. 69
PRÁCTICA 25	PAGO DE LAS HORAS DE FORMACIÓN REALIZADAS FUERA DE JORNADA COMO HORAS EXTRAS EN LOS CURSOS DE RECICLAJE DE LOS VIGILANTES DE SEGURIDAD EN EL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE SEGURIDAD PRIVADA.	PAG. 71
PRÁCTICA 26	EXCENDENCIA PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS DE AHORRO.	PAG. 73
PRÁCTICA 27	CREACIÓN DE UNA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL CON MAYORES COMPETENCIAS QUE LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS.	PAG. 75
PRÁCTICA 29	VINCULACIÓN ENTRE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA Y OTROS ASPECTOS DEL CONVENIO SECTORIAL DE TRANSPORTE AEREO Y TRABAJOS AEREOS CON HELICOPTEROS.	PAG. 79
PRÁCTICA 34	EXCEDENCIA POR ESTUDIOS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE CONSIGNATARIAS, BUQUES Y AGENCIAS DE ADUANAS DE MURCIA.	PAG. 89
PRÁCTICA 35	REGULACIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID: PARTICIPACIÓN, CRÉDITO ANUAL Y CERTIFICACION DE LA FORMACIÓN.	PAG. 91
PRÁCTICA 43	LA FORMACIÓN DE DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN EN EL ACUERDO INTERPROFESIONAL EN MATERIA DE SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PAIS VASCO.	PAG. 109
PRÁCTICA 46	PACTO POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EXTREMADURA.L	PAG. 115

05. RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN, TANTO EN EL MERCADO DE TRABAJO INTERNO DE LA EMPRESA, VINCULÁNDOLA CON LA MOVILIDAD VERTICAL Y HORIZONTAL, COMO EN EL EXTERNO, IMPARTIENDO ACCIONES FORMATIVAS HOMOLOGADAS E IMPULSANDO EL DESARROLLO DEL SISTEMA NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES

PRÁCTICA 2	REGISTRO Y RECONOCIMIENTO INTERNO DE LA FORMACIÓN, QUE SE DESARROLLARÁ PREFERENTEMENTE EN HORAS DE TRABAJO, EN EL GRUPO REPSOL.	PAG. 19
PRÁCTICA 3	ACUERDO DE CORREOS EN EL QUE SE PACTA LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.	PAG. 21
PRÁCTICA 5	ACUERDOS DE FORMACIÓN EN TELEFÓNICA: CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS SOLICITUDES DE PIF, HOMOLOGACIÓN DE CENTROS DE FORMACIÓN Y CONDICIONES DE LOS FORMADORES INTERNOS.	PAG. 27
PRÁCTICA 9	RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA POR LOS SINDICATOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD.	PAG. 37
PRÁCTICA 10	CONVENIO ENTRE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, CCOO, UGT, EADS-CASA Y AIRBUS ESPAÑA PARA LA HOMOLOGACIÓN DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN EL SECTOR AERONÁUTICO.	PAG. 39
PRÁCTICA 12	PLAN DE LA MINERIA DEL CARBON Y DESARROLLO ALTERNATIVO DE LA CUENCAS MINERAS.	PAG. 43
PRÁCTICA 15	CREACION DE UNA COMISIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL Y APORTACIÓN DE FONDOS PROPIOS PARA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE MAPFRE.	PAG. 49
PRÁCTICA 17	FORMACION Y GESTIÓN POR COMPETENCIAS: COMISION PARITARIA PARA LA PROMOCION Y LA FORMACIÓN DE AENA.	PAG. 53
PRÁCTICA 19	CONVENIO COLECTIVO DE GATE GOURMET SPAIN, S.L. CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN Y MÍNIMO DE 20 HORAS ANUALES DE FORMACIÓN.	PAG. 57
PRÁCTICA 20	PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN EN LA EMPRESA BRIDGESTONE HISPANIA, S.A.	PAG. 59
PRÁCTICA 21	COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR LOS CURSOS FUERA DE JORNADA Y RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO DE FERTIBERIA.	PAG. 61



PRÁCTICA 29	VINCULACIÓN ENTRE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA Y OTROS ASPECTOS DEL CONVENIO SECTORIAL DE TRANSPORTE AEREO Y TRABAJOS AEREOS CON HELICOPTEROS.	PAG. 79
PRÁCTICA 32	CREACION DE UN COMITÉ PARITARIO SECTORIAL PARA DESARROLLAR LA VINCULACIÓN ENTRE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, LOS MÓDULOS FORMATIVOS Y EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA QUÍMICA.	PAG. 85
PRÁCTICA 35	REGULACIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID: PARTICIPACIÓN, CRÉDITO ANUAL Y CERTIFICACION DE LA FORMACIÓN.	PAG. 91
PRÁCTICA 40	EXPERIENCIA SOBRE RECONOCIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES FORESTALES DE CASTILLA-LA MANCHA.	PAG. 103
PRÁCTICA 44	REGULACIÓN Y CREACIÓN DE LOS PRIMEROS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN CASTILLA Y LEÓN.	PAG. 111
PRÁCTICA 56	EXPERIENCIAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL CON PERSONAS OCUPADAS EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES.	PAG. 139
PRÁCTICA 58	CURSO HOMOLOGADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MARINA MERCANTE PARA LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE FORMACIÓN CONTRA INCENDIOS REALIZADO EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.	PAG. 145
PRÁCTICA 59	CURSO HOMOLOGADO DE «FORMACIÓN DE FORMADORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA Y OCUPACIONAL» IMPARTIDO A DISTANCIA EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.	PAG. 147
PRÁCTICA 60	PROGRAMA FORMATIVO "AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES": FORMACIÓN ESPECIALIZADA CON RECONOCIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.	PAG. 149
PRÁCTICA 61	MASTER DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD REALIZADO EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS.	PAG. 151
PRÁCTICA 62	CURSO HOMOLOGADO CON ALTA TASA DE INSERCIÓN LABORAL: INSTALADOR DE SISTEMA DE ENERGIA SOLAR TÉRMICA. CASTILLA-LA MANCHA.	PAG. 153
PRÁCTICA 68	MASTER EN DIRECCIÓN DE PROYECTOS E-LEARNING EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID.	PAG. 165
PRÁCTICA 69	MASTER EN GESTIÓN DE TELECOMUNICACIONES EN LA EMPRESA EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID.	PAG. 167
PRÁCTICA 70	CURSO HOMOLOGADO DE TÉCNICAS DE SOPORTE VITAL REALIZADO POR FOREM GALICIA EN COLABORACIÓN CON LA CRUZ ROJA.	PAG. 169
PRÁCTICA 71	FORMACIÓN HOMOLOGADA PARA EL PERSONAL SANITARIO IMPARTIDA POR CCOO.	PAG. 171
PRÁCTICA 72	UTILIZACIÓN DE MÓDULOS FORMATIVOS DEL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES. EXPERIENCIAS DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN, FEDERACIÓN DE SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, FSAP, CCOO DE BALEARES.	PAG. 173
PRÁCTICA 73	CURSOS HOMOLOGADOS DE VIGILANTE DE SEGURIDAD CON ALTAS TASAS DE INSERCIÓN Y PROMOCIÓN EN LA EMPRESA.	PAG. 179

06. FAVORECER EL ACCESO AL EMPLEO A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN Y LA ORIENTACIÓN

PRÁCTICA 10	CONVENIO ENTRE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, CCOO, UGT, EADS-CASA Y AIRBUS ESPAÑA PARA LA HOMOLOGACIÓN DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES EN EL SECTOR AERONÁUTICO.	PAG. 39
PRÁCTICA 12	PLAN DE LA MINERIA DEL CARBON Y DESARROLLO ALTERNATIVO DE LA CUENCAS MINERAS.	PAG. 43
PRÁCTICA 13	FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON CONTRATOS TEMPORALES EN EL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL VIDRIO	PAG. 45
PRÁCTICA 36	PORTAL DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL GESTIONADO POR CCOO, UGT, CEPYME, CREA Y LA ADMINISTRACIÓN ARAGONESA.	PAG. 95
PRÁCTICA 38	PLAN DE FORMACIÓN E INSERCIÓN JUVENIL CON PARTICIPACIÓN DEL GOBIERNO Y LOS AGENTES SOCIALES DE ARAGÓN DESTINADO A JÓVENES DE BAJA CUALIFICACIÓN.	PAG. 99



PRÁCTICA 47	PLAN DE FORMACIÓN SOCIOLABORAL PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL PAÍS VALENCIANO ORGANIZADO POR CCOO.	PAG. 117
PRÁCTICA 50	INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS EXCLUÍDAS EN ARAGÓN: "PROGRAMA SASPI".	PAG. 125
PRÁCTICA 51	FORMACIÓN DE JÓVENES DESEMPLEADOS COMO TECNICOS MULTIMEDIA EN LA ESCUELA TALLER "TELELABORA MULTIMEDIA "DE TENERIFE.	PAG. 127
PRÁCTICA 52	ACCIONES Y MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN DE LA FORMACIÓN A LO LARGO DE TODA LA VIDA: EXPERIENCIAS DE BALEARES Y CANTABRIA.	PAG. 129
PRÁCTICA 53	INTEGRACIÓN DE LOS ITINERARIOS DE INSERCIÓN EN FOREM CANTABRIA.	PAG. 133
PRÁCTICA 54	INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE MUJERES INMIGRANTES EN NAVARRA A TRAVÉS DEL PROGRAMA EXPERIMENTAL "¿QUÉ LE PONGO?".	PAG. 135
PRÁCTICA 55	DISEÑO DE LA RED INTEGRADA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN DE NAVARRA.	PAG. 137
PRÁCTICA 56	EXPERIENCIAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL CON PERSONAS OCUPADAS EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES	PAG. 139
PRÁCTICA 57	FORMACIÓN DE MUJERES DE BAJA CUALIFICACIÓN EN EL AREA DE "ATENCIÓN BÁSICA DE ANCIANOS/AS CON DEMENCIAS" A TRAVÉS DE UN TALLER DE EMPLEO EN NAVARRA	PAG. 143
PRÁCTICA 62	CURSO HOMOLOGADO CON ALTA TASA DE INSERCIÓN LABORAL: INSTALADOR DE SISTEMA DE ENERGÍA SOLAR TÉRMICA. CASTILLA-LA MANCHA	PAG. 153
PRÁCTICA 68	MASTER EN DIRECCIÓN DE PROYECTOS E-LEARNING EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID.	PAG. 165
PRÁCTICA 70	CURSO HOMOLOGADO DE TÉCNICAS DE SOPORTE VITAL REALIZADO POR FOREM GALICIA EN COLABORACIÓN CON LA CRUZ ROJA.	PAG. 169
PRÁCTICA 73	CURSOS HOMOLOGADOS DE VIGILANTE DE SEGURIDAD CON ALTAS TASAS DE INSERCIÓN Y PROMOCIÓN EN LA EMPRESA.	PAG. 179
PRÁCTICA 75	PLAN ESTRATÉGICO DE EXTENSIÓN DE LA FORMACIÓN VIA E-LEARNING EN GALICIA.	PAG. 183

07. MEJORA DE LA OFERTA FORMATIVA DE CCOO

PRÁCTICA 3	ACUERDO DE CORREOS EN EL QUE SE PACTA LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA FORMACIÓN PARA LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.	PAG. 21
PRÁCTICA 42	LA FORMACIÓN EN EL ACUERDO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE SAN MARTÍN DE LA VEGA, UGT MADRID Y LA UNIÓN SINDICAL DE MADRID REGIÓN DE CCOO.	PAG. 107
PRÁCTICA 47	PLAN DE FORMACIÓN SOCIOLABORAL PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL PAÍS VALENCIANO ORGANIZADO POR CCOO.	PAG. 117
PRÁCTICA 49	SEGUIMIENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PARTICIPANTES EN CURSOS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL DE CCOO ANDALUCÍA.	PAG. 123
PRÁCTICA 52	ACCIONES Y MATERIALES PARA LA DIFUSIÓN DE LA FORMACIÓN A LO LARGO DE TODA LA VIDA: EXPERIENCIAS DE BALEARES Y CANTABRIA.	PAG. 129
PRÁCTICA 56	EXPERIENCIAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL CON PERSONAS OCUPADAS EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES.	PAG. 139
PRÁCTICA 57	FORMACIÓN DE MUJERES DE BAJA CUALIFICACIÓN EN EL AREA DE "ATENCIÓN BÁSICA DE ANCIANOS/AS CON DEMENCIAS" A TRAVÉS DE UN TALLER DE EMPLEO EN NAVARRA.	PAG. 143
PRÁCTICA 58	CURSO HOMOLOGADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA MARINA MERCANTE PARA LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO DE FORMACIÓN CONTRA INCENDIOS REALIZADO EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.	PAG. 145
PRÁCTICA 59	CURSO HOMOLOGADO DE «FORMACIÓN DE FORMADORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA Y OCUPACIONAL» IMPARTIDO A DISTANCIA EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ.	PAG. 147



PRÁCTICA 60	PROGRAMA FORMATIVO “AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”: FORMACIÓN ESPECIALIZADA CON RECONOCIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID.	PAG. 149
PRÁCTICA 61	MASTER DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD REALIZADO EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS.	PAG. 151
PRÁCTICA 63	CURSOS DE FORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LA DIVERSIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO ESCOLAR.	PAG. 155
PRÁCTICA 64	CURSO HOMOLOGADO DE “EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO” CON MATERIAL MULTIMEDIA	PAG. 157
PRÁCTICA 65	CURSO PARA LA PROMOCIÓN Y LA MEJORA DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR REALIZADO EN EL MARCO DE LOS PROTOCOLOS DE CONVIVENCIA ESCOLAR FIRMADOS CON EL MEC Y DIFERENTES CONSEJERÍAS AUTONÓMICAS.	PAG. 159
PRÁCTICA 66	CURSOS DE FORMACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS EXTRANJEROS.	PAG. 161
PRÁCTICA 67	ADAPTACIÓN Y DESARROLLO DE LA TV DIGITAL TERRESTRE (TDT) COMO RECURSO FORMATIVO: CURSO EXPERIMENTAL DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO.	PAG. 163
PRÁCTICA 68	MASTER EN DIRECCIÓN DE PROYECTOS E-LEARNING EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID.	PAG. 165
PRÁCTICA 69	MASTER EN GESTIÓN DE TELECOMUNICACIONES EN LA EMPRESA EN COLABORACIÓN CON LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID.	PAG. 167
PRÁCTICA 70	CURSO HOMOLOGADO DE TÉCNICAS DE SOPORTE VITAL REALIZADO POR FOREM GALICIA EN COLABORACIÓN CON LA CRUZ ROJA.	PAG. 169
PRÁCTICA 71	FORMACIÓN HOMOLOGADA PARA EL PERSONAL SANITARIO IMPARTIDA POR CCOO.	PAG. 171
PRÁCTICA 72	UTILIZACIÓN DE MÓDULOS FORMATIVOS DEL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES. EXPERIENCIAS DE CCOO DE CASTILLA Y LEÓN, FEDERACIÓN DE SERVICIOS SOCIOSANITARIOS, FSAP, CCOO DE BALEARES.	PAG. 173
PRÁCTICA 73	CURSOS HOMOLOGADOS DE VIGILANTE DE SEGURIDAD CON ALTAS TASAS DE INSERCIÓN Y PROMOCIÓN EN LA EMPRESA	PAG. 179
PRÁCTICA 74	ENCUESTA DE FORMACIÓN Y OCUPACIONES EN EL SECTOR DE ACOGIMIENTO DE ANCIANOS Y SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO (2006 -2010).	PAG. 181
PRÁCTICA 76	UTILIZACIÓN DE LA NORMA ISO 9001 PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN QUE REALIZA CCOO A TRAVÉS DE FOREM GALICIA.	PAG. 185
PRÁCTICA 77	HERRAMIENTA METODOLÓGICA PARA IDENTIFICAR NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS CUIDADORES Y CUIDADORAS DE PERSONAS DEPENDIENTES EN SU DOMICILIO	PAG. 187

08. MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN UNA COMUNIDAD AUTÓNOMA

PRÁCTICA 37	PLAN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CATALUÑA (2007-2010)	PAG. 97
PRÁCTICA 39	LA FORMACIÓN EN EL “PACTO POR LA COMPETITIVIDAD, LA OCUPACION Y LA COHESIÓN SOCIAL DE LAS ISLAS BALEARES”	PAG. 101
PRÁCTICA 44	REGULACIÓN Y CREACIÓN DE LOS PRIMEROS CENTROS INTEGRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN CASTILLA Y LEÓN.	PAG. 111
PRÁCTICA 46	PACTO POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EXTREMADURA	PAG. 115

09. PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES SOCIALES EN EL DISEÑO DE CUALIFICACIONES

PRÁCTICA 11	INFLUENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA DEFINICIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE «ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN INSTITUCIONES SOCIALES».	PAG. 41
--------------------	--	----------------

INFÓRMATE, ES TU DERECHO

www.ccooconnectate.es

