

La formació és un d'aquells conceptes "bons", com l'educació, en els quals tothom coincideix a destacar una sèrie de virtuts:

- ? Assegura i millora la pràctica laboral.
- ? Facilita l'adaptació als canvis incessants del mercat.
- ? Implica el treballador en l'evolució de l'empresa.
- ? Facilita la promoció professional del treballador.

Amb tot, no podem oblidar que a la formació laboral, igual que a l'escola, els alumnes tenen processos, coneixements previs i motivacions diferents que fan necessària l'adaptació dels continguts i dels mètodes pedagògics als diferents col·lectius.

Abundant en això, la formació laboral ha de servir per integrar col·lectius prioritaris i que poden tenir major risc de perdre la seva feina per una situació d'inadaptació als canvis o manca de coneixements adequats al lloc de treball: ens referim bàsicament (segons el RD 1046/2003) a treballadors majors de 45 anys i a dones (són les que concentren la precarietat laboral).

## **MARC LEGAL DE LA FORMACIÓ LABORAL**

La formació laboral està regulada a diferents nivells i a Espanya es concreta en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Forcem) constituïda el 1993 pel govern de l'estat, la patronal i els sindicats. El 2004 la Forcem tenia 427 M€ previstos per a bonificacions empresarials a la formació, dels quals només es van consumir 235 M€.

La Forcem utilitza aquests fons, que procedeixen de les nòmines de tots els treballadors i de les quotes socials que paguen les empreses, per subvencionar els costos de les accions formatives que reuneixen una sèrie de requisits. Un d'aquestes requisits ha de ser el vist-i-plau de la Representació Legal dels Treballadors.

Caixa Sabadell, al ser una gran empresa, pot arribar a subvencions de fins al 42% (l'any 2003 la Caixa va obtenir 102.000 € d'ajuts de Forcem).

## **LA FORMACIÓ A CAIXA SABADELL**

Els treballadors del sector financer requereixen d'una formació contínua motivada pels canvis tecnològics, l'aparició de nous productes financers i per les modificacions de la normativa fiscal. Tot això fa que, pràcticament, hagin de convertir-se en assessors financers dels clients. A Caixa Sabadell la formació ha adquirit una importància creixent que s'ha anat assumint d'una manera natural.

Des de la Secció Sindical de CCOO som partidaris de la formació contínua, però no estem d'acord en:

- ? que la pràctica totalitat de la formació sigui en horari extralaboral i que això es doni per fet per part de la direcció sense oferir cap contraprestació;
- ? que la realització de la formació en horari extralaboral dificulti la igualtat d'oportunitats vers aquells empleats amb obligacions familiars concretes i que no poden conciliar l'atenció familiar amb el desenvolupament professional;
- ? que proliferin noves fórmules formatives (sessions informatives, comitès de crèdits, cercles d'intercanvi de coneixement) en horari extralaboral sense cap contraprestació (aquesta formació no reglada no computa en hores, ni a l'expedient personal del treballador);

- ? que no hi hagi cap programa de reciclatge dirigit al col·lectiu prioritari d'empleats no directius majors de 45 anys ;
- ? que el triomfalisme de la direcció no permeti afrontar els nous reptes: control de qualitat dels cursos (actualització, pedagogia en les explicacions), adequar el catàleg de cursos als diferents col·lectius d'empleats, revisió crítica de l'actual catàleg (els continguts són realment adequats?).

## **UNA NEGOCIACIÓ EXTENSA I IMPOSSIBLE**

Com hem anat informant, després que el Comitè d'Empresa denunciés els pactes de formació vigents (per la seva inoperància), hem desgranat vuit mesos intentant arribar a un nou pacte amb la direcció on es tingués en compte la nova situació de la formació a la Caixa (formació a distància i en horari extralaboral, increment de les hores...) i es millorés la compensació actual. En aquest temps, el Comitè d'Empresa està informant desfavorablement a totes les accions formatives que la direcció està presentant al Forcem per obtenir subvenció, fins al punt que s'ha hagut d'arribar a la mediació de la Forcem a Madrid. Tots els informes negatius es fonamenten en els arguments anteriorment exposats.

La negociació ha arribat a un carreró sense sortida quan la direcció ha posat sobre la taula una proposta innegociable de compensació absolutament insuficient: 1,5 hores de compensació per un curs tipus d'autoestudi de 20 hores. No estem demanant que tornin les sessions presencials per compensar més hores, sinó una proposta digna que reconegui l'esforç del treballador i l'incentivi a fer la formació.

Creiem que la proposta presentada per la direcció és l'evidència (tot i que oficialment la direcció atribueix una gran importància a la formació) de la manca de voluntat d'arribar a un pacte satisfactori per ambdues parts i de la manca de generositat a l'hora de compensar la formació atès que no li significa cap despesa. Al contrari, compta amb una plantilla cada cop més preparada en un entorn competitiu, la qual cosa li atorga avantatges diferencials sobre els competidors.

Creiem que pot signar-se un pacte satisfactori i que s'ha d'impulsar la Comissió Paritària de Formació dotant-la de contingut i noves funcions com:

- ? Conèixer les necessitats de formació de la plantilla i proposar mesures a l'efecte.
- ? Valorar les accions formatives existents.
- ? Concretar els col·lectius a formar i els criteris de selecció.
- ? Valorar els criteris a seguir en l'elaboració dels Plans de Formació, prèvia presentació al Forcem.
- ? Seguiment i avaluació dels Plans de Formació presentats.
- ? Impulsar programes formatius destinats al reciclatge i/o desenvolupament professional dels empleats que ho necessitin i especialment en les qüestions derivades de les noves tecnologies i del pla estratègic de CS.

Des de la Secció Sindical de CCOO us recordem que la formació és absolutament voluntària i, encara més, la decisió de formar-se fora de l'horari de treball. Només estem obligats a realitzar les 15 h de formació regulades per conveni quan l'empresa ens convoca a realitzar els cursos que estimi convenients. Per tant, no és obligatori fer la formació dels empleats de recent incorporació, ni la formació que estipula el PDP (tenim molts casos de promocions en PDP sense haver fet la formació requerida) i tampoc és obligatori assistir a les reunions d'oficines i de Zona i altres comitès que es convoquen fora de la jornada laboral.

Us convidem a que, com a mesura de pressió, trameteu a la Secció Sindical CCOO la butlleta que annexem signada:

"Considero la formació com un valor estratègic tant de Caixa Sabadell com per al meu desenvolupament professional. Per això crec que és molt important que s'imparteixi una formació de qualitat i, a ser possible, en horari laboral. Quan la formació hagi d'impartir-se en horari extralaboral, és just que sigui reconegut el meu esforç bé econòmicament o a través de compensació horària. Convido a la direcció a reconsiderar les propostes fetes fins ara al Comitè d'Empresa i a plantejar una nova compensació en la qual s'equilibri l'esforç fet pel treballador amb el de l'empresa".

Sabadell, 11 d'abril de 2005.

***CC.OO. 30 ANYS TREBALLANT PER A TU***