

PLAN CONFEDERAL DE FORMACIÓN SINDICAL

SECRETARÍA CONFEDERAL DE FORMACIÓN SINDICAL

MAYO 2001

21 de junio de 2001

INTRODUCCIÓN. LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN.

Vivimos en una sociedad donde la globalización económica y la evolución de las tecnologías y de la organización del trabajo han hecho vigente la necesidad de una "formación a lo largo de toda la vida". Por eso la formación continuada debe responder a la vez a las necesidades profesionales de las personas que la utilizan. De este planteamiento no están exentas las organizaciones sociales como la nuestra a las que se les exige mantener una actualización permanente sino quieren descolgarse a la hora de responder eficazmente a los retos que les plantea la sociedad.

CCOO tiene una larga experiencia en la defensa de estos planteamientos y desde hace años venimos defendiendo la importancia que la formación tiene para los trabajadores/as ya sea para la búsqueda de empleo o para la estabilidad en el mismo. Esta reflexión general es transferible cuando nos plantemos el papel del Sindicato como organización de los trabajadores/as en estos momentos surgiéndonos rápidamente la necesidad de crear las estructuras necesarias para asignar a la formación el papel de conocimiento de la realidad, de profundización en los problemas que se plantean y en la búsqueda de soluciones a los mismos. Así la formación ha de jugar un papel claro hacia los afiliados/as, hacia los delegados/as en general y de prevención, hacia los/as responsables de las secciones sindicales de empresa y hacia los/as dirigentes de todas las estructuras.

Los nuevos tiempos exigen de nosotros/as una actualización constante que cualifique constantemente las respuestas que a cada uno de los niveles de responsabilidades se nos exigen como organización sindical. Es la Secretaría de Formación Sindical quien se responsabiliza, de la ejecución de las acciones que la organización se plantea en este campo.

1. ANTECEDENTES DE LA FORMACIÓN SINDICAL.

El interés por la Formación Sindical ha sido manifiesto en diferentes Congresos del Sindicato. Veamos un poco lo que se ha dicho:

En los tres primeros Congresos Confederales el debate sobre Formación se centra en el tipo de Formación que se debe impartir, colectivos a los que se dirige, objetivos que se persiguen. Es sobre el tipo de Formación donde se dan las mayores contradicciones entre los Congresos. Así, en el I Congreso se define la Formación como "una guía para la Acción"... mientras que en el II y el III se plantea como "herramienta de trabajo para desarrollar el trabajo Sindical..." En cualquier caso, el tema de la Formación, se queda en el terreno del debate, y aunque entre Congreso y Congreso se imparte algún tipo de actividad formativa, ésta se realiza

“de forma voluntarista, coyuntural y discontinua, con nula planificación y escasos recursos”.

Es el IV Congreso el que marca el cambio de rumbo en materia formativa, planteando modificaciones que afectan al concepto y extensión de la Formación, y por ende a su estructura Confederal. Las novedades que plantea son:

- Concepción de la Formación de manera extensa: “es herramienta ideológica pero también instrumental...”
- Se recomienda crear en los territorios Comisiones de Formación (antecedente de los actuales Consejos)
- Define los cuatro colectivos básicos a los que debe dirigirse (afiliados/as, delegados/as, cuadros y trabajadores/as del Sindicato)
- Pone en funcionamiento la Escuela Confederal.
- Marca cuatro objetivos generales dirigidos a cada uno de los colectivos anteriores: profundización del nivel de conciencia ideológica, mejorar los materiales, útiles para el trabajo sindical, incremento de la capacitación de los cuadros y mayor competencia profesional de los trabajadores/as del Sindicato.
- Crea la Fundación 1º de Mayo.
- Inicia el proceso de firma de Acuerdos con Universidades.

Consecuencia de la nitidez de las propuestas del IV Congreso es la creación de una Secretaría específica de Formación.

El V Congreso ratifica y profundiza los principios y objetivos generales enunciados en el IV. Es un Congreso en el cual el tema de la formación es tratado con bastante extensión y profundidad, tanto en el Informe General como en las Resoluciones adoptadas.

En Formación Sindical la aprobación del Plan Confederal de F.S., presupone la ingente tarea de su puesta en funcionamiento. Esta tarea es asumida a nivel Confederal por la Secretaría de Formación a través de los Equipos de la Escuela Confederal (Juan Muñiz Zapico) y de los Gabinetes Jurídicos y Técnicos, y a nivel territorial por las respectivas Secretarías Territoriales en colaboración con las Federaciones en los Consejos de Formación.

Ello supone:

- La planificación y programación de la Formación Sindical, tanto de Formación de Delegados/as como de Formación de Cuadros, de una forma cíclica y ordenada que engloba períodos de 4 años.

Durante el período abarcado por el VI Congreso se ha seguido trabajando en la dirección marcada por el V Congreso, dándose avances y profundizaciones considerables en los distintos ámbitos. No obstante, en el VI Congreso se detectan algunos problemas que deben ser tenidos en cuenta a la hora de hacer propuestas de mejora del Plan:

- Se sigue sin constituir equipos estables de Formadores/as.
- No se profundiza en los temas relativos al espacio diversificado del programa de Formación de Cuadros.
- Es lenta la consolidación de los Consejos de Formación Territoriales.

2. PROPUESTA DE TRABAJO.

2.1. FINES

En la dirección indicada a partir del V Congreso Confederado, ratificada por el VI y teniendo en cuenta las demandas que nos plantea el VII seguimos pensando que la estructura global de la Formación Sindical se debe centrar en el Plan de Formación Sindical. Es su concepción global, la que recoge todos los aspectos: contenidos, destinatarios/as, metodología, formadores/as, organización, para hacer de él una entidad coherente con los principios que rigen la actividad de un Sindicato como el nuestro.

Por lo tanto los fines de la Formación en el Sindicato siguen estando enmarcados en dos direcciones:

- Aumentar el nivel de los afiliados/as en lo que se refiere a su capacidad de comprender la realidad; mejorar su capacidad de análisis e investigación e incrementar el conocimiento de los instrumentos que le permiten intervenir de forma eficaz en la transformación de la realidad.
- Cumplir una función instrumental respecto al conjunto de los objetivos a corto y medio plazo que se traza el Sindicato.

Reclamando al mismo tiempo, para la Formación Sindical, la necesidad de fijar objetivos concretos, planificar su desarrollo y poner los medios a su alcance.

Así mismo los objetivos generales que se consideran para todo el Plan son:

- Potenciar conocimientos, habilidades y destrezas para analizar distintas situaciones y diseñar modelos de acción sindical.
- Desarrollar capacidades que potencien la creatividad para resolver conflictos a través de procesos de negociación eficaces.
- Analizar las soluciones que ofrecen mejores perspectivas, evaluando las circunstancias positivas o negativas que pueden tener las diferentes soluciones, así como sus repercusiones.
- Aumentar la participación de los delegados/as de las PYMES
- Potenciar el papel sindical de las mujeres y los jóvenes.
- Acercar el conocimiento del Sindicato a los colectivos de nuevos afiliados/as potenciando una mayor relación con este.
- Favorecer la adquisición de una formación sindical básica en los trabajadores/as de nuestra organización (asesores/as, liberados/as, orientadores/as para el empleo, plantilla del sindicato, etc.)
- Trabajar en la consolidación de equipos estables de formación vinculados a la actividad sindical.
- Realizar una programación integrada, independientemente de las vías de financiación.
- Dar instrumentos a afiliados/as para defender sus derechos como trabajadores/as.
- Organizar la demanda territorialmente, contando estrechamente con las Federaciones.

Las finalidades, establecidas claramente por los Congresos, han planteado como instrumento más adecuado para alcanzarlas, la creación de una propuesta de criterios para la elaboración del PLAN CONFEDERAL DE FORMACIÓN SINDICAL. Este Plan es considerado como el marco de referencia para los planes que posteriormente se deben ir confeccionando en todos los ámbitos de responsabilidad del Sindicato: territorios, federaciones, secretarías confederales.

Si bien, estos principios que han regir los planteamientos de la Formación Sindical están claros en los documentos, y a la vez van tomando mayor vigencia en el activo del Sindicato, no están sin embargo todavía lo suficientemente arraigados en toda la estructura como para que supongan un aprovechamiento serio de cara a la Acción Sindical. La implicación de otras áreas de responsabilidad del sindicato como Organización y Acción Sindical se siguen teniendo en cuenta también después del

VII Congreso Confederal, por lo que se establece su participación en el Consejo Asesor de la Escuela Sindical Confederal.

En esta línea la formación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación (a partir de ahora políticas de género) se integra en el Plan de Formación Sindical de la Confederación, asumiendo de esta forma los acuerdos congresuales a favor de la transversalidad de género en las políticas sindicales.

2.2. CARACTERIZACION DEL PLAN

El Plan de Formación Sindical, considera dos ejes básicos, desde los que atender a la diversidad de los sujetos a los que se dirige: uno es su carácter diferenciado, por el que se considera a los destinatarios/as como un colectivo heterogéneo de personas: afiliados/as, delegados/as, responsables de ejecutivas de secciones sindicales, responsables de estructuras y trabajadores/as del sindicato.

El otro eje destaca su carácter estructurado y concebido en términos de proceso, por el que la formación debe organizarse en fases que pudieran ser recorridas para la mejora de la cualificación sindical de los/as que participan en ellas.

A la vez, como consecuencia de la labor planificadora realizada por distintas instancias de la organización, se alcanzará a integrar y articular todos los proyectos formativos de las diferentes organizaciones y áreas de trabajo del Sindicato, como medida para la coordinación de esfuerzos, recursos y mejora de resultados.

Los/as destinatarios/as a los que hoy dirigimos la Formación Sindical Confederal son los afiliados/as, los delegados/as en general y los delegados/as de prevención de riesgos laborales, los responsables de secciones sindicales, responsables de estructuras del sindicato y a los trabajadores/as del Sindicato, con propuestas de programas específicos para cada uno de los colectivos.

Con la experiencia de estos años cabe resaltar de modo firme la definición de un tercer eje: En el que se acentúa la necesidad de que para cumplir sus fines el Plan ha de tener también un carácter Intersectorial de la Formación Sindical en ciertos niveles. Concretamente, creemos que esta característica es necesario reafirmarla y mantenerla claramente en el primer año del Programa de Delegados/as en general y en la primera acción formativa de los delegados/as de prevención, que ha de ser dirigido a grupos heterogéneos de destinatarios/as en cuanto a la procedencia de ramas; como lo debe seguir siendo el Programa dirigido a responsables de estructuras cualquiera de los niveles en los que está previsto que se formule.

En esta dirección se articula la participación de la Secretaría de la Mujer, junto a otras Secretarías Confederales, en el Consejo Asesor de la Escuela Sindical. Así como se amplía el tratamiento específico de las cuestiones de género en la política pedagógica y de contenido de la Formación Sindical

2.3. ELEMENTOS QUE DEFINEN AL PLAN:

Pasamos a definir cada uno de los elementos que caracterizan el Plan que deben ser considerados en el mismo para darle a este la coherencia necesaria.

2.3.1. IMPORTANCIA DE LA PLANIFICACIÓN:

El Plan otorga una importancia significativa a la implementación de la Formación Sindical.

Por lo tanto, todas las acciones formativas corresponden a la planificación de los aspectos (detección de necesidades, objetivos, contenidos, destinatarios/as, formación de formadores/as, metodología, recursos, temporalización) que intervienen en su realización. La responsabilidad de esta planificación general, en cada uno de los ámbitos de la estructura, no debe ser responsabilidad única de las Secretarías de Formación sino que ha de llevarse a cabo con la implicación de todas las Secretarías y en especial de las de Organización y de Acción Sindical. Y por supuesto su aprobación debe pasar por los órganos de la estructura sindical correspondiente.

Esta implicación de la estructura ha de estar presente en la constante reformulación de las necesidades de Formación Sindical como inicio de la oferta formativa que se plantea la Organización a todos los niveles para que se responda adecuadamente a las necesidades del Sindicato.

La globalidad de los planteamientos, los fines del Plan, la rentabilización de los recursos, la defensa de garantías mínimas de calidad, exigen para la Formación Sindical un carácter Confederal, lo que significa que va dirigida a toda la Organización, y esta, en su totalidad ha de implicarse en ella, respetándose, eso sí, las peculiaridades propias y la implicación de cada ámbito.

Así mismo, el mantenimiento de la confederalidad impone reforzar los niveles de coordinación entre Confederación, Territorios y Federaciones, así como con el resto de las Secretarías. La Secretaría Confederal de Formación Sindical es la responsable de la ejecución de la Formación Sindical a nivel del Estado y las Secretarías de Formación Sindical de los Territorios asumen esta responsabilidad en el marco que les corresponde. Esta responsabilidad no excluye capacidad de propuesta de diferentes áreas (mujer, internacional, organización, acción sindical, salud laboral y medio ambiente,...) y sectores. En el reforzamiento de los niveles de coordinación han de jugar un papel decisivo el funcionamiento normalizado de los Consejos de Formación Sindical.

La experiencia de los últimos años reafirma la necesidad de seguir ahondando en estos principios en el sentido de la armonización que debe interiorizarse en todas las iniciativas formativas.

Se profundiza así mismo, en el papel que han de jugar las Federaciones, no sólo desde el punto de vista de su participación en la programación general a través del Consejo Confederal de Formación y de los Consejos Territoriales, sino también en la especificación de sus necesidades y en la indicación de contenidos propios, así como en la forma que estos deben insertarse dentro del Plan Confederal.

Se ha de reconsiderar, de igual manera la dotación económica que en los presupuestos se destina a la Formación Sindical. El que para su financiación se acuda a participar en convocatorias de subvenciones no indica abandonar los esfuerzos de adicionalidad o cofinanciación necesarios para dar a la formación sindical la estabilidad que necesita. En un intento de cuantificar esta aportación adicional, es necesario un compromiso de financiación para la Formación Sindical en los presupuestos de las organizaciones, estimándose este en no menos de un 1% del global de los mismos.

Finalmente, toda la programación ha de tener una publicidad interna suficiente para que sea conocida por todo el Sindicato, en la medida de lo posible a través de un catálogo donde se recojan las acciones formativas que con carácter general se van a realizar cada año dentro del Plan Confederal a nivel de todo el Estado y de los Territorios con conocimiento del mismo por las Federaciones Estatales y Territoriales.

2.3.2. DEFINICION DE LA METODOLOGÍA:

Una de las aportaciones mayores del V Congreso fue la incorporación de una metodología para la Formación Sindical acorde con los fines otorgados a esta. Los métodos formativos que se proponen han de basarse en el trabajo en equipo, en el debate y en la creación de alternativas. La metodología, que necesariamente ha de ser participativa, debe vincular directamente la formación sindical con la acción sindical.

Las bases de esta metodología se resumen en los siguientes puntos:

- El trabajo formativo ha de partir de la realidad que vive el grupo y los individuos que lo componen, de sus necesidades.
- Ha de basarse en el diálogo, en la comunicación permanente de los/as participantes.
- Ha de posibilitar una participación real y efectiva.
- Ha de potenciar la capacidad de organización del grupo de acuerdo con los objetivos que se persiguen.
- Ha de potenciar al máximo la capacidad creadora de los/as participantes.

- Ha de ser flexible, adaptándose constantemente a las situaciones cambiantes del grupo, del propio trabajo.
- Ha de ser productiva. Ha de llevar a una toma de postura, a un compromiso de transformación de la realidad.
- Impulsando la igualdad de oportunidades entre los géneros.

El desarrollo de estas características se ha de aplicar a los materiales elaborados o que se elaboren en el futuro, así como en la ejecución de las acciones formativas de cualquiera de los programas previstos. Su conocimiento inadecuado ha provocado en no pocas ocasiones dificultades en algunos ámbitos por lo que se exige una evaluación, profundización y desarrollo de la misma a nivel didáctico. Profundización que nos lleva a asumir y consolidar la metodología en el Sindicato, a definir el perfil de los formadores/as, a incrementar su preparación metodológica, a concretar técnicas adecuadas, así como facilitar los pasos metodológicos que hemos establecido.

No hemos de olvidar la importancia de la evaluación de las actividades formativas como elemento importante de metodología

Finalmente, el tratamiento de la metodología exige un debate abierto donde deben ser consideradas todas las aportaciones, especialmente las de aquellos/as que más experiencia tienen en su aplicación a lo largo de estos años.

2.3.3. DESARROLLO Y ESTRUCTURA DEL PLAN

En los documentos aprobados en el VII Congreso Confederal, se sigue apostando por dar un reconocimiento fundamental para la Formación Sindical. Dentro del conjunto de estrategias que aspiran a mejorar cualitativa y cuantitativamente nuestra política organizativa se recogen aspectos muy importantes para la Formación Sindical: "... La formación sindical de los cuadros y delegados/as sindicales tiene que contemplar, cada vez en mayor medida, la adquisición de conocimientos sobre nuevas tecnologías y redes de comunicación. Sin perjuicio de ello, pues su utilidad es evidente para una relación más activa y resolutive de problemas con los trabajadores/as, debe reforzarse la formación con un mejor conocimiento de la política sindical general y específica del sindicato y de los servicios que éste presta: técnicas de comunicación, negociación, gestión del tiempo, coordinación de grupos, etc..."

La Formación Sindical debe tratar de cubrir las necesidades de formación de las más de 800.000 personas afiliadas al Sindicato, de las cuales más de 95.000 son delegados/as en la actualidad, sin olvidar a los distintos Organos de Dirección del Sindicato.

Una premisa muy importante a tener en cuenta, es que la Formación Sindical no debe ser inmovilista, sino que debe estar en constante renovación, porque las circunstancias sociales, económicas y laborales así lo imponen. Hay que seguir potenciando los trabajos de investigación que nos permita un mayor conocimiento y como consecuencia una más adecuada intervención y por lo tanto mayor rentabilidad en la acción sindical.

Es necesario realizar un proceso proactivo, tratando de adelantarnos a las circunstancias y necesidades, procurando que la formación no sea sólo una respuesta a los distintos problemas que hay que asumir cada día, dentro de la actividad sindical. Hay que dar el salto desde el proceso reactivo, basándose sobre todo en que la mayoría de los/as delegados/as solicitan técnicas y modelos de actuación, más prácticos que teóricos, para poder desempeñar de un modo más gratificante su labor sindical.

En este sentido es necesario potenciar como líneas de trabajo:

- Detección de necesidades formativas diferenciadas según la realidad del trabajo sindical de cada colectivo específico o sector, bajo la óptica de adecuación a la estrategia sindical de cada momento.
- La suma y clasificación de esas necesidades bajo criterios homologables a una respuesta de calidad y utilidad sindical, usando metodologías combinables y adaptadas a la especificidad de cada colectivo.
- Evaluación sistematizada no sólo de la calidad formativa, sino también de la utilidad posterior en la acción sindical de cada persona.
- Ponderación de costes económicos y de rentabilidad sindical, tanto directos como indirectos, para realizar acciones formativas, aunque no estén subvencionadas.
- En esta línea la programación formativa incluirá, a corto plazo: cursos específicos sobre políticas de género, módulos de igualdad en cursos de formación sindical general. Siendo un objetivo a medio plazo la impartición de una formación sindical que incluya la transversalidad de género en sus contenidos, metodologías, horarios, etc

Respecto a este último aspecto está recogido en los documentos aprobados en el VII Congreso: "Deben planificarse las acciones formativas como planes integrales en cuanto a objetivos y colectivos a los que queremos formar dentro del sindicato, independientemente de que se utilicen para ponerlos en práctica fondos propios o subvenciones. La Formación Sindical, como ya se ha indicado con anterioridad, no puede quedar supeditada a la existencia de estas últimas".

Para que estos objetivos sean alcanzables y partiendo de la base de que no existen en la formación “fórmulas magistrales” ni varitas mágicas” que se puedan aplicar a situaciones aparentemente similares, la Formación Sindical debe llegar a todas las estructuras que conforman CC.OO.: Afiliados/as, Liberados/as, Asesores/as, Delegados/as, Ejecutivas de secciones sindicales, Órganos de Dirección del Sindicato, Trabajadores/as de CC.OO. Formadores/as, orientadores/as, etc...

2.3.3.1. PROGRAMA DE AFILIADOS/AS:

Según datos recogidos en los documentos del VII Congreso Confederado: en el último cuatrienio, el conjunto de la Confederación ha crecido afiliativamente un 8,5% en comparación con el anterior. A la vez se produce un elevado índice de rotación anual (cerca de ¾ partes en media de las altas anuales se ven disminuidas por las bajas que se dan en el mismo período).

Las causas que predominan en los estudios más rigurosos realizados sobre lo que coloquialmente hemos denominado rotación (pérdidas anuales de afiliación que merman considerablemente los crecimientos afiliativos que conseguimos) son las de desatención del sindicato hacia los afiliados y afiliadas, combinadas con deficiencias en la atención.

OBJETIVO.

- Ofrecer al afiliado/a los conocimientos básicos para su efectiva integración en el Sindicato.

Con la intención de alcanzar este objetivo se pondrá a disposición de la Organización un material audiovisual que recogerá los contenidos de conocimiento del Sindicato, de su organización, su estrategia, así como los servicios que se ofrecen. Soporte que irá acompañado de un folleto explicativo de la rama a la que pertenezca la persona afiliada, su convenio y los estatutos de la confederación.

2.3.3.2. PROGRAMA DIRIGIDO A TRABAJADORES/AS DEL SINDICATO.

Con la finalidad de mejorar la atención que el Sindicato ofrece a los trabajadores/as, se prevé favorecer una formación básica que permita el conocimiento de la realidad de nuestra Organización. Esta formación irá dirigida fundamentalmente a trabajadores/as de asesorías jurídicas, orientadores/as para el empleo, administrativos/as, liberados/as, etc...

OBJETIVOS.

Favorecer la adquisición de una formación sindical básica (normativa laboral, conocimiento interno de nuestra Organización, estrategia sindical, etc...)

2.3.3.3. PROGRAMA DE DELEGADOS/AS.

Se pretende continuar con el trabajo que se ha venido realizando, incorporando nuevos contenidos y recursos tanto materiales como humanos. Pero para que todas estas actividades formativas lleguen a "buen puerto" y no se queden en una mera "declaración de intenciones" es necesario que la Formación Sindical deje de ocupar un puesto secundario en la mente de muchas personas, y pase a formar parte de su cultura sindical.

Es un error generalizado entender que la Formación Sindical es la asistencia a cursos o actividades sueltas. Es necesario partir de criterios de estrategia sindical y no quedarse solo en las necesidades de formación sentidas que no siempre se corresponden con las reales.

Para los delegados/as que se incorporen por primera vez al ejercicio de sus funciones como representantes de los trabajadores/as y sobre todo para los delegados de las PYMES, la formación debe ir encaminada no solo a facilitarles sus tareas de acción sindical, sino también a que sientan que el Sindicato está con ellos/as en todo momento.

Para la consecución de estas premisas nos marcamos los siguientes OBJETIVOS:

- Formación inicial de los delegados/as: conocer el Sindicato y el papel de los representantes de los trabajadores/as, así como la adquisición de la capacidad para desarrollar ese papel.
- Conocer la especificidad de la rama a que pertenece el delegado/a.
- Ofrecer las bases para la actuación sindical en la empresa.
- Potenciar la fundamentación teórica de los delegados/as.
- Potenciar una formación sindical que impulse la igualdad de oportunidades entre los géneros
- Favorecer la renovación e integración de los/as mismos/as en el Sindicato.

2.3.3.4. PROGRAMA DE DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

Se continuara actuando en colaboración con la Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente, potenciando esta formación y tratando de avanzar en la creación de una red de Asesorías con el fin de apoyar la actividad sindical en esta materia.

Los OBJETIVOS que se pretenden con este programa son:

- Adquirir conocimientos básicos en Salud Laboral y Medio Ambiente.
- Conocer la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Conocer las funciones del delegado/a de prevención
- Elaborar criterios de participación de los trabajadores/as en la evaluación y prevención de riesgos.
- Facilitar instrumentos para que la evaluación de riesgos y la acción sindical en la empresa se realicen correctamente

2.3.3.5. PROGRAMA DIRIGIDO A EJECUTIVAS DE FEDERACIONES REGIONALES, UNIONES PROVINCIALES Y SECCIONES SINDICALES.

En este nivel de formación se han de considerar contenidos de formación que irán dirigidos a las personas que desarrollan actividades de responsabilidad en las estructuras de Federaciones Regionales y de Uniones Provinciales, y que en función del lugar y la organización en que desarrollan su actividad sindical tienen necesidades diferenciadas.

Partiendo del tronco común (Curriculum básico) se realizarán diseños curriculares que recojan los aspectos específicos detectados por las Federaciones Estatales, consensuándose las necesidades formativas en el Consejo Confederal de Formación Sindical, previa discusión en los Consejos Territoriales.

Por ello, las Federaciones estatales, a través de sus órganos de dirección, deberán definir sus planes específicos de formación que, afectando a la totalidad de las estructuras federativas, contendrán las necesidades formativas específicas de la rama, los recursos necesarios para su realización y los instrumentos de coordinación con las estructuras formativas confederales.

La Escuela Sindical Confederal Juan Muñiz Zapico tendrá que jugar un papel relevante no sólo en el campo de la coordinación, sino también en el de la investigación y propuestas tanto metodológicas como temáticas, que den prioridad a una formación que cuente con los conocimientos en aquellas habilidades personales, sociales, organizativas, de planificación de la acción y evaluación de los procesos. Habilidades que aprendidas con una metodología en la que el sindicalista se sienta actor, es lo que dará una actitud mental acorde con la idiosincrasia de nuestra organización.

Por otro lado, las Secciones Sindicales ocupan un papel fundamental, cada día más, dentro del desarrollo organizativo del Sindicato, ya que suponen el ámbito donde las propuestas de nuestra Organización son llevadas a cabo. Es por ello que debe

prestarse una atención muy específica y con los materiales muy adaptados a los “negociadores” de las grandes secciones sindicales.

Los OBJETIVOS serán los siguientes:

- Optimizar la organización del trabajo en las secciones sindicales, federaciones territoriales y uniones provinciales, insulares y comarcales.
- Mejorar la capacitación de los cuadros sindicales en el ejercicio de sus responsabilidades.
- Ampliar la cualificación de los/as responsables de las estructuras intermedias del Sindicato.

2.3.3.6. PROGRAMA PARA ORGANOS DE DIRECCIÓN DEL SINDICATO.

Por la trascendencia de sus actuaciones dentro del Sindicato, los órganos de dirección deben implicarse en la formación, sobre todo teniendo en cuenta que su conducta en este órgano de dirección sirve de modelo a los/as demás potenciando la rentabilidad sindical. En esta formación se dará especial atención a la Formación Sindical en políticas de género.

Los Órganos de Dirección del Sindicato deben compaginar su papel de representantes con conocimientos suficientes cada vez más específicos. Los problemas a los que nos enfrentamos en muchos casos son nuevos y en otros, aunque añejos, cuentan con nuevas circunstancias de referencia que pueden cambiar los puntos de enfoque en la reflexión. Ante esta situación se impone un permanente reciclaje de las personas que se enfrentan a estos retos y por tanto es obvia la necesidad de un proceso continuo de formación.

Desde este punto de vista creemos que se deben compaginar dos vertientes: un programa de FORMACIÓN CONFEDERAL que le dé cierta coherencia a la cualificación que deben recibir los órganos de dirección del Sindicato (aspecto más trabajado hasta ahora pero insuficiente) y una formación complementaria que compagine incidencia coyuntural en temas de interés o especificidad en cuanto a un área de trabajo. Todo esto afrontando el problema de la “falta de tiempo” que siempre esgrimen los órganos de dirección para dedicar a la formación.

OBJETIVOS.

- Favorecer la cohesión interna de la Confederación.
- Fomentar la participación y el análisis colectivo, como instrumentos potenciadores de la renovación ideológica del Sindicato.

- Mejorar la capacidad de intervención del Sindicato sobre la realidad en que se desarrolla su acción.
- Incrementar el nivel general de formación de nuestros/as dirigentes.
- Proporcionar conocimientos específicos que faciliten el ejercicio de las responsabilidades o funciones que les correspondan.

2.3.3.7. ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS POR AREAS FORMATIVAS.

En el **Anexo I** se incluyen algunas de las nuevas propuestas de contenidos, para que paulatinamente se vayan incorporando al diseño curricular de Formación Sindical. Introduciendo la especificidad de genero en todos los módulos formativos

Debido a la diversidad de conocimientos que pueden estudiarse con relación a las diferentes áreas de trabajo, esta formación se estructura en cinco campos que recogen los elementos formativos específicos más necesarios en la actualidad y se deja abierta la posibilidad de estudio de otras materias que sean demandadas en cada momento, ya que como se ha dicho la Formación Sindical no debe ser inmovilista. Para ello, es necesario acometer periódicamente nuevos trabajos de investigación con la finalidad de conseguir mayor rentabilidad sindical.

Los cinco campos formativos son:

- **Sindicalismo y derecho**

Se pretende desarrollar una formación específica sobre esta disciplina, el Derecho, por ser la que marca las bases legales a las que se someten las diferentes actuaciones sindicales.

- **Sindicalismo y economía**

Se pretende aportar una formación específica sobre diferentes materias que desde parámetros económicos rigen los procesos de diversas actuaciones sindicales.

- **Sindicalismo y organización**

Se pretende desarrollar una formación específica sobre diversos aspectos de organización que podemos englobar bajo la expresión "Recursos Humanos" (RR.HH.). Esta formación pretende facilitar el desempeño de tareas de Dirección de tal forma que la gestión de los Recursos Humanos del Sindicato (afiliados/as, delegados/as, órganos de dirección) dé como resultado un buen uso de los diversos potenciales humanos que conforman el Sindicato.

- **Sindicalismo y sociedad.**

Se pretende desarrollar una formación específica sobre diversos aspectos sociales en los que el Sindicato participa.

- **Comunicación y negociación.**

Se pretende desarrollar capacidades de comunicación y de negociación que sirvan para afrontar con éxito diversos procesos de comunicación (interna y externa del Sindicato) y de negociación.

2.4. FORMACIÓN DE FORMADORES/AS

Durante el período anterior se ha hecho un esfuerzo grande en todos los ámbitos por constituir equipos estables de formadores/as. La realidad es que solamente y de forma tímida se ha conseguido y lo cierto es que no ha resuelto la exigencia de disponer en todos los Territorios de formadores/as con una cualificación profesional adecuada, con un conocimiento de la metodología suficiente y una experiencia sindical alta.

Por lo tanto, debemos centrar nuestros esfuerzos en encontrar soluciones que den consistencia a un aspecto tan importante como la estabilidad de los equipos y trabajar más en serio en un programa formativo de formadores/as que afiance sus conocimientos en contenidos concretos (son de especial importancia los conocimientos en políticas de género), faciliten instrumentos didácticos y desarrollen prácticas en el uso de los materiales y en el trabajo con los grupos. Las soluciones no deben apuntar hacia un modelo único de equipo docente, sino que han de ser adaptadas a los diferentes campos de la Organización.

Para todo ello, es necesario el compromiso sindical de la estructura del Sindicato. Más allá del área de formación, sobre todo a la hora de asumir compromisos de financiación.

2.5. ESCUELA DE VERANO CONFEDERAL

Con los objetivos de contrastar ideas sindicales de los diferentes Territorios y Federaciones Estatales entre sí, se plantea la realización de una Escuela de Verano Confederal. Dicha Escuela tratará temas sindicales, según propuestas previas y atendiendo a la actualidad sindical. Es obvio que cada Comunidad Autónoma y Federación tiene una serie de variables sindicales particulares, con independencia del criterio sindical común a todas. Esta Escuela de Verano pretende, entre otras cosas que se propicie un debate sobre temas de actualidad sindical en un clima distendido.

Dada la experiencia sindical de las Escuela de Verano realizadas en distintos Territorios y Federaciones con anterioridad, creemos que ha llegado el momento de pluralizar esta experiencia reuniendo a todos los Territorios y Federaciones Estatales, con el objetivo de que los debates sindicales se enriquezcan y reviertan en una mayor cohesión sindical.

Se pretende que la celebración de esta **Escuela de Verano Confederal** tenga una periodicidad bianual. De esta manera un año se realizara a nivel Confederal y al siguiente seguiría realizando su Escuela de Verano los Territorios Y Federaciones que lo deseen.

La realización de la Escuela de Verano Confederal debe ser compatible con las Escuelas de Verano Territoriales o de Federaciones Estatales, contribuyendo a la confederalización del Sindicato y constituyendo un foro de debate sindical que realce y positivice todas las ideas de cada Territorio o Federación Estatal.

Inicialmente se prevé que el año próximo debería ponerse en funcionamiento la primera Escuela de Verano Confederal. Esta se celebraría antes de las vacaciones estivales. Queda por decidir el lugar de celebración de dicha Escuela, aunque se prevé un carácter rotacional por todos los Territorios.

3. DIMENSIÓN EUROPEA DE LA FORMACIÓN SINDICAL.

La creciente europeización de las relaciones económicas van acompañadas en los últimos tiempos de un mayor acercamiento de los diferentes sistemas laborales nacionales y de las alternativas que plantea el sindicalismo europeo. La formación sindical habrá de tener en cuenta este proceso e introducir transversalmente la dimensión europea dentro de los programas formativos en realización, trabajando con prioridad áreas como los Comités de Empresa Europeos, estrategias sindicales de la CES, diálogo social a nivel europeo, instituciones comunitarias, etc...

La participación activa en proyectos europeos de investigación y de formación ha favorecido el necesario intercambio de conocimientos y experiencias en cuanto a contenidos y metodologías y el reforzamiento de equipos formativos transnacionales.

Estas actividades las trabajamos a través de la ASE y la AFETT, interviniendo en sus seminarios y actividades metodológicas y de elaboración de materiales.

Las directrices a seguir en este campo de actuación vienen enmarcadas dentro de los objetivos que de manera amplia podríamos sintetizar en:

- Un aumento de nuestra presencia en la formación sindical en Europa.
- Mayor participación en los diferentes proyectos europeos.

- Intensificar esfuerzos para que nuestros órganos de dirección adquieran mayor conocimiento de sindicalismo europeo.
- Aumentar la información sobre la formación sindical europea a Territorios y Federaciones.

4. EDICIÓN DE MATERIALES.

La Formación Sindical implica no solo la enseñanza y formación del conjunto del Sindicato, sino el continuo reciclaje de los estamentos sindicales. Es lógico pues que además de una buena formación por parte de los monitores/as exista una importante y extensa bibliografía editada por la esta Secretaria Confederal de Formación Sindical.

Esta bibliografía va encaminada en su base al conocimiento del entorno de los delegados/as sindicales y de prevención y abarca temas como: "Legislación Laboral Básica", "Contratación Laboral", "Protección Social", etc... La ampliación de estos conocimientos está referida en una serie de textos editados con la idea de que al delegado/a sindical se le facilite la acción sindical que debe desarrollar en el día a día.

Igualmente disponemos de bibliografía especializada que profundiza en diversas áreas específicas y que contribuyen a servir de elemento de reflexión sobre la actualidad.

La revisión y modificación de los materiales de Formación Sindical general, actualmente en uso, es necesaria para incluir las referencias con relación a la negociación y legislación en materia de igualdad.

El proyecto de esta Secretaria Confederal de Formación Sindical no es otro que ir aumentando la bibliografía disponible, así como elegir aquellos trabajos y títulos que supongan un enriquecimiento tanto sindical como personal.

Como acabamos de ver en el documento, aunque la situación de partida es positiva, a partir del VII Congreso Confederal se **pretende avanzar cualitativa y cuantitativamente en la Formación Sindical**. Es un reto que se asume con la convicción de que toda la estructura del Sindicato está convencida de la importancia que tiene, sobre todo como herramienta facilitadora de la acción sindical.

La Formación Sindical debe seguir avanzando, no sólo en contenidos, metodologías, etc... sino también en irse adecuando a los nuevos métodos de comunicación, aprovechando los nuevos recursos que conllevan.

Debemos seguir avanzando en el seguimiento de la trayectoria formativa de nuestra afiliación y lograr una constatación más sistemática de la rentabilidad de la Formación Sindical en la negociación colectiva,

ANEXO I

PLAN CONFEDERAL DE FORMACIÓN SINDICAL

DISEÑO CURRICULAR

NIVELES FORMATIVOS	SINDICALISMO Y DERECHO	SINDICALISMO Y ORGANIZACIÓN	SINDICALISMO Y SOCIEDAD	SINDICALISMO Y ECONOMÍA	COMUNICACIÓN NEGOCIACIÓN Y PARTICIPACIÓN
1º NIVEL Afiados/as	<ul style="list-style-type: none"> Ampliar la formación sindical de los afiliados/as a través de distintas acciones formativas 				
2º NIVEL Trabajadores/as del sindicato	<ul style="list-style-type: none"> Conceptos básicos de formación sindical y de la organización interna de CC.OO. 				
3 A NIVEL Cursos básicos para delegados/as	<ul style="list-style-type: none"> Neg. Colectiva I. Neg. Colectiva II. Formación sindical básica. (semipresen) 	<ul style="list-style-type: none"> Equipos de atención. 	<ul style="list-style-type: none"> Protección social. Políticas de integración. La Acción Sindical y las políticas de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Conceptos básicos de economía empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas de comunicación. Técnicas de negociación. Técnicas de comunicación y participación.
3 B NIVEL Cursos profundización para delegados/as	<ul style="list-style-type: none"> El marco legal de las relaciones laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> Mercado y organización del trabajo. Estructura organizativa de RR.HH. en la empresa Valoración de puestos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Comités de empresa europeos. 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis contable de una empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas de asertividad y autoestima. La negociación de los convenios.
3 C NIVEL Delegados/as de prevención	<ul style="list-style-type: none"> Curso básico 	<ul style="list-style-type: none"> Organización de la prevención en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Cursos generales Cursos específicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo sostenible: El Medio Ambiente y la Acción Sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> Formación de Formadores y Formadoras
4º NIVEL Ejecutivas Fed. regionales, uniones, provinciales, insulares comarcales y secciones sindicales	<ul style="list-style-type: none"> Derecho laboral y de la Seguridad Social. 	<ul style="list-style-type: none"> Organización y motivación de equipos de trabajo. Políticas de género 	<ul style="list-style-type: none"> El Sindicato y la participación institucional. Sindicalismo europeo e internacional. Juventud. 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de la situación económica del entorno. Técnicas de análisis económico-financiero 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación y Acción Sindical. Negociación y estrategia. Formación de mediadores y mediadoras.
5º NIVEL (Dirección del sindicato) Ejecutivas: Confederal, fed. estatales, territorios	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones laborales internacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Organización del trabajo y logística integral en la dirección del sindicato 	<ul style="list-style-type: none"> Sociología del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Gestión económica-financiera Mundialización de la economía 	<ul style="list-style-type: none"> Imagen del sindicato en los medios de comunicación

ORGANIGRAMA SECRETARIA CONFEDERAL DE FORMACIÓN SINDICAL

