



Ponències presentades a la jornada que va tenir lloc el 22 d'octubre sota el títol "La Qualificació dels/les treballadors/es com a matèria de negociació col·lectiva"

Organitzada a l'àmbit de l'acció complementària i d'acompanyament a la formació CCOONEIX la formació. Podreu trobar-les ambdues íntegrament al web www.formacioccoo.com en la secció de notícies, seminaris i jornades.



Fernando Puig-Sampere, secretari confederal de Formació per a l'Ocupació de CCOO, en la seva exposició va explicar les qüestions que hauríem de tenir en compte a l'hora d'incloure la formació dins la negociació. Per començar, hauríem d'analitzar la importància que té la formació com a principal via que tenim per garantir l'adquisició i consolidació del coneixement. Importància que adquireix major rellevància si tenim en compte que cada vegada s'hauran de cobrir més llocs de feina que requeriran més qualificació.

La formació és un dret laboral i personal inqüestionable, per això no és tracta d'una qüestió menor o secundària. És un deure de les organitzacions sindicals, articular drets en la negociació col·lectiva per tal de promoure la qualificació dels treballadors/es i el reconeixement del valor del treball.

Els punts que s'hauran de tractar en la negociació col·lectiva en relació a la formació són:

- 1. Impulsar la formació.** Aconseguir compromisos d'inversió de les empreses disponibles pel sistema de bonificacions en el sistema de formació de demanda.
- 2. Facilitar l'accés.** Què vol dir? No tothom hi arriba a la formació
- 3. Regular el temps dedicat a formació.** En el nostre país només el 34% de la formació es fa en temps de treball.
- 4. Una altra qüestió molt important és la qualitat de la formació** i que aquesta doni resposta a les necessitats sectorials. S'han d'abordar compromisos per a la millora de la qualitat i la diversificació de l'oferta de formació, establint un percentatge d'accions referides als Certificats

de Professionalitat o, en el seu cas, al Catàleg Nacional de les Qualificacions Professionals.

5. Altre aspecte desatès en els convenis col·lectius sol ser la dels **contractes de formació**, així com les **pràctiques no laborals** que es realitzen a les nostres empreses (aspectes que solen passar desapercebuts i sobre els quals tenim responsabilitats).

Tot això ens ha de dur a què des del sindicat, des dels comitès d'empresa, des de les juntes de personal, prestem una especial atenció a la formació. És important reforçar el paper del sindicat en les comissions paritàries de formació, i també crear comissions de formació que permetin fer el seguiment de tot el procés. Així podrem aconseguir que la formació estigui ben integrada en els objectius de la negociació col·lectiva en diferents camps. I per descomptat, aconseguirem l'objectiu d'assegurar i protegir el nostre coneixement.

Erik Monreal Bringsvaerd és professor a la Universitat de les Illes Balears, a l'àrea de Dret del Treball. Va participar amb la presentació de la ponència *La formació en els convenis col·lectius de les Illes Balears*. Aquí en teniu un resum:

1. Sintonia entre l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors i el Reial decret 395/2007, que dissenya el règim jurídic de la formació dirigida als treballadors i treballadores i fa distinció entre formació de demanda i formació d'oferta.

2. La formació de demanda és la que engloba les accions formatives programades per les empreses i dirigides als seus treballadors, i també són els permisos individuals de formació (PIF). La formació de demanda correspon a l'empresa. Ara bé, els treballadors, a través dels seus representants, han de poder participar en el disseny, el desenvolupament i el seguiment dels plans de formació.

La formació d'oferta també va dirigida a treballadors/es en actiu, però aquí és el treballador qui tria la seva formació. Aquesta formació està planificada per l'Administració, però també hi participen els interlocutors socials amb més representativitat.

3. On queda la negociació col·lectiva?

Pel que fa als convenis col·lectius de les Balears en matèria de formació de demanda, el primer que s'ha d'assenyalar és que dels 29 convenis sectorials vigents, segons la pàgina web de la Direcció General de Treball, n'hi ha 12 que no incorporen mesures formatives de cap tipus, i alguns, tan importats i referents dins del seu sector productiu, que no incorporen mesures formatives ni d'oferta ni de demanda. Quant al contingut dels convenis col·lectius d'empresa sobre formació de demanda, en la mostra examinada s'aprecia un major dinamisme i en ocasions més contundència, i no és estrany perquè és a l'empresa on es materialitzen les accions formatives.

4. Per últim la negociació col·lectiva podria contribuir a dinamitzar l'exercici de les accions formatives de demanda i al mateix temps desenvolupar i millorar els drets que el RD 395/2007 reconeix als seus representants en les fases prèvies del procés formatiu.

Així, la negociació col·lectiva és un instrument que pot contribuir de forma decisiva a canviar el nostre model productiu i compassar-lo a la dinàmica i als requeriments d'un mercat de producció de béns i serveis mundialitzat i globalitzat.

CCOONEIX la Formació: Més que un projecte

És una obvietat que CCOOneix la Formació és un servei consolidat a l'atenció de les persones afiliades a CCOO, de les companyes i companyes que formen part de la Representació Legal dels Treballadors al si de les empreses i centres de treball. El que CCOO de les Illes Balears posà en marxa l'any 2007 com un modest projecte emmarcat en la convocatòria autonòmica d'Accions d'Acompanyament a la formació, s'ha convertit en un referent per bona part de les persones usuàries del sistema de la formació per a l'ocupació, de professionals que hi treballen i d'una bona part de les institucions implicades en el sistema de les qualificacions.

Les dades d'aquests tres anys (2007, 2008 i 2009) demostren les anteriors afirmacions: fins ara són més de 96.000 les visites al web i 1.141 gestions d'informació, assessorament o orientació fetes per correu electrònic, i a més hem superat les 7.000 cridades ateses al telèfon gratuït. També cal fer referència a les més de 500 persones informades en diverses accions en grup o a les 176 que han rebut atenció individualitzada. Però el més interessant i esperançador són els èxits en les activitats directament relacionades amb les delegades i els delegats de CCOO. Avui podem dir amb orgull que, només durant l'any 2009, 160 delegats/des han participat en accions informatives de grup o que s'han visitat 54 empreses i s'ha informat directament més de 100 delegats/des.

A hores d'ara ningú dubta que les Jornades Tècniques dutes a terme en el marc de CCOOneix han estat pioneres en els seus continguts, i com a mostra, la realitzada el passat 22 d'octubre, que va servir, entre d'altres coses, per fer una aproximació als continguts sobre formació en els Convenis Col·lectius de les Illes Balears i per reflexionar sobre les mancances que tenim sobre aquest aspecte clau de l'acció sindical. Els estudis sobre Sectors Emergents i les seves necessitats formatives són clarament un referent obligat per a quasi tothom que l'interessi o treballi en el tema.

Ara bé, les dificultats que tenim els treballadors i les treballadores en l'actual situació de crisi i la inestabilitat laboral que -en més o menys intensitat- patim, ens fan reafirmar en el valor estratègic de la formació per a l'ocupació. Però ha de ser una formació de qualitat i útil per mantenir, aconseguir i millorar l'ocupació; una formació que ho sigui en els valors de la igualtat, de la solidaritat i del sindicalisme. Si a aquestes dificultats objectives i a aquests propòsits hi afegim la complexitat, lentitud i contradiccions en la posada en marxa del conjunt d'instruments del Sistema Nacional de les Qualificacions Professionals, ens adonem del paper clau que teniu les persones que representeu els companys y companyes a les empreses i als centres de treball.

És per això que ara que acaba l'any 2009 podem dir que aquell projecte que va començar l'any 2007 és ja alguna cosa més que un projecte. És un recurs emprat i valorat per vosaltres. Ho tenim clar, és només el començament d'un projecte amb seguretat de futur i amb alguna saviesa acumulada. Ho demostrarem en aquest 2010, any que desitgem que sigui de prosperitat i amb més i millor ocupació per a tothom.



Govern de les Illes Balears

Conselleria de Treball i Formació



Invertim en el seu futur
Unió Europea
Fons Social Europeu



Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Confederació Sindical CCOO de les Illes Balears: C/ Francesc de Borja Moll, 3 • Tel: 971 72 60 60 • <http://www.ib.ccoo.es> • a/e: premsa@ib.ccoo.es • **Servei CCOONEIX la formació: punt d'informació i difusió de la formació per a l'ocupació** C/ Francesc de Borja Moll, 3 • Tel: 900 70 10 82 • <http://www.formacioccoo.com> • a/e: ccooneix@ib.ccoo.es • **Impressió:** ECOGRAFIC. • **Distribució:** Nouvent • **Dipòsit legal:** PMI 673-2009 • 3.000 exemplars

L'experiència laboral podrà ser certificada

Aprovat el **Reial Decret 1224/2009, de 17 de juliol, de reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral (BOE núm. 205, dimarts 25 d'agost de 2009)**
Permetrà reconèixer les competències professionals adquirides per l'experiència laboral o per vies no formals de formació.

QUÈ ÉS?
És un conjunt d'actuacions dirigides a reconèixer, avaluar i acreditar les competències professionals adquirides mitjançant l'experiència laboral o per vies no formals de formació.

Les persones podran participar en un procediment en el qual podran demostrar la competència adquirida mitjançant la seva experiència laboral o a través d'altres aprenentatges. Una vegada comprovada la competència mitjançant les fases establertes, a aquestes persones se'ls reconeixeran amb caràcter oficial les parts (unitats de competència) o el tot d'una/es qualificació/ns professional/ls amb la corresponent acreditació oficial: títol de formació professional i/o certificat de professionalitat, o acreditació parcial acumulable en cas de no completar una qualificació professional. D'aquesta manera, si ho desitja, podrà completar la seva formació per a l'obtenció del corresponent títol o certificat.

QUIN ÉS L'OBJECTIU?
L'objectiu principal és motivar les persones per a l'increment de la seva competència professional i l'aprenentatge permanent perquè puguin situar-se millor dins un mercat laboral cada vegada més competitiu i que necessita professionals cada vegada més preparats.

A Espanya més del 60% de la població en actiu no compta amb una acreditació reconeguda de la seva qualificació professional.

- 1. AVALUAR** les competències professionals que tinguin les persones, adquirides mitjançant l'experiència laboral i altres vies no formals de formació, a través de procediments i metodologies que garanteixin la validesa, fiabilitat, objectivitat i rigor tècnic de l'avaluació.
- 2. ACREDITAR** oficialment les competències professionals afavorint la seva posada en valor, amb l'objectiu de facilitar tant la inserció i integració laboral i la lliure circulació en el mercat de treball com la progressió personal i professional.
- 3. FACILITAR** a les persones L'APRENENTATGE AL LLARG DE LA SEVA VIDA i l'increment de la seva qualificació professional, oferint oportunitats per a l'obtenció d'una acreditació parcial acumulable, amb la

finalitat de completar la formació dirigida a l'obtenció del corresponent títol de formació professional o certificat de professionalitat.

CONDICIONS DE LES PERSONES PER A SOL·LICITAR LA SEVA PARTICIPACIÓ EN UN PROCEDIMENT DE RECONeixEMENT DE L'EXPERIÈNCIA

Als sol·licitants els hi avaluaran la seva experiència laboral i altres aprenentatges no formals o informals, per tant, el sistema de reconeixement està dirigit, fonamentalment, a persones adultes. Els requisits seran:

- Posseir la nacionalitat espanyola o ser titular d'una autorització en vigor segons els termes establerts a la normativa espanyola d'estrangeria i immigració.
- Tenir 18 anys complets.
- Tenir experiència laboral.
- Justificar almenys 300 hores en formació.

QUAN?
Les administracions realitzaran convocatòries públiques de procediments de reconeixement de determinades competències.

PRINCIPIIS DEL PROCEDIMENT

- **Dret individual** dels/les treballadors/es.
- **Procediment únic** per a tot l'Estat.
- **Vinculació amb el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals**, utilitzant les Unitats de Competència com a referent de reconeixement i avaluació.
- **Flexible / Accessible.**
- **Participació** dels interlocutors socials i de les administracions públiques competents.

COM ÉS EL PROCEDIMENT DE RECONeixEMENT?

El procediment d'avaluació i reconeixement de la competència és personalitzat i flexible. No es tracta de la realització d'exàmens convencionals, sinó que es durà a terme en tres fases:

1. Assessorament.
2. Avaluació de la competència professional.
3. Acreditació i registre de la competència professional.

Prèviament l'administració competent garantirà un servei obert i permanent que faciliti informació i orientació a totes les persones que ho sol·licitin, sobre les característiques i les fases del procediment, l'accés al mateix, els seus drets i obligacions, les acreditacions oficials que puguin obtenir i els seus efectes. Aquesta informació i orientació facilitarà que les persones puguin prendre decisions sobre la seva participació, o no, en el procediment.

1) ASSESSORAMENT

En aquesta fase comença el procés d'avaluació pròpiament.
Les persones candidates tindran la col·laboració d'un/a expert/a del sector professional corresponent que els ajudarà a presentar totes les proves o demostracions de competència que hi pugui aportar. Amb la documentació generada, l'assessor realitzarà un informe de l'experiència d'aquesta persona i remetrà tota la documentació a l'equip avaluador corresponent.

2) AVALUACIÓ DE LA COMPETÈNCIA PROFESSIONAL

L'avaluació tindrà per objectiu comprovar la competència professional requerida en una situació de treball, real o simulada, fixada a partir del context professional. I s'analitzarà l'informe de l'assessor i tota la documentació aportada.

El resultat s'expressarà en termes de competència demostrada o no demostrada.

3) ACREDITACIÓ I REGISTRE DE LA COMPETÈNCIA PROFESSIONAL

Als candidats que superin el procés d'avaluació se'ls expedirà una acreditació oficial de les competències que els han estat reconegudes. Si la persona compleix amb els requisits per a l'obtenció d'un certificat de professionalitat o un títol de formació professional, l'Administració competent l'indicarà els tràmits necessaris per a la seva obtenció.

A més a més rebran l'orientació necessària per a l'elaboració d'un pla de formació per a obtenir un títol de formació professional o un certificat de professionalitat relacionat amb aquestes competències acreditades.



FASE PRÈVIA Informació (voluntària) Servei obert i permanent d'informació i orientació de: • Quines competències professionals • Procediment d'avaluació i reconeixement • Assessors • Itineraris formatius, etc.	1a FASE Assessorament (obligatori) Un/a assessor/a orientarà cada candidat/a perquè segueixi els passos adequats per a acreditar la seva experiència. També es procedirà a la recollida d'evidències de la seva trajectòria professional: • Vida laboral. • Contractes. • Informes i certificats d'empresa. • Referències, etc.	2a FASE Avaluació i reconeixement de la competència Comprovar la competència professional requerida a una situació de treball, real o simulada, fixada a partir del context professional. SÍ - ACREDITA COMPETÈNCIA PROFESSIONAL	3a FASE Acreditació i registre Conclòs tot el procés es registraran a l'Administració competent les competències reconegudes a cada persona. Títol Formació Professional Reglada Acreditació parcial Certificat de Profesionalitat
		NO - ACREDITA COMPETÈNCIA PROFESSIONAL En cas de no poder acreditar la competència professional, pot realitzar cursos de formació per a aconseguir-la.	

Síntesis del estudio

“Análisis de las principales ocupaciones dentro del sector de Atención a Personas y del subsector de Turismo Sostenible y Ocio Cultural del sector de Actividades Culturales y Deportivas”

Durante el año 2009, la Confederación Sindical de CCOO Illes Balears, a través de la Consultora Social Dinamia, ha llevado a cabo el Estudio denominado Análisis de las principales ocupaciones dentro del sector de Atención a Personas y del subsector de Turismo Sostenible y Ocio Cultural del sector de Actividades Culturales y Deportivas desarrollado en el marco del proyecto CCOOneix la formació: punt d'informació i orientació per a l'ocupació.

Este trabajo supone una continuación de la investigación realizada durante el año 2008 en el marco del mismo proyecto y que tenía por objetivo realizar una primera aproximación al mercado de trabajo balear y profundizar en el conocimiento de algunos de sus sectores estratégicos y/o emergentes. En esta ocasión, el foco de interés prioritario han sido los perfiles profesionales de dos sectores productivos claves para la economía balear: el sector de **Atención a la Dependencia** y **Turismo Sostenible y Ocio Cultural**. Entre los objetivos concretos del Estudio se encontraban el de contribuir al conocimiento y desarrollo de las ocupaciones profesionales de estos sectores y el de realizar una aproximación al conocimiento de las necesidades de formación de los/as trabajadores/as de atención a la dependencia.

Entre los principales productos que han resultado del trabajo realizado se encuentran:

- Una propuesta de mapa de perfiles profesionales de ambos sectores.
- Un análisis de la situación de las propuestas de formación y de cualificación de los perfiles profesionales de ambos sectores que se sitúan en los Niveles 1, 2, y 3 del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- Un diagnóstico de la situación de la contratación, las demandas de empleo y el paro en las diferentes ocupaciones de ambos sectores en las diferentes islas.
- Una aproximación a las necesidades formativas de las personas trabajadoras de servicios de Atención a la Dependencia.

Las ideas clave resultantes:

1. Ambos sectores se configuran claramente como sectores emergentes en la economía balear, aunque su peso y evolución no sigue una lógica paralela.
2. Para lograr contribuir al impulso de ambos sectores deben desarrollarse medidas coordinadas por parte de los poderes públicos y

los agentes sociales que permitan ordenar y clarificar los contornos específicos de ambas ramas de actividad.

3. Respecto al sector de **Atención a la Dependencia**, como resultado de la aprobación de la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención



a la Dependencia, se generaron grandes expectativas respecto al incremento de la actividad y el empleo en este sector. Sin embargo, éstas no han sido plenamente satisfechas. El desarrollo de la Ley de Dependencia ha seguido diferentes velocidades y criterios en las diferentes Comunidades Autónomas, lo que ha derivado en ocasiones en claras desigualdades territoriales. La crisis económica actual parece estar afectando menos a este sector, en términos de demanda de empleo, no obstante, puede estar generando una profundización en las condiciones laborales del sector, ya de partida, precarias. Este proceso, unido al peso mayoritario del empleo femenino en el sector, puede contribuir a agudizar las desigualdades de mujeres y hombres en el mercado laboral.

En formación y cualificaciones:

- En los últimos años se ha realizado un esfuerzo para desarrollar Cualificaciones Profesionales en este sector, aunque esto no ha sido un proceso equilibrado. Frente a una regulación clara de los perfiles en algunos



servicios, como las Residencias de personas mayores, en otros como la Teleasistencia los perfiles continúan difusos.

- Es necesario ordenar y reforzar las propuestas formativas para acceder a los perfiles existentes ya que, por una parte, el Acuerdo de Acreditación de Centros y Servicios aprobada en noviembre de 2008, establece requerimientos de cualificación específicos para los profesionales del sector y, por otra parte, la configuración y evolución que este sector ha tenido desde sus orígenes (desarrollo del cuidado en el entorno familiar bajo la responsabilidad mayoritariamente de las mujeres) exige el impulso de los procesos de acreditación de la experiencia profesional, tras la aprobación del Real Decreto de Acreditación en Agosto de 2009.

4. Respecto al Sector de **Turismo Sostenible y Ocio Cultural**, podemos afirmar que, como resultado de la importancia estratégica que el sector turístico tiene en les Illes Balears, este subsector puede contribuir a modificar

los contornos de este sector, generando un mayor valor añadido y un turismo de corte cultural y respetuoso con el medio ambiente. La tendencia al desarrollo de esta rama de actividad parece clara, aunque no tiene una evolución equilibrada en el conjunto de las Islas del Archipiélago. Así, este concepto de turismo parece claramente implantado en Menorca y Formentera, incipiente en Mallorca y todavía alejado del modelo de Ibiza, aunque el crecimiento de este sector parece imparable. Aunque la crisis económica está afectando a esta rama de actividad, se considera que tras el fin de la actual recesión tendrá una evolución positiva. El carácter incipiente de ese sector, lo que se relaciona con la falta de información y conocimiento concreto sobre su situación y evolución, parece estar influyendo en la situación formativa, de cualificaciones y en la oferta de empleo.

En formación y cualificaciones:

- El proceso de desarrollo de las Cualificaciones Profesionales del sector no se está realizando de manera equilibrada, de esta forma se constata una mayor claridad e impulso en los perfiles vinculados con el turismo sostenible, frente a una mayor progreso más embrionario del desarrollo de cualificaciones dentro de la rama de actividades culturales.
- La oferta formativa del sector se considera insuficiente y poco organizada como resultado de la falta de conocimiento de esta rama de actividad



El sistema integrat de qualificacions i formació professional i els delegats sindicals

L'any 2002, l'IQPIB elaborà el disseny d'una estratègia per a conèixer la realitat sectorial, des del punt de vista de les qualificacions professionals, a les Illes Balears.

Un aspecte important en aquest disseny era el procediment de recerca i quins serien els actors més adients per dur-ho a terme.

L'estructura de l'equip d'investigació estava planificada per nivells. Els dos primers nivells els formaven els experts científics i els especialistes en recollir informació.

El tercer nivell havia d'estar format per observadors experts, que guassin l'estudi i assegurassin la qualitat del treball basant-se en els seus coneixements i experiència. Aquests observadors experts havien de conèixer el seu treball, igual que el context intern i extern de la seva empresa i el seu sector, per a connectar amb la realitat productiva.

Es va arribar a la conclusió que qualsevol opció passava per treballar amb els delegats i delegades sindicals, grup que demostrava tenir la capacitat per respondre a les necessitats derivades dels objectius de la recerca. Ells són la connexió amb la realitat sectorial.

El sistema integrat de qualificacions i formació professional en bona mida depèn, per al seu desplegament, de la capacitat de comunicació dels agents que actuen en els diversos dispositius derivats dels elements del sistema: qualificació, informació, orientació, formació, acreditació, inserció i aprenentatge permanent.

Els delegats i delegades sindicals, situats estratègicament com a captadors i facilitadors de la informació, juguen un paper fonamental. Les seves possibilitats de transmetre i recollir informació dels companys i companyes és inqüestionable i fonamental. De



fet, parlem d'un grup que, al nostre país, està en contacte amb més de 500.000 persones. El sistema sense participació perd força i perd realitat si només intervien els experts. El sistema ha de ser transparent, això vol dir democràtic i a l'abast de tothom. Si fos d'una altra forma no hauríem fet cap camí després de tants d'anys.

Si la pregunta que us feis és: Jo com a delegat sindical, què puc fer? Us diré que el sistema ordena una estructura de coneixements associada a dispositius i serveis que han d'estar a l'abast de les persones, hi ha una necessitat creixent de fer arribar als treballadors i treballadores totes les oportunitats que ofereix el sistema integrat. I és aquí on els delegats i delegades sindicals podeu fer-hi incidència.

Una part de la formació sindical s'ha d'ocupar de fer arribar als delegats qüestions com: Què és el sistema integrat? Com es desplega? Quins avantatges té per a les persones? Quins avantatges té per a les empreses? El sistema integrat de qualificacions i formació professional està dirigit a persones amb caràcter individual i també amb un objectiu comú i compartit, el d'una societat que pot aportar més benestar a partir de la

participació i del coneixement. Com una aportació a la transparència del sistema integrat, l'IQPIB ha editat uns fulletons, anomenats "SAPS QUE...", que extreuen de les normes que regeixen el sistema integrat, idees clau de quatre temes bàsics: el sistema de qualificacions i formació professional, la formació professional dels sistema educatiu, la formació per a l'ocupació i la valoració de l'experiència professional.

Cada fulletó destaca cada un d'aquests temes en tretze qüestions rellevants, acabant amb un "RECORDA QUE..." com a filosofia que permet concebre el sistema tal un instrument al servei de les persones i que nosaltres valoram com a molt important.

Així, per nosaltres, hauríem de "Recordar que..."

- Sistema de qualificacions i formació professional: La formació professional és un dret de les persones. Has d'exigir informació veraç i acurada sobre totes les possibilitats que hi ha d'adquirir una qualificació i sobre l'acreditació que pots rebre en cada cas.
- La formació professional dels sistema educatiu: que inclou formació relacionada amb l'orientació, les relacions laborals i el desenvolupament de l'esperit

emprenedor. Respon a les necessitats de la societat del coneixement, basada en la competitivitat, l'ocupabilitat, la mobilitat laboral, i en el foment de la cohesió i la inserció social, i s'ha d'adaptar als interessos i capacitats de les persones.

- La formació per a l'ocupació: Els certificats de professionalitat han de facilitar l'aprenentatge permanent de tots els ciutadans i ciutadanes mitjançant una formació oberta, flexible i accessible, així com afavorir la transparència del mercat de treball a ocupadors i a treballadors, tant en l'àmbit nacional com en l'europeu.
- La valoració de l'experiència professional: El procediment ha d'afavorir l'aprenentatge al llarg de la vida posant en valor les competències professionals adquirides mitjançant l'experiència laboral i de vies no formals de formació, amb la finalitat de facilitar tant la inserció i la integració laboral, com la lliure circulació en el mercat de treball i la progressió personal i professional.

En un món que demana respostes àgils a situacions de crisi, aquests quatre recordatoris destaquen les aportacions que el sistema pot fer a les necessitats de les persones i de l'economia.

52 "Saps que..." i 4 "Recorda que..." constitueixen el contingut dels quaderns que esperam que siguin una bona guia per fer arribar a totes les persones una informació que ha de facilitar la seva vida laboral: des de la perspectiva del coneixement, amb més participació, més oportunitats, més seguretat, més benefici per a tothom i més progrés per a la societat en general.

Joan Estaràs Fernández,
Director de l'IQPIB

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.

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

FORMACIÓ COMPLEMENTÀRIA

- **DELEGATS/DES 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 mediambientals: 30 h.
 - Introducció a mútues, per a delegats/des de prevenció: 20 h.

JORNADES PREVISTES DE SALUT LABORAL

- **Desembre 2009 Lloc: Palma**
Qualificació professional i Llibre II de la Construcció.

- **Gener 2010 Lloc: Inca**
Integració i qualitat de la prevenció.

- **Febrer 2010 Lloc: Palma i Manacor**
Integració i qualitat de la prevenció.

Lloc: Manacor
Detecció i tractament de postures en els treballadors/es amb atenció directa al pacient.

- **Març 2010 Lloc: Palma**
Gestió mediambiental de residus i productes tòxics.

- **Abril 2010 Lloc: Palma**
Resolució de conflictes i estratègies d'intervenció en les agressions a pacients.

- **Maig 2010 Lloc: Palma**
Malalties professionals en el sector de l'hoteleria.

- **Juny 2010 Lloc: Palma**
Formació específica: prevenció de l'estrès tèrmic.

Sol·licita més informació a:



Escola sindical Marcos Peralta

CCOO - Illes Balears
C/ de Francesc de Borja Moll, 3. Palma
Tel. 971 – 722 234
E-mail: forma.escola@ib.ccoo.es