

Plan de Formación Sindical Confederacional 2018



confederación sindical
de comisiones obreras

**Secretaría de Formación Sindical
y Cultura del Trabajo**

Agradecimientos

La Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO aprobó el pasado 3 de abril de 2018 el Plan de Formación Sindical Confederal. Este Plan es fruto del trabajo compartido entre el conjunto de las organizaciones y la Secretaría de Formación Sindical y Cultura del Trabajo y, en especial, es destacable la aportación de las y los responsables de Formación Sindical de nuestra organización, que han puesto su conocimiento y saber hacer para sentar las bases de una formación sindical de calidad en valores y utilidades.

El Plan está dirigido a mejorar las capacidades y habilidades de las y los sindicalistas y del conjunto de representantes de los trabajadores y trabajadoras, para que puedan dar respuesta a los complejos retos y desafíos que enfrentan en su realidad y actividad cotidiana.

Secretaría Confederal de Formación Sindical y Cultura del Trabajo

1. Presentación.....	7
2. Contexto general	8
3. El Plan de Formación Sindical Confederal.....	9
3.1. Objetivos estratégicos y específicos.....	9
3.2. Ejes transversales de la formación sindical	10
4. Estructura del equipo de formación sindical.....	11
4.1. Equipo de formación sindical confederal.....	11
4.2. Escuela sindical Juan Muñiz Zapico	11
4.3. Plenario de formación sindical.....	12
4.4. Plenarios de formación territoriales/ nacionalidad/confederaciones.....	12
5. Estructura del Plan.....	13
5.1. Red de formadoras y formadores	13
5.2. Metodología y evaluación.....	14
5.3. Niveles de formación.....	14

1. Presentación

Este documento desarrolla las líneas estratégicas de la política confederal de formación sindical en CCOO. El propio XI Congreso Confederal de CCOO reconoce expresamente que la formación sindical es un factor clave para lograr el fortalecimiento del sindicato y, además, es un derecho –al tiempo que un deber– para todas las personas que desarrollan alguna función de responsabilidad en las estructuras sindicales. La reflexión que el sindicato realiza sobre su función de representación del trabajo y los asalariados y asalariadas se centra en la fragmentación progresiva de los mercados de trabajo y por ello, especialmente, se plantea llegar a más gente y servir de referencia en cada espacio donde el sindicato esté presente.

En este complejo y cambiante contexto laboral en el que nos encontramos el papel de la formación sindical puede contribuir a abrir el sindicato a la sociedad, ofreciendo su propia visión y sus alternativas. La experiencia adquirida muestra que a través de la formación logramos tener una organización más fuerte y eficaz, pues el conocimiento adquirido en las actividades de formación se convierte en un valor intangible como herramienta de apoyo a la estrategia sindical, que amplía nuestra capacidad de influencia en la sociedad y una mejor defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

Además de una herramienta al servicio de la acción sindical, la formación es, en especial, un derecho para nuestra afiliación y para nuestros representantes sindicales. Para hacer realidad este derecho es necesaria la convergencia de al menos cuatro elementos: voluntad política, claridad en los objetivos, equipos especializados y disponibilidad de recursos.

La formación sindical de la Confederación Sindical. de CCOO surge como resultado de la extensa cooperación y colaboración de las diversas estructuras de formación que, a lo largo de los años, han protagonizado muchas y variadas experiencias y actividades formativas que han acercado el sindicato a miles de delegados y delegadas.

En algunos casos, se han convertido, incluso, en auténticos pioneros que han alcanzado un alto nivel en el avance práctico de la formación sindical. Es por ello que este documento manifiesta su voluntad de representar la continuidad con las líneas generales definidas en anteriores planes o programas estratégicos que se han desarrollado en momentos pasados, que han perseverado en lograr más y mejores resultados, a veces en circunstancias difíciles, y a quienes de antemano reconocemos y agradecemos su esfuerzo y su colaboración.

2. Contexto general

La formación sindical de la CS de CCOO comparte la reflexión que el sindicato realiza sobre los cambios sociales y laborales, asumiendo su papel de herramienta al servicio de la organización y la acción sindical en sentido amplio. Desde esa perspectiva, se enfrenta al reto de construir un modelo con ambición de permanencia y estabilidad, entendiendo que la condición necesaria para garantizar dicha permanencia reside en que el modelo de formación sea compartido y participado.

Para que las distintas organizaciones territoriales y sectoriales que componen esta organización realicen un esfuerzo de compromiso y adhesión al Plan de formación sindical confederal se requiere de una planificación conjunta que dé garantía de sostenimiento de la estructura formativa confederal de una estrategia compartida a medio y largo plazo destinada a desarrollar nuestro potencial, configurando un espacio de trabajo común y colaborativo capaz de planificar la programación de la formación sindical de manera consensuada con el conjunto de las organizaciones confederadas.

La estabilidad del modelo requiere, asimismo, la sostenibilidad desde el punto de vista de los recursos, tanto económicos como humanos, y esa reflexión es una tarea a realizar por parte del conjunto de la organización. Con independencia del agotamiento del modelo de financiación realizado bajo el paraguas de los fondos públicos para la formación profesional por el que optaron algunas organizaciones, y de la ausencia de las estructuras de apoyo por parte de la red FOREM, el modelo de formación sindical que se venía impartiendo hasta ahora, aunque ha proporcionado una rica experiencia, necesita importantes transformaciones internas que limiten los desequilibrios y la enorme diversidad de situaciones que se observan en los últimos años. Tal diversidad viene derivada de los diferentes niveles de desarrollo e implementación de los programas de formación por parte de las diversas organizaciones confederadas, de forma que, mientras algunas organizaciones han mostrado una escasa actividad formativa, en otros espacios, el modelo de formación está más definido y cuenta con una mayor disposición de recursos humanos y materiales.

El modelo confederal para este próximo periodo nace, por tanto, con la voluntad de ser un modelo integral, cuyo propósito es potenciar al máximo el acceso a los planes y programas de formación sindical, en definitiva, a la actividad formativa. Un modelo que trata de ofrecer respuestas concretas y de calidad a las necesidades de formación en todos los niveles, para que cualquiera de nuestros y nuestras representantes en las empresas o en las estructuras sindicales se encuentre en igualdad de condiciones y oportunidades para acceder a la formación y realizar los itinerarios formativos, con independencia de la federación o el territorio al cual se adscriban, y por tanto, dirigido a todas aquellas personas que, de cualquier forma y desde cualquier ámbito, pertenecen a nuestra organización ejerciendo funciones de representación de los trabajadores y trabajadoras.

Afirmamos el carácter sociopolítico y de clase de la formación sindical. Este enfoque quiere identificar al sindicato con el modelo de sociedad que queremos. En este sentido, la formación sindical –a diferencia de otros tipos existentes de formación- además de ayudar a desarrollar los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones de representación, tiene un carácter ideológico, pues colabora en la comunicación y difusión de los criterios y de las políticas confederal en lo que concierne al rol del sindicato en la sociedad, y a su actuación en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Al tiempo, debe permitir el flujo de ideas desde una perspectiva crítica con la que contribuir a la conformación de las decisiones colectivas.

Finalmente, pero no en último lugar, la formación sindical es el espacio idóneo para aproximarnos a la sociedad e implementar políticas afiliativas que ayuden a incrementar la afiliación, corrigiendo el tradicional déficit de afiliación de muchos de nuestros delegados delegadas sindicales, y tratando de recuperar la afiliación perdida en los últimos años.

Todas las exposiciones anteriores son objetivos que se convierten en razones que hacen de la formación sindical una actividad profundamente confederal, en la que las sinergias de las organizaciones producen un resultado mayor que la suma de los resultados individuales. Por ello, deberían quedar al margen de coyunturas en la organización y convertirse en una materia de consenso confederal.

3. El plan de formación sindical confederal

3.1. Objetivos estratégicos y objetivos específicos

El Plan de Formación Sindical Confederal es el instrumento que organiza y coordina el conjunto de la actividad formativa adaptada a las necesidades de la organización sindical. El sindicalismo del siglo XXI afronta un desafío de renovación, aprobando respuestas y propuestas ante las nuevas realidades sociales, laborales y económicas, y desarrollando nuevas formas de organización y acción sindical. En este escenario, la formación sindical es una herramienta al servicio de la organización que garantiza que el conjunto de personas integradas en ella puedan realizar un itinerario formativo integral articulado en niveles y que nos permita adquirir conocimientos en diferentes materias de carácter sindical y laboral y mejorar nuestras habilidades en la comunicación y en la intervención en la negociación colectiva.

El Plan de Formación sindical refleja las prioridades de CCOO en materia de formación sindical y contribuye al desarrollo de sus elementos estratégicos. Se orienta a definir y diseñar un conjunto de acciones específicamente dirigidas a mejorar y reforzar las capacidades y habilidades de los delegados y delegadas de CCOO en el desarrollo de la acción sindical, aportando nuevos conocimientos, capacidades y competencias, necesarios para hacer frente a los nuevos retos sociales, económicos y políticos.

Pone un énfasis especial en el impulso a la coordinación con todas las organizaciones confederadas para el uso compartido y el intercambio de recursos materiales, pedagógicos y humanos, así como de dinámicas y tecnologías de la formación que permitan la extensión y mejora de la formación sindical. Para ello es indispensable lograr un lenguaje común que nos permita entendernos a través de la misma terminología y los mismos conceptos.

Objetivos específicos

- Planificar y diseñar la formación para la Representación Legal de trabajadores y trabajadoras (RLT), así como la de sindicalistas, que responda a las necesidades de la organización y también a las necesidades de las personas que participan en las actividades de formación.
- Elaborar un itinerario de formación sindical homogéneo y homologable a nivel confederal, definiendo los contenidos correspondientes a cada nivel.
- Revisar, actualizar y desarrollar los materiales formativos coordinadamente con los responsables de formación sindical de las organizaciones territoriales y sectoriales, fortaleciendo el intercambio.
- Extender y activar la formación sindical, facilitando su acceso y participación al conjunto de sindicalistas y representantes de los trabajadores y trabajadoras en todo el territorio estatal.
- Asistir a las organizaciones territoriales y sectoriales en materia de formación para la formulación de políticas de género, garantizando la presencia de jóvenes y mujeres sindicalistas en los procesos formativos.
- Ofrecer una formación de alta calidad con tecnologías y competencias apropiadas; mejorar la calidad del material didáctico que se utiliza en la formación presencial y a distancia; fomentar el desarrollo de redes informáticas y crear programas de formación a distancia.
- Aplicar nuestra metodología activa y participativa integradora donde las personas participantes sean agentes y parte integral de la formación.
- Lograr un sistema confederal de registro e información sobre las personas participantes del itinerario formativo.

- Continuar colaborando con las organizaciones sindicales europeas e internacionales y sus respectivos centros y/o departamentos de formación, así como estrechar las relaciones con las federaciones sindicales europeas y mundiales y con otras entidades formativas.
- Contemplar de manera adecuada las necesidades específicas del Área Pública.

3.2. Ejes transversales de la formación sindical

Eje transversal de género, igualdad y diversidad

El eje transversal de género, igualdad y diversidad se dirige a proporcionar bases teóricas sólidas y dotar de instrumentos, estrategias y herramientas para actuar desde el sindicato en materia de igualdad y no discriminación. Tenemos una necesidad crucial de introducir la perspectiva de género en el itinerario de formación sindical respecto a los derechos laborales y la negociación colectiva, pues a pesar de los avances y de las actividades desarrolladas durante años por las Secretarías de las Mujeres, lamentablemente, todavía falta lograr su plena integración con carácter transversal en los programas y actividades formativos.

La aplicación de estrategias igualitarias (medidas de acción positiva, planes de igualdad, empoderamiento de las mujeres) en la intervención sindical correctora de desigualdades hace necesaria una formación especializada y avanzada en género y políticas de igualdad entre mujeres y hombres que atraviese completamente el diseño y el itinerario de la formación sindical.

El objetivo es que las y los participantes adquieran competencias y desarrollen capacidades dirigidas a la acción por la igualdad en los lugares de trabajo, para la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de los órganos de representación de las empresas y en el desarrollo de las relaciones laborales, haciendo frente a cuestiones como la igualdad salarial por trabajo de igual valor, la igualdad de trato en el empleo o la ocupación, los derechos humanos y sindicales, la protección de la maternidad, la salud laboral con perspectiva de género, el equilibrio de la vida laboral y la vida familiar, y los protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo y la violencia contra las mujeres.

Eje transversal de juventud

Nuestra organización sindical debe prever y planificar los relevos generacionales, a través de la incorporación de jóvenes sindicalistas. La renovación sindical requiere una preparación adecuada y adaptada al siglo XXI de la próxima generación de dirigentes sindicales, para que asuman el futuro del movimiento sindical. Sin duda, es una herramienta fundamental para modelar los futuros responsables sindicales, que han de desarrollar sus funciones de representación, organización, negociación y defensa de los trabajadores en condiciones de independencia, y en un escrupuloso respeto a la ética sindical, basada en el interés colectivo de los trabajadores. Todas las organizaciones confederales deberían prever la renovación y formación del conjunto de estructuras sindicales y de los propios órganos de dirección correspondiente, dando especial relevancia a la formación y promoción de jóvenes.

Esta apuesta necesita de la capacitación de este colectivo de jóvenes representantes sindicales para asumir responsabilidades en el seno del sindicato y participar en sus órganos de dirección, y éstos serán los objetivos últimos que guíen este plan de formación que se extenderá a lo largo del mandato congresual.

En el mismo se proporcionará a las personas participantes una formación integral que fomente la participación y el análisis colectivo como instrumentos de renovación ideológica del sindicato, que mejore nuestra capacidad de intervención, que incremente el nivel de formación de nuestros y nuestras jóvenes y futuros dirigentes sindicales y que proporcione conocimientos específicos que faciliten el ejercicio de las responsabilidades que le son propias.

4. Estructura del equipo de formación sindical

4.1. Equipo de formación sindical confederal

Composición

El equipo de formación sindical confederal está compuesto por el responsable de la Secretaría Confederal de Formación Sindical y Cultura del Trabajo, junto a las personas de la Secretaría vinculadas a la formación sindical, el director de la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico y el responsable de la Escuela del Trabajo.

Funciones

Es responsable del conjunto de la formación sindical que nace del mandato congresual, y en esa medida es la principal instancia de coordinación de la actividad formativa.

Define los objetivos generales y específicos, planifica y coordina las actividades de formación, así como de las personas que actúan en el ámbito confederal de la formación.

Diseña el itinerario general de formación y realiza una propuesta de materiales de referencia para los niveles básico, avanzado y especializado del Plan de Formación sindical.

Define métodos de evaluación de la eficacia y utilidad del conjunto de las actividades formativas, los contenidos y los materiales técnicos de apoyo.

4.2. La Escuela Sindical ‘Juan Muñiz Zapico’

Es la herramienta de aplicación de las políticas confederales de formación sindical, la referencia para la formación de responsables y cuadros sindicales y la referencia colectiva para la formación de formadores y formadoras sindicales.

Pone a disposición de todas las estructuras sindicales de forma permanente las infraestructuras de locales y medios técnicos de apoyo adecuados a la formación, según sean necesarios.

Funciones

Coordina el sistema formativo y la ejecución de la formación sindical.

Es la garantía de la colaboración de todas las estructuras formativas.

Diseña e imparte la formación de formadores y formadoras sindicales, así como la orientación pedagógica de la formación sindical.

Agrupar todo el material sindical existente a disposición de toda la Confederación en un único espacio.

Establece acuerdos de colaboración con otras entidades formativas, tanto nacionales como internacionales.

Contribuye a que la formación sindical se desarrolle en toda su extensión y potencialidad.

4.3. Plenario de formación sindical

Composición

El Plenario de formación sindical desempeña un papel central, pues constituye el ámbito en el que se aprueban y toman las decisiones que afectan al conjunto del Plan de Formación Sindical.

Está compuesto por el equipo de formación sindical confederal y los o las responsables territoriales y sectoriales de formación sindical.

Funciones

Elabora propuestas para el desarrollo de la formación sindical, desde una evaluación constante de cada acción, así como del Plan de formación en su conjunto.

Intercambia la información referente al desarrollo y puesta en práctica de la formación.

Realiza la detección de las necesidades de formación y atiende las demandas concretas del conjunto de las organizaciones territoriales y federales, garantizando la coordinación entre federaciones y territorios en la formación sindical.

Se celebrará con carácter mínimo una reunión anual, de carácter monográfico, para analizar y evaluar el plan de formación confederal, su ejecución y seguimiento, a la que deberían asistir las responsables de Mujeres e Igualdad y Juventud.

4.4. Plenarios de formación sindical territoriales/ de nacionalidad/ confederaciones

Composición

Los plenarios territoriales de formación estarán compuestos por el/la responsable territorial de formación y su equipo, los o las secretarios o secretarías de formación de las estructuras de rama y territorio correspondientes, y deberían estar acompañados por las responsables de Mujeres e Igualdad y de Juventud.

El plenario estará presidido por el o la responsable de formación de la organización territorial/ de nacionalidad/ confederación, cuya secretaría garantizará la ejecución del Plan de Formación Sindical, su convocatoria y organización.

Funciones

Detecta las necesidades de formación en el ámbito territorial y en las federaciones correspondientes.

Evalúa y hace propuestas de mejora de la formación en su ámbito correspondiente.

Garantiza los medios humanos necesarios para llevar a cabo la formación con carácter regular.

Se celebrará, con carácter mínimo, una reunión anual de carácter monográfico para analizar y evaluar el plan de formación territorial, su ejecución y seguimiento, a la que deberían asistir las responsables de Mujeres e Igualdad y Juventud.

5. Estructura del Plan de formación sindical confederal

La estructura del Plan de Formación sindical configura un itinerario formativo completo que posibilita el tránsito desde los niveles iniciales a los niveles superiores de formación, y permite continuar la formación, entendida esta como la posibilidad de completar un curriculum formativo completo a través de la articulación de los distintos módulos. La estructuración en niveles del itinerario de formación, con pasarelas entre ellos, posibilita el acceso a sindicalistas y delegados y delegadas desde el curso 0 de BIENVENIDA a CCOO hasta la Escuela del Trabajo.

El itinerario del Plan de Formación Sindical reconoce los distintos niveles de responsabilidad de sindicalistas y las y los representantes sindicales, desde los miembros de las secciones sindicales, los equipos de extensión, los delegados y delegadas con algún nivel de responsabilidad, o alguna función de representación, etc. y adapta los materiales y los contenidos formativos en consonancia con tales niveles.

5.1. Red de formación de formadores y formadoras sindicales

Uno de los objetivos estratégicos de este Plan de Formación Sindical es dar continuidad al *Programa de formación de formadores y formadoras sindicales*. A partir de los resultados de este Programa, se va a continuar ofreciendo un itinerario específico durante 2018 para la consolidación de una estructura pedagógica y formativa estable, basado en nuestra metodología activa y participativa de formación y la capacitación pedagógica y docente.

El perfil de las personas formadoras responde al perfil de sindicalistas que han realizado previamente la formación de formadores y formadoras o que, a través de la experiencia en ese campo, han desarrollado dicho perfil y, por tanto, mantienen un estrecho contacto con los delegados y delegadas.

En este programa de formación interno participarán las personas que han asumido la responsabilidad de organizar, planificar, impartir y tutorizar la formación sindical, o lo van a hacer próximamente, con la finalidad de favorecer y facilitar la innovación y la mejora de la práctica pedagógica.

La creación de la red de formadores y formadoras sindicales que adquiera los conocimientos y las habilidades y cuente con las herramientas pedagógicas necesarias para desarrollar las actividades formativas, proporcionará soporte y apoyo al conjunto de las actividades del Plan confederal y ayudará a mantener el impulso mediante la aplicación de sus propios programas formativos.

Objetivo

- Contar con formadores y formadoras sindicales propios, pues son los que están más cerca de las realidades concretas de los delegados y delegadas.
- Ser capaces de ofrecer asistencia al conjunto del personal de las estructuras federales y territoriales para todas las actividades formativas desarrolladas.
- Favorecer la cohesión del equipo de formadores y formadoras sindicales del conjunto de la Confederación para facilitar la innovación, revisión y mejora de la formación sindical.
- Utilizar la plataforma online y el FORSIN para crear bancos de recursos a partir de los materiales propuestos por las organizaciones y territorios, de forma que los formadores y las formadoras puedan disponer de materiales validados, actualizados y que en gran medida facilitarán su trabajo en el día a día.
- Continuar con el fortalecimiento de los programas de formación a distancia, con especial atención a la metodología de la formación de formadores y el desarrollo de material y herramientas de apoyo al aprendizaje.

5.2. Metodología y evaluación

Es esencial garantizar la metodología de CCOO, ya que asegura la participación, el intercambio y el debate. El Plan de Formación Sindical prioriza la utilización de dinámicas activas de formación y aprendizaje y, entre ellas, considera los elementos básicos de este enfoque en los casos prácticos y el trabajo en grupos, así como compartir experiencias entre las personas participantes. La mayoría de las actividades de formación presenciales deben estar diseñadas de tal manera que las y los participantes se impliquen activamente en la formación.

El desarrollo de la formación sindical será de carácter presencial, pero tanto los avances técnicos como las dificultades para acceder a un público plural y diversificado indican la conveniencia de impulsar la formación online y realizar una formación de calidad, debidamente tutorizada, con controles y materiales adaptados. Para este fin contamos con el apoyo de plataformas para la comunicación y formación complementaria online.

La evaluación constituye un elemento estratégico en el Plan de Formación Sindical que, lamentablemente, está aún poco desarrollada, a pesar de la amplia experiencia que la propia Escuela Sindical ha desarrollado a través del itinerario de Formación de Formadores como en el entorno ETUI. La evaluación se debe desarrollar en relación al conjunto del Plan de Formación y al grado de cumplimiento de los objetivos propuestos y comprometidos. Como elemento básico se contempla el desarrollo de sistemas de recogida de información sobre las opiniones de las y los participantes, a través de cuestionarios de satisfacción y otros instrumentos de recogida de datos. Puede desarrollarse en distintos momentos pero, al menos, debe realizarse un proceso evaluativo respecto a la programación de cada año, y con carácter cuatrienal, a la finalización del mandato congresual.

5.3. Niveles de formación

Nivel 1 o básico

El punto de partida común es la formación básica, que se imparte a nuevos representantes de los trabajadores y trabajadoras y a quienes carezcan de formación básica. Contiene los conocimientos mínimos para conseguir ejercer con eficacia sus funciones.

Objetivo. Proporcionar a la representación sindical de CCOO los conocimientos, criterios y herramientas para desarrollar sus tareas y responsabilidades en el ámbito de la representación sindical. Compartir los objetivos y valores de CCOO.

La formación es de carácter presencial en destino, también puede ser online, o mixta, pero siempre acompañada de materiales didácticos de apoyo y seguimiento por parte de los formadores y formadoras.

Nivel 2 o avanzado

Son cursos de profundización diseñados para personas integrantes de estructuras sindicales y representantes de trabajadoras y trabajadores que hayan recibido o tengan la formación del nivel básico.

Objetivo. Capacitar a la representación sindical con criterios y herramientas para el desempeño de su responsabilidad en las distintas áreas o ámbitos de trabajo sindical, reforzando los valores y objetivos de CCOO.

La formación es de carácter presencial en destino, acompañada de materiales didácticos de apoyo y de material online disponible a través de la plataforma.

Nivel 3 o especializado

Son cursos de especialización de acuerdo con las responsabilidades asumidas. Está dirigida a personas con alto grado de responsabilidad sindical como continuación de la formación recibida en los dos niveles anteriores.

La formación de estos perfiles sindicales constituye una apuesta estratégica en el conjunto del Plan de Formación Sindical que ya se avanzó en el anterior mandato con la puesta en marcha del *Programa de formación superior de cuadros sindicales*, pues la crisis económica y financiera mundial exige del movimiento sindical una firme respuesta capaz de difundir los valores democráticos y los derechos de los trabajadores como una prioridad global del movimiento sindical. En ese contexto, la formación sindical puede tener una enorme importancia para el objetivo de globalizar la solidaridad y reforzar la participación sindical en la negociación colectiva y otros ámbitos de intervención.

Objetivo: profundizar en el itinerario de formación dirigido a mejorar las competencias de las personas responsables del sindicato en todos aquellos campos en los que el sindicato esté presente, desde una perspectiva sociopolítica y de clase.

La formación especializada será de carácter mixto, con una parte presencial, con material didáctico permanentemente actualizado, y una formación complementaria que se realizará con el apoyo de la plataforma de formación online.

En este nivel es posible diferenciar entre la oferta de formación que se realiza desde la Secretaría Confederal de Formación Sindical y Cultura del Trabajo (nivel 3) y la Escuela del Trabajo (nivel 4), y las (posibles) demandas de formación sobre aspectos o apartados específicos por parte de federaciones, confederaciones y uniones territoriales o de nacionalidad. Este tipo de formación de demanda podría realizarse a través de programaciones temporales mayores o menores que el resto de la formación de oferta y podría definirse a partir de las necesidades de formación específicas desde las diferentes áreas de actividad.

Desde la Secretaría de formación sindical se debe garantizar la formación especializada que permita, en un itinerario progresivo, la incorporación a la Escuela del Trabajo de aquellas personas propuestas por las organizaciones, estableciendo con la Escuela del Trabajo una sinergia de complementariedad necesaria en esta última etapa.

La formación de la Escuela del Trabajo se orienta a profundizar en la formación en valores, con un itinerario sociopolítico que ofrece una perspectiva de la historia del sindicato y el sindicalismo, un análisis del sindicalismo actual y un análisis del marco social e institucional con la centralidad del trabajo como elemento de análisis. A esta formación se añade una formación en itinerarios sobre instrumentos de trabajo, centrado en un campo de estrategias de negociación y conflicto, otro sobre liderazgo y trabajo en equipo, y un tercero sobre comunicación sindical.

Nivel 1 o básico

Título	Objetivo	Desarrollo de contenidos
<p>1. Curso INICIAL Estructura y principios básicos de CCOO. La representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa</p>	<p>Conocer los principios, valores y organización de CCOO; el derecho a la libertad sindical, su protección y garantías y el funcionamiento de la RLT. Motivar para la acción sindical.</p>	<p>Qué es un sindicato. Qué son las CCOO. Estructura y organización. Itinerario de formación sindical.</p> <p>Funciones de la Representante Legal de los Trabajadores. Representatividad. Código de conducta. Garantías de la RLT y medios instrumentales. Funciones y garantías de las Juntas de personal y delegados y delegadas de personal (AAPP).</p> <p>Código de conducta empleados público.s Organización del sindicato en la empresa: representación unitaria y representación sindical (**).</p> <p>Ventajas de la afiliación a CCOO.</p>
<p>2. Los derechos de información, consulta y participación como instrumentos para la acción sindical</p>	<p>Informar de los derechos de información y consulta, y su cumplimiento como instrumento clave para una representación eficaz en la empresa.</p>	<p>Derechos de información, consulta y participación. Derechos individuales y colectivos de los Empleados Públicos.</p> <p>Peculiaridades en el sector público.</p> <p>La planificación de la acción sindical en el ámbito de la representación.</p> <p>Plan de actuación.</p>
<p>3. La relación laboral</p>	<p>Introducción a conceptos básicos laborales para la acción sindical en la empresa, dando a conocer las resoluciones de CCOO en cada ámbito concreto</p>	<p>Conceptos básicos sobre contratación y su seguimiento (**).</p> <p>Conceptos básicos sobre salario y nómina: relación capital trabajo, cotización y estructura (**).</p> <p>Conceptos básicos sobre jornada de trabajo, descanso y conciliación (**).</p> <p>Conceptos básicos sobre salud laboral (**).</p>
<p>4. Negociación colectiva I</p>	<p>Conocer el marco regulador de la negociación colectiva y las propuestas de acción sindical de CCOO.</p>	<p>Marco legal de la negociación colectiva y su articulación.</p> <p>Convenio estatutario y ultraactividad.</p> <p>Contenidos mínimos del convenio colectivo.</p> <p>Introducción a las propuestas de CCOO. La negociación colectiva de los empleados públicos.</p>

Título	Objetivo	Desarrollo de contenidos
5. La comunicación como fundamento de la representación I	Poner en valor la comunicación como elemento estratégico para la acción sindical y la afiliación en la empresa	<p>Necesidad de comunicar con nuestros compañeros y compañeras en la empresa. Medios y herramientas básicos.</p> <p>Poner en valor la comunicación en el centro de trabajo de las propuestas de CCOO en la empresa y en la sociedad.</p>
6. Salud Laboral	Conocer los instrumentos preventivos para la mejora de las condiciones de trabajo, así como la intervención frente a los riesgos laborales desde la representación sindical.	<p>Conceptos fundamentales en salud laboral (**) Los servicios de prevención en la empresa(**) La gestión de la vigilancia de la salud.</p> <p>La evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva.</p> <p>La función del delegado o delegada de prevención (**).</p> <p>Iniciación a las cuestiones medio ambientales en la empresa.</p>
7. Perspectiva de género en la acción sindical	Sensibilizar sobre la importancia de introducir la perspectiva de género transversalmente en la negociación colectiva.	<p>Sensibilización en igualdad y no discriminación. Transversalidad de género e igualdad en las CCOO Medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva.</p> <p>Violencia contra las mujeres: derechos laborales y actuación sindical.</p> <p>Los planes de igualdad en la función pública.</p>

(**) Especificidades de las administraciones públicas

Nivel 2 o avanzado

Título	Objetivo	Desarrollo del contenido
1. CCOO, tu sindicato	Conocer los orígenes del sindicato, profundizando en los principios y valores como sindicato de clase. Reforzar el paralelismo entre fortaleza y afiliación.	<p>Orígenes del sindicalismo y transición democrática.</p> <p>Movimiento sindical, principios, valores, y derechos Sociales.</p> <p>Mujeres y jóvenes y sindicalismo.</p> <p>Afiliación, representación y representatividad.</p> <p>El corporativismo sindical en la función pública.</p>
2. Comunicación sociolaboral II	Dar herramientas y mejorar la capacidad comunicativa de los sindicalistas en la empresa para el cumplimiento de los objetivos sindicales.	<p>Comunicarnos en CCOO, normas y herramientas.</p> <p>La comunicación no sexista.</p> <p>Redes sociales webs.</p> <p>Habilidades de comunicación: oral, escrita, audiovisual.</p>
3. Negociación colectiva II	Incorporar las propuestas de CCOO en materia de negociación al plan de acción sindical. Mejorar las habilidades. (**)	<p>Organización del trabajo y condiciones de trabajo. Propuestas de negociación.</p> <p>El proceso negociador. Tipos y etapas en la negociación y el conflicto.</p> <p>Estrategias y habilidades negociadoras.</p> <p>La asamblea, derecho de manifestación y huelga.</p> <p>Plan de acción.</p>
4. Contratación	<p>Dar competencias para la acción sindical en materia de contratación y detectar situaciones de estabilidad en el empleo.</p> <p>La contratación en las Administraciones Públicas.</p>	<p>El contrato de trabajo. La copia del contrato.</p> <p>Contratación indefinida y temporal. El fijo discontinuo. Especificidades laborales en el Área pública.</p> <p>Tipos de contratación temporal.</p> <p>El fraude de Ley y la adquisición de la condición de fijo.</p> <p>Acceso al empleo público. Nombramientos. Clasificación y contratos empleados públicos. Carrera profesional y evaluación del desempeño.</p>

Título	Objetivo	Desarrollo del contenido
5. Salario y nómina	<p>Formar en materia de salario, cotización.</p> <p>Derechos retributivos de los empleados públicos y conocimiento de la nómina y su cálculo como herramienta para la acción sindical en la empresa.</p>	<p>Tipos de salario (**)</p> <p>Conceptos generales de la nómina.</p> <p>Bases de cotización y Seguridad Social.</p> <p>IT, liquidación y el finiquito.</p> <p>El salario diferido.</p> <p>Derechos retributivos empleados públicos.</p>
6. Tiempo de trabajo	<p>Ampliar la preparación de la RLT en materia de jornada y tiempo de trabajo y facilitar herramientas para su abordaje en la empresa y en el sector público</p>	<p>Jornada y horario. Distribución irregular.</p> <p>Vacaciones y descansos.</p> <p>El trabajo a tiempo parcial. La reducción legal.</p> <p>Suspensión del contrato.</p> <p>Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>
7. La modificación sustancial de condiciones de trabajo	<p>Conocer el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, los derechos de información y negociación, y su régimen jurídico para facilitar herramientas en su abordaje en la empresa y en el sector público</p>	<p>Modificaciones sustanciales. Carácter individual o colectivo.</p> <p>Causas y procedimiento.</p> <p>Derecho de información y a la negociación.</p> <p>Control y seguimiento.</p> <p>Efectos de la modificación sustancial. Impugnación en función de la existencia de acuerdo.</p>
8. La extinción del contrato de trabajo	<p>Conocer las causas legales y el procedimiento de extinción de la relación y sus consecuencias, permitiendo un mayor control sobre el poder de dirección empresarial.</p>	<p>La extinción del contrato. Causas.</p> <p>Despido individual, disciplinario y objetivo.</p> <p>Especificidades en el Área pública.</p> <p>Despido por causas económicas, técnicas organizativas o de producción.</p> <p>Acciones de la RLT para el control del empresario.</p>
9. Interpretación básica de las cuentas de la empresa	<p>Dar herramientas que permitan conocer de forma básica la información contable y financiera de la empresa para una mejor acción sindical.</p>	<p>La empresa en su sector económico. Situación y programa de producción.</p> <p>La documentación contable.</p> <p>Interpretación básica de las cuentas anuales.</p> <p>Programa de actuación.</p>

Título	Objetivo	Desarrollo del contenido
10. La igualdad de género	Compartir las herramientas para eliminar las discriminaciones contra las mujeres en el mundo del trabajo y en las empresas.	Sensibilización en igualdad y no discriminación (II). Transversalidad de género e igualdad en las CCOO (II). Violencia contra las mujeres: derechos laborales y actuación sindical. Medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva (II) (**).
11. La acción sindical internacional	Dar a conocer la dimensión internacional de la acción sindical para reforzar la lucha sindical.	La Unión Europea: Instituciones, herramientas y políticas. Comités de empresa europeos I. La Federación Europea de Servicios Públicos (EPSU). Sindicalismo europeo.
12. La formación en la empresa y en las administraciones públicas	Conocer el papel sindical en esta materia para incorporarlo a la acción colectiva.	La formación en la empresa: concepto y regulación. La formación en las Administraciones Públicas. Iniciativas de formación. (**) Negociación colectiva y orientación sindical para la actuación en la empresa y en las administraciones públicas.
13. El medio ambiente en la empresa	Sensibilizar sobre la importancia del medio ambiente en la empresa y su importancia para la sociedad y el empleo.	Problemas ambientales y políticas de sostenibilidad. Herramientas de gestión ambiental. Competencias y derechos de la RLT en materia de medioambiente.
14. Prevención de riesgos y salud laboral (II)	Profundizar en la gestión de la prevención de riesgos para garantizar la salud laboral en la empresa, desde un prisma sindical, a través de los delegados de prevención.	Contenidos del nivel básico homologado de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes del delegado y la delegada de prevención. Riesgos específicos. Riesgos psicosociales. Drogodependencias. Plan de actuación. Control y seguimiento.
15. Derechos de información y consulta	Profundizar en el contenido de los derechos de información y consulta, para garantizar una representación eficaz. Especificidades AAPP.	Derecho de información y derecho a ser consultado. Análisis de los distintos derechos de información. Los supuestos de consulta obligatoria.

Título	Objetivo	Desarrollo del contenido
<p>16. Derechos fundamentales en la relación laboral</p>	<p>Conocer los derechos fundamentales en la relación laboral, su defensa y avance. En todos los apartados especificidades AAPP.</p>	<p>Derechos fundamentales colectivos y derechos fundamentales individuales en la relación laboral.</p> <p>Procedimientos para su tutela.</p> <p>Incorporación y garantía de los derechos fundamentales en la empresa.</p> <p>Plan de actuación.</p>
<p>17. Fronteras de laboralidad</p>	<p>Sensibilizar ante la aparición de nuevas realidades sociolaborales y conocer las propuestas sindicales para su laboralización.</p>	<p>Los trabajadores autónomos dependientes.</p> <p>Falsos autónomos.</p> <p>Becarios y prácticas no laborales.</p> <p>Mercantilización laboral.</p> <p>Otras realidades emergentes. Especificidades AAPP.</p>
<p>18. La actuación de la Inspección de trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Conocer el funcionamiento y competencias de la Inspección de Trabajo, su plan de actuación anual y el modelo relacional para una mejor actividad y eficacia sindical.</p>	<p>La denuncia, su seguimiento y el procedimiento administrativo sancionador.</p> <p>Logros del movimiento sindical frente al liberalismo.</p> <p>Análisis de los problemas de los trabajadores y trabajadoras hoy y la capacidad de respuesta del sindicato.</p>
<p>19. Incapacidad temporal y su gestión</p>	<p>Conocer la gestión de la incapacidad temporal, el papel de las Mutuas en su control, dotando de herramientas para la actuación sindical.</p>	<p>Concepto de enfermedad. La contingencia profesional. Prestaciones por IT.</p> <p>Prórrogas e Incapacidad Permanente.</p> <p>El papel de las Mutuas.</p> <p>Procedimientos de impugnación de alta médica y aclaración de contingencia.</p> <p>Plan de actuación. Especificidades AAPP.</p>

Título	Objetivo	Desarrollo del contenido
20. La jubilación	<p>Conocer el sistema de acceso a la jubilación en sus distintas modalidades y conocer la problemática de su financiación y las propuestas de CCOO.</p> <p>Especificidades AAPP.</p>	<p>Sistema de financiación de las pensiones contributivas y la de jubilación.</p> <p>Tipos de jubilación, requisitos, acceso y base reguladora.</p> <p>Influencia del desempleo, convenios especiales y lagunas.</p> <p>Las prejubilaciones.</p> <p>Actuación sindical. Competencia y facultades.</p> <p>Prioridades en el plan de actuación de la Inspección de Trabajo.</p>
21. Taller de afiliación	<p>Poner en valor a CCOO su utilidad y la necesidad de fortalecerlos mediante el incremento de la afiliación.</p>	<p>Logros del movimiento sindical frente al liberalismo.</p> <p>Utilidad de CCOO.</p> <p>Análisis del entorno laboral y plan de acción en materia afiliativa con objetivos delimitados.</p>

(**) Especificidades de las administraciones públicas

Nivel 3 o especializado

Título	Desarrollo de contenido
1. Acción sindical internacional	<p>El fenómeno de la Globalización.</p> <p>Modelos sindicales comparados.</p> <p>La acción sindical europea.</p> <p>La acción sindical internacional.</p> <p>Comités de empresa europeos II.</p>
2. Relaciones laborales y mundo del trabajo	<p>Características de los mercados de trabajo.</p> <p>Empleo atípico y nuevas realidades laborales.</p> <p>Precariedad laboral y colectivos vulnerables.</p>
3. Introducción a la economía	<p>Economía mundial y desarrollo sostenible.</p> <p>Variables macroeconómicas.</p> <p>La financiarización de la economía.</p> <p>Política fiscal.</p> <p>La empresa como unidad económica de gestión.</p>
4. Igualdad de género	<p>Planes de igualdad y negociación colectiva.</p> <p>Acoso sexual y violencia de género.</p> <p>Protocolos de actuación.</p> <p>La comunicación con perspectiva de género.</p> <p>Salud laboral con perspectiva de género.</p> <p>Empoderamiento y liderazgo.</p>
5. La protección social en España	<p>El Estado de bienestar en España.</p> <p>Prestaciones básicas de Seguridad Social.</p> <p>Protección por desempleo.</p> <p>La jubilación contributiva y no contributiva.</p>

Título	Desarrollo de contenido
6. Políticas públicas	<p>Políticas activas de empleo.</p> <p>Órganos de participación sindical.</p> <p>Política económica, industrial e I+D+I.</p> <p>Política social y de Seguridad social.</p>
7. Comunicación sociolaboral	<p>Técnicas comunicativas.</p> <p>Comunicación no verbal.</p> <p>Habilidades de comunicación escrita, oral, audiovisual.</p> <p>La comunicación en redes.</p>
8. Liderazgo y trabajo en equipo	<p>Tipos de liderazgo y motivación.</p> <p>Técnicas de resolución de conflictos.</p> <p>Gestión de personas.</p> <p>Gestión de tiempos.</p>
9. Negociación y conflicto	<p>Sujetos del conflicto y negociación.</p> <p>Tipos de conflictos más comunes.</p> <p>Negociación colectiva.</p> <p>Medidas de flexibilidad interna.</p> <p>Despido colectivo/despido por causas económicas/insolvencia empresa.</p>
10. Derecho individual y colectivo del trabajo	<p>Puntos críticos del contrato de trabajo y sus modalidades.</p> <p>El salario y sus garantías.</p> <p>Relación laboral dinámica y extinción.</p> <p>Los derechos fundamentales.</p> <p>Ejercicio de los derechos colectivos.</p>

Título	Desarrollo de contenido
<p>11. La formación profesional en los centros de trabajo. Especificidades AAPP</p>	<p>Derechos de formación para la empresa.</p> <p>El plan de formación.</p> <p>Prácticas laborales y no laborales.</p>
<p>12. La formación en nuevas tecnologías</p>	<p>Herramientas colaborativas.</p> <p>Asesoramiento Jurídico y Sindical.</p> <p>Desarrollo organizativo.</p> <p>Instrumentos de comunicación.</p> <p>Protección de datos Ley General de Protección de Datos (RGPD).</p>

NIVEL IV ESCUELA DEL TRABAJO

Título	Desarrollo de contenidos	Duración
Itinerario socio político	1. Historia del sindicalismo y del sindicato. Modelos sindicales.	80 horas 4 semanas a lo largo de 4 meses.
	2. Análisis del capitalismo. Un visión económica, de clase, de género y ambiental.	
	3. Marco de políticas sociales e institucionales.	
	4. La centralidad del trabajo.	
	5. Instrumentos de trabajo. Negociación. Trabajo en equipo. Comunicación sindical.	
Itinerario sobre negociación y conflicto		40 horas. Dos semanas.
Itinerario sobre comunicación sindical		40 horas. Dos semanas.
Itinerario liderazgo y trabajo en equipo		40 horas. Dos semanas.