

SIGNAT L'ACORD PER A L'OCUPACIÓ I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 2010, 2011 I 2012

El passat dia 9 de febrer de 2010, CCOO i UGT, per una banda, i CEOE-CEPYME per l'altra, varen signar un nou Acord sobre Ocupació i Negociació Col·lectiva. En aquest acord, a partir d'una anàlisi compartida de la crítica situació econòmica i de l'ocupació, s'estableixen els criteris i les orientacions que han de seguir-se en la negociació dels convenis dels propers anys, per centrar els esforços en el manteniment i la recuperació de l'ocupació, la reducció de la temporalitat injustificada i en el creixement moderat dels salaris, proposant increments progressius durant el període i garantint el manteniment del poder adquisitiu mitjançant clàusules de garantia salarial en els temes que determinin les parts signants dels convenis.

Una característica d'aquest Acord és el seu àmbit temporal, en lloc de ser anual, com acostumaven a ser aquest tipus d'acords, i té una vigència de tres anys, amb data d'inici a partir de l'1 de gener de 2010 i de finalització el 31 de desembre de 2012. La necessitat de dotar d'una vigència plurianual als criteris i orientacions per a la negociació col·lectiva ha estat molt reclamada per CCOO, inclús abans de l'inici de les negociacions, per tal de poder fer front a un període de crisi que no sembla que es pugui superar a curt o a mitjà termini.

Una altra característica és que la Comissió de Seguiment de l'acord té com a una de les funcions acordar durant la seva vigència els criteris i les orientacions per traslladar a la negociació col·lectiva qüestions com ara: igualtat de tracte i oportunitats, seguretat i salut en el treball, responsabilitat social de les empreses, previsió social com-

plementària, formació i qualificació professionals. Aquí ens centrarem en tot allò que es refereix a l'acord sobre **la formació i la qualificació professionals**. Aquesta qüestió es tracta en el punt 3 del capítol Ij diu el següent (traducció literal del text):

Formació i classificació professionals L'anàlisi dels factors que han provocat l'actual crisi econòmica i la seva especial incidència en el nostre país, ha situat la formació professional en el nucli dels discursos que reiteren el seu valor, no tan sols per la inserció a l'ocupació sinó també com a factor de transformació i dinamització econòmica.

La formació i el desenvolupament de les competències professionals és un objectiu compartit per treballadors i empreses, per respondre conjuntament a les necessitats de millorar la capacitat d'adaptació i la ocupabilitat,



Agents socials signen l'acord el passat mes de febrer.

i constitueix un objectiu estratègic pels signants d'aquest acord.

La negociació col·lectiva, en el nivell que correspongui, ha de contribuir a assolir els objectius de formació mitjançant la definició de criteris i prioritats en qüestions com ara són:

- Les iniciatives a desenvolupar, en funció de les necessitats de formació i els col·lectius prioritaris en particular, els de menor nivell de qualificació, per millorar la seva ocupabilitat.
- El desenvolupament de la formació teòrica en els contractes per a la formació.
- Els drets i deures en relació a la formació.
- Facilitar l'aplicació de les bonificacions de les empreses i els Permisos Individuals de Formació previstos en l'Acord de Formació.
- L'assistència a la formació, el seu aprofitament i quan es realitza.
- L'avaluació i, en el seu cas, l'acreditació de la competència professional.
- L'orientació als treballadors i el desenvolupament d'itineraris de formació coherents amb les necessitats de l'empresa i dels treballadors, considerant els que poden conduir a acreditacions en el marc del Sistema Nacional de Qualificacions o altres àmbits de certificació.
- Les referències formatives en relació amb la classificació, mobilitat, promoció i planificació de carreres.

La millora de la qualitat de les accions formatives. Per una altra banda, el punt 4 de l'Acord incideix sobre la necessitat d'implantar mecanismes de flexibilitat interna, com instruments per al manteniment de l'ocupació i de l'activitat productiva. Així, en relació amb aquesta qüestió es fa referència a diferents mecanismes com elements essencials per poder respondre als requeriments del canvi, el manteniment i la creació d'ocupació estable. Entre aquests volem destacar-ne dos: un és la **potenciació de la formació contínua** dels treballadors i treballadores com a mecanisme per fer front als majors requeriments de qualificació, formació i ocupabilitat. L'altre és la recomanació d'utilitzar com a referents per a la classificació professional, els nivells de qualificació del **Sistema Nacional de Qualificacions, els del Mar Europeu de les Qualificacions** etc.

En definitiva, tot això no fa més que confirmar el que des de diferents fòrums de CCOONEIX hem intentat transmetre: que la formació està molt vinculada amb les condicions de feina, amb la promoció, amb la classificació, etc. Per això, qualificar i formar les persones que treballen és un repte que des de la negociació col·lectiva ens hauria de dur a definir drets. Podeu consultar el document complet a l'enllaç:

http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:AccionSindical:Negociacion_colectiva:Acuerdos

Si estàs interessat/da en:

- Realitzar cursos de formació realment vinculats als teus objectius professionals.
- Canviar de sector professional o d'ocupació
- Promocionar-te en el món del treball
- Millorar la teva qualificació
- Conèixer perfils i requisits professionals d'altres sectors
- Informar-te de les possibilitats que t'ofereix el procediment de reconeixement de les competències professionals adquirides a través de l'experiència laboral. Pots accedir al nostre servei sol·licitant cita prèvia en qualsevol dels locals de CCOO de les illes balears o telefonant al 971 17 09 85. Allà hi trobaràs un ampli equip de professionals de l'orientació que està a la teva disposició per assessorar-te i ajudar-te en la millora de la teva qualificació o en qualsevol altre aspecte que tingui a veure amb el teu desenvolupament professional.

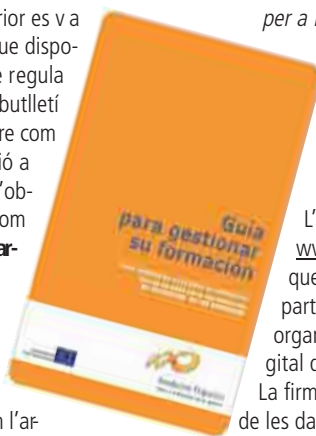


LA FORMACIÓ DE DEMANDA

Formació a les Empreses

Després que en el número anterior es va explicar com calcular el crèdit que disposa l'empresa i la normativa que regula aquestes accions, en el present butlletí continuem amb els apartats sobre com gestionar les accions de formació a les empreses, tant pel que fa a «l'obtenció del **certificat digital**» com en relació amb «**accedir i donar-se d'alta en l'aplicació telemàtica**».

Segons l'ordre TAS/2307/2007, de 27 de juliol, per la qual es desenvolupa la formació de demanda i el seu finançament, en l'article 9, que tracta del sistema telemàtic, es diu: *es crea un sistema telemàtic implantat pel Sistema Públic d'Ocupació Estatal que estarà al servei de totes les empreses i de les seves entitats organitzadores per a l'accés de la informació, així com als documents normalitzats i als processos telemàtics que siguin precisos*



per a la gestió de les accions formatives i dels permisos individuals de formació que programin, per a l'aplicació de les bonificacions i en particular per a la realització de les comunicacions telemàtiques d'inici i finalització de la formació.

L'accés telemàtic es farà mitjançant el web www.fundaciontripartita.org. Aquest accés requerirà la sol·licitud de la corresponent clau per part del representant legal de l'empresa o entitat organitzadora que tingui acreditada la «firma digital de persona jurídica».

La firma digital té per objectiu garantir la integritat de les dades comunicades i intercanviades entre els usuaris i l'administració pública competent. Quedaran registrats mitjançant la firma digital tots els accessos al sistema, les altes i les baixes dels usuaris, les comunicacions d'inici i finalització de la formació, i les notificacions de possibles incidències relacionades amb els accessos esmentats.

Obtenció del certificat digital

La tramitació de les ajudes per a les accions de formació a les empreses es realitza mitjançant l'aplicació telemàtica. Per poder accedir al sistema és necessari estar en possessió del certificat digital de persona jurídica (concretament, de classe 2CA).

En canvi, si es tracta d'un autònom amb assalariats tan sols podrà accedir al certificat digital de persona física. Per tramitar el seu accés a l'aplicació telemàtica, haurà d'acreditar la situació d'autònom amb assalariats davant la Fundació Tripartita.

Aplicació telemàtica

La tramitació de les ajudes per a les accions de formació a les empreses es realitza mitjançant l'aplicació telemàtica disponible al web de la Fundació Tripartita.



Registrar-s'hi

Per obtenir la clau d'accés s'ha d'entrar a la pantalla «Accions Formatives de les empreses» i clicar sobre «Aplicación». Se li demanarà que seleccioni el seu Certificat Digital. En el supòsit que no en tingui, no sigui vàlid o estigui caducat, rebrà un missatge d'error o no se li carregarà la pàgina corresponent.

Una vegada seleccionat el certificat en aquesta pantalla s'ha d'indicar el CIF, el perfil amb el qual vol donar-se d'alta (empresa bonificada o entitat organitzadora – agrupacions) i l'adreça de correu electrònic a la qual vol que es remeti la seva clau. El correu electrònic de resposta serà immediat.

Empresa bonificada: podrà ser-ho tota empresa ubicada al territori estatal, independentment de la seva grandària i situació, que desenvolupi formació per als seus treballadors i cotitzi per Formació Professional. Amb aquest perfil d'accés, l'empresa bonificada podrà accedir a l'aplicació de forma individualitzada.

Les empreses podran agrupar-se voluntàriament, previ acord escrit, per a organitzar la formació dels seus treballadors, i designaran a tal efecte una entitat organitzadora perquè gestioni els seus programes de formació. En aquest cas, les bonificacions s'aplicaran per les empreses agrupades en els seus respectius butlletins de cotització. Una vegada seleccionat el perfil tan sols podrà canviar-se sol·licitant una nova clau d'accés

— Al camp «e-mail» es consignarà l'adreça de correu a la qual s'enviarà la seva clau d'accés

Per poder accedir al sistema és imprescindible que accepti les condicions legals, si no ho fa així li arribarà un missatge d'error i no la seva clau d'accés.

Quan completi tots els camps, pitgi el botó «Aceptar», i rebrà a l'instant un correu electrònic amb la clau d'accés

Aquesta operació tan sols l'haurà de realitzar la primera vegada que accedeixi al sistema. Després, heu d'entrar a l'aplicació per l'opció de menú «acceso al sistema»

- Al camp de NIF sortirà automàticament el NIF del representant legal de l'entitat que sol·licita l'accés al sistema
- Al camp CIF haurà d'introduir el CIF de l'empresa. El format del CIF és :
· Lletres + núm. del CIF. Exemple: A08109506
- Al camp «Acceder con perfil de» haurà d'indicar si accedeix com a entitat organitzadora – agrupacions o bé com a empresa bonificada.

A la següent pantalla, haureu d'inserir la clau d'accés de lliure elecció, amb un mínim de vuit (8) caràcters.



Telèfon servei tècnic: 902 118 503 Telèfon atenció a l'usuari 902 183183

Vintè Aniversari de la «Fundación Formación y Empleo»

Durant aquests vint anys la Fundación Formación y Empleo (Forem) de CCOO, compromesa amb la qualitat i la innovació permanent, ha elaborat i ha transmès coneixement per ajudar a progressar els treballadors i les treballadores d'aquest país.

L'any 1990, ara fa 20 anys, CCOO va constituir la «Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, FOREM» conscients que la qualificació i la formació dels treballadors i treballadores cons-

titueix uns dels eixos centrals per al desenvolupament present i futur d'un país, i amb el convenciment del caràcter estratègic i de futur de la Formació Professional, tant com a política activ a



d'ocupació dirigida als treballadors i treballadores desocupats com per al desenvolupament permanent de la qualificació de tots els treballadors El dia 27 d'abril de 2010, en un acte a la «Casa

de América» a Madrid es va celebrar el vintè aniversari de FOREM, clausurat pel secretari general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo.

A les aules de la Xarxa Forem, els formadors i for-

Formació Professional: dret dels treballadors/es i obligació de les empreses

Els agents socials, i particularment CCOO, ens hem implicat a fons en la construcció del Sistema de Formació Professional actual, conscients que ajudarà de forma decisiva a la professionalització dels sectors i a la seguretat i la qualitat en l'ocupació dels treballadors i treballadores. En aquest article mostrem quins són els drets dels treballadors i treballadores i quines són les obligacions de les empreses quant a formació professional en el marc del treball.

LA FORMACIÓ PROFESSIONAL COM A DRET DELS TREBALLADORS/ES	
Permís per a concórrer a exàmens	Ens dona el dret com a treballadors a absentar-nos del lloc de feina el temps necessari per a realitzar l'examen. Aquest dret, ben definit a l'Estatut dels Treballadors, pot ser sol·licitat per qualsevol treballador/a, encara que no estigui recollit en el conveni aplicable.
Permís de formació o perfeccionament professional	A diferència de l'anterior, exigeix l'establiment, mitjançant la negociació col·lectiva, de les condicions per al seu exercici. Els convenis col·lectius haurien de recollir: duració del permís, garantia de la reserva del lloc de feina, periodicitat en què el treballador pot sol·licitar el permís, nombre de permisos per empresa... * No confondre amb el PIF (permís individual de formació, que no implica la suspensió del contracte ni pot excedir de 200 h per any natural)
Dret preferent a elegir torn de treball, si aquest fos el règim d'organització del treball a l'empresa, quan es cursen regularment estudis per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional	La preferència per elegir torn de treball constitueix un dret directe del treballador/a sempre que es donin les condicions que estableix l'Estatut: a) l'existència de règims de torns d'empresa, i b) el seguiment pel treballador/a sol·licitant d'estudis de caràcter oficial. La duració d'aquest dret està vinculada a la duració dels estudis, de tal manera que el canvi de torn sempre podria limitar-se al temps del curs acadèmic. En tractar-se d'un dret preferent, la seva autorització podria limitar-se per la impossibilitat provada de l'empresa per a concedir el canvi de torn. La negociació col·lectiva pot contribuir a millorar l'accés i les condicions de l'exercici, per exemple: garantir la seva autorització sempre que es compleixin les condicions establertes, i assegurar que juntament als estudis de caràcter reglat es considerin els de formació per a l'ocupació, conduents totalment o parcialment a la consecució d'un certificat de professionalitat.
Dret a l'adaptació de jornada per assistir a classes o cursos de formació professional	Es refereix a l'adaptació de jornada en sentit general, no limitada al canvi de torn. L'adaptació de la jornada hauria de servir perquè el treballador/a que faci qualsevol activitat formativa, no necessàriament conduent a l'obtenció d'un títol oficial, pugui reordenar la seva jornada de treball per a compaginar-la amb dita activitat formativa mentre aquesta duri. Per tal que aquest dret tingui contingut i garanties, seria necessari que el conveni col·lectiu d'aplicació concretés almenys el procediment de sol·licitud, de valoració de les sol·licituds i d'autorització del dret.
LA FORMACIÓ PROFESSIONAL COM A OBLIGACIÓ DE LES EMPRESES	
Formació en matèria de prevenció de riscos laborals	A l'article 19.4 de l'Estatut dels Treballadors es recull l'obligació empresarial de proporcionar al treballador/a una formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene. La formació en matèria de prevenció de riscos laborals constitueix una obligació de l'empresa, exigible en el moment de la contractació i sempre que es produeixin innovacions.
Formació de treballadors/es d'empreses de treball temporal	A més de la formació en matèries específiques com ara salut laboral, la Llei contempla supòsits d'obligacions formatives directes per a l'empresari en relació amb determinats col·lectius de treballadors/es, com és el cas dels contractats/des per a ser cedits/des a altres empreses, per empreses de treball temporal (art. 12.2 LETT). Aquests treballadors haurien de rebre una formació prèvia a la seva incorporació a l'empresa a què són cedits per l'ETT.
Mandat d'atenció a col·lectius específics	Altres referències de l'Estatut dels Treballadors al foment de la formació de col·lectius específics es poden veure, encarregant a la negociació col·lectiva la seva garantia i la seva regulació, en relació amb tots els treballadors/es a temps parcial (art. 12.4.f), amb els temporals (art. 15.f) o amb les dones (art. 17.4). Més que imposar obligacions formatives directes, el que persegueix l'Estatut és evitar la discriminació d'aquests col·lectius en les polítiques formatives de l'empresa. La resta de mencions a la formació dins l'Estatut dels Treballadors poden considerar-se de menor importància, i estan establertes en un sentit negatiu, sense que generin a l'empresa més obligació que la del respecte als drets professionals del treballador/a en situacions o supòsits determinats.
Mobilitat funcional i modificació substancial de les condicions de feina	Això succeeix en la regulació de la mobilitat funcional (art.39 ET), o en la modificació substancial de les condicions de feina (art.41). En ambdós casos s'estableixen mecanismes protectors del treballador/a en aquells supòsits en què tals modificacions del contracte poguessin afectar la seva formació professional.
Acomiadament per inadaptació o modificacions tècniques	En la mateixa línia es podria al·ludir a la modalitat d'acomiadament que regula l'article 52.b de l'Estatut dels Treballadors (acomiadament per falta d'adaptació del treballador/a en aquells supòsits en què tals modificacions del contracte poguessin afectar la seva formació professional). La regulació de l'Estatut en aquests acomiadaments és, per cert, molt poc exigent quant a l'obligació de l'empresa de formar el treballador/a afectat pel canvi produït en el seu lloc de treball. Seria aconsellable millorar la posició del treballador o treballadora en aquestes situacions, mitjançant la negociació col·lectiva, per exemple, garantint la formació necessària per a l'adaptació del treballador o treballadora als canvis produïts al seu lloc de treball.

Font: "La Formació en el trabajo". Manual per a sindicalistes. CCOO Castella i Lleó. Autora: Carmen Álvarez Álvarez.

madores han ensenyat, al llarg d'aquests 20 anys, a més de dos milions de persones, i els equips d'orientació han informat i donat suport a més d'un milió i mig de treballadors i treballadores. L'activitat de Forem en tots els sectors productius i en tots els àmbits territorials, juntament amb l'ús de les noves tecnologies de la comunicació i la informació, han permès gestionar l'aprenentatge de grups d'alumnes amplis, així com dissenyar solucions formatives personalitzades amb el compromís de la qualitat i la innovació permanent. Per FOREM la formació i l'orientació són processos integrals i drets individuals de totes les persones al llarg de la seva vida, que els facilitarà la seva qualificació professional, el seu desenvolupament personal i la seva promoció social i laboral. La seva metodologia de treball respon als reptes que planteja la societat actual, i l'esforç se centra en la millora de la qualificació professional de les persones, factor determinant en la millora de totes les organitzacions.



Al web www.ccoonectate.es la Confederació Sindical de Comissions Obreres presenta per quart any consecutiu dins el projecte de promoció i difusió de la Formació Professional per a l'Ocupació de FOREM, els següents objectius per als treballadors i treballadores:

- Fomentar la cultura de l'aprenentatge i de la formació permanent entre empreses i treballadors i treballadores.
- Facilitar l'accés a la informació als col·lectius amb majors dificultats per a formar-se.
- Desenvolupar nous espais i eines per a la difusió de la Formació per a l'ocupació i el Sistema Nacional de Qualificacions.
- Formar els representants dels treballadors com a agents actius de la formació i de la qualificació dels treballadors i treballadores.

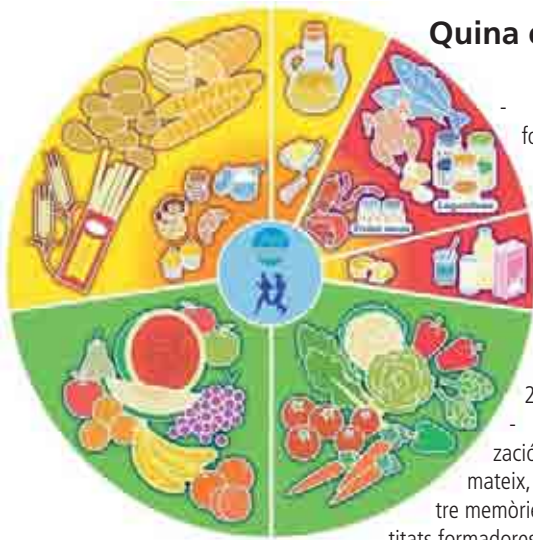
ccoonectate
A LA FORMACIÓ

Canvi de normativa relativa a entitats formadores de manipuladors d'aliments

La normativa que regula la formació del personal que manipula aliments ha anat modificant-se al llarg dels anys en funció de l'evolució i el progrés de la legislació en matèria de seguretat alimentària.

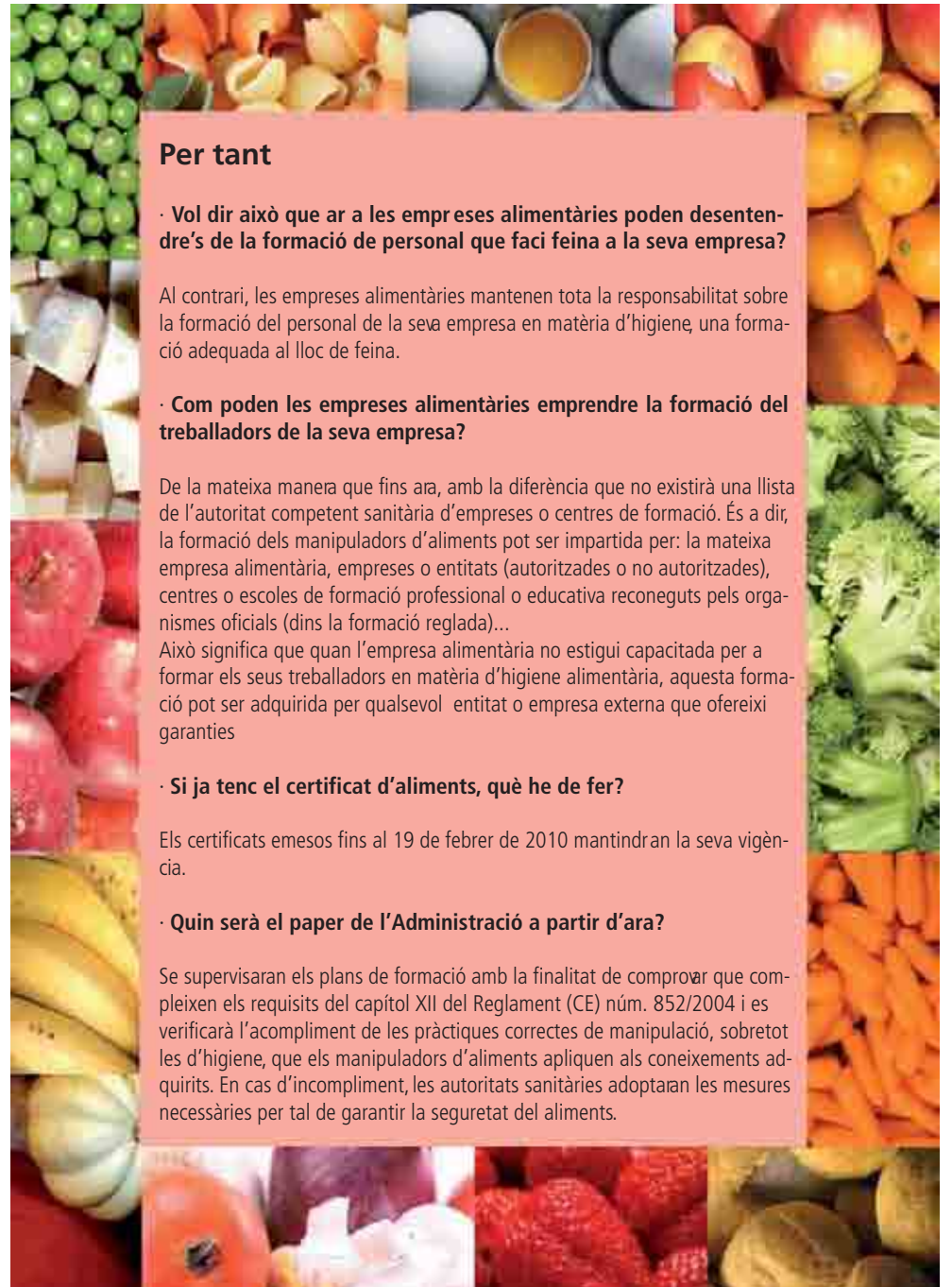
La publicació del RD 109/2010, de 5 de febrer, ha derogat el RD 202/2000 pel qual s'estableixen les normes relatives als manipuladors d'aliments, cosa que dur a les Illes Balears a derogar el Decret 3/2003. Aquesta situació actual ve determinada per allò establert al capítol XII de l'annex II del Reglament CE 852/2004, quant a la formació de manipuladors d'aliments per part de les operadores d'empresa alimentària, que inclou, entre d'altres obligacions, garantir "la supervisió i la instrucció o formació dels manipuladors de productes alimentaris en qüestions d'higiene alimentària".

En conseqüència, la situació actual suposa els següents canvis respecte a allò que fins ara s'havia exigint:



Quina és la situació actual?

- El personal manipulador d'aliments haurà de posseir formació en higiene alimentària d'acord a l'activitat que desenvolupi; l'obligació de garantir i supervisar és exclusivament del titular de l'empresa.
- Deixa de ser obligatori disposar d'un carnet o certificat de formació de manipulador d'aliments. L'autoritat sanitària exigirà que els manipuladors tinguin formació, i correspon al titular de l'empresa alimentària garantir i acreditar que la posseeixin. Els certificats emesos fins al 19 de febrer de 2010 s'admetran fins que duri la seva vigència.
- Les entitats formadores ja no requereixen autorització sanitària per a desenvolupar la seva activitat. Així mateix, no tenen cap obligació de notificar cursos ni remetre memòries actuals. Igualment, ja no existirà un registre d'entitats formadores.
- L'autoritat sanitària, en relació amb els seus controls, verificarà els plans de formació de les empreses alimentàries i els documents acreditatius de la formació rebuda pel personal de manipulador d'aliments així com l'acompliment de les pràctiques correctes de manipulació, mitjançant l'observació de dites pràctiques i a través de preguntes al personal manipulador per a comprovar els coneixements adequats per al seu lloc de feina.



Per tant

· Vol dir això que ara a les empreses alimentàries poden desentendre's de la formació de personal que faci feina a la seva empresa?

Al contrari, les empreses alimentàries mantenen tota la responsabilitat sobre la formació del personal de la seva empresa en matèria d'higiene, una formació adequada al lloc de feina.

· Com poden les empreses alimentàries emprendre la formació del treballadors de la seva empresa?

De la mateixa manera que fins ara, amb la diferència que no existirà una llista de l'autoritat competent sanitària d'empreses o centres de formació. És a dir, la formació dels manipuladors d'aliments pot ser impartida per: la mateixa empresa alimentària, empreses o entitats (autoritzades o no autoritzades), centres o escoles de formació professional o educativa reconeguts pels organismes oficials (dins la formació reglada)...

Això significa que quan l'empresa alimentària no estigui capacitada per a formar els seus treballadors en matèria d'higiene alimentària, aquesta formació pot ser adquirida per qualsevol entitat o empresa externa que ofereixi garanties

· Si ja tenc el certificat d'aliments, què he de fer?

Els certificats emesos fins al 19 de febrer de 2010 mantindran la seva vigència.

· Quin serà el paper de l'Administració a partir d'ara?

Se supervisarà els plans de formació amb la finalitat de comprovar que compleixen els requisits del capítol XII del Reglament (CE) núm. 852/2004 i es verificarà l'acompliment de les pràctiques correctes de manipulació, sobretot les d'higiene, que els manipuladors d'aliments apliquen als coneixements adquirits. En cas d'incompliment, les autoritats sanitàries adoptaran les mesures necessàries per tal de garantir la seguretat dels aliments.

VOLS FORMACIÓ?



CCOO t'ofereix un itinerari formatiu adreçat a delegats/des sindicals, per poder dur a terme de la millor manera possible l'activitat sindical que veniu desenvolupant en el vostre centre de treball. A més d'una formació complementària per ampliar els vostres coneixements.

ITINERARI FORMATIU PER A DELEGATS/DES

NIVELL I

- El delegat/da a CCOO
- Tècniques de comunicació I
- Salari i nòmina I
- Acció sindical
- Contractació I
- Conciliació i plans d'igualtat
- Salut laboral
- FP per a l'ocupació

NIVELL II

- Comunicació interna
- Tècniques de comunicació II
- Salari i nòmina II
- Negociació col·lectiva
- Contractació II
- Mesures d'igualtat i plans
- Legislació laboral bàsica

JORNADES PREVISTES DE SALUT LABORAL

- Juny 2010. Lloc: Palma

Formació específica: prevenció de l'estrès tèrmic

FORMACIÓ COMPLEMENTÀRIA

- DELEGATS/DOS DE PREVENCIÓ:

- Curs Bàsic de Salut Laboral: 30 h.

- TELEFORMACIÓ:

- Prevenció de riscos psicosocials en el món laboral: 80 h.

- Intervenció sindical en salut laboral: 90 h.

- Sistemes de gestió mediambiental: 30 h.

- Introducció a les mütues, per a delegats/des de prevenció: 20 h.

Sol·licita més informació a: ESCOLA SINDICAL MARCOS PERALTA CCOO Illes Balears
C/ de Francesc de Borja Moll, 3. Palma
Tel.: 971 726060, ext.: 231 E-mail: forma.escola@ib.ccoo.es