

POSSIBILITATS

RE

DE DESENVOLUPAMENT DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A CATALUNYA*

Josep-Oriol Escardíbul

Universitat de Barcelona i Institut
d'Economia de Barcelona (IEB)

Álvaro Choi

Universitat de Barcelona i Institut
d'Economia de Barcelona (IEB)

La formació s'assenyala permanentment com a factor crucial per a l'increment de la productivitat dels treballadors, la reducció de l'atur i el foment del creixement econòmic d'alt valor afegit. Una de les possibilitats per incrementar la formació de la població activa és mitjançant la negociació col·lectiva. Aquest article, en primer lloc, analitza les possibilitats legals existents (normativa i jurisprudència) que la formació formi part important com a àmbit de negociació entre els agents socials. En segon lloc, s'indiquen els aspectes de formació habitualment tractats a Catalunya, emmarcant la legislació catalana en la normativa estatal i europea. Finalment, s'estableixen recomanacions per fomentar que la formació aparegui en la negociació col·lectiva.

* L'article constitueix part d'un informe elaborat sota demanda del Consell de Relacions Laborals de Catalunya titulat *Formació professionalitzadora i la negociació col·lectiva. Un estudi del marc jurídic i l'anàlisi de vuit convenis col·lectius*.

Introducció

La necessitat d'invertir en formació professional es justifica per dues raons. D'una banda, hi ha una àmplia bibliografia, teòrica i empírica, relativa a la importància de l'educació i la formació per impulsar el creixement econòmic i la millora de la carrera professional dels individus. D'altra banda, el nostre país té uns compromisos adquirits amb la Unió Europea, respecte a la formació permanent, que obliguen a fer polítiques que fomentin la formació de la població activa.

En el primer àmbit, els models teòrics de creixement econòmic, en especial els models de creixement endogen, destaquen que els increments de capital humà dels individus (bàsicament la seva educació i formació) generen millores en la productivitat dels treballadors, així com externalitats positives en el desenvolupament laboral d'altres empleats i fomenten la capacitat d'innovació, de manera que la formació incideix en positiu en el PIB. Empíricament, molts estudis han analitzat les causes del creixement econòmic i destaquen l'educació i la formació dels individus, ja sigui de manera directa (augment de l'educació milloren el nivell de renda) com indirecta (l'educació augmenta la productivitat); vegeu-ne una revisió a Oroval i Escardíbul (1998a i b) i a Cooray (2010). Recentment, s'emfasitza la importància no només de la quantitat de formació proporcionada sinó, especialment, la qualitat de la formació, és a dir, l'augment de competències que la formació produeix en els individus (Hanushek i Woessman, 2008). Sobre aquesta qüestió, Boyer i Caroli (1993) indiquen la necessitat de concordança entre el sistema educatiu i el productiu (perquè

el primer produeixi les competències que el segon demana). Aquests autors també assenyalen la importància que la relació entre treballadors i empresaris (o els seus representants) sigui de cooperació i es valorin les qualificacions ja que, sota aquestes circumstàncies, la formació és atractiva per als treballadors i la informació flueix entre els empleats perquè compartir coneixements no posa en risc la seva posició a l'empresa.

Seguint aquesta visió, al nostre entendre, no només resulta important invertir en formació, sinó que cal incorporar-la a la negociació col·lectiva entre els agents socials (organitzacions empresarials i direccions d'empresa i organitzacions sindicals o altres representants dels treballadors) per crear entorns cooperatius que possibilitin que la formació millori la competitivitat de les empreses i les condicions laborals dels treballadors. Aquest element pot ser encara més rellevant si el nostre model de relacions laborals, en termes formatius, es vol apropar a models com el germànic, que centra la formació de competències en el lloc de treball i el desenvolupament del currículum a les seves necessitats, amb una forta presència dels agents socials (Winterton, 2007).

Val a dir que diverses institucions internacionals avalen el paper positiu de la negociació col·lectiva sobre la formació proporcionada als treballadors, així com sobre l'increment de la percepció que els agents socials mateixos tenen sobre la formació com a inversió productiva (Eurofound, 2009; ILO, 2009). Així mateix, la majoria d'estudis internacionals mostren una tendència favorable a la provisió de formació professional quan es dona negociació col·lectiva entre sindicats i organitzacions d'empresaris (vegeu-ne un recull a Brunello *et al*, 2007).

Com s'ha indicat a l'inici, més enllà de la recomanació d'invertir en formació per motius econòmics, hi ha uns condicionants polítics. Així, des del Consell Europeu de Lisboa del 2000, la formació permanent està present a l'agenda política, de manera que s'estableix un programa d'acció d'educació i formació amb l'objectiu que, el 2010, el 12,5% de població entre 25 i 64 anys estigui en formació permanent. Malgrat ser un objectiu no assolit (ni per al conjunt europeu ni espanyol, com es mostra al quadre 1), la revisió de l'estratègia europea (iniciativa Education and Training 2020) ha portat a l'establiment de nous objectius per al 2020 que, en l'àmbit de la formació permanent, suposa que el percentatge de població en edat de treballar que participa en educació al llarg de la vida ha de

“No només resulta important invertir en formació, sinó que cal incorporar-la a la negociació col·lectiva”

ser del 15%. Aquest és un objectiu difícil d'assolir, ja que les xifres que s'observen al quadre 1 (lluny de l'objectiu establert) són força estables (i decreixen recentment). Ara bé, la dispersió entre països és molt gran, amb uns mínims a l'entorn de l'1% a Romania o Bulgària i uns màxims del 23%, 25% i 33% a Finlàndia, Suècia i Dinamarca, respectivament.

Quadre 1
Proporció de població en edat de treballar (25-64 anys) que participa en formació. Any 2011

	Catalunya	Espanya	Unió Europea
Total	9,3	10,8	8,9
Dones	10,5	11,6	9,6
Homes	8,1	10,0	8,9

Font: Idescat (2013)

Així mateix, més enllà d'aquests compromisos polítics, la formació professional resulta imprescindible al nostre país, tenint en compte la piràmide educativa de la població ocupada. Així, mentre que a Espanya el 42,4% dels ocupats, d'entre 25 i 64 anys, tenen estudis baixos (és a dir, com a màxim obligatoris) i el 23,1% mitjans (secundaris postobligatoris), es preveu que, el 2020, el mercat de treball necessitarà només un 15% de mà d'obra amb estudis baixos i un 50% dels mitjans. Per tant, la formació professional ha de contribuir a incrementar el nivell educatiu dels actius, en especial d'aquells amb menys nivell (MECD, 2011). En aquest marc, no només l'educació formal resulta imprescindible, sinó també la no formal i l'acreditació de competències adquirides mitjançant l'experiència laboral.

Legislació en matèria de formació professional en la negociació col·lectiva

En qualsevol anàlisi del paper de la formació en la negociació col·lectiva cal indicar, en primer lloc, la normativa existent. En aquest article, només s'indiquen alguns elements jurídics imprescindibles, atès el caràcter econòmic de la revista.

L'Estatut dels treballadors del 1980¹ (i la regulació posterior que el modifica) reconeix certs drets de formació dels treballadors (d'assistència a exàmens o d'adaptació de torns i jornada per anar a formació, per exemple) i que, mitjançant la negociació col·lectiva, es pactin els termes de l'exercici d'aquests drets. Addicionalment, l'Estatut dels treballadors estableix el dret de consulta del comitè d'empresa sobre els plans de formació professional a l'empresa.

Així mateix, el Reial decret 395/2007, de 23 de març, que estableix el marc de formació per a l'ocupació existent en l'actualitat emfasitza la necessitat d'inserir la formació professional (tant d'oferta, principalment sectorial, com de demanda, a les empreses) a la negociació col·lectiva; en el primer cas, destaca el paper de les comissions paritàries (sorgides de la negociació col·lectiva sectorial estatal) per tal que els agents socials negociïn sobre formació.

Recentment, la Llei 3/2012, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, indica que els treballadors amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà acomplert en tot cas quan el treballador pugui fer les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva. En defecte del que hagi previst el conveni col·lectiu, la concreció de la manera de gaudir del permís s'ha de fixar de mutu acord entre el treballador i l'empresari. La Llei 35/2010 (article 17.5) va modificar la normativa sobre empreses de treball temporal per incloure que la negociació col·lectiva pugui adoptar les mesures adequades per facilitar l'accés dels treballadors cedits per empreses de treball temporal a la formació disponible per als treballadors de les empreses usuàries.

Finalment, diversa normativa recent crida els agents socials a negociar sobre aspectes dels contractes de formació, en pràctiques i la formació en alternança (vegeu Llei 35/2010, de 17 de setembre; Reial decret 1543/2011, de 31 d'octubre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals en empreses; Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat

1 A l'annex, es presenten les referències completes de tota la normativa citada en aquest article.

“Sovint, els convenis es limiten a reproduir la normativa existent, que conté escàs desenvolupament respecte a la formació”

laboral, i Reial decret 1529/2012, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual).

Acords entre agents socials per incloure la formació professional en la negociació col·lectiva a Catalunya

A Catalunya, els successius acords estratègics establerts entre l'Administració catalana i els agents socials, iniciats el 2005 i que s'han transformat en l'Estratègia Catalunya 2020, aprovada pel Govern el passat 10 d'abril de 2012, així com els acords interprofessionals per a la negociació col·lectiva (des del 2007 i fins al darrer per al període 2011-2014), signats pels agents socials, estableixen els principals criteris per incloure la formació en la negociació col·lectiva.

Malgrat que els primers tipus d'acords criden a la negociació col·lectiva a l'entorn a la formació, els més rellevants són el segon tipus d'acords (els interprofessionals). Algunes de les seves recomanacions, en acords similars en l'àmbit estatal (signats per les organitzacions empresarials CEOE i CEPYME i els sindicats CCOO i UGT) han estat recollits en la normativa laboral examinada en l'apartat anterior. Centrant-nos en els acords interprofessionals, s'atorga un paper rellevant a la negociació col·lectiva per a:

- L'establiment d'un procediment negociador específic que, a més dels continguts formatius, tingui per objecte garantir el dret a la igualtat de tracte de tots els destinataris; establir criteris d'acció positiva per als col·lectius menys representats professionalment, i analitzar la consideració del temps de formació a efectes del temps de treball i els horaris. Així mateix, l'establiment de sistemes de promoció professional i itineraris professionals, amb criteris d'objectivitat i amb participació dels representants legals dels treballadors, han de ser un estímul per a la formació permanent.
- La promoció entre les persones treballadores de l'acreditació i reconeixement de les competències professionals adquirides per experiència laboral.

- L'actualització permanent de l'organització professional dels convenis col·lectius per tal d'adaptar-la als canvis en l'organització del treball. En concret s'ha establert legalment que el sistema de classificació professional en categories es basi en grups professionals.²

- La valoració de llocs de treball ha de fer-se amb plenes garanties d'objectivitat i de neutralitat, ja que és un instrument imprescindible per a una eficient organització del treball. Els convenis col·lectius podran acordar la utilització de la Comissió Tècnica d'Experts en l'Organització del Treball del Tribunal Laboral de Catalunya a l'efecte de valorar els llocs de treball per a la solució de divergències.

- Garantir l'establert a la Llei orgànica 3/2007 sobre la igualtat efectiva entre dones i homes (els convenis col·lectius poden establir criteris per als plans d'igualtat i regular l'obligació convencional dels plans en funció de la dimensió de l'empresa, respectant el mínim legal).

- La intervenció en la concreció dels contractes per a la formació i l'aprenentatge i en la realització de pràctiques formatives a les empreses que permetin l'adquisició d'experiència professional a la població més jove.

- La participació en els processos d'implantació de noves tecnologies que suposin canvis en l'organització del treball i les necessitats de formació i adaptació professional.

- La creació de comissions de formació paritàries per desenvolupar les següents funcions: emetre informes de les sol·licituds de plans de formació i d'accions complementàries; emetre informes en relació amb els plans de formació; fer de mediadors en les discrepàncies sorgides entre les parts respecte al contingut del Pla de formació; establir els criteris de prioritat relatius a les iniciatives de formació en funció de les característiques dels sectors; col·laborar en el seguiment de l'execució de les iniciatives de formació; elaborar estudis i investigacions; elaborar una memòria anual de les activitats dutes a terme; vetllar per l'acompliment de l'acord en el seu àmbit d'actuació.

2 La Llei 3/2012, de 6 de juliol, obliga que els convenis col·lectius, a partir de l'any de la publicació de la norma, abandonin la classificació professional en categories en favor, només, de grups professionals.

La formació en la negociació col·lectiva: els convenis col·lectius

A continuació es presenta un llistat d'aspectes relacionats amb la formació que ha format part de la negociació col·lectiva. No es revisen convenis col·lectius concrets, sinó que s'analitzen les següents tres obres que examinen exhaustivament convenis col·lectius de l'Estat: Cano (2010), que considera més de 500 convenis col·lectius, de diferents nivells de negociació, de tot l'Estat; Frías (2010), amb 91 convenis també del conjunt d'Espanya, i Purcalla i Rivas (2010), amb més de 500 convenis dels àmbits autonòmic (català), provincial i empresarial, per al període 2006-2009.

Un aspecte comú present als tres estudis esmentats és que, sovint, els convenis es limiten a reproduir la normativa existent, que conté escàs desenvolupament respecte a la formació, malgrat que, com indica Frías (2010), sobre els convenis examinats, el 88% d'aquests inclou algun aspecte referit a la formació. A més, Purcalla i Rivas (2010) indiquen l'escassa evolució en el temps dels continguts sobre formació en els convenis signats, malgrat que resulta important que es negociï en els convenis d'àmbits superiors (com ara sectorials estatals, per exemple) perquè altres convenis d'àmbits inferiors poden reproduir el model negociador. Com indica Cano (2010), les raons d'aquest poc desenvolupament són diverses: a vegades la formació és una qüestió menor en la negociació d'un conveni (la seva negociació és voluntària segons l'Estatut dels treballadors); és complex adequar els sistemes de classificació professional al Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional (si bé no cal que hi hagi total concordança entre l'estructura de la negociació col·lectiva sectorial i el Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals); negociar sobre formació pot incidir en altres àmbits (salari, jornada, etcètera), i no tots els negociadors coneixen bé el Sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional i la normativa sobre formació.

Els aspectes regulats en els convenis revisats es poden agrupar en els següents conceptes: accés a l'empresa, accés i organització de la formació, organització del treball a l'empresa i participació dels representants legals dels treballadors.

Accés a l'empresa

- Pocs convenis vinculen contractació amb formació (necessitat de tenir certs títols, per exemple).

- Hi ha una regulació de la formació en les pràctiques professionals (amb ajuts econòmics), si bé aquesta és

minoritària, i centrada normalment en les pràctiques d'individus en formació universitària.

- Presència d'acords sobre la formació associada als contractes per a la formació i l'aprenentatge (durada, nombre de treballadors que poden ser contractats, etcètera). Aquest tipus de regulació és més comú que els anteriors.

Accés a la formació

- Alguns convenis obliguen els treballadors a participar en cursos de formació que organitzen les empreses (i fins i tot alguns inclouen clàusules d'obligació de les empreses de participar en accions de formació, encara que sense sancions en cas que no es faci).

- Pocs convenis recullen aspectes vinculats amb el foment de la formació per a col·lectius amb més dificultats per accedir-hi: persones amb discapacitat, treballadors amb escassa qualificació, treballadors amb contractes temporals o a temps parcial, i estrangers (en aquest cas és més sovint en formació en idiomes o en competències específiques). Sí que són més presents les clàusules d'igualtat de gènere en l'accés a la formació (seguint la Llei orgànica 3/2007, de 23 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones). Així mateix, hi ha clàusules per afavorir l'accés a la formació en supòsits de suspensió de la relació laboral (formació durant o després de l'excedència, legislada a l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors).

- És present la formació obligatòria prevista a l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals respecte a la seguretat i salut laboral.

- Alguns convenis estableixen criteris econòmics, com ara destinar un petit percentatge de la massa salarial a formació o l'existència de plusos compensatoris que han de pagar les empreses que no organitzin accions de formació per als seus treballadors. Ara bé, resulta més habitual establir complements salarials o extrasalarials per als treballadors que participin en certes accions de formació. Aquesta formació acostuma a haver de fer-se satisfactòriament (obtenció de certificats de professionalitat o títols del sistema educatiu). En alguns casos es preveu la compensació de despeses associades a la formació (menjar, transport, matrícula, etcètera), així com pagar com a hores extraordinàries el temps de formació fora de la jornada laboral. Així mateix, alguns convenis estableixen beques de formació per als treballadors o els seus fills.

- Resulta habitual recollir la normativa de l'article 23 de l'Estatut dels treballadors sobre permisos i llicències per a formació, si bé sense més desenvolupament. En conseqüència, s'inclou l'existència de permisos per assistir a exàmens, preferència per escollir torn de treball (si n'hi ha) per cursar estudis per obtenir un títol acadèmic o professional, adaptació de la jornada de treball per assistir a cursos de formació i permís de formació amb reserva del lloc de treball. Val a dir, però, que alguns convenis sí que desenvolupen el que preveu l'Estatut dels treballadors i, per exemple, indiquen els dies de permís retribuïts, la reducció de la jornada per formació, etcètera. Com raona Frías (2010), el temps de formació és molt rellevant per animar els treballadors a invertir en formació i, en conseqüència, seria desitjable considerar aquest temps en formació com part del temps de treball (i definir, a més, què és temps de formació), però això només succeeix en el 35% dels convenis sectorials estatals revisats.

- Respecte als permisos individuals de formació (previstos al RD 395/2007 i a l'Ordre TAS/2307/2007), la possibilitat per negociar és molt àmplia, ja que la normativa només té compte la mesura. La gran majoria de convenis, però, ni tan sols esmenten que hi ha aquest dret. On apareix, majoritàriament només s'indica que aquest dret existeix o la normativa al respecte.

Organització de l'empresa

- No és freqüent que els sistemes de classificació professional dels convenis col·lectius considerin algun tipus de titulació, així com que les classificacions s'adeqüin a l'estructura del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, de manera que les classificacions usades als convenis no es basen en competències i qualificacions que ajudin a conèixer els requeriments establerts per assignar persones als diferents grups professionals.

- L'article 24 de l'Estatut dels treballadors permet la regulació dels ascensos per negociació col·lectiva. Pocs convenis ho incorporen i el que predomina és l'antiguitat, la titulació (no els cursos de formació) i la realització de proves i exàmens interns.

Organització de la formació

- El Reial decret 395/2007 i l'Ordre TAS/2307/2007 preveuen que la formació de demanda ha d'estar relacionada amb l'activitat empresarial. Per tant, la negociació col·lectiva pot girar al voltant de l'organització, planificació i desenvolupament de les accions formatives. Hi ha força convenis que contenen

previsions respecte a l'organització de cursos (de demanda i d'oferta), però l'estat de la qüestió no és uniforme: en uns sectors estan molt desenvolupats i en d'altres només es contenen compromisos genèrics del que es pot organitzar i remeten a la legislació existent. Ara bé, l'elaboració de plans de formació apareix en gairebé tots els convenis.

- Els convenis poden tenir un paper per establir els criteris per acreditar les competències derivades de l'experiència professional: fixar el temps de treball que es pot usar per acreditar com a experiència laboral, emetre certificats on consti el lloc de treball, la durada i l'activitat duta a terme que pot servir per a una futura acreditació, etcètera. Fins al moment, però, no s'ha desenvolupat en els convenis revisats.

- Seguint el Reial decret 395/2007, molts convenis recullen la creació de comissions paritàries (amb diferents noms, característiques i funcions). Ara bé, pocs convenis tenen comissions paritàries específiques de formació, i a les comissions paritàries (generals) del conveni no es desenvolupen gaire els diversos aspectes vinculats amb la formació. Hi ha convenis amb compromisos per analitzar la formació: necessitats de formació, desenvolupar accions d'orientació curricular, elaboració d'estadístiques de formació, etcètera. Sovint aquestes accions se citen com a competència de les comissions paritàries indicades anteriorment.

Paper dels representants legals dels treballadors

- Els convenis acostumen a recollir els drets de consulta i representació previstos al Reial decret 395/2007 en la formació de demanda.

- És una pràctica força habitual en els convenis que els representants legals de les persones treballadores puguin disposar del crèdit horari per assistir a cursos de formació.

Conclusions i recomanacions de política formativa i negociació col·lectiva

L'evolució en el temps de la normativa analitzada (així com la provinent de la Unió Europea) vol afavorir la formació dels actius i que els agents socials s'involucrin en el sistema de qualificacions i formació, tant en la seva part orgànica (en les institucions gestores vinculades amb el sistema educatiu com el productiu) com mitjançant la negociació col·lectiva (aquest darrer és l'aspecte tractat en aquest article). En aquest procés els agents socials s'han mostrat molt rellevants amb referència

“Les clàusules de formació que s'estableixin han d'anar acompanyades de mesures d'execució i control per tal que no quedin simplement com un llistat de voluntats”

a la regulació de la formació professional, en especial en la d'ocupació, on han incidit força mitjançant acords i amb la participació en molts òrgans que defineixen i executen la formació professional. Ara bé, no es constata un important desplegament d'acords en l'elaboració de convenis derivats de la negociació col·lectiva malgrat que la normativa ho permet. En general, cal assenyalar que les clàusules de formació que s'estableixin han d'anar acompanyades de mesures d'execució i control per tal que no quedin simplement com un llistat de voluntats. A continuació s'estableixen unes recomanacions per als diferents àmbits tractats en l'apartat anterior.

Accés a l'empresa

- S'han de considerar les qualificacions com un element rellevant a l'hora d'accedir a l'empresa i per, posteriorment, ocupar determinades funcions.

- Cal desenvolupar els continguts, horaris i altres elements que es considerin necessaris referits a la formació teòrica de la formació en alternança (laboral o no laboral).

Accés a la formació

- Si l'empresa estableix l'obligatorietat de la formació, aquesta haurà de ser gratuïta per al treballador. Si és a proposta dels treballadors, i en interès de l'empresa, aquesta ha d'intentar que la formació sigui lliure de costos per als empleats. Respecte això, les empreses han de considerar la formació com una inversió (i intentar suportar-ne el cost), però si no és possible totalment, els treballadors poden contribuir-hi parcialment (de fet, són els principals beneficiaris de la formació). Pot ser una bona pràctica comprometre un petit percentatge d'alguna variable econòmica de l'empresa (beneficis, facturació, massa salarial), com ja succeeix en alguns convenis, per garantir l'existència d'un determinat nivell de recursos econòmics per a aquesta activitat. Aquest cost més alt podria ser compensat parcialment, si més no en períodes de recessió econòmica, per les contribucions obligatòries a la formació amb fons públics. A més, en un

conveni superior a l'empresa es pot preveure alguna sanció per a les empreses que no ho facin, per evitar comportaments *free-riders* (que aprovin l'acord però no l'implantin).

- La formació obligatòria ha de ser durant la jornada laboral. Si no fos possible (una opció excepcional), el temps de formació ha de ser totalment compensat. Si la formació no pot ser en horari laboral, resulta necessari desenvolupar la conciliació entre la vida laboral i familiar, de manera que els individus puguin finalitzar la seva jornada més aviat. En aquest context, s'hauria de fomentar la formació virtual (*e-learning*) per reduir el temps necessari per a la formació (desplaçaments) i millorar la flexibilitat horària del seu seguiment.

- S'ha de considerar l'acreditació de competències adquirides de manera no formal de la mateixa manera que la formació i facilitar-ne la validació.

- Calen nivells d'informació més elevats (per part de les administracions) i suport financer per a les petites i mitjanes empreses per tal que puguin invertir més en formació (de demanda). Les bonificacions del sistema de formació de demanda han de considerar amb més gran mesura l'especificitat de les pimes.

- Cal garantir la igualtat d'accés a la formació, amb referència al gènere, i potenciar la formació entre aquells grups menys afavorits (els de nivell de qualificació més baix, els d'edat més gran en certes competències, les persones amb discapacitats o els estrangers).

- Es recomana donar més informació i definir les particularitats (dins del que permet la normativa) dels permisos individuals de formació. Espanya és un dels països amb menys ús d'aquesta figura (CEDEFOP, 2012).

- Els convenis han de detallar certs aspectes dels permisos i llicències que preveu l'article 23 de l'Estatut dels treballadors (es poden fixar el temps dels permisos, reduccions de jornada, etcètera), i no limitar-se a reproduir (en especial als convenis d'empresa) el que apareix a la normativa.

Organització de l'empresa

- La formació ha de ser considerada com un element important en la promoció professional. Sempre que ho permetin les condicions econòmiques, la formació s'ha de vincular als salaris.

Les empreses han de fer esforços econòmics en aquesta línia, ja que la formació és una inversió, si bé els treballadors també han d'estar oberts a sufragar-ne part del cost, si cal, ja que són els primers beneficiaris de la seva formació.

- La relació laboral entre empresaris i treballadors (i els seus representants) ha de ser de col·laboració, per fer fluida la transmissió de competències entre els treballadors.

- Aprofitant el canvi legislatiu recent, de transformació de la classificació professional de categories a grups professionals, es pot anar canviant la classificació per basar-la en competències, de manera similar al que succeeix als catàlegs de qualificacions existents, tenint en compte el seu sistema de famílies i nivells de qualificacions.

- S'ha de fomentar la formació que necessiti el personal formador de la pròpia empresa, així com incentivar la col·laboració amb els centres de formació, en especial amb el desenvolupament de la formació dual.

Organització de la formació

- S'ha d'aprofundir en la creació de comissions paritàries (específiques de formació) en els convenis col·lectius (no només les sectorials estatals que preveu la normativa sinó també a escala d'empresa) i ampliar les funcions de les existents, per definir, monitoritzar i avaluar el procés de formació, així com l'acreditació de competències.³ En les d'àmbit sectorial, cal la complicitat i participació de les empreses del sector. Fins i tot es pot donar una estructura jurídica més estable a les comissions (com una fundació, per exemple). Les comissions paritàries de formació poden convertir-se en unitats d'anàlisi de necessitats de formació i avaluació de la seva qualitat, impacte i eficiència.

- La formació s'ha de relacionar amb els catàlegs de qualificacions existents per tal que els treballadors puguin acreditar les competències (total o parcialment) i acumular formació per a l'obtenció de títols i certificats que els permetin progressar laboralment. Es podria crear un compte de formació a l'empresa on constin les competències adquirides pels treballadors.

3 Com mostra Eurofound (2009), la participació en formació contínua augmenta significativament en empreses on hi ha acords sobre formació respecte a aquelles on no n'hi ha. Sobre aquesta qüestió, Espanya se situa entre els països europeus on aquesta diferència és més important.

El paper dels representants legals dels treballadors (RLT)

- S'ha de potenciar la seva presència a les pimes per afavorir la prestació de formació (especialment entre els menys qualificats).
- Cal recollir els drets de consulta i representació que tenen els RLT i definir les particularitats que es considerin necessàries (seguint la normativa existent).
- Cal fomentar la formació dels RLT en els temes que es considerin oportuns. Aquesta formació resultarà imprescindible, per exemple, a empreses d'àmbit comunitari, amb vista a la participació en els comitès d'empresa europeus.

En conclusió, malgrat que l'evolució normativa sobre formació per part de diferents administracions i la participació dels agents socials en organismes relacionats ha estat positiva, resulta imprescindible que els convenis col·lectius, sorgits de la negociació entre agents socials, despleguin en major mesura i concretin clàusules que potenciïn la formació a l'empresa i fomentin una relació de cooperació entre les direccions i els representants dels treballadors, per a la millora de les condicions econòmiques de les empreses, dels mateixos treballadors i, en conseqüència, del conjunt del país.

Referències bibliogràfiques

- Boyer, R.; Caroli, E.** (1993). "Production regimes, education and training systems: from complementary to mismatch?". *RAND Conference on Human Capital and Economic Performance*. Santa Barbara.
- Brunello, G.; Garibaldi, P.; Wasmer, E. (ed.)** (2007). *Education and Training in Europe*. New York: Oxford University Press.
- Cano, Y.** (2010). *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Colección informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales, núm. 95.
- CEDEFOP** (2012). "Training leave. Policies and practice in Europe". *CEDEFOP Research Paper*, Vol. 28. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training.
- Cooray, A.** (2010). "The Role of Education in Economic Growth". *Economics Working Papers* 10-14. School of Economics, University of Wollongong, NSW, Australia.
- EUROFOUND** (2009). *Contribution of collective bargaining to continuing vocational training*. Dublin: Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Frías, J.** (2010). *Formación profesional y negociación colectiva*. Madrid: FOREM-CCOO.
- Hanushek, E. A.; Woessmann, L.** (2008). "The role of cognitive skills in economic development". *Journal of Economic Literature* (vol. 46(3), p. 607-668).
- IDESCAT** (2013). *Sistema d'Indicadors d'Ensenyament de Catalunya, 16*. Barcelona: Consell Superior d'Avaluació Educativa.
- ILO** (2009). *The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage*. Washington: International Labor Organization.
- MECD** (2011). *El aprendizaje permanente en España*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Oroval, E.; Escardíbul, J. O.** (1998a). "Aproximaciones a la relación entre educación y crecimiento económico. Revisión y estado actual de la cuestión". *Hacienda Pública Española* (vol. monográfico, p. 49-60).
- Oroval, E.; Escardíbul, J. O.** (1998b). *Economía de la educación*. Madrid: Oikos-Nomos.
- Purcalla, M. A.; Rivas, P.** (2010). *Formació per a l'ocupació: situació normativa, realitat social i propostes de millora*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.
- Winterton, J.** (2007). "Building social dialogue over training and learning: European and national developments". *European Journal of Industrial Relations* (vol. 13, n. 3, p. 281-300).

Annex legislatiu

- Llei orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 35/2010**, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.
- Llei 3/2012**, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.
- Reial decret 1/1995**, de 24 de març, text refós de l'Estatut dels treballadors.
- Reial decret 395/2007**, de 23 de març, que regula el subsistema de formació professional per a l'ocupació.
- Reial decret 1543/2011**, de 31 d'octubre, pel qual es regulen les pràctiques no laborals en empreses.
- Reial decret 1529/2012**, de 8 de novembre, pel qual es desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge i s'estableixen les bases de la formació professional dual.
- Ordre TAS/2307/2007**, que desenvolupa parcialment el Reial decret 395/2007. ■