



Las Políticas de Formación de UGT Andalucía en los Últimos 30 Años

Fernando Fernández Gutiérrez

Director y autor

*Catedrático de Universidad. Geografía Humana
Universidad de Almería*

Luis Carlos Navarro Pérez

Director y autor

*Catedrático de Escuela Universitaria. Historia Contemporánea
Universidad de Almería*

M^a Carmen Martínez Hernández

Dra. Historia Contemporánea

Reservados todos los derechos. No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra, su tratamiento informático, ni su transmisión, sin el permiso previo y por escrito de la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Fotografías de la Cubierta:

Clase de cálculo

Aula de informática. 2010

*Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía: Archivo Histórico de UGT Andalucía
(FUDEPA: AHUGTA)*

Ilustraciones:

Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía: Archivo Histórico de UGT Andalucía
(FUDEPA: AHUGTA)

© Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Dirección:

Fernando Fernández Gutiérrez
Luis Carlos Navarro Pérez

Autores:

Fernando Fernández Gutiérrez
Luis Carlos Navarro Pérez
M^a Carmen Martínez Hernández

Colaborador:

Daniel Morata Toledo

Coordinación: Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Documentación:

Sergio Fernández Román
Julio Guijarro González
Inés Hens Pulido

Edita:

Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Diseño, maquetación e impresión: Lienzo Gráfico S.L.

ISBN: 978-84-937130-8-9

Depósito Legal: SE 7906-2010

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.

CAPÍTULO I. LA GESTIÓN SINDICAL EN LA FORMACIÓN OBRERA	13
1. LA FORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO UGT	13
1.1. Las Casas del Pueblo	14
1.2. Las Casas del Pueblo en Andalucía	16
2. PANORAMA HISTÓRICO DE LA FORMACIÓN OBRERA EN ESPAÑA	19
2.1. La formación profesional	19
2.2. La formación de adultos	35
3. LA FORMACIÓN DESDE LA CONSTITUCIÓN DE UGT ANDALUCÍA	37
3.1. El marco normativo de la gestión sindical sobre formación	37
3.2. Formación profesional y políticas de empleo	43
3.3. Financiación de la formación	45
3.4. El impacto de Internet en la formación de UGT Andalucía: la teleformación	46
CAPÍTULO II. EL IDEARIO UGETISTA A TRAVÉS DE SUS RESOLUCIONES. LA FORMACIÓN COMO TAREA FUNDAMENTAL DE UGT	51
1. LA FORMACIÓN COMO BASE DEL SINDICALISMO UGETISTA ANDALUZ	51
2. LA FORMACIÓN DE CUADROS	53

3. CONFIGURACIÓN DE UN MODELO PROPIO DE TRABAJO EN FORMACIÓN	55
3.1. La formación sindical como herramienta para la transformación social	56
3.2. Vertebración de la acción formativa	57
3.3. Los escollos iniciales	60
4. LA DIFICULTAD EN LA FORMACIÓN DE CUADROS	61
5. LA CUALIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA ANDALUZA, EJE ESTRATÉGICO DE UGT ANDALUCÍA	62
5.1. La acción formativa	62
5.2. La acción cultural desde UGT Andalucía	65
5.3. Educación permanente de adultos	66
5.4. Investigación y estudios sociolaborales	67
6. LA FORMACIÓN, BASE PARA UN EMPLEO DE CALIDAD	69
7. LA FORMACIÓN COMO ACTIVIDAD SINDICAL DE CONCIENCIACIÓN SOCIAL	73
8. REFUERZO DEL IDEARIO DE UGT ANDALUCÍA FRENTE AL PENSAMIENTO ÚNICO NEOCAPITALISTA	74
9. INTEGRACIÓN DE TODOS LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN Y ACREDITACIÓN EN ANDALUCÍA	76
CAPÍTULO III. FORMACIÓN SINDICAL. LA ESCUELA REGIONAL “LARGO CABALLERO”	83
1. LA FORMACIÓN SINDICAL Y SUS RELACIONES CON OTROS SISTEMAS DE FORMACIÓN	83
2. LA GESTIÓN DEL II CONGRESO DE UGT ANDALUCÍA. EL PROGRAMA REGIONAL DE FORMACIÓN SINDICAL	84

3. LA FORMACIÓN SINDICAL COMO HERRAMIENTA PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL	85
3.1. La oferta formativa a nivel básico y primer nivel	86
3.2. La formación de cuadros (segundo nivel)	88
4. LA FORMACIÓN SINDICAL ANTE LOS NUEVOS DESAFÍOS SOCIALES	90
5. VALOR ESTRATÉGICO DE LA FORMACIÓN PARA EL SINDICATO	92
5.1. Programas impartidos	94
5.2. Programa de Detección de Necesidades de Formación	98
6. LA NECESARIA ADAPTACIÓN A LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES	103
7. LA FORMACIÓN SINDICAL, COMPONENTE ESTRATÉGICO DE UGT ANDALUCÍA	105
7.1. Objetivos de la formación sindical en UGT Andalucía	106
7.2. Herramientas necesarias y recursos	107
7.3. Módulo de formación sindical para los participantes de los Planes de Formación de UGT Andalucía	108
8. UN HITO EN LA FORMACIÓN DE UGT ANDALUCÍA: LA ESCUELA SINDICAL “LARGO CABALLERO”	108
8.1. El inicio de la Escuela Regional de Formación	109
8.2. La Escuela “Largo Caballero”, referente formativo	110
8.3. Trayectoria de la Escuela “Largo Caballero”	120
8.4. La Escuela Francisco Largo Caballero en el siglo XXI	122
CAPÍTULO IV. LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL	125
1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL, HOY	125
2. LA CONCERTACIÓN Y EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ORIGEN DEL MODERNO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL	127

3. EL PLAN DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL (FIP)	133
4. LA FPO, OBJETIVO PRIORITARIO PARA UGT ANDALUCÍA	136
5. TRANSFERENCIAS DE COMPETENCIAS DE FORMACIÓN A ANDALUCÍA. PLAN FORMAN	138
6. LOS PLANES DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ANDALUCÍA (FORMAN)	142
6.1. Origen y finalidad	142
6.2. Tipos de oferta formativa	147
6.3. Datos estadísticos	150
7. EL INSTITUTO DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES (IFES)	161
8. LOS CONSEJOS DE FORMACIÓN	163
8.1. Creación del Consejo Regional de Formación. 1986	163
8.2. Consejo Andaluz de Formación Profesional	165
8.3. Comisión Paritaria Territorial de Andalucía	166
CAPÍTULO V. LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA	167
1. EL SUBSISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA	167
1.1. Creación y desarrollo cronológico de la Formación Profesional Continua	168
1.2. Funciones y principios de la Formación Continua	169
1.3. Origen y evolución de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua	172
1.4. El nuevo modelo del Subsistema Nacional de la Formación Continua	173
2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE PARTICIPACIÓN DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA	177
2.1. Los órganos paritarios	177
2.2. Los órganos de gestión, control y seguimiento	178

3. INICIATIVAS DE FORMACIÓN CONTINUA, EN EL MARCO DEL RD 1046/2003	180
3.1. Acciones de formación continua en empresas	180
3.2. Los Contratos Programa para la formación de trabajadores	181
4. SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA	184
4.1. I Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua	184
4.2. El II Acuerdo Nacional de Formación Continua y el II Acuerdo Tripartito de Formación Continua	184
4.3. La Fundación para la Formación Continua (FORCEM)	186
4.4. El III Acuerdo Nacional de Formación Continua y el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua	187
5. FORMACIÓN ON-LINE: LA PLATAFORMA DE TELEFORMACIÓN "IRIS" DE UGT ANDALUCÍA	188
5.1. La Plataforma de Teleformación de UGT Andalucía	188
5.2. Sistema de preinscripción on-line	192
5.3. Resultados del Programa de Teleformación 2005-2009 (formación profesional para el empleo)	193
5.4. Perfil personal y profesional de los participantes	195
CAPÍTULO VI. LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CONTINUA EN UGT ANDALUCÍA	199
CAPÍTULO VII. ACTIVIDADES CULTURALES	209
1. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA CULTURA DEL PUEBLO ANDALUZ. 1980-1990	209
2. ACTIVIDADES EDUCATIVAS Y CULTURALES. 1990-1994	209

3. ACTIVIDADES EN EL CAMPO DE LA EDUCACIÓN Y CULTURA OBRERA. 1994-1998	210
3.1. Fundaciones. Acción cultural y servicios de apoyo a la acción sindical	212
3.2. La Secretaría de Formación y el Área de Cultura	213
3.3. Colaboración con otros organismos	218
3.4. Acciones Complementarias y Medidas de Acompañamiento a la Formación	219
4. LA CULTURA COMO ELEMENTO DINAMIZADOR. 1988-2002	221
4.1. Proyectos europeos	223
5. UNA APUESTA POR LA CULTURA Y EL PROGRESO. 2002-2005	226
5.1. La Secretaría de Formación e Investigación Sociolaboral	226
5.2. Proyectos europeos	229
5.3. La Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía (FUDEPA)	230
6. PROMOCIÓN DEL DEBATE Y PENSAMIENTO CRÍTICO SOBRE RELACIONES SOCIOLABORALES. 2005-2009	235

PRESENTACIÓN

La historia de la UGT Andalucía es la historia colectiva de los trabajadores y trabajadoras que, de manera organizada, han conformado el sindicato desde el esfuerzo, implicados y comprometidos en la defensa de los derechos laborales y sociales de los trabajadores andaluces en los últimos 30 años.

A criterio de la Comisión Ejecutiva, la celebración del 30 aniversario no podía ser sólo un mero acto conmemorativo. Entendíamos que éste era un momento oportuno para el análisis científico y la reflexión objetiva sobre las aportaciones y el trabajo desarrollado por el sindicato en sus campos fundamentales de intervención. Por ello, decidimos poner en manos de distintos profesionales la tarea de estudiar dicha realidad.

Se trataba de, en unas circunstancias tan adversas como las actuales para trabajadores, trabajadoras y para sus propias organizaciones sindicales, llevar a cabo una mirada cualificada del trabajo sindical realizado por miles de hombres y mujeres a lo largo de las últimas tres décadas. No sólo con un objetivo conmemorativo, sino más bien con la idea de analizar el pasado para avanzar en el futuro con solvencia sindical y mayor capacidad para seguir desempeñando nuestra labor.

Ante la ofensiva orquestada contra los derechos laborales, sociales, los propios pilares del Estado del Bienestar y el acoso a las organizaciones sindicales de clase, el 30 Aniversario de UGT de Andalucía debe suponer un impulso de nuestra capacidad de acción, desde nuevos enfoques, sobre el papel que debe desarrollar nuestra organización sindical en la sociedad actual.

La acción sindical desarrollada por la UGT Andalucía trasciende, con mucho, los objetivos estrictamente laborales, habiéndose alcanzado metas positivas en el ámbito de los intereses generales de la población andaluza en lo concerniente a derechos sociales, económicos, de ciudadanía...

Una circunstancia que discurre en paralelo a la detección de debilidades que deben permitirnos orientar los objetivos futuros de nuestra organización así como las acciones a desarrollar.

Las conclusiones alcanzadas por cada uno de los equipos multidisciplinares de las 8 universidades andaluzas, en relación con temas como las movilizaciones, el Estado del Bienestar, la defensa jurídica de los trabajadores, políticas sociales, aportaciones al desarrollo económico, medio rural, formación, empleo, relaciones laborales y diálogo social, nos permiten deducir logros, fortalezas y debilidades.

Con el libro “Las Políticas de Formación de UGT Andalucía en los últimos 30 años” hemos conseguido subrayar el profundo compromiso de nuestro sindicato con la formación y la cultura. La formación, en todas sus modalidades (ocupacional, continua, sindical...), es un instrumento clave que incide decisivamente, tanto en las oportunidades de desarrollo personal, laboral y social, como en las posibilidades de crecimiento económico. Por ello, UGT Andalucía siempre ha apostado por la formación y la cultura como motor de cambio, progreso y bienestar.

Quiero agradecer al equipo de la Universidad de Almería que ha realizado esta investigación su dedicación y sus valiosas aportaciones.

También quiero agradecer el trabajo y el esfuerzo de todas las personas que han hecho posible esta serie de estudios sobre nuestros 30 años de historia. Desde hoy, UGT Andalucía cuenta con un nuevo instrumento que nos permitirá afrontar el futuro con mayores garantías de éxito.

De cada uno de nosotros dependerá, en nuestra actividad cotidiana, darle el mejor de los usos posibles.

Manuel Pastrana Casado
Secretario General
UGT Andalucía

I. LA GESTIÓN SINDICAL EN LA FORMACIÓN OBRERA

1. LA FORMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO UGT

El desarrollo histórico de la formación técnica está estrechamente relacionado con la historia económica y social, y especialmente a la evolución de la organización del trabajo. El desarrollo industrial, los movimientos obreros y la aparición del pensamiento socialista abrieron nuevas perspectivas en el campo de la formación técnica. La instrucción comenzó a considerarse como factor de producción, y surgieron nuevos planteamientos entre trabajo y educación. Simultáneamente, el positivismo sirvió de marco apropiado a la nueva mentalidad utilitaria burguesa de la época. La formación acabaría marcando la diferencia entre obreros manuales e intelectuales, desde finales del XIX hasta más allá de la mitad del siglo XX. Durante ese espacio de tiempo la enseñanza técnica evolucionó al socaire de factores como la división social del trabajo, la organización científica del trabajo y las teorías/prácticas que la trascendieron, la revolución científico-técnica, la valoración de la formación como inversión, etc. Todo ello suscitó que se diversificaran las modalidades y niveles educativos, se crearan mecanismos de selección y orientación profesional, los programas de reconversión laboral y la educación permanente de adultos¹.

En las décadas finales del siglo XX y las de comienzo del siglo XXI, la globalización, la innovación tecnológica, la informatización digital y la 'internetización' de actividades como el consumo, el comercio, el trabajo, la cultura y el ocio, han constituido un nuevo ámbito de complejidades y desafíos para la formación profesional, tanto en el marco de la educación permanente de adultos, como en su integración en los sistemas educativos y productivos nacionales al objeto de poder orientar y desarrollar la sociedad del conocimiento y del aprendizaje dentro del enfoque de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en el cual el progreso de la formación profesional juega un importante papel en el desarrollo humano².

Para una organización de trabajadores como UGT Andalucía, la formación, ya sea sindical, profesional o cultural en su más amplio sentido, se convierte en una herramienta indispensable tanto para la transformación social como para su uso cotidiano en las empresas, las instituciones y en la sociedad generando valores de ayuda mutua y solidaridad, de igualdad, tolerancia y libertad de pensamiento, internacionalismo³. Son valores que forman parte de la tradición socialista a lo largo

1 G. VALVERDE ÓSCAR. "Participación sindical en las políticas de formación profesional": en *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de formación profesional*, 148, 2000 (Ejemplar dedicado a: Los trabajadores y la formación profesional), pp. 43-45.

2 G. VALVERDE ÓSCAR. "Participación sindical en las políticas de formación profesional". 43-45.

3 Resoluciones III Congreso UGT Andalucía 1986, AHUGT-A: C_7058.5, pág. 5.

del tiempo. Frente a la alabanza del individualismo hecha por la burguesía liberal, especialmente desde la segunda mitad del siglo XIX, los obreros fueron conscientes de que la única forma de luchar por mejorar sus condiciones de vida y trabajo residía en la unión de todos los trabajadores y de ahí que ensalzaran “el amor a la sociedad”, el compañerismo y que trataran de estrechar lazos entre ellos en los propios centros de trabajo para ir haciéndolos extensibles a las familias en los lugares de habitación, los barrios obreros que el crecimiento urbano o el desarrollo industrial iba creando. El siguiente paso fue el de fundar centros obreros de reunión, las denominadas Casas del Pueblo en la tradición socialista y de la UGT, verdaderos centros de formación obrera militante.

1.1 Las Casas del Pueblo

Desde muy temprano, sobre todo a partir de la Ley de Asociaciones de 1887 que las autorizaba, los obreros crearon sus propios centros culturales y de reunión: Centros obreros, ateneos, asociaciones de los más diversos tipos. Las *Casas del Pueblo* se convierten en el domicilio oficial de gran número de sociedades y organizaciones políticas más o menos afines, no todas necesariamente aunque luego la mayoría acabarían siéndolo, como lugares de reunión, seguros médicos, de estudio, de información, de sociabilidad popular donde se organizaban conferencias, veladas musicales, recitales poéticos literarios, funciones de teatro, celebraciones conmemorativas como los 1º de Mayo, sin descuidar la enseñanza, desde la alfabetización que supuso la mayor de sus preocupaciones⁴, hasta las de materias como lengua, dibujo, etc. que podían servir de preparación para el ingreso en las Escuelas de Artes e Industrias, que fue una constante de las organizaciones de UGT.

La formación del obrero tanto desde el punto de vista de la creación de conciencia y lucha emancipadora acabó ampliándose a otros aspectos de la vida como su desarrollo personal, la cultura, el ocio, etc. y en los estatutos de muchas de estas asociaciones se insiste en que la finalidad de su constitución era la de favorecer el desarrollo “profesional y moral de sus afiliados”; es decir, se llega a comprender la necesidad del desarrollo integral de la persona para lograr su auténtica emancipación, pues un obrero más preparado cultural y profesionalmente sería más difícil de someter y manipular.

La educación de la clase obrera fue una cuestión básica en los planteamientos socialistas y anarquistas a partir de finales del siglo XIX y principios del XX. Aunque ambos movimientos coincidieron en su visión de la educación como un instrumen-

◉ ⁴ El analfabetismo era una auténtica lacra del sistema educativo español que sólo se empieza a remediar a partir de la segunda década del siglo XX. En 1900 era del 63'78 sobre todo mujeres (77'7%), del 59'8 en 1910, del 52'2 en 1920 para toda España, pero estos datos eran más bajos en la mitad norte, especialmente País Vasco, Cataluña y eran más altos en el sur y sureste, es decir, Andalucía, Murcia, Valencia especialmente en núcleos rurales donde llegaban a superar el 80 %.

to de transformación social e incluso en los primeros momentos de la creación de ambas corrientes llegaron a coincidir en la necesidad de crear sus propios centros educativos al margen del Estado por considerar que la escuela pública era un instrumento a favor de los intereses burgueses, los anarquistas siempre rechazarán la intervención estatal en el ámbito de la enseñanza, mientras que los socialistas, no sin ciertas resistencias por algunos sectores de entre sus miembros hasta 1918, cambiaron su postura y apoyaron la creación de una red escolar pública, laica y gratuita para todos así como enseñanza de formación profesional.

A pesar de alguna oposición interna, la UGT y los socialistas desarrollaron una amplia labor en el campo de la educación a partir de 1898: participan en el Instituto de Reformas Sociales, ceden sus locales para la realización de actividades de la Extensión Universitaria y las Universidades populares y abren las páginas de sus periódicos a firmas de intelectuales de relevancia en el campo de la educación y la cultura (Cossío, Azcárate, Jaime Vera...). En 1903 acuerdan con la Delegación Regia de Primera Enseñanza de Madrid la apertura de clases para sus afiliados en algunas escuelas públicas. Aparte de las escuelas para niños y adultos obreros creadas en las Casas del Pueblo⁵ en algunas de ellas se trataron de establecer escuelas de aprendices como la establecida en la de Madrid por la Asociación del Arte de Imprimir en 1905, escuelas de chóferes, de oficiales de sastre, etc., o también una *Escuela de prácticas societarias* en 1913 de la que era promotor Manuel Núñez de Arenas que pretendía “educar para secretarios, hacer que entre los jóvenes trabajadores hubiera por lo menos una minoría que cuando llegase a ocupar puestos tuviera la preparación necesaria” se dirigía sólo a alumnos militantes de asociaciones y organizaciones obreras, es decir, estaba dirigida a lo que sería propiamente la primera escuela de formación sindical. Igualmente diversos intelectuales de militancia socialista participaron en movimientos de renovación de la enseñanza siguiendo inspiración de la Institución Libre de Enseñanza como la Escuela Nueva⁶, que aunque muy criticada, sus propuestas fueron puestas a discusión en el XI Congreso del PSOE de 1918 en forma de Bases de un Programa de Instrucción Pública de 40 puntos propuesta por el pedagogo Lorenzo Luzuriaga que pretendía transformar el conjunto del sistema educativo desde *refugios infantiles* para niños de 2 a 4 años, *jardines de infancia* de 4 a 6 años, la *educación primaria* con enseñanza obligatoria hasta los 14 años y la Educación Ampliada para Educación Secundaria y profesional de 14 a 18 años, a la que seguiría una Enseñanza Universitaria abierta a todos los que tuvieran aptitudes

◉ ⁵ El periódico almeriense *La Crónica Meridional* en la edición de 30 de julio de 1892 hacía referencia a la falta de escuelas y a como las organizaciones obreras de la provincia creaban escuelas privadas regentadas por maestros sin título y “sufragadas por los obreros, a las que asisten los hijos de estos aún en edad adolescente o adulta”.

◉ ⁶ Fundada por Manuel Núñez de Arenas en 1910 con el fin de elevar “la condición moral del trabajador, dotándole de los conocimientos generales necesarios a todo el mundo, y a la vez vulgarizar las ciencias sociales y aquellas ideas y experiencias realizadas para mejorar la condición material del proletariado”. Un grupo de profesores, literatos y universitarios inauguró las sesiones de la Escuela Nueva en el salón grande de la Casa del Pueblo de Madrid en enero de 1911.

y no sólo medios económicos⁷. Las propuestas no fueron asumidas por el partido pero sirvieron para ir creando el clima que haría posible que muchas de estas propuestas fueran tenidas en cuenta en el siguiente congreso de 1928 y sobre todo que se introdujeran reformas de gran calado durante el primer bienio de la II República por la ampliación del número de escuelas, la dignificación del profesorado en sueldo y preparación formativa, métodos renovados de enseñanza, etc.

Las Casas del Pueblo fueron un gran espacio de cultura y formación militante, pero además tenían un fuerte carácter simbólico en la conciencia popular de los habitantes de tantos pueblos como muestra de su propia capacidad de organización y de relación social para crear centros propios de los mismos obreros, de la clase trabajadora, de igual forma que la burguesía tenía sus casinos y lugares de reunión política. Ese entusiasmo asociativo es el que les lleva a sacrificar parte de sus reducidos ingresos o a disponer de muchas horas de trabajo suplementarias a las de su jornada laboral para dedicarlas a la construcción de esos centros de reunión que constituyen también la mejor propaganda de la fuerza de la clase obrera de cada localidad y del conjunto del Estado.

1.2 Las Casas del Pueblo en Andalucía

Los estudios sobre la UGT, de Francisco de Luis Martín y Luis Arias González⁸, indican que llegó a disponer repartidos por toda España antes de la guerra civil de más de 1100 inmuebles, en propiedad o en alquiler. Para Andalucía se habla de un total de 177 Casas del Pueblo y de Centros Obreros Socialista repartidas por toda la geografía andaluza⁹. Los citados autores centran su estudio en los aspectos arquitectónicos y de organización, y citan aquellas Casas del Pueblo que destacaran por algún motivo concreto, generalmente de tipo constructivo. Así en la provincia de Almería destaca por su interés la casa de Almería capital, propiedad del sindicato de albañiles que contribuyeron personalmente a su construcción en 1904, y la de Cuevas del Almanzora, de 1914, localidad importante por su minería, y cita la de Níjar que poseía el salón-teatro más grande de la comarca; de la provincia de Cádiz llama la atención las del Puerto de Santa María¹⁰ y Arcos de la Frontera, vincula-

◉ ⁷ Ver más ampliamente capítulo de Jean Louis GUEREÑA, "La educación obrera en las Casas del Pueblo" en Manuel REDERO (coord.), *Sindicalismo y Movimientos sociales*, Madrid, UGT-Centro de Estudios Históricos, 1994, págs. 51-72.

◉ ⁸ DE LUIS MARTÍN, Francisco y ARIAS GONZÁLEZ, Luis, *Casas del Pueblo y Centros Obreros socialistas en España*, Madrid, Editorial Pablo Iglesias, 2009, p. 320.

◉ ⁹ Almería 15; Cádiz, 4; Córdoba 25; Granada 37; Huelva 6; Jaén 60; Málaga 20; Sevilla 10.

◉ ¹⁰ Cádiz nunca se había destacado como zona de predominio socialista entre su clase trabajadora, más inclinadas a la corriente anarquista, fenómeno extensible al conjunto de Andalucía occidental, con excepción de los centros mineros cordobeses. Por eso llama la atención la Casa del Pueblo del Puerto de Santa María, asentada en 1918 sobre un palacete del siglo XVIII comprado por la sociedad de toneleros "La Reforma", con cuatro plantas y más de 2200 m². Dicho centro permitió abrir oficinas para 23 Sociedades afiliadas, disponer de biblioteca, de redacción e imprenta del periódico "El Trabajo" y hasta de una bodega explotada en forma de cooperativa. *Ibidem*, pág. 309.

das a la expansión de la industria vitivinícola y la Casa del Pueblo de La Línea; de Córdoba destaca la originalidad de sus edificaciones, como la Casa del Pueblo de la capital, de estilo neomudéjar; Bélmez con un teatro; o Peñarroya, donde la Federación Regional de Sindicatos, mediante compra y construcción, en el año 1931, realizó un edificio grandioso de dos plantas, con más de 1.340 metros cuadrados; y Puente Genil con gran casa de tres plantas, junto a otras sedes más modestas como Montilla, Pozoblanco, La Carlota y la de Belalcázar, la más antigua de ellas, que se levantó en 1905. En la provincia de Granada destacan las de Benalúa de Guadix, de gran porte, con cinema-teatro en su planta baja; Santa Fe y Granada capital. En Huelva sólo destaca Huelva capital. Jaén es la provincia en la que la UGT tenía mayor implantación, muchas de las Casas tenían más de 500 metros cuadrados, construidas en su mayoría en los años veinte y treinta, aunque Ibros, La Carrasca, Andújar, Lopera, Úbeda, Porcuna y Jaén se construyeron entre 1916 y 1919, la de Alcaudete tenía más de 3.000 metros cuadrados; Linares, con un edificio de seis plantas, y 1800 metros cuadrados, otros edificios importantes son los de Arjona, La Guardia, Baeza, Lopera y Navas de San Juan. De la provincia de Málaga, la más antigua es la de Teba, de 1920, la de la capital de 1924, y otras casas importantes en Mollina, Cañete la Real y Cuevas de San Marcos. Por último, en Sevilla, con pocas Casas del Pueblo, destaca la de Écija, de 1911, sobre un edificio renacentista del siglo XVI, o la de Alcolea del Río, sobre un edificio del siglo XVIII comprado en subasta en 1932 que había servido de Pósito Real.



Fachada de la Casa del Pueblo de Córdoba, realizada por el Arquitecto Francisco Azorín en 1929

Las Casas del Pueblo documentadas para el periodo de 1900 a 1939 son 100, distribuidas de la siguiente manera: Almería 5; Cádiz, 4; Córdoba 13; Granada 5; Huelva 4; Jaén 55; Málaga 8; Sevilla 6¹¹. Se constata la existencia de Casas del Pueblo en las siguientes localidades de cada provincia:

Cuadro nº 1: Distribución de Casas del Pueblo según datos de UGT Andalucía

Provincia	Municipios en los que hubo Casas del Pueblo en 1900-1939
Almería	Almería, Benahadux, Cuevas de Almanzora, La Carrasca y Níjar
Cádiz	Algeciras, Arcos de la Frontera, Cádiz y El Puerto de Santa María
Córdoba	Adamuz, Almodóvar del Río, Baena, Belalcázar, Bélmez, Córdoba, Lucena, Montilla, Palma del Río, Peñarroya-Pueblonuevo, Pozoblanco, Priego de Córdoba y Puente Genil
Granada	Benalúa de Guadix, Granada, Montejícar, Motril y Santa Fe
Huelva	Centenillo, Gibraleón, Huelva y Nerva
Jaén	Alcaudete, Andújar, Arbuniel, Arjona, Arjonilla, Baeza, Bailén, Baños de la Encina, Beas de Segura, Bédmar, Begíjar, Cambil, Canena, Casillas Martos, Cazalilla, Chiclana de Segura, Escañuela, Higuera Arjona, Higuera Calatrava, Huelma, Ibros, Iznatoraf, Jaén, Jimena, La Carolina, La Carrasca, La Guardia, Linares, Lopera, Lupión, Mancha Real, Marmolejo, Martos, Mengíbar, Mogón, Navas de San Juan, Navas de San Juan, Pelagajar, Porcuna, Puerta Segura, Sabiote, Santiago de Calatrava, Santisteban del Puerto, Santo Tomás, Torredelcampo, Torredonjimeno, Torres, Torres de Albánchez, Úbeda, Vilches, Villacarrillo. Villanueva del Arzobispo, Villanueva Reina, Villardompardo, Villargordo y Villarodrigo
Málaga	Antequera, Bobadilla, Campillos, Cañete La Real, Cuevas de San, Marcos, Málaga, Molina y Teba
Sevilla	Alcolea del Río, Carrión de los Céspedes, Écija, Fuentes de Andalucía, Lebrija y Sevilla

Las Casas del Pueblo de la UGT fueron un centro formidable de irradiación cultural en la mayoría de las localidades en las que se asentaban; función que si fue importante desde su creación hoy en día siguen prestando muchos servicios a la sociedad. Desde la creación de UGT Andalucía se ha seguido apostando por la cultura como elemento dinamizador de la sociedad, instrumento de acercamiento de los trabajadores y trabajadoras andaluces, y vehículo para la difusión de las actividades e ideología de la Organización, conscientes de que la cultura debe ocupar un papel estratégico en la política de actuación de un sindicato de clase, puesto que el acceso a la misma es una de las principales aspiraciones sociales de la clase trabajadora, acceso que permite el desarrollo personal del trabajador, favorece su integración

¹¹ FUDEPA: AHUGT-A. Archivo Histórico de UGT Andalucía.

social y repercute en definitiva, en una mejora del clima social¹². La reivindicación de una cultura crítica, creativa y participativa es la alternativa al conformismo que retrasa cualquier avance social¹³.

Consecuente con esa visión, desde el principio de su reconstrucción, UGT Andalucía ha multiplicando su actividad en el terreno cultural, aportando más medios para la organización de bibliotecas, conferencias, jornadas de debate, estudios y publicaciones, firma de conciertos con las instituciones públicas, etc. En las Memorias de Gestión de la Comisión Ejecutiva Regional de los distintos Congresos de UGT Andalucía se recogen muchas actuaciones de tipo cultural.

2. PANORAMA HISTÓRICO DE LA FORMACIÓN OBRERA EN ESPAÑA

2.1 La formación profesional

La formación profesional surge de cara a la formación de jóvenes obreros para el desempeño de un trabajo o ejercicio profesional. Pero esta formación profesional no fue una preocupación de los poderes públicos hasta bien entrado el siglo XX. A finales del siglo XIX se habían creado algunos centros sostenidos por el Estado o se proporcionaron ciertas subvenciones. La enseñanza de oficios industriales desde sus orígenes estaba dirigida a una población juvenil de familias con escasos recursos económicos que tras algunos años de escolarización, si es que la habían recibido, no iban a continuar en el sistema educativo convencional del bachillerato y la universidad, reservado a una reducida élite¹⁴; de hecho, esta segregación por motivos socioeconómicos estará presente ya en la legislación educativa de 1910 o con la de la dictadura de Primo de Rivera, donde se fija una Ley de Educación, la de Eduardo Calleja de 1926, que reorganiza el bachillerato y lo hace dependiente del Ministerio de Instrucción Pública, deslindándolo de las enseñanzas profesionales, que serían competencia del Ministerio de Trabajo y se regirían por una legislación específica, dando origen con ello a dos sistemas educativos claramente diferenciados y desiguales hasta épocas recientes.

Tampoco en muchos ámbitos de la opinión pública, periódicos, círculos de empresarios, etc., veían ventaja alguna de gastar recursos en formar una mano de obra más cualificada para las empresas sino que, en realidad, su utilidad sólo se

¹² Informe de Gestión de la CER, Área de Formación, al VII Congreso de UGT Andalucía, 2002. AHUGT-A: C_7077.4, págs. 111 y 112.

¹³ Resoluciones del Programa de Acción, VIII Congreso de UGT Andalucía, 2005, AHUGT-A: C_7095.3, pág. 79.

¹⁴ La matrícula de bachillerato en la enseñanza oficial para el curso 1909-1910 era de 11.890, según Anuario Estadístico de 1912.

consideraba desde sus aspectos sociales, morales o benéfico-asistenciales. Tradicionalmente la cualificación del trabajador se había obtenido directamente a través de su inserción en el mundo laboral a edades muy tempranas, como aprendiz en un oficio, sin que existieran centros específicos de formación.

La preparación en actividades profesionales se dio en las escuelas municipales o provinciales de artes y oficios, que se fueron creando en la década de 1870 en algunas localidades, pero la Administración central no intervino directamente hasta que se fundó una escuela de artesanos y obreros asociada al Conservatorio de Artes de Madrid en 1871. Tendrá que llegar la Restauración para que el Estado comience tímidamente a intervenir en la formación profesional y así en 1886 se separa la enseñanza de Oficios de la de Bellas Artes de Madrid, y se crean siete nuevas Escuelas de Oficios en otras tantas localidades, entre pueblos con cierta actividad industrial como Alcoy, Béjar, Gijón o Vilanova i la Geltrú, y capitales de provincia como Almería, Logroño o Santiago, con minería o alguna tradición artesanal¹⁵. A comienzo del siglo XX se reestructuró esta enseñanza, volviendo a unir la formación de Bellas Artes con la de Oficios, por razones de presupuesto, en lo que se denominaron Escuelas de Artes e Industrias, pero en general los distintos Gobiernos de la época tuvieron poco interés en la escuela pública y menos en la formación profesional y, si acaso, y por la presión de la Institución Libre de Enseñanza y algunas corrientes políticas como socialistas, anarquistas y republicanos se reclamó de la Administración pública que impulsara especialmente la enseñanza primaria.

Aunque hay algunos proyectos como en 1910, habrá que esperar a la dictadura de Primo de Rivera para que se definiera e impulsara un auténtico modelo de formación profesional, dentro de la utilización populista y de tinte social que se hizo de la educación como difusora de valores unitarios, tradicionales y católicos. Aunque los planteamientos fueron más teóricos que de realizaciones prácticas; se pretendía “reorganizar las enseñanzas industriales acomodándolas a las realidades vivas del país” y organizar este tipo de enseñanzas, pues hasta entonces habían sido “sostenidas por la Administración local y provincial en medio de tan profundo desorden”¹⁶. La formación profesional fue concebida así como un instrumento de modernización del país tras los fuertes cambios que se estaban experimentando en la producción industrial desde principios de siglo y responde también al resultado de la llamada hecha por el dictador Primo de Rivera a la cooperación de trabajadores y empresarios en instituciones paritarias para evitar mediante la negociación las luchas sociales dentro de la Organización Corporativa Nacional, especie de sindicato vertical creado en 1926. Fue en este ambiente, en el que inicialmente participó la UGT con algunos

¹⁵ La de Madrid y las siete escuelas de Artes y Oficios sostenidas por el Estado se aprobaron a propuesta de Carlos Navarro Rodrigo, Ministro y largo tiempo diputado Liberal por Almería.

¹⁶ R. D. 31-10-1924, Gaceta de Madrid nº 310 de 5 de 11 de noviembre 1924.

de sus dirigentes más cualificados a la cabeza como Julián Besteiro y Francisco Largo Caballero, aunque también con la oposición dentro del mismo seno de la UGT de otros líderes como Indalecio Prieto y sobre todo de los anarquistas, que se promulgará el Estatuto de la Enseñanza Industrial de 1924¹⁷ y su Reglamento, de 1925¹⁸, y se completará con el Estatuto de la formación profesional de 1928.

Conviene detenerse un momento en estas disposiciones porque aparte de marcar de manera clara el inicio de la formación profesional en España, el modelo aquí diseñado va a tener una larga proyección posterior, pues permaneció inmutable durante la II República con un simple cambio de Ministerio y va a ser adoptado en muchos aspectos por el franquismo hasta los años 50 y 60, incluso es perceptible su influencia en la Ley de Formación Profesional Industrial de 1955, que estaría vigente hasta el desarrollo de la Ley General de Educación de 1970.

El Estatuto define los aspectos que va a comprender la formación profesional: a) la orientación y selección, b) formación profesional obrera, c) formación profesional artesana, d) formación profesional de técnico industrial y e) perfeccionamiento profesional del trabajador y del trabajo¹⁹, que caracterizarán esa formación. Al definir la Enseñanza Elemental o Básica señalaba que *“La formación obrera tiene por objeto la formación profesional del oficial y del maestro de taller o fabricación como elementos simples de trabajo en unidades de producción comunes a diversas industrias”* y que los centros destinados para dar esa formación se denominarían *“Escuelas de Trabajo”*²⁰. La formación obrera en las Escuelas de Trabajo “corresponderá a los tipos siguientes: 1º Preaprendizaje, 2º Aprendizaje del oficial y formación profesional del maestro, 3º Enseñanza del auxiliar técnico y 4º Reaprendizaje por

17 R. D. 31-10-1924: Por primera vez se intentaba organizar las enseñanzas profesionales desde sus aspectos más básicos de las Escuelas Elementales de Trabajo pasando a las de Peritaje, las Facultativas o Ingenierías y, por último, las Instituciones de Investigación y Ampliación de Estudios.

18 R. D. 6-10-1925 Gaceta de Madrid nº 283 de 10 de octubre.

19 Libro Primero, capítulo primero, *“Artículo 3º. La formación profesional comprende:*

a) Orientación y selección profesional que tiene por objeto la determinación inicial y verificación continua de la formación profesional más adecuada para cada trabajador, tanto en método como en objetivo y la determinación del trabajador que conviene más a cada actividad profesional, con objeto de hacer posible que cada individuo pueda ejercitar el derecho y cumplir con la obligación de desarrollar su plena capacidad de trabajo.

b) La formación profesional obrera que tiene por objeto la formación del oficial y del maestro industrial como elemento simple de trabajo en unidades de producción o de servicios comunes a diferentes industrias.

c) La formación profesional artesana, que tiene por objeto la formación profesional del oficial y del maestro artesano como elemento complejo de trabajo, que constituye por sí mismo una unidad industrial o de servicio industrializado definida y específica.

d) La formación profesional del técnico industrial, que tiene por objeto formar el personal auxiliar del Ingeniero encargado de las funciones preparadoras, ordenadoras y directoras del trabajo.

e) El perfeccionamiento profesional del trabajador y del trabajo encaminado a mejorar las condiciones técnicas y psicofisiológicas de este último y los conocimientos y rendimientos de aquel.

20 Estatuto de formación profesional de 1928. R. Decreto 2451 de 21-12-1928, Libro III De la formación Elemental o Básica, art. 1 y 2º.

cambio de oficio voluntario o forzoso²¹. Las enseñanzas de preaprendizaje se darán en locales y con materiales prestados especialmente para el caso y tendrán el carácter de simple iniciación en los oficios manuales²².

Un aspecto importante que regula es el de los Institutos y las Oficinas de Orientación y Selección profesional. Los Institutos existentes en Madrid y Barcelona habían sido creados un año antes, el primero sería adscrito a la Junta Central de formación profesional y el 2º al Patronato local de Barcelona y tendrían bajo su influencia directa a los centros de formación profesional repartidos por el centro y levante español respectivamente; las Oficinas-laboratorio de Orientación y Selección funcionarían anejas a los centros de formación profesional y dependientes del Patronato local y deberían tener unas condiciones materiales adecuadas como sala de reconocimiento médico, laboratorio de psicotecnia, secretaría y si todo esto no era posible el Ministerio no les podría dar la condición de tales, si bien los centros en los que no se hubiera podido instalar una oficina con las condiciones exigidas podían organizar servicios especiales de orientación.

Con el fin de que las enseñanzas fueran prácticas y conectadas con el mundo laboral, los organismos corporativos podían concertar con los Patronatos locales los servicios de formación profesional que acordaran establecer, pero además, el Ministerio de Trabajo y Previsión “se cuidará de poner a disposición del Instituto de Orientación y Selección los censos profesionales de los mismos y las series estadísticas de paro con el objeto de organizar la orientación colectiva con compensaciones a través de las diversas oficinas de España por medio de las Bolsas de Trabajo, así como la orientación de los adultos por cambios voluntarios o forzosos de oficios²³, es decir, trataba de definir algo semejante a lo que hoy podemos considerar un catálogo de cualificaciones profesionales para todo el territorio nacional

El tipo de formación que se pretendía desarrollar sería lo que hoy llamamos enseñanza profesional inicial reglada²⁴, de ciclo largo: dos cursos de enseñanza preparatoria o preaprendizaje y cuatro cursos para el aprendizaje (dos para oficialía industrial y dos para maestría), debiendo realizar a los 10 años un examen de ingreso, pero hay que tener en cuenta además que en el plan no sólo se contempla lo que entendemos por una formación inicial, sino que estaba dirigido además al *reaprendizaje por cambio de oficio voluntario o forzoso*²⁵, es decir, a mejorar las

21 En el mismo Estatuto, Libro III De la formación Elemental o Básica, art. 5º.

22 Idem, art. 6º.

23 Libro II. De la Orientación y selección profesional, art. 7. BOE, nº 363, 28 de diciembre p. 1993.

24 Quizá el término de enseñanza reglada no sea muy exacto, pues lejos de establecer un sistema uniforme de materias a cursar dejaba la iniciativa de concretar los planes de estudios al patronato gestor, pero no cabe duda de su intención uniformadora al establecer la duración de tales enseñanzas.

25 En el mismo Estatuto, Libro III De la formación Elemental o Básica, art. 5º.

condiciones de empleabilidad de los obreros que se habían quedado sin trabajo o cambiado de ocupación.

Hay otros aspectos en esta legislación que la hacen bastante moderna, aunque muy intervencionista, como el carácter cíclico de organizar las enseñanzas²⁶ y cierta flexibilidad para tratar de adaptarse a las posibilidades de alumnos que trabajaban como clases nocturnas y horarios reducidos a 12 horas semanales en lugar de 36²⁷, incluso la posibilidad de utilizar “*los servicios de formación profesional parcial o totalmente según sus necesidades sin perjuicio de su trabajo ordinario*”. Al término de los estudios y si estos habían sido satisfactorios según las normas del centro, los interesados podían obtener una capacitación, “*un certificado de Aptitud profesional mediante pruebas y condiciones que se fijan en este estatuto con independencia absoluta del certificado docente*”²⁸, lo que nos acercaría a lo que hoy se entiende como Formación Profesional Ocupacional.

El modelo responde a un régimen corporativo, y como tal, en el Patronato local que gestiona la Escuela de Trabajo de Grado Elemental o la Escuela de Trabajo de Grado Superior se da participación a sectores diversos de la sociedad: diputación, ayuntamientos, la inspección de trabajo, la delegación de hacienda, profesorado y a “*patronos y obreros de los comités paritarios más caracterizados de la localidad*”²⁹; su conexión con el mundo de la empresa y de los sindicatos quedaba asegurada, al formar parte de las comisiones que habían de certificar la aptitud profesional o destreza en un oficio, pues “*estaría formada por un número igual de obreros y patronos del oficio designados por el Inspector de formación profesional de la zona y presidido por este*”³⁰. Si existiese en la localidad un Comité paritario de un oficio determinado éste podría constituirse en Tribunal examinador si así lo solicitaba al Ministerio de Trabajo³¹.

A pesar de los buenos propósitos de la legislación, el número de alumnos que llegaron a cursar estas enseñanzas profesionales en centros públicos fue insignifi-

◉ ²⁶ Libro III. Régimen de la enseñanza. Artículo 17. *Las enseñanzas que se cursen en la Escuela han de constituirse en forma cíclica con número limitado de alumnos y ordenando el trabajo en lo posible, en la llamada forma de seminario.*

◉ ²⁷ Art. 22 y art. 43 del R. D de 6 de octubre de 1925. *Aprobando el Reglamento provisional que se inserta para la aplicación del Estatuto de Enseñanza Industrial de 31 de octubre de 1924, a las enseñanzas elementales y profesionales.* Gaceta de Madrid nº 283 de 10 de octubre.

◉ ²⁸ Libro Primero, capítulo primero art. 8º del R. D. 2451 de 21-12-1928. *Aprobando el Estatuto que se inserta de formación profesional,* Gaceta de Madrid nº 363 de 28 de diciembre.

◉ ²⁹ Estatuto de formación profesional de 1928. Libro I, cap. III. De los Patronatos Locales, art. 24, apartado g).

◉ ³⁰ Libro III, artº.23.

◉ ³¹ Libro III, Art. 24: “*En el caso de que funcionara en la localidad un Comité paritario del oficio correspondiente, este Comité paritario podrá constituirse, si así lo solicita del Ministerio de Trabajo y Previsión, en Tribunal examinador para otorgar el correspondiente certificado de aptitud. El Inspector de la zona formará entonces parte del Tribunal con voz y voto*”.

cante en relación al total de la población juvenil de 10 a 20 años, próxima a los cinco millones en el censo de 1920³²; hubo, no obstante, un progreso notable, pues en 1910 el número total de alumnos matriculados en las Escuelas de Artes e Industrias era de 12.443³³ y doce años después su número se ha multiplicado por 2'5, con cerca de 32.000 en el curso 1923-24.

Por lo que se refiere a las Escuelas de Artes e Industrias, las sostenidas exclusivamente por el Estado fueron 24, con 13.497 alumnos matriculados; de ellas cinco se localizaban en Andalucía, con 1.683 alumnos³⁴. A estas Escuelas sostenidas por el Estado hay que añadir otro grupo de 16 Escuelas en toda España, con 18.292 alumnos, en cuyo mantenimiento intervenían el Estado, diputaciones y municipios, de ellas cinco en capitales andaluzas³⁵. En resumen, de las 8 o 10 escuelas de artes e industrias de principios de siglo se pasó a 40 Escuelas, de las cuales 10 estaban en Andalucía, con un total de 6.511 alumnos.

A partir del curso 1927-28 entra en funcionamiento la nueva legislación sobre la formación profesional, y las estadísticas oficiales van a distinguir las Escuelas de Artes y Oficios separándolas de las nuevas Escuelas de formación profesional del Trabajo. Había, pues, 29 escuelas de Artes y Oficios en total, con 17.076 alumnos en toda España, de las cuales 11 estaban en Andalucía distribuidos según cuadro nº 2.

Por primera vez se recogen las denominadas Escuelas de formación profesional del Trabajo (23 en total), con 5.673 alumnos, que quizá no recoja todos los matriculados, pues en el cuadro figura Barcelona con las casillas en blanco y la estadística no distingue todavía las de grado Elemental de las de grado Superior; de ellas 6 están situadas en Andalucía con muy pocos alumnos, salvo Sevilla que figura con tres veces más matriculados que Madrid.

El considerable esfuerzo que en el terreno educativo significó la II República Española, especialmente durante el Bienio Reformador, queda reflejado en los cuadros siguientes, tanto en lo que se refiere a las Escuelas de Artes y Oficios, que

32 Con datos del censo de 1920, la población potencial a la que se dirigiría la formación profesional, es decir, de 10 a 20 años, era de 2.357.887 varones y 2.449.953 mujeres, que en total serían 4.807.840. Los 12 o 15 mil alumnos matriculados en las Escuelas de Artes e industrias representarían en torno al 0.25%.

33 Anuario Estadístico de España de 1912.

34 Se trata de las Escuelas de Artes y Oficios de Algeciras con 189 alumnos y Baeza con 110; la escuela de Artes y Oficios con peritaje Artístico Industrial de Almería, con 1271 alumnos, y las dos Escuelas Industriales de Jaén y de Linares con 65 y 158 alumnos respectivamente.

35 Se trata de las Escuelas de Artes y Oficios con peritaje Artístico Industrial de Málaga, con 1.629 alumnos, Córdoba con 379 y Granada con 1.027 alumnos, y las dos Escuelas de Industria y de Artes y Oficios de Cádiz con 692 alumnos y Sevilla con 1.015. Como apartado especial están las Escuelas de Artes y Oficios no oficiales, de las que había sólo dos, una en Huelva con 89 alumnos y otra en San Sebastián con 469.

siguen con su cometido en las 30 sostenidas del Estado, como en las 42 escuelas que figuran como provinciales y Locales, dependientes de diputaciones y ayuntamientos.

Llama la atención el notable empuje que se le da a la formación profesional, tanto la de grado elemental como la de grado superior (peritajes) durante los primeros años de la II República. En el caso de Andalucía la localización de dichas escuelas, en cualquiera de sus grados, nos pueden indicar qué actividades económicas fueron las que propiciaron su creación y así no cabe ninguna duda de la especialización minera en los casos de Córdoba-Peñarroya, Jaén-Linares y Huelva; e igualmente las metalúrgicas y construcción naval en el triángulo Cádiz, Sevilla y Málaga. Por la misma razón se explica que ni Granada ni Almería contarán con centros de formación profesional de este tipo dada su escasa producción industrial y cubrirse la posible demanda con las escuelas de Artes y Oficios.

Las Escuelas Elementales de Trabajo van a seguir durante los quince primeros años del franquismo, sin verse afectadas por la legislación educativa de primaria o del bachillerato, reestructurados en 1953, quedando como una formación de taller para obreros y como tal al margen de la lucha por su control por parte de la iglesia o de las familias políticas en el seno del régimen, dejándolas simplemente en manos de la organización sindical vertical y la iglesia. Las enseñanzas profesionales de perfil bajo o elemental que se impartían en la Escuelas de Trabajo permanecerían hasta la Ley de Enseñanza profesional Industrial de 1955 (Ley de 20-julio).

En los siguientes cuadros recogemos los datos de las Escuelas de Trabajo que existen en Andalucía en comparación con el total de España. Como puede observarse en el cuadro nº 8, la distribución en 1952 es prácticamente la misma que en 1932, con leve incremento del número de alumnos que pasa de 1.451 a 1.699, es decir, un crecimiento de 248 alumnos en un periodo de 20 años.

El cuadro nº 9 se ha elaborado por ser uno de los últimos años de vigencia de las Escuelas de Trabajo y haberse producido bastantes cambios en sólo dos años como el extraordinario aumento del número de Escuelas de Trabajo en España, que pasa de 56 a 80, aunque no tanto en el de alumnos, unos 1.500. Sin embargo, en Andalucía sólo se crean dos escuelas nuevas, la de Úbeda en Jaén y la de Ronda en Málaga, y un aumento de 351 alumnos. El número de los estudiantes que llegan a terminar sus estudios es siempre por debajo del 10 por ciento y son todavía menos los que solicitan la expedición del certificado de estudios, una característica ésta del abandono de los estudios que será muy frecuente en las enseñanzas de formación profesional.

³⁶ Evidentemente, el número de centros que aparece en la estadística es erróneo estando por debajo de los 400 establecimientos. Hemos comenzado en 1952 porque para años anteriores no hay estadísticas.

El conjunto de enseñanzas medias de formación laboral en España en los años cincuenta son los que recogemos en el cuadro nº 10; nótese el cambio producido para el curso 1957/58, que significa la aplicación de la nueva legislación sobre formación profesional³⁶. Se mantienen las Escuelas de Artes y Oficios con tendencia a bajar de alumnado y los Institutos Laborales en moderado ascenso.

La reestructuración de la enseñanza profesional en 1955, la primera realmente completa y reglada, organizaba las enseñanzas profesionales en tres niveles: Preaprendizaje, Oficialía y Maestría. El nuevo sistema pretendía responder a las necesidades de una nueva realidad de la sociedad española y de las empresas a comienzo de los años 50 que experimentaron notables transformaciones, paralelas a las que se produjeron en la economía europea y mundial. El caso español se caracterizó por un considerable crecimiento económico de más del 5'3 por ciento acumulativo anual para el período 1950-1958, es decir, ya antes del llamado Plan de Estabilización de 1959, que se suele considerar la fecha de arranque de nuestro proceso de industrialización; fue una época en la que se estaba produciendo la desagravación acelerada de la sociedad, con una considerable salida de población de los núcleos rurales a los focos industriales y urbanos próxima a los cinco millones de personas, para una población de escasamente treinta millones en 1960. Todo ello significó igualmente extraordinarios cambios en la producción y en la organización empresarial, que demandaba una mano de obra con más instrucción básica y más cualificada profesionalmente.

Esta enseñanza profesional reglada estaba dirigida a jóvenes y adolescentes a partir de 12 años para el inicio de la etapa de aprendizaje o preaprendizaje, de los 14 para la oficialía y de los 17 para los estudios de maestría industrial, cuya evolución y características no vamos a exponer, tan sólo señalar que se crearon numerosos centros, tanto públicos como privados, éstos últimos en mayor número, y que el número de alumnos aumentó mucho en los primeros años, para ralentizarse a partir de los años 60 y llegar a los 150.000 en 1970, cifras realmente bajas cuando los alumnos matriculados en el bachillerato multiplicaban esta cifra por 10. Formación profesional 1960-1989 (comprende plan antiguo según Ley 1955 de formación profesional Industrial 1955, y Plan Nuevo formación profesional a partir de la LGE de 1970 y hasta la aplicación de la LOGSE, 1990).

Cuadro nº 2: Enseñanzas profesionales del curso 1927-28³⁷

Escuelas de Artes y Oficios				Escuelas de formación profesional del Trabajo			
Localidades	Hombre	Mujer	Total	Localidades	Hombre	Mujer	Total
Almería	680	254	934	Cádiz	52	-	52
Algeciras	162	33	195	Córdoba	114	-	114
Baeza	125	44	169	Jaén	86	-	86
Cádiz	171	110	281	Linares	-	-	-
Córdoba	370	71	441	Málaga	57	-	57
Granada	862	97	959	Sevilla	1.932	-	1.932
Jaén	181	36	217				
Jerez de la Frontera	180	14	194				
Málaga	1.052	35	1.087				
Sevilla	758	107	865				
Huelva	83	6	89				
Total Andalucía	4.624	807	5.431	Total Andalucía	2.241	-	2.241
Total de España	14.998	2.756	17.754	Total España	5.513	80	5.673

Cuadro nº 3: Centros, profesores y alumnos en Escuelas de Artes y Oficios 1928-29 a 1932-33³⁸

Escuelas de Artes y Oficios del Estado						Escuelas de Artes y Oficios provinciales y Locales (Diputaciones y Ayuntamientos)				
Año académ	Nº	Prof	Alumnos			Nº	Prof	Alumnos		
			Hombre	Mujer	Total			Hombre	Mujer	Total
1928-29		543	14.619	2.858	17.477		206	6.431	2.710	9.141
1929-30		537	15.279	3.219	18.498		211	6.386	2.611	8.997
1930-31		549	15.131	3.123	18.254		217	6.604	2.736	9.340
1931-32		565	16.406	3.316	19.722		219	5.970	2.842	8.812
1932-33	30	825 ^{39*}	12.849	2.733	15.582	42	443	7.340	3.388	10.728

³⁷ Fuente: *Anuario Estadístico de España*, año 1930.

³⁸ Fuente: *Anuario Estadístico de España*, año 1934.

³⁹ Incluye sección de Bellas Artes.

Cuadro nº 4: Centros, profesores y alumnos de las Escuelas de Artes y Oficios curso 1932-33⁴⁰

Escuelas de Artes y Oficios del Estado					Escuelas de Artes y Oficios provinciales y Locales (Diputaciones y Ayuntamientos)				
Localidades	Prof ⁴¹	Alumnos ⁴²			Localidades	Prof [*]	Alumnos ^{**}		
		Hombre	Mujer	Total			Homb	Mujer	Total
Almería	41	743	265	1.008	(Sevilla) Constantina	2	21	1	22
Cádiz	34	227	124	351					
Algeciras	15	180	30	210					
Jerez de la F.	15	158	22	180					
Córdoba	28	315	56	371					
Priego	10	110	31	141					
Granada	39	364	53	417					
Motril	6	94	-	94					
Jaén	15	68	10	78					
Baeza	17	105	47	152					
Úbeda	6	156	11	167					
Málaga	60	648	115	763					
Sevilla	87	1097	173	1.270					
Total Andalucía 13	332	3.522	672	4.194	Andalucía: 1	2	21	1	22
Total España 30	825	12.849	2.733	15.582	España: 42	443	7.340	3.388	10.728

Cuadro nº 5. Centros, profesorado y alumnos de las Escuelas de Trabajo cursos 1928-29 a 1932-33⁴³

Escuelas de Trabajo de Grado Superior y Elemental					
Año académico	Nº	Profesorado	Alumnos		
			Hombre	Mujer	Total
1928-29		729	12.148	1.333	13.481
1929-30		817	13.160	1.143	14.303
1930-31		908	14.188	1.154	15.342
1931-32		984	11.714	1.392	13.106
1932-33	76	1.632 ^{*44}	11.721	1.322	13.043

⁴⁰ Fuente: *Anuario Estadístico de España*, año 1934.

⁴¹ Incluye vacantes.

⁴² Incluye alumnos libres.

⁴³ Fuente: *Anuario Estadístico de España*, año 1934.

⁴⁴ Incluidas plazas vacantes que eran 281, según la fuente.

Cuadro nº 6: Escuelas de Trabajo de Elemental y de Grado Superior en Andalucía curso 1932-1933⁴⁵

Escuelas de Trabajo Grado Elemental					Escuelas de Trabajo Grado Superior				
Localidades	Prof ^{46*}	Alumnos ^{47**}			Localidades	Prof [*]	Alumnos ^{**}		
		Hombre	Mujer	Total			Hombre	Mujer	Total
Cádiz	15	136	-	136	Cádiz	17	31	-	31
La Línea	7	74	-	74	Córdoba	36	44	-	44
San Fernando	10	56	-	56	Jaén	36	37	-	37
Córdoba	15	147	2	149	Linares	38	35	-	35
Peñarroya-Pueblonuevo	16	164	1	165	Málaga	28	63	-	63
Huelva	12	101	-	101	Sevilla	48	171	-	171
Jaén	11	65	-	65					
Linares	22	97	-	97					
Málaga	22	122	-	122					
Sevilla	36	486	-	486					
Total Andalucía 10	166	1.448	3	1.451	Andalucía:6	203	381	-	381
Total España 56	904	9.667	1.320	10.987	España: 20	728	2.054	2	2.056

Cuadro nº 7. Profesorado y alumnos de las Escuelas de Trabajo cursos 1942-43 a 1955-56⁴⁸

Año académico	Profesores	Alumnos			Certificados expedidos		
		Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
1942-43	1.044	15.265	1.695	16.960	306	41	347
1943-44	1.154	14.976	1.780	16.756	538	55	593
1944-45	1.135	15.565	1.946	17.511	419	19	438
1945-46	1.231	19.942	1.968	18.910	460	42	502
1946-47	1.239	16.870	2.325	19.195	314	17	331
1947-48	1.375	16.017	1.952	17.969	584	55	639
1948-49	1.417	15.754	2.020	17.774	391	72	463
1949-50	1.424	14.314	1.798	16.112	445	35	480
1950-51	1.422	17.411	1.897	19.308	842	61	903
1951-52	1.338	14.847	1.923	16.770	661	69	730
1952-53	1.456	17.144	2.034	19.178	896	98	994
1953-54	1.515	17.427	2.049	19.476	955	127	1.082
1954-55	1.535	17.878	1.817	19.695	841	65	906
1955-56	1.553	19.140	1.777	20.917	1.230	108	1.338
1956-57	1.596	20.472	1.881	22.353			
1957-58	1.828	29.159	1.410	30.569			

⁴⁵ Fuente: *Anuario Estadístico de España*, año 1934.

⁴⁶ Incluye vacantes.

⁴⁷ Incluye alumnos libres.

⁴⁸ Fuente: *Anuario Estadístico de España*, año 1957, 1960. En la estadística de 1957 las denomina Escuelas de Maestría Industrial.

Cuadro nº 8. Escuelas de Trabajo en Andalucía curso 1952-53⁴⁹

Localidades	Prof *	Alumnos matriculados			Alumnos que terminaron			Certificados expedidos				
		Homb	Mujer	Total	Homb	Mujer	Total	Homb	Mujer	Total		
Cádiz	16	48	61	48	6	10	6	6	9	6		
La Línea	15	137		198	2		12	2		11		
San Fernando	14	71	61	71	3	6	3	30	9	30		
Córdoba	22	103		103	3		3				12	12
Peñarroya-Pueblonuevo	16	256		256	30		30				2	2
Granada	14	160		160	12		12				8	24
Huelva	12	242		242	2		2				6	1
Jaén	15	89		89	8		8				3	5
Linares	18	151		151	6		6				45	
Málaga	21	30		30	3		3					
Sevilla	30	351		351	45		45					
Total Andalucía 11	193	1.638		61	1.699		120				130	80
Total España: 56	1.456	17.144	2.034	18.178	1.160	1.335	896	98	694			

Cuadro nº 9. Escuelas de Trabajo en Andalucía curso 1954-55⁵⁰

Localidades	Prof *	Alumnos matriculados			Alumnos que terminaron			Certificados expedidos						
		Homb	Mujer	Total	Homb	Mujer	Total	Homb	Mujer	Total				
Cádiz	18	47	80	47	3	6	3	3	24	3				
La Línea	14	217		297	1		7				12	12		
San Fernando	14	98	1	98	7	21	7	24	21	34				
Córdoba	21	110		111							7	12	12	
Peñarroya (Pueblonuevo)	16	214		214							35	35	1	1
Granada	14	127		127							12	12	6	20
Huelva	13	266		266							1	1	8	1
Jaén	13	84		84							6	6	1	1
Linares	18	138		138							8	8	4	13
Úbeda	10	57		85							1	1	34	21
Málaga	23	67		67							4	4		
Ronda	10	92		143							13	13	44	
Sevilla	24	373	373	44	44									
Total Andalucía 13	208	1.890	160	2.050										
Total España 80	1.535	17.878	1.817	19.695	1.169	237	1.406	841	65	906				

◊⁴⁹ Fuente: Anuario Estadístico de España, año 1955.

◊⁵⁰ Fuente: Anuario Estadístico de España, año 1957.

Cuadro nº 10. Centros, profesores y alumnos de Enseñanzas
Medias Laborales cursos 1942-43 a 1958-59⁵¹

Año académ	Escuelas de Trabajo					Escuelas de Artes y Oficios					Institutos laborales ^{52*}					
	NºC	Prof	Alumnos			NºC	Prof	Alumnos			NºC	Prof	Alumnos			
			Homb	Mujer	Total			Homb	Mujer	Total						
1939-40					28											
1940-41	52		12.570	1.992	14.570	28		11.429	3.283	14.712						
1941-42	58		18.931	2.399	21.330	28		12.897	4.920	17.817						
1942-43	65	1.044	15.265	1.695	16.960	38		16.081	6.238	22.319						
1943-44	67	1.154	14.976	1.780	16.756	38		15.865	6.082	21.947						
1944-45		1.135	15.565	1.946	17.511	38		17.231	6.374	23.605						
1945-46	71	1.231	19.942	1.968	18.910	38		16.581	7.009	23.590						
1946-47	76	1.239	16.870	2.325	19.195	40		17.103	8.133	25.236						
1947-48	78	1.375	16.017	1.952	17.969	40		15.831	7.054	22.885						
1948-49	78	1.417	15.754	2.020	17.774	42		15.416	7.588	23.004						
1949-50	79	1.424	14.314	1.798	16.112	43		16.429	7.741	24.170						
1950-51	80	1.422	17.411	1.897	19.308	44		14.071	7.523	21.594						
1951-52	79	1.338	14.847	1.923	16.770	44		14.747	7.985	22.732						
1952/53	80	1.456	17.144	2.034	19.178	45	967	13.745	7.058	20.803	45	401		2.842		
1953/54	80	1.529	17.427	2.049	19.476	45	994	13.264	7.396	20.660	61	636		4.702		
1954/55	79	1.535	17.878	1.817	19.695	45	1.019	13.816	7.733	21.549	49	909		7.008		
1955/56 ^{**53}	79	1.567	19.140	1.777	20.917	45	1.021	13.719	7.262	20.981	91	1.207		9.706		
1956/57	79	1.596	20.472	1.881	22.353	45	932	12.937	7.031	19.968	91	1.348		10.997		
1957/58	739	3.268	62.059	4.832	66.891	43	958	12.314	6.370	18.684	91	1.385		11.987		
1958/59	347	4.245	60.141	4.930	65.071	43	973	11.846	6.893	18.739	91	1.406		12.580		

⁵¹ Fuente: *Anuario Estadístico de España*, años 1955-1961 (para estadística de cursos 1952/53 y sucesivos hasta 1958/59).

⁵² * En las estadísticas los Institutos laborales los alumnos son todos varones.

⁵³ **Para los años 1955 en adelante las estadísticas ya no ponen la denominación Escuelas de Trabajo sino la de Escuelas de Maestría Industrial en la de 1958 y 1959; y en la estadística publicada en 1960 y 1961 pone ya Escuela de formación profesional sin distinguir etapas de Oficialía o Maestría.

*Cuadro nº 11. Cuadro comparativo entre Bachillerato y Formación Profesional Industrial cursos 1958/59-1967/68⁵⁴ **

Tipos	Formación Profesional Industrial			Bachillerato General			Bachillerato Técnico		
	Nº	Profs	Alums	Nº	Profs	Alums	Nº	Profs	Alumnos
1958-1959				1.160	19.730	420.852	92	1.448	13.119
1959-1960				1.186	20.503	448.311	93	1.468	14.287
1960-1961	370	5.368	73.733	1.248	21.623	474.057	196	3.145	23.378
1961-1962	360	6.062	84.076	1.347	22.711	564.111	219	3.551	29.474
1962-1963	406	8.200	92.815	1.504	23.652	622.872	231	3.63	30.396
1963-1964	423	8.997	104.470	1.665	25.562	682.226	295	4.345	36.253
1964-1965	459	9.919	118.844	1.840	26.972	745.044	265	5.237	44.482
1965-1966	470	10.409	126.617	2.058	28.611	834.290	282	5.313	49.796
1966-1967	477	10.968	132.394	2.246	31.011	929.589	301	5.465	55.221
1967-1968	471	10.999	144.003	2.481	34.119	1.124.947	264	4.750	40.052

Formación profesional 1960-1989 (comprende plan antiguo según Ley 1955 de formación profesional Industrial 1955, y Plan Nuevo formación profesional a partir de la LGE de 1970 y hasta la aplicación de la LOGSE, 1990).

Cuadro nº 12. (1960-61 a 1969-70)

	1960 1961	1961 1962	1962 1963	1963 1964	1964 1965	1965 1966	1966 1967	1967 1968	1968 1969 ^{55*}	1969 1970
CENTROS	370	360	406	423	459	470	477	471	453	469
Públicos	216	209	236	233	232	238	233	249	107	115
Privados	154	151	170	190	227	232	244	222	346	354
PROFESORES	5.368	6.062	8.200	8.997	9.919	10.409	10.968	10.999	10.518	11.150
En centros públicos	3.320	3.510	4.952	5.254	5.465	5.616	5.613	5.773	3.148	3.779
En centros privados	2.048	2.552	3.248	3.743	4.454	4.93	5.355	5.226	7.370	7371
ALUMNOS MATRICULADOS	73.733	84.076	92.815	104.470	118.844	126.617	132.394	144.003	136.045	146.625
En centros públicos	54.952	59.982	59.842	65.294	70.865	72.750	74.963	80.566	44.514	48.182
En centros privados	18.781	24.094	32.973	39.176	47.979	53.867	57.431	63.437	91.531	98.443
ALUMNOS QUE TERMINARON ESTUD	2.563	2.872	4.845	12.036	14251	22.191	19.751	21.828	21.444	16.770
Plan Antiguo	2.563	2.872	4.845	12.036	14251	22.191	19.751	21.828	21.444	16.770
Oficialía	2.563	2.366	4.147	9.741	11587	17493	14.960	16.847	16.460	13.601
Maestría	-	506	698	2.295	2664	4698	4.791	4.981	4.984	3.709
Plan nuevo										
Primer Grado										
Segundo Grado										

⁵⁴ Fuente: *Anuario Estadístico de España*, año 1969. *Se incluyen enseñanzas en todo tipo de centros: estatales, adscritos, colegios privados, sindical, etc.

⁵⁵ El Anuario de 1976 distingue entre centros oficiales y centros reconocidos y autorizados, y no debe utilizar los mismos criterios de agrupación que las anteriores estadísticas.

Cuadro nº 13. Cursos 1970-71 a 1979-80

	1970-71	1971-72	1972-73	1973-74	1974-75	1975-76 ^{56*}	1976-77	1977-78	1978-79	1979-80
CENTROS	487	571	684	1.002	1.156	1.631	1.867	1.878	1.971	2.037
Públicos o u oficiales	130	135	153	156	236	425	599	581	667	722
Privados o reconocidos	357	436	531	846	920	1.206	1.268	1.297	1.304	1.315
PROFESORES	11.396	12.554	13.811	17.149	22.224	27.743	27.628	28.075	30.762	33.583
En centros públicos	3.612	3.811	4.118	4.779	6.609	8.646	10.307	10.524	13.374	15.677
En centros privados	7.784	8.743	9.693	12.370	15.615	19.197	17.321	17.551	17.388	17.906
ALUMNOS MATRICULADOS	151.760	159.005	178.151	204.749	233.915	305.254	359.044	407.812	455.943	515.119
En centros públicos	51.452	58.633	64.434	68.108	80.361	120.112	153.140	175.902	211.729	253.302
En centros privados	100.308	100.372	113.717	136.641	153.554	185.142	205.904	231.910	244.214	261.817
ALUMNOS QUE TERMINARON ESTUD	18.191	15.057	13.453	19.032	21.660	28.217	66.250	92.464	90.475	90.383
Plan Antiguo	18.191	15.057	13.453	16.483	14.643	17.423	27.025	17.069	6.928	4.906
Oficialía	13.300	11.163	8.855	10.382	9.618	11.287	17.587	9.300	--	--
Maestría	4.891	3.894	4.598	6.248	5.025	6.136	9.438	7.769	6.928	4.906
Plan nuevo				2.549	7.017	10.794	39.225	75.385	83.547	85.477
Primer Grado				2.470	6.889	10.498	35.680	69.036	73.879	72.005
Segundo Grado				79	128	296	3.545	6.349	9.668	13.472

⁵⁶ El anuario de 1980 distingue entre centros estatales y no estatales sin modificar la forma de agrupación.

Cuadro nº 14. Formación profesional reglada, cursos 1980 a 1989

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
CENTROS	2.142	2.323	2.366	2.397	2.334	2.248	2.194	2.23 0	2.265	2.260
Públicos o u oficiales	864	936	991	964	1.029	1.018	1.063	1.08 1	1.117	1.146
Privados o reconocidos	1.278	1.387	1.375	1.433	1.305	1.230	1.131	1.14 9	1.148	1.114
PROFESORES	36.556	40.190	42.174	45.339	47.838	49.408	51.062	51.955	55.352	59.559
En centros públicos	19.653	23.036	25.082	26.945	30.799	32.953	36.002	36.969	40.214	44.786
En centros privados	16.903	17.154	17.092	18.394	17.039	16.455	15.060	14.986	15.138	14.773
ALUMNOS MATRICULADOS	558.808	619.090	650.770	695.180	726.000	726.294	734.186	75.979	781.748	817.099
En centros públicos	301.673	345.809	362.692	377.378	416.735	426.822	453.255	489.877	516.361	552.805
En centros privados	257.135	273.281	288.078	317.802	309.265	299.427	270.931	269.919	265.387	264.294
ALUMNOS QUE TERMINARON ESTUD	116.371	126.304	141.857	161.509	168.167	166.613	155.581	177.297	176.429	186.872
Plan Antiguo	599	198	-	-	-	-	-	-		
Oficialía	-	-	-	-	-	-	-	-		
Maestría	599	198	-	-	-	-	-	-		
Plan nuevo	115.772	126.106	141.857	161.509	168.167	166.613	155.581	177.297	176.429	186.872
Primer Grado	89.432	94.947	102.736	115.257	117.103	111.541	97.597	112.430	110.921	117.048
Segundo Grado	26.340	31.159	39.121	46.252	51.064	55.072	57.984	64.867	65.508	69.824

Formación profesional Industrial en Andalucía según Anuario 1990

	Total de Alumnos Matriculados en formación profesional Industrial												
Provincias	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970
	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	
Almería										1.598	1.954		
Cádiz										3.546	4.023		
Córdoba										2.712	2.067		
Granada										1.453	1.616		
Huelva										1.353	1.492		
Jaén										3.119	3.425		
Málaga										3.080	3.224		
Sevilla										4.877	4.982		
Andalucía										20.285	21.167		
España										125.577	136.045		

2.2 La formación de adultos

Paralelamente a la formación profesional reglada se desarrollaron otras acciones formativas dirigidas a adultos⁵⁷. Unas por el Ministerio de Agricultura, a través del Servicio de Extensión Agraria, para la cualificación de mano de obra rural con formación profesional agraria de ciclo corto mediante cursos intensivos, estudios de ciclo largo en Escuelas de Capacitación agraria o Capataces Agrícolas de escasa incidencia cuantitativa, unos pocos miles de especialistas. Para formación industrial, en 1957 se crea la Oficina Sindical de Formación Profesional Acelerada, dependiente de la Organización Sindical, y que al establecer sus enseñanzas en régimen de internado también llegará a poca gente. Poco más tarde, en 1959-60 se crea otro tipo de formación, la formación Intensiva profesional, dependiente de la Dirección General de Promoción Social del Ministerio de Trabajo, que se mantuvo hasta 1967 con bastantes alumnos.

En 1964, y dependiente también de la Dirección General de Promoción Social del Ministerio de Trabajo, se establece el Servicio de Acción Formativa, con tareas de análisis de cualificación de trabajadores y previsiones de empleo y fomento de la cualificación. Un año después se crea el programa de Promoción profesional Obrera, P.P.O, con la finalidad de impartir enseñanzas de formación profesional para las necesidades inmediatas de empleo, con cursos variados de calificación inicial, readaptación, reconversión, perfeccionamiento, promoción profesional de minusválidos, denominándose Servicio de Acción Formativa–Programa de Promoción Profesional Obrera, SAF-P.P.O. que comienza a funcionar desde 1965, y que diez años más tarde pasa a denominarse Servicio de Empleo y Acción Formativa del Programa de Promoción Profesional Obrera (S.E.A.F-P.P.O.), que en 1978 recibe el nombre de Instituto Nacional de Empleo (INEM) y desde diciembre de 2003 se llama Servicio Público de Empleo Estatal conservando el régimen jurídico, económico, patrimonial y de personal⁵⁸.

Los centros de formación profesional reglada y la de obreros adultos dependían también de una Obra sindical específica creada en la Organización sindical Española o sindicatos verticales franquistas, que pasarán a depender después de la muerte de Franco y en los primeros balbuceos de un nuevo régimen sin tener todavía claro qué hacer con dicha herencia, de la AISS o Administración Institucional

57 Hay otros tipos de enseñanzas profesionales aparte de las Escuelas de Aprendizaje Industrial y de Maestría ya referidas, como el Bachillerato laboral elemental y superior, impartidos en Institutos Laborales o Técnicos; formación Técnica de Grado Medio y Superior (peritaje e ingenierías) agrupadas en Universidades Laborales.

58 En realidad, con los cursos del P.P.O. se pretendía una rápida y superficial preparación de la masa de trabajadores sin ninguna cualificación anterior en el sector industrial, ante los cerca de un millón de puestos de trabajo que se preveía crear con la aplicación del I Plan de Desarrollo de 1964; es decir, una alfabetización profesional de un peonaje potencial de más de 4 millones de trabajadores.

de Servicios Socioprofesionales, órgano creado en octubre de 1977 como Entidad Autónoma de Derecho Público adscrita a Presidencia del Gobierno (R. D. de 8 de octubre), que se encargaría de «la dirección y gestión de los servicios sociales y de asistencia de carácter socioprofesional». Sin embargo, en abril de 1978 se hace el traspaso de sus funciones, patrimonio y empleados a distintos departamentos de la Administración Central como los Ministerios de Trabajo, Agricultura o Cultura. Ello fue debido a la presión de los recién legalizados sindicatos que llevaron a cabo fuertes protestas, tanto por lo que entendían como intentos de permanencia de las instituciones franquistas, más o menos remozadas, que asumían competencias propias de los sindicatos, como por la reivindicación de la devolución del rico patrimonio acumulado por la antigua Organización sindical a los sindicatos históricos, UGT y CNT, y a los surgidos después como Comisiones Obreras, USO, etc. A estas reivindicaciones patrimoniales se sumarían también las asociaciones empresariales, puesto que también habían contribuido a su acumulación a través de las cuotas sindicales obligatorias.

Desaparecida la AISS y repartidas sus competencias en 1978 (R. D. 36/1978 de 16 de noviembre) dentro del Ministerio de Trabajo, se creó el Instituto Nacional de Empleo, INEM, con amplias atribuciones en Seguridad Social, salud y empleo, con lo que los Servicios de Empleo y Acción Formativa, la Promoción profesional Obrera (PPO) y los Centros de formación profesional sindical pasaron a depender de este organismo. De nuevo y en lo que se refiere a la enseñanza o la formación profesional, en 1983 se produce una nueva reestructuración (R. D. 2734/1983 de 26 de julio) por la que la formación profesional inicial o reglada con su profesorado y centros va pasar a depender del Ministerio de Educación y la formación de promoción profesional seguirían dependiendo del INEM, como política activa de empleo, situación con la que prácticamente se llega en la actualidad en cuanto a competencias en formación de los Ministerios de Educación y de Trabajo, aunque a este esquema habría que añadir las competencias que en materia de educación y de formación para el empleo se traspasaron también a las Comunidades Autónomas desde 1992. En ese sentido, las funciones y gestión de la formación profesional ocupacional en la Comunidad Autónoma de Andalucía se transfirieron en 1993 (R. D. 427/1993 de 26 de marzo).

Desde 1978 en que se definen las competencias del INEM, hasta 1993, podemos señalar en este organismo una estructura centralizada con funciones tan importantes como las de colocación y gestión del empleo, información, orientación, calificación y colocación de desempleados, las políticas activas de fomento del empleo, la formación ocupacional y la protección frente al desempleo.

Este monopolio de la gestión del empleo se empieza a romper con la transferencia orgánica y funcional de competencias a otras instancias públicas o privadas a finales de los ochenta, que aligeran la enorme carga burocrática de este organismo, como la autorización del empleo directo por las empresas, la intermediación de otros

servicios públicos de empleo por sí mismos o a través de entidades colaboradoras, agencias de colocación autorizadas, etc.⁵⁹

Progresivamente se va produciendo un proceso de descentralización territorial de competencias, tanto de las políticas de empleo como de las de apoyo al desempleo, que en Andalucía se transfieren por el R. D. 1056/1984, las de la formación profesional ocupacional con el R. D. 427/1993, para acabar con las transferencias del Servicio de Empleo a la Junta de Andalucía por R. D. 467/2003. Los servicios públicos de empleo en la actualidad van mucho más allá de la puesta en contacto de oferentes y demandantes de empleo, puesto que están llamados a realizar muchas funciones, como organizar itinerarios de inserción y acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional de sectores con grandes dificultades de empleabilidad, dentro de lo que han sido definidas como políticas activas de empleo.

3. LA FORMACIÓN DESDE LA CONSTITUCIÓN DE UGT ANDALUCÍA

Para UGT Andalucía *la conexión entre formación y empleo era vital, y la existencia o no de planes de formación en las empresas y su aplicación era uno de los factores determinantes de la competitividad de éstas a corto plazo*, por lo que había que exigir de los poderes públicos andaluces un *Plan Regional de Formación Profesional tras un estudio de prospectiva del mercado de trabajo, unificando criterios entre las Consejerías de Educación y Fomento y Trabajo*, e igualmente, *articular en los convenios Planes de formación con control sindical, dentro de la jornada laboral*⁶⁰.

3.1 El marco normativo de la gestión sindical sobre formación

Con la transición española se inicia un nuevo marco de relaciones laborales donde los sindicatos juegan un importante papel como elemento conformador de ese nuevo marco, y al mismo tiempo influido por él en sus decisiones si no querían quedar aislados y sin representación. Con anterioridad a 1977, los sindicatos de clase o propiamente tales no estaban reconocidos legalmente, pues sólo había espacio para alguna forma de asociacionismo profesional y únicamente en los últimos años del franquismo se toleró alguna forma de sindicalismo, como el de la UGT⁶¹.

⁵⁹ Véase la Ley 56/2003 de Empleo de 16 de diciembre, título II, cap. I sobre intermediación laboral.

⁶⁰ IV Congreso de UGT Andalucía, Resoluciones de Política Sindical, VI. Política de empleo, AHUGT-A: C 7060.6, pág. 79.

⁶¹ Esto permitió, por ejemplo, que la UGT celebrara en Madrid en abril de 1976 su XXX Congreso sin estar legalizada aún, pero con autorización implícita del Gobierno de Arias Navarro, aunque cuando CC. OO. pretendió celebrar su Asamblea General de Barcelona en junio de ese mismo año no fue autorizada.

La Ley 19/1977, de 1 de abril, fue un paso importante, pues como recoge el texto legal se pretendía *“la protección legal de la libertad de asociación sindical de los trabajadores y de los empresarios para la defensa de sus intereses peculiares... todo ello en el ejercicio de las libertades propias de una sociedad democrática y teniendo en cuenta los convenios internacionales”*; y su complemento, el R. D. 873/1977, de 22 de abril, sobre Depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de dicha ley, que de hecho supuso la libertad sindical tanto para trabajadores como empresarios, aunque no desarrolla el ejercicio de esa libertad sindical plenamente⁶² y habrá que esperar otras disposiciones.

En ese mismo año de 1977 se va completando la normalización política y sindical de nuestro país, con la ratificación del *Pacto Internacional de Naciones Unidas sobre los derechos civiles y políticos* y el *Pacto de derechos económicos, sociales y culturales*, que en su artículo 8 consagra el derecho de libertad sindical y obligaba a España a legalizar su existencia, así como de varios Convenios de la Organización Internacional del Trabajo como el número 87 (1948), en cuyo artículo 2º recoge que los trabajadores y empresarios tienen el derecho de constituir *“las organizaciones que estimen convenientes”* para la defensa y el fomento de sus respectivos intereses en el ámbito de las relaciones de trabajo, y 98 (1949), sobre libertad sindical y negociación colectiva y sobre todo la abundante legislación y acuerdos sobre las políticas de empleo, como el convenio número 122 (1964), sobre el desarrollo de los recursos humanos, el número 142 (1975) proponiendo medidas para *“promover la enseñanza profesional y técnica”*, que se recoge ya en la Declaración de Filadelfia de 1944.

El citado Convenio núm. 142, en su artículo 1, párrafo 1, dispone que los miembros deberán *«adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo»*, y en el párrafo 2 del mismo artículo, que estas políticas y programas deberán *«tener en cuenta: a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional; b) la fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural; y c) las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales»*.

La Ley 51/1980 Básica de Empleo, es la primera legislación laboral en España de protección frente al desempleo junto a una política activa de empleo, por la que el Gobierno *“establecerá periódicamente programas de fomento del empleo, con las acciones específicas a desarrollar en los campos económico, social y educativo”*, y

⁶² Como, por ejemplo, el derecho de negociación en la empresa que se recogerá en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, o el de huelga, para lo que habrá de esperar a la publicación de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad sindical, LOLS, tras varias sentencias del Tribunal Constitucional.

estaría dirigido preferente a los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral tras las reconversiones industriales y las crisis que se venían arrastrando desde finales de los años setenta, como eran: los jóvenes demandantes de primer empleo, trabajadores perceptores de las prestaciones de desempleo, mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores mayores de cuarenta y cinco años de edad y minusválidos, estableciendo beneficios a empresas que contrataran trabajadores y a los propios trabajadores directamente, tales como formación profesional gratuita y preferente; acciones de asistencia técnica, reconversión y orientación profesional; subvenciones directas a las empresas, por incremento neto de plantillas, a través de contrataciones indefinidas y en jornadas completas; ayudas a los trabajadores en caso de movilidad geográfica, funcional o profesional de los mismos; bonificación en las cuotas de la Seguridad Social, etc.⁶³

En lo que se refiere a la organización de la Formación Ocupacional, el artículo 14 de la citada ley recogía un denominado Programa de formación profesional ocupacional, cuyo objeto se redactaba en los siguientes términos: “Uno. En relación con los programas de promoción de empleo, el Instituto Nacional de Empleo establecerá un programa anual de Formación Profesional Ocupacional que, con carácter gratuito, asegure la adecuada formación profesional de los que quieran incorporarse al mundo laboral o, encontrándose en él, pretendan reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional. Dos. El Instituto Nacional de Empleo podrá establecer, con la colaboración de instituciones y entidades especializadas, programas específicos para facilitar la orientación, formación y empleo de aquellas personas que tengan especiales dificultades de colocación. Tres. Los trabajadores inscritos en las oficinas de empleo en demanda de colocación, gozaran de preferencias para participar en las acciones de formación profesional del Instituto Nacional de Empleo, así como para los movimientos migratorios asistidos. Cuatro. Los diferentes programas y acciones de formación, perfeccionamiento y reconversión profesional se llevaran a cabo en los centros propios del Instituto Nacional de Empleo y en aquellos centros colaboradores debidamente autorizados.” El artículo quince se refería a la acción concertada entre la administración y las empresas, en las que el Ministerio de Trabajo, a través del INEM “podrá establecer, con empresas privadas y públicas, conciertos orientados a la colocación de trabajadores en desempleo. En las bases de estos conciertos se fijaran las medidas de fomento del empleo a que puedan acogerse las empresas concertantes y los trabajadores, a tenor de lo previsto en la presente ley, así como los beneficios en materia de formación profesional”.

Igualmente, España, desde su integración en las Comunidades Europeas en 1986, sigue muy directamente las normativas y recomendaciones relativas a la educación, empezando por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Euro-

⁶³ Artículo 10.1 y 10.2.

pea, en cuyo capítulo II, de Libertades, en su artículo 14.1 recoge que “toda persona tiene derecho a la educación y al acceso a la formación profesional y permanente”.

La segunda norma importante que recoge el derecho de los sindicatos y el papel esencial que deberán jugar en la sociedad es la propia Constitución Española de 1978, especialmente los artículos 7, 28 y 131, y en lo que se refiere específicamente a la formación, en el artículo 40. Así, el art. 7 del Título Preliminar reconoce a los sindicatos y asociaciones empresariales un destacado papel en el sistema político *“pues contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento debe ser democrático”*; el artículo 28 recoge en el punto 1 el derecho de afiliación libre donde *“Todos tienen derecho a sindicarse libremente”*, y el punto 2 el *“derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses”*. El artículo 131 reafirma el papel relevante de los sindicatos en la sociedad, al reconocer la posibilidad de *“asesoramiento y colaboración de los sindicatos y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas”*. en los proyectos elaborados por el Gobierno para la planificación *“de la actividad económica general para atender a las necesidades colectivas, equilibrar y armonizar el desarrollo regional y sectorial y estimular el crecimiento de la renta y la riqueza y su más justa distribución. A tal fin se constituirá un Consejo, cuya composición y funciones se desarrollarán por ley”*. Ese Consejo no será una realidad hasta bastante después, en 1991, en que se crea el Consejo Económico y Social, con participación de los agentes sociales y económicos. Por último, y dentro de los principios rectores de la política social y económica de los Gobiernos que recoge la Constitución, está el artículo 40.2, que señala que *“los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales”*.

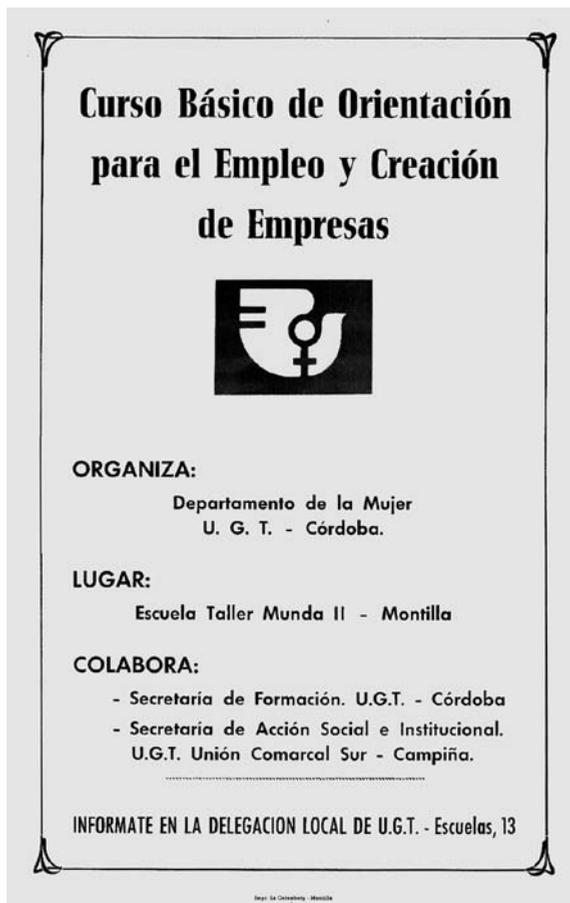
Otra norma importante es el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y sus sucesivas modificaciones, que establece que “la promoción y formación profesional dentro del trabajo” es un derecho básico para todo trabajador. Dentro de la negociación colectiva y como forma de mejorar las condiciones en el trabajo se pueden recoger acuerdos de promoción de personal y establecer acciones de formación profesional para las diferentes categorías de los sectores de producción.

Igualmente, hay diversos artículos del Estatuto de Autonomía de Andalucía, tanto en su primera formulación, de 1981, como en su reforma de 2007, que aparte de reafirmar los derechos, libertades y deberes establecidos en la Constitución (art. 11), recogen con más detalle diversos aspectos que afectan al desarrollo integral de los andaluces, como el artículo 12 punto 1 por el que “La Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitará la participación de todos los anda-

luces en la vida política, económica, cultural y social”, o el punto 3 apartado 2.º de este mismo artículo que garantiza “El acceso de todos los andaluces a los niveles educativos y culturales que le permitan su realización personal y social”. El artículo 19, que afirma que “Corresponde a la Comunidad Autónoma la regulación y administración de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades en el ámbito de sus competencias”, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución y Leyes Orgánicas que, conforme al apartado 1, del artículo 81 de la misma, lo desarrollen. El artículo 66 por el que “la Comunidad Autónoma queda facultada para constituir instituciones que fomenten el pleno empleo y el desarrollo económico y social en el marco de sus competencias”.

Si el Estatuto de Autonomía de Andalucía de 1981 reconocía, en una redacción muy escueta⁶⁴, el derecho de los andaluces a la educación y a la participación en la vida política, económica, social y cultural, y más concretamente en las instituciones que fomenten el pleno empleo, el Estatuto de Autonomía Reformado por la Ley Orgánica 2/2007 es mucho más explícito en consagrar, por ejemplo, la concertación como un referente básico en la forma de gobierno de nuestra Comunidad, y en señalar el papel que desempeñan las organizaciones sindicales y empresariales. Así, el artículo 10.3.20 del Estatuto de Autonomía establece que “la Comunidad Autónoma, en defensa del interés general, ejercerá sus poderes con los siguientes objetivos básicos: el diálogo y la concertación social, reconociendo la función relevante que para ello cumplen las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía.”; el artículo 26 en su punto 1 garantiza el derecho al trabajo, el acceso gratuito a los servicios públicos de empleo, el acceso a la formación profesional y en el apartado 2 del mismo artículo “se garantiza a los sindicatos y a las organizaciones empresariales el establecimiento de las condiciones necesarias para el desempeño de las funciones que la Constitución les reconoce. La ley regulará la participación institucional en el ámbito de la Junta de Andalucía de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma”. El capítulo III del Estatuto, sobre los principios rectores de las políticas públicas, en su artículo 37, recoge un conjunto amplio de derechos como el de unos servicios públicos de calidad (1º), la lucha contra el sexismo, xenofobia, homofobia y belicismo (2º); la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad (5º); la integración de los jóvenes en la vida social y laboral (8º), la de los inmigrantes (9º); El empleo de calidad, la prevención de los riesgos laborales y la promoción en el trabajo (10º); la plena equiparación laboral entre hombres y mujeres (11º); y especialmente el apartado 12 sobre “el impulso de la concertación con los agentes económicos y sociales” y el 15º sobre el acceso a la sociedad del conocimiento, con el impulso de la formación y el fomento de la utilización de infraestructuras tecnológicas.

⁶⁴ El Estatuto de Autonomía de Andalucía de 1981 constaba de sólo 75 artículos de contenido breve. mientras que el reformado de 2007 tiene 250 artículos algunos con bastantes apartados.



*Cartel de un curso del Departamento de la Mujer de UGT Córdoba,
sobre orientación al empleo y creación de empresas*

Se recogen también en el Estatuto amplias competencias en educación por el Título II artículo 52, y por el Título VI sobre Economía, Empleo y Hacienda, especialmente el artículo 159, que refuerza el proceso continuo de concertación, al reconocer que “los sindicatos y las organizaciones empresariales contribuyen al diálogo y la concertación social, y ejercen una relevante función en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”. El artículo 166, sobre protección de los derechos laborales y sindicales, Los poderes públicos velarán por los derechos laborales y sindicales de los trabajadores en todos los sectores de actividad; artículo 169, Políticas de empleo.1, Los poderes públicos fomentarán el acceso al empleo de los jóvenes y orientarán sus políticas a la creación de empleo estable y de calidad para todos los andaluces y andaluzas. A tales efectos, establecerán políticas específicas de inserción laboral, formación y promoción profesional, estabilidad en el empleo y reducción de la precariedad laboral. 2. Los

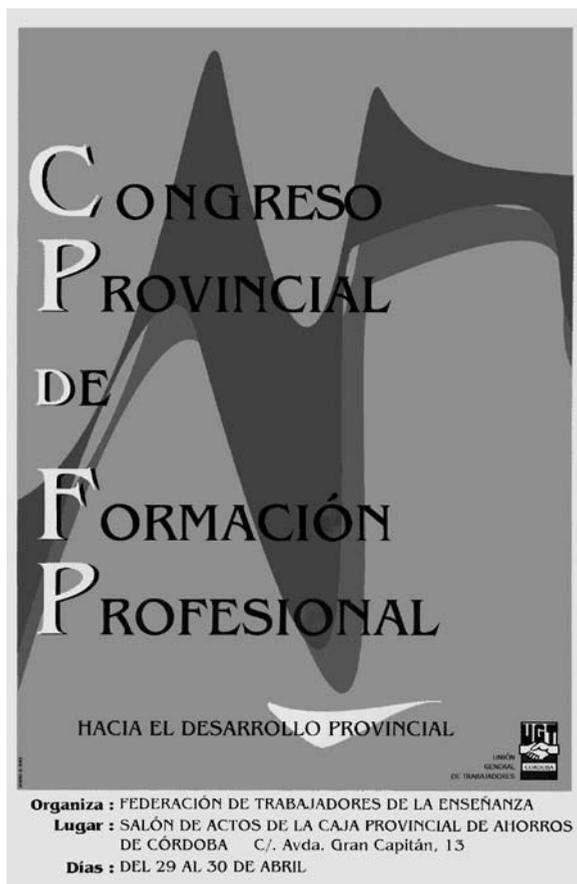
poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable. 3. Los poderes públicos diseñarán y establecerán políticas concretas para la inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo, prestando especial atención a los colectivos en situación o riesgo de exclusión social. Artículo 170. Participación de los trabajadores en las empresas. Andalucía promoverá la participación de los trabajadores en las empresas, así como el acceso a la información sobre los aspectos generales y laborales que les afecten. Artículo 173. Relaciones laborales. La Comunidad Autónoma tendrá política propia de relaciones laborales, que comprenderá, en todo caso: 1º Las políticas activas de empleo, la intermediación y el fomento del empleo y del autoempleo. 2º Las políticas de prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y salud laboral. 3º La promoción del marco autonómico para la negociación colectiva.

3.2 Formación profesional y políticas de empleo

La formación de los trabajadores, tanto si están en activo como si están desempleados, es una de las políticas activas necesarias para aumentar la competitividad de las empresas y de la economía de un país y con ello contribuir a la creación de empleo estable y de calidad como se establece en la Constitución Española, en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, y en las numerosas directivas europeas que inciden sobre el empleo.

En realidad podemos distinguir al menos dos grandes etapas en la formación profesional y en las políticas de empleo que se han venido desarrollando en la historia reciente española: una primera de rodaje democrático en la que se están poniendo las bases de un nuevo tipo de sociedad y de relaciones laborales con la concertación y el diálogo social como medio para llegar a acuerdos tras la dictadura franquista. La finalidad preferente era la de asentar el sistema democrático y definir el modelo de sindicalismo y de organizaciones empresariales que se seguirá en España, sobre todo de cara a nuestra homologación con Europa ante las expectativas de ingreso de nuestro país en la CEE. La dinámica pactista se rompe en 1987, y no se llega a la concertación ese año; luego se acentúa más la tensión en 1988, hasta desembocar en la huelga general del 14-D y la dimisión de Nicolás Redondo y de Antón Saracibar como diputados del PSOE en el Parlamento, aunque tal crisis servirá para que las centrales sindicales mayoritarias Comisiones Obreras y UGT acuerden la unidad de acción, con la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP), que significó un amplio programa marco de medidas para la negociación y la concertación. Firmada el 5 de octubre de 1989, recoge hasta un total de veinte objetivos singulares en materia de empleo, protección social, redistribución de la renta, participación de los trabajadores, etc. En el mismo preámbulo del acuerdo se dejaba constancia de la nueva doctrina práctica, al reconocer de modo conjunto que “el reforzamiento de

la unidad de acción en el movimiento sindical resulta decisivo si queremos avanzar hacia un mayor progreso social”. De nuevo y poco más adelante, los dos sindicatos firmarán la Iniciativa Sindical de Progreso, el 15 de noviembre de 1991, con lo que ambas organizaciones se comprometían a reforzar la unidad de acción de los sindicatos ante los retos de la Unión Económica y Monetaria, y la consecución de un marco de relaciones laborales más favorable⁶⁵.



Cartel sobre un Congreso de debate de FETE UGT Andalucía sobre la Formación Profesional

La segunda etapa se desarrolla a partir de los años 90, en la que sin abandonar el diálogo social y la concertación, que tan buenos resultados han producido, tras el paréntesis en la relación con el Gobierno de 1987-88, España adapta sus

⁶⁵ Sobre el clima en el que se gestó la Propuesta Sindical Prioritaria y la participación de UGT Andalucía véase el Informe de Gestión de la Secretaría General presentada al IV Congreso de UGT Andalucía, AHUGT-A: C_7059.5 págs. 19-25.

políticas a las directrices europeas y a los vertiginosos cambios que en ella se producen, en la línea de una mayor integración, como la Resolución del Consejo de las Comunidades Europeas de 5 de junio de 1989 sobre la *formación profesional permanente*, que lleva a importantes reformas de la enseñanza profesional y de las políticas activas de empleo hasta entonces seguida con base en la formación como es, por ejemplo, la elaboración el año siguiente de *un programa de acción para el desarrollo de la Formación Profesional Continuada en la Comunidad Europea (FORCE)*⁶⁶, mayor dotación de fondos estructurales, etc., al mismo tiempo que se aboga por la descentralización de las políticas de formación y de empleo a favor de las Comunidades Autónomas. Fruto de estos cambios se acomete con la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo o LOGSE una reforma profunda de la formación profesional, consciente de que se trataba de uno de los problemas del sistema educativo que precisan de una solución urgente y de que es un ámbito de la mayor relevancia para el futuro del sistema productivo al proporcionar una formación polivalente que permita a los alumnos adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida.

Es también a comienzos de los años 90 que se plantea llevar a cabo un Programa Nacional de formación profesional en España como un todo coherente y articulado de los sistemas de formación profesional hasta entonces existente. En el Programa Nacional de Formación e Inserción Profesional se integrará la formación profesional en tres subsistemas de formación: la enseñanza profesional reglada/inicial en la que también están incluidos los programas de garantía social para aquellos que tras la Enseñanza Secundaria Obligatoria no habían obtenido el certificado correspondiente, la formación continua y la formación ocupacional.

Así pues, la consideración de la formación de los trabajadores como un proceso permanente de reciclaje y adaptación a nuevas situaciones tecnológicas es relativamente reciente en la historia de la formación profesional, ya que podemos remontarla a las dos o tres últimas décadas.

3.3 Financiación de la formación

A partir de 1980, la financiación de los cursos de formación (o al menos una parte considerable) se ha realizado con un porcentaje de las cantidades asignadas al INEM para hacer frente a las prestaciones por desempleo. En efecto, la Ley 51/1980 de 8 de octubre, Básica de Empleo, en el capítulo sobre la financiación de las prestaciones especifica: “Las prestaciones reguladas en la presente ley se financiarán en un setenta por ciento de su cuantía mediante cotizaciones de empresarios

⁶⁶ Decisión del Consejo Europeo de 29 de mayo de 1990.

y trabajadores, siendo el cuarenta por ciento restante a cargo del Estado” (Cap. IV, art. 29)⁶⁷. Hasta 1993, la cuota destinada a formación profesional para desempleados era el 0,7 por ciento sobre la base de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. A partir de primero de enero de 1993 se mantiene la misma cuota del 0,7, pero de ella quedará un 0,60 para la formación de desempleados, la formación ocupacional, y un 0,10 por ciento a la financiación directa de las acciones formativas de los trabajadores asalariados, la formación Continua; esta cuota destinada a la formación Continua pasaría a ser el 0,20 por ciento en 1994, del 0,25 en 1995 y del 0,30 de 1996. A partir de 1998 se sigue manteniendo la misma cuota del 0,7 por ciento, como aportación de trabajadores y empresas, recaudadas por la Seguridad Social, que gestiona la Fundación Tripartita, la que sustituye a la FORCEM, aunque se apoya administrativamente en el INEM y el reparto que se hace de ese fondo entre la formación ocupacional y la Continua tras el III Acuerdo Nacional de Formación Continua es del 0’35 para FPO y 0’35 para FPC para el año 2001. A esas cantidades hay que añadir las procedentes del Fondo Social Europeo. Para ese mismo año de 2001, por ejemplo, la formación Continua se financiaba en un 72 por ciento de la cuota de formación profesional, un 4 por ciento del INEM y 24 por ciento del Fondo Social Europeo.

Es importante destacar que desde la integración de España en la Comunidad Europea en 1986, una parte substancial de los recursos destinados a la formación se obtienen del Fondo Social Europeo y otros fondos estructurales, lo que permitirá al Estado descargar de los Presupuestos Generales una porción considerable de lo que hubiera tenido que destinar a formación, para cubrir con ellas las prestaciones por desempleo, que en España alcanzaban una magnitud desconocida en Europa⁶⁸ y que respondían y responden, fundamentalmente, a problemas estructurales del sistema económico-social español.

3.4 El impacto de Internet en la formación de UGT Andalucía: la telefonización

En la actualidad se mantiene la denominación de Casas de Pueblo para las sedes de la UGT repartidas por toda Andalucía. Desde ellas se siguen prestando

⁶⁷ Esta legislación será derogada por la Ley 56/2003 de Empleo, de 16 de diciembre, BOE núm. 301 de 17 de diciembre.

⁶⁸ Las tasas de paro en España según cuadros de la OCDE recogidos en el Informe 1/2005 del Consejo Económico y Social, CES, pág. 14, de una tasa de paro en 1975 que era de 3’7, se pasará durante el quinquenio 1983-1988 a un 19’6 por ciento, casi el doble de la tasa de paro de los países de Europa Occidental, con más desempleo en el periodo que Bélgica, Holanda y Reino Unidos, de en torno al 10 por ciento; el paro en España se mantendrá alto y estable en el 18’9 durante el periodo 1989-1994, mientras que baja considerablemente en Europa en los países anteriormente citados y suben hasta situarse en torno al 10 por ciento en Francia, Dinamarca y Finlandia; durante 1995-1999, en España vuelve a repuntar, hasta situarse en el 20 por ciento, para situarse en cifras más bajas, en torno al 11 por ciento a partir de 2000, para volver a subir de forma considerable desde 2007 hasta situarse por encima del 20 por ciento.

servicios al trabajador de manera muy cercana y directa, y en ellas se han instalado las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, de modo que sus tradicionales funciones de promover la cultura obrera se han ampliado y pueden llegar a un público cuya magnitud era impensable hace sólo unos años.

Uno de los medios más potentes para la labor de difusión, de formación y de información que hoy disponen los Gobiernos Central y Autonómicos, así como las centrales sindicales es Internet. Especialmente útil en lo que se conoce como teleformación. UGT Andalucía dispone desde el año 2003 de una Plataforma de Teleformación (denominada "IRIS")⁶⁹, que se transformó a partir del año 2005 en una nueva Plataforma, manteniendo su nombre original, pero con una serie de cambios y mejoras tanto en su diseño (segunda versión), interfaz, catálogo de cursos en modalidad de teleformación, gestión de acciones formativas y de alumnos/as. Esta Plataforma fue creada y gestionada por el IFES, bajo la dirección y supervisión de la Secretaría para el Empleo de UGT Andalucía.

UGT Andalucía Portal de Formación y Empleo

En portada Formación Orientación Profesional Observatorio de Empleo

Actualidad
Conoce tu Sindicato
Normativa
Certificados de Profesionalidad
Familias y Cualificaciones Profesionales
Publicaciones e Informes
Artículos
Glosario
Enlaces
Aulamóvil
Perseo, Herramienta de Orientación por Competencias

Noticias
UGT PRESENTA EL PROYECTO ARTEMISA EN APOYO A LA IGUALDAD LABORAL
24 de noviembre del 2010
Ofrece asesoramiento para el acceso y la permanencia en el en

Eventos
UGT Y CCOO RETOMARÁN LAS MOVILIZACIONES EL PRÓXIMO MES DE DICIEMBRE
22 de noviembre del 2010
La paralización de la negociación colectiva y la reforma laboral han propiciado la reanudación de las protesta

15 PERSONAS DESEMPLEADAS SE FORMAN EN LA INICIACIÓN A LA RED DE INTERNET
19 de noviembre del 2010
Hasta el próximo 1 de enero recibirán formación sobre los conceptos, el funcionamiento y las diversas aplicaciones de Internet

IRIS Plataforma de Formación Online
RGO CABALL
Cuéntanos tus formativas
900 101896 Línea Gratuita (Información de Cursos)

Portal realizado por la Secretaría de Empleo y Formación de UGT Andalucía
C/ Antonio Salado, 10-12. 41002- Sevilla | Tel. 954 50 63 00 / 01 / 02 | correo electrónico: empleo@andalucia.ugt.org Aviso Legal y Recomendaciones

Portal de Formación y Empleo, realizado por la Secretaría de Empleo y Formación de UGT Andalucía

La Plataforma es una aplicación web mediante la cual se pueden confeccionar, gestionar y realizar cursos a través de Internet. Se configura como una herramienta que permite relacionar a los diferentes agentes formativos en un entorno virtual,

⁶⁹ Dirección de la plataforma es: www.teleformacion.ugt-andalucia.com

posibilitando la comunicación e impartición de la formación y eliminando obstáculos. Además, permite desarrollar una metodología innovadora de la formación por su flexibilidad, autonomía y motivación.

En el año 2007 se realiza una nueva serie de mejoras en la Plataforma de formación On-line IRIS de UGT Andalucía (tercera versión). Se lleva a cabo una personalización corporativa, mejorando el interfaz y agregando nuevas características y funcionalidades a la plataforma. Se amplía el mapa de recursos, hay una mejor organización de los contenidos que la hace más intuitiva, permite al alumno/a tener un seguimiento más exhaustivo de su proceso de aprendizaje con la ampliación de datos estadísticos (número de entradas, tiempos de conexión, correos enviados, mensajes en el foro, entradas al chat, recursos vistos, recursos pendientes, exámenes realizados y exámenes pendientes); además, aumenta considerablemente la capacidad de conexión en un mismo tiempo de un mayor número de usuarios.

La utilidad de la plataforma como gestora de la formación que ofrece UGT Andalucía es tal que en la actualidad se dispone de un catálogo de más de 70 especialidades. Durante el periodo 2005-2009 se han realizado más de 400 cursos, en los que han participado más de 10.000 alumnos/as. La satisfacción de los usuarios por la formación recibida fue muy elevada, alcanzando puntuaciones superiores a 8 en los cuestionarios de evaluación de la calidad de las convocatorias 2005, 2006 y 2007.

La Plataforma cubre los siguientes niveles de la labor formativa: confección de los cursos mediante herramientas gráficas de fácil uso, en la propia Plataforma se pueden preparar textos, evaluaciones y muchos otros recursos que formarán los contenidos de un curso. Gestión de los cursos: se pueden crear cursos, asignar alumnos/as y tutores/as y supervisar su desarrollo mediante herramientas automáticas. Tutorización de los cursos: el tutor/a puede comunicarse con los alumnos/as, realizar el seguimiento de su aprendizaje y evaluar sus conocimientos. Realización de los cursos: los alumnos/as disponen en la Plataforma de todo lo necesario para seguir un curso, tanto contenidos, como recursos didácticos y evaluaciones, y herramientas de comunicación para interactuar con los tutores/as y compañeros/as del curso. Estas herramientas de comunicación son webmail, tablón de anuncios, foro y chat. Por tanto, la comunicación puede ser síncrona, es decir, en tiempo real a través del chat, o asíncrona, es decir, a través del correo electrónico, foro o del teléfono. La Plataforma cuenta, además, con un sistema de exportación e importación de cursos según el estándar IMS mediante el cual se podrían intercambiar contenidos con otras plataformas de teleformación y especialmente dar servicio a gran número de alumnos de manera simultánea.

La forma de acceso a los cursos en teleformación que ofrece UGT Andalucía es muy intuitiva y sencilla: desde la página de entrada a la Plataforma de formación

on-line IRIS se accede al Sistema de Preinscripción a través de un enlace. En el mismo se encuentra la oferta formativa en modalidad de teleformación y el sistema de preinscripciones a los cursos, así como los requisitos y la documentación requerida. La oferta formativa está organizada en función del colectivo al que se dirige la acción y por áreas o familias profesionales. El alumno/a, una vez seleccionada la acción formativa que se ajusta a sus necesidades formativas, puede preinscribirse automáticamente en la misma, vía Internet, a través de la cumplimentación de un formulario que recoge todos los datos necesarios para el posterior proceso de selección llevado a cabo por el Área de Teleformación de IFES-Andalucía. Una vez realizada la preinscripción, el sistema notificará al alumno/a, mediante un correo electrónico, la confirmación de que la petición ha sido tramitada correctamente. Además, tiene la posibilidad de preinscribirse en todos los cursos en los que esté interesado.

II. EL IDEARIO UGETISTA A TRAVÉS DE SUS RESOLUCIONES. LA FORMACIÓN COMO TAREA FUNDAMENTAL DE UGT

1. LA FORMACIÓN COMO BASE DEL SINDICALISMO UGETISTA ANDALUZ

El I Congreso de UGT Andalucía se celebraría en enero de 1980 en Fuengirola, y de las cinco ponencias a elaborar, una sería la de formación⁷⁰. Una de las cinco secretarías que compondrían la Comisión Ejecutiva de Andalucía sería la de formación, en paralelo a la estructura confederal, puesto que la formación fue siempre una reivindicación tradicional en la UGT. Y además, es posible rastrear en este primer Congreso la importancia concedida a la formación obrera en Andalucía.

En 1979, UGT había realizado un análisis realista de la situación sindical en Andalucía, constatado la crítica situación y la todavía confusa situación de la clase trabajadora, ante la imagen indiferenciada que presentaban las centrales sindicales mayoritarias. Una de las circunstancias que condicionaban esa situación era el nivel cultural y la escasa importancia que, pese a los principios y el ideario, se daba al problema de la formación.

Un importante sector de la clase trabajadora estaba integrado por la juventud trabajadora a causa, del bajo poder adquisitivo, escasez y encarecimiento de los puestos escolares y de la formación profesional, que orientaban al joven hacia el trabajo como la salida más viable a los problemas que se le presentan en el marco de la sociedad capitalista. Además, el paro incidía especialmente entre los jóvenes y se presentó la formación como alternativa al paro juvenil, a través del fomento de cursos de formación profesional, obligatorios y retribuidos, dirigidos a preparar profesionalmente a los jóvenes.

La formación se presentaba, ante el aumento de la afiliación, como una tarea fundamental de la Organización. UGT Andalucía también se preocuparía de potenciar la formación sindical de los jóvenes, al objeto de permitir la integración necesaria de estos en las estructuras de participación de sindicato. En este sentido, debía plantearse la formación sindical desde dos aspectos, uno exclusivamente dentro del Departamento, que iría encaminado a la formación de cuadros sindicales jóvenes, y que contribuirían al reforzamiento de las estructuras del sindicato. Por otra parte, una información específica sobre temas concretos de la juventud, extensibles a todos los afiliados, que supondría una mayor comprensión de los problemas, y la posibilidad de poder plantear soluciones a partir de la negociación colectiva. El De-

⁷⁰ I Congreso de UGT Andalucía. Convocatoria constituyente, 20 de octubre 1979.

partamento de la Juventud debería realizar cursillos, coloquios, etc., a fin de que los jóvenes tuviesen un amplio conocimiento de lo que es el sindicato, la lucha sindical, etc. para crear unas bases suficientemente formadas, como para poder llevar en cualquier momento la alternativa ugetista a la práctica.

La condiciones de trabajo irían en la línea de establecer una jornada de trabajo de 40 horas a la semana, con una jornada de 8 horas diarias, incluyéndose en dichas horas las necesarias para formación y ampliación de conocimientos. Las empresas con un número de trabajadores mayor de 250 deberían tener un capítulo financiero destinado a la formación profesional. Las empresas cuyo número de trabajadores fuese mayor de 1.000 montarían cursos de formación profesional destinados a los jóvenes trabajadores, a los adultos y a los hijos de éstos con el fin de capacitarlos profesionalmente. En la definición efectiva de los planes participarían las organizaciones sindicales. La formación profesional no debería ceñirse únicamente a una formación práctica, sino que debería prestar especial y prioritaria atención a la formación general tanto teórica como técnicamente, yendo así hacia una formación integral del aprendiz, que se completaría en la empresa. El número de horas de formación nunca sería inferior a las 480 anuales, computadas dentro de la jornada de trabajo, y en ningún caso podrá impartirse antes de las 8 de la mañana ni después de las 7 de la tarde.

Dado el bajo nivel cultural que padecían sobre todo las personas adultas de la clase trabajadora de época de pos-guerra, y buscando vías de solución conjunta al paro y a la cultura e instrucción, y a considerarlos como un derecho y un deber público, se propuso habilitar centros de formación colectiva para adultos (podrían comenzarse por locales de cine, escuelas, locales públicos, parques, etc., que serían empleados como recintos provisionales), obligándose a todos los desempleados a la asistencia periódica a cursillos de ampliación de nivel cultural, dando opción a obtener un título de formación profesional y a la enseñanza media superior, ya que de esta forma se conseguiría dar un rendimiento social y útil al dinero del desempleo y al mismo tiempo serviría de control efectivo del personal desempleado a través de las centrales sindicales que podían ser las organizadoras de la formación.

Como alternativa, el que no quisiera asistir a estos centros de formación, debería estar siempre disponible para efectuar trabajos sociales que vayan encaminados a mejorar la calidad de vida de la colectividad, para lo cual se crearán, a través de las centrales sindicales, las comisiones de trabajo precisas dedicadas a: construcciones de equipamientos sociales: guarderías infantiles, hogares para jubilados, casas de cultura, bibliotecas públicas, grupos deportivos y culturales para los jóvenes desempleados que estarían practicando el deporte elegido durante el tiempo de jornada laboral, compartidas entre cultura y deportes, adornos de calles y barrios, jardinerías y limpiezas de las ciudades, o cualquier otra dedicación que cada grupo de trabajo decidiera, siempre que no tuviese carácter de lucro particular y estuviese encaminada al bien público.

De ahí que entre las alternativas que se propugnaron estuviese la de prestar un máximo de interés al tema de la formación, que debía de ser considerada como la base del futuro sindicalismo ugetista andaluz, y como tal debería ser impartida y llevada a todos los lugares del territorio andaluz. Y entre las medidas urgentes que debía tomarse estaba la formación profesional y la formación permanente de adultos en los núcleos rurales. Para ello el INEM iniciaría una serie de actividades, como organismo inversor, creando planes de formación de modo que los asistentes a los mismos tuviesen derecho a percibir la prestación del empleo comunitario⁷¹.

2. LA FORMACIÓN DE CUADROS⁷²

El II Congreso de UGT Andalucía, celebrado en Marbella en julio de 1983 abrió una nueva etapa de consolidación para la estructura andaluza de la UGT. Etapa que estaría marcada de un lado por los propios mandatos y resoluciones, y por otro por las posibilidades de acometer una serie de tareas sindicales amplias y con más medios, aunque todavía escasos, y mayores posibilidades de actuación. Las Resoluciones del Congreso resultarían todas importantes, no obstante, entre la media docena de aspectos que el Secretario General de UGT Andalucía destacaba, destacó el interés y la preocupación por el tema de la formación, y el dotarse de una Escuela Sindical propia para UGT en Andalucía.

En este II Congreso, la ponencia de formación sintetiza la gestión realizada desde el anterior Congreso, y va marcando las líneas directivas, los objetivos y las áreas de trabajo. En ella vemos como la victoria de UGT Andalucía en las elecciones sindicales de 1982 incrementó la presencia de la organización en los órganos representativos de los trabajadores, -Secciones sindicales, Comité de Empresa, Delegado de Personal, Comité de Seguridad e Higiene, etc.-. El número cada vez mayor de trabajadores que acudían a los servicios de asesoramiento de la UGT, así como su presencia en las instituciones políticas, sociales y económicas de Andalucía hacían imprescindible la dinamización de los esquemas organizativos para garantizar un funcionamiento eficaz, capaz de satisfacer las esperanzas que los trabajadores depositaban en UGT Andalucía. Desde la perspectiva de una clase trabajadora organizada, se pensó que la formación sindical era la indicada para el rearme ideológico, facilitando el debate y el análisis permanente de todos los temas que permitiesen la profundización en la tarea de construir el Socialismo, con el fin de capacitar a los distintos niveles de la organización en la consecución de los objetivos que en cada situación hubiesen sido marcados. Indudablemente, la acción formativa de la UGT debía ir encaminada a conectar y contrastar sistemáticamente la teoría y la práctica,

⁷¹ I Congreso de UGT Andalucía, Málaga, 12-13 enero 1980. Actas y resoluciones.

⁷² II Congreso de UGT Andalucía, Málaga, julio de 1983. Ponencia de formación.

hacer una referencia continua a la realidad para evitar una acción dispersa y una posterior reflexión que facilitase la autocrítica.

Siendo la UGT el sindicato mayoritario de Andalucía, había que hacer un tremendo esfuerzo en la creación de nuevos cuadros sindicales, que permitiesen dar respuestas adecuadas a los problemas que día a día se presentaban a los trabajadores. Por otro lado, se hacía imprescindible dinamizar las tareas sindicales, y para ello había que conseguir elevar el grado de participación de los militantes en el sindicato a través de las secciones sindicales. Para ambas tareas era importante la formación, porque el grado de formación de los sindicalistas incidía decisivamente. Debía darse una buena coordinación entre las Secretarías de Formación, Organización y Acción Sindical. También era importante que el trabajo de los Secretarios Provinciales de Formación, del Secretario Regional de Formación y de los Secretarios de Formación de las Federaciones de Industria estuviesen en conexión para conseguir tanto dotar a los programas de formación de una mayor cohesión, como una mejor optimización de los recursos a dedicar a la formación.

Los Secretarios de Formación, mediante reuniones periódicas, tenían que crear el necesario equipo de miembros del área que permitiese que ésta llegue a todos los niveles de la organización. Los programas de formación deberían abarcar, al menos, el siguiente programa:

1. Cursos básicos para afiliados: Estatutos, Organización, etc.
2. Cursos para Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y Responsables de Secciones sindicales, y tocar temas como Historia del Movimiento Obrero, Legislación Laboral, Negociación Colectiva, Seguridad e Higiene, Economía de Empresa, etc.
3. Cursos o Seminarios sobre temas específicos que sirviesen de apoyo para estudios sectoriales a las Federaciones de Industria.
4. Cursos dirigidos a militantes que ostentasen cargos de responsabilidad dentro de la Organización como: Comisión Ejecutiva Provincial y Comarcal, Federaciones Provinciales de Industria, Federaciones Comarcales de Industria, Asesores Laborales, Asesores en los Convenios Colectivos, etc. Estos cursos tocarían temas como: Organización, Preparaciones de Planes de Trabajo, Organización de Equipos, Asambleas, Intervenciones Públicas, etc.
5. Curso de monitores que permitiesen poseer un plantel mínimo para llevar a cabo las áreas anteriores.

La formación guardaba relación con la acción cultural, razón por la cual la UGT potenciará la formación cultural de sus afiliados y familiares, a través de las Casas

de Pueblo, promocionando bibliotecas, grupos de teatro, cine, exposiciones, talleres de fotografía, cerámica, pintura, charlas y conferencias, manifestaciones musicales, deporte popular, turismo y excursiones.

Para potenciar la estructura formativa de UGT Andalucía se imponía la creación de una escuela sindical y un servicio permanente de biblioteca y documentación. Escuelas que posibilitarían la puesta en práctica de programas de formación a corto y medio plazo, y que a la vez facilitarían un seguimiento continuo en los resultados prácticos de dicho programa. Era pues necesario, procurar los medios suficientes para conseguirlo. Sólo mediante una sede permanente se contempla la inclusión dentro de un programa de formación, el desarrollar cursos específicos con la duración necesaria para que los mismos sean positivos para los compañeros que a ellos asistieran. Era indudable que una escuela sindical requería una determinada infraestructura que pasase por un Consejo de Dirección, y por el asesoramiento de monitores capacitados al efecto, además de contar con los medios a su alcance que puedan hacer realidad la formación permanente. Era un reto importante que se debería asumir, máxime si se tenía en cuenta que UGT Andalucía era el sindicato mayoritario en la Comunidad Autónoma.

UGT Andalucía consideraba que la verdadera formación había de ser aquella que fuese capaz de dar respuesta a la totalidad de los trabajadores, sea cual fuese el nivel profesional en que éstos desarrollasen sus actividades. Los métodos y temas a aplicar debían adecuarse al colectivo de los trabajadores. Estaba convencida que en la formación se condensa la actividad, la experiencia y la reflexión, como fuentes básicas del conocimiento. Pero también era consciente de que esta labor formativa no se podía realizar sin presupuesto, por lo que la ponencia de formación mandató a la Comisión Ejecutiva elegida en el II Congreso para que en el siguiente Comité Regional presentase los presupuestos que hicieran viable esa labor formativa, en coordinación con las Uniones Territoriales y las Federaciones de Industria⁷³.

3. CONFIGURACIÓN DE UN MODELO PROPIO DE TRABAJO EN FORMACIÓN⁷⁴

Las resoluciones del III Congreso de UGT Andalucía ofrecen el programa de lo que se consideraba debía ser la tarea a realizar en materia de formación para el período 1986-1990. Pueden destacarse dos líneas de acción principales que implicaban a la formación sindical como herramienta para la transformación social, y la vertebración de la acción formativa. También se pueden advertir los escollos iniciales de la tarea formativa de UGT Andalucía.

⁷³ II Congreso de UGT Andalucía, 1983.

⁷⁴ III Congreso de UGT Andalucía. 1986. Resoluciones. Política de formación.

3.1 La formación sindical como herramienta para la transformación social

En 1986 la Secretaría de Formación era mandatada a seguir una política en la que la formación sindical en una Organización de trabajadores como UGT Andalucía se convirtiera en herramienta indispensable, tanto para la transformación social como para el ejercicio cotidiano del quehacer de los sindicalistas que la forman. Dicha formación debía seguir dos líneas bien diferenciadas: primero, una formación sindical que hiciese hilvanar el hacer diario del Sindicato a los fines a medio y largo plazo, de emancipación de los trabajadores. En segundo lugar, una formación sindical que capacitase a los sindicalistas para que su acción en la empresa, en las instituciones y en la sociedad en general, se manifestase de una forma seria y eficaz. Estas fueron las dos líneas direccionales que habían de guiar la Política Formativa de UGT Andalucía, orientadas tanto a la formación de nuevos afiliados, Delegados de Personal y de Sección Sindical, miembros de Comités de Empresa, como a la formación de cuadros y reciclaje de los mismos. Como objetivos a cubrir, se concebía como un todo integrado la acción formativa y la cultura de UGT Andalucía, generando valores propios del sindicalismo, como la Solidaridad, el Internacionalismo, la Responsabilidad Social, etc., haciendo de los afiliados verdaderos militantes con sentido de análisis y de reflexión, así como dotados de un alto sentido de la participación y del trabajo en grupo.

Partiendo de las precedentes resoluciones congresuales, unido al espíritu de una centenaria y brillante tradición ugetista en materia formativa, la Secretaría Regional de Formación iniciaba su andadura al objeto de hacer de la formación un elemento imprescindible en la acción sindical. El balance que se hacía en 1990 permitía constatar en UGT Andalucía una realidad viva, dinámica y eficaz en formación sindical, ocupacional y en temas culturales y educativos relacionados con los trabajadores. Todo ello se ponía de manifiesto en los centenares de cursos impartidos en las sedes de la UGT, en los millares de asistentes, en los materiales elaborados, en la metodología empleada, etc. Igualmente la infraestructura formativa era una realidad consolidada de la que daban fe la Escuela Francisco Largo Caballero, numerosos locales provinciales, varias bibliotecas, textos, medios didácticos, etc.

Pero el período intercongresual, el período 1986-1990 tuvo una serie de acontecimientos, cuyo conocimiento contribuye a evaluar y valorar la acción formativa. Si la gestión de la Comisión Ejecutiva Regional estuvo condicionada en su inicial rodaje por las elecciones sindicales de 1986, celebradas en el último trimestre de 1986, la Secretaría Regional de Formación tuvo que afrontar un Plan de Urgencia de formación para las citadas elecciones sindicales del 86.

El Acuerdo de Concertación de Andalucía, en 1987, significó un gran paso para avanzar en el campo de la Formación Ocupacional, de ahí nació el Plan FOR-

MAN. La Huelga General del 14-D y la consiguiente demanda del Giro Social, repercutieron favorablemente en los esquemas formativos, dando a la formación una nueva dimensión ideológica -rejuvenecimiento- y ampliando su campo en la denominada Campaña de Afiliación. La Campaña de Afiliación, la Presidencia Española de la C.E.E., la Europa del 92, la libre circulación de mano de obra en el 93, etc., son temas -entre otros muchos- que llenaron de actividad y contenido la gestión de la Secretaría. La puesta en funcionamiento de la Escuela Largo Caballero, fue sin lugar a dudas, la tarea en la que más esfuerzo e ilusión se puso.

Estos y algunos otros acontecimientos y acuerdos marcaron los objetivos a alcanzar durante este periodo intercongresual, como fueron: en primer lugar, una adecuada formación sindical para delegados, cuadros y permanentes de la Organización pretendiendo en todo momento que las tareas formativas fuesen una parte muy importante de la vida y la acción sindical. En un segundo término, la FP ocupó un lugar muy destacado entre los objetivos principales de la Secretaría, dirigiendo y planificando actuaciones que afectan tanto al colectivo de desempleados, como al de reciclaje profesional o al de grupos específicos, tales como jóvenes, mujeres, parados de larga duración, etc. Durante este periodo IFES-Andalucía jugó un papel importantísimo, siendo el mejor instrumento técnico y pedagógico con que contó la Secretaría Regional de Formación. Finalmente, las actividades de animación socio-cultural y los intentos de mejorar los recursos para la educación obrera han sido también preocupación de la Secretaría, haciéndose esfuerzos importantes para, o bien poner en funcionamiento diversas actividades culturales, montar exposiciones, celebrar semanas culturales, abrir bibliotecas, etc.; o bien atender aspectos educativos de hijos de emigrantes y temporeros, educación permanente de adultos, prácticas de FP en las empresas, etc.

3.2 Vertebración de la acción formativa

Desde el año 1977, la UGT en sus distintos niveles territoriales y de sector, conjuntamente a otros organismos de formación de trabajadores (IFES, FLC, Escuela Jaime Vera, etc.), había ido desarrollando un vasto *currículum* de materiales formativos, que abarca desde la propia formación sindical (legislación, economía, identidad y estrategia de la UGT, etc.), hasta la Acción Cultural (Jornadas de Acción Cultural) y la Formación Ocupacional (Comercio, Hostelería, Tierra, Banca, etc.). La rica experiencia acumulada había de seguir desarrollándose, ampliando y reciclando los materiales disponibles, vertebrando la acción formativa en tres niveles:

Un primer nivel de formación dirigida a miembros de Comités de Empresa, Delegados de Sección sindical y de Personal, y Afiliados en general. Fundamentalmente a niveles provinciales y comarcales. Principalmente en base a cursillos de formación de carácter básico/sindical (temas básicos legales, elementos prácticos

para la Acción sindical, Salario y Nómina, Identidad y Estrategia de la UGT, elecciones sindicales, etc.). Un segundo nivel de formación, dirigido a representantes en las instituciones, a futuros nuevos cuadros y reciclaje de los mismos, mediante:

- a) Planes de Formación Regional que durante un período de tiempo (de seis a nueve meses) hiciesen pasar por todo un ciclo formativo a un número de compañeros a nivel de toda Andalucía (entre 30 y 40 por ciclo), de cara a dotarlos de los suficientes conocimientos teóricos que, junto a la experiencia de la militancia en su organismo de procedencia, posibiliten la creación de nuevos cuadros que sirvan de soporte humano a las distintas ejecutivas comarcales, provinciales y regionales, territoriales y de industria. Los temas de los cursillos del ciclo formativo, tendrían un carácter medio/superior, e irían desde completar los básico/ideológicos (identidad y estrategia, sociología industrial) hasta los técnico/prácticos (argumentación y retórica, técnicas de negociación colectiva, etc.).
- b) Seminarios regionales de Reciclaje. La cotidianeidad y celeridad de la acción sindical lleva a veces a los cuadros de UGT Andalucía, bien a perder la perspectiva táctico/ideológica, o bien a desfasarse en cuanto a la precipitación de los acontecimientos (Comunidad Económica Europea, IVA, nuevas tecnologías, etc.). Es por ello que UGT Andalucía debe procurar la realización de Seminarios regionales de Reciclaje, dirigidos a cuadros de la Organización, miembros de alguna ejecutiva territorial o de industria, que posibiliten la constante puesta al día de los mismos de cara a que en el ejercicio de su representatividad, se manifieste homogénea y sólidamente responsable y eficaz. Y un tercer nivel de formación, ocupaciones y reciclaje profesional.

El hasta entonces monopolio en materia de política de Formación Ocupacional y reciclaje profesional de la Administración entró en crisis tras la firma del Acuerdo Económico y Social, siguiendo las reiteradas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, permitiendo una mayor participación de los entes sociales en la materia. Esta participación no sólo se basaba en que, a niveles institucionales, los sindicatos fiscalizasen la política formativa de la Administración mediante la presencia de sindicalistas en los distintos Consejos, sino que llegase a posibilitar, vía centros colaboradores, que los sindicatos elaborasen, desarrollasen, organizaran e impartiesen planes de Formación Ocupacional y reciclaje profesional.

Esta oportunidad histórica del sindicalismo, de que los trabajadores organizados pueden darse a sí mismos su propia formación como tales, no podía ser malgastada por la precipitación. En este sentido, UGT Andalucía saludaba el camino recorrido en esta materia por Federaciones de Industria como Hostelería, Comercio, Tierra, Banca, etc. y entidades de formación de trabajadores (IFES, Departamento

de Formación de la FUCA, etc.), que animan y prestan su apoyo y colaboración en la profundización de este objetivo.

A fin de evitar la dispersión y duplicidad de programas, UGT Andalucía deberá organizar la formación y constituir con carácter estable un Consejo Regional de Formación, que coordine y homogeneice los esfuerzos y recursos de la acción formativa, tanto materiales como humanos, en el marco de la Comunidad Autónoma. Dicho Consejo Regional estaría compuesto por los ocho Secretarios Provinciales de Formación de las distintas Uniones Provinciales, los responsables de formación de aquellas Federaciones de Industria -bien constituidas a nivel regional, o bien que mantengan órganos de coordinación regional-, y los asesores que se estimen oportunos, presididos por el Secretario Regional de Formación, que establecerá la periodicidad de sus reuniones y el orden del día. Asimismo, la Secretaría Regional de Formación impulsará la consolidación de Gabinetes Técnicos de Formación de trabajadores, que tanto a nivel regional como provincial vertebrarán toda una red de recursos humanos dedicados tanto a la elaboración de materiales, como al reciclaje pedagógico de los monitores. Las programaciones regionales y reciclaje de cuadros se realizarán en la Escuela Regional de Formación Sindical de Córdoba, la cual, bajo la dirección política y administrativa de la Secretaría Regional de Formación, estará dotada de suficientes medios como para desarrollar adecuadamente la formación en régimen de internado.

En el Informe de Gestión de la Comisión Ejecutiva al IV Congreso, de 1990, se destacaba que las actividades formativas habían sido un capítulo muy importante de su labor. La Formación Sindical y la Formación Ocupacional fueron objeto de un intenso trabajo por parte del Área de Formación de la Comisión Ejecutiva Regional, desde la óptica de complementar la labor de los organismos de la Confederación que tuviesen competencias específicas para ello.

La Secretaría de Formación orientó su gestión a consolidar lo alcanzado hasta la fecha en cuanto a programaciones, infraestructura formativa, relaciones institucionales vinculadas a la formación, equipos de trabajo, monitores, Escuela Regional, etc. También a visionar la política formativa en el horizonte temporal que viene marcado por la próxima etapa congresual, o las elecciones sindicales a celebrar en 1990. Y a responder adecuadamente a la ofensiva ideológica contra el movimiento sindical, ofreciendo respuestas respecto al papel que corresponde desempeñar al Sindicato en la empresa, la economía, en las instituciones y en la sociedad en su conjunto, exponer la importancia de un sindicalismo fuerte y avanzado que trata de alcanzar cotas cada vez más importantes de participación en las empresas y en las instituciones frente al “interés corporativo”, desencadenado y potenciado institucionalmente desde los acontecimientos del 14 de Diciembre de 1.988; y la configuración de un modelo propio de trabajo.

La Secretaría de Formación⁷⁵, en la configuración de ese modelo propio de trabajo claro y concreto para la formación en Andalucía, trabajó por la aplicación de técnicas y métodos propios de la educación obrera en cursos, seminarios, encuentros, etc.; por dar una amplia difusión de las actividades y los programas, y en sintetizar las actividades formativas a nivel regional en cuatro grandes apartados, a fin de simplificarlas y visualizarlas mejor, así como para poder informatizarlas fácilmente en el proceso ya iniciado en la Escuela “Francisco Largo Caballero”. La síntesis concluyó con la elaboración de cuatro grandes apartados, que fueron: Formación Sindical; Formación Profesional; Cultura y Educación Obrera; y Programas Complementarios. Finalmente, se reagruparía en tres direcciones: la Formación Sindical, la Formación Profesional Ocupacional y las actividades educativas y culturales propias y generales del ámbito sindical. Sin embargo, se presentaron escollos que no fue fácil de resolver, y que permanecerían a lo largo de algunos años.

3.3 Los escollos iniciales

Los cambios constantes en los responsables de formación en las provincias era uno de los males que afectaban a su adecuado desarrollo; resultaba pues imprescindible disponer de equipos estables. La Secretaría Regional de Formación trató de solucionar este problema con continuas reuniones informativas, a las que los nuevos responsables provinciales pudieron ir incorporándose y entrando en materia.

Los tapones informativos en la difusión de los programas formativos era otro de los problemas a los que se enfrentaba esta tarea. Desde la Secretaría Regional se enviaba información a las Uniones Provinciales, las Uniones Comarcales, las Federaciones Regionales y Provinciales de Industria, y más adelante se harán llegar a las Secciones sindicales y a los propios delegados, sobre todo con la oferta de formación de la Escuela Regional “Largo Caballero”.

En la consolidación del modelo de trabajo, la puesta en funcionamiento durante este período de la Escuela Regional de Formación Sindical jugó un papel clave, que se suponía iría “in crescendo” con el esfuerzo de todos. El tener un lugar fijo, un punto de referencia obligado para las actividades formativas en Andalucía, contribuirá a dar calidad a la formación, y en un futuro se afianzará aún más, consolidándose lo que cariñosamente se viene señalando como “formación con denominación de origen de la Largo Caballero”. UGT Andalucía estaba de enhorabuena, puesto que era la primera escuela que a nivel regional existía en la Confederación.

 ⁷⁵ VI Comité de UGT Andalucía. 30 junio 1989. Acta y resolución.

Especial interés revistió en este mandato (1986-1990) la experiencia de los planes de Formación Ocupacional FORMAN I y II, que abrieron grandes perspectivas para la impartición de una Formación Ocupacional adecuada a las necesidades de los trabajadores, especialmente los jóvenes, por parte de UGT Andalucía. Era necesario resaltar en esta importante parcela de la actividad ugetista, la eficaz labor desarrollada por la Delegación Regional de IFES, así como la singular dimensión operativa que en el terreno formativo se ha abierto en Andalucía con la apertura de la Escuela Regional de Formación “Francisco Largo Caballero”, lo que fue posible por la generosa actitud de la Unión Provincial de Córdoba, al ceder a la Comisión Ejecutiva Regional el inmueble donde se ubica la Escuela⁷⁶.

Al volver la vista al camino emprendido en el III Congreso de UGT Andalucía, se puede afirmar que resultaron fructíferos los esfuerzos y dedicación empleados, pues se había conseguido algo sencillo, pero muy válido para el futuro, como era lograr que la formación estuviese un poco más cerca de todos los ugetistas, que estos tuvieran un poco más de conciencia de su importancia, y que la sociedad andaluza en materia formativa tuviese como referente obligado a UGT Andalucía.

4. LA DIFICULTAD EN LA FORMACIÓN DE CUADROS⁷⁷

Los escollos surgidos en los años ochenta aparecían en la década de los noventa como carencias endémicas, pese a lo cual se podía constatar la diferencia entre la situación existente cuando UGT Andalucía iniciaba su rodaje y los avances logrados al iniciarse el mandato del IV Congreso, en 1990. La Secretaría de Formación de UGT Andalucía continuó trabajando en la línea de conectar la cultura sindical con otros ámbitos culturales, con los que había que convivir en la sociedad, como el empresarial, el universitario, el de la investigación, el de los grupos marginados, etc. No obstante, expresaba una seria preocupación por la formación de Delegados y cuadros dirigentes de la Organización, dado que había una cierta dificultad por incorporar plenamente a la actividad formativa a esos Delegados y cuadros. La Secretaría de Formación insistía en la importancia que revestía la formación y la necesidad de formarse, tanto para la propia satisfacción personal como individuos, como para ser útiles a la Organización y a la sociedad en su conjunto⁷⁸.

Las actividades formativas se desarrollaron en torno a tres líneas básicas: la Formación Sindical, la Formación Ocupacional y otras actividades educativas y formativas. La Formación Sindical estaba orientada a los afiliados, Delegados y cua-

⁷⁶ IV Congreso de UGT Andalucía. 1990. Memoria de Gestión.

⁷⁷ V Comité Regional. 9 diciembre 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

⁷⁸ V Comité Regional. 9 diciembre 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

dros, fundamentalmente a través de la Escuela Sindical 'Largo Caballero'. De los cursos se hacían cargo los Consejos en sus diversos niveles territoriales (Provinciales, Regionales de Federaciones, Regional y Confederal). La formación ocupacional giraría en torno a los planes FORMAN. Y además, habría una serie de actividades generales variadas, y los convenios con Universidades, así como el Consejo Escolar de Andalucía⁷⁹.

5. LA CUALIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA ANDALUZA, EJE ESTRATÉGICO DE UGT ANDALUCÍA⁸⁰

Durante el período 1994-1998, correspondiente al mandato del V Congreso, los cambios económicos, tecnológicos, sociales y culturales que continuamente se estaban produciendo, así como la puesta en cuestión de los derechos y conquistas de los trabajadores, que suponían la quiebra del Estado de Bienestar y la solidaridad social, reclamaban del sindicalismo una acción eficaz en la lucha por una sociedad más justa y equitativa, en una región como Andalucía donde concurren circunstancias que agravan aún más la situación: paro, desmantelamiento industrial, etc. Las resoluciones del V Congreso de UGT Andalucía (mayo de 1994) marcarían la política ugetista en materia de formación, en la que la formación y la cultura se convertían en instrumentos al servicio de los trabajadores en el logro de una sociedad más justa y democrática. La Formación Sindical, la Formación Profesional Ocupacional, y la Formación Continua se sumaban a una acción cultural que contribuiría a la formación integral de todos los trabajadores y, además, se desarrollarían programas de investigación en estudios sociales, al objeto de conocer la realidad sociolaboral de Andalucía.

5.1 La acción formativa

El alto nivel de desempleo en el país, y especialmente en Andalucía, en un contexto de crisis económica generalizada por la internacionalización y la globalización de la economía, la difusión de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organizar el trabajo, convierten a la formación en un factor clave de la competitividad de las empresas y los sectores, al tiempo que en una oportunidad de empleo y mejora de las condiciones profesionales de los trabajadores. Elevar el nivel de cualificación de la población activa, y mejorar la oferta y la calidad de la FP, dirigida especialmente a jóvenes y demandantes de empleo, lo que constituye un eje estratégico para UGT Andalucía. Por tanto, una política de formación, englobada en los objeti-

⁷⁹ V Comité Regional. 9 diciembre 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

⁸⁰ V Congreso de UGT Andalucía, 1994.

vos estratégicos del sindicato y coherente con las nuevas políticas organizativas y de recursos humanos, preparará para el cambio y el perfeccionamiento continuo, y se configurará como una herramienta imprescindible para la acción sindical.

En los últimos tiempos, y dentro de la actividad sindical de UGT Andalucía, los temas formativos habían alcanzado una gran importancia, debido al funcionamiento de infraestructuras adecuadas como la Escuela “Largo Caballero”, a la incidencia de la formación en los procesos de concertación regional, a la toma de conciencia y al esfuerzo que toda la Organización en Andalucía venía realizando en este aspecto de la política sindical, conectando de esta manera con una tradición que ya era centenaria en la UGT. Pero a pesar de los logros alcanzados, existe la convicción de la insuficiencia de los mismos, ya que la sociedad andaluza venía tradicionalmente sufriendo los efectos negativos de la ausencia de planes adecuados de educación y formación, que han contribuido a marginar aún más al pueblo andaluz, y cuyos principales efectos los han venido sufriendo los trabajadores. En Andalucía podemos encontrar las mayores tasas de analfabetismo. Ante ello UGT Andalucía, consciente de las necesidades y carencias formativas de los trabajadores andaluces, así como de los valores culturales, se plantea hacer de la formación un instrumento al servicio de los trabajadores para lograr una sociedad más justa y democrática.

UGT Andalucía seguiría utilizando en la formación una metodología que dirigida al desarrollo del sentido crítico, de la reflexión personal y colectiva, de la comunicación y de la participación; favorecería la creatividad, partiendo de la realidad y de la práctica; se rechazarían los métodos que propicien el individualismo, la discriminación, el dogmatismo y la insolidaridad, que son contrarios al estilo de votación democrática de la clase obrera. Como viene siendo tradicional en la acción formativa, ésta debería cubrir siempre un triple objetivo: generar los valores propios del sindicalismo, dentro de los principios de la Unión General de Trabajadores, haciendo de los afiliados verdaderos militantes con sentido de análisis y de reflexión, así como dotarles de un alto sentido de la participación y del trabajo en grupo. Capacitar a los afiliados para la acción sindical, elevando sus conocimientos técnicos y sindicales. Prestar servicios educativos para la formación, mantenimiento o búsqueda de puestos de trabajo. La estrategia formativa de la Organización debería dirigirse a analizar o investigar las carencias formativas de los trabajadores andaluces y sus posibilidades de mejorar a todos los niveles: sindical, profesional y cultural. Y llevar a la práctica dichas alternativas con unos métodos de trabajo democráticos, capaces de avanzar hacia la transformación de una sociedad cada vez más solidaria. Para cubrir los objetivos y estrategias de la acción formativa de UGT Andalucía se desarrollarían las siguientes áreas: Formación Sindical. Formación Profesional; Cultura y Educación; Investigación y Estudios Sociales.

La Secretaría de Formación sería la responsable de la *formación sindical*, al objeto formar los cuadros, de modo que garantizasen una acción sindical solidaria;

De la formación de formadores, y de la modificación y adaptación de todos aquellos materiales formativos dirigidos específicamente a los representantes de los trabajadores en Andalucía; la dirección organizativa y administrativa de la Escuela “Largo Caballero”; así como las relaciones con las instituciones regionales vinculadas a la promoción de actividades formativas de carácter general para los trabajadores de Andalucía.

Los contenidos de la formación sindical deberán responder, y estar en total sintonía, con las necesidades concretas de la acción sindical en los diversos niveles de la Organización. Se estructurará de forma tal que suponga un recorrido formativo coherente en sí mismo, y cuya realización completa suponga la obtención de una amplia capacitación para el trabajo sindical. El correcto funcionamiento del sistema exige un conocimiento constante y dinámico de las necesidades de formación de la Organización, para ello se desarrollará una metodología de detección de necesidades formativas para el ejercicio de la acción sindical, de manera que quede garantizado el que las distintas programaciones sean las adecuadas y guarden una relación directa con las necesidades reales de UGT Andalucía y las de sus afiliados, delegados y cuadros.

La Secretaría de Formación, siendo totalmente respetuosa con las competencias de Federaciones en el campo formativo, se dotaría de una estructura curricular que consistirá en la articulación entre necesidades detectadas, niveles de formación, metodología, contenidos, gradualidad y complejidad de los mismos, destinatarios, y tiempo de posible dedicación a la formación (fundamentalmente crédito horario sindical). La estructura curricular atendería la formación de afiliados y formación de representantes sindicales. Formación de cuadros que se convertiría en una verdadera Formación Continua, de manera que permitiese a los responsables sindicales no sólo el desempeño de sus funciones internas en el sindicato, sino también representar a UGT en el exterior de la Organización. Los contenidos ideológico-estratégicos deberían ser prioritarios, al igual que la formación en técnicas de gestión y organización.

La acción formativa requería para su organización, gestión y ejecución, una adecuada dotación de recursos humanos y materiales que permitan el cumplimiento de los objetivos formativos. Para ello, UGT Andalucía se dotaría de equipos estables de formadores, que garanticen el cumplimiento de las programaciones, la calidad de la formación impartida, una mayor profesionalización y su formación permanente. Para allegar los necesarios recursos materiales, todos los organismos dedicarían algún porcentaje de sus presupuestos a la formación sindical, que no podrá ser inferior al 5 por ciento de los mismos. La Secretaría de Formación deberá disponer de un presupuesto propio, con el cual atenderá la financiación de las actividades y programas formativos, potenciando la captación de recursos externos de las distintas administraciones y organismos públicos o privados.

La importancia de la *Formación Profesional* (FP) como instrumento estratégico para una política económica e industrial de progreso armónico y equilibrado, en una región tan desfavorecida como Andalucía, así como para el desarrollo personal y la calidad en el empleo, hace que UGT Andalucía sitúe la FP entre las prioridades de su acción sindical e institucional, y que impulse y coordine en toda su estructura una política coherente en formación profesional y permanente de todos los trabajadores. En este sentido, UGT Andalucía seguirá profundizando en las experiencias formativas que se han venido desarrollando, por considerarlas positivas en este campo, valorando que los organismos de coordinación e impartición han sido decisivos para asegurar su éxito.

UGT Andalucía integrará la FP en todas sus variantes, en las propuestas y alternativas sobre políticas activas de mercado de trabajo y de acción sindical en las diferentes negociaciones con la administración y empresarios, y especialmente a través de su participación en el Consejo Andaluz de Formación Profesional.

La *Formación Profesional Reglada* (FPR) debería de cumplir la función de formación de base, superando el concepto de ‘Instrucción profesional’, mediante un acercamiento a las diferentes tecnologías y procesos organizativos de cambio. La FPR debería garantizar una actualización continua y la incorporación a diferentes perfiles profesionales de forma flexible, haciendo posible la optatividad del alumno/a. Para UGT Andalucía, la oferta formativa ocupacional a través de los Planes de Formación e Inserción Profesional y de otras ayudas deberán estar integradas y coordinadas entre las administraciones públicas de Andalucía, evitándose así el solapamiento de programaciones, las dificultades para la certificabilidad de la formación, y facilitando la mejora de cualificación de los desempleados para su inserción laboral.

La *Formación Profesional Continua o Formación Continua* (FC), orientada a la actualización y reciclaje de los trabajadores ocupados, cobra especial importancia ante los rápidos y frecuentes cambios tecnológicos y organizativos en las empresas. El Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) abrió importantes posibilidades en este campo para la acción sindical.

5.2 La acción cultural desde UGT Andalucía

Los trabajadores andaluces eran conscientes de la importancia de la participación social en la vida cultural de un pueblo, y de la contribución de la misma a la emancipación del mundo del trabajo, haciendo libres y dignos a los pueblos que se preocupan porque esta participación social sea cada vez mayor. Para UGT Andalucía, la cultura es un componente importante del modo de sociedad que defiende, donde los valores de solidaridad, tolerancia, igualdad y libertad de pensamiento son

patrimonio adquirido en la larga lucha del movimiento obrero. La reivindicación de una cultura crítica, creativa y participativa, como alternativa a la alienación personal y colectiva ante los acontecimientos sociales, es una experiencia arraigada históricamente en UGT a través de las *Casas del Pueblo*.

Tradicionalmente, UGT fue asumiendo un papel esencial en la participación y contribución cultural del pueblo andaluz, ahí está el ya centenario y legendario papel que las Casas del Pueblo han jugado en toda la geografía andaluza. Papel que se hace necesario revitalizar y actualizar, por lo que será imprescindible hacer un gran esfuerzo de medios técnicos y económicos desde todas las estructuras de la Organización. UGT Andalucía considera las Casas del Pueblo como un núcleo dinamizador de las tareas formativas y culturales, siendo las bibliotecas existentes en las mismas las que más deben ejercer este empuje, debiendo caracterizarse por su fuerte conexión con la sociedad, y por el servicio que deben prestar, a ella en general y a los trabajadores y ugetistas en particular. En consecuencia, el V Congreso de UGT Andalucía resolvió en 1994 impulsar la creación de una Red de Bibliotecas de UGT Andalucía, ampliando y potenciando de esta forma un servicio cultural de la máxima utilidad para los trabajadores, y la creación de un Centro de documentación y estudios sindicales a nivel de Andalucía.

A través de la acción cultural, UGT Andalucía creyó contribuir a la formación integral de los trabajadores, posibilitándoles cauces de participación y haciéndoles agentes de su propia dinámica cultural. Para ello, la Secretaría Regional de Formación programó varias líneas de actuación, dirigidas especialmente a la participación de los afiliados.

La *animación sociocultural* tendría por objetivo fomentar la participación social de los trabajadores en asociaciones culturales, e impulsar las actividades culturales dentro de la Organización. Dentro de esta línea de asociación socio-cultural, fueron objetivos a alcanzar: la coordinación de programas y actividades desarrollados a nivel regional por todos los organismos vinculados a UGT Andalucía; la realización de cursos y actividades sobre esta materia a nivel regional; la negociación de convenios de colaboración con las distintas administraciones y entidades del ámbito cultural; y la creación de la Escuela de Animación Socio Cultural de Andalucía.

5.3 Educación permanente de adultos

UGT Andalucía pretendió garantizar el derecho a la educación de todos los ciudadanos de la Comunidad Autónoma Andaluza, especialmente de los sectores sociales más desfavorecidos, promoviendo y estimulando la participación, tanto de los sectores sociales afectados, como de las instituciones que desarrollen actividades relacionadas con la educación de adultos.

Entre las acciones que impulsará UGT Andalucía en el campo de la educación de adultos en Andalucía, destaca la ampliación del programa de educación de adultos; el incremento del número de escuelas rurales, así como la mejora en la dotación de las existentes; la flexibilidad y apertura de los distintos tramos del sistema educativo para el acceso al mismo de los trabajadores; el reconocimiento del papel de los sindicatos como agentes dinamizadores y activos de la educación de adultos, tanto para impulsar como para impartir programas de educación de base y de educación permanente de los trabajadores. UGT Andalucía impulsaría (a través de sus Uniones Territoriales y de la Federación de Trabajadores de la Enseñanza) la educación de adultos, tanto para adquirir los objetivos profesionales, mediante pruebas de enseñanza escolarizada en FP reglada, como en actividades de formación para el acceso a tramos superiores del sistema educativo.

5.4 Investigación y estudios sociolaborales

El conocimiento de la realidad socio-laboral andaluza posibilitaría el diseño de acciones cuyo objetivo sería lograr unas mejores condiciones de vida de los trabajadores andaluces. Conocimiento al que se accedería mediante programas de investigación y estudios sociales que UGT Andalucía desarrollaría a través de IFES-A. Para ello se organizarían actividades formativas que difundiesen dichas investigaciones, haciendo especial hincapié en los programas de análisis y seguimiento del empleo en Andalucía, tratando de adaptar los programas formativos a sus necesidades reales. En el desarrollo del plan formativo, UGT Andalucía contaría con dos importantes instrumentos, como fueron la Escuela Largo Caballero y el IFES-Andalucía.

La *Escuela de Formación “Largo Caballero”* sería el lugar de encuentro y punto de referencia obligado para quienes hacían de la actividad formativa su mayor contribución a las tareas de acción sindical. Entre sus funciones, tuvo como prioridad la formación de cuadros y permanentes sindicales, así como la formación de formadores. Desde ella se realizaría el seguimiento y elaboración de los programas de formación sindical señalados por UGT Andalucía. Como lugar de encuentro habitual entre sindicalistas, se convertirá también en foco de difusión e investigación de aquellas actividades relacionadas con la formación sindical y profesional, y la educación y cultura de los trabajadores. Su utilización se hará mediante la programación de la Secretaría de Formación, diseñada para atender estas funciones y se completará con las necesidades formativas de los distintos organismos de UGT Andalucía atendiendo siempre a criterios equitativos entre los mismos.

La Escuela pondría todo su potencial de recursos humanos y materiales al servicio de la Organización, a fin de contribuir a una eficaz realización de las políticas formativas de los organismos de UGT Andalucía. Para ello, prestó asesoramiento y

apoyo técnico a los organismos de su ámbito, en cuanto a la organización y ejecución de actividades. La Escuela “Largo Caballero” contó con una partida presupuestaria específica, dentro de la Secretaría de Formación, que le permitiese disponer de los recursos humanos y materiales suficientes para asegurar su funcionamiento, estabilidad y cumplimiento de sus objetivos.

El IFES-A fue el instrumento técnico de UGT Andalucía en los campos de la formación, investigación y estudios sociolaborales, de forma que los cursos y programas que realizasen los diferentes organismos fuesen gestionados por el IFES-A, intentando así garantizar la calidad de los mismos, y siguiendo las directrices del Consejo Andaluz de Formación. IFES-A actuó también a petición de los organismos de UGT Andalucía en aquellos programas formativos de tipo sindical cuyo contenido específico así lo requiriera. Dedicaría especial atención al estudio, análisis e investigación de la realidad sociolaboral, con el fin de elaborar programas que equilibrasen las ofertas formativas con las demandas de empleo y contribuyesen eficazmente a elevar la cualificación profesional de los trabajadores andaluces. Como resultado de dichos trabajos, y siempre a petición de los organismos de UGT Andalucía, propondrá y garantizará la calidad y desarrollo de programas de formación sindical para afiliados, y de programas de Formación Ocupacional y Continua para los trabajadores, tanto parados como en activos. A su vez, será el instrumento técnico para el diseño de estudios y actividades formativas, y podrá gestionar e impartir las mismas, tanto a nivel interno de los organismos de UGT Andalucía, como a nivel externo con entidades públicas y privadas.

Otros instrumentos dedicados a completar la actividad formativa y cultural de UGT Andalucía serían la Red de Bibliotecas, el Centro de Documentación y la Escuela de Animación Sociocultural.

La amplia acción formativa ugetista que se diseñaba en el V Congreso de UGT Andalucía precisaba de una homogeneización y uso solidario de los recursos y programas formativos, para ello era necesaria la coordinación desde el *Consejo Andaluz de Formación*, cuyas funciones serían las de establecer criterios de homogeneización y coordinación de las actividades formativas, así como las de evitar la duplicidad de programas, completando a los diferentes Consejos de Formación Provinciales y de Federaciones de su ámbito, y potenciando la creación de los mismos allí donde no los hubiese. También le competía establecer el reparto económico asignado, según los proyectos y planes presentados por las Federaciones Regionales y Provinciales. El Consejo Andaluz de Formación tendría carácter estable y estaría compuesto por los responsables de formación de las Federaciones de su ámbito, por los responsables de formación de cada provincia y por el Secretario de Formación de UGT Andalucía, que sería su presidente, contando también con

la participación, en calidad de asesores, de otros organismos que a juicio de la Secretaría de Formación se estimasen oportunos. Este Consejo de dotaría de un reglamento interno de funcionamiento.



Imagen del II Encuentro de Escuelas Taller y Casas de Oficio, celebrado en junio de 1999 en Utrera (Sevilla)

6. LA FORMACIÓN, BASE PARA UN EMPLEO DE CALIDAD⁸¹

Las Resoluciones del VI Congreso UGT Andalucía (marzo de 1998) continuaron la importante línea de disposiciones que en materia de formación se venían elaborando. Su objetivo era desarrollar un modelo sindical que mantenía una serie de principios básicos que le llevaban a exigir la aplicación de políticas dirigidas hacia

⁸¹ VI Congreso de UGT Andalucía, marzo de 1998. Resoluciones.

el fortalecimiento tanto de la formación superior, como de la formación básica de la población, así como la capacitación de la fuerza laboral desempleada y la superación de dificultades en la formación continua de los trabajadores.

El paro continuaba siendo el principal y más acuciante problema de la sociedad andaluza, y el debate sobre el empleo era un debate ideológico y político, que se inscribía en otro estadio superior, como era el debate sobre la consolidación del Estado del Bienestar al que se aspiraba. Y el empleo había de ser un empleo de calidad basado en la estabilidad, en la formación, en la incentivación para el mejor desempeño de sus funciones y tareas, y en la participación en la dinámica empresarial. Frente al paro y a las grandes transformaciones técnicas, las exigencias de formación superaban el marco de la formación inicial, y plantean el problema de una capacidad permanente de evolución de las personas en activo, mediante la renovación de los conocimientos técnicos y profesionales, asentados sobre una sólida base de cultura general. La Formación Profesional, incuestionablemente, era un instrumento fundamental para la promoción personal y profesional de las trabajadoras y los trabajadores, y para el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades⁸².

UGT Andalucía era consciente de la importancia que merecía la Formación Profesional en todos los subsistemas que se integran en ella: la Formación Reglada, la Formación Profesional Ocupacional y la Formación Continua, porque la coherencia de la oferta de formación con la demanda de cualificaciones profesionales dependía, cada vez más, de la recomposición constante de las competencias profesionales en los procesos de trabajo. Por tanto, elevar el nivel de formación y cualificación de la población y especialmente de la clase trabajadora, había de constituir un eje estratégico de UGT Andalucía. UGT-Andalucía seguiría utilizando en la formación una metodología que condujese al desarrollo del sentido crítico, a la reflexión personal y colectiva, a la comunicación y a la participación; se favorecerá la creatividad partiendo de la realidad y de la práctica; se rechazarían los métodos que propicien el individualismo, la discriminación, el dogmatismo y la insolidaridad, que son contrarios al estilo de vocación democrática de la clase obrera.

La importancia de la Formación Profesional hacía que UGT Andalucía la situase entre las prioridades de su acción sindical e institucional y, en consecuencia, tendiese a integrar la *Formación Profesional*, con todas sus variantes, en las propuestas y alternativas sobre políticas activas de mercados de trabajo y de acción sindical en las diferentes negociaciones con la administración, con los empresarios y, especialmente, a través de la participación activa en el Consejo Andaluz de Formación Profesional.

⁸² VI Congreso de UGT Andalucía, marzo de 1998. Resoluciones.



Alumnos de la Escuela Taller “La Unión”, de UGT Andalucía en Córdoba, en una clase teórica. Año 2010

El *Subsistema de Formación Profesional Reglada* se debería basar en un modelo abierto, que permitiese la libre elección por parte del alumnado. La oferta formativa de los entes públicos debe contribuir a dar efectividad a la igualdad de oportunidades de la ciudadanía. Era fundamental crear condiciones necesarias para que toda la ciudadanía tuviese oportunidades reales, y además equivalentes, de cursar y acabar los estudios correspondientes a la cualificación de su preferencia. Por todo ello, UGT Andalucía consideraba necesario que había que favorecer y potenciar la adaptación permanente del profesorado a los cambios en la demanda de competencias profesionales, a la innovación y al uso de nuevas tecnologías profesionales. Además, había que adecuar las necesidades de la oferta y la demanda de empleo y desarrollar los servicios de orientación profesional. Y abrir los centros de Formación Profesional a las trabajadoras y trabajadores, estableciendo turnos especiales. o formación a distancia.

El *Subsistema de Formación Profesional Ocupacional* debería orientarse atendiendo al principio de igualdad de oportunidades en el mercado laboral, a través de una oferta activa, atendiendo a los grupos con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo y a los colectivos que estaban en riesgo de exclusión social. La Formación Profesional Ocupacional debería proporcionar las cualificaciones re-

queridas por el sistema productivo, siendo necesario mejorar el ritmo de implantación del Repertorio de Certificados de Profesionalidad, conjugando sus referentes con los de los títulos profesionales, para la convalidación de los mismos y para la acreditación de la competencia profesional consecuencia de la experiencia laboral. Había también que garantizar una atención prioritaria a los trabajadores y trabajadoras con especiales dificultades de inserción o reinserción, debiéndose atender a las posibilidades y necesidades de ocupación, y no utilizar la FPO en función de la oferta de puestos de formación. Se imponía la necesidad de aprovechar la modalidad de Escuelas Taller y Casas de Oficio, pues eran un buen modelo de inserción laboral de los jóvenes. El papel desarrollado por los agentes sociales, en la determinación de prioridades, en la gestión, evaluación y control de la Formación Profesional Ocupacional era necesario incrementarlo. Resultaba imprescindible flexibilizar la gestión de este subsistema. Para ello se deberá implicar, en la coordinación y ejecución de estos planes, a las Uniones y Federaciones como mejores conocedores de la realidad, tanto territorial como sectorial. La principal característica del *Subsistema de Formación Continua* era que nacía en el seno de la negociación colectiva, como derecho de los trabajadores ocupados a la adaptación, para mantener o mejorar su puesto de trabajo. Es preciso seguir actuando desde las Comisiones Paritarias Sectoriales para fortalecer la negociación colectiva. Desde UGT Andalucía, para mejorar la actuación en este campo se debía promover la Formación Continua en la pequeña y mediana empresa, suscitar estrategias de investigación para el desarrollo de sistemas de organización y gestión de la pequeña empresa; Promover la formación de pequeños y medianos empresarios; Promover también los Permisos Individuales de Formación. Y promover Planes Agrupados de Formación de Objetivo Único. Finalmente, para la consecución de estos objetivos, UGT Andalucía y sus diferentes organismos, podrían dotarse de equipos estables de formadores, para garantizar el cumplimiento de las programaciones. Por lo que a los recursos económicos propios se refiere, todos los organismos de UGT Andalucía dedicarían un porcentaje de sus presupuestos a la formación sindical, que no podría ser inferior al 5% de los mismos.

En cuanto a la *educación permanente de las personas adultas*, UGT Andalucía impulsará, conjuntamente con la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de la Enseñanza, las siguientes acciones: ampliación del programa de educación de personas adultas; incremento del número de escuelas rurales; flexibilidad y apertura de los distintos tramos del sistema educativo para el acceso al mismo de estos trabajadores; y fomento de la educación de personas adultas a través de las Uniones Territoriales.

UGT Andalucía desarrollará programas de *Investigación y Estudios Sociales*, tendentes al conocimiento de la realidad sociolaboral. Para la necesaria homogeneización y utilización solidaria de los recursos y programas formativos, la acción formativa se coordinaría mediante los instrumentos más adecuados, como serían el

Consejo Regional de Formación, el Consejo Andaluz de Formación, y la Comisión Paritaria Territorial de Andalucía.

7. LA FORMACIÓN COMO ACTIVIDAD SINDICAL DE CONCIENCIACIÓN SOCIAL⁸³

Las Resoluciones del VII Congreso de UGT Andalucía, celebrado en abril de 2002, incidirían en que la formación no solo tenía un valor instrumental de capacitación técnica y profesional, sino que además tenía, y debería tenerlo para UGT, un plus añadido que le convertiría, además, en un instrumento de lucha y capacitación de la comprensión de la realidad circundante. En esa línea la formación se entendía como un recurso ideológico de primera magnitud, en cuanto era un factor de democracia social y desarrollo personal incuestionable, al favorecer el desarrollo del sentido crítico, de la reflexión individual y colectiva, de la comunicación, tratando el fenómeno del conocimiento como un todo, articulándose de esta manera mecanismos de respuesta social.

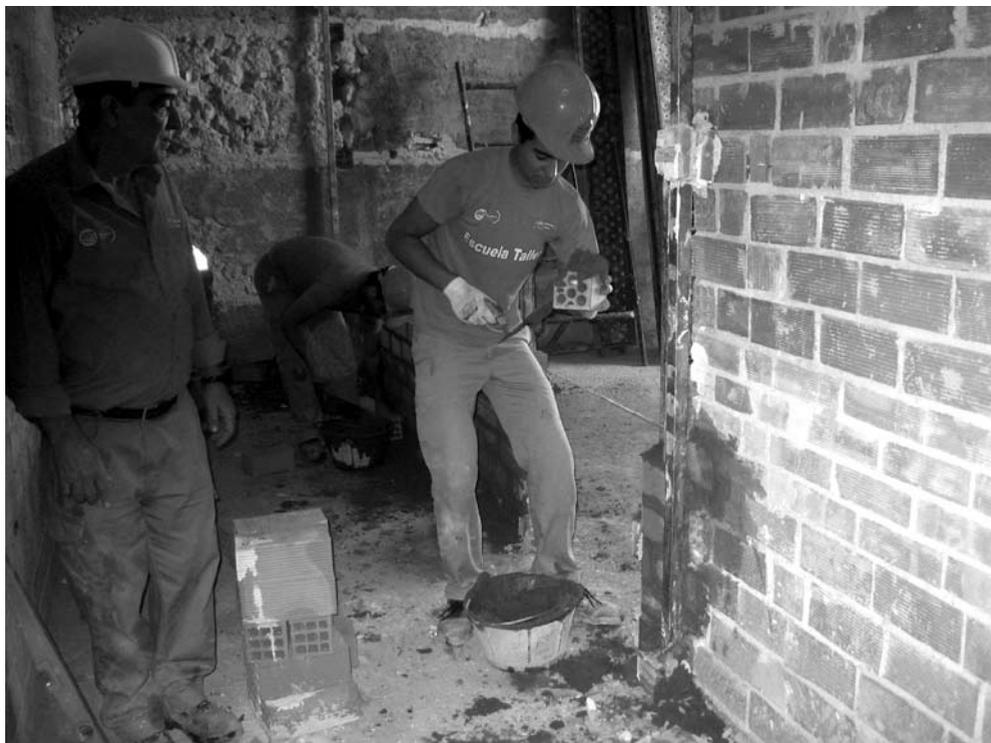
En el marco de la política de formación de UGT Andalucía, merecía especial atención la *Formación Sindical*, como un elemento más de la formación de los trabajadores, que les permitiese hacer efectivo su derecho a defender sus intereses. Formación que había de ser permanentemente actualizada, con el fin de que transmitiese los conocimientos y habilidades necesarias para hacer frente a los nuevos retos a los que se enfrentaba la acción sindical, tanto dentro como fuera de la empresa. Asimismo, había de compaginar eficientemente los contenidos técnicos e ideológicos, que permitiesen la comprensión de la realidad social, económica y laboral, y desarrollar el espíritu crítico, contribuyendo a la transformación de la sociedad que se pretendía como sindicato de clase.

Entre los objetivos del sindicato estaban el de difundir el ideario de UGT, transmitiendo a la sociedad los planteamientos ugetistas en defensa de los intereses de los trabajadores, y su papel como sindicato de clase. Se trataba, además, de propiciar la participación, el sentido crítico, el desarrollo de los valores como la solidaridad y el compromiso social. En este sentido, se aprovecharía el contacto directo que posibilitaban las acciones formativas para generar conciencia sindical y social.

El contar con un sistema integrado de cualificaciones permitiría la puesta en práctica de dos de las reivindicaciones largamente realizadas por el Sindicato: la primera, el reconocimiento de la experiencia laboral como una de las vías de acceso

⁸³ VII Congreso de UGT Andalucía, Granada 11-13 de abril de 2002. Adaptación a las resoluciones del XXXVIII Congreso Confederado del Programa de Acción.

a la cualificación profesional, incluida su capacitación en los itinerarios formativos; la segunda, facilitar la interrelación funcional con los sistemas de cualificación profesional derivados de la negociación colectiva.



Alumno de la Escuela Taller "La Unión", de UGT Andalucía en Córdoba, en una clase práctica. Año 2010

8. REFUERZO DEL IDEARIO DE UGT ANDALUCÍA FRENTE AL PENSAMIENTO ÚNICO NEOCAPITALISTA⁸⁴

Las corrientes de pensamiento neocapitalista que imperaban en el primer lustro del tercer milenio impulsaban, a caballo de la globalización, unos determinados esquemas de valores, una única visión ideológica de carácter político, económico y social a los ciudadanos en general y a los trabajadores en particular. Ante esta situación, UGT Andalucía, en las Resoluciones de su VIII Congreso, celebrado en junio de 2005, consideraba que se debían reforzar los rasgos ideológicos, los esquemas de valores, y el ideario social y humano que fundamentaba la identidad de la

84 VIII Congreso de UGT Andalucía, Sevilla 23-25 de junio de 2005. Resoluciones Programa de Acción.

organización, basados en la justicia social y la dignidad personal, fruto del ejercicio del conjunto de derechos individuales y colectivos que la UGT defendía. Una buena medida para ese refuerzo podía consistir en el impulso de los mecanismos de identificación y compromiso con los principios y valores de la organización ugetista, entre los cuales destacaba la formación sindical. En consecuencia, la formación sindical debía preparar a cuantos intervenían en el proceso sindical, para incidir tanto en la mejora de la gestión, funcionamiento y democracia interna, como en la orientación ideológica y cualificación de capacidades para el desarrollo de las tareas sindicales.

UGT Andalucía consideró que debía mimar la formación sindical de cuadros, delegados y afiliados, de modo que se compatibilizase la formación ideológica con los conocimientos técnicos necesarios para la acción sindical. Se trataba de desarrollar una cultura sindical a través de la formación, mediante la puesta en marcha de programas de formación mediante cursos, jornadas y distintos foros y medios, tanto para quienes asumiesen cualquier tipo de responsabilidad sindical en la Organización, como para los nuevos afiliados. La defensa de valores como la libertad, la justicia social, la igualdad y la solidaridad, implicaba hacer extensivos los planteamientos ugetistas a toda la sociedad. Para ello era prioritario enlazar la cultura con el movimiento sindical.

La formación sindical, pues, se constituía en una herramienta fundamental para la acción sindical de la Organización. Partiendo de un estudio de las necesidades y pasando por el proceso que conlleva el desarrollo de un plan de formación: planteamientos metodológicos, contenidos, destinatarios, y temporalización en función de las necesidades detectadas; y se dotaría de una estructura curricular con relación a la formación sindical. UGT Andalucía resolvía en su VIII Congreso priorizar la formación sindical a lo largo del próximo periodo de gestión, de 2005 a 2009, desarrollando un amplio programa de formación para el conjunto de los responsables sindicales, delegados y delegadas, en el que se tendrían en cuenta los diversos niveles desde los afiliados a los responsables sindicales.

La formación de nuevos formadores era clave para la transmisión de los valores de UGT, mientras que formar responsables sindicales garantizaba una acción sindical orientada a potenciar un empleo digno y estable, desde una acción sindical cualificada. No podía olvidarse, en la formación sindical, la introducción de nuevas aplicaciones, de las tecnologías de la información en el diseño y desarrollo de los materiales a utilizar en la formación sindical. Formación que atendería las demandas específicas y permanentes de formación de jóvenes y adultos, de trabajadores empleados y desempleados, mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad y jóvenes, buscando simultáneamente desarrollar un aprendizaje activo y compartido del ejercicio del pensamiento, del trabajo y de la ciudadanía.

La formación sindical implicaba ya la difusión e intercambio de experiencias sindicales en el campo de la Formación Profesional y el diálogo social, entre el sindicalismo internacional y el español. También se incluiría ya el dotar de una herramienta formativa eficiente a los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y concienciar a los trabajadores de la importancia de los valores y el uso de las buenas prácticas para la conservación y protección del medio ambiente.

En definitiva, la realización de la formación ideológica y sindical implicaba optimizar los recursos humanos de UGT Andalucía, a través de los afiliados y afiliadas que hubiesen tenido especiales responsabilidades en el sindicato.

9. INTEGRACIÓN DE TODOS LOS SISTEMAS DE FORMACIÓN Y ACREDITACIÓN EN ANDALUCÍA⁸⁵

En el IX Congreso de UGT Andalucía, celebrado en septiembre de 2009, la Secretaría de Empleo y Formación presentaba un extenso Informe de Gestión de la situación pasada, actual y futura, de lo que había sido y debían de ser las nuevas directrices y estrategias a seguir en la importante tarea de formación sindical, en unos sindicatos europeos, en los que la formación sindical, la adecuación y cualificación de los militantes y cuadros de estas organizaciones se estaba desvirtuando a pasos agigantados, evolucionando hacia unos programas formativos en donde las ideologías político-sindicales, que habían dinamizado el sindicato durante un siglo, se habían vaciado de contenido y derivado hacia unas líneas de formación en aspectos preferentemente burocráticos y administrativos, en donde se adolece, cada vez más, de una clara y definida ideología y de una formación sindical y estratégica propias, y definitoria de la clase trabajadora y de sus organizaciones políticas y sindicales, mayoritariamente de izquierdas, con sus diversos matices, comunistas, socialistas o socialdemócratas, etc.

En ese IX Congreso se vio que los siguientes cuatro años serían decisivos para la integración de todos los sistemas de formación y acreditación en Andalucía. En aquel momento, y ante la situación de crisis que se estaba atravesando y que afectaba sobre todo al empleo, se hacía necesario impulsar la implantación del nuevo Sistema de Formación para el Empleo, principalmente desde la publicación de la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional.

UGT Andalucía, en líneas generales, compartía y apostaba por una formación para el empleo, caracterizada por ser totalmente gratuita para las personas traba-

⁸⁵ IX Congreso de UGT Andalucía, Sevilla 10-12 de septiembre de 2009. Programa de Acción.

jadoras, y que correspondía a la administración garantizar la gratuidad de todas las acciones formativas realizadas en el sistema de formación para el empleo que, además, debía ser perdurable en el tiempo. La formación para el empleo debería superar las etapas de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo sin merma en los presupuestos asignados.

Debía asegurarse, además, un sistema de formación permanente y continuado no vinculado a convocatorias, que fuese accesible en todo el territorio andaluz, a través de centros de formación para el empleo y centros integrados de formación profesional, y accesible a todos a través de las nuevas tecnologías. En el medio rural había que impulsar los centros móviles como una vía alternativa para acercar la formación a las personas trabajadoras. La formación para el empleo estaría vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales, y adaptada a las necesidades de los trabajadores y sectores productivos.

En este desarrollo, UGT Andalucía consideró necesario establecer una “hoja de ruta” que permitiese la plena implementación del sistema de formación para el empleo y su vinculación a la Formación Profesional Reglada. El objetivo general consistía en que la formación llegase a todo el territorio andaluz, con una oferta formativa amplia, permanente y accesible, adaptada al territorio y a las necesidades del tejido productivo, implantando un modelo dinámico y flexible, y sobre todo vinculada, en lo posible, al Sistema Nacional de Cualificaciones a través de los diferentes Certificados de Profesionalidad o sus unidades de competencia. Para ello se debía promover la configuración de los llamados “Itinerarios Profesionales de Inserción” y facilitarlos a las personas trabajadoras, con independencia de su situación laboral.

Asimismo, deberían desarrollarse los mecanismos adecuados de planificación, coordinación y control para integrar todos los programas formativos impartidos por UGT Andalucía en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, apostando por un trato cercano y personal hacia los trabajadores, a través de diferentes medios, entre los que cabe destacar: las Casas del Pueblo del sindicato, con aulas y talleres que se encuentran homologadas para la impartición de acciones de formación para el empleo; las estructuras técnicas de apoyo en formación para el empleo; el IFES; la Red Andalucía Orienta; los servicios de información y atención telefónica, Línea 900; el portal web de formación y empleo; e iniciativas específicas de información y atención.

El IX Congreso acordó, además, una serie de objetivos específicos y medidas en materia de desarrollo y consolidación de la formación para el empleo, como fueron:

- a) Aumentar la inversión en Formación Profesional Reglada y formación para el empleo. Para ello era preciso reducir las tasas de abandono escolar y

mejorar el sistema de orientación profesional, siendo necesario para ello más recursos. También se imponía ampliar la tasa de cobertura de acciones formativas, dirigidas tanto a desempleados, como a trabajadores ocupados.

- b) Acelerar la integración real de los Subsistemas de Formación Continua y FPO en un único Sistema de Formación Profesional para el Empleo. En este sentido, era urgente, entre otras cuestiones, la finalización del Catálogo Modular de Formación Profesional, asociado al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, instrumento que permitiría a su vez acreditar y certificar la formación vinculada a dicho Catálogo, crear centros integrados donde se posibiliten las convalidaciones y correspondencias entre los diversos subsistemas, y diseñar un sistema de reconocimiento de las cualificaciones profesionales.
- c) Establecer un sistema integral de reconocimiento, evaluación, acreditación, certificación y registro de competencias profesionales, que implicaba el desarrollo de un sistema de acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.



Cartel informando sobre el Aul@móvil, Internet y la Línea 900 de UGT Andalucía: diferentes instrumentos que aplican las nuevas tecnologías al servicio de la formación y el empleo de los andaluces

- d) Desarrollar un sistema integral de orientación profesional para personas desempleadas y ocupadas, que asegure su asesoramiento en relación con las oportunidades de formación y empleo, y con las posibilidades de reconocimiento y acreditación de su cualificación. E impulsar la conexión de los servicios públicos de empleo nacionales con los mecanismos europeos de inserción profesional y promover la movilidad y experiencias en otros países europeos.
- e) Distinguir y promover la formación profesional a través de la mejora de la imagen social y con ello la valoración para incidir en la demanda, y potenciando las enseñanzas no vocacionales (baja demanda de alumnado) que tengan alta inserción laboral.
- f) Analizar de forma permanente la demanda de formación profesional, potenciando los sistemas de prospección de las necesidades reales de formación, tipo observatorios, y los estudios específicos, con el fin de corregir periódicamente los posibles desajustes entre oferta y demanda de formación y los requerimientos del mercado laboral. En este sentido, el Consejo de la Formación de UGT Andalucía, debe reforzar más aún sus mecanismos de detección de necesidades formativas territoriales y sectoriales dentro de un objetivo permanente de implementar las políticas relacionadas con la cualificación de los trabajadores. Por ello se creará el Consejo de Formación Sectorial de UGT Andalucía con el objetivo de ser un instrumento de debate y análisis de las necesidades formativas sectoriales.
- g) Planificar y difundir acciones formativas de acción positiva encaminadas a determinados colectivos, sectores o grupos, con especial dificultad para el acceso al empleo, tales como mujeres no integradas en el mercado laboral, jóvenes en busca de su primer empleo, residentes en zonas rurales, personas con discapacidad, colectivos en riesgo de exclusión social, personas inmigrantes y/o personas desempleadas mayores de 45 años.
- h) Mejorar la oferta formativa, adecuándola a necesidades generadas por los nuevos yacimientos de empleo y el desarrollo sostenible (energías renovables, Ley de Dependencia, sector aeronáutico...).
- i) Implementar acciones de formación que posibiliten el acceso de los ciudadanos a las TICs, reduciendo así la brecha digital.
- j) Aumentar la calidad e innovación del sistema de formación profesional, impulsando la mejora de instalaciones, equipamientos y recursos materiales en centros de formación profesional, la implantación de sistemas de gestión de la calidad en los centros, entidades e instituciones que imparten

formación profesional, y la promoción de las relaciones entre centros formativos y empresas e instituciones, aumentando y mejorando el sistema de prácticas profesionales de los alumnos. Además, había que desarrollar acuerdos específicos con empresas para dirigir cada vez más los planes formativos a las necesidades que planteen los sectores productivos, fomentando y apostado por el desarrollo de la formación profesional a distancia, la teleformación y la participación en programas europeos.

- k) Regular el derecho del trabajador a la formación a lo largo de la vida laboral, mediante la regulación en los convenios colectivos y en la legislación laboral un crédito horario anual básico, para asistir a cursos de formación en la empresa o fuera de ella, de modo que permitiese la promoción del derecho a formarse al menos la mitad de las horas de formación en horario de trabajo, y en aquellos casos de trabajadores/as con hijos de hasta 6 años o personas dependientes a su cargo, poder realizar la formación en horario íntegro de trabajo, y el impulso de los Permisos Individuales de Formación como un derecho, y en especial vincularlos a la acreditación de la formación.
- l) Optimizar la demanda de formación pidiendo a la Consejería de Empleo que solicite las transferencias de las competencias de la formación de demanda, y exigiendo a empresarios que agoten el crédito anual de formación bonificada, para fomentar la competitividad de nuestras empresas y asegurar el mantenimiento de los puestos de trabajo.
- m) Proponer medidas para lograr una mayor relevancia y estructuración de los servicios públicos que gestionan la formación para el empleo. Durante los últimos años se había evidenciado una preocupante falta de estructuración en los organismos del Servicios Andaluz de Empleo, relacionados y vinculados a la formación para el empleo, lo que ha provocado retrasos e incumplimientos en la implantación del nuevo modelo de formación, hecho que puede ser extensivo a todas las iniciativas relacionadas con la integración del Sistema Andaluz de Formación Profesional.

Eso implicaba la necesidad de potenciación de los servicios y recursos de la Dirección General de Formación Profesional; la dotación de un papel más activo al Consejo Andaluz de Formación Profesional, y del Instituto Andaluz de las Cualificaciones; el refuerzo de la participación de los agentes sociales en el desarrollo del nuevo modelo de formación, el impulso inmediato del Plan Andaluz de Formación Profesional, y el impulso de la creación de una red de centros integrados de formación para el empleo que actúen de centros de referencia, que marquen las programaciones sectoriales y que estén situados estratégicamente en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Finalmente, habría que instar a las administraciones

competentes a desarrollar estrategias más eficaces para interrelacionar los recursos existentes de prospección del mercado de trabajo, de promoción de acuerdos con sectores en crisis o emergentes, y a ser más eficaces en su labor de intermediación laboral, ya que existe un gran desconocimiento y desconfianza, tanto de empresarios como de trabajadores hacia este servicio.

III. FORMACIÓN SINDICAL. LA ESCUELA REGIONAL “LARGO CABALLERO”

1. LA FORMACIÓN SINDICAL Y SUS RELACIONES CON OTROS SISTEMAS DE FORMACIÓN

Siendo sistemas distintos el de Formación Sindical y el de Formación Profesional, ambos están dirigidos a la preparación de los trabajadores, y pueden tener notables puntos en común en lo referente a la cualificación profesional progresiva. La formación sindical ayuda a los trabajadores a comprender mejor los problemas sociolaborales y los estimula a su racionalización, tratamiento y solución, desde una perspectiva interdisciplinaria que concibe el conocimiento como un todo y no como una suma de materias fragmentadas e inconexas. Las áreas de contenidos en que suele desenvolverse la formación sindical pasan por una *formación básica* que aporte una serie de conocimientos básicos que no fueron impartidos en la enseñanza elemental a determinados sectores de la población y cuya carencia se manifiesta en lectura y comprensión de textos legales, y operaciones de cálculo. La mejora de la enseñanza básica es competencia del Estado, pero el sindicalismo no puede dejar de ocuparse de aliviar este problema entre sus afiliados. Un sindicalista también necesita una *formación político sindical*, que debe aportar el sindicato, sobre la identidad y estrategia sindical, el ideario, los posicionamientos coyunturales y estructurales, los alineamientos congresuales, la ética y política sindical, la evolución del sindicalismo, las relaciones institucionales nacionales e internacionales, y todo aquello que le facilite la reflexión y la toma de decisiones. Los representantes sindicales deben formarse en contenidos técnicos y profesionales. La formación técnica y profesional le ayudará en la demanda de los sectores productivos involucrados, y repercutirá en la gestión sindical de su empresa. En esta formación entrarían temas como productividad, salud laboral, gestión de recursos humanos, organización del trabajo, formación de formadores, etc. El sistema de relaciones laborales y las posibilidades de participación sindical en la toma de decisiones de la empresa implica que el sindicalista posea *formación jurídica, social y económica* sobre temas de legislación sociolaboral, política económica, modelos de desarrollo, política fiscal, regímenes de salud y seguridad social, programas de empleo, flexibilidad laboral, globalización económica, etc. Finalmente, es necesario que el representante sindical posea *formación cultural y científica* no solo de cara a la cultura y patrimonio histórico del país, sino también de las expresiones de la cultura obrera y popular. La formación sindical puede contribuir a dinamizar la cultura, la ciencia y las artes, involucrando a las comunidades y localidades, y a las instituciones educativas formales y no formales cuyos objetivos de progreso coincidan con la visión sindical⁸⁶.

 ⁸⁶ G. VALVERDE ÓSCAR. “Participación sindical en las políticas de formación profesional”, pg. 51-52.

2. LA GESTIÓN DEL II CONGRESO DE UGT ANDALUCÍA⁸⁷. EL PROGRAMA REGIONAL DE FORMACIÓN SINDICAL

La Secretaría Regional de Formación comenzaba sus actividades en el mes de septiembre de 1983. La problemática a analizar era, por un lado, la necesidad de racionalizar la oferta formativa, tanto en su aspecto material como humano, que requería la organización en Andalucía tras las recientes elecciones sindicales, y por otro, la inexistencia de una práctica formativa sindical en la comunidad a nivel regional. Tras el estudio de las necesidades, la Secretaría Regional orientó el esfuerzo formativo en dos direcciones: una dirigida a elaborar una programación regional de cursillos de formación sindical, dirigidos fundamentalmente a los delegados de personal y miembros de comités de empresas, que se desarrollaría en la Escuela Regional de Formación Sindical, ubicada en la ciudad de Córdoba, cuyo contenido fuese principalmente cursos de carácter técnico-práctico (técnicas de negociación colectiva, seguridad social, etc.). Y otra, orientada a incentivar a las Uniones Provinciales al desarrollo formativo, apoyando las iniciativas propias de cada Secretaría Provincial de Formación.

Los contenidos de los cursos regionales estuvieron en la línea de capacitar tanto ideológica como técnicamente a los delegados sindicales y miembros de comités de empresas, dado que éstos son los que cuentan con el número de horas sindicales suficientes como para poder asistir a los cursos. En cuanto a los contenidos concretos de cada curso, se dio una mayor incidencia en los técnico-prácticos (temas básicos legales, seguridad social) que los teórico-ideológicos (cooperativismo, sociología industrial, etc.). Y en cuanto a la orientación pedagógica y metodología, fue la estructural de grupos, incidiendo en las capacidades, aptitudes y saber pragmático que cada individuo aporta al grupo, incentivando su participación activa y capacidad de análisis y crítica de la realidad. Tanto el contenido como el método fueron positivamente valorados por los propios asistentes.

El *Plan Regional de Formación* en el período 1983-1985 realizó 27 cursos, con 511 participantes. Del conjunto estadístico de datos podría señalarse que en 1983 se hicieron sólo cuatro cursos, debido a que el plan se inició en el mes de septiembre. Se hicieron, pues, cuatro cursos, con un promedio de 21 participantes por curso. En el año 1.984 se incrementó el número de cursos. Llegaron a realizarse 13 cursos, pero descendió el número de participantes en términos relativos. Su promedio de asistencia descendió a 18 participantes por curso. En 1985 descendió el número de cursos. Se realizaron 10, pero se incrementó su promedio de asistencia a 20 participantes por curso.

⁸⁷ Presentada en el III Congreso de UGT Andalucía.

En cuanto a los temas tratados, hubo algunos que tuvieron un alto grado de realización y alto porcentaje de participación y promedio de asistencia. Tal es el caso de la negociación colectiva, argumentación y retórica, economía básica de empresa y seguridad social. De estos temas se realizaron tres cursos y su promedio de asistencia se encuentra por encima de todos los desarrollados en el resto del período. De pedagogía y sociología industrial se realizaron tres cursos. Hay cuatro temas de los que se realizaron dos cursos: productividad, cooperativismo, temas básicos legales y salud laboral. El de productividad dio un promedio de asistencia por encima del promedio del período. Por último, sobre el Estatuto de los Trabajadores se realizó un curso. El nivel de asistencia fue muy elevado, y su promedio muy por encima del periodo, con 33 participantes absolutos. Ateniéndose únicamente a los datos de asistencia que los temas laborales (negociación colectiva, economía básica de empresa, seguridad social, productividad, Estatuto de los Trabajadores, y argumentación y retórica) fueron los de mayor interés para los participantes. Otros como sociología industrial, salud laboral, pedagogía, cooperativismo, etc. presentaron menos interés.

Se podría concluir que durante el trienio del período intercongresual de 1983 a 1986 se elevó al grado de lo cotidiano la acción sindical formativa a nivel regional. Afirmación reforzada ante la premisa de inexistencia de práctica formativa regional con anterioridad al II Congreso de UGT Andalucía. Es decir, tras el análisis de los hechos y datos, se deduce que se ha cubierto una primera fase dentro de la tarea de dotar a la Organización de una práctica formativa sindical que posibilitó un ejercicio de la acción sindical seria, responsable y eficaz. Esta primera fase se podría definir como de consolidación cuantitativa de la estructura y práctica de la acción formativa sindical.

3. LA FORMACIÓN SINDICAL COMO HERRAMIENTA PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

El Informe de Gestión de la Secretaría Regional de Formación⁸⁸, correspondiente al mandato de 1986 a 1990, destaca el hecho de que se mantuvo el respeto a las competencias de las Federaciones de Industria y las Uniones Territoriales en el campo formativo, habiéndose limitado en el ámbito de UGT Andalucía a presentar una oferta amplia y de calidad, y dirigida a todos los afiliados y a los distintos niveles formativos existentes en la Organización, entendiéndose siempre como complemento de la realizada por las Federaciones de Industria. En todo momento la formación sindical fue considerada como formación sociolaboral de los trabajadores

⁸⁸ IV Congreso de UGT Andalucía, Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

y de los representantes sindicales de UGT, concibiéndose de manera integral, a fin de hacerles avanzar en su participación sindical y su calidad de vida.

Las actuaciones en formación sindical estuvieron encaminadas pues, a que todos aquellos que tenían responsabilidades dentro de la Organización pudiesen realizar actividades formativas acordes con el nivel de su responsabilidad, procurándose constantemente su máxima actualización y eficacia. La Secretaría Regional de Formación potenció siempre a través de las Uniones Provinciales actuaciones y programas de formación sindical para afiliados.

3.1 La oferta formativa a nivel básico y primer nivel

La oferta formativa a nivel básico estuvo dirigida a los delegados y miembros de comités de empresa, elegidos en las elecciones sindicales del 86. Por tanto, las campañas formativas en este nivel fueron diseñadas según los siguientes criterios y circunstancias temporales:

En el año 1987 el objetivo fundamental consistió en conectar a los nuevos delegados con las estructuras de la UGT, y mantener la conexión con aquellos delegados y miembros de comités que existían anteriormente. Las actividades en este nivel tuvieron un primer efecto de campaña de choque, al dirigirse sobre todo a los nuevos delegados. El esfuerzo fue grande en todas las Uniones Provinciales, ya que se realizaron un total de 46 cursos, siendo el número de asistentes a estos cursos unos 1000.

En el año 1988, el objetivo fundamental fue consolidar el proceso formativo iniciado, ampliándose la oferta de cursos con nuevos módulos. El número de cursos ya impartidos en este nivel fue de 52, con los cinco módulos ya existentes, procurándose al menos impartir un curso de cada uno de los módulos por provincia. Es de destacar, durante este año, el papel desempeñado por los responsables de la Campaña de Seguimiento del Delegado, como animadores de la formación: contacto con los delegados, monitores, fluidez en la información formativa, etc.

En los años 1989 y 1990, la campaña de formación continuó, con las mismas características generales de los dos años anteriores, pero intentando llegar a aquellos delegados más alejados de la actividad sindical. Al mismo tiempo, y como no podía ser de otra forma, tanto los Secretarios Provinciales de Formación, como los componentes de la Campaña de Seguimiento del Delegado estuvieron trabajando en la formación de nuevos delegados candidatos para las próximas elecciones sindicales. También se amplió sensiblemente la oferta formativa de este nivel, con una serie de módulos de carácter específico que constituyeron en su conjunto un buen

instrumento de trabajo para este nivel formativo, que era, sin lugar a dudas, clave para la cantera de cuadros sindicales.

Como resumen de este nivel formativo básico, cabe señalar que se impartieron desde las elecciones sindicales del 86 hasta mayo de 1990 un total de 158 cursos de nivel básico, que afectaban a unos 3.000 alumnos, lo que supondría haber alcanzado desde la estructura territorial en torno al 25% de los delegados sindicales de Andalucía, lo cual es una cifra muy aceptable, teniendo en cuenta que la oferta formativa de UGT Andalucía era complementaria a la de las Federaciones de Industria.



Cartel de la V Escuela de Verano de Mujeres. Julio de 2007

Los cursos de primer nivel fueron ofertados a delegados y miembros de comités de empresa con experiencia sindical y que hubiesen realizado cursos del nivel básico, y también para permanentes de la Organización. La programación fue de-

sarrollada, tanto a nivel provincial como regional, sobre todo durante los años 1987-1988. La duración de los cursos era de dos o tres días, lo que sumado al contenido de los módulos, hicieron de estas reuniones formativas un buen instrumento para la acción sindical en la empresa, y para definir la identidad y estrategia de la Organización. El total de cursos de primer nivel impartidos desde UGT Andalucía fue de unos 40, aunque algunos de ellos fueron también ofertados para cuadros, ya que eran totalmente nuevos y revestían cierto interés sindical para los mismos. La Secretaría Regional de Formación colaboró con programaciones de Federaciones de Industria, Uniones Territoriales y Departamentos Regionales.

3.2 La formación de cuadros. (Segundo nivel)

Se denomina formación para cuadros a toda aquella actividad formativa destinada a miembros de Comisiones Ejecutivas, tanto de ámbito territorial (Uniones Comarcales, Provinciales y Regionales), como de ámbito sectorial (Federaciones de Industria a nivel provincial o regional). También en esta oferta formativa entraron otras programaciones realizadas para monitores sindicales (formación de formadores) y Departamentos.

La Secretaría Regional de Formación realizó un gran esfuerzo para ofertar a los cuadros de la Organización en Andalucía una abundante y variada programación de actividades, entre las que destacan las actividades realizadas por la Secretaría Confederal de Formación, a las que se procuró que siempre asistieran alumnos de Andalucía, tanto a los cursos como a cualquier otra actividad formativa: reuniones, encuentros, escuelas de verano, etc. Con ello se logró potenciar las actividades de la Confederación, a la vez que facilitar el reciclaje de los militantes andaluces, en contacto con el resto de comunidades y federaciones. En esta línea, se facilitó el flujo de intercambio de alumnos, que desde esos otros ámbitos vinieron a Andalucía, sobre todo desde la apertura de la Escuela Regional de Formación “Largo Caballero”.

Los cursos ofertados para cuadros sindicales en UGT Andalucía fueron los correspondientes a los identificados como de 2º y 3º nivel, así como los de Formación de Formadores, para reciclaje de monitores sindicales. Estos cursos se realizaron siempre desde la Secretaría Regional de Formación, destacando las siguientes actuaciones:

La campaña de preparación de elecciones sindicales de 1986, que supuso la impartición de ocho cursos para cuadros, uno por provincia. En el curso de Agentes Electorales participaron 160 afiliados. Ello dio pie a que cada provincia dispusiera a su vez de monitores suficientes para desarrollar la programación básica de las elecciones con los cursos de candidatos a delegados y comités de empresa, con 65 cursos y 1200 asistentes.

Cumpliendo la resolución del III Congreso de UGT Andalucía, se realizó un programa para la formación sindical de Cuadros Intermedios, que pasó por las siguientes fases: una primera, en 1987, en la que se formó una promoción de 30 personas, que de forma estable acudieron a un ciclo de cursos de diferentes materias: contratación, economía, e identidad y estrategia de UGT. En 1988 se programó una segunda fase, en la que se ofertaron dos series de cursos -uno en cada semestre- y cada una de ellas reunía un ciclo de diferentes materias, a las que se asistía libremente según las posibilidades de cada alumno, en los cursos que mejor respondían a sus necesidades, hasta completar un ciclo. La tercera fase abarca desde 1989 en adelante, y continuó por un lado la oferta de ciclos de cursos de cada semestre al igual que en el 88 y a la vez se puso en marcha en la Escuela “Largo Caballero” un nuevo sistema consistente en tener durante un periodo de tiempo continuado mucho más largo de lo habitual (21 días) en un curso, a un grupo de alumnos, que a través de diversas materias, eran formados en las tareas más habituales de la actividad sindical. Fue el curso de Expertos Sindicales, celebrado en noviembre de 1989, y que se valoró como muy positivo, por la alta vinculación posterior que los militantes tuvieron con el sindicato.

El papel de la Escuela Largo Caballero en esta actividad fue crucial desde su puesta en marcha, tanto en la impartición de cursos como en la celebración de seminarios. Desde su apertura el proceso de informatización de datos fue una realidad, contribuyendo sensiblemente a mejorar la evaluación de la formación. En términos cuantitativos, la actividad de formación sindical realizada en UGT Andalucía se valoró como muy positiva, máxime teniendo en cuenta que fue una actividad que complementaba a la de otros organismos. En términos cualitativos, la oferta formativa mejoró sensiblemente desde la puesta en funcionamiento de la Escuela Largo Caballero, que dinamizó las tareas formativas en Andalucía y asumió la responsabilidad de servir de referencia para la creación de Escuelas en otras Uniones Regionales, ya que en esas fechas era la única que dentro de la Confederación funcionaba a nivel regional.

A partir de este conjunto de valoraciones positivas, es necesario añadir que los resultados hubiesen sido mucho mejores si se hubiesen resuelto dos cuestiones claves que tenía planteada la formación sindical: la de contribuir a hacer más fluida y ágil la información sobre cursos y programas formativos, y la de difundir por parte de los cuadros dirigentes de la organización la idea de que es bueno “perder” unos días al año en reflexionar, escuchar, debatir, recordar, estudiar, tomando así conciencia de que estamos en un mundo cambiante donde al sindicalismo y al sindicalista se le plantean nuevos problemas que resolver y donde la sociedad les exige cada vez más.

4. LA FORMACIÓN SINDICAL ANTE LOS NUEVOS DESAFÍOS SOCIALES

Durante el período intercongresual de 1990 a 1994, se desarrollaron los acuerdos del IV Congreso, y tal como se recoge en el Informe de Gestión⁸⁹, se constata que el crecimiento de la UGT y su extensión en la sociedad implicaba que el sindicalista también ampliase sus funciones y, junto al siempre carismático liderazgo moral de los sindicalistas “en el tajo” y a su no menos comprometido empuje ideológico en la sociedad, había que añadir la necesidad de ejercer otras funciones de responsabilidad entre los trabajadores, tan dignas como las anteriores y de una gran utilidad y eficacia en el día a día⁹⁰. De este modo, para UGT Andalucía la formación sindical parecía obligada a orientarse en una doble línea de desarrollo. Por una parte, debía convertirse en salvaguarda de la ideología y de la tradición del movimiento obrero, y por otra, debería dar respuestas puntuales a las nuevas dificultades con las que se encontraban los trabajadores: la salud laboral, la reforma del INEM, la reforma de la contratación, etc. Y eso exigía una práctica sindical cada día más difícil y con respuestas más precisas y exactas. La improvisación, las fuertes connotaciones políticas de otros tiempos y las dudas en las respuestas sindicales podían jugar malas pasadas en una sociedad cada vez más tecnificada, avanzada y compleja, en la que la precisión, la especialización y la calidad del trabajo exigían de los individuos y los grupos exactitud y cualificación⁹¹.

La sociedad en su conjunto, en la que participan ciudadanos ajenos al movimiento sindical, no podía ver a los sindicalistas como algo extraño y raro, como algo anquilosado en el pasado, de ahí que fuese preciso un reciclaje constante y profundo de quienes practicaban el sindicalismo activo y tenían responsabilidades en la Organización: delegados y cuadros sindicales, sobre todo. UGT Andalucía ponía en funcionamiento programas de formación que ofrecían la posibilidad de entrar en esos circuitos. La sociedad no solo había cambiado, sino que cambiaba constantemente y era preciso estar en ella, estudiarla, conocerla bien para poder intervenir y conseguir mejorarla. Esa sociedad había experimentado impactos como “Maas-tricht”, “el INEN de Solchaga”, “el asustar con el despido libre”, “la Ley de Huelga”, etc. y la UGT no podía, ante todos esos acontecimientos, estar improvisando o buscando respuestas a la desesperada. UGT Andalucía tenía la obligación de estar en vanguardia, en la reflexión y en el análisis permanente de la sociedad, para cuando fuese necesario dar las respuestas oportunas. No se podía dar la impresión de estar a la defensiva en algunos de estos temas, cuando por ideología y trayectoria, UGT tenía argumentos más que suficientes como para estar “en estado de contestación

⁸⁹ V Congreso de UGT Andalucía, 1994.

⁹⁰ V Comité Regional. 9 de diciembre de 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

⁹¹ V Comité Regional. 9 de diciembre de 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

permanente⁹² ante la sociedad, y a la que era preciso contagiar de los valores y la cultura sindical⁹².

*Formación de Cuadros Sindicales
en
MATERIA DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD*

*Seminarios
Provinciales*

1988	DÍAS	PROVINCIA
Septiembre	15 y 16	Sevilla
Septiembre	22 y 23	Cádiz
Octubre	6 y 7	Córdoba
Octubre	14 y 15	Granada
Noviembre	17 y 18	Málaga
Noviembre	24 y 25	Almería
Diciembre	8 y 10	Huelva
Diciembre	16 y 17	Jerez

**Proyecto
CRECIENDO**

INICIATIVA COMUNITARIA
HORIZON



Cartel de UGT Andalucía informando sobre un programa de seminarios provinciales de Formación de Cuadros Sindicales en materia de Discapacidad. Proyecto Creciendo, de la Iniciativa Horizontón

La formación continua de los cuadros de la Organización se planteó como un tema prioritario por cuanto el perfil del sindicalista activo y dirigente estaba cambiando en España y en Andalucía en los últimos años. Su actividad cotidiana se llenaba cada vez más de actuaciones técnicas y puntuales, fruto de la actividad sindical en los centros de trabajo, mientras que las intervenciones globales y de matices políticos eran cada vez menos frecuentes. Lo que no significaba que no se hiciesen o fuesen menos importantes, pero la cambiante sociedad exigía un perfil sindicalista preparado para dar respuestas adecuadas y eficaces. Sin embargo, las insuficiencias técnicas y la falta de actualización, sobre todo en los cuadros intermedios, lle-

⁹² V Comité Regional. 9 de diciembre de 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

vaba a revestirse, en ocasiones, de una autosuficiencia en la que se daba respuesta a los problemas con salidas y connotaciones puramente políticas, lo que con cierta frecuencia llevaba al estancamiento de los responsables orgánicos⁹³.

Las elecciones sindicales de 1994 marcaron el programa Objetivo 94, desde 1991. 1993 fue un año de crisis en varios organismos de la UGT, lo que repercutió negativamente en las acciones formativas, aunque pese a todo ello, la actividad acumulada por el programa resultó satisfactoria, y llegó hasta casi cuatro mil delegados, teniendo en cuenta que el programa estaba encaminado a cubrir aquellos espacios a los que no llegasen las Federaciones, que eran quienes tenían la responsabilidad última de formar a sus delegados y comités de empresa

5. VALOR ESTRATÉGICO DE LA FORMACIÓN PARA EL SINDICATO

El Informe de Gestión de la Secretaría de Formación que se presentaba al VI Congreso de UGT Andalucía (en marzo de 1998) daba cuenta de las actuaciones desarrolladas desde el V Congreso. La gestión del mandato 1994-1998 había pasado por dos etapas claramente diferenciadas: desde mayo de 1994 hasta enero de 1996, y desde esta fecha hasta el VI Congreso⁹⁴, en marzo de 1998, *como consecuencia de que en el Comité celebrado en San Fernando, Cádiz, el 24 de enero de 1996 se procedió a la sustitución como responsable de la Secretaría de Pedro González Padilla*. No obstante, se optó por presentarla como un todo, pues el conjunto de la labor realizada estuvo siempre inspirada en las responsabilidades y campos de actuación diseñados a partir de las Resoluciones de XXXVI Congreso Confederal y del V Congreso de UGT Andalucía (Sevilla, mayo de 1994).

Durante ese periodo se pretendió que la actividad formativa fuese un elemento complementario, aunque imprescindible, para la acción sindical y el empleo, teniendo éstos como objetivos prioritarios. Para ello se introdujeron nuevos métodos de trabajo, que pretendían mejorar la actividad formativa en el seno de la Organización, en beneficio de la clase trabajadora y de la sociedad andaluza en su conjunto. La Secretaría de Formación ajustó sus actividades a las necesidades formativas detectadas y demandadas, intentado que los programas y actuaciones tuviesen un alto grado de participación democrática por parte de todos los organismos. La exhaustiva información que se ofrece de la gestión, sobre los proyectos desarrollados, y el compromiso con los organismos que las ejecutaron, fueron los ejes sobre los que se consolidan los logros alcanzados por la Secretaría. Además, desde un princi-

⁹³ V Comité Regional. 9 de diciembre de 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

⁹⁴ Presentada al VI Congreso de UGT Andalucía, de marzo de 1998.

pio se impuso el reto de ofertar una formación de calidad a los afiliados, delegados, cuadros y dirigentes de la Organización.

Lo expuesto indujo a desarrollar el trabajo cotidiano en tres grandes áreas: la formación sindical, la formación profesional, y las actividades educativas y culturales propias del mundo sindical y laboral. Áreas estas de actuación ya tradicionales en la actividad formativa de UGT Andalucía, en la que se introducen las inquietudes innovadoras propias de una pedagogía activa que obligó a estar en constante renovación en lo referente a técnicas, métodos, materiales de estudio, etc.

Se instrumentalizó el plan FORCEM, que significó un importantísimo cambio cualitativo y cuantitativo en las posibilidades de formar a los representantes sindicales y al conjunto de las trabajadoras y trabajadores activos de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se consolidó la Formación Ocupacional a través de los Acuerdos de Concertación Social con la administración. Y se trabajó activamente en el Consejo Andaluz de Formación Profesional, procurando analizar, evaluar y coordinar todas las actuaciones formativas que se desarrollan en la Comunidad Autónoma. Se impulsó activamente desde la presidencia de la Comisión Paritaria Territorial de Andalucía para la Formación Continua. Además de haber realizado una ardua labor cultural -jornadas, encuentros, publicaciones, etc.- a fin de intentar que el movimiento sindical avivase sus raíces y reafirmase su razón de ser. Todo ello en coordinación con los Consejos de Formación de Andalucía y Confederal. En este sentido, fue fundamental la labor realizada por el equipo de trabajo de la Secretaría, las Escuelas Julián Besteiro y Largo Caballero, el Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES), la Fundación Esculapio y el conjunto de organismos, a través de sus correspondientes Secretarías de Formación.

Sin embargo, no se pudieron obviar ciertos problemas, que bien porque no se supo o no se pudo resolver, comienzan a adquirir un carácter estructural: la falta de los necesarios recursos humanos y técnicos, el conseguir estabilizar los medios de disponibles, adaptarse a un mercado de trabajo cambiante como consecuencia de la influencia de las nuevas tecnologías, completar unas mejores infraestructuras que posibiliten la homologación por la Administración para poder ofertar una formación competitiva -a pesar de los grandes avances realizados en algunos casos-, y conseguir estabilizar los monitores, entre otros aspectos. A pesar de los problemas reseñados, la consolidación de la Secretaría Regional de Formación y de los distintos programas formativos, constituía ya un hecho irreversible en UGT Andalucía. Su ejecución continúa el camino marcado, con un alto grado de estabilidad, gracias a la colaboración de todos, y al creciente interés que existe en la Organización por los temas formativos, así como a la contribución, esfuerzo y especial sensibilidad que tuvo la Comisión Ejecutiva Regional por estos temas, con los que siempre se sintió corresponsable e identificada.

Desde el inicio del período de gestión 1994-1998, la formación sindical fue uno de los instrumentos fundamentales para la acción sindical en UGT Andalucía. Se realizó una apuesta decidida por incrementar los medios humanos y materiales disponibles, a fin de poder ofrecer una respuesta adecuada a las continuas demandas de la Organización y del conjunto de la sociedad. Y el Plan FORCEM permitió adoptar una postura activa y comprometida en estos términos.

Los continuos cambios producidos en las relaciones laborales y en la globalización del contexto internacional llevaron a plantear la formación sindical y el empleo como un objetivo primordial, tanto para el desarrollo organizativo del propio Sindicato como para la acción sindical del mismo. Las actuaciones que desarrolló la Secretaría para cumplir los objetivos que tenía encomendados como consecuencia de XXXVI Congreso Confederal y del V Congreso de UGT Andalucía estuvieron enmarcados por una serie de elementos que hicieron posible que su labor fuera eficaz para la Organización.

El primero de estos elementos sería que la formación sería un valor estratégico para el Sindicato, y no un mero valor instrumental, con objetivos diferentes a los formativos. Plantear obtener resultados a corto plazo con la actividad formativa es un concepto que limitaba a la propia Organización, y no le permite analizar los continuos cambios que sobre la propia formación se estaban generando. La complejidad que estaba alcanzando el concepto y el desarrollo de la formación, y éste sería el segundo elemento, exigía una apuesta decidida por la profesionalización de las compañeras y compañeros dedicados a la misma. Para ello era necesaria la capacitación y el reciclaje de los monitores, por lo que se hacía necesario diseñar una programación basada en cursos de "Formación de Formadores". Por otra parte, la estabilidad y la especialización en cada una de las áreas de la formación fueron consideradas como una necesidad en el desempeño de estas funciones.

Por último, los continuos requerimientos que tiene la formación hacen que sea imprescindible conocer cuales son los más necesarios y prioritarios, dado que aunque los recursos han aumentado, continúan siendo limitados. Para ello, se inició la realización de un programa de Detección de Necesidades Formativas, que ofrecía las diferentes demandas que se debían satisfacer con mayor urgencia, y cual ha de ser el camino a seguir en el diseño y planificación de la actividad formativa.

5.1 Programas impartidos

Los programas impartidos se ajustaron a los diferentes niveles formativos. Los programas de formación básica de delegados fueron ejecutados tanto por las Uniones Provinciales como por las Federaciones. También se ejecutó un programa de formación de delegados a través de FORCEM y otro para formar a formadores. La formación de cuadros fue realizada directamente por la Secretaría de Formación.

Formación de delegadas y delegados, y miembros de comités de empresa. Tal y como mandatan los Congresos, la tarea del Sindicato se debe desarrollar en los propios centros de trabajo y, lógicamente, han de desarrollarla los representantes sindicales. Indudablemente, para que esta labor fuese lo más eficaz posible, las compañeras y compañeros habían de estar formados en las distintas materias legales y sindicales que les eran necesarios para desarrollar estos cometidos. Aunque la formación de estas personas es competencia exclusiva de las distintas Federaciones, la importancia del asunto obligaba a UGT Andalucía a colaborar con los distintos organismos en los diferentes programas que se ejecutan en estos ámbitos. Por ello, se planificó y desarrolló conjuntamente con los organismos dos tipos de acciones diferenciadas, para la formación de delegadas y delegados: *Un programa de formación básica* de delegadas y delegados, subvencionado con fondos propios de la Secretaría, que consistió en cursos de ocho horas de duración, y que intentan ser un referente sindical. Y una *formación más amplia y específica* para las delegadas y delegados en temas concretos que complementan la actividad sindical. Formación que se logró incluir en el Plan Intersectorial de FORCEM.

Algunos de los programas que fueron consensuados y aprobados en los respectivos Consejos de Formación fueron los siguientes:

Un *programa de Formación Básica de Delegadas y Delegados*, realizado por las Uniones Provinciales. Este tipo de formación afectó a 774 alumnos y alumnas, integrados en 54 cursos.

A pesar del gran esfuerzo que se realizó durante el primer año, como consecuencia del periodo de elecciones sindicales en el que se encontraba el Sindicato, durante los años siguientes este tipo de formación se centró en satisfacer las demandas específicas que se requerían desde las distintas Uniones Provinciales, lo que supuso una gran labor en cuanto a adaptación de metodologías y contenidos a los distintos requerimientos que desde éstas se han producido.

En los programas de formación básica de delegados *ejecutados por las Federaciones*, la labor de la Secretaría de Formación se limitó a completar y satisfacer las distintas demandas reclamaron los diferentes ámbitos federativos.

Desde el inicio de este segundo periodo de gestión, fue prioritario para la Secretaría el encontrar vías externas de financiación, para poder atender las demandas de formación de los representantes sindicales. Por ello se trató de ir vaciando de contenido los hasta entonces clásicos conceptos de formación ejecutadas por las Uniones Provinciales y la realizada por las Federaciones, pues se entendía que el Plan FORCEM era una alternativa que se ofrecía para financiar este tipo de formación. Fue a partir de enero de 1996 cuando este programa comienza a ser una realidad en Andalucía: la formación pasa de ser un pasivo para la Organización a

convertirse en un activo sindical. Si bien en 1995 se ofertaron solo 40 cursos para formación de delegadas y delegados, ejecutándose 5 por provincia, fue entre 1996 y 1997 cuando de verdad este Plan FORCEM comienza a adquirir su categoría de programa de formación sindical en toda regla.

Es en el Consejo Confederal de Formación de UGT donde se decide que la formación de delegados y delegadas es competencia de las Federaciones, y por tanto deben ser éstas las que asuman y desarrollen este tipo de actividades, y la estructura territorial los programas de los cursos dirigidos a la formación de formadores y de cuadros de la organización; por ellos sólo se organizaron, a través de las distintas Uniones Provinciales una serie de cursos de formación de delegados y delegadas, cuya finalidad era completar este tipo de formación impartido por las Federaciones. En 1997 este programa se consolida a través del Consejo Regional de Formación, y se integra en un único Plan.

La formación de formadores. Como es de sobra conocido, el resultado adecuado y eficaz de las tareas a realizar en las distintas Áreas de Formación depende en gran medida de las personas que las ejecutan. El que estos estén suficientemente preparados para el desempeño de estas funciones es fundamental para el desarrollo de las mismas. En este último período, se pretendió consolidar grupos estables de monitores que colaborasen directamente con los distintos Secretarios y/o responsables de Formación. La puesta en marcha de esta estructura fue uno de los objetivos fundamentales de la Secretaría, intentando adaptar los equipos a las distintas programaciones que se desarrollaron. La tradicional falta de definición de rol que en la Organización debe desempeñar el formador, consecuencia de la complejidad de los programas formativos, obligó a intentar definir el papel y funciones del mismo: finalidad de la formación, niveles, perfiles, destinatarios, etc. Como consecuencia, desde la Secretaría de Formación se establecieron tres niveles distintos en la estructura formativa de la misma. En primer lugar, estarían aquellos monitores que colaboraron de forma esporádica en materias formativas, y cuya función principal es la ejecución de cursos iniciales, o de nivel básico. En segundo lugar, estarían los formadores que, dedicados a tiempo completo a tareas formativas, imparten los cursos de nivel superior, formación de monitores, diseño y adaptación de cursos, aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación a los programas de formación, etc.

Con este esquema de funcionamiento durante 1995 se realizó un Programa de *Formación de Formadores* dirigido a monitores que participarían en el programa de formación para elecciones sindicales. Fue en 1996 cuando se comienza a realizar un programa de formación de formadores completo, y se realiza un curso piloto de Gestión de la Formación, cuyo objetivo último será la racionalización del proceso formativo dentro de los planes de formación sindical, y donde se trataba especialmente la problemática del formador sindical, con lo que se intentaba conseguir definir la figura y el rol del monitor de esta formación. Por fin, desde 1997 se

desarrollaron programas dirigidos a los dos últimos grupos que forman en realidad el núcleo más estable de la estructura de formación. A través de éstos se familiarizaba a los participantes con los distintos procesos de formación existentes en FORCEM, analizando diversos aspectos del proceso formativo, estudiando técnicas de detección de necesidades, analizando los distintos grupos destinatarios de la formación sindical, diseñando los procesos necesarios, etc.

Formación de Cuadros. Convencidos de que los cuadros sindicales deben constituir uno de los ejes vertebradores de las actuaciones, tanto en la empresa como en la sociedad en su conjunto, la formación de estos es fundamental para que la Organización pueda actuar con eficacia, presentar alternativas válidas en los problemas que se plantean y ser capaz de enfrentarse a los retos de una sociedad cada vez más compleja. Resolver conflictos y proponer soluciones en una sociedad como la actual, con múltiples intereses y con problemáticas complejas, hace que al sindicalista le sean necesarios conocimientos teóricos que no puede adquirir solo con su experiencia sindical, sino que le es necesaria una formación de base que le aporte conocimientos suplementarios. Por ello, era necesario insistir en plantear cada vez más una formación integral y planificada. Además, la formación era fundamental en el Sindicato, por cuanto puede ofrecer un intercambio de experiencias y de soluciones a problemas concretos, introducir innovaciones necesarias para adaptarse a la sociedad actual, etc. Todas estas consideraciones, junto al hecho de que la formación de cuadros era una responsabilidad absoluta de las Uniones Provinciales, hicieron que la Secretaría de Formación realizase un esfuerzo importante en este tipo concreto de formación, dedicando la mayor parte de los recursos financieros y humanos que le fue posible. La formación de cuadros fue tradicionalmente impartida a nivel regional, y directamente por la propia Secretaría Regional de Formación, sin embargo, la tendencia sería hacia la descentralización.

La propia Secretaría de Formación, que comenzó este periodo programando cursos financiados directamente por la Unión Regional, y orientados fundamentalmente hacia temáticas como la “Oratoria y la Argumentación”, fue especializándose en cursos específicos que demandaban las distintas Secretarías y Departamentos de UGT Andalucía, como “Gabinetes jurídicos”, “Agentes sindicales para la Igualdad”, “Gabinetes de Prensa y Comunicación”, “Protección Social en España”, etc., todos ellos financiados exclusivamente por el Plan FORCEM.

En la línea descentralizadora expuesta, se intentó comprometer y satisfacer las demandas que habitualmente hacían llegar las distintas Uniones Provinciales las Federaciones Regionales y las Coordinadoras. Al igual que en el caso anterior, el Plan FORCEM fue permitiendo incrementar el número de cursos, y mejorar la calidad. Así, durante estos últimos años se impartieron cursos relacionados con materias tales como “Asesores Laborales”, “Negociación Colectiva”, “Legislación Laboral Básica”, etc.

5.2 Programa de Detección de Necesidades de Formación

Como quedaba patente en el Informe de Gestión elaborado sobre este período, uno de los objetivos de la Secretaría de Formación consistió en adecuar las acciones formativas a las necesidades sociolaborales de los trabajadores y trabajadoras de Andalucía. Para ello, se puso en marcha un Programa de Detección de Necesidades de Formación, que planificase y desarrollase por primera vez en Andalucía programaciones de formación que fuesen capaces tanto de suplir las carencias que existían, como de prever cuales serían en el futuro los conocimientos y habilidades que se requerían, y que se llevó a cabo desde julio de 1996 a junio de 1997.

Para la realización de dicho programa, se concertó un convenio entre UGT y la Universidad Complutense de Madrid. Los objetivos fundamentales del programa de investigación fueron: definición de metodologías, procesos e instrumentos que posibilitaran la detección de necesidades, y la elaboración de un modelo teórico específico para una Organización sindical, como es UGT. Se creó un equipo mixto, formado por personas expertas, internas y externas a la Organización. Para la consecución de los objetivos planteados, se elaboró una metodología y una serie de instrumentos, que después de ser aplicados en distintas acciones formativas y otras actividades del Sindicato, fueron validadas por un grupo de expertos externos. Dentro de este proceso, en Andalucía se realizaron una serie de seminarios en los que se elaboraron diferentes instrumentos: guión para la ronda de presentación, guión de entrevista individual, guión para la ronda de evaluación, cuestionario tríplico de necesidades de formación halladas, y el cuestionario de evaluación de final de curso.

En los sucesivos años, estos estudios se han seguido realizando, consiguiendo una actualización anual de los contenidos formativos.

ANEXO DE CUADROS Y GRÁFICOS DEL VI CONGRESO DE UGT ANDALUCÍA

*Cuadro 1. Programa de Formación Básica de Delegados:
Ejecutado por las Uniones Provinciales.*

ORGANISMO	AÑOS 94-95		AÑOS 95-96		AÑOS 96-97	
	ACTIVIDAD	ALUMNOS	ACTIVIDAD	ALUMNOS	ACTIVIDAD	ALUMNOS
UGT ANDALUCÍA	9	150		36		
UGT ALMERÍA	4	58	2	31		
UGT CÁDIZ	3	41	2		1	15
UGT CÓRDOBA						
UGT GRANADA	5	42				
UGT HUELVA						
UGT JAÉN						
UGT MÁLAGA	1	40				
UGT SEVILLA	13	165	6	87	8	109
TOTAL	35	996	10	154	9	124

*Cuadro 2. Programa de Formación Básica de Delegados:
Ejecutado por las Federaciones.*

ORGANISMO	AÑOS 94-95		AÑOS 95-96		AÑOS 96-97	
	ACTIVIDAD	ALUMNOS	ACTIVIDAD	ALUMNOS	ACTIVIDAD	ALUMNOS
UGT METAL	1	5				
UGT FEMCA	2	25				
UGT FES	3	23				
UGT FTTC	1	5	1	14		
UGT-FSP	8	119	16	269		
UGT-FETE	3	65				
UGT FIA	2	25			9	129
UGT FTT	3	40				
UGT FETESE	2	22				
UGT FAYT						
TOTAL	25	329	17	283	9	129

*Cuadro 3. Cursos para Delegados (FORCEM)
por Organismo que ejecuta. Años 1996/97.*

ORGANISMO	Nº DE CURSOS	Nº DE ALUMNOS
UGT ANDALUCÍA	8	122
UGT CÓRDOBA	3	45
UGT-FETE	10	152
UGT-FIA	3	45
UGT-FSP	6	79
UGT-FTTC	1	21
UGT SEVILLA	5	76
TOTAL	36	540

*Cuadro 4. Cursos para Delegados (FORCEM)
por Organismos que ejecuta. Años 1997/98.*

ORGANISMO	Nº DE CURSOS	Nº DE ALUMNOS
UGT ALMERÍA	6	90
UGT CÁDIZ	3	45
UGT CÓRDOBA	6	90
UGT GRANADA	6	90
UGT HUELVA	5	75
UGT JAÉN	6	90
UGT MÁLAGA	6	90
UGT SEVILLA	6	90
UGT-METAL	2	30
UGT-FEMCA	2	30
UGT-FIA	4	60
ORGANISMO	Nº DE CURSOS	Nº DE ALUMNOS
UGT-FTTC	3	45
UGT-FAYT	4	60
UGT-FETESE	2	30
UGT-FETE	4	60
UGT-FSP	4	60
UGT-FTT	2	30
TOTAL	71	1065

Cuadro 5. Cursos de Formación de Cuadros Sindicales. Año 1997.

ORGANISMO	Nº CURSOS	Nº DE PARTICIPANTES
SEC. FORMA UGT ANDALUCÍA	7	116
UNIONES PROVINCIALES	38	607
FEDERACIÓN REG Y COORD.	18	283
TOTAL	63	1006

Cuadro 6. Cursos de Formación Sindical realizados por UGT Andalucía.

ORGANISMO	F.B.D	F.DEI.EG.	F.FORM.	F.CUAD.	TOTAL
UGT-A	9	8	11	40	68
UGT ALMERÍA	6	5	1	5	17
UGT CÁDIZ	6	5	1	5	17
UGT CÓRDOBA	0	8	1	5	14
UGT GRANADA	5	5	1	5	16
UGT HUELVA	0	5	1	5	11
UGT JAÉN	0	5	1	5	11
UGT MÁLAGA	1	3	1	3	8
UGT SEVILLA	27	10	1	5	43
UGT METAL	1	2	0	1	4
UGT FEMCA	2	2	0	1	5
UGT FIA	11	7	0	3	21
UGT FTTC	2	4	0	3	9
UGT FAYT	0	4	0	4	8
UGT FETESE	2	2	0	1	5
UGT FETE	3	14	0	4	21
UGT FSP	24	10	0	2	36
UGT FES	3	0	0	1	4
UGT FTT	3	2	0	1	6
TOTAL	105	103	19	99	326

Gráfico 1

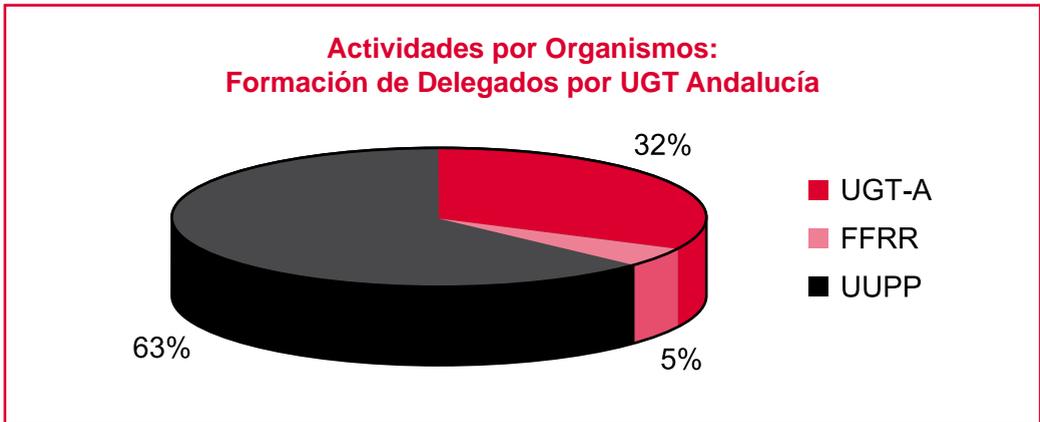


Gráfico 2

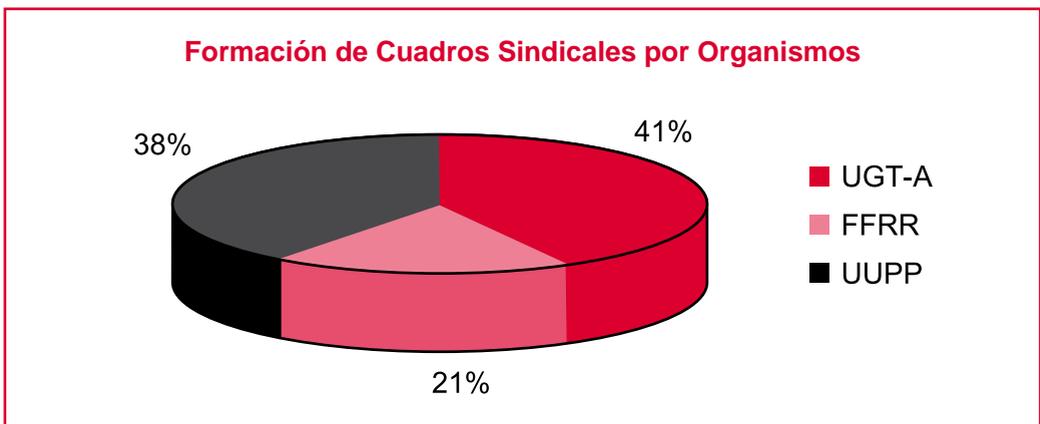
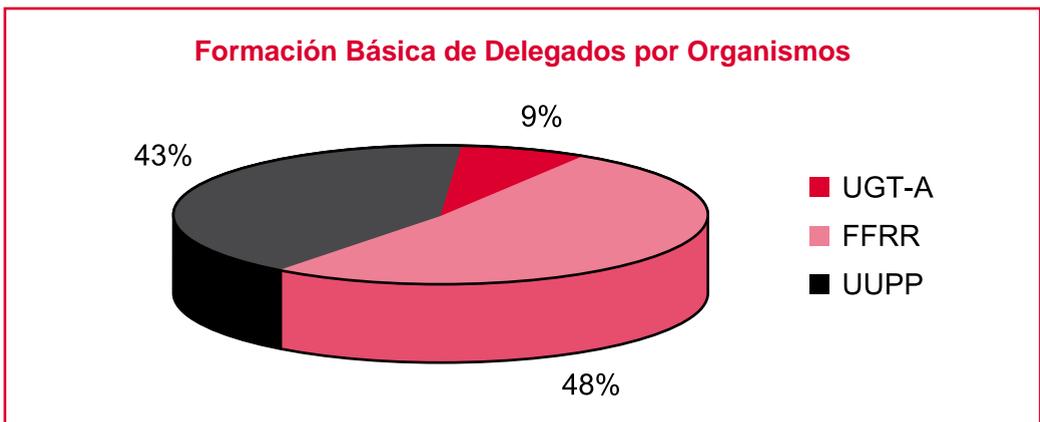


Gráfico 3



6. LA NECESARIA ADAPTACIÓN A LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES

Casi finalizaba el siglo XX cuando UGT Andalucía realizaba su VI Congreso, en marzo de 1998. La gestión de las Resoluciones mandatadas⁹⁵ estuvo a caballo del cambio del milenio, entre 1998 y 2002. En aquellos últimos años, UGT Andalucía había destacado la importancia de la formación sindical como instrumento de desarrollo de las competencias profesionales, de los conocimientos y habilidades de los miembros del Sindicato, tanto de los representantes en los centros de trabajo como de los miembros de ejecutivas. Con todo ello se pretendía actualizar y adaptar sus conocimientos, a partir las nuevas necesidades que demandaba el mercado de trabajo y de las exigencias derivadas de las nuevas características del sistema de relaciones laborales. La Secretaría de Formación apostó por una formación específica y especializada, que atendiese a las características particulares del colectivo al que iba dirigida, diseñando acciones formativas cuyos contenidos y técnicas metodológicas se adecuasen a sus perfiles profesionales, diseñando materiales didácticos que respondieran a las necesidades prácticas que se planteaban en el desempeño de sus funciones.

Durante el curso 1998-1999 se impartieron en total de 107 cursos, en los que participaron 1605 alumnos. En el curso 1999-2000, el número de cursos ascendió a 112, participando un total de 1.685 alumnos.

Hay que señalar que el fin de la vigencia del Segundo Acuerdo Nacional de Formación Continua, y la negociación, firma y entrada en vigor del Tercer Acuerdo Nacional de Formación Continúa, retrasaron la publicación de la convocatoria de planes de formación para el año 2001. La solicitud se presentó en el mes de julio de ese año. No obstante, se siguió trabajando por la mejora en los niveles de calidad, tanto de los contenidos de las acciones formativas como de los materiales didácticos. Para ello, y desde el año 1999 se mantuvo una estrecha colaboración con el Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla, realizando las funciones de coordinación los profesores Juan Gorelli y Antonio Valverde. Hasta hacía dos años, los manuales de formación sindical utilizados en los cursos provenían de la Escuela Julián Besteiro, de forma que sus contenidos no se adecuaban a los de las acciones formativas de UGT Andalucía. Por ello, para las dos últimas convocatorias de Planes Intersectoriales, se elaboraron manuales didácticos específicos, cuyos contenidos se adecuaron a los objetivos, técnicas pedagógicas y contenidos de las acciones formativas, tal y como se encuentran definidas en el Plan. Dichos manuales fueron objeto de revisión y actualización para la siguiente convocatoria, colaborando nuevamente el Departamento de Derecho del Trabajo de las Universidad de Sevilla en la elaboración de cinco nuevos títulos, que vinieron a completar los diecisiete editados para la convocatoria de Planes del año 2000.

⁹⁵ Presentada al VII Congreso de UGT Andalucía. Granada, abril de 2002.

**MANUALES DE FORMACIÓN SINDICAL PUBLICADOS.
CONVOCATORIA DEL PLAN INTERSECTORIAL AÑO 2000.**

Desarrollo de la relación laboral
Protección Social Básica
Suspensión y extinción de los contratos
Legislación laboral básica
Mutua de accidentes de trabajo
Empleo y contratación
El Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa. Funciones del Delegado de Prevención
La Unión Económica y Monetaria. El Euro
Salario, nómina y seguridad social
Funciones de la R.L.T. Intervención y asesoramiento en la negociación colectiva.
Tipos de contratos, nómina, despido, finiquito y seguridad social
Legislación funcionarial
Estructura y contenidos de la negociación colectiva
Derechos sociolaborales para trabajadores comunitarios en España

**MANUALES DE FORMACIÓN SINDICAL PUBLICADOS.
CONVOCATORIA DEL PLAN INTERSECTORIAL AÑO 2000.**

Derechos sociolaborales para trabajadores extranjeros en España
Acciones positivas en la empresa
Sida y ámbito laboral
Funciones de los representantes legales de los trabajadores

**MANUALES DE FORMACIÓN SINDICAL ELABORADOS.
CONVOCATORIA DEL PLAN INTERSECTORIAL. AÑO 2001.**

Mujer y Trabajo
Derechos sociolaborales de los emigrantes
Pensiones de la Seguridad Social
Seguridad Social Complementaria
Derecho Sociolaboral Comunitario

En definitiva, entre el 2002 y el 2005 se quiso potenciar, a través de su re-educación profesional, la labor de los cuadros y liberados de la Organización, de manera que consiguiesen adaptar las reivindicaciones sindicales a las nuevas necesidades de los trabajadores y trabajadoras, modificando en la medida de lo necesario las estrategias de negociación y de presión, adaptándolas a la realidad existente, y procurando el conocimiento del sistema de relaciones laborales vigente en el seno de las empresas andaluzas.

7. LA FORMACIÓN SINDICAL, COMPONENTE ESTRATÉGICO DE UGT ANDALUCÍA⁹⁶

En el IX Congreso Regional, celebrado en Sevilla en 2009, la Comisión Ejecutiva Regional definió la formación sindical como una importantísima actividad que tenía que adecuarse a los parámetros de la sociedad moderna, altamente globalizada, y fuertemente clasista, que era gestionada desde unos centros de poder y toma de decisiones de tipo económico, fuertemente concentrados -como en el pasado-, pero con unos nuevos modos de actuación mucho más sutiles, prácticamente incontrolados por las instancias políticas y administrativas de los Estados, y con unas estrategias de acción altamente sofisticadas y anónimas, opuestas a los intereses básicos de los trabajadores.

En ese nuevo contexto mundial era donde se entendía que la formación sindical debía de ser *el conjunto de actividades formativas que capaciten a los miembros de UGT Andalucía para afrontar con éxito la defensa de los intereses de los trabajadores, y la organización de los instrumentos que hagan posible una repuesta colectiva a las reivindicaciones de la Clase Obrera*. Todo ello, en un nuevo periodo, en el que UGT Andalucía se enfrentaba a problemas nuevos, como la globalización económica mundial, la desregularización de los mercados de trabajo, las múltiples deslocalizaciones empresariales, las nuevas políticas medioambientales, y muy especialmente las nuevas revoluciones tecnológicas, que afectaban a los numerosos sectores productivos de las tradicionales ramas de la economía. Si bien en este contexto mundial y nacional, que transformaba la sociedad un espacio complejo, lleno de incertidumbre y en cambio constante, el afiliado sindical, el delegado y el cuadro sindical del nuevo milenio, debían poseer una sólida formación inicial, y una permanente y constante actualización de conocimientos, al objeto de cumplir de una manera satisfactoria con sus responsabilidades laborales y específicamente sindicales, de manera avanzada según los criterios y los modelos de las centrales de clase europeas de izquierdas.

 ⁹⁶ IX Congreso de UGT Andalucía, septiembre de 2009.

En definitiva, la formación, la cualificación y la especialización sindical a lo largo de la vida del militante de vanguardia debían de impregnar también la estructura misma de UGT Andalucía en términos de capacitación del perfil profesional de un sindicalista, dinamizador de masas, organizador o responsable político. UGT Andalucía, consideraba que la formación sindical habría de ser un pilar básico de la Organización. Y de ahí que a la formación sindical debiera de darle la importancia y atención que se merecía. Entroncando estas líneas metodológicas formativas con los postulados y los principios de la tradicional ideología sindicalista que históricamente ha caracterizado a la UGT, en el contexto de los múltiples movimientos revolucionarios y transformadores de la clase obrera española y que a su vez, la han diferenciado muy positivamente de otras organizaciones sindicales de clase o de otro signo.

7.1 Objetivos de la formación sindical en UGT Andalucía

Toda estrategia es una especie de hipótesis de acción para mejor llegar a alcanzar unos objetivos propuestos; y es también un procedimiento, una forma de trabajar que prevé que la realidad pueda ser modificada. Por lo que la formación sindical debía dar lugar al establecimiento de unas estrategias adecuadas para responder a esta nueva época sindical, dentro del panorama general de una economía globalizada, con extremos y peligrosos movimientos de deslocalizaciones y desplazamientos territoriales de empresas, y capitales hacia áreas geográficas de menores regulaciones y menor control sindical. Estas líneas estratégicas en el campo de la formación sindical irían encaminadas básicamente hacia los siguientes objetivos:

Dotar al Sindicato de un bagaje común y homogéneo, un lenguaje propio, una cultura diferenciadora y unas señas de identidad que refuercen la vinculación de sus militantes con la Organización a la que pertenecen. La formación para los Cuadros de UGT Andalucía es un derecho tanto como una obligación, por lo que deberán realizar la formación necesaria, acorde con la especialización de su trabajo y el plan de su organismo, siguiendo el correspondiente itinerario formativo.

Establecer una formación sindical permanente que deberá dotarse de nuevas cualificaciones, para poder asumir nuevas responsabilidades, o para adaptarse a los cambios que se producen en los ámbitos productivos, sindicales, sociales y políticos. Estas nuevas cualificaciones pretenden ofrecer competencias básicas avanzadas para la acción sindical a delegados y cuadros, todo a ello a través de la formación transversal en áreas como el *“análisis del entorno”*, *“acción sindical en la empresa”*, *“comunicación”*, *“liderazgo”*, *“estructura”*, *“ideario”* y *“ética sindical”*. Todo ello a través de la formación especializada en el ámbito sectorial, así como en las Federaciones Territoriales, Uniones, y en la propia Comisión Ejecutiva.

Formar especialistas en la acción y el estilo sindical, que apliquen mecanismos de actuación en la labor sindical (psicología de empresa, empatía, asertividad, etc.), que asesorasen a los delegados/as y cuadros, con cursos de formación específicos para toda la estructura organizativa. También había que facilitar la formación sindical a todos los trabajadores de UGT Andalucía. Y poner a disposición de todos los afiliados el acceso a una formación sindical, de acuerdo con sus necesidades y su nivel de responsabilidad. Todos los afiliados deberán recibir una formación sindical básica, a partir de cuando se afilien. Siendo la formación más específica, la única obligatoria para los responsables sindicales y los cuadros en particular.

El principal objetivo a conseguir era el fortalecimiento de UGT Andalucía, mediante la obtención de lograr un mayor número de afiliados; incrementar su representación en las empresas de Andalucía; potenciar las secciones sindicales; y el fortalecimiento de la acción sindical. Todo ello reforzando la defensa de UGT Andalucía en las reivindicaciones actuales y la consolidación de los derechos de los trabajadores y ciudadanos. La formación sindical tenía que hacer llegar esta Formación -con mayúsculas- a toda la Organización, a sus afiliados y responsables dirigentes, con el fin de poder transmitir las señas de identidad históricas, tradiciones de UGT, y especialmente las actuales, a todos sus miembros, procurando básicamente realizar los siguientes objetivos: a.- La mejora de las competencias de organización y gestión de dirigentes y delegados. b.- La implantación de redes de aprendizaje organizacional, que permitan la formación continúa sindical de delegados y cuadros dirigentes sindicales. c.- La creación de unos itinerarios formativos, que vayan desde los contenidos más básicos -a los que se ha aludido anteriormente-, hasta llegar a la especialización en los diferentes temas y líneas actuales de la acción sindical.

7.2 Herramientas necesarias y recursos

La profundización de la formación hacía necesario facilitar a los afiliados, delegados y cuadros, las herramientas y los recursos económicos y materiales, para profundizar en su propia formación y en el aprendizaje necesario para su más alta cualificación sindical. Y en particular, del recurso a la oferta formativa en las modernas “teleformaciones”, a través de la Plataforma de Formación Sindical de UGT Andalucía.

También sería imprescindible contar con una adecuada asignación y coordinación de recursos materiales, económicos y humanos. Sobre todo sería necesario contar con elementos de apoyo administrativo, y en especial con equipos estables de formadores, pedagogos (sindicales) y gabinetes didácticos y psicopedagógicos, que permitan la ejecución de los diversos programas, y organizar los respectivos Planes sindicales de formación, así como impartir efectiva y acertadamente la formación sindical ofertada, en función de las demandas generadas.

La validación de las propuestas y los procesos formativos hizo necesaria la generación e implementación de un sistema de seguimiento y evaluación del impacto de la formación sindical, sobre las prácticas de organización y acción sindical.

7.3 Módulo de formación sindical para los participantes de los Planes de Formación de UGT Andalucía

Durante el desarrollo de los planes de formación, desde el año 2005 se detectó por parte de la Secretaría para el Empleo que no siempre el beneficiario final de la formación, es decir, el alumno o alumna, tenía conciencia de la importancia del papel de la organización en el diseño de las políticas de empleo, de la implicación del sindicato en la mejora de las condiciones de los trabajadores y, en general, del papel de UGT en la sociedad. Por esta razón se consideró necesario dar a conocer la misión, funciones, composición y servicios ofrecidos por la organización, su labor en la detección de necesidades a través de las Federaciones, y en el diseño de los planes de formación acordes a éstas.

Estos contenidos se incluyeron en un módulo referido al sindicato, dentro de las acciones formativas de Formación Profesional Ocupacional (que están abiertas, como es lógico, a afiliados y a no afiliados), y que finalmente cristalizó en el manual al que se hace referencia en el apartado de publicaciones. A través de este manual, los alumnos/as de estas acciones formativas, desde el año 2005 hasta la actualidad, han podido obtener información relativa a los siguientes aspectos del sindicato: Historia de la Unión General de Trabajadores. Estructura organizativa. Funciones y Órganos de UGT Andalucía. Servicios de UGT Andalucía. Afiliación y cuota.

Este manual era uno de los materiales que se proporcionaba (desde el año 2006) a los alumnos y alumnas de los Planes de Teleformación de UGT Andalucía, junto a la guía didáctica y contenidos del curso por correo postal. Este manual está disponible en la Plataforma de Teleformación IRIS y en el Portal de Formación y Empleo de la Secretaría para el Empleo de UGT Andalucía: www.formacionyempleo.ugt-andalucia.com

8. UN HITO EN LA FORMACIÓN DE UGT ANDALUCÍA: LA ESCUELA SINDICAL “LARGO CABALLERO”

En el capítulo dedicado a la vertebración de la acción formativa, vimos como desde 1977, UGT había ido desarrollando un vasto currículum de materiales formativos. Tradicionalmente, en Andalucía, la mayor parte de la formación sindical fue desarrollada por la ya históricas Escuelas Julián Besteiro y Largo Caballero, el Instituto

de Formación y Estudios Sociales (IFES), la Fundación Esculapio, así como por el conjunto de sus organismos, a través de las correspondientes Secretarías de Formación. La última que testimonia esta tarea fue la Escuela Sindical Largo Caballero, que estuvo en activo hasta mediados de los años noventa, hasta que temporalmente se cerró, el 9 de julio de 2001, por las graves deficiencias edificativas y funcionales del edificio que la contenía⁹⁷.



Tríptico de un curso de Formación Sindical de UGT Andalucía en la Escuela Francisco Largo Caballero de Córdoba. Años 90

8.1 El inicio de la Escuela Regional de Formación

En los inicios de la década de los ochenta, para la puesta en práctica de las programaciones regionales, se contó con la colaboración del Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) y la Escuela Jaime Vera, que aportaron materiales forma-

⁹⁷ Véanse las Cuadros de estadísticas 7 y 8.

tivos y monitores. El número de cursos impartidos a nivel regional desde septiembre de 1983 hasta diciembre de 1985 fue de 27, siendo la asistencia a los mismos de 511 militantes de todas las provincias andaluzas. Las Secretarías Provinciales de Formación eran las responsables de la selección de los alumnos que a cada curso concreto deberían asistir por cada provincia. En cuanto a la selección a niveles provinciales, es de destacar, tanto la inestabilidad de algunas Secretarías Provinciales de Formación (por cambio de responsables), como las dificultades de hacer llegar la oferta formativa regional, por la demanda reclamada por las Secciones Sindicales de empresa (invertebración de la organización formativa), hechos que motivaron que algunos cursos no tuvieran la asistencia mínima requerida.

Para la realización de los cursos, se utilizó la Escuela Regional de Formación Sindical de Córdoba, ubicada en un edificio del patrimonio sindical acumulado cedido a UGT. El Informe de Gestión del III Congreso de UGT Andalucía⁹⁸ daba cuenta de la dotación de estructuras, que posibilitaba el trabajo formativo en Andalucía, gracias a que la Unión Provincial de Córdoba cedió parte de su patrimonio sindical, la antigua escuela de formación del sindicato vertical, para que se estableciese en ella la Escuela Regional de Formación. Este hecho facilitó el trabajo de esta área, y junto a las ayudas inestimables de la Fundación Largo Caballero y del IFES, contribuyó a la consolidación de UGT Andalucía en el campo formativo. Quedaban por ejecutarse las obras previstas por el Ministerio de Trabajo en la escuela sindical, lo que posibilitaría en el futuro un mayor abundamiento en el trabajo formativo, y que las resoluciones congresuales en materia formativa contasen con un mejor instrumento para su ejecución.

La Escuela Regional no contaba con los servicios de residencia necesarios y convenientes para la impartición de cursos en régimen de internado; no obstante, la Secretaría Regional de Formación decidió con criterios políticos la ocupación efectiva en base a su reciente cesión, y proponer obras de reestructuración de las instalaciones y la construcción de la residencia en el terreno anexo igualmente cedido. Distintas trabas técnicas y burocráticas, tanto del Ministerio de Trabajo como del ayuntamiento de Córdoba impidieron que dichas obras no comenzaran hasta el año 1986.

8.2 La Escuela “Largo Caballero”, referente formativo

La Escuela Largo Caballero fue, sin lugar a dudas, una de las actividades a la que mayor ilusión, esfuerzo y trabajo dedica la Secretaría de Formación en el mandato 1986-1990. Una vez superadas las dificultades iniciales, al comienzo de la

⁹⁸ III Congreso de UGT Andalucía. Cádiz 9 al 11 de mayo de 1986. Informe de Gestión.

década de los noventa ya se podía hablar con propiedad en UGT Andalucía, de la existencia de un lugar fijo, de un centro que era referencia obligada para la formación sindical para todos los ugetistas andaluces. Se hicieron esfuerzos económicos y humanos considerables para darle una dotación adecuada: medios didácticos, aulas, dormitorios, cocina, comedor, piscina, oficinas, etc.; así como infraestructuras para el ocio: biblioteca, sala de lectura, de juegos, etc. En este sentido, y aunque quedaba bastante por andar, se había recorrido un buen camino, y a comienzos de los noventa se podían constatar avances sustanciales en la formación por UGT Andalucía, tales como procesos de informatización de datos, centro de expansión de actividades formativas, de difusión de materiales, centro de estudios sindicales para cuadros, monitores, etc. En definitiva, se podía afirmar que la Escuela Largo Caballero había contribuido a potenciar la actividad formativa en Andalucía, a hacerla más efectiva y darle mayor calidad, y ello gracias al esfuerzo realizado en este mandato por todos los ugetistas andaluces, y especialmente por los responsables de formación.

Para subsanar las carencias detectadas, y para atender la demanda creciente, UGT Andalucía desarrolló actividades formativas para cuadros sindicales desde las Uniones Provinciales y las Federaciones Regionales, y toda una programación en la Escuela Largo Caballero de Córdoba durante el mandato 1990-1994⁹⁹. Sindicalistas andaluces participaron también en los programas de la Escuela Julián Besteiro, en Madrid. El Programa de Expertos Sociolaborales, iniciado en 1992, fue un buen instrumento para el reciclaje de cuadros sindicales; su objetivo principal consistió en conectar el mundo laboral con el sindical, de modo que los conocimientos sindicales se ampliasen y enriqueciesen, de tal manera que resultasen de utilidad profesional en las empresas¹⁰⁰. Los cursos de Salud Laboral, y el de Experto Sociolaboral se encontraban a caballo entre lo sindical y lo profesional, y constituyeron un punto de encuentro de la acción formativa, de responsables para la búsqueda de una formación sindical adecuada que les impidiera dar respuestas a la desesperada, sino que les prepare para la reflexión y el análisis permanente de la sociedad, y que fuesen capaces de elaborar las respuestas adecuadas en los momentos oportunos¹⁰¹.

La Escuela Largo Caballero se convirtió en el punto de referencia obligado para la formación sindical que realizaba UGT Andalucía. Además de la Secretaría Regional de Formación, otros organismos la eligieron como lugar idóneo para realizar reuniones y actividades relativas a la formación, la organización y la acción sindical¹⁰².

⁹⁹ En 1992 realizó 70 actividades que afectaron a 1379 alumnos. En 1993 fueron 90 actividades y 1709 alumnos.

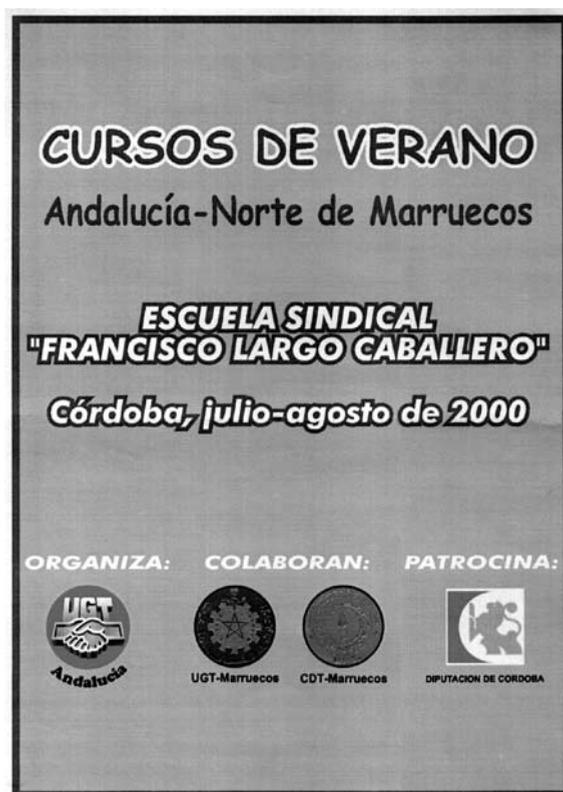
¹⁰⁰ V Comité Regional. 9 de diciembre de 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

¹⁰¹ VII Comité Regional. 17 de diciembre de 1993. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

¹⁰² VII Comité de Andalucía, 17 diciembre 1993. Informe de gestión de la Secretaría de Formación

Durante el mandato posterior al V Congreso, entre 1994 y 1998, la Escuela Francisco Largo Caballero se consolidó como el centro de formación sindical en Andalucía, ya que en la misma se diseñaban y planificaban las programaciones de formación sindical. En la década de los noventa se había convertido en un referente formativo para los distintos organismos de UGT Andalucía, tanto para el ejercicio de todos los servicios que conlleva la ejecución de los cursos de formación sindical, como ofertando las instalaciones a los organismos que carezcan de infraestructura formativa para la realización de los mismos.

La Escuela Sindical vino prestando un asesoramiento técnico, relativo a todas aquellas cuestiones que tienen que ver con la formación sindical, así como con la Formación Continua, a aquellos organismos que las desarrollaban. El Programa sobre Detección de Necesidades de Formación, al que hicimos mención anteriormente, se coordinó paralelamente desde la Escuela Sindical de Córdoba y la Universidad Complutense de Madrid, siendo así que en la Escuela se llevaron a cabo varias reuniones para el desarrollo del programa, se recogieron datos, se comenzó un proceso de evaluación, etc.



Cartel de un curso de formación de UGT Andalucía en la Escuela Francisco Largo Caballero de Córdoba. Verano de 2000

La Secretaría de Formación de UGT Andalucía, cuando diseñaba acciones formativas de carácter innovador las ponía en práctica en la Escuela, como centro idóneo par revalidar estas experiencias. Entre sus recursos, cabe destacar el fondo bibliográfico, con soportes temáticos y metodológico-pedagógicos en materia de formación sindical, que estaba al servicio de todos los organismos que pudieran necesitarlo. Por otra parte, se habían efectuado una serie de mejoras que habían supuesto un notable esfuerzo: la instalación eléctrica, algunos suministros, el servicio telefónico, almacenes, red local de informática, mejora de los jardines, y pequeñas obras de reparación de los locales, que sirvieron para el mejor funcionamiento de la Escuela. Estos esfuerzos ponen de manifiesto que la Escuela Sindical poco a poco se va dotando de los medios necesarios para poder mantener y mejorar el servicio formativo de calidad que se ofertaba. Pese a las considerables mejoras que se habían realizado, siguió siendo un tema prioritario para la Secretaría de Formación la dotación constante de la misma, porque redundaría en beneficio de todos.

En los siguientes cuadros se reflejan las actividades realizadas y los servicios prestados por la Escuela en la segunda mitad de la década de los noventa. En concreto, los servicios que se han dado quedan expresados en la Cuadro número 7.

Cuadro 7. Servicios prestados en la Escuela “Largo Caballero”.

TIPO DE SERVICIO	AÑO 94	AÑO 95	AÑO 96	AÑO 97
PENSIÓN COMPLETA	1101	1180	1066	1075
MEDIA PENSIÓN	677	1008	1483	861
AULAS/DÍAS DE OCUPACIÓN	1193	1298	1204	937

*Cuadro 8. Formación Sindical:
Actividades mensuales realizadas en la Escuela “Largo Caballero”.*

MESES	AÑO 94		AÑO 95		AÑO 96		AÑO 97	
	ACTIVIDADES	ASISTENTES	ACTIVIDADES	ASISTENTES	ACTIVIDADES	ASISTENTES	ACTIVIDADES	ASISTENTES
ENERO	3	50	4	83	6	105	7	116
FEBRERO	7	148	5	112	9	171	8	181
MARZO	9	205	5	102	8	139	9	136
ABRIL	7	133	6	126	4	77	3	59
MAYO	6	124	6	118	6	127	3	45
JUNIO	6	114	5	93	8	183	2	22
JULIO	8	168	2	51	0	0	4	60
AGOSTO	1	23	0	0	0	0	0	0
SEPTIEMBRE	6	132	4	77	1	40	3	85
OCTUBRE	5	94	7	147	7	190	1	20
NOVIEMBRE	4	71	6	152	8	131	5	220
DICIEMBRE	3	50	4	81	10	197	2	24
TOTAL	65	1312	54	1142	67	1360	47	968

*Cuadro 9. Formación Profesional:
Actividades mensuales realizadas en la Escuela "Largo Caballero".*

MESES	AÑO 94		AÑO 95		AÑO 96		AÑO 97	
	ACTIVIDADES	ASISTENTES	ACTIVIDADES	ASISTENTES	ACTIVIDADES	ASISTENTES	ACTIVIDADES	ASISTENTES
ENERO	5	75	9	135	2	30	1	15
FEBRERO	5	75	5	75	4	60	5	75
MARZO	5	75	4	60	6	90	5	75
ABRIL	7	105	1	15	6	90	7	105
MAYO	6	90	1	15	3	90	6	90
JUNIO	6	90	5	75	4	45	3	45
JULIO	8	120	4	60	7	60	2	30
AGOSTO	6	90	7	105	6	105	1	15
SEPTIEMBRE	9	135	13	197	5	90	1	15
OCTUBRE	8	120	8	120	5	75	1	15
NOVIEMBRE	5	75	8	120	4	60	0	0
DICIEMBRE	5	75	8	120	4	60	0	0
TOTAL	75	300	73	330	56	255	32	210

Cuadro 10. Cursos de Formación Sindical.

A) PERSONAS AFILIADAS Y NO AFILIADAS	1	2	3
Historia de la UGT	103	112	49
Estructura organizativa de la UGT	75	122	81
Gestión y utilización de servicios de la UGT	94	147	92
Derechos individuales y colectivos	86	182	149
Otros	1	10	11
Total	359	573	382
B) DELEGADOS	1	2	3
Funciones de delegados y miembros de los C. de Empresa	28	40	45
Legislación laboral después de la Reforma	56	53	47
Condiciones de trabajo y prevención de riesgos	17	34	43
Negociación colectiva y acción sindical	33	30	40
B) DELEGADOS	1	2	3
Elementos básicos de economía de empresa	21	14	19
Salarios, nóminas y Seguridad Social	28	29	36
Delegado de prevención de riesgos	21	22	27
Técnicas de oratoria	34	26	26
Técnicas de negociación	43	19	21
Otros	0	1	3
Total	281	268	307
C) CUADROS	1	2	3
MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES			
Reforma del Mercado de Trabajo	27	30	49
Negociación Colectiva	17	39	56
Acuerdos, resolución extrajudicial de conflictos	14	8	46
Mutuas de accidentes de trabajo	16	23	15
Previsión social complementaria	12	11	9
Economía de Empresa para la Negociación Colectiva	18	20	25
Formación Continua en la Empresa	12	38	24
Total	116	170	234

Cuadro 10. Cursos de Formación Sindical.

C) CUADROS	1	2	3
LEGISLACIÓN Y ASESORÍA LABORAL			
Asesores Laborales	26	28	52
Mediadores socioculturales juveniles	7	7	4
Orientadores sociolaborales	7	4	8
Gabinetes jurídicos	14	30	32
Dinamizadores sindicales	2	11	19
Protección social en España	3	13	6
Servicio Nacional de Salud	9	5	15
Otros	0	0	0
Total	68	98	136
INTERVENCIÓN CON COLECTIVOS DESFAVORECIDOS			
SIDA y ámbito laboral	11	13	7
Derechos sociolaborales de los trabajadores	4	21	4
Acciones positivas en la empresa	4	11	10
Agentes sindicales para la igualdad	5	12	18
Servicios sociales	25	8	13
Acción sindical con trabajadores extranjeros	4	12	3
Formación de derechos sociolaborales trabajadores extranjeros	8	11	7
Otros	0	1	1
Total	61	89	63
DERECHOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES			
Técnicas de comunicación y expresión oral	19	13	39
Estrategias y técnicas de negociación	9	11	42
Dirección de equipos y org. de trabajo	22	30	32
Gestión de subvenciones en entidades sin ánimo de lucro	6	16	15
Gabinetes de prensa, comunicación	4	15	13
Otros	0	0	0
Total	60	85	141
ESPACIO SOCIAL EUROPEO			
Política social europea	20	11	17
Comités de empresa europeos	17	15	16
UE: Programas y proyectos	14	22	19
Otros	0	2	0
Total	51	50	52

Cuadro 10. Cursos de Formación Sindical.

D) FORMADORES Y MONITORES	1	2	3
Funciones de monitores	30	19	8
D) FORMADORES Y MONITORES	1	2	3
Cualificación y especialización de monitores	31	21	22
Perfeccionamiento, formación de monitores	15	16	12
Gestión y calidad de la formación	18	40	19
Detección de necesidades de formación	30	23	19
Otros	0	11	0
Total	124	130	80

De los cuadros anteriores se deduce que la mayor parte de los organismos, en mayor o menor medida, habían utilizado la Escuela durante los noventa, lo que refleja que fue un servicio que estuvo a disposición de toda la Organización. En cuanto al número de servicios prestados, los niveles alcanzados son bastante aceptables, teniendo en cuenta que las aulas disponibles en la Escuela están casi al máximo de su ocupación. En cuanto a las actividades, se mantuvieron en cantidades aceptables, con algunos altibajos, teniendo en cuenta además que en el último período disminuyó la cantidad de actividades desarrolladas por IFES y, en muchos casos, fueron compensadas con un incremento en la formación sindical.

Gráfico 1

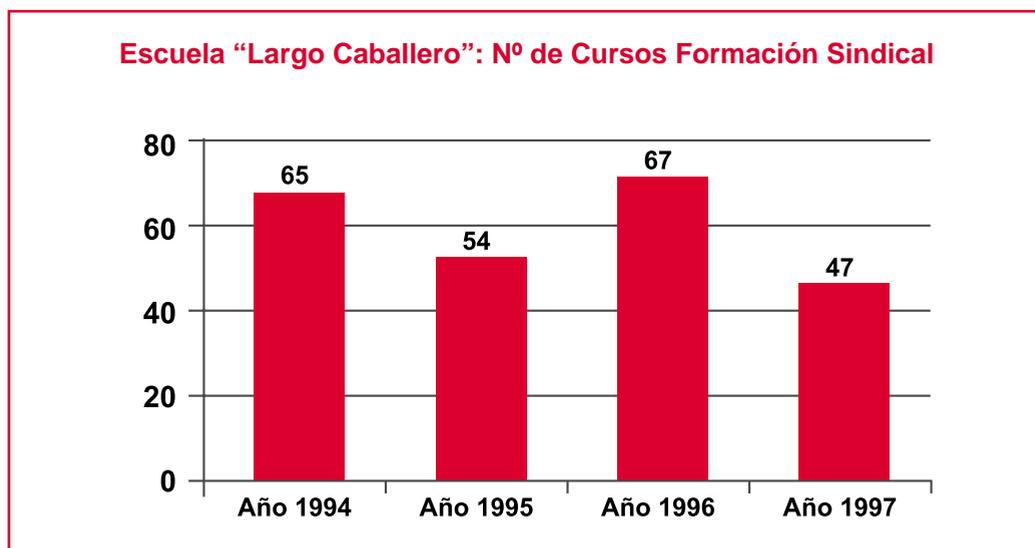


Gráfico 2

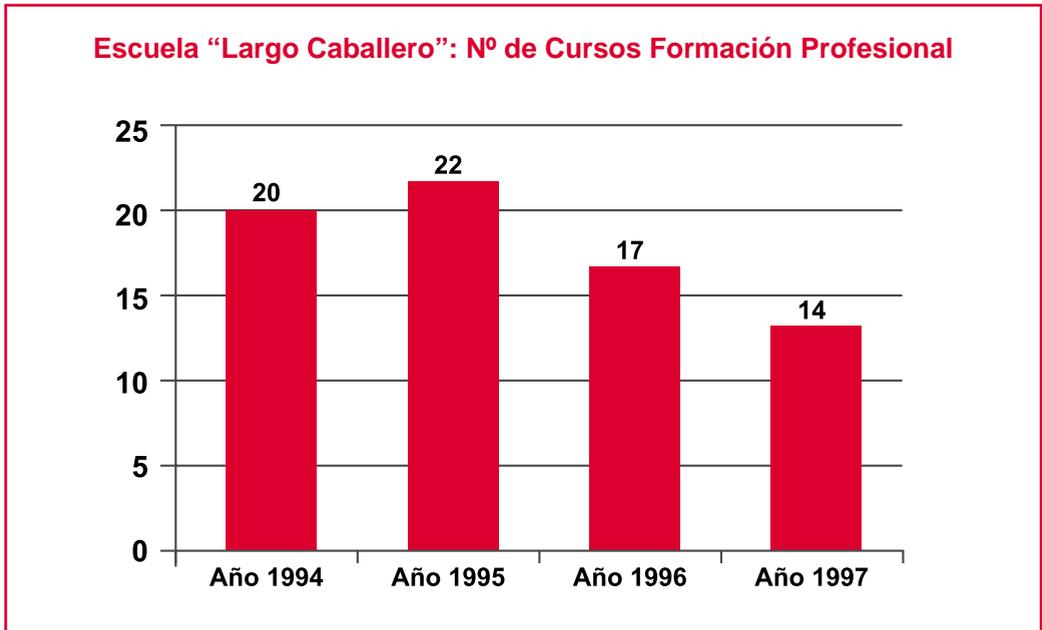
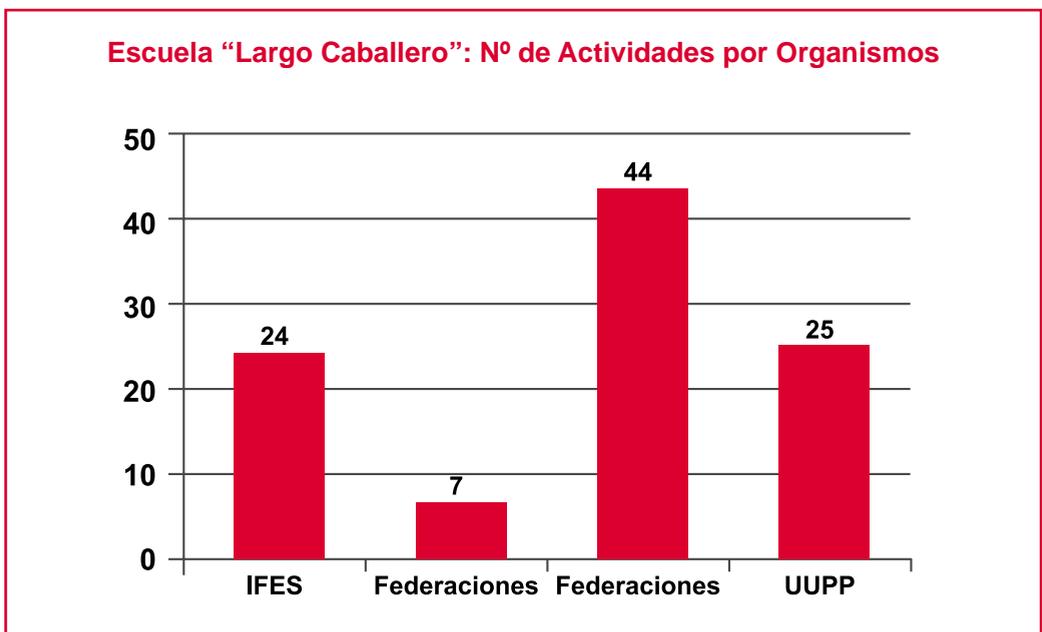


Gráfico 3



8.3 Trayectoria de la Escuela “Largo Caballero”

En la Escuela tendrá también su sede la biblioteca del área de formación. Conscientes del importante papel que desempeña la formación en la vida personal y profesional de todo trabajador, UGT Andalucía, dentro de su estrategia formativa, pretendía poner a disposición de los trabajadores andaluces y del público en general, un fondo bibliográfico que permitiese acceder a toda la información que demandasen en materias como: formación sociolaboral, formación profesional, empleo, sociología, pedagogía, economía y legislación. El proyecto realizado había exigido la realización de un estudio previo en el que se trataron tres puntos: 1. Definición de las actividades a realizar, procediendo a un análisis tanto cualitativo como cuantitativo, desarrollando un plan de viabilidad según el estudio de ingresos y costes realizando. 2. Mejoras necesarias para incrementar la calidad, que se pondrán en marcha una vez finalicen las obras de remodelación de la Escuela. 3. Mejora en la organización de las tareas a desarrollar de forma habitual y las necesarias para la ejecución de cada tipo de actividad. Con ello se conseguiría crear una escuela competitiva, con una amplia oferta y que se convirtiera en el máximo exponente de la formación en la Comunidad Andaluza.

Las actividades llevadas a cabo en la Escuela Francisco Largo Caballero entre 1998 y 1999 fueron:

	Formación Sindical		Formación Profesional	
	Cursos	Alumnos	Cursos	Alumnos
1998	36	896	22	330
1999	27	509	14	210

En estos años y como venía siendo habitual, se desarrollaron tareas de asesoramiento técnico a los distintos organismos sobre cuestiones relacionadas con la certificación y la justificación académica y económica de los distintos programas formativos integrado en los Planes Intersectoriales de UGT Andalucía. También desde la Escuela Francisco Largo Caballero se realizó un seguimiento de la formación sindical, se elaboraron informes periódicos y se mantuvieron reuniones con la Universidad Nacional de Educación a Distancia para el desarrollo del programa de formación semipresencial, que se integró dentro del Plan Intersectorial.

Hasta el 9 de julio de 2001, la Escuela Francisco Largo Caballero prestaba servicios para la realización de actividades formativas diversas: Formación Sindical (con o sin internado), Formación Ocupacional, y Formación Continua. Desde esa

fecha la Escuela se ubicó temporalmente en la Escuela Sindical Nicolás Redondo de Córdoba, mientras se remodelaba la sede de la Escuela Francisco Largo Caballero. La reestructuración y renovación de la Escuela respondía a dos necesidades básicas. Por una parte, se quería crear una verdadera escuela de formación que contase con unas instalaciones y medios técnicos adecuados para la ejecución de las actividades que en ella se desarrollaban. Por otra, se pretendía aumentar sus tareas y actividades, creando distintas áreas o departamentos: administración, documentación y elaboración de estudios, formación ocupacional y continua, formación sindical y proyectos europeos, abriendo nuevos campos y diseñando estrategias formativas que se anticipasen a los cambios que se producían en este ámbito.



Curso de Formación Sindical de UGT Andalucía, celebrado en las instalaciones de la Escuela Francisco Largo Caballero en Córdoba. Año 2010

Un campo tan dinámico como era la formación requería una infraestructura adecuada, que permitiese poner al servicio de su beneficiario las nuevas tecnologías y los mejores medios técnicos, imprescindibles para poder desarrollar una formación de calidad. La Escuela Francisco Largo Caballero, sus instalaciones y sus medios, quedaron con el paso del tiempo desfasados y obsoletos, lo que impedía poder poner en marcha el proyecto de Formación que se pretendía llevar a cabo desde esta área, surgiendo la necesidad de crear una escuela que permitiese darle

a la formación una nueva dimensión, más profesional y más especializada. Por otra parte, se quería hacer de la Escuela Francisco Largo Caballero la sede del Archivo Histórico de UGT Andalucía. Se trataba de recuperar, organizar, conservar y difundir todo el patrimonio documental de UGT Andalucía a todos los trabajadores y al público en general, mediante la organización de exposiciones, jornadas de estudio o publicaciones. Con ello se contribuiría a mejorar los fondos documentales de la Comunidad Autónoma Andaluza, para conocer de forma más completa lo que fue el pasado reciente de Andalucía y de la Organización ugetista.

8.4 La Escuela Francisco Largo Caballero en el siglo XXI

El conocimiento siempre ha sido el instrumento que nos ha llevado a encontrar las soluciones para los problemas que se nos plantean día a día.

Adquirir conocimiento, no sólo te ayuda a superar las dificultades, sino que también sirve para ayudar a tus compañeros.

El catálogo formativo que te ofrecemos en este documento está pensado para conseguir esos objetivos.

Estamos seguros de que tu formación te hará menos vulnerable y servirá, por un lado, para defender con mayores garantías a los que un día depositaron en ti su confianza y, por otro, hará más fuerte a la Organización a la que perteneces.

UGT Andalucía
ESCUELA FRANCISCO LARGO CABALLERO

Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Unión Europea
Fondo Social Europeo

CURSOS DE FORMACIÓN
ESCUELA FRANCISCO LARGO CABALLERO

Tríptico con la oferta de Formación Sindical a desarrollar por la Escuela Francisco Largo Caballero de UGT Andalucía en el año 2010

Por Acuerdo del IX Congreso de UGT Andalucía, la Escuela de Formación Sindical Francisco Largo Caballero (EFLC) comenzó una nueva andadura en mayo de 2010 gestionada por la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía. Se trata de una iniciativa para dar respuesta a las necesidades formativas en materia sindical y en otros aspectos relacionados con la reflexión ideológica y de ac-

tualización de conocimientos más específicos en una sociedad cambiante y que necesita líderes y ciudadanos concienciados y formados. Por lo tanto, la EFLC pretende convertirse en un foro para debatir la actualidad desde todos sus ángulos, desde la complejidad que significan las relaciones laborales, la productividad, la gestión de las personas y el conocimiento en relación a un modelo económico sostenible.

La sede de la EFLC se ubica en Córdoba, en la Avenida del Brillante, 177. Para el desarrollo del Plan de Formación de UGT Andalucía se dispone también de aulas en todo el territorio andaluz y se cuenta, además, con el apoyo de las nuevas tecnologías como la Plataforma de Teleformación que hace posible el acceso a la formación desde cualquier lugar y en cualquier momento.



Curso de Formación Sindical desarrollado por la Escuela Francisco Largo Caballero para FES en Sevilla. Año 2010

La EFLC presentó su Plan Formativo acogándose al Plan Intersectorial de UGT Andalucía. Este Plan Formativo se define por una serie de características como son el ser una formación de carácter permanente, con itinerarios formativos sindicales, de carácter anual y de formación por niveles (nivel de formación básica o nivel I; nivel de formación media o nivel II y nivel de formación superior o nivel III).

Los destinatarios del Plan Formativo Sindical son prioritariamente trabajadores (permitiendo un 40% de desempleados), entre los que se encuentran delegados de personal, miembros de comités de empresa, dirigentes y cuadros.

El profesorado es otro de los elementos clave del Plan de Formación que ofrece UGT Andalucía a través de la EFLC. Para ello se cuenta para la Formación Básica con personas de la propia UGT, con una amplia experiencia en el campo de la Formación Sindical y un largo recorrido en la actividad sindical. Para la Formación Media y Superior, la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía (FUDEPA) ha firmado un convenio específico de colaboración con la Universidad de Córdoba, cuyo objeto es “la impartición de cursos de formación y reciclaje profesional del personal directivo de UGT Andalucía, mediante la prestación de la docencia en dichos cursos y la entrega del correspondiente material didáctico de formación para el personal directivo de UGT Andalucía”. El profesorado de los niveles de Formación Media y Superior serán docentes de las universidades de Andalucía y personas del mundo empresarial con reconocido prestigio profesional. El material didáctico ha sido diseñado por la Universidad de Córdoba.

Toda la información sobre la EFLC se puede consultar en el Portal de Formación y Empleo de UGT Andalucía, en la siguiente dirección www.formacionyempleo.ugt-andalucia.com.

IV. LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

1. LA FORMACIÓN PROFESIONAL, HOY¹⁰³

La Formación Profesional se caracteriza por ser una educación para el mundo del trabajo y de la producción. Es fundamental que esté en sintonía con el sistema educativo nacional (educación formal y no formal), y que mantenga con éste los puentes de intercambio y continuidad que permitan la sinergia educativa necesaria para afrontar los retos competitivos de las empresas y los retos profesionales de los trabajadores y las trabajadoras. Viéndolo de manera prospectiva, una de las preocupaciones más acuciantes del sistema educativo, del cual la Formación Profesional forma parte, es el futuro del trabajo. La educación general debe proporcionar bases sólidas a la Formación Profesional; y ésta, entre tanto, cualifica las funciones y operaciones mentales adquiridas en la enseñanza básica, para aplicaciones específicas cada día más flexibles, polivalentes y versátiles; pero no puede cubrir o compensar las carencias educativas estructurales resultado de la falta de escolarización o de formación básica y/o media durante la infancia y la adolescencia.

La Formación Continua posibilita: a) “la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, mejora las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal”; b) “la promoción social, que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación”; y c) “la prevención para anticipar las posibles consecuencias negativas del mercado, y superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica”¹⁰⁴.

En España, hasta los años noventa en que se acomete una reforma profunda de la formación profesional, siguiendo directrices europeas, con la inclusión de la formación permanente o continua, sólo existían dos sistemas formativos sin demasiada conexión entre ellos, la formación inicial o reglada, que constituía la base principal de la enseñanza en el sistema educativo general, y la formación ocupacional, dirigida, fundamentalmente, a dar formación a desempleados y población sin ninguna preparación. La introducción de la formación permanente obedecerá a una nueva realidad de transformación de la sociedad y de la estructura productiva, en constante proceso de cambio con la introducción de nuevas tecnologías y de nuevas formas de organización empresarial, en la cual ninguna preparación profesional, por muy completa que fuera en un momento determinado, podía servir para toda la vida

 ¹⁰³ G. VALVERDE ÓSCAR. “Participación sindical en las políticas de formación profesional”. 43-45.

 ¹⁰⁴ Plan FORCEM, 1994, p. 9.

del trabajador, lo que obligó a una nueva concepción de la formación profesional como un sistema o conjunto interrelacionado, compuesto de tres subsistemas: la Formación Profesional inicial para jóvenes dentro del sistema general educativo, pero en necesaria coordinación con el resto de la oferta formativa, la Ocupacional, dirigida fundamentalmente a desempleados o personas que buscan un trabajo, y la Continua, en la empresa, de trabajadores con empleo para su permanente actualización profesional y la mejora de su competitividad.

La formación ocupacional forma parte de las políticas activas de empleo que consideran que la formación de los trabajadores es un instrumento esencial para potenciar la empleabilidad de los mismos, ya que desarrolla nuevas capacidades y los prepara para los constantes cambios que se están produciendo en el modelo económico, mejorando así la productividad y la competitividad de las empresas. Como se recoge en el Plan Andaluz de Formación Profesional¹⁰⁵, con la formación ocupacional se pretende la actualización de las competencias profesionales que facilitan la inserción y reinserción profesional de la población activa, ya que con la cualificación y la recualificación se facilita la promoción profesional, aumentan las posibilidades de estabilidad en el empleo, a la vez que mejora la competitividad productiva. Las ventajas de la descentralización de la formación ocupacional (con el traspaso de las competencias a las Comunidades Autónomas) es su capacidad de dar respuesta a las condiciones de la región, mediante el diseño de acciones formativas basadas en la prospección del mercado de trabajo y atendiendo a las necesidades de cualificación de la población activa y a las demandas de los sectores productivos.

En 1995 se establecieron directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de la formación profesional ocupacional, lo que permitió la regulación de 142 certificados de profesionalidad que posibilitarían, una vez implantados, acreditar las competencias profesionales adquiridas a través de la formación profesional ocupacional y la experiencia laboral. Se contribuía con ello a un sistema unificado de cualificaciones profesionales, pues dichos certificados de profesionalidad permitirán articular un sistema de convalidaciones con el subsistema de formación profesional reglada y, por otra, los títulos profesionales facilitarán la transparencia del mercado de trabajo. Los certificados de profesionalidad constituyen, pues, un elemento clave en la reforma de la formación profesional ocupacional, identificando las competencias profesionales características de una ocupación, y garantizando una sólida adquisición de las mismas, a través de la regulación de las pruebas de acceso.

Así se reflejaría en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que reconocía la formación de los trabajadores como una de las políticas que mejor podían contribuir a la consecución de los objetivos de empleo.

¹⁰⁵ Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 2 de febrero de 1999, por el que se aprueba el Plan Andaluz de Formación Profesional (1999-2006).

2. LA CONCERTACIÓN Y EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ORIGEN DEL MODERNO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL

La existencia de distintos sistemas de formación profesional obedece, pues, a distintas situaciones de evolución de la sociedad. Así, como se ha señalado anteriormente, durante el franquismo sólo se contemplaba la formación profesional reglada y la de adultos. La reglada era competencia del sistema educativo general y de la de adultos se encargaban los organismos del Ministerio de Trabajo y la Organización Sindical, teniendo en los cursos del Plan de Promoción Profesional Obrera sus señas de identidad, para pasar después, con la llegada de la democracia, a la AISS, y posteriormente al INEM, creado dentro de Ministerio de Trabajo y que, entre otras competencias, se encargará de la formación profesional para desempleados, con unos planteamientos más adaptados a la nueva realidad. Es a partir de aquí desde donde podemos señalar el arranque del moderno sistema de formación ocupacional.

En efecto, la formación e inserción profesional de los trabajadores se convertirá en una prioridad, especialmente tras la política de diálogo social y de concertación que se venía desarrollando, a nivel estatal, tras los Pactos de la Moncloa de octubre de 1977, firmados entre el Gobierno y los partidos políticos más representativos, sin la participación de las centrales sindicales, aunque su contenido básico era de acuerdos económicos y sociales para hacer frente a la crisis.

La concertación, como concepto, ha sido definida como la forma o el modo de afrontar la decisión sobre problemas sociales y económicos de un ámbito determinado o del conjunto de la sociedad. Se caracteriza por la negociación o la consulta sistemática entre los poderes públicos (el Gobierno central o el de las Comunidades Autónomas) de un lado, y las organizaciones representativas de grupos de intereses, principalmente sindicatos y organizaciones empresariales de otro. Por tanto, la concertación supone siempre una negociación política explícita o implícita a tres bandas o trilateral. El diálogo social, por otra parte, es el medio o actividad de intercambio de propuestas e información con el fin de alcanzar acuerdos o pactos bilaterales entre sindicatos y organizaciones empresariales. En realidad, los pactos o acuerdos de la negociación, firmados por la representación de sindicatos y empresarios, sin que esté presente el Gobierno, en los primeros años de la Transición, son también concertaciones, ya que el Gobierno asumió tales acuerdos o, incluso, los promovió.

En los inicios de la historia democrática de España, conocida como la Transición, fueron de capital importancia los seis pactos alcanzados entre las fuerzas políticas, sociales y económicas, especialmente en el periodo que va de 1979, y

que abren los Pactos de la Moncloa (1977), hasta el Acuerdo Económico y Social de 1984.

Tras los Pactos de la Moncloa, el siguiente cambio cualitativo importante tiene lugar en julio de 1979 cuando la Confederación de empresarios (CEOE), y la UGT, se reconocen mutuamente como interlocutores legítimos en la defensa de sus respectivos intereses, y firman el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI). Por medio de este acuerdo, ambas organizaciones intentaron establecer las líneas básicas de las relaciones laborales una vez aprobada la Constitución de 1978, de cara a futuras normativas laborales, y en especial al Estatuto de los Trabajadores, aprobado el año siguiente. La otra gran central sindical, Comisiones Obreras, no participó en la negociación o se retiró de ella porque pretendía un pacto más amplio de carácter político, a semejanza de los Pactos de la Moncloa. Su importancia radica, principalmente, en inaugurar los pactos y el diálogo social como forma de llegar a acuerdos, y tuvo la virtud de reforzar las respectivas organizaciones que contaban aún con muy poco peso como interlocutores.

Tres meses después de la firma del ABI, el Gobierno presenta un plan económico que será rechazado por las centrales sindicales UGT y CC.OO. De nuevo la UGT, fortalecida de su anterior negociación, es la que propone a CC.OO. y a la CEOE llegar al establecimiento de un marco que sirviese de referencia obligada a los futuros procesos de negociación colectiva. De nuevo los intentos de acuerdo entre las dos centrales mayoritarias fracasan y Comisiones Obreras abandonará la negociación, por lo que el acuerdo lo suscriben UGT y CEOE, que firman el llamado Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), el 5 de enero de 1980. Estos acuerdos tuvieron una considerable trascendencia, pues presidieron las negociaciones colectivas de los años 1980 y 1981, y las fuerzas políticas, basándose en ellos, aprobaron en el Parlamento el Estatuto de los Trabajadores (marzo de 1980), o la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo¹⁰⁶.

Dicha Ley Básica recoge como medidas destinadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores la formación profesional y, en dicho sentido, el artículo 14 de esta Ley señala por primera vez lo que serán las características de la formación profesional ocupacional: “el Instituto Nacional de Empleo establecerá un programa anual de formación profesional ocupacional que, con carácter gratuito, asegure la

¹⁰⁶ Ley 51/1980, de 8 de octubre, que como aparece en su título, es una Ley Básica de Empleo que tiene como finalidad esencial lograr un equilibrio entre la oferta y de la demanda de empleo y la protección de los trabajadores frente al desempleo que, como efecto de la crisis económica iniciada a comienzos de los años setenta y de la reconversión industrial, estaba llevando al paro al 20 por ciento de la población activa. Aparte de políticas concretas dirigidas a potenciar las industrias y sectores con gran capacidad de crear y de llevar a cabo programas específicos, destinados a fomentar la colocación de trabajadores con dificultades de inserción en el mercado de trabajo, se pretende también regular el mercado de trabajo mediante una adecuada gestión de la colocación y de la adopción de medidas que posibiliten la información, orientación, formación y promoción profesionales.

adecuada formación profesional de los que quieran incorporarse al mundo laboral o, encontrándose en él, pretendan reconvertirse o alcanzar una mayor especialización profesional. Dos. El Instituto Nacional de Empleo podrá establecer, con la colaboración de instituciones y entidades especializadas, programas específicos para facilitar la orientación, formación y empleo de aquellas personas que tengan especiales dificultades de colocación. Tres. Los trabajadores inscritos en las oficinas de empleo en demanda de colocación, gozarán de preferencias para participar en las acciones de formación profesional del Instituto Nacional de Empleo, así como para los movimientos migratorios asistidos. Cuatro. Los diferentes programas y acciones de formación, perfeccionamiento y reconversión profesional se llevarán a cabo en los centros propios del Instituto Nacional de Empleo y en aquellos centros colaboradores debidamente autorizados”.

Pocos días después de la revisión de los acuerdos del AMI por sus firmantes, en febrero de 1981, tuvo lugar el intento de Golpe de Estado del 23 F que, sin duda, influyó en las negociaciones de un nuevo pacto, el Acuerdo Nacional de Empleo (ANE), de 9 de junio de 1981, que fue propiamente el primer acuerdo de concertación, pues fue firmado por el Gobierno, la CEOE por parte de la patronal y por CC.OO. y UGT como los sindicatos con mayor representación. El ANE sentó las bases de la política económica y social del bienio 1981-82. Por lo que se refiere a UGT, la estrategia de diálogo social y de concertación que hasta entonces había llevado a cabo significó importantes réditos políticos y de reconocimiento por parte de los trabajadores, pues en las elecciones sindicales de 1982, por primera vez desbancó a Comisiones Obreras y se convierte en la principal central sindical.

El cambio de panorama político, por el triunfo electoral del PSOE en las elecciones de 1982, será una ocasión para el diseño de nuevas estrategias de negociación entre UGT, CC.OO. y las organizaciones empresariales CEOE y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, CEPYME, de cara a la negociación colectiva de 1983. En este contexto, en febrero de 1983 se firma, sin intervención del Gobierno, el llamado Acuerdo Interconfederal, aprobado tras grandes dificultades, para lograr la paz social en momentos de crisis económica y de aumento del paro, circunstancias que podían poner en peligro la recién conquistada democracia.

Por último, y dentro de los acuerdos de concertación en la primera fase de la Transición española, hay que destacar, por su importancia, el Acuerdo Económico y Social (AES), de 1984, firmado por el Gobierno, CEOE, CEPYME y UGT. En dicho acuerdo se considera la necesidad de una mayor cualificación de la población activa para hacer frente a los nuevos retos de una sociedad en proceso de transformación social, económica y tecnológica, y especialmente de su sistema productivo, que exigía cambios tanto en la organización empresarial como en la mejora del capital humano, especialmente de cara a nuestra integración en la Comunidad Económica Europea.

En efecto, la necesidad de la reforma de la formación profesional ya se recoge en el Título I del citado AES, cuando señala que *«las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo en España deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de la mano de obra»*. El desarrollo del Acuerdo dio lugar en 1985 al primer Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP). El Plan se convierte en un programa de ámbito nacional a través del cual se canalizan la mayor parte de las acciones formativas dirigidas a los trabajadores desempleados, con el fin de proporcionarles las cualificaciones requeridas por el mercado de trabajo e insertarles laboralmente cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

Las bases de este Plan se establecieron por acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 1985¹⁰⁷, con el fin de adecuar la formación profesional a las necesidades de empresas y trabajadores. El Plan, desarrollado por Orden de 31 de julio de 1985, pretendía vincular estrechamente las acciones de formación profesional con las medidas de fomento del empleo, ampliar y modernizar la cualificación y reciclaje profesional, en especial de aquellos colectivos que presentan mayores dificultades a la hora de encontrar empleo, como los jóvenes y parados de larga duración, reciclar profesionalmente a trabajadores que poseen conocimientos obsoletos como consecuencia de cambios productivos y tecnológicos, y potenciar la formación continua de trabajadores ocupados.

Tras la firma del AES en Madrid, UGT Andalucía inicia negociaciones con el Gobierno Autónomo para llegar a un acuerdo de concertación social, que se firmaría en mayo de 1985, y que trataba diversos aspectos de tipo organizativo, como la creación de organismos con participación sindical que gestionaran, por ejemplo, los bienes y servicios del extinto Sindicato Vertical, transferidos a la Comunidad Autónoma; la participación en los Consejos Asesores de organizaciones empresariales y sindicales de acuerdo a la representación obtenida en las elecciones; la promoción del empleo ante la escalada de paro que se venía produciendo; la promoción de las actividades socioprofesionales, etc.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en julio de 1985) publicaba las Bases del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. Por lo que se refiere a la política nacional, para coordinar las actuaciones formativas tendría lugar la creación del Consejo General de Formación Profesional, por la Ley 1/1986, de 7 de enero. Desde entonces, anualmente se fue modificando el citado plan para adaptarlo a las transformaciones acaecidas en el mercado de trabajo y mejorar la gestión y calidad de la oferta de formación profesional ocupacional.

¹⁰⁷ Orden del 31 de julio de 1985 por la que se desarrolla el Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueban las bases del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, y se regulan los cursos de formación profesional ocupacional a impartir por los centros colaboradores del INEM.

Como resultado de la experiencia positiva de los años anteriores, y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 14 de la *Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo*, referida a un programa anual de formación profesional ocupacional, se pretendía dotar de carácter permanente al denominado Plan FIP, que pasa a regularse mediante Real Decreto, siendo el primero en publicarse el *Real Decreto 1618/1990, de 14 de diciembre, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional* (BOE núm. 303/1990 de 19 de diciembre de 1990), que estaría vigente hasta mayo de 1993.

ALUMNO/A DEL PLAN FIP



EL CONTROL Y EL SEGUIMIENTO DE LOS MEDIOS TÉCNICOS, DIDÁCTICOS Y PERSONALES CON LOS QUE SE IMPARTE EL PLAN FIP, ES UNA RESPONSABILIDAD DEL INEM Y DE LA COMISIÓN EJECUTIVA DE LA QUE FORMAN PARTE LOS SINDICATOS.

PARA PODER MEJORAR LA GESTIÓN DEL INEM, EN CUANTO A ESTOS CURSOS SE REFIERE, ES NECESARIA TU COLABORACIÓN.

PARA QUE TUS PROBLEMAS LLEGUEN A SER PUEBLEN SOLUCIONAR, Y PUEDAS TENER UNA FORMACIÓN ADECUADA A TUS NECESIDADES DIDÁCTICAS Y TÉCNICAS, ES PRECISO QUE TE PONGAS EN CONTACTO CON NOSOTROS Y NOS INFORMES DE:

- SI NO TE PAGAN LA BECA O AYUDA EN UN PLAZO NORMAL.
- SI TE HACEN PAGAR MATRÍCULA, MATERIAL O CUALQUIER OTRA ACTIVIDAD.
- SI TE MODIFICAN LOS HORARIOS Y NO TE CONSTA QUE TIENEN AUTORIZACIÓN.
- SI LAS PRÁCTICAS QUE REALIZAS SON REPETITIVAS Y SE ASEMEJAN A UN TRABAJO RUTINARIO.
- SI CONSIDERAS QUE LOS MEDIOS TÉCNICOS NO SON ADECUADOS.
- SI TE OCURRE O CONOCES ALGUNA IRREGULARIDAD.

¡¡ASESORATE!!

ACUDE A:

DEPARTAMENTO DE JUVENTUD DE UGT
DE TU PROVINCIA, COMARCA O LOCALIDAD



ESTA ES NUESTRA DIRECCIÓN:

Cartel del Departamento de Juventud de UGT informando a los alumnos que participan en el Plan FIP, antecedente del Plan FORMAN en Andalucía

Dicho Decreto es el resultado de los acuerdos alcanzados el 28 de febrero de 1990, en el área de la formación profesional, entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y en él se tienen en cuenta los cambios derivados de la nueva normativa reguladora del Fondo Social Europeo¹⁰⁸,

¹⁰⁸ Aprobada en el Reglamento núm. 4255/88 del Consejo de CEE, de 19 de diciembre de 1988.

y supone, también, el desarrollo de la LOGSE, la Ley Orgánica General del Sistema Educativo, en lo relativo a la formación profesional ocupacional dirigida a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores y a la formación continua en las empresas (artículo 30, apartado 1), a la colaboración de la administración laboral con las administraciones educativas para conseguir la educación de las personas adultas (artículo 51, apartado 1), y al observatorio permanente de la evolución de las ocupaciones (Disposición Adicional decimoctava).

En 1991 se iniciaba el traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas, y en 1993 se reordenaba la formación profesional ocupacional para dirigirse exclusivamente a los desempleados, con el objetivo de ofrecer una formación flexible y de corta duración que permitiera una rápida reinserción profesional en un mercado de trabajo en continua evolución.

El Acuerdo de Bases para la Formación Profesional, firmado el 16 de diciembre de 1996 por el Gobierno, las organizaciones sindicales y empresariales establece que el Programa Nacional de Formación Profesional es el marco adecuado para la coordinación de las políticas de formación y los planes institucionales en esta materia. El Consejo General de la Formación Profesional es el órgano competente para su desarrollo y aplicación efectiva en todo el territorio nacional. A tal efecto, la Ley 19/1997, de 7 de junio, modificó parcialmente la composición de este Consejo General para dar cabida en su seno a las Comunidades Autónomas. Fruto de estos acuerdos se establecen los principios inspiradores de la política de formación profesional que serán desarrollados en el II Programa Nacional de Formación Profesional, aprobado por el Consejo de Ministros de 13 de marzo de 1998 como un programa de trabajo de cinco años hasta 2002.

El II Programa Nacional es un proyecto ciertamente ambicioso que sigue las directrices aprobadas en la Cumbre Extraordinaria sobre el Empleo de Luxemburgo, durante los días 20 y 21 de noviembre de 1997, y la Resolución del Consejo de 15 de diciembre de ese año. Dicha cumbre acordó que se hicieran ofertas específicas a colectivos con especiales dificultades de inserción y se llevara a cabo la adaptación de las competencias formativas a las nuevas necesidades derivadas de los cambios tecnológicos. Si en el Primer Programa Nacional de Formación e Inserción Profesional de 1986, la formación continua para trabajadores ocupados no fue contemplada, en el Nuevo Programa pasa a ser uno de los pilares fundamentales, y se integra en el Sistema Nacional de Cualificaciones.

Tres años más tarde de la reunión de Luxemburgo, en marzo de 2000, se celebró el Consejo Europeo de Lisboa, en el que se definió una estrategia global para el crecimiento económico a largo plazo, el pleno empleo, la cohesión social y el desarrollo sostenible en una sociedad basada en el conocimiento. Definida como Estrategia de Lisboa, se apoyaba en cuatro pilares básicos: 1) Mejora de la capacidad de inserción profesional; 2) Desarrollo del espíritu de empresa; 3) Fomento de

la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas; y 4) Refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Las políticas de formación de los trabajadores adoptadas por España se inspiran en las directrices de la Unión Europea como políticas activas de empleo. Así, la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, tiene como finalidad la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación, que integre las diversas modalidades formativas (reglada, ocupacional y continua). Esta Ley nació sin haber realizado ninguna evaluación de lo conseguido hasta entonces con la LOGSE, y para su correcta implantación era necesario, más que nunca, el diálogo, el consenso y los acuerdos entre Gobierno del Estado, Comunidades Autónomas y agentes sociales, para adaptar la formación a las necesidades reales de la sociedad.

En lo que se refiere a la concertación social de ámbito estatal, el último de los pactos de diálogo social es el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para el trienio 2010-2012, firmado el 9 de febrero de 2010 entre la UGT y CC.OO. y las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME, acuerdos en la línea de los inaugurados con el Acuerdo de la Negociación Colectiva de 2002, proseguido ininterrumpidamente hasta 2008.

3. EL PLAN DE FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL (FIP)

Por acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de marzo de 1989, se modificaban las bases del Plan Nacional de Formación en Inserción Profesional que se venía aplicando desde 1985, salvo en la cuantía de las ayudas, que se renovaba todos los años. En la regulación ahora aprobada, los cursos de formación profesional ocupacional a impartir por los centros colaboradores del INEM para 1990 se ampliaban a mayor número de colectivos, con especiales circunstancias tales como: "1. Jóvenes parados de larga duración. 2. Programas de formación profesional ocupacional con práctica profesional en las empresas para jóvenes parados menores de veinticinco años. 3. Programas de recuperación de la escolaridad de los jóvenes que no han completado la Educación General Básica o la Formación Profesional de primer grado, de enseñanza en alternancia de los alumnos de formación profesional mayores de dieciséis años, y de la enseñanza universitaria y de formación de los jóvenes que cumplen el servicio militar. 4. Programa de formación profesional ocupacional en el ámbito rural. 5. Programas de formación profesional ocupacional en sectores o empresas en reestructuración y para personas ocupadas y trabajadores autónomos. 6. Programa de formación profesional ocupacional de mujeres en aquellas actividades en que se encuentran subrepresentadas. 7. Programas de formación profesional ocupacional para minusválidos, emigrantes e inmigrantes, socios de cooperativas y sociedades anónimas laborales, alumnos que participan en programas conjuntos

con organismos de formación de otros estados miembros de la Comunidad Económica Europea y otros colectivos no contemplados en los programas anteriores¹⁰⁹.

Pero las modificaciones más importantes tendrán lugar a partir de 1990, por el Real Decreto 618/1990, de 14 de diciembre, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional que, como se ha dicho, desarrolla la LOGSE en lo que se refiere a la enseñanza profesional ocupacional con una normativa muy amplia y adaptada a las diversas condiciones que se daban a comienzos de los años noventa. Fijaba como objetivos básicos: “La capacitación para la inserción laboral de quienes carezcan de formación profesional específica o para la reinserción laboral de aquellos cuya cualificación resulte insuficiente. La recualificación profesional motivada por la aparición de nuevas técnicas o necesidades de reconversión. La impartición de conocimientos, mediante módulos de carácter práctico y, en su caso, teóricos, para completar la formación y facilitar la promoción de los trabajadores”.

El Decreto creaba una serie de programas concretos de formación ocupacional para atender a colectivos amplios y con especiales dificultades para encontrar empleo, como eran: programas de formación profesional ocupacional para jóvenes y parados de larga duración; de formación en alternancia para jóvenes parados menores de veinticinco años, alumnos de cursos de formación profesional ocupacional; de recuperación de la escolaridad de los jóvenes que no han completado la educación general básica o la formación profesional de primer grado, de enseñanza en alternancia de los alumnos de formación profesional de segundo grado, de los módulos profesionales experimentales y de la enseñanza universitaria y de formación de los jóvenes que cumplen el servicio militar; de formación profesional ocupacional en el ámbito rural; en sectores o empresas en reestructuración y para personas ocupadas y trabajadores autónomos; dirigidos a mujeres que intentan reintegrarse a la actividad, a formarlas en aquellas actividades en que se encuentran subrepresentadas o a facilitar la inserción profesional de mujeres con responsabilidades familiares y especiales dificultades en la búsqueda de empleo; para alumnos que participan en programas conjuntos con organismos de formación de otros estados miembros de la Comunidad Económica Europea; para minusválidos, emigrantes e inmigrantes, socios de cooperativas y sociedades anónimas laborales y otros colectivos no contemplados en programas anteriores.

La duración mínima de los cursos previstos en este Real Decreto la determinará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en función de las características de los programas formativos, de las necesidades de cualificación y del mercado de trabajo, así como de las orientaciones comunitarias en este ámbito. Fijaba los derechos y deberes de los alumnos, becas, etc.

¹⁰⁹ Orden de 4 de abril de 1989, por la que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional y los cursos de Formación Profesional Ocupacional a impartir por los centros colaboradores del INEM (BOE Núm. 83 de 7 de abril).

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debía fomentar la celebración de conciertos y convenios de colaboración, para la ejecución y seguimiento de los diferentes programas previstos en el Real Decreto, con órganos de las distintas administraciones públicas, organizaciones empresariales y sindicales e instituciones privadas, cuya participación fuese aconsejable en la planificación y ejecución de las acciones (art. 22). Para desarrollar y gestionar los programas, el INEM organizaría un grupo de promotores de orientación e inserción profesional que se encargarían de: Promocionar las iniciativas de formación profesional ocupacional y de su adecuación a las necesidades detectadas; realizar la prospección continua de las necesidades de cualificación profesional en las empresas; participar en la selección y control de los centros colaboradores; colaborar en la asignación de los medios formativos, procurando alcanzar la mayor rentabilidad social de los recursos públicos disponibles; analizar los resultados alcanzados por los alumnos al término de los cursos, así como sus efectos sobre la inserción profesional de los citados alumnos; promover y, en su caso, realizar las actividades de orientación e información profesional con el fin de facilitar la inserción profesional de los trabajadores (art. 23).

Sin duda, una de las modificaciones más importantes de la formación ocupacional para Andalucía tuvo lugar con el Real Decreto 427/1993, de 26 de marzo, para el traspaso de las funciones y servicios de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional a la Comunidad Autónoma de Andalucía, vieja aspiración de UGT Andalucía y de los firmantes de los programas de concertación, que suponía una mejor adecuación de la oferta a las demandas existentes, como consecuencia de un conocimiento más cercano de la realidad, la aparición de un único interlocutor político y administrativo –la Junta de Andalucía-, mayor claridad y uniformidad administrativa y un avance en la coordinación, tan necesaria de la formación profesional en su conjunto¹¹⁰.

Pero la reestructuración de la formación ocupacional más duradera en el conjunto del Estado fue el Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regulaba el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, en el que se marcan las pautas y las directrices que deben seguir tanto el Instituto Nacional de Empleo como las comunidades autónomas con competencias en la materia, y la Orden de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas de desarrollo¹¹¹ y correcciones, aunque

110 Informe de Gestión de la CER, Secretaría de Formación, al V Congreso de UGT Andalucía, AHUGT-A: C_7062.1, pág. 211.

111 Orden de 13 de abril de 1994, por la que se dictan normas de desarrollo del Real Decreto 631/1993, a las que siguen varias leyes más modificando tanto el Decreto como las órdenes de desarrollo posteriores, como el Real Decreto 1593/1994, de 15 de julio, por el que se da nueva redacción a determinadas disposiciones del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, y del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, en materia de Escuelas Taller y Casas de Oficios, y Orden de 20 de septiembre de 1995, por la que se modifica la de 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/1993, y corrección de errores de la Orden de 20 de septiembre de 1995, por la que se modifica la del 13 de abril de 1994, por la que se desarrolla el Real Decreto 631/1993.

este Real Decreto 631/1993 se va a seguir aplicando los siguientes diez años hasta que se vuelva a modificar en septiembre de 2004¹¹².

Anualmente, el INEM o, en su caso, las Comunidades Autónomas con esta competencia transferida, elaboran la programación de los cursos, siguiendo los objetivos establecidos en la planificación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en función de las necesidades formativas en las diferentes regiones y sectores productivos, detectadas por el observatorio ocupacional del INEM, a través del estudio de las tendencias de contratación de los últimos 3 años y la inserción de los alumnos formados (Art. 3, R. D 631/1993, de 3 de mayo, por el que se Regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional).

4. LA FPO, OBJETIVO PRIORITARIO PARA UGT ANDALUCÍA

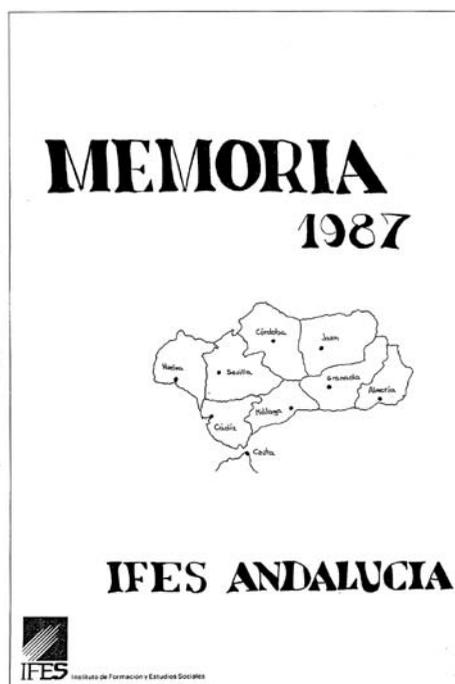
La formación profesional en su conjunto, y la ocupacional en particular, han sido una preocupación constante de la Secretaría de Formación. Así se constata, sobre todo a partir del mandato del III Congreso Regional. Entre los objetivos prioritarios que la Secretaría Regional de Formación se marcó, desde 1986, figuran el tratar de coordinar las actuaciones ugetistas sobre formación profesional ocupacional, dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma andaluza, pero intentando poner orden en lo existente y afrontando proyectos de futuro con una visión global y coordinada de las necesidades en materia de FP. Así surgieron actuaciones como los Planes Forman I y Forman II. Otro de los objetivos fue establecer vías permanentes de diálogo y negociación con las instituciones públicas y con las empresas privadas en materia de FP. En este sentido se encaminaron las actuaciones y la participación de la Secretaría Regional de Formación en las campañas de “Medidas para el Empleo”, Propuesta Sindical Prioritaria (PSP), Difusión del Plan FIP, etc. La Secretaría se planteaba visionar la política de FP desde perspectivas de mejora de la calidad de vida de los trabajadores, desde un servicio sindical a la sociedad y desde la necesidad que tenía el trabajador andaluz de recualificarse para afrontar competencias laborales en un futuro no muy lejano, a causa de la libre circulación de mano de obra en la Comunidad Económica Europea desde 1993.

Como señalan las Resoluciones del IV Congreso Regional, UGT Andalucía tenía entre las prioridades de su acción sindical e institucional la formación profesional, concebida como instrumento estratégico para una política económica de progreso armónico y equilibrado, así como para el desarrollo personal y la calidad en el empleo¹¹³. La coordinación regional de esta política correspondía a la Comisión Ejecutiva de UGT Andalucía, a través de la Secretaría y del Consejo Regional

◉ ¹¹² Real Decreto 1936/2004, del 27 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 631/1993, del 3 de mayo, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

◉ ¹¹³ Política Organizativa, AHUGT-A: C_7060.6, pág. 38.

de Formación¹¹⁴. En ese sentido, la Comisión Ejecutiva Regional continuaría profundizando en las experiencias formativas que había venido desarrollando desde su mandato, tales como el FORMAN I y II y otros proyectos; mediante la acción sindical buscará acuerdos de formación profesional de los trabajadores por medio de la Negociación Colectiva, y desde la acción institucional buscará reformas que garanticen el derecho a la formación permanente de los trabajadores y promoverá la creación del Instituto Andaluz para la Formación Profesional. El instrumento técnico de UGT en el campo de la formación profesional será el Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES) de Andalucía, creado el 1 de enero de 1987, y que inicialmente contó con cuatro personas. El IFES se perfiló como instrumento técnico de UGT para la FPO, de modo que fuese el único, puesto que siempre había tratado de establecer unas relaciones que supiesen mantener el equilibrio necesario entre las dos estructuras -la técnica y la política- a fin de poder ofrecer un servicio de calidad a los afiliados y a la sociedad en general, y que ello repercutiese favorablemente en la organización.



En enero de 1987 se constituye el IFES Andalucía, como instrumento técnico de UGT Andalucía para el desarrollo de la FPO. Memoria de actividades de IFES Andalucía. Año 1987

¹¹⁴ El Consejo Regional de Formación estaría compuesto por los responsables de formación de las ocho Uniones Provinciales de UGT Andalucía, de las Federaciones –bien constituidas a nivel regional, o bien mantengan órganos de coordinación regional- y los asesores que estime oportunos la Secretaría Regional de Formación bajo la presidencia del Secretario Regional de Formación, quien reunirá al Consejo al menos dos veces al año. AHUGT-A:C_7060.6, pág. 37.

En materia de FP, la Secretaría Regional de Formación denunció interna y públicamente las anomalías existentes en cuantas cuestiones fueron surgiendo, como la situación del Plan FIP, INEM, cuotas de formación a la Seguridad Social, ausencia de planes de formación en las empresas, etc. Tampoco vaciló la Secretaría en valorar positivamente actuaciones como los Acuerdos de Concertación Social. En este campo es de destacar el avance que supuso la firma del convenio entre UGT y el INEM, y que como actuación centralizada y homologada de las actividades de FPO, dando una visión unitaria a través de IFES de lo realizado por UGT. Durante 1987 y 1988, el convenio funcionó bastante bien y fue a raíz de la Huelga General del 14-D cuando se rompió unilateralmente por parte del INEM, debido a las posiciones encontradas que mantuvo con los sindicatos el Ministerio de Trabajo, y que hicieron que 1989 fuese un paréntesis en este sentido, reanudándose en 1990 la vigencia del convenio. En Andalucía se mantuvieron diversas reuniones, tanto del Consejo Regional de Formación como con Secretarios Generales y de Formación de las Uniones Provinciales, a fin de alcanzar un acuerdo de coordinación de la programación, hecho que acaeció el 29 de marzo de 1988, y que, en general, fue bastante fructífero en relación con la distribución e implantación de algunas materias como las de “Directivos medios de empresas” y “Gestión de PYMES”, que de no haberse truncado la programación del 89 hubiese podido afianzar la idea de la creación de una “Escuela de Estudios Sociales” en UGT Andalucía, expectativas que vuelven a resurgir a partir de 1990.

5. TRANSFERENCIAS DE COMPETENCIAS DE FORMACIÓN A ANDALUCÍA. PLAN FORMAN

La concertación social entre los poderes públicos y los agentes sociales y económicos no se refiere sólo al ámbito nacional, sino que desde el mismo momento de constituirse las Comunidades Autónomas, aprobar sus Estatutos e ir produciéndose cada vez más el traspaso de competencias de los poderes centrales a las Comunidades Autónomas, son éstas las que asumen esas responsabilidades para sus territorios. En el caso de Andalucía, los acuerdos comienzan pronto, “desde la constitución de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la concertación ha sido uno de los pilares fundamentales de la política económica y social aplicada por la Junta de Andalucía. Durante estos años han sido diversos los acuerdos alcanzados entre la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores de Andalucía, que ponen de manifiesto una dilatada experiencia en materia de concertación entre las mencionadas instituciones”¹¹⁵.

 ¹¹⁵ IV Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, firmado el 24 de mayo de 1999. Pacto por el Empleo y la Actividad Productiva.

Ya se ha hecho referencia al primer acuerdo de concertación de UGT Andalucía con el Gobierno autónomo andaluz en 1985, tras la firma en Madrid del AES, de ámbito nacional. También al año siguiente se buscó llegar a acuerdos de concertación cualitativa y cuantitativamente de mucho mayor calado. Como se expone en el Informe de Gestión de la Secretaría de Acción Sindical al IV Congreso de UGT Andalucía de 1990¹¹⁶, en el anterior Congreso celebrado en Cádiz, en mayo de 1986, se tomó el acuerdo de reafirmar una política de concertación con el Gobierno de Andalucía en una serie de puntos concretos que abordaban, desde la sanidad a la industria, pasando por la educación, la cultura, el sector pesquero, etc., y en cumplimiento de dicho mandato, en octubre de 1986 se elabora un documento con las materias a negociar en las que, aparte de los aspectos citados, se atendiera el empleo, la política juvenil, los servicios sociales, la participación institucional, etc.

Aquellas negociaciones tuvieron un proceso largo en el tiempo, y con no pocas dificultades, alcanzándose finalmente, en julio de 1987, la firma del Acuerdo de Concertación en Andalucía donde se abordaban aspectos de carácter socioeconómico, como la política misma de concertación, ampliar el número de Unidades de Promoción del Empleo, el fomento del cooperativismo, la implantación de programas de empleo, sobre distribución de los Fondos Estructurales de la CEE, la potenciación de la formación profesional y, en concreto, analizar el contenido, e introducir matizaciones en el Programa Andaluz de Desarrollo Económico, el PADE. Dicho programa incluía un abanico amplio de aspectos relacionados con la agricultura y pesca, como la reforma agraria, una política de estructuras, la agroalimentaria y sobre la formación de la población rural, con objetivos como recuperar la escolaridad de jóvenes menores de 16 años, compensación de adultos, formación en prevención de riesgos, etc.; también se adoptaban medidas relacionadas con sectores industriales, como las Zonas de Acción Especial, sectores en crisis y la innovación tecnológica.

Entre las acciones sobre el mercado de trabajo contempladas en el Acuerdo, hay que incluir aspectos como la formación profesional ocupacional, con el Programa para Desempleados de Larga Duración, que se ha venido poniendo en práctica desde 1987, viniendo a completar acciones generales dirigidas a este colectivo, el Programa Andalucía Joven, destinado a menores de 25 años y, sobre todo como fruto de este acuerdo, se pone en funcionamiento por UGT Andalucía el proyecto integral de formación profesional ocupacional denominado Plan FORMAN, pionero en su campo y adaptado a las condiciones de la demanda del mercado de trabajo en esta comunidad. Al Plan FORMAN se dedica un apartado especial, por su importan-

¹¹⁶ Informe de Gestión de la Secretaría de Acción Sindical presentada al IV Congreso de UGT Andalucía, AHUGT-A: C_7059.5, Págs. 163-173.

cia en la formación profesional y por su larga vigencia en Andalucía, ya que hasta el 2010 se llevaron a cabo un total de 22 proyectos anuales.

La preocupación de UGT Andalucía por la formación ocupacional había evolucionado progresivamente en los ochenta. En la década de los noventa hay una fecha significativa para la FPO, que es 1992. Ese año estuvo marcado en la FPO en Andalucía por un período de debate sobre las transferencias en esta materia a la Junta de Andalucía. Debate que estuvo presente, además de en el debate público, en las mesas de concertación social abiertas entre la Junta y los Agentes Sociales¹¹⁷. Durante el año 1993 continuó el debate en Andalucía sobre las transferencias en materia de FPO y la creación del Consejo Andaluz de Formación Profesional, y terminó con la realidad de las transferencias para Andalucía y con el acuerdo tripartito para la creación del Consejo. Pues si bien es cierto que el Acuerdo de transferencias se adoptó en el Pleno de la Comisión Mixta de 21 de diciembre de 1992, es durante el año en curso cuando se comienza a desarrollar¹¹⁸. Las transferencias supusieron una mejor adecuación de la oferta a las demandas existentes como consecuencia de un conocimiento más cercano de la realidad, la aparición de un único interlocutor político y administrativo -la Junta de Andalucía-, una mayor claridad y uniformidad administrativa, etc. Con estas premisas y en el marco del Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social con la Junta de Andalucía es donde, por primera vez, se establece un convenio con carácter bienal sobre la ejecución de programas formativos de FPO¹¹⁹.

El Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía, cuya vigencia se extendió a 1993 y 1994, y, más recientemente el Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva, desarrollado en el bienio 1995-1996, contribuyeron a consolidar el proceso de crecimiento económico después del ajuste productivo en los primeros años de los noventa, a dinamizar el mercado de trabajo, especialmente la creación de empleo, y a mejorar las condiciones de competitividad de la economía andaluza. En el mismo sentido, y como fruto de la concertación cabe hablar del Pacto por el Empleo y Desarrollo Económico de Andalucía (PEDEA), suscrito el 21 de abril de 1997, en el que se vuelve a destacar el papel de la formación profesional en relación a las políticas activas de empleo, incidiendo en aquellos colectivos con mayores problemas de inserción en el mismo; y, en general, contribuyendo a mejorar las condiciones de competitividad de la economía andaluza.

La Administración General del Estado traspasó a la Comunidad Autónoma de Andalucía las funciones y servicios de gestión de la formación ocupacional por el

¹¹⁷ V Comité Regional. 9 diciembre 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

¹¹⁸ Se publica en el BOE de 16 abril 1993.

¹¹⁹ VII Comité Regional, 17 diciembre 1993. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

RD 427/1993, de 26 de marzo¹²⁰. En 1994 la Junta de Andalucía, a propuesta de los Consejeros de Trabajo y Asuntos Sociales, y de Educación y Ciencia, consultados los agentes sociales y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión de 15 de noviembre de 1994, crea el Consejo Andaluz de Formación Profesional, como órgano consultivo de coordinación y participación en materia de formación profesional reglada y ocupacional, con representación paritaria, como consejeros de representantes de la Administración autonómica, de los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas, que nombrarán cada uno de ellos a ocho miembros¹²¹.

Se reconoce a la formación profesional como un valor clave para toda estrategia de desarrollo económico y social, y entre las funciones del Consejo Andaluz de Formación Profesional se recogen las de: coordinar las actuaciones entre la formación profesional reglada y la formación ocupacional en la Comunidad Autónoma Andaluza, y en el marco de las políticas nacionales y comunitarias de la formación profesional; informar sobre cualquier asunto que en materia de formación profesional le sea sometido por las distintas consejerías, así como emitir propuestas y recomendaciones sobre dicha materia; estudiar, analizar y difundir los aspectos relativos al mercado de trabajo en Andalucía; elaborar y proponer los objetivos y prioridades que sirvan de base para la elaboración de los programas de formación profesional; controlar, evaluar y realizar el seguimiento de la ejecución de los programas de formación profesional. En las disposiciones finales del decreto se recogía que en el plazo de un mes de su constitución, llevaría al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía una propuesta del Plan Andaluz de Formación Profesional. El funcionamiento del Consejo Andaluz de Formación Profesional queda regulado por orden de 23 de julio de 1996.

En 21 de abril de 1997 se suscribió por la Junta de Andalucía, la Confederación de Empresarios de Andalucía, Comisiones Obreras de Andalucía y la Unión General de Trabajadores de Andalucía el Pacto por el Empleo y Desarrollo Económico de Andalucía, acordando, entre otras cuestiones, que la formación profesional era un instrumento estratégico para la valorización de los recursos humanos, de cara

¹²⁰ "El Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre, dispone en sus artículos 18.1.1 y 17.2 que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en los términos dispuestos en los artículos 38, 131 y 149.1, apartados 11 y 13 de la Constitución, la planificación de la actividad económica en Andalucía y la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral, asumiendo las facultades, competencias y servicios que en este ámbito y a nivel de ejecución ostenta actualmente el Estado. Por otra parte, el artículo 19 del propio Estatuto de Autonomía establece que es competencia plena de la Comunidad Autónoma de Andalucía la regulación y administración de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades en el ámbito de sus competencias. "En consecuencia procede, que la Comunidad Autónoma de Andalucía asuma las funciones en materia de gestión de la formación profesional ocupacional que viene desempeñando la Administración del Estado". Real Decreto 427/1993, de 26 de marzo, de traspaso de funciones y servicios de la formación profesional ocupacional a la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOE núm. 91 de 16 abril).

¹²¹ Decreto 451/1994 de 15 de noviembre.

a la creación de empleo y para contribuir al desarrollo socioeconómico de nuestra comunidad autónoma. En virtud de dichos acuerdos, el Gobierno andaluz publicó el Decreto 204/1997, de 3 de septiembre, por el que se establecían los programas de formación profesional ocupacional de la Junta de Andalucía¹²² para el siguiente bienio. Las acciones que se contemplaron en ese decreto se articulaban en base a la prospección del mercado de trabajo, que atendía a las necesidades de cualificación de la población activa andaluza y a las demandas de los sectores productivos de nuestra comunidad. Se dirige especialmente a la formación de aquellos colectivos que tienen especiales dificultades de acceso al mercado laboral, como son los jóvenes, las mujeres o las personas discapacitadas. Incitan a las entidades que participan en las acciones formativas a preocuparse por conseguir empleo para los alumnos de sus cursos, así como a integrarse en el sistema de intermediación del mercado laboral. Pretende la mejora de la calidad de la formación profesional ocupacional y una mayor coordinación de los subsistemas de la formación profesional. Se diseñan programas formativos para actividades novedosas y con grandes posibilidades de generación de puestos de trabajo, como son los nuevos yacimientos de empleo y actividades económicas emergentes. Asimismo, fruto del acuerdo social, se impulsará el funcionamiento del Consejo Andaluz de Formación Profesional.

Dos años más tarde, en febrero de 1999, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprueba el Plan Andaluz de Formación Profesional 1999-2006, fijando los objetivos y actuaciones, tanto comunes como particulares, de los tres subsistemas de la formación profesional establecidos desde 1990, así como el seguimiento y evaluación del Plan Andaluz de Formación Profesional.

Si ya la Junta de Andalucía había recibido en 1982 las competencias sobre el sistema general educativo, y en 1993 las competencias de la formación profesional ocupacional, en el 2005, mediante el R.D. 1562/2005, de 23 de diciembre, se pasará a la Comunidad Autónoma de Andalucía la gestión de la formación continua tras sentencias del Tribunal Constitucional, por el que este tipo de formación se ubicaba dentro del ámbito laboral y, por tanto, dentro de las competencias de las comunidades autónomas.

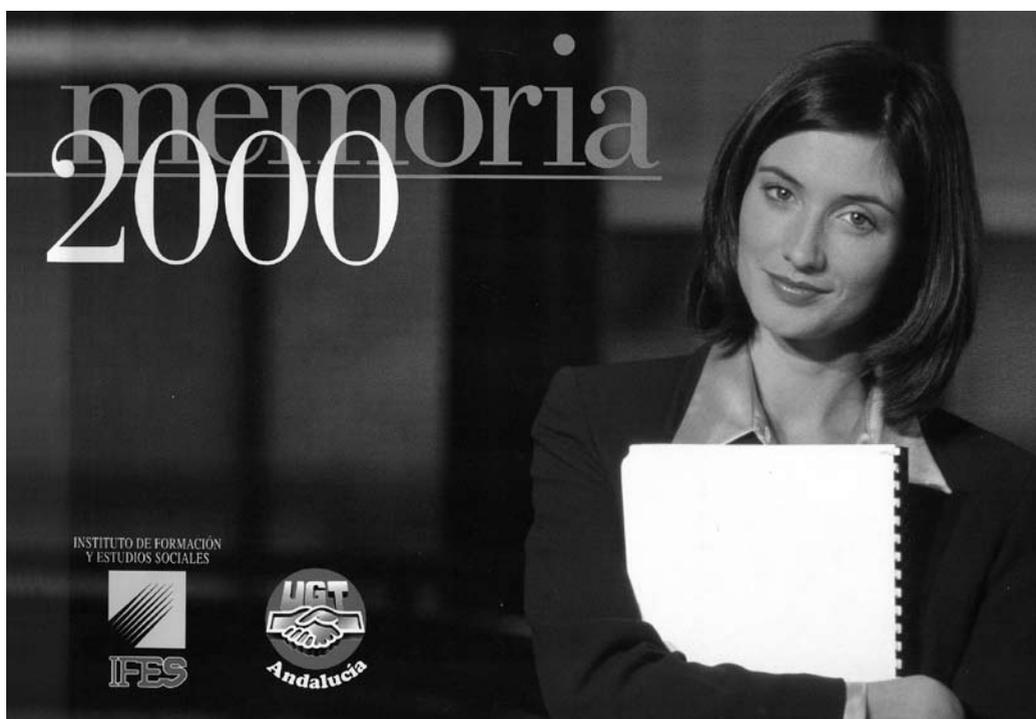
6. LOS PLANES DE FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ANDALUCÍA (FORMAN)

6.1 Origen y finalidad

A través del Acuerdo de Concertación Social, suscrito en 1987 entre la Junta de Andalucía y UGT Andalucía, se llevaron a cabo varios proyectos formativos, entre

 ¹²² Este Decreto y programa de formación profesional ocupacional deroga el anterior Decreto 28/1995 de 21 de febrero.

los que hay necesariamente que destacar el “Plan FORMAN”. Durante el año 1988 y el primer semestre de 1989, UGT de Andalucía desarrolló un Plan de Formación en Andalucía cuya denominación se abrevió en Plan FORMAN, colaborando en su ejecución técnica el Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES). La puesta en marcha del Plan FORMAN fue impulsada desde la Comisión Ejecutiva Regional, y coordinada a través de la Secretaría Regional de Formación, junto con los Secretarios de Formación de las tres Uniones Provinciales pilotos. Este programa de revalorización de recursos humanos en Andalucía fue una acción formativa prácticamente pionera en el conjunto del Estado, y permitió a la UGT disponer de los recursos necesarios para diseñar y ejecutar una experiencia innovadora en el terreno de la formación ocupacional, susceptible de ser profundizada y ampliada a todas las provincias andaluzas en años sucesivos¹²³.



Memoria de actividades del IFES - UGT Andalucía. Año 2000

Nació así el primer Plan FORMAN, como un instrumento coadyuvante al desarrollo socioeconómico de Andalucía, mediante acciones positivas para el empleo, con el propósito de satisfacer las necesidades formativas de los trabajadores. El objetivo principal de todos los sucesivos planes FORMAN, dirigidos mayoritariamente a personas en situación de desempleo, fue que los alumnos participantes alcanza-

¹²³ IV Comité Regional. Acta y resolución. 24 junio 1988.

sen el mayor nivel de inserción laboral posible, mediante un adecuado proceso de cualificación y orientación profesional. El Plan FORMAN I nació de la necesidad -contrastada mediante investigación sociológica- de adecuar las ofertas de FP a la realidad del mercado de trabajo, buscando el equilibrio entre: población demandante de empleo/oferta de formación/realidad y previsiones de la oferta de empleo. Surgió como experiencia piloto de un estudio previo sobre necesidades formativas en las provincias de Sevilla, Málaga y Jaén. Se realizó en varias fases, que se resumen en una prospectiva sobre las demandas reales de formación. En la ejecución de las acciones planificadas. La evaluación y seguimiento de las acciones emprendidas; y el posterior planteamiento y ejecución de las acciones cuyo rendimiento se estimase satisfactorio a lo largo de más años (nacimiento de nuevos planes: FORMAN II, etc.), enmarcados siempre en los Pactos y Acuerdos de Concertación Social entre los agentes sociales (UGT Andalucía, CC.OO y CEA) y el Gobierno de la Junta de Andalucía. La ejecución de este primer Plan tuvo como consecuencia la creación y

Plan de Formación Ocupacional de UGT Andalucía (FORMAN)				
Plan	Período	Cursos	Horas	Alumnos
FORMAN I	1988-89	69	24.350	1.035
FORMAN II	1989-90	88	23.810	1.320
FORMAN III	1990-91	112	34.520	1.680
FORMAN IV	1991-92	61	19.800	915
FORMAN V	1992-93	70	21.050	1.050
FORMAN VI	1993-94	228	69.510	3.420
FORMAN VII	1994-95	196	63.964	2.940
FORMAN VIII	1995-96	200	68.773	3.000
FORMAN IX	1996-97	246	88.173	3.690
FORMAN X	1997-98	441	154.238	6.795
FORMAN XI	1998-99	429	144.440	6.533
FORMAN XII	1999-00	470	161.425	7.566
FORMAN XIII	2000-01	479	160.085	7.803
FORMAN XIV	2001-02	443	148.795	7.290
FORMAN XV	2002-03	501	162.375	8.175
FORMAN XVI	2003-04	401	139.420	6.585
FORMAN XVII	2004-05	411	141.740	6.870
FORMAN XVIII	2005-06	380	144.161	6.430
FORMAN XIX	2006-07	419	153.982	7.105
FORMAN XX	2007-08	339	125.193	5.776
FORMAN XXI	2008-09	359	129.123	4.828
Totales		6342	2.178.927	100.806

Fuente: Instituto de Formación y Estudios Sociales de Andalucía.

potenciación de toda una infraestructura formativa ocupacional, humana y material, imprescindible para abordar actuaciones globales en todo el territorio andaluz.

El esfuerzo del plan anterior no podía quedar en baldío, toda vez que su valoración había sido muy positiva. Era necesario extender el plan a toda Andalucía y así nació el FORMAN II, aunque muy mermado en relación con sus orígenes, al atravesar (durante el año 1989) una crisis la concertación social en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El plan nació como una actuación extensible a las ocho provincias andaluzas, y con un planteamiento de desarrollar y diferenciar determinadas acciones formativas de segundo ciclo de otras que ya se desarrollaron en el FORMAN I, con la intención de seguir incidiendo en el ámbito comarcal y en el contacto con las empresas. El Plan FORMAN II (1989-1990) y todos los que le siguieron se extendieron ya a las 8 provincias andaluzas.

En la década de los noventa, el Plan FORMAN era ya una acción formativa clásica en los programas de UGT Andalucía, y constituía una de las acciones más interesantes de FPO en Andalucía. Los planes FORMAN constituyeron la acción formativa más interesante desde el punto de vista profesional y sindical que UGT Andalucía fue realizando desde los ochenta, y no sólo a niveles internos, sino que en el conjunto de las actuaciones formativas que se desarrollaron en Andalucía gozó de un merecido prestigio por su planificación, seguimiento y evaluación posterior. Significaron una buena conexión entre el mundo del trabajo y el de la formación¹²⁴. El Plan FORMAN, en su globalidad, era un punto del acuerdo de concertación entre la Junta de Andalucía y UGT Andalucía, y no se trataba de un programa más de acciones formativas a impartir, sino que, además, se hacía un seguimiento bastante exhaustivo de los contenidos del reciclaje y empleo de los alumnos, etc¹²⁵. El seguimiento de empleo de los alumnos que realizaban estos cursos fue uno de los objetivos básicos, situándose sobre un 50% el número de alumnos que encontraban empleo al finalizar el curso con UGT Andalucía, lo que, sin duda, era un dato a destacar.

Durante el año 1992 finalizó el FORMAN IV. Dentro del plan se iniciaron más acciones de ámbito comunitario en colaboración con La Liguria (Italia), que fueron una gran experiencia y constituyeron un paso más en la preparación de los trabajadores cara a la libre circulación de trabajadores en la Comunidad Europea. También sirvió para abrir posibles vías formativas con regiones de otros países de la Comunidad Europea, así como contactos interesantes con organismos comunitarios (ENFAS de Liguria, CEDEFOP, etc.)¹²⁶.

 ¹²⁴ VII Comité Regional, 17 diciembre 1993. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

 ¹²⁵ V Comité Regional. 9 diciembre 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

 ¹²⁶ V Comité Regional. 9 diciembre 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

En 1993 se produce el traspaso de funciones y servicios de la gestión de la Formación Profesional Ocupacional a la Comunidad Autónoma de Andalucía¹²⁷, y se desarrolla el FORMAN V. Las actuaciones formativas realizadas en colaboración con países de la Comunidad Europea supusieron un intercambio de experiencias profesionales y educativas, tanto para el propio IFES como para los alumnos participantes en los cursos. Se pretendió que algunos cursos, como los de Turismo Rural, tuvieran una continuidad prolongada en el tiempo y en determinados espacios andaluces. Se suscribió un acuerdo entre IFES y un Centro en los Alpes franceses (Autrans-Grenoble) para intercambio de materiales y alumnos¹²⁸.

Como primera resultante del Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social con la Junta de Andalucía, se estableció el FORMAN VI, para ejecutar durante el curso escolar 93-94, que comprendería 220 cursos a impartir, así como una serie de actuaciones destinadas a dotar a la FP de medios materiales que complementasen la infraestructura básica de la UGT y mejorasen su planificación y gestión en materia de FP. El nuevo FORMAN VI vio ampliada su subvención económica y por tanto el número de cursos a impartir. No obstante, las dificultades económicas para realizar estos cursos continuaban, debido a la falta de liquidez de la Administración Autonómica, que pagaba con un notable retraso y hacía que las acciones formativas demorasen su inicio¹²⁹. El FORMAN VI se concertó con retraso y no se inició hasta el otoño de 1993, razón por la cual descendió el número de horas que el IFES realizó con empresas privadas. No obstante, al amparo del Decreto de 30 de marzo, se presentaron una serie de proyectos de “Otras Entidades” (empresas privadas e instituciones públicas, como Ayuntamientos o Diputaciones), donde IFES actuaría como agente externo, y que superaron los 250 proyectos.

A lo largo de la década de los noventa del siglo XX y la primera del siglo XXI, se sucederán los bienios en los que sistemáticamente se desarrolla la concertación social y se ejecutan los planes FORMAN.

En 1993 se firma el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía, y comienza el FORMAN VII. Y En 1995 el Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva, creándose en ese año el Consejo Andaluz de Formación Profesional¹³⁰. Durante este periodo se desarrollan los Planes FORMAN VIII y IX. En 1997¹³¹ se establecieron los programas de formación profesional ocupacional de la Junta de Andalucía.

 ¹²⁷ Real Decreto 427/1993, de 26 de marzo.

 ¹²⁸ VII Comité Regional, 17 diciembre 1993. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

 ¹²⁹ VII Comité Regional, 17 diciembre 1993. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

 ¹³⁰ Decreto 451/1994, BOJA 05/01/95.

 ¹³¹ Decreto 204/1997, de 3 de septiembre de 1997.

Entre 1999 y 2001 se logra el IV Acuerdo de Concertación Social de Andalucía: el Pacto por el Empleo y la Actividad Productiva (1999-2001), se publica el Primer Plan Andaluz de Formación Profesional (1999-2006), y se realizan los planes FORMAN XII y XIII.

Los años 2001-2004 contemplaron el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, y la creación del Servicio Andaluz de Empleo¹³². También se crea el Instituto Andaluz de las Cualificaciones profesionales¹³³, y se lleva a cabo el traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación¹³⁴. En estos años se ejecutan los planes FORMAN XIV a XVII.

En enero de 2005 se suscribe el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía (2005 a 2008), se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo¹³⁵, y se desarrollan los planes FORMAN XVIII a XX.

Finalmente, en noviembre de 2009 se firma el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, y se desarrollan los planes FORMAN XXI y XXII.

6.2 Tipos de oferta formativa

Los planes FORMAN comprendían, fundamentalmente, dos tipos de oferta formativa. En primer lugar, una oferta de especialidades clásicas. Se trataba de cursos referidos a ocupaciones y oficios tradicionales, pero con buenas perspectivas de inserción laboral en el mercado de trabajo andaluz, y de los que apenas había oferta de enseñanzas regladas que cubriesen esas necesidades. Ejemplos de este tipo de cursos son: fontanero, pintor de edificios, albañil, jardinero, soldador, camarero, conductor de camiones, cocinero, pastelero, chapista, mecánico de motocicletas, o tapicero de muebles. Y una oferta de especialidades innovadoras y/o de yacimientos de nuevos empleos. En este caso, se planificaron en base a estudios, bibliografía, opiniones de expertos, etc., una serie de especialidades que responden a nuevas tendencias del mercado laboral, nuevas oportunidades, en diversos grados de madurez según la ubicación final de cada curso en el territorio andaluz. Ejemplos de estos cursos son:

 ¹³² Ley 4/2002, de 16 de diciembre.

 ¹³³ Decreto 1/2003, de 7 de enero.

 ¹³⁴ Real Decreto 467/2003, de 25 de abril.

 ¹³⁵ Real Decreto 395/2007.

Área de conservación y recuperación de espacios naturales: cursos de Trabajador forestal, Monitor de educación ambiental, Recuperación de márgenes de ríos, etc. *Área de energías renovables:* cursos de Técnico de sistemas de energías renovables, Instalador de energía solar térmica, Instalador de sistemas fotovoltaicos y eólicos. *Área de telemática:* cursos de Diseño de páginas web, Lenguajes de programación para Internet, Internet e Intranet en la empresa, Especialista en redes de área extensa. *Área multimedia:* cursos de Editor-montador de imagen, Retoque digital y escaneado de imágenes, Infografista de medios audiovisuales. *Área de informática avanzada:* cursos de Programador de bases de datos relacionales, Administrador de redes, Informática avanzada de gestión de oficinas. *Área de servicios a la Tercera Edad:* cursos de Auxiliar de enfermería geriátrica, Auxiliar de ayuda a domicilio, Atención especializada a enfermos de Alzheimer. *Área de ocio y actividades recreativas:* cursos de Turismo rural, Guía de la naturaleza, monitores deportivos y de tiempo libre, Animadores Turísticos y socioculturales. *Aeronáutica:* Montador de estructuras de aeronaves, Verificador aeronáutico, Fabricación eléctrica, Fabricación de materiales compuestos.

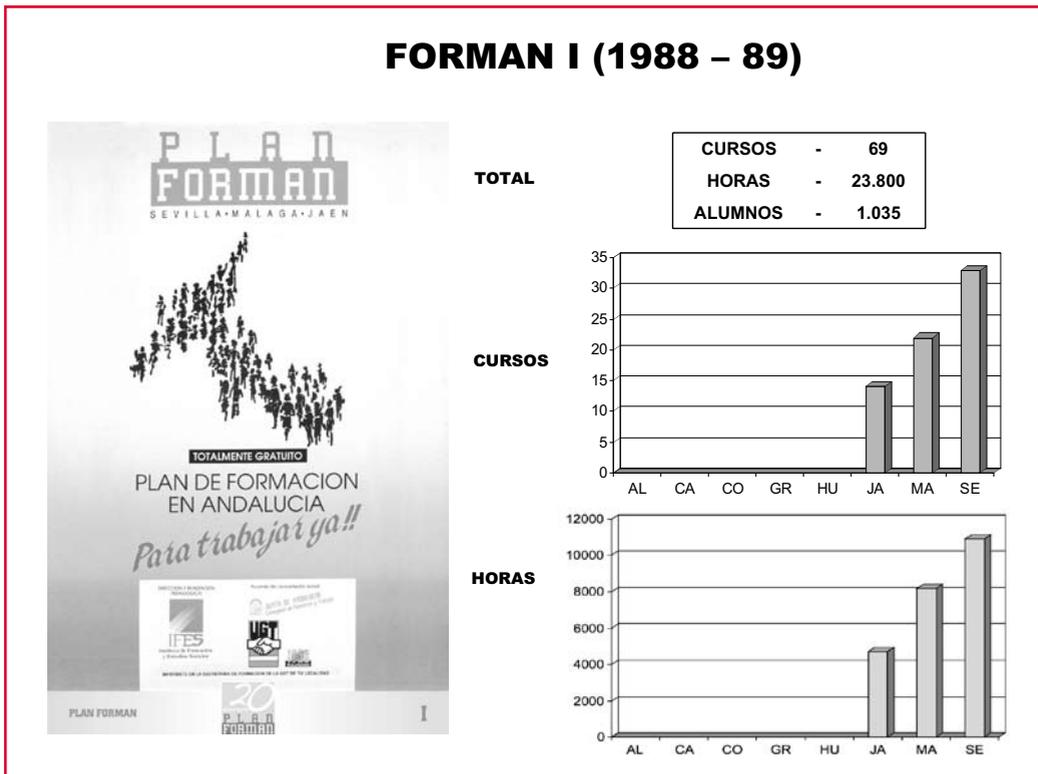
Relación de especialidades impartidas en el periodo 2005-2009

PLAN	NÚMERO ESPECIALIDADES IMPARTIDAS	ESPECIALIDADES MÁS CURSADAS	FAMILIA PROFESIONAL
FORMAN XVII	87	Ofimática Iniciación a la Red de Internet Diseño de Páginas Web Formador Ocupacional Celador Sanitario Atención Especializada para Enfermos de Alzheimer	Informática y comunicaciones Servicios socioculturales y a la comunidad Sanidad
FORMAN XVIII	84	Informática de Usuario Formador Ocupacional Vigilante de Seguridad Celador Sanitario Atención Especializada para Enfermos de Alzheimer Experto en Gestión de Salarios y Seguros Sociales	Informática y comunicaciones Servicios socioculturales y a la comunidad Sanidad Intermediación financiera, Servicios Empresariales y otros servicios
FORMAN XIX	90	Informática de Usuario Iniciación a la Red de Internet Formador Ocupacional Experto en Gestión de Salarios y Seguros Sociales Inglés: Atención al Público Celador Sanitario	Informática y comunicaciones Servicios socioculturales y a la comunidad Intermediación financiera, Servicios Empresariales y otros servicios Sanidad
FORMAN XX	92	Informática de Usuario Formador Ocupacional Celador Sanitario Auxiliar de Enfermería en Geriatría Experto en Gestión de Salarios y Seguros Sociales	Informática y comunicaciones Servicios socioculturales y a la comunidad Sanidad Intermediación financiera, Servicios Empresariales y otros servicios
FORMAN XXI	88	Informática de Usuario Formador Ocupacional Vigilante de Seguridad Celador Sanitario Auxiliar de Enfermería en Geriatría	Informática y comunicaciones Servicios socioculturales y a la comunidad Sanidad

Fuente: *Memoria de Actividades. Secretaría para el Empleo de UGT Andalucía. 2005-2009*, que edita UGT Andalucía e IFES Andalucía. La mayor parte corresponde a las familias profesionales "Informática y comunicaciones" y "Servicios socioculturales y a la comunidad".

6.3 Datos Estadísticos

Como prueba de la atención concedida por UGT Andalucía a la Formación Profesional Ocupacional, a continuación ofrecemos datos sobre los distintos Planes FORMAN que se han realizado desde 1988 hasta 2008, destacando el nº de alumnos que han participado en cada uno de ellos, las horas lectivas impartidas y el nº de cursos.



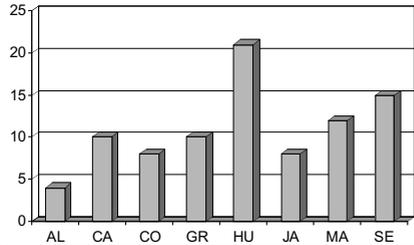
FORMAN II (1989 - 90)



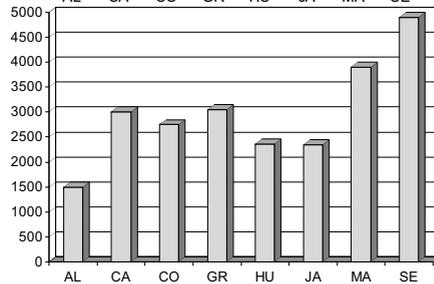
TOTAL

CURSOS	-	88
HORAS	-	23.810
ALUMNOS	-	1.320

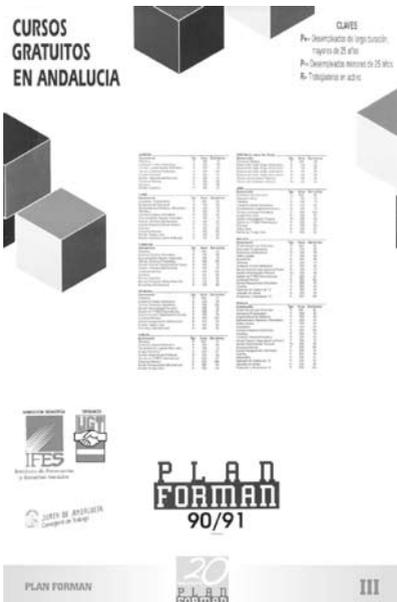
CURSOS



HORAS



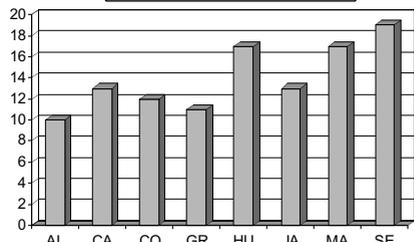
FORMAN III (1990 - 91)



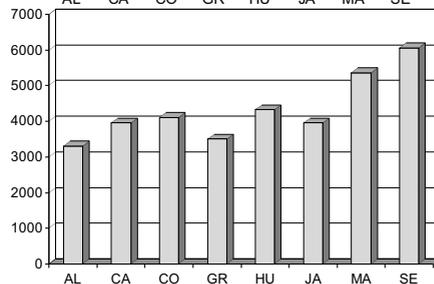
TOTAL

CURSOS	-	112
HORAS	-	34.520
ALUMNOS	-	1.680

CURSOS



HORAS



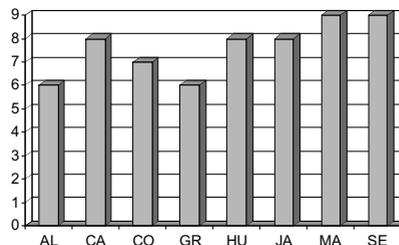
FORMAN IV (1991 - 92)



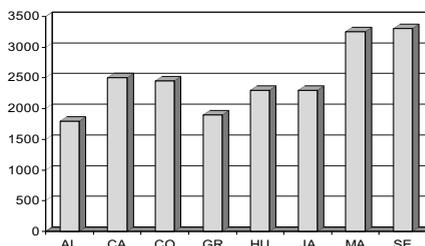
TOTAL

CURSOS	-	61
HORAS	-	19.800
ALUMNOS	-	915

CURSOS



HORAS



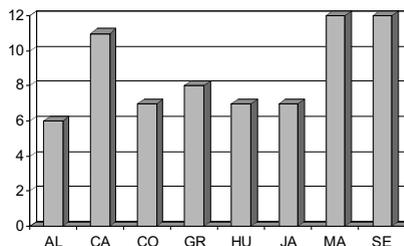
FORMAN V (1992 - 93)



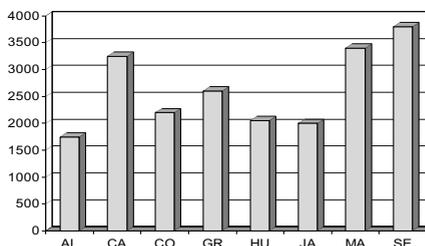
TOTAL

CURSOS	-	70
HORAS	-	21.050
ALUMNOS	-	1.050

CURSOS



HORAS



FORMAN VI (1993 - 94)

CURSOS GRATUITOS DE FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL EN ANDALUCIA 93/94 LO QUE NECESITAS

INFORMATE EN IFES O UGT DE TU LOCALIDAD.

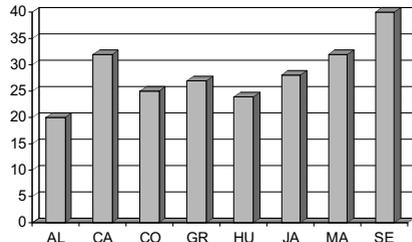
ESPECIALIDAD	TIPO	HORAS	ESPECIALIDAD	TIPO	HORAS
ATL.C. INT. OFICINA	P.	300	ANIMADORA SOCIOCULTURAL	MP.	300
YOND. TRD. INFORMÁTIC.	P.	300	TECNICORRA EDUCATIVA	R.	150
ATL.C. INT. DE GEST.	P.	300	INST. ELEC. VIGILADA	Pa	250
COMERC. EXT. INDIUM.	P.	300	TECN. TURISMO RURAL	P.	300
ATL.C. INT. OFICINA	Pa	300	CONJUN. Y FUERA DE CIUDADES	R.	120
CELENTIF. FOME INDIUM.	Pa	150	INTELIGENCIA - INGENIERIA	Pa	400
ATL.C. INT. DE GEST.	Pa	300	COCCINERO	P.	400
CONTABILIDAD INDIUM.	Pa	350	EFIFE BANGSO	P.	400
ATL.C. INT. ADMON.	Pa	300	TRAB. FORESTAL CULTIV.	R.	250
GEST. RECURSOS HUMANOS	P.	250	EXP. GEB. CONT. CON EXP. INDIUM.	P.	300
EXP. COMUN. EUROPEAS	Pa	400	CULT. HORT. BAJO ABRIGO	P.	400
CONTABILIDAD FINANCIERA	R.	120	EXP. RIBDO LOCAL FERTIL.	Pa	300
FORMACION DE FORMADORES	R.	100			

FORMAN PLAN FORMAN **VI**

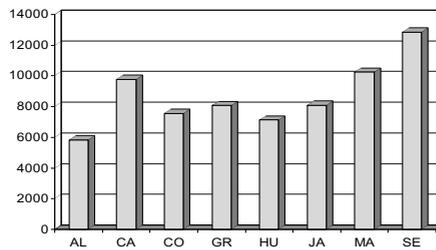
TOTAL

CURSOS	-	228
HORAS	-	69.510
ALUMNOS	-	3.420

CURSOS



HORAS



FORMAN VII (1994 - 95)

CURSOS GRATUITOS DE FORMACION PROFESIONAL EN ANDALUCIA. FORMAN VII

Tu formación. Tu futuro.

PLAN FORMAN PLAN DE FORMACION EN ANDALUCIA

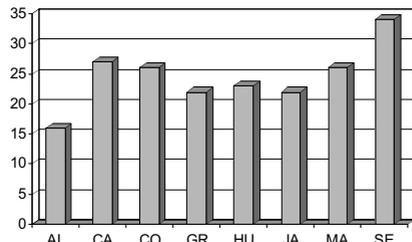
INFORMATE EN I.F.E.S. o U.G.T. DE TU LOCALIDAD

VI

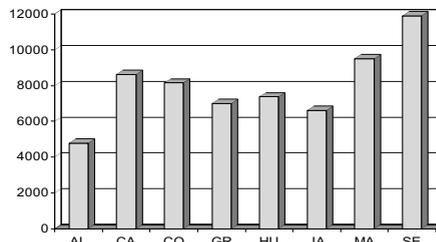
TOTAL

CURSOS	-	196
HORAS	-	63.964
ALUMNOS	-	2.940

CURSOS



HORAS



FORMAN VIII (1995 - 96)

ROMPE EL CIRCULO VICIOSO.

FORMACION

Entra en el mundo profesional, a través de la Formación.

PLAN FORMAN 95/96

CURSOS GRATUITOS DE FORMACION PROFESIONAL

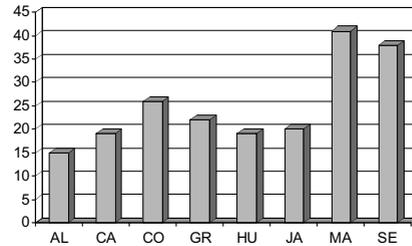
Infórmate en la U.G.T. o I.F.E.S. de tu localidad.

PLAN FORMAN VIII

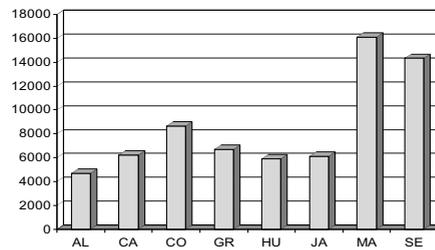
TOTAL

CURSOS	-	200
HORAS	-	68.773
ALUMNOS	-	3.000

CURSOS



HORAS



FORMAN IX (1996 - 97)

tu formación y tú, sois la pieza clave

CURSOS GRATUITOS DE FORMACION PROFESIONAL

PLAN FORMAN 96-97

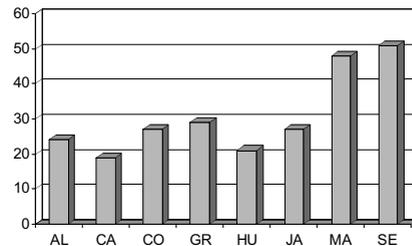
INFÓRMATE EN LA U.G.T. O I.F.E.S. DE TU LOCALIDAD.

PLAN FORMAN IX

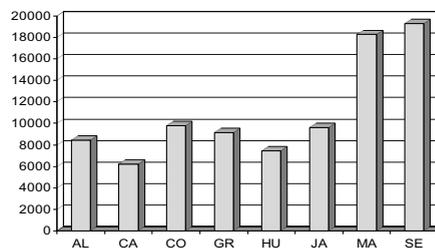
TOTAL

CURSOS	-	246
HORAS	-	88.173
ALUMNOS	-	3.690

CURSOS



HORAS



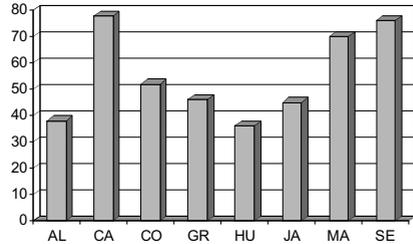
FORMAN X (1997 – 98)



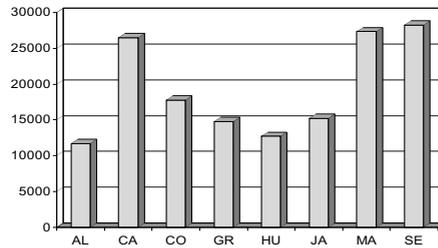
TOTAL

CURSOS	-	441
HORAS	-	154.238
ALUMNOS	-	6.795

CURSOS



HORAS



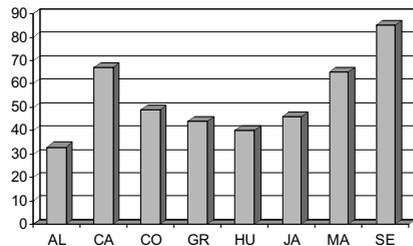
FORMAN XI (1998 – 99)



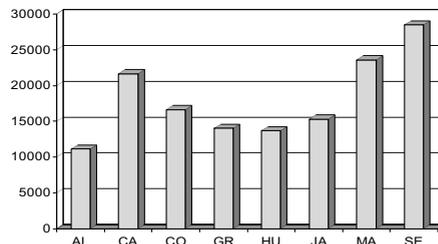
TOTAL

CURSOS	-	429
HORAS	-	144.440
ALUMNOS	-	6.533

CURSOS



HORAS



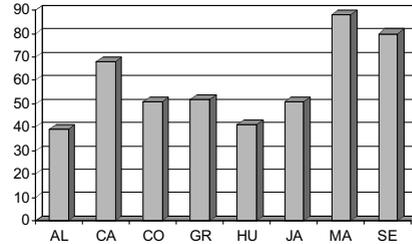
FORMAN XII (1999 – 00)



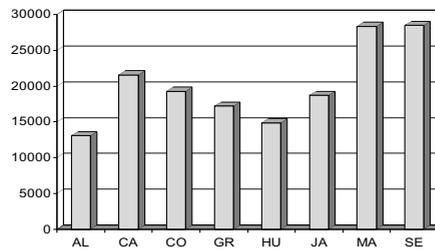
TOTAL

CURSOS	-	470
HORAS	-	161.425
ALUMNOS	-	7.566

CURSOS



HORAS



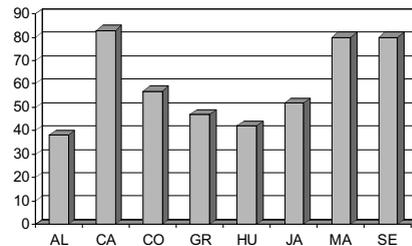
FORMAN XIII (2000 – 01)



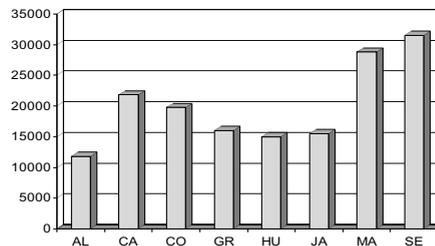
TOTAL

CURSOS	-	479
HORAS	-	160.085
ALUMNOS	-	7.803

CURSOS



HORAS



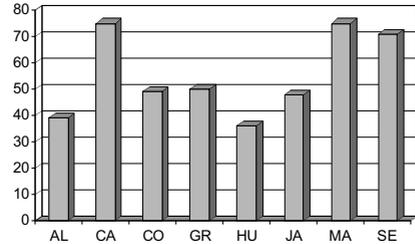
FORMAN XIV (2001 – 02)



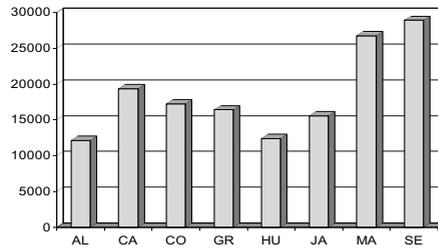
TOTAL

CURSOS	-	443
HORAS	-	148.795
ALUMNOS	-	7.290

CURSOS



HORAS



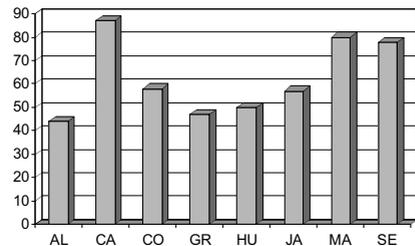
FORMAN XV (2002 – 03)



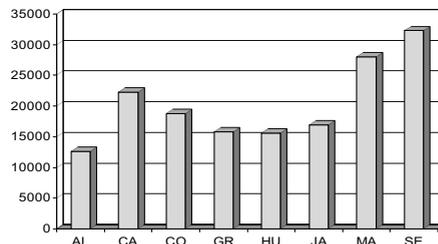
TOTAL

CURSOS	-	501
HORAS	-	162.375
ALUMNOS	-	8.175

CURSOS



HORAS



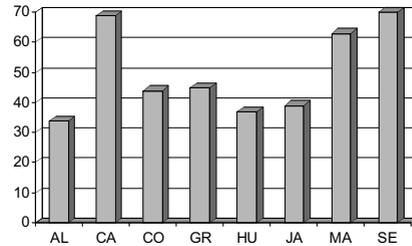
FORMAN XVI (2003 - 04)



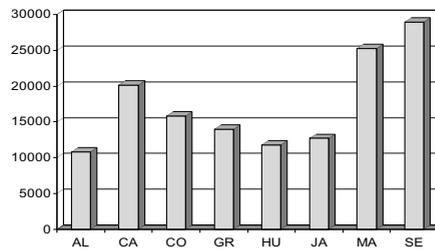
TOTAL

CURSOS	-	401
HORAS	-	139.420
ALUMNOS	-	6.585

CURSOS



HORAS



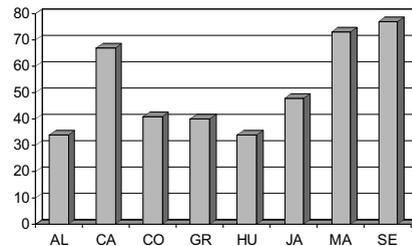
FORMAN XVII (2004 - 05)



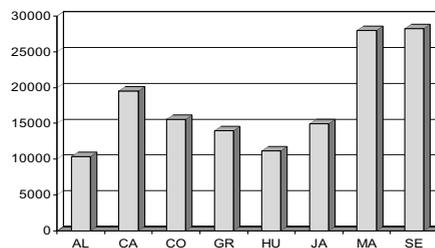
TOTAL

CURSOS	-	414
HORAS	-	141.740
ALUMNOS	-	6.870

CURSOS



HORAS



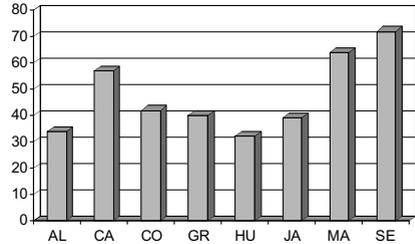
FORMAN XVIII (2005 - 06)



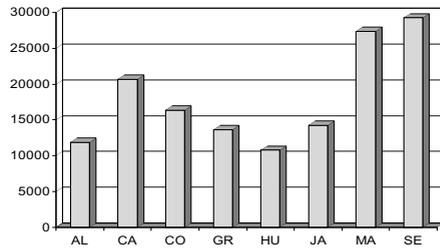
TOTAL

CURSOS	-	380
HORAS	-	144.161
ALUMNOS	-	6.430

CURSOS



HORAS



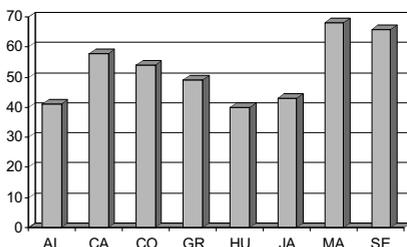
FORMAN XIX (2006 - 07)



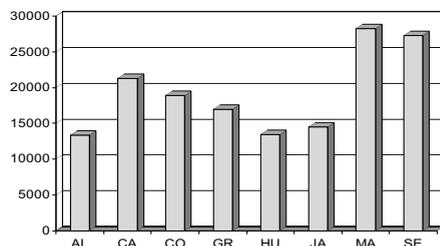
TOTAL

CURSOS	-	419
HORAS	-	153.982
ALUMNOS	-	7.105

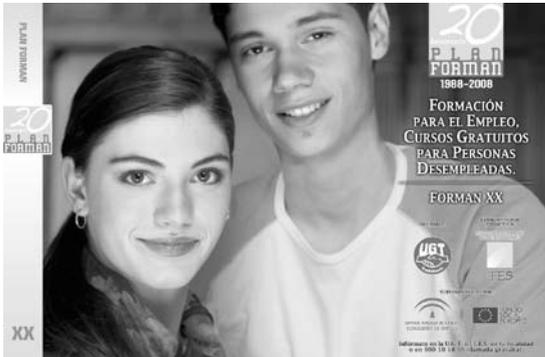
CURSOS



HORAS



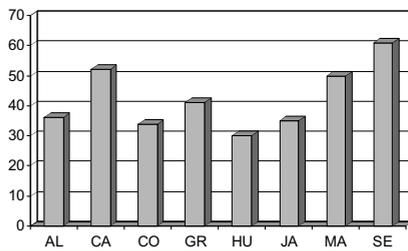
FORMAN XX (2007 – 08)



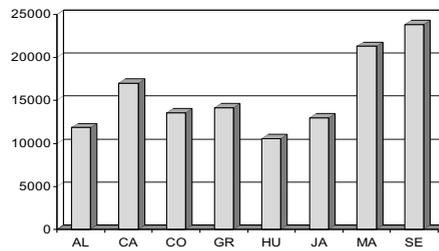
TOTAL

CURSOS	-	339
HORAS	-	125.193
ALUMNOS	-	5.776

CURSOS



HORAS



7. EL INSTITUTO DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES (IFES)

Se ha hecho referencia a cómo UGT Andalucía, en su preocupación por la FPO, había establecido conectar estrictamente con el IFES como instrumento técnico. En materia de FPO, en Andalucía se requirieron respuestas rápidas a coyunturas especiales, y estudios sosegados a más largo plazo; en unas y otras ocasiones se trató de dar soluciones lo más acertadas posible, siempre con la ayuda del IFES Andalucía. Desde su creación, el 1 de enero de 1987, IFES fue desarrollando un papel de instrumento técnico del sindicato en los temas de Formación Profesional y Ocupacional. Desde la Secretaría Regional de Formación, se intentó buscar siempre la identificación de la metodología empleada por IFES con la línea tradicional de UGT, procurándose una formación de tipo activo, con buenos contenidos técnicos, adaptada a los adultos, a las necesidades de los jóvenes en paro y al reciclaje y recualificación profesional de los trabajadores. En todo momento IFES fue considerado como una pieza clave para los objetivos de la Secretaría. Igualmente, se trató de establecer las mismas relaciones entre IFES y el Consejo Regional de Formación, asistiendo siempre a sus reuniones. Para fortalecer esa línea de conexiones se designó, en un principio, a un miembro del Consejo Regional de Formación de UGT Andalucía para pertenecer al Patronato Estatal de IFES, aunque se tuvo posteriormente que cambiar, asumiendo la propia Secretaría esa función, así como la de pertenencia al Consejo de Dirección de IFES. La Delegación de IFES Andalucía contaba con estructura en las ocho provincias, teniendo en todas ellas técnicos responsables de la gestión formativa. Como ejemplo, podemos decir que en Andalucía, IFES tenía en enero 1987 a cuatro personas en plantilla y de ellas sólo mantenían dos en estructura; en enero de 1990 su plantilla era de 62 personas, y mantenía a 27 en estructura. Igual incremento se aprecia en el número de cursos, alumnos, horas...

Dentro del ámbito de UGT Andalucía, se logró un principio de acuerdo para coordinar regionalmente los programas provenientes del Plan FIP (29 de marzo de 1988), una vez que entran en crisis, durante 1989, las subvenciones provenientes del INEM para la Programación del Plan FIP, que era uno de los objetivos principales para el que se había fundado IFES. Éste encamina sus actuaciones a buscar nuevos mercados dentro del campo de la FP, bien dentro de las Administración Pública, bien en las empresas privadas. En Andalucía, debido a los acuerdos de Concertación Social entre la Junta de Andalucía y UGT Andalucía, la actividad de IFES no se vio mermada por esta circunstancia, hasta tal punto que sólo el FORMAN I y el II supusieron conjuntamente casi el 25% de toda la actividad de IFES a nivel estatal durante los últimos tres años.

La calidad tanto de la enseñanza como de los materiales utilizados puede considerarse bastante buena, así como el seguimiento y evaluación que de las ac-

tividades de IFES se sigue desde el punto de vista estadístico, de valoración de materiales, de seguimiento de los alumnos desocupados y la obtención de empleo, etc. Referente al FORMAN I, se puede constatar que a los dos meses de finalizar los cursos, más del 20% de los alumnos parados habían encontrado empleo relacionado con su actividad formativa. De los ocupados, a los dos meses el 20% mejoró sus condiciones laborales y alrededor del 70% afirmaba que la formación les resultó muy útil para su desarrollo profesional dentro de la empresa. Se realizaron cursos cuyos alumnos, al completo, fueron contratados una vez terminados.

Como conclusión, se puede decir que IFES contribuyó a mejorar la calidad de la FP desde diversos puntos de vista y que, a pesar de ciertas dificultades, fue el mejor instrumento técnico con que contó UGT Andalucía para desarrollar su actividad en materia de formación profesional ocupacional. Como resumen de la actividad realizada en FPO, podría concluirse diciendo que UGT Andalucía tomó conciencia clara del servicio importantísimo que con ella se había prestado y se sigue prestando a los trabajadores andaluces. Era consciente de que esas miles de horas de clase impartidas eran un buen instrumento para hacer realidad en unos casos el acceso de los jóvenes a su primer puesto de trabajo, en otros la recualificación y promoción profesional de quienes teniendo empleo no tuvieron la oportunidad en su juventud de acceder a una buena formación técnica-profesional, y en todos los casos existe la seguridad de que contribuyeron a mejorar la calidad humana y las expectativas socio-laborales de quienes por esta vía se acercan a UGT.

El IFES de Andalucía en los años ochenta había dejado una trayectoria muy clara. Por la calidad y cantidad de las acciones formativas realizadas, se situaba entre los primeros institutos de formación de Andalucía. La producción andaluza, sin ser excesivamente alta, pues estaba en 1992 sobre un 10% del total de la producción global de IFES (11,5% de número de cursos; 7'62% del total de horas lectivas y el 11,5% de los alumnos), sí era bastante significativa, pues indicaba la penetración que iba haciendo en el mercado de la formación profesional. Todavía el grueso de su actividad era con instituciones públicas, pero si la producción con empresas privadas se mirase en números absolutos y en comparación con otras entidades que operan en este mercado, los datos serían muy interesantes¹³⁶. Pero también, el IFES, instrumento técnico de UGT en materia de FPO, iba elaborando proyectos para entidades privadas, en muchos casos a petición de los propios compañeros de los Comités de Empresa, que después los acuerdan en sus procesos de Negociación Colectiva¹³⁷.

Durante el año 1993, el IFES avanzó en un proceso de autonomía que culminaría con la puesta en funcionamiento del Consejo de Dirección Territorial de Andalucía, siempre respetando el principio de unidad de empresa que debe suponer IFES

¹³⁶ V Comité Regional. 9 diciembre 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

¹³⁷ VII Comité Regional. 17 diciembre 1993. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

a nivel confederal. La Secretaría Regional de Formación tenía intención de avanzar en la creación de una infraestructura técnica adecuada dentro de IFES Andalucía, que fuese capaz de dar respuesta a una serie de problemas y planteamientos de tipo social, íntimamente relacionados con el mundo sindical, ya que este Instituto no fue sólo creado para impartir cursos (Formación) sino también para realizar determinados Estudios Sociales. Pese a los logros alcanzados, la Secretaría de Formación llamaba la atención sobre algunos problemas existentes en el campo de la FPO respecto a IFES, como pudo ser la necesidad de mejorar las instalaciones existentes para impartir la acción formativa. Para ello, cada Unión Provincial debía planificar sus recursos y potencialidades para dotarse de una buena infraestructura formativa, para lo que sería bueno llegar a acuerdos entre las Uniones respectivas, IFES y, si fuese preciso, también con la participación de UGT Andalucía. Otro punto era que la FPO, y sobre todo la modalidad de Formación Continua, deberían constituir un reto en cualquier proceso de Negociación Colectiva. No menos interesante resultaba recordar que los comités de empresa tenían plenas competencias (Estatuto de los Trabajadores, art. 64) sobre Planes de Formación de las Empresas, y que en raras ocasiones se utilizaban. Finalmente, aunque no en último lugar, había que aprovechar al máximo las posibilidades que la FP brindaba como instrumento para la acción sindical, por lo que habría que estar más presente en los planes de formación que se desarrollasen en cada sector y en cada provincia, y en estrecha relación con IFES para rentabilizarlos: orientación profesional, mecanismos de autoempleo y salud laboral, afiliación, etc¹³⁸.

8. LOS CONSEJOS DE FORMACIÓN

8.1 Creación del Consejo Regional de Formación. 1986

La primera actividad que la Secretaría de Formación afrontó después del III Congreso de UGT Andalucía fue la creación del Consejo Regional de Formación, tal y como en él se mandataba. Se constituye con los 8 Secretarios Provinciales de Formación y los responsables de formación de las Federaciones de Industria, constituidas o coordinadas a nivel regional. Entre los inconvenientes a destacar, estuvo el de los constantes cambios de Secretarios de Formación de las Uniones Provinciales (pasaron por el Consejo un total de 25 Secretarios Provinciales de Formación, como miembros de pleno derecho, lo que supuso un esfuerzo añadido en cuanto a la dinámica formativa, no sólo en las provincias-origen sino también a nivel regional). La situación se corrigió lo suficiente, de modo que en la década de los noventa predominó una tendencia a la estabilidad en los responsables de formación, así como una mayor participación en las reuniones del Consejo por parte de las Federaciones, ya que las no constituidas a nivel regional lo hicieron a través de sus representantes en el Comité Regional.

 ¹³⁸ VII Comité Regional. 17 diciembre 1993. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

En definitiva, el Consejo Regional de Formación de UGT Andalucía constituyó el foro ideal para el debate y desarrollo de la actividad formativa, ayudando a consolidar una metodología abierta y participativa, y mayores infraestructuras -aunque modestas-, válidas para afrontar con optimismo, ilusión y esperanza el gran reto que la formación sindical y profesional supone en el futuro del sindicalismo.



Reunión del Consejo Regional de Formación de UGT Andalucía. Octubre de 2010

Igualmente, su actividad fue muy importante así, desde la Secretaría de Formación se intentó potenciar el papel que debía desarrollar este órgano; como ejemplo puede decirse que su frecuente convocatoria da idea del interés que existió por implicarlo en el trabajo realizado, y en las decisiones que se debían tomar para una mejor ejecución de los distintos planes de formación, que se fueron poniendo en marcha en la Comunidad Autónoma andaluza. Y hay que señalar que participaron activamente los Secretarios y Secretarías de Formación de las Uniones Provinciales, Federaciones Regionales, Coordinadoras y responsables de los Departamentos de UGT Andalucía.

El Consejo Regional de Formación fue el foro en el que se debatieron todas las cuestiones relativas a la formación, y en él se decidieron las líneas de actuación en los distintos programas (de formación profesional ocupacional, formación profesional continua, y formación sindical). Igualmente, el Consejo fue el órgano encargado de ratificar los criterios de reparto de los distintos programas de formación entre los organismos de UGT Andalucía, cómo se debían de ejecutar, así como las innovaciones que se debían ir introduciendo en las distintas programaciones, de forma que la oferta formativa de UGT Andalucía se fuera actualizando a las demandas de sus afiliados y afiliadas, y de la sociedad en general.

Se implicó al propio Consejo en la potenciación del IFES, en temas tan importantes como el fortalecimiento de su estructura, la actualización de su producción y en su proyecto de futuro. En este sentido, se realizaron reuniones conjuntas (26 noviembre de 1996 en Mojácar, y 8 enero de 1998 en Sevilla), con la dirección del IFES Regional y con las/os coordinadores de cada una de las provincias. Estas reuniones se desarrollaron con unos buenos resultados, ya que esta puesta en común sirvió para encontrar soluciones a problemas puntuales que existían en algunos organismos, así como para unificar criterios de actuación para la gestión y mejora de la formación. Igualmente, se potenció que el mismo trabajo y funciones que había desarrollado el Consejo Regional de Formación se hiciera en los Consejos Provinciales de las Uniones, así como en los Consejos Regionales de las Federaciones, de manera que la línea de actuación que se iba marcando a nivel regional se fuese trasladando a las demás estructuras, y se las fuera implicando, poco a poco, en los cambios que se produjeron en el campo de la formación. Además, se conseguía coordinar y aunar esfuerzos entre los distintos organismos.

8.2 Consejo Andaluz de Formación Profesional

La participación de la Secretaría de Formación en este órgano consultivo de participación institucional, y de asesoramiento a la Administración en materia de formación profesional reglada y ocupacional, estuvo orientada en un principio a conseguir un compromiso real por parte de la Administración en establecer un funcionamiento regular y periódico del mismo. Y en esta línea se aprobó el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo. Paralelamente, la Comisión de Trabajo que se constituyó en su seno continuó sus labores, para analizar y aprobar los títulos profesionales a crear en Andalucía, y que concluyó sus trabajos con la presentación de los mismos al Consejo. Titulaciones que fueron aprobadas por la Administración andaluza a través de decretos, y que conformaron el Catálogo de Formación Profesional Reglada en Andalucía. Catálogo que estará integrado por un total de ciento treinta y cinco titulaciones.

Este Consejo, producto del “Pacto por el Empleo y la Actividad Productiva” tuvo un funcionamiento que podríamos decir “de menos a más”, hasta llegar a tener

una actividad regular. Desde el Consejo Andaluz de Formación Profesional se llevó a cabo un estudio de Detección de Necesidades que sería, sin duda, uno de los elementos primordiales de trabajo del Servicio Andaluz de Colocación.

8.3 Comisión Paritaria Territorial de Andalucía

El Acuerdo Nacional para la Formación Continua (ANFC) contribuyó decisivamente a que la formación fuese un aspecto clave en las mejoras de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, en los procesos de adaptación económica y tecnológica en las empresas. En este sentido, la renovación del Acuerdo, que se firmó el 19 de diciembre de 1996, fue uno de los ejes fundamentales por los que pasaba el futuro de la formación.

En el marco del diálogo social que se mantuvo durante todo este periodo entre el Gobierno y las organizaciones sociales y empresariales, existió siempre la certeza de la necesidad de proseguir y reforzar las políticas de formación permanente en las empresas, así como hacer llegar este tipo de formación a otros colectivos hasta ahora no cubiertos: autónomos, trabajadoras y trabajadores del régimen especial agrario, trabajadoras y trabajadores fijos discontinuos, en periodo de inactividad, trabajadoras y trabajadores que acceden a la situación de desempleo en periodos de formación, y trabajadoras y trabajadores afectos por expedientes de regulación de empleo. En función de la importancia de este tema, se fueron impulsando las labores y funciones de la Comisión Paritaria Territorial de la Fundación para la Formación Continua, (FORCEM) en Andalucía.

La importancia de esta Comisión radicaba en que era el competente para emitir las propuestas de aprobación y financiación de los Planes Agrupados y de los Planes de Empresa que no estuvieran sujetos a convenio colectivo sectorial o acuerdo estatal de referencia, y que se desarrollaran en su ámbito territorial, así como a emitir las propuestas de financiación de los Planes Intersectoriales, de las actividades complementarias y de acompañamiento y de los Permisos Individuales de Formación. Dada la importancia del tema, se dedicó una gran atención al seguimiento de esta Comisión, máxime cuando desde el año 1997, UGT ostentó la representación de la misma.

También hay que señalar que se consiguió la ubicación de una sede social estable, la creación de un equipo técnico y administrativo que asesora, informa y realiza los trabajos burocráticos de la Comisión. Se consiguió que la CPTA del FORCEM fuese una realidad. Si UGT estaba convencida de que la formación era un elemento primordial dentro de las políticas de empleo, y que esto será difícil de conseguir o de mantener sin una oferta formativa adecuada, no cabe duda de que fue prestando una mayor atención en los años siguiente.

V. LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

En el V Congreso de UGT Andalucía (Sevilla, 1994) se estableció que uno de los ejes estratégicos del sindicato sería el de *“elevar el nivel de cualificación de nuestra población activa y mejorar la oferta de calidad de la formación profesional dirigida especialmente a nuestros jóvenes trabajadores y a los recientes demandantes de empleo”*. Por tanto, una política de formación englobada en los objetivos estratégicos del sindicato, y que fuese coherente con las nuevas políticas organizativas y de recursos humanos, prepararía para el cambio y el perfeccionamiento continuo, y se configuraría como una herramienta imprescindible para la acción sindical. En particular, la formación profesional continua o formación continua (FC), orientada a la actualización y reciclaje de los trabajadores/as ocupados cobraba especial importancia ante los rápidos y frecuentes cambios tecnológicos y organizativos de las empresas.

El I Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC), de 22 diciembre de 1992, abrió importantes posibilidades en este campo para la acción sindical. La formación profesional continua sería, pues, una de las funciones más importantes de las distintas Federaciones, en el ámbito territorial que les competiese, recogiendo los fondos asignados a tal efecto en sus respectivos convenios y acuerdos. La firma de cualquier acuerdo de formación por parte de UGT Andalucía se haría en consonancia con las propuestas de las Federaciones afectadas.

UGT Andalucía, desde su creación a comienzo de la década de los ochenta, había fomentado a través de las respectivas Federaciones el desarrollo de los acuerdos y convenios sectoriales, así como la participación más cualificada, mediante las comisiones paritarias sectoriales, para que mejorara la participación en los planes de empresa y planes agrupados. Incluyendo -entre otras mejoras-, la formación de los trabajadores, en su tiempo real de trabajo.

1. EL SUBSISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

Como su propio nombre indica, la formación profesional continua es un sistema o modo de formación y educación profesional que se hace de manera permanente, estando preferentemente los trabajadores activos y ocupados, con una actuación secuencial en el tiempo, a lo largo de toda la actividad laboral del trabajador. En conjunto, son enseñanzas y actividades docentes, orientadas a actualizar, mejorar y modernizar la formación de los trabajadores. Es una especie de formación-actualización permanente que se ofrece al trabajador para que pueda realizar

una mejora sustancial en su cualificación y especialización, a lo largo del desarrollo de su actividad laboral-profesional, siempre y cuando la empresa, o el propio trabajador, lo considere oportuno y necesario. La Formación Continua se define como “el conjunto de acciones formativas que desarrollan las empresas, a través de las modalidades previstas, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”. La formación profesional continua tendría como finalidad última el proporcionar a los trabajadores ocupados...”la formación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral, con el fin de que obtengan los *conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas...*”, y que, al mismo tiempo, permita compatibilizar su mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

1.1 Creación y desarrollo cronológico de la Formación Profesional Continua

Los siguientes momentos se consideran como los más relevantes y significativos en la puesta en marcha de la formación continua en Andalucía.

- 5 de junio de 1989. Definición por el Consejo de las Comunidades Europeas de lo que es la formación profesional permanente a nivel europeo, y se establece que la formación continua ha de cumplir una serie de funciones, que más adelante se verán.
- 16 de diciembre de 1992. Fecha de entrada en vigor del I Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) o Acuerdo Bipartito. A partir de él se inaugura en España un nuevo período en el ámbito de la formación profesional. Este I Acuerdo fue suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), de una parte; y de otra, por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.).
- 22 de diciembre de 1992. Firma del I Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua, en el que también participa el Gobierno, y se completa el marco normativo para la implantación y desarrollo de la Formación Continua en España, aportando, este último, el modelo organizativo y financiero de la misma, así como los mecanismos de colaboración entre Gobierno y agentes sociales y los de seguimiento y control. En él se establece el modelo organizativo y financiero del Acuerdo Nacional, a la vez que se otorga un importante protagonismo a empresarios y sindicatos, transfiriéndoles

a ellos la gestión e impartición de la Formación Continua; asimismo, en él se establecen los mecanismos de colaboración en esta materia entre el Gobierno y los agentes sociales, y se concretan los mecanismos de seguimiento y control.

Entre los más importantes órganos de administración, control y seguimiento establecidos en el marco de los primeros acuerdos de formación continua, cabe destacar:

- La Comisión Tripartita Nacional de Seguimiento: en el marco de este I Acuerdo Tripartito, se crea esta Comisión como órgano de administración, control y seguimiento de los Acuerdos de Formación Continua.
- La Fundación para la Formación Continua (FORCEM): en el marco de ejecución de lo establecido en los primeros Acuerdos se constituyó FORCEM, que es una entidad paritaria, en la que el Gobierno y las organizaciones firmantes del I Acuerdo delegan la gestión, seguimiento y control técnico de las iniciativas de formación.

Es necesario mencionar el compromiso adquirido en el Acuerdo Tripartito, que se materializa con la publicación, en 1993, del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo, que promulga un nuevo Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, que, si bien pone su énfasis en el logro de la reinserción profesional de las personas en paro, recoge como novedad el asegurar “... los mecanismos complementarios *para el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados*, a través del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua...”.

Finalmente, subrayar que a partir de esa fecha y más concretamente desde enero de 1993 y hasta diciembre de 1996, y bajo los auspicios de estos primeros acuerdos, se impartió la formación continua en España de manera muy satisfactoria durante este periodo de tiempo. En definitiva, con el I Acuerdo Nacional de Formación Continua, junto con el I Acuerdo Tripartito, se instaura el marco normativo para la implantación y desarrollo de la formación continua en España.

1.2 Funciones y principios de la Formación Continua

El 5 de junio de 1989, el Consejo de las Comunidades Europeas definió y fijó las funciones sobre formación profesional permanente a nivel europeo, y estableció que la formación continua había de cumplir una serie de funciones, entre las que cabe destacar: 1. La adaptación permanente a la mejora de las competencias y cualificaciones profesionales y el fortalecimiento de la competitividad en las empresas y del empleo en las mismas; 2. La promoción social y personal, y de fomento de la

empleabilidad de los trabajadores; 3. La actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos, para que se facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas. Los primeros acuerdos de formación continua de 1992 hicieron posible la cooperación de empresarios y trabajadores en la implantación y desarrollo de la formación continua en nuestro país.

Los principios generales del Subsistema de Formación Profesional Continua, según se recogen en el Real Decreto 1046/2003, Art. 2º, se pueden resumir en los ocho puntos siguientes:

1. En primer lugar, destacar la conocida como Unidad de Caja de la Cuota de Formación Profesional, sin perjuicio de que puedan existir otras fuentes de financiación de la formación profesional de trabajadores ocupados.
2. El importante protagonismo de los agentes sociales en el desarrollo del Subsistema de formación Continua.
3. El mantenimiento a nivel estatal del Control de los Fondos provenientes de la cuota de formación profesional.
4. La importancia de los acuerdos que se alcancen en la negociación colectiva para el desarrollo de las iniciativas de formación continua.
5. Unidad de Mercado de Trabajo y libertad de circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones de formación continua, tanto dentro del territorio español como en el ámbito de la Unión Europea.
6. El principio de la consideración de la formación continua como un *“instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida laboral de los trabajadores”*. Este es uno de los principios más importantes de la Formación Continua.
7. La consideración de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la formación profesional, y, especialmente, el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional como referente del Subsistema de Formación Profesional Continua.
8. Finalmente, la importante incorporación a la gestión de la FC, de todas las Comunidades Autónomas.

Los beneficiarios de las de las acciones de formación continua se regularon en el Real Decreto 1046/2003, y serían aquellos trabajadores que se ajustasen a alguno de los siguientes criterios:

- a) Los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales, y cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional.

- b) Los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación; trabajadores que accediesen a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo. Y trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.
- c) Los trabajadores incluidos en los Regímenes Especial Agrario, de Autónomos, del Mar y otros de la Seguridad Social que no coticen por la contingencia de formación profesional.
- d) Los socios trabajadores y de trabajo de las cooperativas, sociedades laborales y empresas y entidades de la economía social.

El personal al servicio de las administraciones públicas sólo podría participar en los Planes Intersectoriales, con un límite máximo de un 10 por ciento del total de participantes de cada plan.

El actual marco normativo de Subsistema de Formación Continua establece medidas encaminadas a garantizar la no discriminación y la participación en las iniciativas de formación de trabajadores pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de acceso a la formación. En relación con todo ello, se determinan los siguientes colectivos prioritarios¹³⁹: los trabajadores de pequeñas y medianas empresas¹⁴⁰ (especialmente de las de menos de 50 trabajadores); colectivos desfavorecidos: las mujeres, las personas con discapacidad, los mayores de 45 años, y los trabajadores no cualificados. Para ellos, se establece en las acciones de formación continua en las empresas y en las previstas en los contratos programa una participación mínima de estos colectivos. Del mismo modo, las **grandes empresas** habrán de formar en las acciones de formación continua por ellas desarrolladas a una proporción de trabajadores pertenecientes a estos colectivos igual o mayor al porcentaje que éstos representan en su plantilla.

¹³⁹ Colectivos considerados prioritarios por el Fondo Social Europeo en el marco de lo establecido en los Programas Operativos de Iniciativa Empresarial y formación Continua.

¹⁴⁰ La Orden TAS/500/2004 (Art. 5.2.a) define las pequeñas y medianas empresas del siguiente modo: "Se entiende por pequeñas y medianas empresas (PYMES), las que empleen a menos de 250 personas, cuyo volumen de negocio anual no exceda de 40 millones de euros o cuyo balance general anual no exceda de 27 millones de euros, y que cumplan el criterio de independencia. Se considerarán empresas independientes las empresas en las que el 25 por ciento o más de su capital o de sus derechos de voto no pertenezca a otra empresa o conjuntamente a varias empresas que no respondan a la definición de pequeña y mediana empresa." El actual marco normativo de Subsistema de Formación Continua establece medidas encaminadas a garantizar la no discriminación y la participación en las iniciativas de formación de trabajadores pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de acceso a la formación.

1.3 Origen y evolución de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua

Estos Acuerdos se apoyan en el derecho de los trabajadores “a la promoción y formación profesional en el trabajo” reconocido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. La firma del I Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) o Acuerdo Bipartito, el día 16 de diciembre de 1992, inaugura en nuestro país un nuevo período en el ámbito de la formación profesional, en el que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas establecen las bases para la implantación de la formación continua en todo el territorio nacional, y configuran el marco para el futuro desarrollo de la misma, que iría posteriormente articulándose a través de la firma de sucesivos acuerdos. La vigencia de estos primeros acuerdos se extendió desde enero de 1993 a diciembre de 1996.

El I Acuerdo Nacional de Formación Continua parte de un reconocimiento de la formación profesional como “valor estratégico” prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social, en que estaban inmersos todos los procesos productivos y creación de servicios de aquellos momentos, otorgándole un carácter de “verdadera inversión”, ya que “el futuro” de todo sistema productivo depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, y muy especialmente para las pequeñas y medianas empresas. A la vez, resalta “la importancia de la formación profesional en los momentos actuales de cara al desarrollo de los pueblos y para la cohesión económica y social”. Destaca, además, la necesidad de la realización de un gran esfuerzo, en lo que se refiere a formación continua, dadas las circunstancias concretas que se dan en ese momento en el mundo laboral, entre las que destacan las siguientes: un alto porcentaje de la mano de obra se encuentra ya ocupada; una parte importante de la población trabajadora adulta no cuenta con una formación adecuada o no ha tenido la oportunidad de seguir un proceso formativo permanente; los cambios organizativos, tecnológicos y estructurales que tienen lugar en el mundo laboral pueden hacer que un gran número de trabajadores pierdan sus actuales ocupaciones; además, considera que el actual contexto de “la libre circulación de trabajadores y la realización del mercado interior” hace necesaria la puesta en práctica de medidas de formación continua para garantizar la competitividad de los productos.

La firma del I Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua completa el marco normativo para la implantación y desarrollo de la Formación Continua en nuestro país, aportando este último el modelo organizativo y financiero de la misma, así como los mecanismos de colaboración entre Gobierno y agentes sociales y los de seguimiento y control. Este I Acuerdo Tripartito recoge un aspecto de gran importancia para el posterior desarrollo y extensión de la formación continua en España, pues incluye el compromiso del Gobierno y de las organizaciones firmantes para la reforma del marco normativo de la formación profesional, el cual venía dado hasta

ese momento por el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional de 1990, y limitaba la gestión pública de la misma a la atención a la población desempleada. El compromiso adquirido en el Acuerdo Tripartito se materializaba con la publicación del Real Decreto 631/1993, de 3 de mayo de 1993, que promulgaba un nuevo Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional que, si bien pone su énfasis en el logro de la reinserción profesional de las personas en paro, recoge como novedad el asegurar “...*mecanismos complementarios para el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados, a través del Acuerdo Nacional sobre Formación Continua...*”.

1.4 El nuevo modelo del Subsistema Nacional de la Formación Continua

A pesar de los buenos resultados obtenidos en la gestión de la Formación Continua, regulada por los Acuerdos Nacionales y Tripartitos desde su entrada en vigor en 1993, durante la vigencia de los III Acuerdos Nacionales, tuvieron lugar una serie de acontecimientos que hicieron necesaria la revisión de este modelo y que introdujeron cambios sustanciales en el mismo. Estos hechos, detallados en el Real Decreto 1046/2003, por el que actualmente se regula el Subsistema de Formación Continua, fueron: a) Las *Sentencias del Tribunal Constitucional*, de 25 de abril y 17 de octubre del año 2002, en las que se revisa el hecho de que la regulación del modelo de formación continua se inscriba dentro del ámbito de la legislación laboral (de competencia exclusiva del Estado), y se delimitan los supuestos en los que la gestión o ejecución de las acciones formativas corresponderían al Estado o a las Comunidades Autónomas. B) La entrada en vigor de la *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y la Formación Profesional*. Esta Ley obliga a prever mecanismos mediante los que la Formación Continua ha de ir progresivamente adaptándose a lo promulgado en la mencionada Ley sobre: el establecimiento de un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; el establecimiento de un sistema de reconocimiento y evaluación de la experiencia profesional; el concepto integral de formación profesional; y sobre el marco de la colaboración de los agentes sociales, de las empresas y de otras entidades a que se refiere la citada Ley. Y c) La necesidad de introducir modificaciones en el actual sistema, una vez valorados los resultados obtenidos hasta la fecha, para extender la Formación Continua y la experiencia acumulada.

Así, a la vista de estos hechos, todos ellos acaecidos tras la firma de los tres Acuerdos, y una vez consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y el Consejo General de Formación Profesional, se promulga la revisión de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua mediante el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto (en vigor el 1-1-2004), por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

El nuevo modelo del Subsistema de Formación Continua, aportado por el Real Decreto 1046/2003, surge como respuesta a las necesidades de formación de los

trabajadores ocupados, especialmente de los de pequeñas y medianas empresas, y tiene como fin el proporcionar a éstos un nivel de cualificación que garantizase su adaptación permanente a las nuevas demandas del mercado laboral, fomentando, por una parte, la promoción social y laboral de los trabajadores; y, por otra, la competitividad de las empresas. Y presenta, como característica fundamental, el que en su regulación y gestión participan activamente tanto los trabajadores como los empresarios.

La implantación y desarrollo del Subsistema Nacional de Formación Continua se articuló en su origen a través de los llamados Acuerdos Nacionales de Formación Continua, o Acuerdos Tripartitos de Formación Continua. Su actual marco normativo viene dado por el real decreto 1046/2003 de 1 de Agosto, desarrollado por una sucesión de órdenes que lo secundan. Su entrada en vigor tuvo lugar el 1 de enero del 2004, y tiene por objetivos básicos la regulación de: las distintas iniciativas de formación que constituyen el Subsistema de Formación Continua; su régimen de funcionamiento y su financiación; la estructura organizativa y de participación en el Subsistema.

En líneas generales, los contenidos básicos del Subsistema de Formación Continua suponen la implantación de una nueva estrategia o modelo de gestión de la Formación Continua, además de incorporar elementos innovadores con respecto al sistema anterior. Concretamente, a través del Subsistema se propugna alcanzar objetivos como: 1.- Facilitar a las empresas el desarrollo de programas de formación para sus trabajadores. Para ello, establece la implantación de “un procedimiento ágil, flexible y sencillo”, que hará posible la planificación y ejecución de programas de formación sin tener que ajustarse a convocatorias anuales. 2.- Atender a las necesidades de formación de los trabajadores en actividades profesionales de carácter sectorial o intersectorial, así como a otras más específicas de las cooperativas, sociedades laborales y empresas y entidades de la economía social o de los trabajadores autónomos. 3.- Por otra parte, aboga por el establecimiento de mecanismos mediante los que la formación continua vaya progresivamente adaptándose, de modo que se promueva su integración como parte esencial de la formación profesional, en concordancia con los otros dos subsistemas; es decir, con la formación profesional reglada y con la formación profesional ocupacional. 4.- El nuevo modelo del Subsistema de Formación Continua mantiene el carácter paritario y sectorial en la estructura organizativa y de participación, si bien introduce como novedad el protagonismo otorgado a las Comunidades Autónomas en su gestión. 5.- También, en cuanto a las iniciativas de formación continua financiadas, introduce novedades referidas a las necesidades de formación a las que atiende, las entidades beneficiarias de las mismas y la flexibilidad otorgada a las empresas para la gestión de la formación de sus propios trabajadores. Y 6.- La regulación del Subsistema de Formación Continua en nuestro país se completa con la promulgación de las correspondientes órdenes que desarrollan el mencionado Real Decreto, así como por las normas publicadas

por las distintas Comunidades Autónomas de convocatorias para la concesión de subvenciones públicas para la realización de iniciativas de formación en su ámbito territorial.

Los objetivos del Real Decreto 1046/2003 consistían en la regulación de las distintas iniciativas de formación que constituían el Subsistema de Formación Continua; el cambio de su régimen de funcionamiento y su financiación; el cambio de la estructura organizativa y de participación en el Subsistema. Y, finalmente, la implantación de una nueva estrategia o modelo de gestión de la formación continua, además de incorporar elementos innovadores con respecto al sistema anterior.

La regulación del Subsistema de Formación Continua en nuestro país se completa con la promulgación de las correspondientes órdenes TAS que desarrollan el mencionado Real Decreto 1046/2003, así como por las normas publicadas por las distintas Comunidades Autónomas, de convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la realización de iniciativas de formación en su ámbito territorial. Las Órdenes TAS completan el marco normativo para la regulación del Subsistema de Formación Continua en nuestro país, y atienden a los siguientes aspectos: la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación; la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación; la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa para la formación de trabajadores. Estas órdenes fueron las siguientes:

Orden TAS/500/2004¹⁴¹, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales de formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua. Orden TAS/2782/2004, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua. Y orden TAS/2783/2004, de 30 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa para la formación de trabajadores, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

En cuanto a las normas publicadas por las distintas Comunidades Autónomas de convocatoria para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la reali-

¹⁴¹ Esta norma fue modificada por la Orden TAS/2866/2004, de 9 de agosto, por la que se modifica la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, por la que se regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas.

zación de iniciativas de formación continua en su ámbito territorial, reseñaremos las promulgadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía:

Orden de 29 de octubre de 2004, de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, para la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa para la formación de trabajadores, que tiene como objeto regular la concesión de subvenciones públicas mediante contratos programa para la formación de trabajadores, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Su finalidad es la mejora de las competencias y cualificaciones de los trabajadores ocupados, así como su actualización y especialización profesional, cualquiera que sea el sector o rama de actividad en que el trabajador presta sus servicios.

Al amparo de esta Orden, se podrían suscribir contratos programa para la ejecución de los siguientes planes de formación continua: Contratos programa para la ejecución de planes de formación intersectoriales. Contratos programa para la ejecución de planes de formación que incorporen a trabajadores y socios trabajadores y de trabajo de cooperativas, sociedades laborales y otras empresas y entidades de la economía social. Contratos programa para la ejecución de planes de formación dirigidos a trabajadores autónomos. Los tipos de contratos programa previstos en esta Orden estarán a lo dispuesto en el Real Decreto 1046/2003, y en cuanto a su duración serían bianuales (2004 y 2005). En las acciones formativas podrían participar los trabajadores pertenecientes a los colectivos descritos en el Art. 3 del Real Decreto 1046/2003. La financiación de los correspondientes contratos programa se hará con cargo a los créditos presupuestarios del Presupuesto de Gastos del Servicio Andaluz de Empleo.

Orden de 29 de octubre de 2004, de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación continua. Esta orden tiene como objeto regular la concesión de subvenciones públicas destinadas a la realización de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación, para el ejercicio 2004, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Su finalidad se orientaba al desarrollo de acciones de investigación, de estudios de carácter multisectorial, de productos y herramientas innovadoras relacionados con la formación continua, y de acciones de evaluación de la misma para la mejora y eficacia de la formación continua de los trabajadores ocupados en este ámbito territorial.

Al amparo de esta Orden, podrán financiarse las siguientes acciones: *Acciones de estudio e investigación* para analizar los factores que estructuran la demanda de formación continua en materias o temáticas de naturaleza transversal y multisectorial o para profundizar en el conocimiento de los problemas y necesidades específicas de formación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. *Acciones*

destinadas a la elaboración y experimentación de productos, técnicas o herramientas de carácter innovador para mejorar los sistemas pedagógicos u organizativos de la formación continua. Tendrían prioridad los estudios sobre herramientas y metodologías del aprendizaje basadas en las nuevas tecnologías de la información y comunicación que extiendan la formación a los trabajadores de pequeñas y medianas empresas. Y acciones de evaluación de la formación continua destinada a diseñar y elaborar metodologías y herramientas para realizar procesos de evaluación de la formación continua en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Podrían ser beneficiarias de estas subvenciones las empresas, entidades u organizaciones previstas en el Art. 7 de la Orden TAS/2782/2004. Y se financiarían con cargo a los créditos presupuestarios del Servicio Andaluz de Empleo.

2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y DE PARTICIPACIÓN DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA

A partir de lo establecido en el Real Decreto 1046 del año 2003, se establece una nueva estructura organizativa y de participación social en el Subsistema de la Formación Continua, que se ajusta a un modelo *paritario y sectorial*, a la vez que *territorial*, aportado este último factor por el protagonismo otorgado en el mismo a las Comunidades Autónomas en cuanto a su participación en cada uno de los órganos paritarios y en los órganos de gestión, control y seguimiento de las iniciativas de formación continua. El carácter paritario de este modelo radica en la representación de las organizaciones empresariales y sindicales en los órganos de gobierno y gestión del Subsistema de Formación Continua. El carácter sectorial viene dado por su organización según sectores de actividades económicas. Y el carácter territorial radica en la participación de las Comunidades Autónomas en el gobierno y gestión del Subsistema. Esta estructura se materializa a través de los Órganos Paritarios y los Órganos de Gestión, Control y Seguimiento.

2.1 Los órganos paritarios

El Subsistema de Formación Continua establece los siguientes Órganos Paritarios: la Comisión Estatal de Formación Continua, las Comisiones Paritarias Sectoriales y las Comisiones Paritarias Territoriales.

La Comisión Estatal de Formación Continua esta adscrita al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, es un órgano paritario conformado por las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Comunidades Autónomas. Sus funciones más sobresalientes van en la línea de velar por el cumplimiento de la normativa reguladora

de la formación continua y de su eficacia en relación con los objetivos generales del sistema. Así como por la emisión de informes sobre los proyectos normativos en materia de Formación Profesional Continua, y específicamente sobre las convocatorias de ayudas financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, sobre el reparto de la cuota de formación profesional entre acciones formativas destinadas a desempleados y a ocupados; el porcentaje que deba destinarse para el acceso a la formación de los trabajadores de colectivos prioritarios del Fondo Social Europeo. También debe determinar los criterios y condiciones que deben cumplir las comisiones paritarias sectoriales y territoriales a efectos de su financiación.

Las comisiones Paritarias Sectoriales se constituirían en el marco de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o mediante acuerdos específicos. Se ajustarían en todo caso al mapa sectorial que aprobase la Comisión Estatal de Formación Continua. Estarían integradas por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el sector o subsector. Sus funciones serían las de intervenir, en caso de discrepancias, en cuanto a la representación legal de los trabajadores; realizar el seguimiento de la formación continua en el sector correspondiente; establecer los criterios orientativos para el acceso de los trabajadores a la formación, a la vez que proponer criterios para la realización de estudios e investigaciones sobre la Formación Continua.

Las *Comisiones Paritarias Territoriales* son de ámbito autonómico y están conformadas por las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas en su territorio. Sus funciones pasan por intervenir en el supuesto de discrepancias sobre la representación legal de los trabajadores cuando no haya Comisión Paritaria Sectorial competente. Efectuar el seguimiento de la formación continua en el territorio, y proponer criterios para la realización de estudios e investigaciones para la formación continua en su territorio.

2.2 Los órganos de gestión, control y seguimiento

Los Órganos de Gestión, Seguimiento y Control de las iniciativas de Formación Continua son el Servicio Público de Empleo Estatal, los Órganos Competentes de las Comunidades Autónomas; la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y el Patronato de la Fundación Estatal para la Formación y el Empleo.

El Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos correspondientes de las administraciones autonómicas, son órganos competentes en la gestión, seguimiento y control respecto a la formación continua en empresas y respecto a los contratos programa para la formación de trabajadores. En Andalucía, el órgano competente de

la Administración Autonómica es el Servicio Andaluz de Empleo. Estos órganos de la Administración, en el ámbito territorial para el que son competentes, tienen, entre otras, las funciones de aprobar las convocatorias de las subvenciones destinadas a la financiación de contratos programa para la formación de los trabajadores y otorgar resolución de las mismas; establecer el porcentaje presupuestario que deberá destinarse a la financiación de acciones formativas vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones; proporcionar a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo los datos estadísticos necesarios de su gestión; resolver discrepancias entre las empresas y la representación legal de los trabajadores en esta materia, además de diversas actuaciones de seguimiento y control.

Las actuaciones de seguimiento y control de la actividad formativa pueden ser en “tiempo real”, en el lugar donde se impartan, durante el tiempo que duren, y por los medios que se estipulan, o puede darse el caso de formación a distancia o con el apoyo de tecnologías de información y comunicación en línea (teleformación). En cualquier caso, las empresas o las entidades con las que concierten la impartición de la formación deberán facilitar la información y los instrumentos técnicos necesarios para el ejercicio de la función de control. Hay actuaciones “ex post” que se realizarán una vez finalizada la ejecución de las acciones formativas.

La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se crea como órgano de gestión, seguimiento y control de las Iniciativas de Formación Continua llevadas a cabo al objeto de contribuir al impulso y difusión entre empresarios y trabajadores del Subsistema de Formación Continua, coordinar y evaluar las políticas seguidas en formación continua; elaborar propuestas e informes de diverso tipo, desde el ámbito técnico jurídico al estadístico, así como la gestión, apoyo y asistencia técnica que le correspondan; y el seguimiento y control de las acciones formativas.

El Patronato de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo estará gobernada por un Patronato, el cual estará presidido por un miembro de la Administración General del Estado y constituido por la Administración General del Estado, a través del Instituto Nacional de Empleo; la Administración Autonómica; las organizaciones empresariales más representativas; y las organizaciones sindicales más representativas. El Patronato, a su vez, será el encargado de designar la gerencia de la Fundación y el equipo directivo de primer nivel, a propuesta de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, entre funcionarios de la Administración General del Estado; aprobar, a propuesta de su órgano de gestión, la estructura organizativa y la relación de puestos de trabajo de la citada Fundación.

3. INICIATIVAS DE FORMACIÓN CONTINUA, EN EL MARCO DEL RD 1046/2003

3.1 Acciones de formación continua en empresas

Se considerará como acción formativa aquella que va “*dirigida a la adquisición de competencias profesionales, teóricas y/o prácticas, estructuradas en una unidad pedagógica con objetivos, contenidos y duración propios, comunes a todos los participantes*”. Se trata de iniciativas de formación planificadas, organizadas y gestionadas por las empresas y dirigidas a sus propios trabajadores. La acción formativa puede impartirse según las modalidades de presencial, a distancia convencional, teleformación¹⁴², y mixta. Las Acciones de Formación Continua en las Empresas se financiarán a través de la cuantía para formación continua asignada a cada una de las empresas en función de su plantilla e incluirán los permisos individuales de formación. Las acciones de formación continua en la empresa podrán ser de dos tipos: Acciones de Formación Continua y de Permisos Individuales de Formación.

Las Acciones de Formación Continua son las acciones formativas relacionadas específicamente con el objeto social o actividad de la empresa, y aquellas de carácter general que van dirigidas a proporcionar competencias profesionales transferibles a otras empresas o ámbitos laborales, cuya ejecución se planifica, organiza y gestiona por las empresas para sus trabajadores, tanto con sus propios medios como recurriendo a contrataciones externas. Las empresas podrán agruparse para llevar a cabo, de modo conjunto, la gestión de su formación continua. En cuanto a su financiación, el modelo establecido se basa en un sistema de créditos, de tal modo que las empresas disponen de una cantidad anual para financiar, a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, las acciones de formación continua a desarrollar para sus trabajadores. El crédito de que dispone una empresa resultará de aplicar a la cuantía ingresada por ésta en concepto de formación profesional durante el año anterior, el porcentaje de bonificación que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y que irá en función del tamaño de la empresa, de tal forma que cuanto menor sea el tamaño mayor será el porcentaje de bonificación. Este modelo financiero contempla, además, un *crédito de bonificación por empresa*, en lugar de un porcentaje, para empresas de determinadas características o que se encuentren en determinada situación, tales como empresas de uno a cinco trabajadores; y empresas que abran nuevos centros de trabajo o empresas de nueva creación cuando incorporen a trabajadores por los que exista la obligación de cotizar por formación profesional. Se exige, no obstante, la aportación, por parte de las empresas, de cofinanciación privada; es decir, de

 ¹⁴² La modalidad de teleformación implica el uso en el proceso de aprendizaje de tecnologías de la información y comunicación en línea.

recursos propios en la financiación de la formación continua que desarrollen, estableciéndose un porcentaje mínimo sobre el coste total de formación. En todo caso, este porcentaje mínimo también variará según el tamaño de la empresa, de modo que a mayor tamaño, mayor porcentaje mínimo exigido; además, las **empresas de cinco o menos trabajadores** quedan exentas de realizar esta aportación privada. Con este crédito para formación se financiarán también, en su caso, los permisos individuales de formación que la empresa autorice, aunque éstos no estarán sujetos a esta exigencia de cofinanciación.

El Permiso Individual de Formación Continua es aquél que la empresa concede a un trabajador para que pueda “recibir, en horario de trabajo, una formación dirigida a la mejora de su capacitación personal y profesional”, y tiene como fin facilitar la formación a los trabajadores sin que ello suponga un coste adicional para las empresas. La duración máxima establecida para los mismos será de 200 horas por persona durante el curso académico, pudiendo ser beneficiarios de estos permisos “los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional, y que hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso”. La formación para la que podrán concederse estos permisos deberá estar reconocida por una titulación oficial, no estar incluida en las acciones de formación continua gestionadas por la propia empresa, e ir dirigida al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador o a su formación personal. En cuanto a su financiación, las empresas que concedan permisos individuales de formación dispondrán de un crédito adicional de hasta un 5% respecto de su crédito anual para formación continua, que será financiado a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. El Fondo Social Europeo contribuirá a la cofinanciación de los Contratos Programa, de acuerdo con las Decisiones de la Comisión Europea, por las que se aprueban los Programas Operativos de Iniciativa Empresarial y Formación Continua. El coste del permiso vendrá determinado por el salario del trabajador que lo disfrute y sus cotizaciones a la Seguridad Social. Los permisos individuales de formación no estarán sujetos a exigencia de cofinanciación por parte de las empresas.

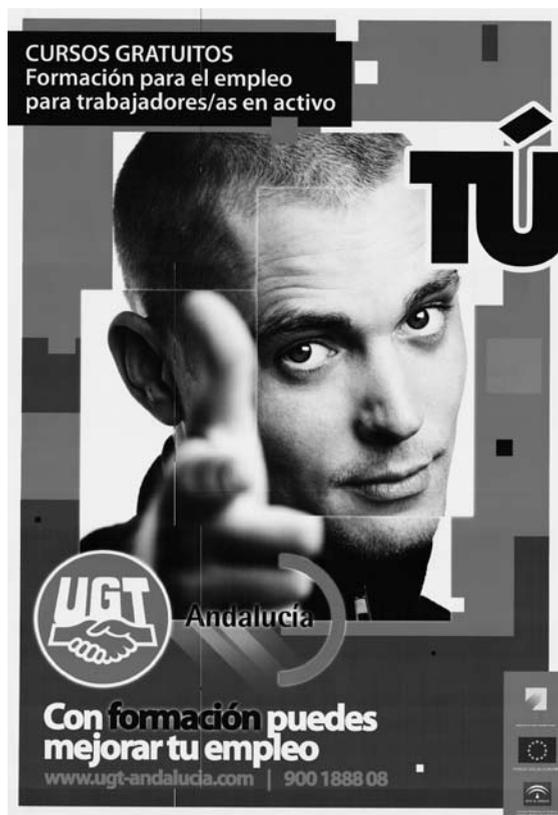
3.2 Los Contratos Programa para la formación de trabajadores

Son iniciativas de formación dirigidas a atender necesidades de formación de diferentes colectivos de trabajadores. Así, según el tipo de Contrato Programa de que se trate, se definirán distintos beneficiarios y entidades y organismos encargados de su desarrollo, así como diferentes ámbitos territoriales de ejecución. Los contratos programa podrán tener una duración anual o plurianual, hasta un máximo de dos años. La financiación de los Planes de Formación Continua mediante Contratos Programa se realizará a través de convocatorias de subvenciones públicas.

Los contratos programa de ámbito estatal se financiarán con cargo al Presupuesto de Gastos del Servicio Público de Empleo Estatal. Los contratos programa de ámbito autonómico se financiarán con cargo a los créditos asignados a cada una de las Comunidades Autónomas.

Los Contratos Programa para la formación de trabajadores podrán ser de diferentes tipos: 1. Planes Intersectoriales. 2. Planes Sectoriales, amparados en la Negociación Colectiva Sectorial 3. Planes para la Economía Social. 4. Planes para los Trabajadores Autónomos.

1. **Contratos programa para la ejecución de planes de formación intersectoriales.** Atienden a necesidades de formación en competencias transversales y horizontales comunes a varios sectores de la actividad económica. Su ámbito territorial es el Estatal y Autonómico. Los destinatarios de estas acciones son los trabajadores beneficiarios de la formación continua (según el RD 1046/2003). Finalmente, las entidades beneficiarias son las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.



Cartel informando sobre la oferta de cursos de Formación para el Empleo de UGT Andalucía

2. *Contratos programa para la ejecución de planes de formación amparados en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal.* Las necesidades de formación a las que atienden son las específicas o de interés general en el sector de que se trate. El ámbito territorial de actuación es Estatal y excepcionalmente, Autonómico. Los destinatarios de las acciones serán los trabajadores de un sector productivo concreto. En cuanto a las entidades beneficiarias serán: entidades creadas al amparo de la negociación colectiva sectorial, y organizaciones empresariales o sindicales más representativas o representativas en el sector.
3. *Contratos programa para la ejecución de planes de formación que incorporen a trabajadores y socios trabajadores y de trabajo de cooperativas, sociedades laborales y otras empresas y entidades de la economía social.* Atenderán a las demandas formativas derivadas de la naturaleza jurídica o de necesidades de carácter transversal de cooperativas, sociedades laborales y otras empresas y entidades de la economía social. El ámbito territorial es el estatal y autonómico. Los destinatarios de las acciones serán los trabajadores o socios trabajadores y de trabajo de cooperativas, sociedades laborales y otras empresas y entidades de la economía social, independientemente del sector al que pertenezcan. En cuanto a las entidades beneficiarias serán preferentemente las confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales con notable implantación en el correspondiente ámbito territorial.
4. *Contratos programa para la ejecución de planes de formación dirigidos a trabajadores autónomos.* Las necesidades de formación se orientan a mejorar la capacitación de los trabajadores autónomos en competencias relacionadas con la actividad que desarrollen, bien de carácter sectorial o bien transversal u horizontal. Su ámbito territorial será, como en los casos anteriores, de tipo estatal y autonómico. Y los destinatarios de las acciones serán los trabajadores autónomos. Finalmente las entidades beneficiarias asignadas serán las asociaciones de trabajadores autónomos que cuenten con las siguientes características: carácter intersectorial; suficiente implantación en el ámbito territorial en el que las acciones van a desarrollarse; experiencia acreditada en la gestión y desarrollo de acciones formativas; y hallarse legalmente constituidas con anterioridad a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria.

4. SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA

La Formación Continua en nuestro país se reguló, desde 1992 hasta la entrada en vigor del Real Decreto 1046/2003 (1 de enero de 2004), a través de los *Acuerdos Nacionales de Formación Continua o Acuerdos Bipartitos*, suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Los Acuerdos Nacionales fueron posteriormente completados con los *Acuerdos Tripartitos sobre Formación Continua*, donde también participaba el Gobierno, en los que se disponía la gestión y la financiación de sistema de formación continua.

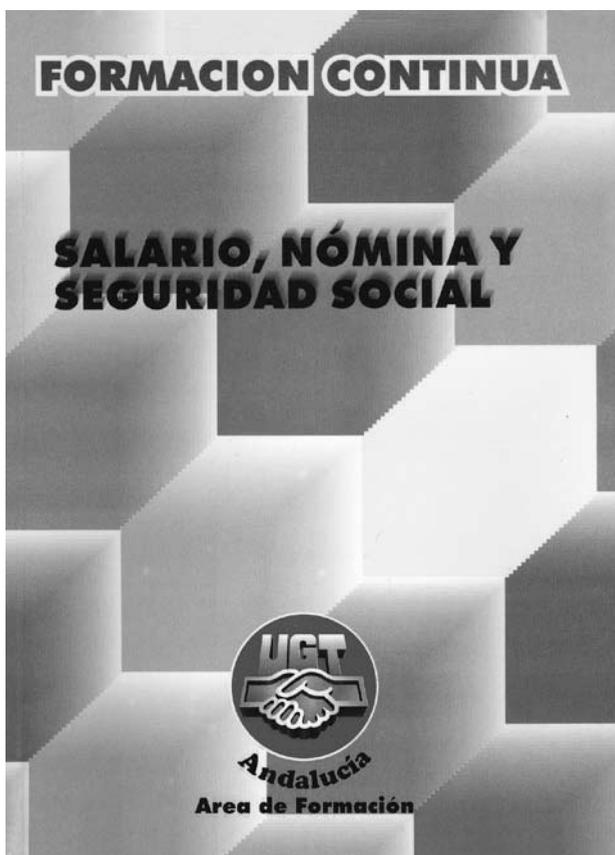
4.1 I Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua

El *Iº Acuerdo Nacional de Formación Continua* fue suscrito el 16 de diciembre de 1992 por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), de una parte; y de otra, por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) El *Iº Acuerdo Tripartito en Materia de Formación Continua* de los trabajadores ocupados, suscrito por el Gobierno y las organizaciones participantes en el I Acuerdo Nacional de Formación Continua se firmó el 22 de diciembre de 1992, y en él se establece el modelo organizativo y financiero del Acuerdo Nacional, a la vez que se otorga un importante protagonismo a empresarios y sindicatos, transfiriéndoles la gestión e impartición de la Formación Continua. Asimismo, se establecen los mecanismos de colaboración en esta materia entre el Gobierno y los agentes sociales, y se concretan los mecanismos de seguimiento y control que son la *Comisión Tripartita Nacional de Seguimiento*, creada como órgano de administración, control y seguimiento de los Acuerdos de Formación Continua, y la *Fundación para la Formación Continua (FORCEM)*: en el marco de ejecución de lo establecido en los primeros Acuerdos se constituyó FORCEM, entidad paritaria en la que el Gobierno y las organizaciones firmantes del I Acuerdo delegan la gestión, seguimiento y control técnicos de las iniciativas de formación. Ambos acuerdos supusieron el marco normativo para la implantación y desarrollo de la formación continua en España.

4.2 El II Acuerdo Nacional de Formación Continua y el II Acuerdo Tripartito de Formación Continua

El 19 de diciembre de 1996, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), por una parte, y, de otra, la Unión General de Trabajadores

(UGT), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO) y la Confederación Intersindical Gallega (CIG) suscriben el texto del *II Acuerdo Nacional de Formación Continua*, basado en los mismos principios que el primero y que suscribe las funciones en él recogidas. El *II Acuerdo Nacional de Formación Continua* nace en el marco del *I Programa Nacional de Formación Profesional (1993-1998)* y continúa su desarrollo en el del *II Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002)*, por lo que suscribe las iniciativas recogidas en ambos, orientadas a la integración progresiva de los tres subsistemas de formación profesional; esto es, de la formación profesional reglada, la formación profesional ocupacional y la formación profesional continua. Como posibles mejoras con respecto al *I Acuerdo*, introduce las siguientes: la incorporación de colectivos que en el *I Acuerdo* se encontraban excluidos, intentando de este modo dar cobertura a las necesidades formativas de todos los trabajadores; la mejora de la gestión, para lo que se intenta aumentar la participación de los interlocutores sociales en el ámbito autonómico, haciéndolos responsables activos en el sistema (a través de la creación de las Comisiones Paritarias Territoriales).



Manual editado por el Área de Formación de UGT Andalucía, en colaboración con el Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla, para los Planes de Formación Continua. Marzo de 2002

La firma del II Acuerdo Nacional conlleva la suscripción, en la misma fecha, del *II Acuerdo Tripartito de Formación Continua*, el cual, al igual que ocurría con el acuerdo anterior, es suscrito por el Gobierno de la nación (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), además de por las partes firmantes en el II ANFC; esto es, por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación Intersindical Gallega (CIG), las organizaciones empresariales, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). Este II Acuerdo Tripartito dispone la estructura y financiación del Subsistema Nacional de la Formación Continua. Los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva de carácter sectorial estatal (Convenios Colectivos sectoriales o acuerdos específicos) constituyen conjuntamente con éste la estructura del subsistema en su respectivo ámbito.

4.3 La Fundación para la Formación Continua (FORCEM)

La *Fundación para la Formación Continua* (FORCEM) fue creada el 19 de mayo de 1993 por las organizaciones firmantes del I Acuerdo Nacional de Formación Continua, y estaba conformada por representantes de estas mismas organizaciones, lo que confería a la misma un carácter paritario y bipartito. Se constituye como una entidad de ámbito nacional, sin ánimo de lucro y de naturaleza privada, y en ella delegan, tanto el Gobierno como las organizaciones firmantes del I Acuerdo, la gestión, seguimiento y control técnicos de las iniciativas de formación. De este modo, la gestión de la formación continua era asumida por los interlocutores sociales. La Fundación para la Formación Continua (FORCEM) tenía, entre otras, las funciones de organizar y administrar sus recursos de conformidad con lo previsto en sus estatutos y en el presente acuerdo, así como las de impulsar y difundir entre empresarios y trabajadores el Subsistema de Formación Continua. Recibir y tramitar las solicitudes de ayudas para las distintas iniciativas de formación, valorarlas técnicamente, realizar la gestión documental y contable pertinente, y emitir propuestas relativas a las mismas a la Comisión Tripartita. También le compete elevar a la Comisión Tripartita un informe anual sobre los resultados de la aplicación del Acuerdo Nacional y de evaluación de las iniciativas de formación financiadas. Presentar anualmente ante la Comisión Tripartita la justificación contable de los gastos realizados en el ejercicio de sus funciones. Seguir y controlar técnicamente las iniciativas de formación aprobadas, emitiendo, en su caso, propuesta provisional de reclamación de los fondos indebidamente percibidos por el beneficiario de las ayudas para su reclamación y sanción, sin perjuicio de la actuación pública de control que corresponda. Realizar informes, dictámenes y otros estudios que le sean encomendados por la comisión tripartita en materia de formación continua.

La Fundación para la Formación Continua (FORCEM) dejó de existir como tal a partir de la firma del los III Acuerdos, al amparo de los cuales se fusiona con la

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. El III Acuerdo Nacional sobre Formación Continua establecía, antes del 1 de enero de 2001, que la Fundación Tripartita sustituiría a la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), en todas aquellas funciones de gestión que se derivasen de los anteriores acuerdos, subrogándose todos los derechos y obligaciones derivados de la actuación desarrollada por FORCEM hasta esa fecha.

4.4 El III Acuerdo Nacional de Formación Continua y el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua

El *III Acuerdo Nacional de Formación Continua* fue suscrito el 19 de diciembre de 2000 por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) en su condición de organizaciones empresariales más representativas de carácter estatal, de una parte; y de otra, por Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), como organizaciones sindicales más representativas de carácter estatal, y la Confederación Intersindical Gallega (CIG) en su calidad de organización sindical más representativa de carácter autonómico.

El *III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua* fue suscrito el 19 de diciembre de 2000 entre las mismas organizaciones sindicales y empresariales y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. A través del III Acuerdo Nacional sobre Formación Continua se establece que la Fundación Tripartita sustituirá a la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), en todas aquellas funciones de gestión que se deriven de los acuerdos anteriores.

El *III Acuerdo Nacional de Formación Continua* mantiene la consideración de la formación continua como “parte fundamental de las políticas activas de empleo y aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social y de la mejora de la cualificación de los trabajadores y de las trabajadoras”, así como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas. Además, se “ratifica el modelo basado en el diálogo social y en la gestión compartida, y en el que se puedan integrar las competencias de la Administración del Estado con el protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales en el desarrollo del sistema”. Mantiene como eje central su vinculación con la negociación colectiva, su articulación sectorial y territorial y la participación en los órganos paritarios de los interlocutores sociales a nivel autonómico.

El III Acuerdo de Formación Continua se firma en el marco del II Programa Nacional de Formación Profesional 1998-2002, que supone un elemento de avance esencial, al intentar consolidar la plena integración y la interrelación funcional de los tres subsistemas de formación profesional, esto es, la formación profesional regla-

da, la formación profesional ocupacional y la formación Continua. Como novedades más significativas introduce la inclusión de una nueva modalidad de iniciativas formativas dirigida a las empresas de la economía social; encomienda la gestión de las iniciativas de formación a una nueva fundación de carácter tripartito, que incluye a la administración; y refuerza la formación de demanda, para mejorar la calidad de la formación y el rigor de su ejecución. Este Acuerdo aporta, al igual que en los casos anteriores, el modelo financiero y de gestión del Subsistema de Formación Continua, y establece para su desarrollo y gestión órganos, planes y modelos.

5. FORMACIÓN ON-LINE: LA PLATAFORMA DE TELEFORMACIÓN “IRIS” DE UGT ANDALUCÍA

5.1 La Plataforma de Teleformación de UGT Andalucía

UGT Andalucía disponía desde el año 2003 de una Plataforma de Teleformación (denominada “IRIS”), que se transforma a partir del año 2005 en una nueva Plataforma, manteniendo su nombre original, pero con una serie de cambios y mejoras, tanto en su diseño (segunda versión), interfaz, catálogo de cursos en modalidad de teleformación, gestión de acciones formativas y de alumnos/as. Esta Plataforma fue creada y gestionada por IFES, bajo la dirección y supervisión de la Secretaría para el Empleo.



En el año 2007 se realizan una nueva serie de mejoras en la Plataforma de Formación On-line IRIS de UGT Andalucía (tercera versión): se lleva a cabo una personalización corporativa, mejorando el interfaz y agregando nuevas características

y funcionalidades a la plataforma; se amplía el mapa de recursos; hay una mejor organización de los contenidos que la hace más intuitiva; permite al alumno/a tener un seguimiento más exhaustivo de su proceso de aprendizaje con la ampliación de datos estadísticos (número de entradas, tiempos de conexión, correos enviados, mensajes en el foro, entradas al chat, recursos vistos, recursos pendientes, exámenes realizados y exámenes pendientes); además, aumenta considerablemente la capacidad de conexión en un mismo tiempo de un mayor número de usuarios.

La Plataforma es una aplicación web mediante la que se pueden confeccionar, gestionar y realizar cursos a través de Internet. Se configura como una herramienta que permite relacionar a los diferentes agentes formativos en un entorno virtual, posibilitando la comunicación e impartición de la formación y eliminando obstáculos. Además, permite desarrollar una metodología innovadora de la formación, por su flexibilidad, autonomía y motivación. La dirección de la plataforma: www.teleformacion.ugt-andalucia.com

The image shows two screenshots of the UGT Andalucía online training platform. The top screenshot is a login page with the following text: "Estimado/a compañero/a:", "Desde la Secretaría para el Empleo de UGT-A hemos diseñado un Plan de Teleformación adaptado a las necesidades formativas detectadas en la evaluación de los perfiles profesionales de nuestra Comunidad Autónoma a través de los distintos Organismos, Unidades provinciales y Federaciones que conforman nuestro sindicato.", "Hemos apostado por la formación on-line porque sabemos que sus características de flexibilidad horaria y su atención tutorial individualizada se hace compatible con tus obligaciones profesionales.", "Deseamos que la realización de estas acciones formativas constituya un motivo de acercamiento a la Unión General de Trabajadores de Andalucía y a los/as compañeros/as que en ella trabajamos.", "Josefa Castillejo Martín, Secretaria para el Empleo UGT-Andalucía". The bottom screenshot shows the registration page with the text: "Plataforma de formación on-line", "UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA", "Si olvidó su contraseña aquí puede recuperarla", "INSCRÍBETE", "Oferta de cursos de UGT-Andalucía y Preinscripciones.", and "Requisitos".

La Plataforma de Teleformación está desarrollada en el lenguaje de programación Java/J2EE (Java 2 Enterprise Edition), y se encuentra en funcionamiento gracias a las aplicaciones de código abierto Linux (sistema operativo del servidor), Tomcat (aplicación servidora de páginas web J2EE) y MySQL (gestor de bases de datos). Es un sistema de gestión de la formación en el que se pueden consultar materiales, registrar las entradas de los alumnos/as y de los tutores/as, comprobar las evaluaciones de los alumnos/as y poner en contacto a diferentes alumnos/as entre

sí y con el tutor/a y gestor/a de la acción formativa. Cubre los siguientes niveles de la labor formativa:

- Confección de los cursos: mediante herramientas gráficas de fácil uso, en la propia Plataforma se pueden preparar textos, evaluaciones y muchos otros recursos que formarán los contenidos de un curso.



- Gestión de los cursos: se pueden crear cursos, asignar alumnos/as y tutores/as, y supervisar su desarrollo mediante herramientas automáticas.
- Tutorización de los cursos: el tutor/a puede comunicarse con los alumnos/as, realizar el seguimiento de su aprendizaje y evaluar sus conocimientos.
- Realización de los cursos: los alumnos/as disponen en la Plataforma de todo lo necesario para seguir un curso, tanto todos los contenidos del curso, recursos didácticos y evaluaciones, como las herramientas de comunicación para interactuar con los tutores/as y compañeros/as del curso. Estas herramientas de comunicación son webmail, tablón de anuncios, foro y chat. Por tanto, la comunicación puede ser síncrona, es decir, en tiempo real a través del chat, o asíncrona, es decir, a través del correo electrónico, del foro o del teléfono.
- Los alumnos/as dispondrán de un número de teléfono y de una dirección de correo electrónico, a través de las cuales podrán contactar con el tutor/a durante las sesiones de tutoría preestablecidas para resolver dudas o ampliar conceptos o aspectos específicos del temario.

Mensaje principal



Ramirez Loeffler, Patricia Blanca
 Publicado: 21-05-2009 21:09, jueves
Asunto: Experiencias con grupos de trabajo

Estimados alumnos,
 el foro es el lugar en el que podemos proponer temas a debatir relacionados con los contenidos del curso.
 Los temas pueden venir propuestos por vosotros o por mí. Para romper el hielo, yo propongo que nos comentemos nuestras experiencias con grupos de trabajo. Comentar si tenéis experiencia dirigiendo o siendo miembros de grupos de trabajo y qué os ha parecido más sencillo y más difícil en la gestión de equipos de trabajo.
 Un saludo a todos y animaros a participar!!!

Respuestas al mensaje principal



Gil Cruces, Juan
 Publicado: 23-05-2009 20:41, sábado
Asunto: Equipo de Trabajo en un supermercado.

Jefe de Grupo de un Supermercado, donde dirigir el equipo de trabajo de las distintas secciones cajas, perecederos, reponedores, limpiadoras, ... van con un seguimiento de las tareas a desarrollar con un seguimiento de las ventas para que los objetivos marcados en el volumen de ventas sea lo más efectivo posible conjuntamente con reuniones periódicas para aumentar la efectividad del centro.

Responder:

Carpeta actual:



- Revisar correo
- Gestionar Carpetas
- Búsqueda
- Nuevo Correo

Carpetas	Asunto	Fecha	Hora	De
<input type="checkbox"/> Correo Recibidos (2)	<input type="checkbox"/> Os animo a participar en el perfil	22-may-2009	21:47	Ramirez Loeffler, Patricia Bla...
<input type="checkbox"/> Correo Enviados	<input type="checkbox"/> FV(D): FV(D): nomina de Abril	21-may-2009	10:19	García Labaila, Ana María
<input type="checkbox"/> curso powerpoint	<input type="checkbox"/> Intervida al curso de Creación de Equipo	20-may-2009	21:20	Ramirez Loeffler, Patricia Bla...
<input type="checkbox"/> diplomas	<input type="checkbox"/> Intervida al curso de Creación de Equipo...	20-may-2009	21:20	Ramirez Loeffler, Patricia Bla...
<input type="checkbox"/> INCIDENCIAS	<input type="checkbox"/> FESTIVO 23 DE ABRIL	22-abr-2009	11:13	García Labaila, Ana María
<input type="checkbox"/> INSLES	<input type="checkbox"/> Cambio de fechas de grupo 41/13993	13-mar-2009	10:46	De la Plataforma, Administrad...
<input type="checkbox"/> monitores	<input type="checkbox"/> Finalización del curso de Teleformación...	26-ene-2009	10:49	Sanchez Miranda, Maria Luisa
<input type="checkbox"/> saludos despedidas	<input type="checkbox"/> mañana jueves tenemos chat	21-ene-2009	11:58	Sanchez Miranda, Maria Luisa
<input type="checkbox"/> Papelera	<input type="checkbox"/> cierre de cursos	21-ene-2009	11:40	Formador Interno, Tutor
	<input type="checkbox"/> comentarios evaluación final	21-ene-2009	11:08	Sanchez Miranda, Maria Luisa

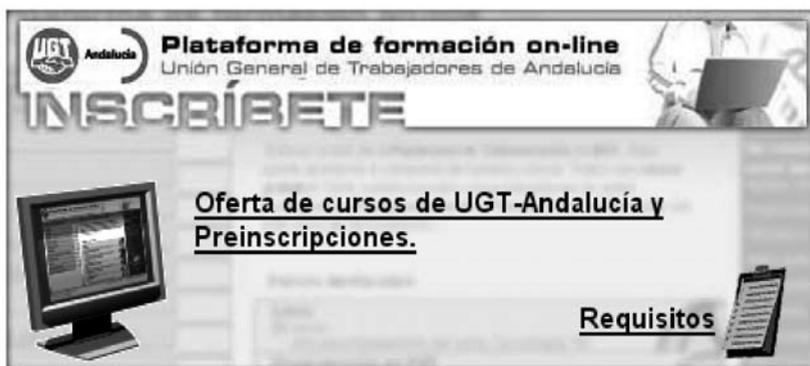
Estás en la página 1 de 34 Ir a la página: 2, 3, 4, 5, Siguiente

Los usuarios y usuarias de la Plataforma pueden acceder mediante cualquier navegador moderno en el que se pueda visualizar contenido Flash. El código HTML de las páginas es limpio y cumple con la especificación HTML 4, lo que garantiza la correcta visión de las páginas, así como su rápida descarga. La Plataforma cuenta, además, con un sistema de exportación e importación de cursos según el estándar IMS mediante el cual se podrían intercambiar contenidos con otras plataformas de teleformación. Tras varios años de uso continuado, los fallos se han reducido al mínimo y se han desarrollado las utilidades más necesarias para el uso cotidiano. El hardware y la configuración del servidor donde se aloja, así como el modelo

de programación empleado, garantizan que puede dar servicio a gran cantidad de alumnos de manera simultánea. Hoy día se dispone de un catálogo de más de 70 especialidades. Durante el periodo 2005-2009 se han realizado más de 400 cursos, en los que han participado más de 10.000 alumnos/as. La satisfacción de los usuarios es muy elevada, alcanzando puntuaciones superiores a 8 en los cuestionarios de evaluación de la calidad de las convocatorias 2005, 2006 y 2007.

5.2 Sistema de preinscripción on-line

Desde la página de entrada a la Plataforma IRIS se accede al Sistema de Preinscripción on-line a través de un enlace. En el mismo se encuentra la oferta formativa en modalidad de teleformación de UGT Andalucía y el sistema de preinscripciones a los cursos, así como los requisitos y la documentación requerida. La oferta formativa está organizada en función del colectivo al que se dirige la acción y por áreas o familias profesionales.



En esta página está ubicada la visita virtual a la Plataforma donde se explica, de forma interactiva, la estructura y prestaciones de la Plataforma IRIS. El alumno/a, una vez seleccionada la acción formativa que se ajusta a sus necesidades formativas, puede preinscribirse automáticamente en la misma, vía Internet, a través de la cumplimentación de un formulario que recoge todos los datos necesarios para el posterior proceso de selección, llevado a cabo por el Área de Teleformación de IFES-Andalucía. Una vez realizada la preinscripción, el sistema notificará al alumno/a, mediante un correo electrónico, la confirmación de que la petición ha sido tramitada correctamente. Además, tiene la posibilidad de preinscribirse en todos los cursos en los que esté interesado.

UGT Andalucía Plataforma de formación on-line
 Unión General de Trabajadores de Andalucía IFES

INICIO VISITA GUIADA INFORMACIÓN ACCESO A LA PLATAFORMA

Preinscripción: Formador Ocupacional

Información	Datos personales	Datos de la empresa	Datos estadísticos
Nombre	<input type="text"/>		
Primer apellido	<input type="text"/>		
Segundo apellido	<input type="text"/>		
Documento Identificativo	<input type="text"/>		DNI o NIE
Número de la Seguridad Social	<input type="text"/>		
Fecha de nacimiento	-- -- <input type="text"/>		
e-mail	<input type="text"/>		
Domicilio	<input type="text"/>		
Localidad	<input type="text"/>		
Provincia	-- Elige uno --		
Código postal	<input type="text"/>		
Número de teléfono	<input type="text"/>		

Los datos obligatorios aparecen marcados en amarillo

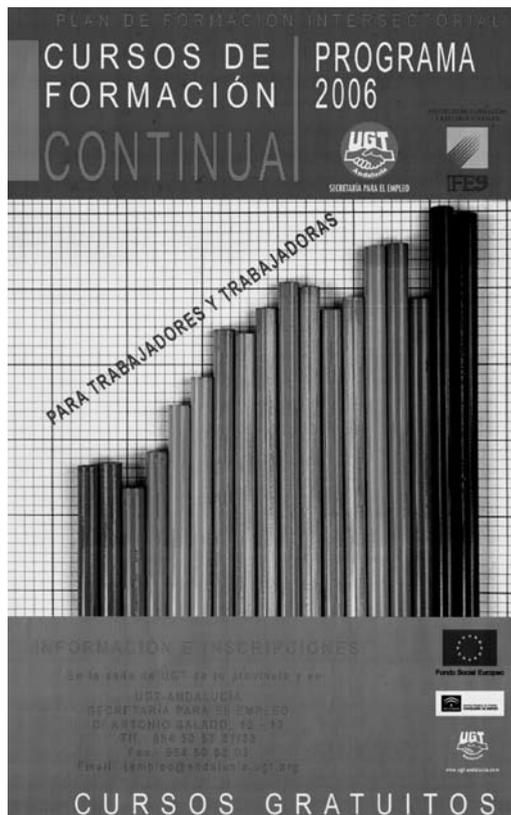
Avda. de la Innovación 3, 1º, módulo 16 (edificio Hércules). 41020 Sevilla. Consultas: teleformacion@andalucia.ies.es. Asistencia técnica: 900 10 18 96

5.3 Resultados del Programa de Teleformación 2005-2009 (formación profesional para el empleo)

La Secretaría para el Empleo de UGT Andalucía ha diseñado y coordinado durante los ejercicios 2005 a 2009 la impartición de 473 acciones formativas en modalidad de teleformación, en las que han participado 10.563 alumnos/as, habiéndose realizado un total de 23.510 horas lectivas. Es de destacar la evolución seguida por esta modalidad de formación desde sus comienzos en 2005. En el cuadro siguiente se resumen los datos principales de estas actividades formativas:

PLAN	Alumnos/as	Nº cursos ejecutados	Horas
2005: C. P. INTERSECTORIAL (106FC-05)	2.414	115	4.870
2006: C. P. INTERSECTORIAL (205/CP-06)	3.007	125	6.705
2006: C. P. SECTORIAL (505/CP-06)	855	42	1.860
2007: C. P. INTERSECTORIAL (701/CP-07)	2.842	123	6.845
2007: C. P. SECTORIAL (607/CP-07)	944	43	2.010
2007: PLAN MÁS AUTÓNOMOS (13108/FA2007)	501	25	1.220
	10.563	473	23.510

El número de cursos ejecutados en modalidad on-line para formar a trabajadores/as en la convocatoria 2005 ha sido de 115, los cuales se han distribuido en 23 especialidades formativas, y se han desarrollado en 4.870 horas de formación. Las especialidades más cursadas han sido *“Formador de Formadores”* (13 ediciones), así como *“Calidad Total en la Formación”*, *“Prevención de Riesgos Laborales–Nivel Básico”*, *“Photoshop”* y *“Emergencias y Evacuación”* con 7 ediciones cada una.



Cartel informando sobre la convocatoria de cursos de Formación Continua de UGT Andalucía. Año 2006

En la convocatoria 2006 se han ejecutado 167 cursos, pertenecientes a las modalidades de teleformación y mixta con teleformación, los cuales se han distribuido en 39 especialidades, y se han desarrollado en 8.565 horas de formación. Las especialidades más cursadas han sido *“Formador de Formadores”*, *“Inteligencia Emocional. Control del Estrés”* y *“Prevención de Riesgos Laborales–Nivel Básico”* con 12 ediciones cada una.

En la convocatoria 2007 el número de cursos impartidos para formar a trabajadores/as ha sido de 191, pertenecientes a las modalidades de teleformación y mixta

con teleformación, los cuales se han distribuido en 43 especialidades y se han desarrollado en 10.075 horas de formación. Las especialidades más cursadas han sido “Formador de Formadores” (18 ediciones), “Prevención de Riesgos Laborales–Nivel Básico” con 16 ediciones, así como “Inglés Básico Nivel I” con 14 ediciones.

5.4 Perfil personal y profesional de los participantes

Los datos sobre los que se extrae el perfil de los participantes se recogen a través del Cuestionario de Evaluación de la Calidad de UGT Andalucía, que cumplimenta el alumnado. Los datos hacen referencia al género, edad, nivel de estudios, aspectos motivacionales con respecto al curso y situación laboral de los alumnos/as.



*La Formación para el Empleo, uno de los ejes prioritarios de UGT Andalucía.
Cartel de difusión de los Contratos Programa de Planes Sectoriales e Intersectoriales*

En el Plan de Formación Continua Intersectorial 2005 se evaluaron 112 cursos en modalidad de teleformación, de los 115 ejecutados, mediante el proceso de los datos recogidos en 2.054 cuestionarios de evaluación de la realidad de las acciones

formativas. La participación de ambos sexos ha sido muy similar (49,37% hombres y 50,63% mujeres). En función de la edad de los participantes, ha predominado el intervalo de 31 a 40 años (44,93%). Por otro lado, la mayor parte del alumnado ha cursado estudios superiores (61,40% licenciaturas o diplomaturas). Respecto al indicador situación laboral, gran parte de los/as alumnos/as tenían un contrato indefinido (48,14%). El principal motivo de acceso a las acciones de formación ha sido “adquirir nuevas habilidades y capacidades para aplicar en mi puesto de trabajo” (38,38%). Destacar el hecho de que todos los indicadores de valoración han sido evaluados positivamente por el alumnado, obteniendo el Plan una puntuación media de 8,48 sobre 10.

En el *Plan Intersectorial 2006* se impartieron 125 acciones formativas en modalidad on-line, de las que fueron evaluadas 125, a partir del proceso de 3.000 cuestionarios de evaluación cumplimentados por los participantes en dicho Plan de formación. El número de mujeres participantes fue superior al de hombres (55,83% y 44,17%, respectivamente). Respecto a la edad de los participantes, el porcentaje fue mayor en aquellos que se encuentran entre 31 y 40 años, con un 42,80%. En cuanto al nivel de estudios terminados, predominaron los alumnos/as con un nivel de estudios de licenciado (27,78%), diplomado (21,97%) y FPII (13,99%). En relación al tipo de contrato, ha existido un porcentaje similar entre los trabajadores/as que tenían un contrato indefinido (41,66%) y los que poseían un contrato temporal (38,50%). Destacar que la motivación principal para realizar el curso ha sido “ampliar mis conocimientos para progresar en mi carrera profesional” (19,94%). El Plan de formación ha obtenido por parte de los alumnos/as una valoración media de 8,48 puntos sobre 10.

En el *Plan de Formación Sectorial 2006* se procesaron 855 Cuestionarios de Evaluación de la Calidad de las acciones de formación on-line, cumplimentados por alumnos/as participantes en los 42 cursos evaluados y ejecutados. La presencia femenina ha sido superior a la masculina (65,26% y 34,74% respectivamente). El grupo de asistentes más numeroso tenían edades comprendidas entre 31 y 40 años (48,07%). La mayor parte de los asistentes a estos cursos ha cursado estudios superiores (56,73%). Los motivos principales para participar en los cursos han sido “adquirir nuevas habilidades y capacidades para aplicar en mi puesto de trabajo” (21,64%) y “ampliar mis conocimientos para progresar en mi carrera profesional” (21,52%). Todos los indicadores de Evaluación de la Calidad de la formación han sido calificados de forma muy positiva por el alumnado, resultando la puntuación media del Plan de 8,77 puntos sobre 10.

En el *Plan de Formación Intersectorial 2007* se realizaron 123 cursos, de los que fueron evaluados el 100%, a través de 2.686 cuestionarios procesados, pertenecientes a alumnos/as participantes en los mismos. En cuanto a la variable sexo, resultó más elevada la presencia de mujeres (55,92%). Siguiendo la tendencia de

planes anteriores, han sido los participantes de 31 a 40 años el grupo más numeroso en las acciones formativas de este Plan (43,60%). En cuanto al nivel de estudios finalizados, han predominado los alumnos/as licenciados y diplomados (43,19%). Ha prevalecido la asistencia de trabajadores/as con un empleo indefinido (54,77%). Destacar que la principal motivación de los alumnos/as para asistir a estos cursos ha sido “adquirir nuevas habilidades y capacidades para aplicar en mi puesto de trabajo” (21,48%). Todos los indicadores de valoración han sido evaluados positivamente por el alumnado, obteniendo el Plan una puntuación media de 8,80 sobre 10.

En el *Plan de Formación Sectorial 2007*, el número de cuestionarios procesados ha sido de 917, pertenecientes a los participantes de las 43 acciones formativas on-line ejecutadas y evaluadas. La presencia de mujeres (65,21%) fue más elevada que la presencia masculina. Los alumnos/as que asistieron de forma mayoritaria a estos cursos se sitúan en el grupo de edad de 31 a 40 años (41,81%). En función del nivel de estudios terminados, destacó la participación de personas con estudios universitarios (51,47% de diplomados y licenciados). En relación a las variables profesionales, el mayor porcentaje de asistentes tenía un contrato de trabajo indefinido (53,33%). Como principal motivo de asistencia al curso aparece “ampliar mis conocimientos para progresar en mi carrera profesional” (20,82%). Es importante resaltar que la puntuación media obtenida por el Plan ha sido de 8,66 sobre 10, resultando ésta altamente positiva.

En el *Plan de Formación para Trabajadores y Trabajadoras Autónomos 2007* se han impartido 25 cursos en modalidad on-line y se han procesado 466 Cuestionarios de Evaluación de la Calidad. El número de mujeres participantes fue superior al de hombres (55,15% y 44,85% respectivamente). Siguiendo con la tendencia de todos los Planes, el intervalo de edad más numeroso ha sido de 31 y 40 años (41,41%). Predominó la asistencia de alumnos/as con estudios superiores (licenciaturas o diplomaturas) cursados (52,36%). Asimismo, la motivación que ha movido a la mayoría de alumnos/as a asistir a los cursos ha sido “adquirir nuevas habilidades y capacidades para aplicar en mi puesto de trabajo” (31,11%). La valoración media de los cursos del Plan alcanza una puntuación de 8,81 sobre 10, resultando altamente positiva.

De forma general, podemos concluir que la participación en *acciones formativas en modalidad de teleformación de los Planes de Formación Continua ejecutados a lo largo del periodo 2005-2009* ha sido muy significativa, alcanzándose un total de 9.978 cuestionarios procesados, pertenecientes a 470 acciones evaluadas de las 473 ejecutadas. En la distribución en función de la variable sexo resulta mayor la participación femenina en las acciones formativas en modalidad on-line (43,56% de hombres frente a 56,44% de mujeres). El grupo de asistentes más numeroso que ha participado en los cursos tenía edades comprendidas entre 31 y 40 años (43,73%). Respecto al indicador nivel de estudios, destacar los porcentajes de alumnos/as

diplomados y licenciados (23,85% y 27,32% respectivamente). En la mayoría de los Planes la finalidad perseguida por los participantes para realizar a los cursos ha sido “adquirir nuevas habilidades y capacidades para aplicar en mi puesto de trabajo” (20,58%). Por último, subrayar la alta puntuación media obtenida, 8,67 sobre 10, de todos los planes donde se han impartido acciones formativas en modalidad de teleformación, lo que indica el alto grado de satisfacción de los alumnos/as respecto a esta modalidad de formación.

VI. LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA DE LA FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CONTINUA EN UGT ANDALUCÍA

Es este capítulo se ofrece una serie de 16 mapas, que representan la distribución espacial que en Andalucía han tenido los cursos impartidos por el IFES Andalucía, de Formación Ocupacional y Continua, desde 1988 hasta la actualidad.

De las series estadísticas disponibles, que recogen las variables informativas de los cursos, horas y trabajadores asistentes a lo largo de 22 años -desde 1988 hasta 2010-, se estimó oportuno elegir sólo un conjunto de años representativos para, a través de ellos, poder representar cartográficamente la evolución habida de esta realidad docente y formativa de UGT Andalucía en el tiempo y en el espacio andaluz contemporáneo.

Los años seleccionados para la documentación cartográfica de las actividades formativas de UGT Andalucía han sido 1988, 1992, 1995, 1999, 2002, 2004, 2006 y 2009. Estos 8 años son, a nuestro juicio, los principales que marcan algunas tendencias y diferencias notables dentro del normal proceso evolutivo de ir incrementando el número de cursos formativos, horas dedicadas a la docencia y tamaño de los contingentes de trabajadores asistentes a estos cursos de Formación Ocupacional y Continua.

La progresiva distribución espacial de estos cursos formativos por la mayoría de los medianos y grandes municipios de Andalucía a lo largo de estas últimas décadas ha sido otro de los hechos geográficos que han sido tenidos en cuenta a la hora de seleccionar qué mapas y de qué años se confeccionaban.

Evidentemente, las provincias, comarcas y municipios más densamente poblados y con una masa laboral mayor, han sido los que han ido adquiriendo más presencia y peso en las representaciones cartográficas, dado que esos ámbitos geográficos, con mayor presencia de activos laborales, eran los que significativamente representaban demandas formativas profesionales más considerables.

Para cada uno de los años que integran el conjunto de mapas confeccionados se han elaborado dos tipos de gráficos:

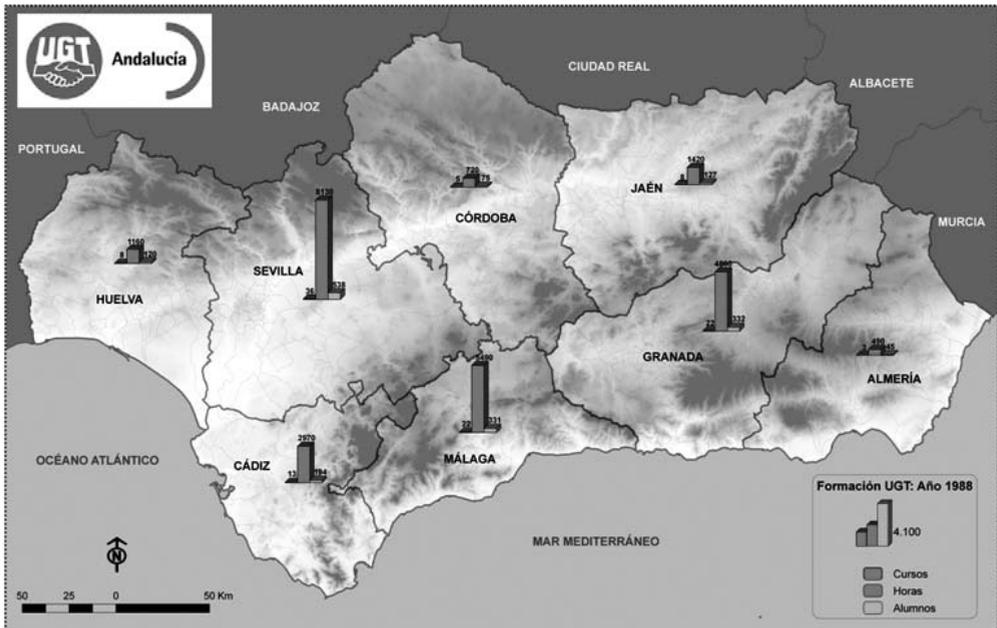
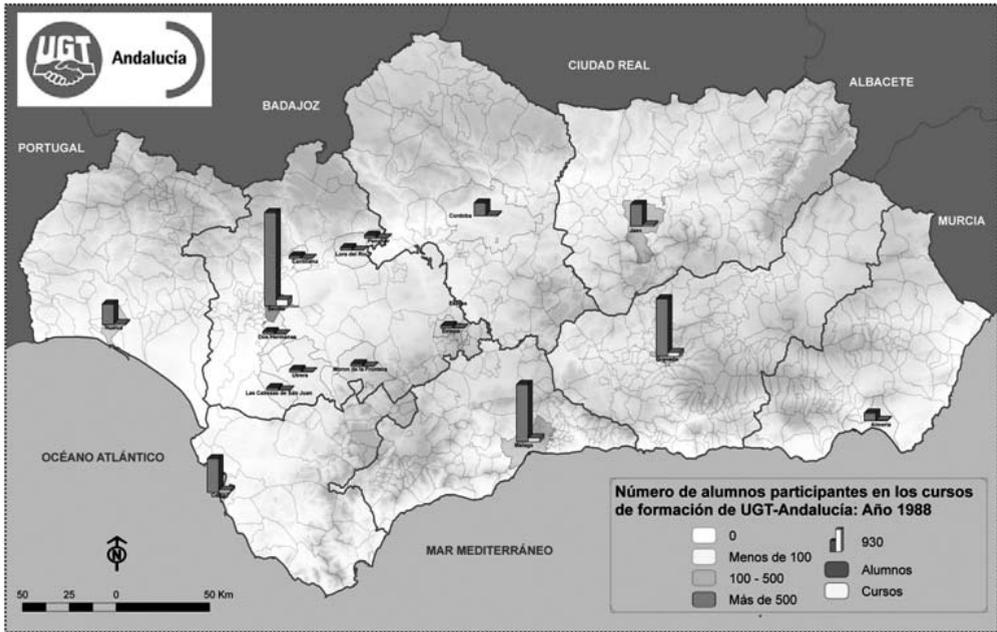
- Un mapa que refleja el total provincial de cursos dados, horas impartidas y trabajadores asistentes para cada año-base, representando estas tres variables mediante un diagrama de barras que mantiene la proporcionalidad comparativa del peso cuantitativo en las ocho provincias andaluzas.
- La segunda modalidad de mapas es la más interesante y reveladora, dado que refleja la distribución territorial de los cursos dados en cada municipio

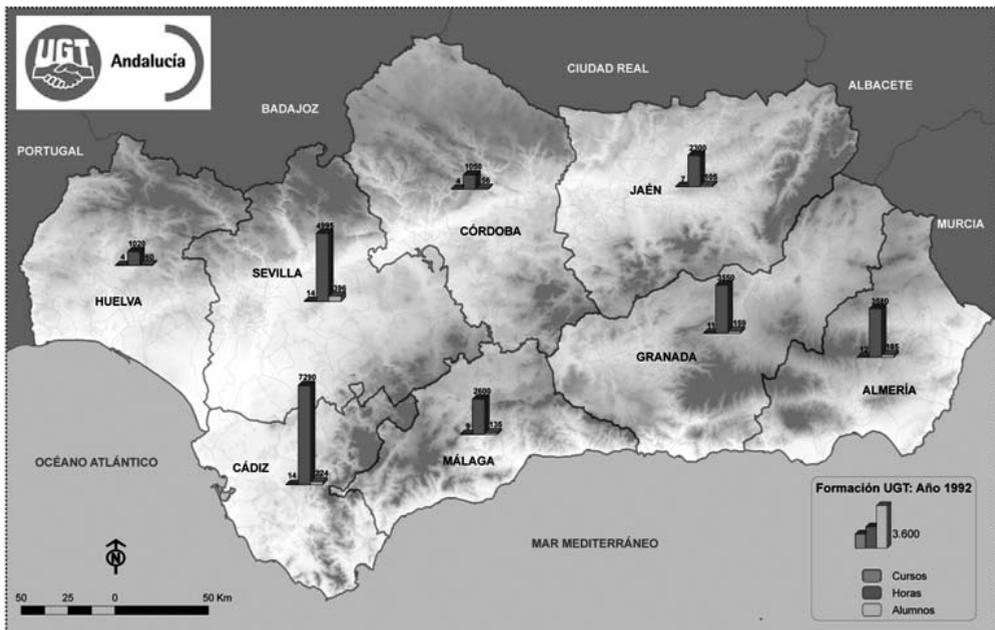
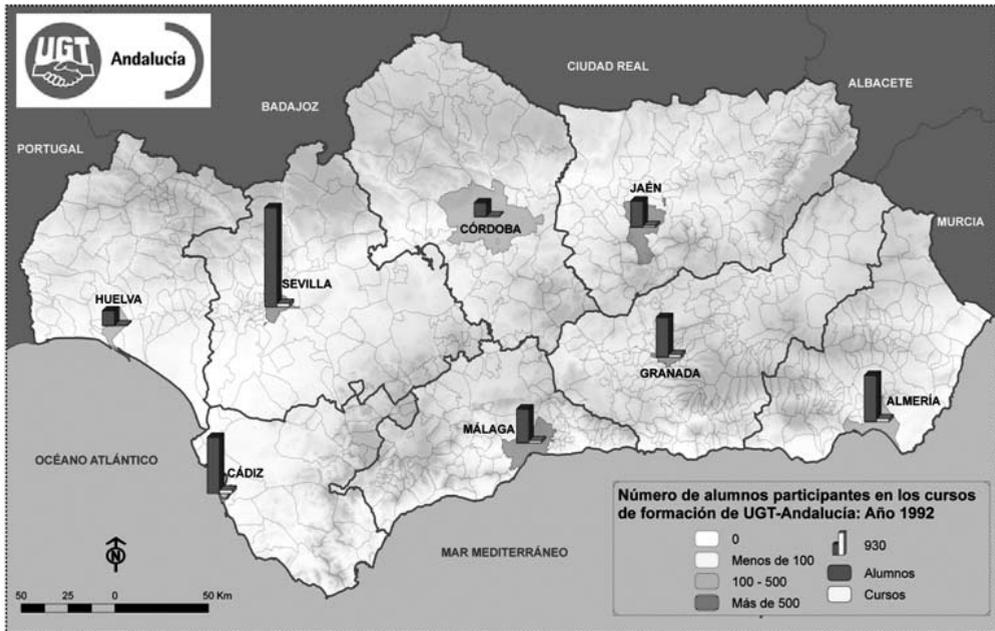
de Andalucía, así como el número medio de asistentes en cada curso y año en dichos municipios.

Los mapas expuestos en el anexo de este capítulo se han creado a partir de una serie de tratamientos cartográficos por ordenador con el programa ArcGIS y en su confección se han usado las cartografías digitales de las provincias de Andalucía a escala 1:250.000 y el mapa de detalle de términos municipales del Instituto de Cartografía de Andalucía (ICA). Con todas estas bases digitales de la Comunidad Andaluza se ha diseñado un modelo sencillo de cartografía donde se han representado los datos estadísticos que nos facilitó el IFES Andalucía.

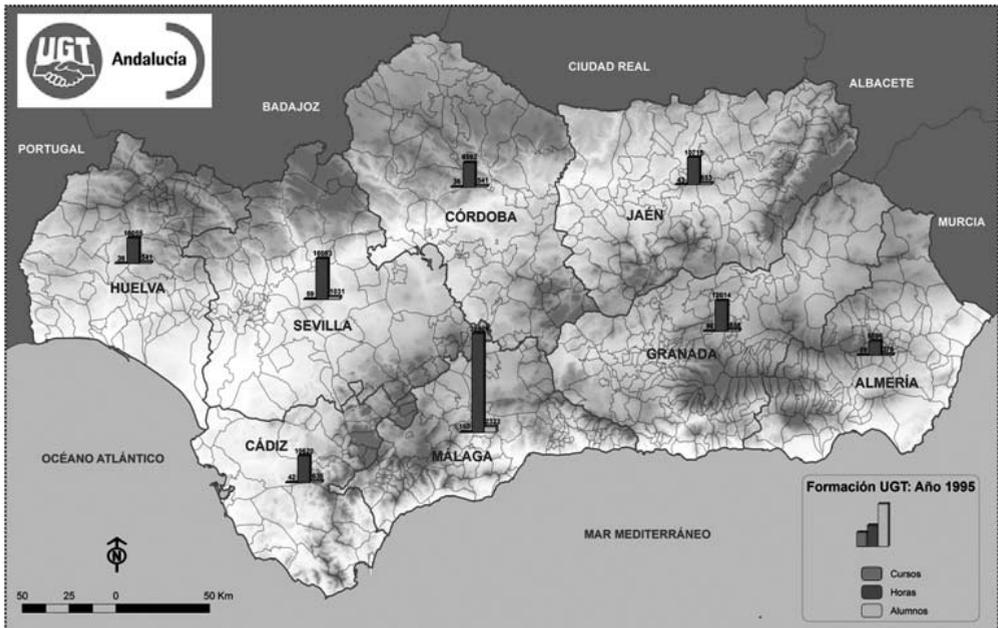
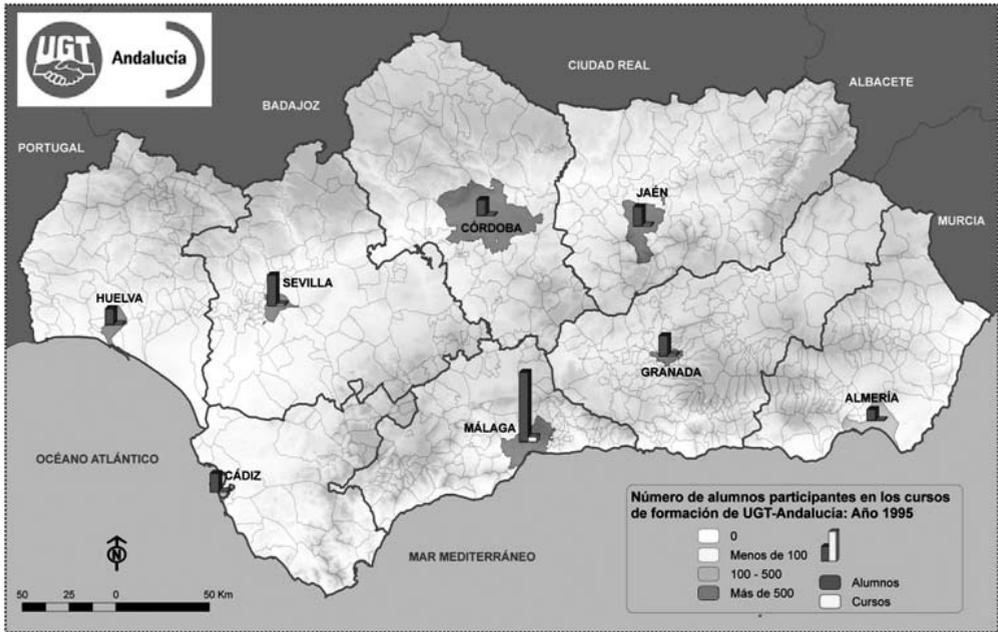
Analizando los resultados cartográficos, se aprecia que en los últimos años se ha pasado de una situación de casi exclusiva monopolización y concentración de los cursos, horas impartidas y trabajadores asistentes en las capitales de provincia, a otra distinta (años 2002, 2004 y 2009) donde el mapa mosaico de los municipios de Andalucía se ve mucho más lleno de cursos formativos, y las comarcas y sub-comarcas de mayor actividad económico-productiva y peso demográfico, aparecen con una gama de colores representativos de la enorme dispersión y cantidad de cursos que se imparten, y casi todo en zonas de la geografía andaluza en dónde hace 20 años, o incluso menos, no se conocía nada de estas políticas sindicales de formación profesional de los trabajadores.

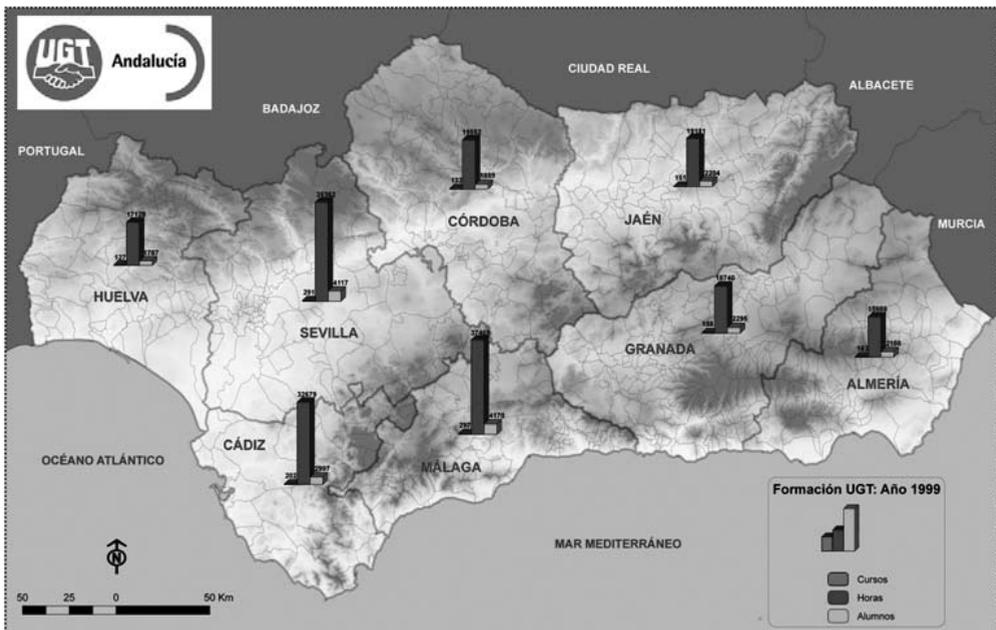
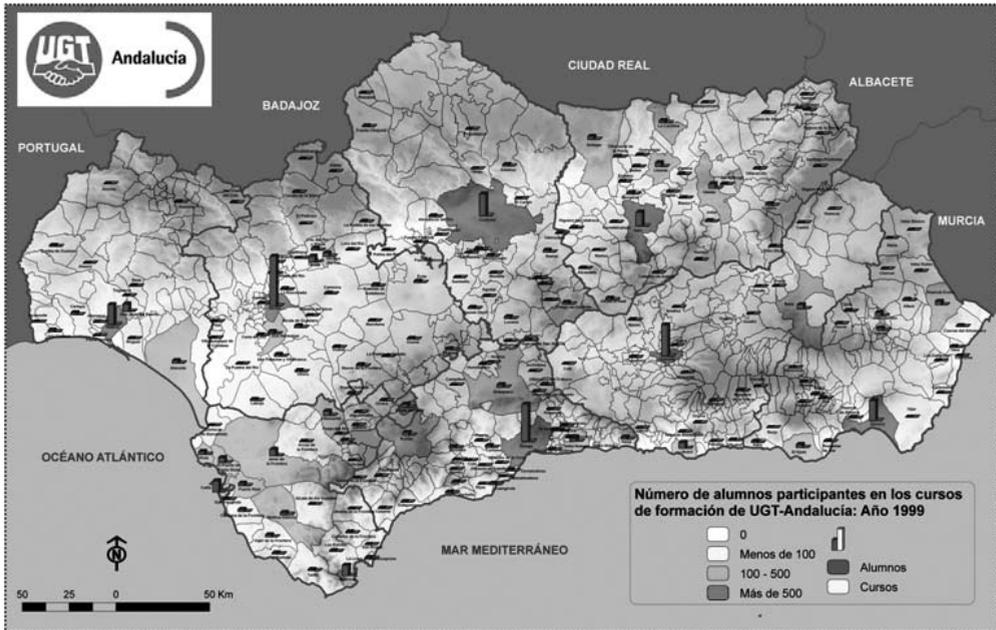
Las Políticas de Formación de UGT Andalucía en los Últimos 30 Años



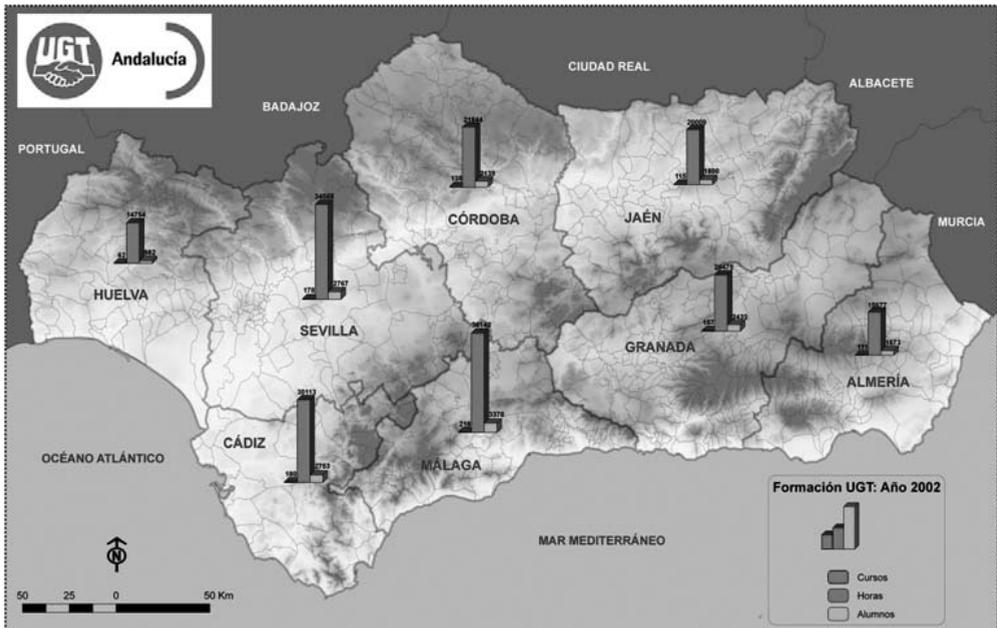
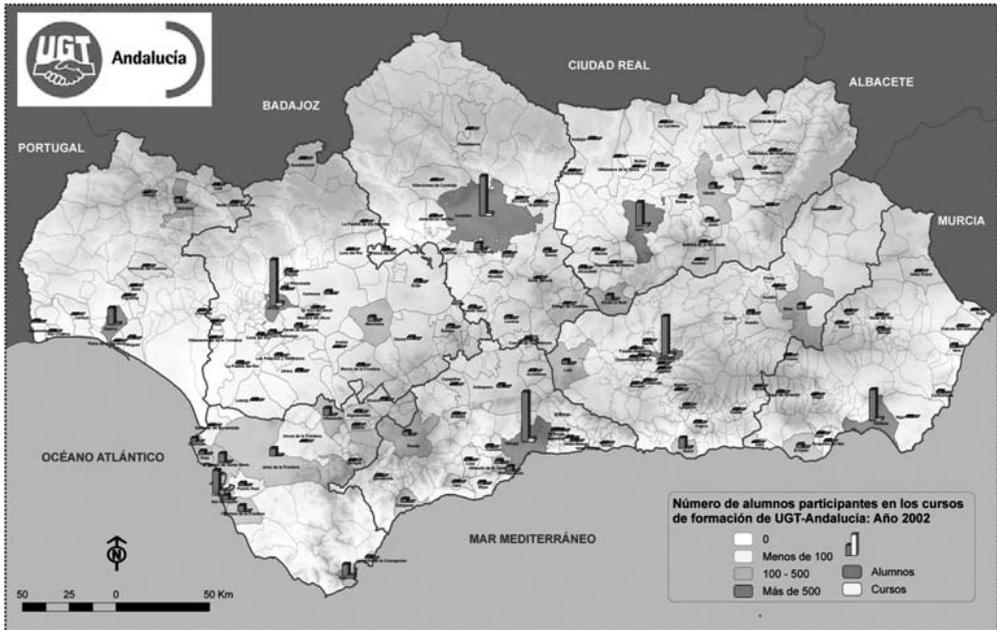


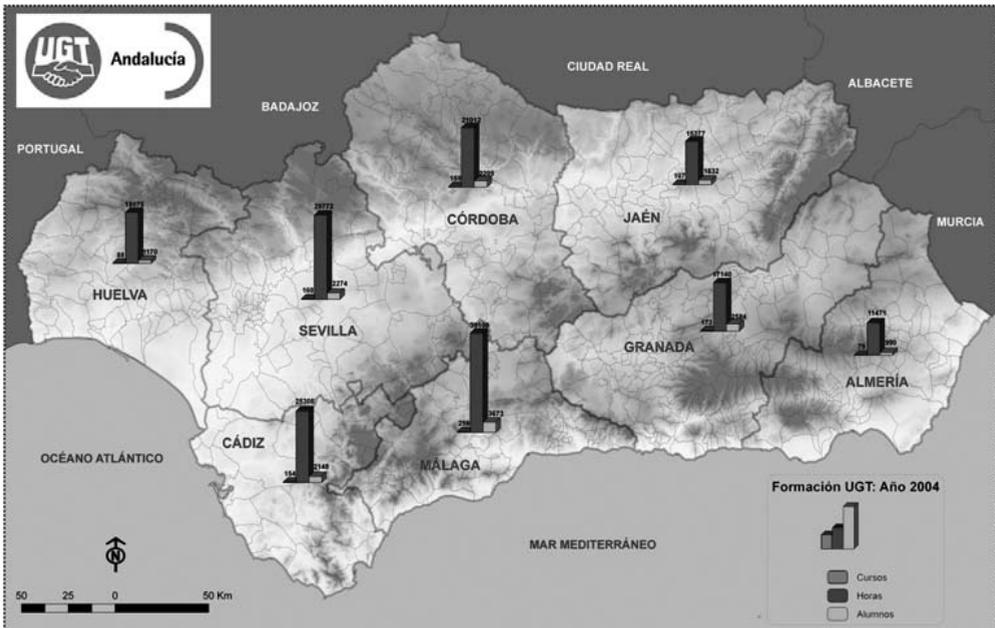
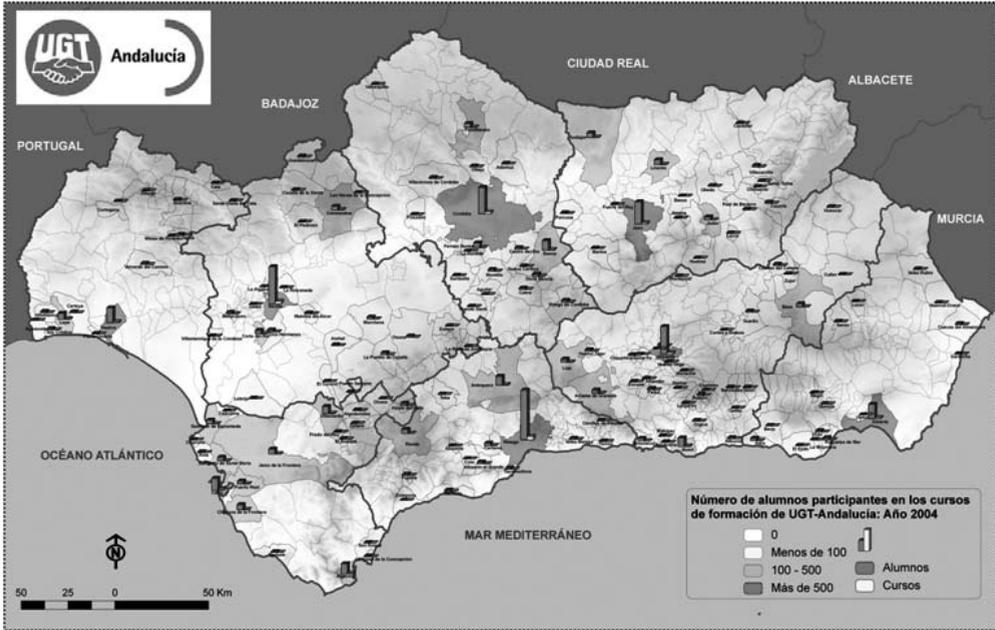
Las Políticas de Formación de UGT Andalucía en los Últimos 30 Años



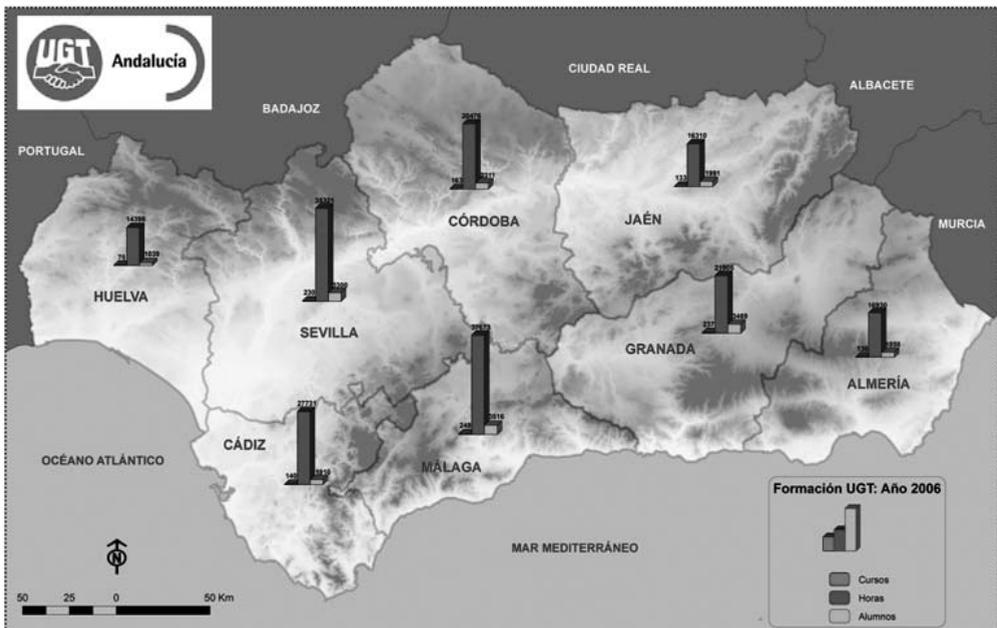
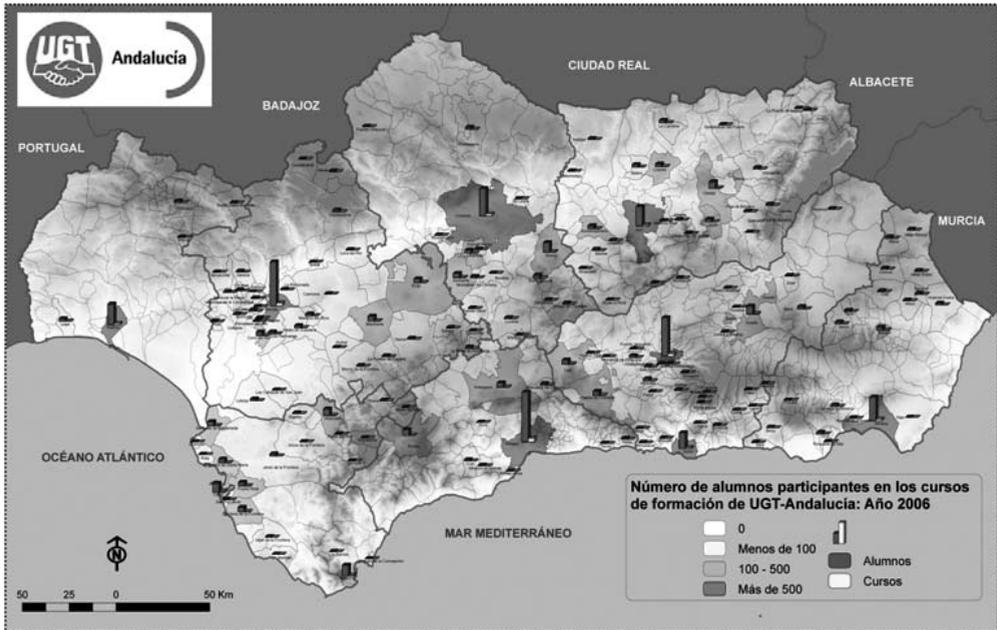


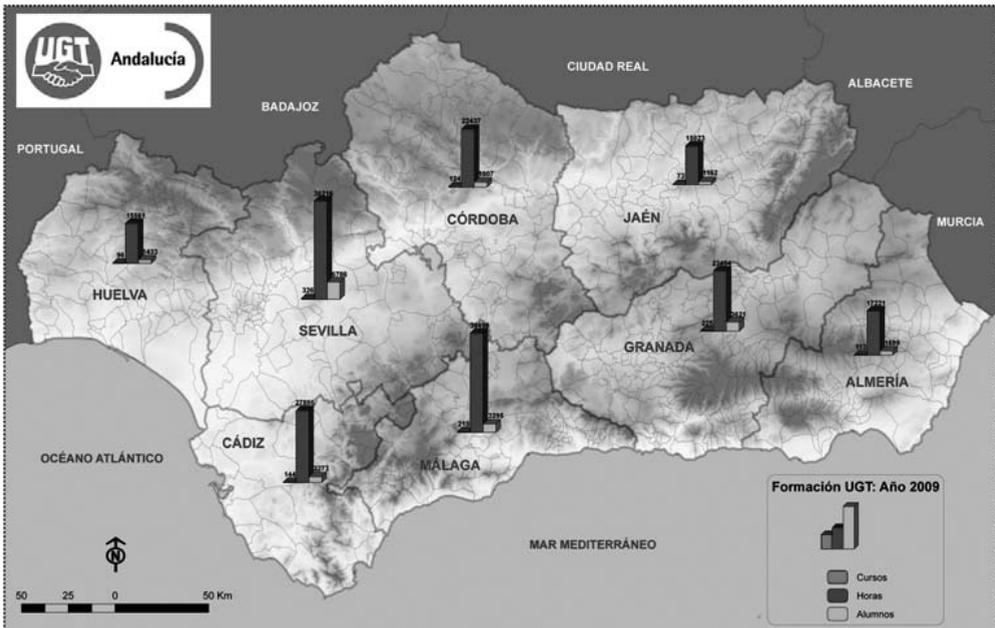
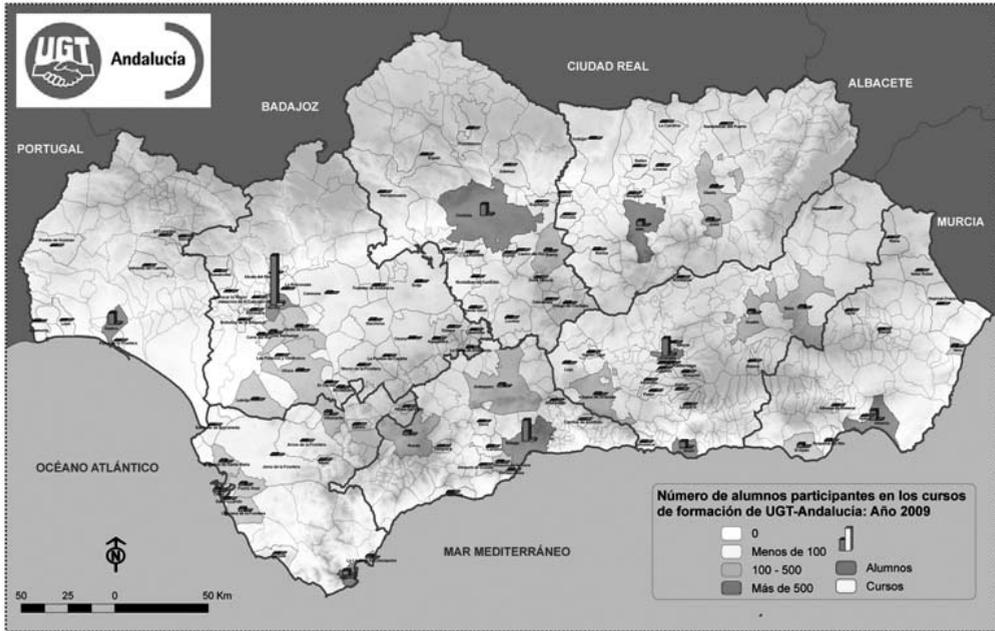
Las Políticas de Formación de UGT Andalucía en los Últimos 30 Años





Las Políticas de Formación de UGT Andalucía en los Últimos 30 Años





VII. ACTIVIDADES CULTURALES

1. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA CULTURA DEL PUEBLO ANDALUZ. 1980-1990

La Secretaria Regional de Formación, desde los inicios, concedió una gran importancia a la participación de los trabajadores y ugetistas en la vida cultural del pueblo andaluz, poniendo en marcha los mecanismos, cauces e infraestructuras adecuadas para el desarrollo de actividades culturales y educativas. Varias fueron las líneas de actuación de UGT Andalucía en la década de los ochenta.

Una de las líneas de trabajo seguidas fue la animación sociocultural, desde la insistencia en la negociación de convenios de colaboración con entidades culturales, ofreciendo como base la infraestructura de UGT para la promoción de los Círculos de Estudio, desarrollando material informativo sobre ellos, realizando reuniones de promoción y prestando su colaboración, tanto material como en medios técnicos, a los proyectos puestos en marcha por las Uniones Provinciales. Igualmente, se realizaron dos cursos de “Animación a la lectura crítica de prensa”, y otros cursos de “Animación a la escritura”. Se editaron tres números de “Cuadernos de Formación”, así como varios boletines informativos en torno a temas formativos y culturales. La Secretaría también participó en la firma y difusión del “Manifiesto por los Consejos Escolares”, promovido por la Liga Española de la Educación y Cultura Popular.

Otra interesante línea de trabajo fue la puesta en marcha de un plan de actuación en las Casas del Pueblo, donde tienen su sede las Uniones Provinciales, con el fin de ayudarles en la creación y potenciación de las bibliotecas. Primero fue la conexión de Granada y Sevilla, con el convenio nacional existente entre la UGT y el Ministerio de Cultura, y después, poco a poco, se fueron dando ayudas para ir creando una biblioteca en cada Unión Provincial. En este sentido, se enviaron a cada Unión Provincial dos dotaciones de textos, una sociolaboral y otra de temas formativo-sindicales. La pretensión de disponer en un futuro próximo de una Red de Bibliotecas de UGT Andalucía se hacía cada vez más una realidad, ya que a las dos anteriores hay que añadir la puesta en funcionamiento de las bibliotecas de Jaén, Almería y la de la Escuela Largo Caballero, en Córdoba.

2. ACTIVIDADES EDUCATIVAS Y CULTURALES. 1990-1994

Durante el trienio correspondiente al mandato de 1990 a 1994, algunas Uniones Provinciales firmaron acuerdos con sus respectivas universidades, caso de Córdoba donde se llegó al acuerdo de impartir un curso para sindicalistas por parte

de la Universidad para prepararlos jurídicamente en la Resolución Extrajudicial de Conflictos¹⁴³.

La Federación Regional de Trabajadores de la Enseñanza de Andalucía (FE-TE-Andalucía) firmó en 1993 dos convenios con la Consejería de Educación: uno para potenciar la Educación de Adultos y la Educación a Distancia de la Formación Profesional, y otro para desarrollar actividades de Orientación Profesional en los Centros de FP Reglada con profesores y alumnos. Los convenios en materia de Educación y Formación de los trabajadores con las universidades andaluzas afectaban a Córdoba, Sevilla, Granada, Málaga y Cádiz. El tema, en su día, fue promocionado por la Secretaría de Formación, mientras que su desarrollo correspondía a las distintas provincias, responsables directas de los mismos. Con la Consejería de Cultura y Medio Ambiente se firmó un convenio que la falta de recursos materiales de la Junta impidió desarrollar debidamente. La Secretaría de Formación facilitó también la asistencia a cursos, jornadas y seminarios realizados por otras instituciones como la UIMP, la Escuela Julián Besteiro, las Escuelas de Verano, etc.¹⁴⁴

3. ACTIVIDADES EN EL CAMPO DE LA EDUCACIÓN Y CULTURA OBRERA. 1994-1998¹⁴⁵

En el siguiente mandato, el de 1994 a 1998, además de la actividad formativa de la Secretaría, tanto en el terreno sindical como en el profesional, se dieron algunos pasos relacionados sobre todo con la educación y la cultura obrera, realizándose actuaciones que, con independencia del arraigo que pudieran tener en la organización, serían destacadas para el movimiento sindical. Para los sindicalistas tenían gran importancia temas como la educación permanente de los trabajadores, la orientación sociolaboral de los jóvenes, la difusión de la cultura obrera, el dominio de las técnicas de comunicación, etc.

Se desarrollaron varios Cursos de Técnicas de Comunicación en la Escuela Largo Caballero y en algunas provincias, donde se trasladó el equipo básico que existía para esta actividad en la Escuela. Estos cursos fueron los de mayor éxito en cuanto a demandas de asistencia, alcanzando niveles muy altos en el grado de satisfacción, en la metodología y resultados de aprovechamiento y valoración de los asistentes. En cada programación semestral se introdujeron, al menos, tres cursos de este tipo a realizar en la Escuela Largo Caballero, más aquellos otros que se realizaron en las provincias y por las federaciones.

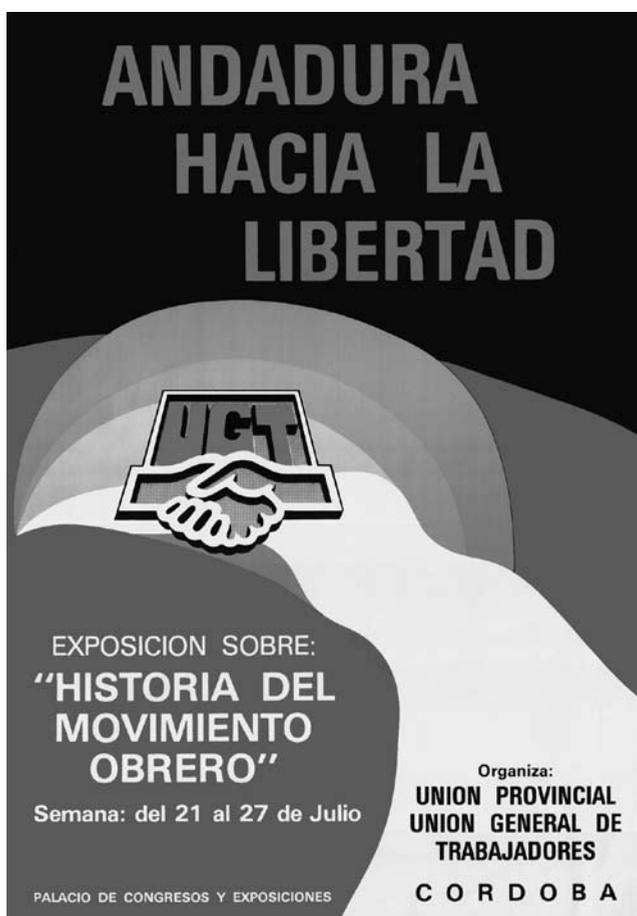
 ¹⁴³ V Comité Regional. 9 diciembre 1992. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

 ¹⁴⁴ VII Comité Regional. 17 diciembre 1993. Informe de Gestión de la Secretaría de Formación.

 ¹⁴⁵ II Comité Regional. junio de 1995. Informe de Gestión. pp. 111-113.

En el Consejo Regional de Formación se dio la posibilidad de recibir ayudas a los organismos provinciales que desearan organizar actividades culturales, con subvenciones desde la Secretaría. Igualmente, se ofrecieron ayudas para la dotación de las bibliotecas. Tres de los ocho organismos provinciales manifestaron a la Secretaría de Formación estar trabajando en proyectos de este tipo.

Desde la Secretaría se fomentó la relación entre UGT y organismos del mundo de la educación y la cultura, como los convenios con la Consejería de Educación, intercambio de los diferentes modelos de convenios entre las universidades andaluzas y la UGT del ámbito territorial correspondiente, o el acuerdo sobre Jornadas de Formación con el CARL. La Secretaría de Formación también participó activamente en el Consejo Escolar de Andalucía, procurando llevar allí la voz de todos los trabajadores y lo que éstos significan en el conjunto de la comunidad educativa.



Cartel de la exposición "Andadura hacia la libertad. Historia del Movimiento Obrero", celebrada en el Palacio de Congresos de Córdoba

Las Resoluciones Confederales del XXVI Congreso, en el apartado de “Sindicato y Cultura”, afirmaban que “UGT potenciaría las posibilidades de promoción de iniciativas culturales propias a través de Convenios de colaboración con la Administración, Universidades y otras Fundaciones privadas de diferentes campos”. En esta línea, el IV Comité de UGT Andalucía, de 28 de junio de 1998, informaba de que se desarrollarían una serie de iniciativas, abriendo un campo nuevo de trabajo cuya finalidad era llegar a colectivos sociales de distinto tipo, que hasta entonces no estaban próximos, y que sería el comienzo de un trabajo en conjunto que redundaría, sin duda, en beneficio de UGT. El sindicato desarrollaría actividades en colaboración con otros organismos: convenios de colaboración, cursos y actividades que difundían la historia del movimiento obrero; exposiciones; publicaciones, creando una colección dedicada a la “Historia del *movimiento obrero en Andalucía*”... También se apostó por la creación de asociaciones culturales de artistas plásticos en cada una de las provincias, terminando por la creación de una Asociación de “Artistas por la Paz” en Andalucía. La creación de un Centro de Documentación en Andalucía, la potenciación de las bibliotecas provinciales y la organización de cursos para gestores culturales fueron otros proyectos destacados¹⁴⁶.

3.1 Fundaciones. Acción cultural y servicios de apoyo a la acción sindical¹⁴⁷

Las fundaciones son instrumentos creados por UGT en su seno que tienen como objetivos sociales el desarrollo de líneas de trabajo y de actividades complementarias para el sindicato, para así poder dar respuesta a nuevas demandas sociales. Como tales instrumentos, requirieron la máxima atención, apoyo y colaboración de la Secretaría de Formación. Las fundaciones debían servir para instrumentalizar determinadas acciones sindicales, culturales o de servicios. Ciertamente, la aparición en el mercado de la Formación Profesional de nuevas demandas y empresas de servicios requería la adaptación de los instrumentos formativos.

El IFES, como importante instrumento de Formación, requería una especial y permanente atención, a la vez que debía servir como uno de los elementos fundamentales para llevar a cabo las estrategias diseñadas por la Secretaría de Formación en cumplimiento de la Resoluciones Congresoales. Su estructura empresarial, su implantación en el conjunto del Estado, su relación tradicionalmente privilegiada con los diferentes organismos, junto con el volumen de actividad formativa y de gestión de amplios recursos económicos, son algunos de los elementos que habían hecho que IFES se consolidase como el instrumento básico de formación de la UGT. La

¹⁴⁶ IV Comité Regional. 28 junio 1996, pp. 128-130.

¹⁴⁷ IV Comité Regional. 28 junio 1996, pp. 128-130.

propia situación derivada del marco legal, la decisión política del Gobierno de transferir a las Comunidades Autónomas la gestión de las políticas activas de empleo (entre las que se incluyen la Formación Profesional Ocupacional y la Orientación para el Empleo), la aparición de nuevas fuentes y sistemas de gestión y de financiación de la Formación Continua, llevaron a la Secretaría de Formación Confederal y a la Comisión Ejecutiva Regional a realizar estudios de viabilidad, imprescindibles para afrontar el período siguiente en las mejores condiciones.

El 15 de marzo de 1996 se produjo la primera reunión de la Comisión nombrada por la Comisión Ejecutiva Regional para que elaborase un nuevo modelo de gestión de IFES en Andalucía. Toda la organización era consciente de la necesidad de renovación que tenía dicha Fundación para conseguir una mayor potenciación y una adaptación a las nuevas situaciones que se iban presentando día a día. Se consideró necesario afrontar esa situación desde un proceso de descentralización, buscando soluciones, al mismo tiempo, a los problemas derivados de la existencia de distintos organismos, Confederales o Federales, dedicados a la acción formativa. Consecuencia del auge que estaban teniendo los temas formativos, aparecieron multitud de instrumentos dedicados a impartir formación. Esta situación no debería distraer a los distintos organismos de UGT de su principal tarea de “hacer sindicato”, ni conducirles en ocasiones a situaciones no deseadas. Eso significaba que UGT necesitaba de un instrumento capaz de vertebrar, armonizar, evaluar y ofertar una formación de calidad para toda la Confederación. Era en esta dinámica en donde IFES debería jugar un papel relevante, superando situaciones pasadas, y para ello era necesario profundizar en el proceso de descentralización, para dotarlo de una estructura más operativa.

3.2 La Secretaría de Formación y el Área de Cultura¹⁴⁸

En mayo de 1996, en el marco del plan de trabajo de la Secretaría de Formación de UGT Andalucía, se pone en funcionamiento el Área de Cultura, con el objetivo de hacer de la cultura y la investigación instrumentos al servicio de los trabajadores; dando así cumplimiento al mandato emanado del V Congreso de UGT Andalucía. Las líneas de actuación establecidas fueron: firma de convenios con entidades públicas y privadas que tuviesen vinculación directa, ya sea orgánica o funcional, tanto con la cultura como con la investigación; favorecer la publicación de obras cuya difusión contribuyese de manera general y concreta al objetivo definido; impulsar la creación de asociaciones de colectivos vinculados con todo tipo de expresiones culturales; y fomentar y apoyar la implantación del cine club de UGT Andalucía como vehículo para la propagación de la cultura cinematográfica. Una de las

 ¹⁴⁸ VI Congreso de UGT Andalucía. Informe de Gestión. Marzo, 1998, pp. 107-114.

actuaciones llevadas a cabo por la Secretaría de Formación fue apoyar y organizar la presentación en Andalucía, de la obra “Vida Socialista” que tuvo lugar en Sevilla el día 4 de febrero de 1997.

Entre los trabajos más destacados de la Secretaria de Formación de UGT Andalucía durante este período, cabe reseñar la consecución de una serie de convenios con entidades y organismos, por entender que este es el espacio idóneo para desarrollar actividades de prestigio para la organización. Desde esta perspectiva se firmaron los siguientes convenios:

Convenio con el Instituto de Desarrollo Regional, (Fundación Universitaria de la Universidad de Sevilla). Este convenio fue firmado el 17 de julio de 1996, y mediante el mismo se adquirió el compromiso de realizar una serie de estudios socioeconómicos y laborales relativos a Andalucía. Se acordó el intercambio de fondos documentales y bibliográficos, la organización y ejecución de programas docentes de interés común, y la celebración de jornadas y seminarios.

PERSONAL FRANCESCO ROSI
del 5 al 29 de Noviembre de 1998

<p>DÍA 6 20 H. LA SFIDA (El Desafío) Italia, 1948, 95' DÍA 6 20 H. I MAGLIARI (Los Marchantes) Italia, 1950, 107' DÍA 7 20 H. SALVATORE GIULIANO Italia, 1961, 107' DÍA 8 20 H. LE MAN I SULLA CITÀ (La ciudad en sus manos) 110' DÍA 12 20 H. IL MOMENTO DELLA VERITÀ (El momento de la verdad) Italia, 1964, 110' DÍA 13 20 H. C'ÈDA UNA VOLTA (siempre hay una mujer) Italia, 1967, 103' DÍA 14 20 H. UOMINI CONTRO (Hombres en consera) Italia, 1970, 101' DÍA 15 20 H. IL CASO MATTEI (El caso de Mattei) Italia, 1970, 118' DÍA 18 20 H. LUCKY LUCIANO, Italia, 1970, 92'</p>	<p>DÍA 20 20 H. CADAVERI ECCELLENTI (Cadáveres exquisitos) Italia, 1976, 109' DÍA 21 20 H. CRISTO SI È FERMATO A EROLI (Cristo se paró en Erosoli) Italia, 1979, 100' DÍA 22 20 H. TRE FRATELLI (Tres hermanos) Italia, 1981, 113' DÍA 24 20 H. CARMEN, Italia, 1994, 158' DÍA 27 20 H. CRONACA DI UNA MORTE ANNUNCIATA (Crónica de una muerte anunciada) Italia, 1988, 128' DÍA 28 18 H. DIMENTICARE PALERMO (Olvidar Palermo) Italia, 1990, 88' DÍA 29 18 H. DIARIO NAPOLETANO (Diario Napolitano) Italia, 1990, 118' 20 H. LA TREGUA, Italia, 1997, 108'</p>
---	---

V. D. Con subtitulos en Español.
Teatro del Principado de Asturias s/n. C/RE-CUBO 107 (C/REMATICA)
Área 504 (s/n) 4. Parla Baja. 2da. 4. 42. C1) C2

ORGANIZA: UGT ANDALUCÍA

COLABORA: Sevilla CINECITTÀ INTERNACIONAL (Sevilla) CINECITTÀ INTERNACIONAL (Sevilla)

CAJASAN FERNANDO JEREZ

Cartel con la programación de un ciclo del Cine Club de UGT en Sevilla. Noviembre de 1998

Convenio con el Cine-Club de UGT Sevilla. Firmado el día 27 de septiembre de 1996, se marcó como objetivo el establecimiento de una fórmula de cesión y uso del Cine Club de UGT Sevilla, para la constitución del Cine Club de UGT Andalucía, con carácter itinerante por la Comunidad Autónoma andaluza. La inauguración se llevó a cabo el 27 de noviembre de 1996, en la localidad almeriense de Garrucha, con la proyección de la película “Ernesto Che Guevara, le journal de Bolive”, del realizador alemán Richard Dindo, film inédito en España. Se inicia así un ambicioso proyecto de divulgación cinematográfica, que tendrá como sedes las distintas ciudades de la Comunidad Autónoma de Andalucía y que pretendía acercar el cine “no comercial” a todos los ciudadanos.

Convenio con la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía. Este convenio se firmó el día 19 de diciembre de 1996 y su objetivo era el desarrollo de programas culturales comunes, dirigidos a las necesidades de la población trabajadora y de la sociedad en general. El compromiso acordado por las partes firmantes se concretaba en: la puesta a disposición mutua de los fondos documentales para tareas de investigación en el ámbito cultural; la aportación de infraestructuras, medios materiales y humanos de ambas; la difusión de la cultura andaluza a través de la celebración de encuentros, conferencias y seminarios; la potenciación de acciones culturales que favorezcan la igualdad de oportunidades de los colectivos más desfavorecidos; la coordinación de programas y actividades culturales que favorezcan la incorporación de la mujer a la cultura.

En varias reuniones mantenidas por la Comisión Mixta de seguimiento de este convenio, se acordó un plan de trabajo sobre el que se realizaron las siguientes actuaciones: el proyecto de un seminario de historiadores especialistas en el movimiento obrero, que se realizaría en 1997, para recuperar y dar a conocer la memoria histórica de UGT Andalucía (se publicarían y se difundirían las actas del seminario); el compromiso, por parte de la Consejería de Cultura, de difundir las obras publicadas por UGT Andalucía con otras entidades, en todos los centros bibliotecarios andaluces adscritos a la Consejería; incorporación del Cine Club de UGT Andalucía, dentro de un programa de cooperación con la Filmoteca de Andalucía, que realizaría de talleres de cine; un programa de recuperación de la música tradicional, en el marco de colaboración con el Centro de Documentación Musical de Andalucía; la conmemoración del centenario de la Generación del 98; la realización de un encuentro entre dos culturas “España y Latinoamérica”, extrayéndolo del ámbito estrictamente académico, para darle un enfoque popular, a fin de acercar dicho evento a la mayoría de la población andaluza, profundizar en sus raíces y estudiar cómo han influido unas en otras; vinculación de UGT Andalucía al programa de Comunidades Andaluzas de la Consejería de Cultura en el diseño de una actividad conjunta, específica para inmigrantes, a través de la Dirección General correspondiente; organización de

una serie de talleres de teatro, realizados por el grupo “La Barraca” en los centros de educación de adultos, para mostrar la representación en sí misma, y también acercar todo el trabajo interno que conlleva la realización de una representación.



Cartel de UGT Andalucía sobre las “Primeras Jornadas sobre el Movimiento Obrero y Movimientos Sociales en Andalucía”, celebradas en Granada en febrero de 1998

Asimismo, se acordó un plan de trabajo, del que salieron las *Primeras Jornadas sobre el Movimiento Obrero y Movimientos Sociales en Andalucía (siglos XIX y XX)*, que se celebraron del 23 al 27 de febrero de 1998 en Granada, organizadas por UGT Andalucía, la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía, la Universidad de Granada y el Centro de Estudios Históricos de UGT. Los ponentes fueron historiadores de reconocido prestigio y especialistas en la temática que se trataba. Para facilitar la asistencia de las afiliadas y afiliados a las jornadas, se concedieron una serie de becas que cubrían todos los gastos. Igualmente, en el marco de esta actividad colaboró la Fundación Francisco Largo Caballero, quien cedió la exposición “Los niños de la Guerra” y una serie de vídeos para proyectar a lo largo de la semana. También se contó con la colaboración de la Diputación de Granada para coeditar las actas de las jornadas. Otra actividad destacada de este convenio de colaboración se plasmó en la vinculación por parte de UGT Andalucía al Programa de Gestores Culturales de la Consejería de Cultura, que se celebró en la Escuela Francisco Largo Caballero entre el 6 y el 8 de febrero de 1998.

Con la Fundación Monte de Piedad y Caja de Ahorros de Huelva y Sevilla, se firmó un convenio el 9 de enero de 1997, con la finalidad de desarrollar actividades culturales tendentes a: favorecer el inventario, la defensa y la conservación del patrimonio bibliográfico y documental de Andalucía; programas de investigación, fomento y divulgación del teatro, la música, la danza, las manifestaciones folklóricas y la cinematográfica; el intercambio de publicaciones editadas por ambas partes; cursos, ponencias, seminarios, talleres, conferencias, etc., que se entiendan de interés para

las partes; y puesta a disposición de las instalaciones de la Fundación El Monte para la realización de exposiciones promovidas por UGT Andalucía.

Convenio de colaboración con la Fundación “Largo Caballero”. Este convenio, firmado el 6 de junio de 1997, acuerda la realización de exposiciones de corte histórico, publicaciones, estudios conjuntos sobre la historia del Movimiento Obrero, etc.

Con la prestigiosa *editorial Antrophos*, se firmó un contrato el 17 de abril de 1997, para editar el trabajo “Socialistas de la Andalucía rural (los revolucionarios ignorados de la II República)” obra de Georges A. Coller. Con esta publicación se iniciaba la puesta en marcha de una colección sobre la “Historia del Movimiento Obrero en Andalucía”.

Se impulsaron varias iniciativas con diversos colectivos de Andalucía, que se concretaron en la constitución de *asociaciones* como la Asociación de Artistas Plásticos de Málaga (APLAMA), que desde su creación desarrolló su actividad en torno a la consolidación del colectivo, constituyéndose en representante reconocido de las reivindicaciones del sector, y en cuyo plan de trabajo destaca el proyecto del “Primer Salón de Invierno de Pintura y Escultura de Andalucía”, junto a diversos ciclos de conferencias; la Asociación de Trabajadores del Arte y la Cultura de Andalucía (ATACA), creada con el objetivo de defender, ayudar y promover el arte y la cultura de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se eligió la Junta Gestora y se aprobaron los estatutos para ser presentados en el Registro correspondiente, conforme a la Ley de 24 de diciembre. Su sede estaría ubicada en Granada. Además de favorecer la creación de las asociaciones citadas, y con la finalidad de superar uno de sus estrangulamientos seculares, se mantuvieron diversos contactos con instituciones públicas provinciales para poder disponer de salas y 10 centros donde poder realizar distintas actividades. Destaca el acuerdo alcanzado con la Delegación Provincial de Cultura de Granada, por la que ésta cedería un espacio en el Corral del Carbón.

UGT Andalucía, a través de la Secretaría de Formación, participó activamente en la revisión, valoración y posterior redacción del Plan General de Bienes Culturales de Andalucía para el periodo 1996-2000, presentado por la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía. La intervención se materializó mediante el análisis, discusión y propuesta de alternativas al documento presentado por la Consejería, sobre el diseño de las actuaciones a seguir para la gestión de los Bienes Culturales, realizadas en distintas reuniones, así como la presencia ugetista en el Foro de Debate del Plan General, celebrado los días 24 a 26 de abril de 1997 en el Conjunto Monumental de la Cartuja, con una nutrida representación de todos los sectores de la sociedad, administración autonómica, administración local, asociaciones profesionales, colegios profesionales y agentes económicos y sociales.

3.3 Colaboración con otros organismos¹⁴⁹

El VI Comité de UGT Andalucía informaba (en julio de 1997) que la Secretaría de Formación había puesto en marcha varios programas de colaboración con organismos de la Confederación, y con empresas y organizaciones internacionales. La intención era llevar a cabo una serie de colaboraciones con grandes empresas que trabajasen con tecnología punta y que, al mismo tiempo, sirviesen para adecuar la formación a los procesos más avanzados que se encontraban en el mercado.

Con la Secretaría de Formación Confederal de UGT se colaboró en el desarrollo de acciones complementarias y de acompañamiento, así como en el Programa Leonardo. También se colaboró con el equipo Confederal de Formación en materia de Escuelas Taller. Con la IFWEA y la EURO-WEA se colaboró en la organización de un Plan de Acción Común (Seminario de Círculos Internacionales), así como en su Congreso Anual, que se desarrolló en Sevilla los días 29 de mayo al 8 de junio de 1997. El trabajo no sirvió sólo de apoyo a la infraestructura organizativa, sino que potenció la asistencia de los organismos ugetistas como invitados a sus foros de debate y se reflejó en los mismos la postura que el sindicato mantenía respecto a éstos, y de esa manera, observar comparativamente los trabajos que se estaban realizando en otros países.

Como consecuencia de esta activa participación, quedó abierta una vía de colaboración que empezaría a definirse más concretamente en futuras reuniones de trabajo, y para ello se mantuvieron contactos con compañeros y compañeras de Alemania, Perú, Noruega, Suecia, así como con la propia dirección de estos organismos.

También se estaba trabajando en la realización de un proyecto con la empresa de ingeniería *Gadian* (dedicada a proyectos de electricidad, telecomunicaciones, edificios inteligentes, etc.) para la detección de las necesidades de formación en los sectores que se encuentran inmersos en procesos de cambios tecnológicos. La importancia de este trabajo conjunto radicaba en la utilidad que se desprendería de las conclusiones del proyecto para los delegados de prevención de riesgos laborales, que en definitiva serían la correa de transmisión al resto de trabajadores y trabajadoras.

Con *PHILLIPS Lighting Ibérica*, una de los principales fabricantes de productos de alumbrado, se adquirió el compromiso de elaborar un manual sobre iluminación en los principales sectores de Andalucía. El objeto del mismo fue analizar las

¹⁴⁹ VI Comité Regional. 10 de julio 1997 y VI Congreso de UGT Andalucía. Informe de Gestión. Marzo, 1998, pp. 107-114.

condiciones de iluminación que existían en los centros de trabajo, para con ello detectar las posibles deficiencias y proceder a subsanarlas, mejorando de esta forma las condiciones de trabajo.

Con *Microsoft Ibérica SRL* (empresa líder en la creación de software) se sentaron las bases para la firma de un futuro convenio de colaboración. Fueron diferentes las actuaciones que se arbitraron en este proyecto, entre las que cabe destacar la importancia de la homologación de los títulos de los cursos expedidos por la Secretaría de Formación de UGT Andalucía por parte de Microsoft. Uno de los objetivos que presidía este convenio era la formación de expertos en tratamientos informáticos dentro de UGT, con una cualificación homologada igualmente por Microsoft, y que les validaría para impartir una formación muy especializada en el seno del sindicato y en las empresas. Uno de los aspectos más importantes de este convenio era que la UGT se pudiese convertir en entidad colaboradora de Microsoft.

La voix d'Afrique, atendiendo a la sensibilización de UGT en lo referente a los países en vías de desarrollo, ofreció su colaboración para desarrollar un programa de cooperación al desarrollo. Se elaboró un borrador preliminar que determinase los apartados a tratar en el mismo.

En este constante intento de generar una formación de máxima calidad, la Secretaría de Formación de UGT Andalucía estaba manteniendo también una serie de reuniones y de colaboraciones con empresas de reconocido prestigio, para llevar a cabo trabajos conjuntos con las mismas: FYCSA, SODEFESA, ATEAN, etc.

3.4 Acciones Complementarias y Medidas de Acompañamiento a la Formación¹⁵⁰

En 1997, UGT Andalucía presentó por primera vez las *Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación*. Como consecuencia de ello, en el momento de la celebración del VI Congreso (marzo de 1998), se encontraba en pleno proceso de ejecución la Acción Complementaria denominada “*Sistema de Gestión para la Organización, Planificación y Seguimiento de Planes de Formación, distribuido y accesible desde Internet*”, y que había sido aprobada por la Fundación para la Formación Continua. Esta acción representaba la materialización de un instrumento básico para el desarrollo de la gestión de la formación, en todos los organismos que participan de la misma. La justificación de este proyecto venía dada porque la gestión de la formación recae normalmente en un grupo amplio de personas, por lo que el sistema está obligado a contemplar el acceso de usuarios, incluso accesos simultáneos.

 ¹⁵⁰ VI Congreso de UGT Andalucía. Informe de Gestión. Marzo, 1998. Pg. 107-114.

El sistema estaba diseñado para funcionar en una red, con múltiples usuarios simultáneos y un almacenamiento centralizado de datos compartidos. Para su comunicación con otros sistemas externos, contaría con los recursos necesarios para la exportación e importación de datos. El sistema facilitaría una serie de mecanismos que permitieran agilizar la gestión de las operaciones habituales de cada edición, más concretamente de los expedientes del alumnado en tareas tales como incorporar las faltas de asistencia de las alumnas y alumnos, posibles incidencias en la misma, así como las evaluaciones y consultas a los tutores. Se ponía en marcha un proyecto que permitía la creación de un sistema de Gestión para la Formación Continua que facilitase las tareas de planificación, seguimiento, control y justificación de Planes de Formación. La finalidad del sistema era proponer una solución que automatizase la gestión de la Formación Continua por parte de UGT Andalucía, permitiendo que dicha gestión se realizase de forma distribuida por las Uniones Provinciales a través de Internet.

La gestión de la formación implicaba la realización de diferentes tareas, y el sistema informático a desarrollar contemplaría, entre otras, las siguientes: gestionar cursos, catálogos y planes de formación, distribuir la información generada, mantener los actores del sistema (alumnado, empresas, etc.), y tareas propias de la administración del sistema. *La gestión de cursos* permitía realizar el mantenimiento de los diferentes cursos que compondrían el catálogo general, y que servirían como base para elaborar el conjunto de acciones formativas que intervendrán en un determinado plan. *La gestión del catálogo* permitiría elaborar específicamente los diferentes catálogos que se deseen confeccionar, partiendo del catálogo general de cursos. Partiendo de los cursos del catálogo general, se creaban acciones formativas que indicaban cuándo, cómo, dónde y a quién se iba a impartir la formación, así como el presupuesto económico de la misma.

El 30 de septiembre de 1997 se cerró el plazo de presentación de los *Permisos Individuales de Formación*¹⁵¹. En esta convocatoria, y gracias a las distintas campañas informativas que se realizaron, el volumen de solicitudes presentadas fue mucho mayor que en convocatorias precedentes. Este dato es muy positivo, si además tenemos en cuenta que ninguna de las solicitudes que reunían los requisitos exigidos fue rechazada. En la Comunidad Autónoma andaluza, y para la convocatoria de 1997, se presentaron cuatrocientos cincuenta y seis permisos, de los que trescientos ochenta y cinco fueron aprobados, con una financiación total de trece millones ochocientas ochenta y cuatro mil pesetas. Las solicitudes restantes, no aprobadas, no reunían los requisitos exigidos en la convocatoria, o reuniéndolos no habían contestado en tiempo y forma a los requerimientos que les fueron formulados por FORCEM. No obstante, y a pesar del logro obtenido, era necesario continuar con la campaña de difusión de este tipo de ofertas formativas, porque era una vía desde la que se podía potenciar en todos los organismos de UGT Andalucía la participación en la misma de más compañeras y compañeros que podían encontrar en este tipo de convocatorias una alternativa que solucionase sus problemas especifi-

¹⁵¹ VI Congreso de UGT Andalucía. Informe de Gestión. Marzo, 1998, pp. 107-114.

cos de formación. Por ello, y ante la nueva convocatoria de Permisos Individuales de Formación para 1998, se diseñó una campaña de información para todos los agentes de la organización, para darla a conocer entre las trabajadoras y trabajadores.

Desde entonces, muchas han sido las acciones complementarias llevadas a cabo, todas ellas con resultados muy interesantes, y las campañas de difusión e información puestas en marcha, en las que se han conseguido avances sustanciales. A este respecto se puede consultar la última que se ha desarrollado en la dirección web: <http://laoportunidadparaeempleo.com>.

4. LA CULTURA COMO ELEMENTO DINAMIZADOR. 1988-2002¹⁵²

Durante el período intercongresual de 1998 a 2002, desde UGT Andalucía se apostó por la cultura como elemento dinamizador de la sociedad, instrumento de acercamiento de los trabajadores y trabajadoras andaluces, y como el mejor vehículo para la difusión de las actividades e ideología de la organización. En un mundo globalizado, la cultura debía ocupar un papel estratégico en la política de actuación de un sindicato de clase, puesto que el acceso a la misma era una de las principales aspiraciones sociales de la clase trabajadora, un acceso que permite el desarrollo personal del trabajador, favorece su integración social y repercute, en definitiva, en una mejora del clima social.



Portada del libro de Diego Caro Cancela, publicado con motivo del 20º aniversario de UGT Andalucía (1980-2000), en el que se recoge la historia del sindicato

¹⁵² VII Congreso de UGT Andalucía. Informe de Gestión. Granada, 11 a 13 de abril de 2002, pg. 125-137.

Dentro de las actividades culturales llevadas a cabo, destaca la celebración de una serie de Encuentros Culturales, la presentación del libro “UGT Andalucía, 20 años de sindicalismo”, de Diego Caro Cancela, y la publicación de una colección de libros sobre escritores andaluces, autores de obras de contenido social. Así, desde el año 1998 se desarrollaron diversas actividades, como la preparación de las Segundas Jornadas sobre el Movimiento Obrero y Movimientos sociales; o la presentación en Huelva del libro “Socialistas de la Andalucía rural (Los Revolucionarios ignorados de la II República)”, de Georges A. Coller.

En el año 2000, cumpliéndose 20 años de historia de UGT Andalucía, se celebraron toda una serie de actividades culturales y sindicales, desarrolladas a lo largo de todo el año, que se iniciaron en el mes de marzo con el encuentro “20 años de reivindicación social”. A través de estos encuentros y conferencias se pretendió abrir un foro de debate sobre temas de gran relevancia social en Andalucía (el diálogo social, la evolución del sindicalismo, los medios de comunicación, etc.), fomentando la discusión y el análisis sobre su situación actual y perspectivas de futuro. En abril, y dentro de estos encuentros culturales, se celebró la mesa redonda “La cultura como espejo de la inquietud social”, en la que participaron importantes representantes del mundo de la cultura en Andalucía, como Ana Rossetti, Félix Grande, Felipe Benítez Reyes y Miguel García Posada. A este encuentro asistieron representantes de diversas instituciones públicas y privadas. En mayo se celebró una mesa redonda bajo el título “El Diálogo Social como motor de progreso en Andalucía”, en la que intervinieron Rafael Escuredo, José Rodríguez de la Borbolla y Magdalena Álvarez. En dicho encuentro se destacó el papel de los agentes sociales en el desarrollo de la Comunidad Andaluza, así como la importancia de aunar esfuerzos para lograr el verdadero progreso social y económico de la región. En junio se celebró un nuevo encuentro, “La Igualdad como elemento de construcción del Estado Social”, en el que intervinieron Rosario Valpuesta, María Dolores Ramos y Pilar Távora. Desde la mesa se analizó la importancia de la igualdad entre sexos como objetivo fundamental para la consecución de una sociedad justa e igualitaria, asistiendo al evento numerosos representantes de colectivos y asociaciones. En octubre se celebró una nueva mesa redonda, “Conquistas sociales 1980-2000: avance y retroceso”, en la que intervinieron Alfonso Guerra, Julio Rodríguez y José Vida Soria. En el encuentro se analizaron los logros y mejoras sociales alcanzadas en los últimos veinte años, coincidiendo con los años de vida de UGT Andalucía. En noviembre le tocó el turno al encuentro “Medios de comunicación y relaciones laborales”, en el que intervinieron Antonio Ramos Espejo, Manuel Ramírez Fernández de Córdoba, Francisco Rosell, y José Salvador Román Orozco. A dicho encuentro acudieron numerosos representantes de UGT, así como de distintos medios de comunicación.

Finalmente, en diciembre de 2000 se celebró el último de los encuentros: “El papel de UGT en el sindicalismo andaluz” en el que intervinieron Diego Caro Cancela, Encarna Lemus y Manuel González de Molina. En este encuentro se analizó el importante papel de la organización en el desarrollo y revitalización del sindicalis-

mo en Andalucía. En diciembre se presentó en Sevilla el libro *“UGT Andalucía, 20 años de sindicalismo”*, del profesor de Historia Contemporánea de la Universidad de Cádiz Diego Caro Cancela. Dicha publicación recogió la historia de UGT Andalucía desde su constitución, en el año 1980, analizando su evolución desde el final de la dictadura franquista y los primeros años de la Transición, hasta la época actual. Con esa presentación se cerró la serie de actos que conmemoraron los 20 años de historia de UGT Andalucía.

En 1999 se inició la colección de publicaciones de libros sobre una serie de autores andaluces que hicieron de su vida y obra un verdadero compromiso social. Así, en ese año tuvo lugar en Granada la presentación del libro *“La muchedumbre de martillo, de violín o de nube”*, de Miguel García Posada, una recopilación de textos sobre poesía y sociedad de Federico García Lorca, con el que se quiso conmemorar su centenario. En junio de 2001 tuvo lugar en el Puerto de Santa María la presentación del libro *“Poesía en la calle”*, de Miguel García Posada, una selección de textos de contenido social y político de Rafael Alberti. De esta forma, UGT Andalucía continuó con su propuesta de recopilar la obra social y política de grandes escritores andaluces. En la presentación del libro intervinieron el Secretario General de UGT, Cándido Méndez, el Secretario General de UGT Andalucía, Manuel Pastrana Casado, y la presidenta de la Fundación Rafael Alberti y viuda del poeta, María Asunción Mateo. El acto concluyó con la actuación del cantautor Javier Ruibal, que interpretó diversas canciones, con letras de Alberti. Finalmente, en diciembre de 2001 se presentó en el Centro Cívico de la Diputación Provincial de Málaga el libro *“La humanización de la sociedad”*, de Juan Antonio Ortega Muñoz, un estudio y antología de textos de la filósofa veleña María Zambrano. En dicha obra se recogió el pensamiento político y social de la filósofa, quien hizo de su vida un ejemplo de compromiso social y de comunión de acción y pensamiento. En el acto intervino Amancio Prada.

Hay que destacar, además, la elaboración y distribución del vídeo *“Conoce tu sindicato”* y el CD-ROM *“Manual del afiliado”*, a través de los cuales se pretendió dar difusión a cómo funciona y cómo se organiza el sindicato, procurando una mayor afiliación, participación e implicación en sus actividades, en las distintas empresas y centros de trabajo, afianzando así la organización y fortaleciéndose en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras andaluzas.

4.1 Proyectos europeos

Desde el Área de Formación de UGT Andalucía se potenció por otro lado la participación en todos aquellos proyectos europeos que podían favorecer a los miembros de la organización, un intercambio de experiencias que enriqueciese el aprendizaje y que permitiese entablar relaciones y estrechar lazos con otros sindi-

catos, comunitarios y no comunitarios. Dicho intercambio de experiencias permitía un acercamiento a la realidad socioeconómica y laboral de los países colaboradores, favoreciendo el desarrollo de aquellas organizaciones más desfavorecidas. En este sentido, destacan por su especial importancia aquellos proyectos con países miembros de la Unión Europea, o con países no pertenecientes a la Unión, pero que habían solicitado su ingreso. A través de estas colaboraciones, se consigue reforzar a nivel europeo la imagen del sindicato como garante y defensor de los derechos sociolaborales de todos los trabajadores y trabajadoras europeos, aunando esfuerzos en una lucha conjunta contra la precariedad social, económica y laboral de todos los ciudadanos.

Desde el año 1998, UGT Andalucía fue estableciendo contactos y relaciones con distintos organismos y entidades internacionales, para poder participar, en calidad de socio, en proyectos e iniciativas que permitieron no sólo extender la imagen de UGT Andalucía en otros países, sino también participar y hacer partícipes a los demás socios colaboradores de los logros y mejoras en el ámbito de la realidad sociolaboral andaluza. En los años 1998 y 1999 se entablan relaciones con diversas organizaciones y entidades europeas, entre las que destacan:

Arbeit und Leben fue la solicitante de un proyecto europeo que se enmarca dentro del Programa de Asociación PHARE “Estructuras y culturas sindicales en la Unión Europea en la representación de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en el sector automovilístico, en regiones de Alemania y España”. A través de dicho Proyecto se pretendía que los miembros del sindicato checo del metal (KOVO), de Bohemia Norte, y con sede en Mlada Boleslav, conocieran las estructuras empresariales y el funcionamiento interno de las empresas del sector automovilístico en las regiones de Salzgitter y Andalucía.

Las relaciones entabladas con el sindicato *IG Metall* son el resultado de toda una serie de colaboraciones y experiencias desarrolladas a lo largo de los años 1997 y 1998, y que tuvieron su culminación en el seminario celebrado en Granada en el mes de abril de 1998. Su objetivo era el intercambio de experiencias formativas entre jóvenes sindicalistas de las regiones de Salzgitter-Hannover y Andalucía. Los buenos resultados obtenidos llevaron a apostar por la continuidad del proyecto, presentando a la Comisión Europea una segunda parte del mismo.

Con *AOF Danmark*, asociación dirigida a la formación permanente de adultos en Alemania, se colaboró proporcionando información sobre la regulación de este tipo de formación en la Comunidad Autónoma andaluza. En octubre de 1998 se convocaron distintas reuniones y se programaron visitas (a la Escuela Sindical Francisco Largo Caballero; y a la sede de la empresa Renault en Sevilla, en colaboración con MCA Andalucía o IFES Sevilla, entre otros). El resultado de dicha experiencia fue el compromiso, por parte de la asociación alemana, de elaborar un Proyecto de colaboración en materia de formación.

Centro Studi “Cultura Sviluppo” (CSCS). En febrero de 1999, UGT Andalucía se integró en calidad de socio en el proyecto “Igualdad de Oportunidades en la Escuela”, presentado por el Centro Studi “Cultura Sviluppo” y entre cuyos objetivos cabe señalar la creación de un Observatorio europeo permanente para la igualdad en la escuela, para el intercambio de alumnos y profesionales de la formación, la realización de prácticas, y demás cuestiones relacionadas con la información, materiales didácticos, etc.

El *Proyecto “Itaca II”* se desarrolló por la Junta de Andalucía a través de la Consejería de Trabajo e Industria, y tenía como objetivo el conocimiento de la realidad de la Formación Profesional en distintos países de la Unión Europea. UGT Andalucía participó en el programa de actividades que se desarrolló en la región de La Toscana entre el 14 y el 28 de marzo de 1999. Como resultado de dicha participación, se establecieron importantes compromisos de cooperación, además de adquirir conocimientos sobre la situación de la Formación Profesional en Italia, y sobre los proyectos y actuaciones que, a nivel nacional, llevaban a cabo sindicatos, empresas y administración pública.

Proyecto de transferencia del diálogo social a la República Checa. Durante los años 1999 y 2000 se desarrolló el programa comunitario “Transferencia del diálogo social a la República Checa”, dentro del Programa Phare Lien Program, a través del cual se fomentaba la colaboración entre países miembros de la Unión Europea y países que habían solicitado su ingreso. Se pretendía que, a través del intercambio de experiencias entre los distintos países participantes, aquellos que aspiraban a su integración en la Unión, y que son los principales destinatarios de este Programa, conocieran las condiciones socioeconómicas y laborales de otros países ya integrantes de la Unión. La Fundación Arbeit und Leben, del Sindicato IG Metall (Salzgitter- Hannover) de Alemania, fue el solicitante de este Programa, participando en calidad de socios el sindicato alemán IG Metall, el Sindicato OS KOVO de la República Checa, CC.OO. de Cataluña y UGT Andalucía. Para el desarrollo del proyecto se celebraron tres seminarios en cada uno de los países participantes en el mismo: España, Alemania y la República Checa. En la semana del 15 al 21 de mayo de 2000 tuvo lugar la celebración del Primer Seminario Transnacional del Programa Europeo de Asociación PHARE. Dicho seminario se celebró en Calella (Barcelona). Se trataron, entre otros, los siguientes temas: las posibilidades del Convenio Colectivo de nivel superior; las empresas multinacionales y los comités de empresa europeos; el sistema de representación de intereses; las experiencias españolas sobre la entrada en la Unión Europea; y la situación de la juventud española.

Durante los días 27 de noviembre a 3 de diciembre de 2000, se celebró en Salzgitter-Hannover (Alemania) el II Seminario, en el que fueron tratados los siguientes temas: empleo para jóvenes; globalización de la industria automovilística; formación profesional; seguridad en el trabajo; ergonomía; y consecuencias del des-

empleo. El III Seminario se celebró durante los días 11 a 18 de marzo de 2001 en Hradec nad Moravicí (Praga). En él se abordaron los siguientes temas: la situación de la mujer; el impacto de la privatización; y la externalización y las actividades de las compañías transnacionales en Alemania, España y la República Checa. La última semana de abril de 2001, las distintas delegaciones participantes se reunieron para fijar las conclusiones del Programa, sentando las bases para futuras colaboraciones.

A través de la Fundación IFES se ejecutó el programa europeo *Leonardo da Vinci*, que comprendía distintos apartados. Por una parte, el de estancia en el extranjero y prácticas en empresas para mujeres jóvenes andaluzas de zonas rurales del sector del turismo rural. Por otra, el de intercambio de formadores para la mejora de las técnicas, procedimientos y medidas a poner en práctica en la orientación profesional y la inserción laboral de jóvenes desempleados de zonas rurales de Andalucía. Un tercero, de intercambio de formadores y responsables de recursos humanos, para la adquisición de buenas prácticas en la introducción de las competencias relacionadas con el uso y aplicación de los sistemas de información geográfica en los programas formativos de gestión medioambiental y territorial. Un programa de intercambio de formadores para la mejora en la aplicación de la metodología de simulación de empresas. Otro de Cultura alimentaria mediterránea y formación profesional. Un Proyecto de intercambio de formadores para el fomento de la formación profesional abierta y a distancia sobre las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, como herramientas de mejora de la calidad y del acceso a los conocimientos y a las competencias profesionales.

5. UNA APUESTA POR LA CULTURA Y EL PROGRESO. 2002-2005

5.1 La Secretaría de Formación e Investigación Sociolaboral

La Secretaría de Formación e Investigación Sociolaboral, en su Informe de Gestión al VIII Congreso de UGT Andalucía (junio de 2005¹⁵³), expone su concepto de cultura, entendida como componente del modelo social que se defendía desde el sindicato. Un aspecto del que no era posible olvidarse, y que por ello se realizaban diferentes actos que llevaban a su difusión y apoyo. Constituía la base de la educación de todos los ciudadanos, en especial para los jóvenes, y era dinamizador social para el progreso de los pueblos. La cultura crítica, creativa y participativa, estimula el pensamiento crítico, que es imprescindible para combatir la resignación y la pasividad social, y además constituye una herramienta fundamental frente al inmenso

 ¹⁵³ VIII Congreso de UGT Andalucía. Sevilla 23 a 25 de junio de 2005, pp. 127-132.

poder determinante y alienante de los medios de comunicación de masas, y otros mecanismos usados desde ámbitos totalitarios y poco democráticos.

Apostar por la cultura es apostar por el progreso. De esta forma, y basándose en este principio, se fueron realizando distintos actos culturales de diversa índole, a pesar de todas las dificultades que entrañaban. Como se venía haciendo en UGT, desde que en 1888 su fundador Pablo Iglesias apostara por la cultura, se seguía marcando camino en este reto tan importante como es la cultura para la formación integral del individuo. Es por ello que entre los actos que desde la Secretaría se realizaron en el mandato 2002-2005 destacan:

Foro de Empleo y Formación. Los días 20 al 22 de noviembre de 2002 se celebró en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla el II Foro de Empleo y Formación, organizado por ABC, en el que participaron más de 20 empresas e instituciones públicas, que acudieron con la intención de incorporar profesionales a sus plantillas y ofrecer información sobre cursos, programas máster y formación profesional. En el Foro estuvo presente UGT Andalucía, con el objetivo claro de asegurar el acercamiento de los trabajadores y trabajadoras andaluces, y de los estudiantes en general, a la Formación Continua y Ocupacional que se desarrolla desde la organización. Paralelamente al Foro, se celebraron distintos seminarios sobre la formación y el empleo, a cargo de profesionales en la materia, y sobre temas como empleos del futuro, el teletrabajo, la inteligencia emocional, análisis de las ofertas de empleo, etc.

Jornadas “Situación actual y perspectivas de futuro de la formación profesional”. La publicación de la Ley de Formación Profesional, y sus repercusiones en los diferentes ámbitos de actuación, fundamentaron la idea de llevar a cabo unas jornadas en las que se contaría con la participación de organizaciones y entidades, tanto a nivel nacional como europeo, que tenían un papel destacado en la configuración de la Formación Profesional. UGT Andalucía apostaba por la Formación Profesional como una de las medidas más eficaces para alcanzar el nivel de los países más desarrollados. Por lo tanto, se planteó una apuesta más decidida y eficaz por todos los agentes implicados. Estas Jornadas se desarrollaron en Málaga, los días 13 al 15 de marzo de 2003, y en ellas se analizaron aspectos relacionados con la situación actual y las perspectivas de futuro de la Formación Profesional, en sus tres subsistemas, atendiendo a aspectos fundamentales relacionados con su gestión y administración. La Formación Profesional era considerada un instrumento de medida para conocer el nivel de desarrollo económico de un país. La cantidad de recursos y la financiación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras está en proporción directa con las posibilidades de modernización y progreso de los pueblos, determinando la competitividad de su economía.

Encuentros de cultura. “La Cultura como espejo de inquietud social”. En este acto se contó con la presencia de tres grandes escritores, como Félix Grande, Ana

Rossetti, y Felipe Benítez Reyes, teniendo la oportunidad de debatir acerca de la enorme importancia que supone la cultura para aproximarse a las problemáticas que preocupan a la mayoría de la sociedad. Es por todo ello, y debido al momento de cambio político y social, sin precedentes, que se produce en esos momentos en España, nacido desde la inquietud social y las demandas que hacía el pueblo, que dicho acto estuvo cargado de connotaciones de intensa actualidad, referidas a la cultura actual y a los movimientos sociales, incluso con repercusión internacional. Además, no faltaron las evocaciones a otros períodos en los que la cultura había mostrado, de forma contundente, todos los movimientos e inquietudes de la sociedad coetánea. Este acto se celebró el día 14 de abril de 2004, día en el que se conmemora el inicio de la II República. Esta fecha fue elegida por ser un día especial para el socialismo, para la UGT y para la cultura, por todo lo que supuso el período de la Segunda República en España. En el acto se señaló por parte de uno de los ponentes (Benítez Reyes) que “la Cultura es una capacidad de acercarnos a la razón: una garantía de libertad” y se puso de manifiesto la influencia de la televisión en la cultura actual y en algunos valores, como es la capacidad del ser humano para hacer el ridículo. La memoria, la Institución Libre de Enseñanza y algunos versos de Machado, llenaron una tarde de enriquecimiento para todos los presentes.

“Ugetismo y Socialismo: Teba un siglo de historia”. Otro acto celebrado en este período por UGT Andalucía fue la presentación de un libro publicado sobre la memoria histórica de la lucha por los ideales ugetistas y socialistas en la guerra civil española y la posguerra, que tuvo lugar en Teba. Con ello que se pretendía rendir un sincero homenaje a las personas que dieron su vida por defender estos ideales. Para la presentación del libro “Ugetismo y Socialismo: Teba un siglo de historia”, celebrada el 6 de mayo de 2004 en el polideportivo del Ayuntamiento de Teba (Málaga), se contó con la presencia, entre otros, de Cándido Méndez, Manuel Pastrana y Paco Ibáñez. Este último amenizó el acto con una actuación musical, que trajo muy gratos recuerdos a los presentes.

Jornadas de Teleformación. El ritmo de cambio de nuestra sociedad es tan rápido que los sistemas de formación inicial no pueden dar respuesta a todas las necesidades presentes y futuras de la sociedad. Asimismo, se observa la dificultad del acceso a una formación típicamente presencial, necesaria para todos los colectivos profesionales; y para ello se desarrollan nuevos productos y experiencias que, basados en la utilización de las Nuevas Tecnologías de la Información (Multimedia, Internet, Intranet, etc.) reduzcan los efectos negativos que puedan darse entre los colectivos con menos posibilidades de acceso a la formación, como elemento de desarrollo profesional o de mantenimiento del empleo.

Uno de los factores clave para que la Teleformación funcione, es conseguir que el usuario sea activo en su proceso de formación, que no actúe como mero receptor de información, sino también como investigador. El sector de la Teleformación se consolida en ese momento en España gracias a la implicación de la Fundación

Tripartita para la Formación en el Empleo, que en una reciente convocatoria certificada de Ayudas a la Formación destinó más de 55 millones de euros para financiar formación on-line. Como contribución a esta tarea por parte de UGT Andalucía, se realizaron las Jornadas “La Teleformación y su aplicación a la Formación Profesional”, durante los días 3 al 5 de mayo de 2004, en El Puerto de Santa María (Cádiz). En ellas se posibilitó el debate sobre distintas opiniones y experiencias sobre Teleformación, analizando su pasado y reflexionando sobre cómo abordar los retos de futuro, mediante la identificación de los elementos de debate que habría que plantear para mejorar su calidad y dotar de nuevos instrumentos de transferibilidad de los resultados, así como las posibilidades que ofrece en el ámbito de la Formación Continua y Ocupacional, procurando así su adaptación a los constantes cambios socioeconómicos y fortaleciendo su reconocimiento social.

Como objetivos generales, durante el desarrollo de las Jornadas “La Teleformación y su aplicación a la Formación Profesional”, se lograron dar a conocer la plataforma IRIS, las diferentes experiencias en Teleformación de expertos de reconocido prestigio en el campo de la Formación Profesional, procedentes de diferentes ámbitos geográficos (andaluz, nacional y europeo), así como plantear alternativas y retos de futuro, tanto a nivel teórico como práctico, que posibilitasen la respuesta a los nuevos requerimientos del sistema de formación. La promoción de la transferibilidad de los resultados a otros organismos y profesionales. Una evaluación de las jornadas de difusión e intercambio de experiencias en cuanto a contenidos, recursos y organización. Y la Difusión de la Teleformación en general, en el ámbito nacional.

Expoemprende. Durante los días 9 al 11 de marzo, se celebró el Encuentro Nacional de Emprendedores “Expoemprende”, en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla, en el que participó UGT Andalucía con un expositor de 16 metros cuadrados, en el que se informó sobre los cursos de formación que ofrecía el sindicato y las unidades de orientación laboral del programa Andalucía Orienta. Este encuentro se organizó por la Junta de Andalucía, la CEA y FIBES, con la colaboración del Fondo Social Europeo y Sadiel, con la pretensión de fomentar la cultura emprendedora y el empleo. El expositor de UGT Andalucía contó con la presencia de monitores de los cursos para emprendedores del sindicato y orientadores del Programa Andalucía Orienta, que ofrecieron información y asesoramiento a los visitantes.

5.2 Proyectos europeos¹⁵⁴

Estudio, diseño y ejecución de solicitudes de las distintas Convocatorias de Programas Europeos sobre Formación Profesional. En colaboración con los diferentes organismos de UGT Andalucía, y con entidades externas de reconocido prestigio

 ¹⁵⁴ VIII Congreso de UGT Andalucía. Sevilla 23 a 25 de junio de 2005, pg.137.

en el campo de la formación, se pusieron en marcha proyectos acogidos a las distintas convocatorias de programas de ámbito europeo, relacionados con las materias de educación y formación profesional.

Los objetivos generales que UGT Andalucía pretendía abarcar con la solicitud y participación en estos programas fueron: mejorar las aptitudes y competencias individuales en la Formación Profesional; mejorar la calidad y el acceso a la Formación Profesional Continua, así como facilitar la adquisición, a lo largo de la vida, de aptitudes y competencias; promover y reforzar la contribución de la Formación Profesional al proceso de innovación, a fin de mejorar la competitividad y el espíritu empresarial, así como para posibilitar el desarrollo de nuevos yacimientos de empleo.

Entre las iniciativas europeas objeto de interés por parte de UGT Andalucía, cabe citar el *Programa Leonardo da Vinci*, para poder llevar a cabo un proyecto sobre el incremento de la empleabilidad a través de estrategias de formación para los colectivos con dificultad de acceso al mercado de trabajo, que se realizó en colaboración con sindicalistas del País de Gales (Gran Bretaña) que contaban con amplia experiencia en el campo de la Formación Profesional.

Otra de las iniciativas comunitarias desarrolladas por UGT Andalucía, a través de su Secretaría para el Empleo, ha sido el programa EQUAL, denominado "*Promoción del Envejecimiento Activo. EN-ACTIVO*", por el que se realizaron una serie de actuaciones de tipo sociolaboral encauzadas a facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo, en general, de personas mayores de 55 años y, en particular, de mujeres mayores de 45 años que se encontrasen en el periodo final de su vida laboral, ya fueran desempleadas, amenazadas por desempleo o jubiladas de forma anticipada.

5.3 La Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía (FUDEPA)

Con el objeto de desarrollar actividades que contribuyan a dinamizar la situación social, laboral, cultural y formativa de los trabajadores, UGT Andalucía constituía el 28 de noviembre de 2002 la *Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía (FUDEPA)*¹⁵⁵. De acuerdo con sus objetivos fundacionales, la Fundación realiza una serie de actividades que pasamos a detallar.

El Archivo Histórico de UGT Andalucía. La Fundación es la encargada de reunir, conservar, custodiar, gestionar y divulgar el patrimonio histórico documental

 ¹⁵⁵ www.fudepa.org

del sindicato. El Archivo registra la historia de la organización y constituye el testimonio de sus actuaciones. También reviste una trascendente función como base de la memoria colectiva del pueblo andaluz al recoger sus luchas y reivindicaciones junto a una múltiple variedad de testimonios de la vida social, económica, política, laboral y cultural, convirtiéndose en eje fundamental para el estudio de la historia contemporánea. Este archivo supone, por tanto, una valiosa aportación al Patrimonio Documental Andaluz, tanto por su contenido como por el importante volumen de documentos textuales, la amplia fototeca y la existencia de abundante material gráfico (carteles, dípticos, pegatinas, etc.) y audiovisual (cintas magnetofónicas, vídeos...), lo que llevó a que, por Orden de 25 de noviembre de 2005, el Archivo de UGT de Andalucía esté integrado en el Sistema Andaluz de Archivos.

Actualmente, el Archivo está integrado por los fondos transferidos desde las Uniones Provinciales de UGT en Andalucía, la Unión Regional, las federaciones regionales y provinciales, Uniones Comarcales y Locales, desde sus inicios hasta la actualidad. A estas transferencias hay que añadir aquellos documentos (cartas, fotografías, carteles, etc.) donados tanto por dirigentes sindicales como por afiliados o personas no directamente vinculadas con el sindicato, cuya aportación contribuye a engrandecer la memoria colectiva de UGT. Destacar que FUDEPA ha sido pionera en la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, facilitando el acceso en soporte digital a todos los fondos.

La Biblioteca Digital sobre Migraciones e Interculturalidad responde al objetivo general de reunir, de forma gratuita, toda la documentación que existe sobre migraciones e interculturalidad, poniendo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación al servicio del conocimiento de esta realidad, lo que contribuye a conseguir una mayor tolerancia e integración social y a consolidar una sociedad cada día más democrática y solidaria. Para garantizar un acceso universal a la educación y al material cultural, la biblioteca ofrece su fondo bibliográfico digitalizado y disponible en red para que cualquier persona, en cualquier parte del mundo, pueda consultarlo. Se trata, en definitiva, de un servicio que ofrece las más avanzadas técnicas de gestión bibliotecaria. Para la promoción y difusión de la Biblioteca Digital, la Fundación ha firmado convenio de colaboración con todas las Universidades Andaluzas y con otras de ámbito nacional (Universidad de Gerona, la Universidad de Santiago de Compostela...), e internacional (Universidad Mohammed V-Agdal –Marruecos-, universidades iberoamericanas...).

El Premio Progreso. Desde el año 2003, la Fundación viene otorgando el Premio Progreso como un reconocimiento a la iniciativa e innovación de las acciones emprendidas por los gobiernos locales en beneficio de la generación de empleo, el desarrollo económico y la mejora de las condiciones de vida de sus ciudadanos y ciudadanas. Este Premio nace con la idea de favorecer marcos de encuentro, estrechar relaciones y fomentar la cooperación entre las diferentes corporaciones locales.

Los días 4 y 5 de noviembre de 2010, en el Foro Iberoamericano de La Rábida (Huelva) tuvo lugar la exposición pública y entrega de premios de la VI Edición del Premio Progreso.

Investigación sociológica. La investigación sociológica permite caracterizar, comprender, explicar y dar propuestas de solución a los desafíos que plantea el mundo actual. La necesidad de tomar decisiones adecuadas desde el conocimiento que aporta la sociología ha llevado a la Fundación a realizar diversos estudios en esta materia.

De los estudios publicados por la Fundación podemos destacar: “Los jóvenes andaluces y sus actitudes hacia el empleo”, “Estudio comparativo de las condiciones laborales entre la población autóctona e inmigrante en el sector agrícola de Huelva, Almería y Cádiz”; “Estudio sobre el trabajo a turnos: recomendaciones para prevenir sus efectos”; “La inserción laboral de las mujeres universitarias en Andalucía”; “Guía de buenas prácticas en el teletrabajo”; “Estudio de los convenios colectivos de las Mancomunidades de Islantilla y Sodevega para analizar la situación en materia de discapacidad, igualdad de oportunidades y medidas de compensación económica”; “Subrepresentación de las mujeres en el sector industrial, área de nuevas tecnologías”; “La estacionalidad y el empleo en el sector turístico de Andalucía”; “Cómo nos vemos: Percepción entre la población autóctona e inmigrante en la ciudad de Córdoba, Almería y Málaga”; “Estudio sobre inmigración en los sectores de metal, construcción e industrias afines en Andalucía”, etc.

Estudios y publicaciones. Conscientes de que el acceso a la cultura es un derecho de todos los ciudadanos y de que no puede existir un desarrollo equilibrado de los pueblos sin una difusión adecuada de su riqueza cultural e intelectual, la Fundación presta especial atención a todo tipo de actividades que contribuyan a fomentar el estudio, la investigación, la creación y el debate. Para ello desarrolla una planificada y rigurosa labor editorial, acompañada por la organización de jornadas, cursos, conferencias y todas aquellas actividades de índole cultural que fomenten la reflexión y el análisis de nuestro entorno.

Entre los libros publicados y editados por la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía, desde 2005 hasta 2010, destacamos: “Vida y obra de Carmen de Burgos Seguí, Colombine”; “La Unión General de Trabajadores de Jaén en 1937: aportación al estudio del Movimiento Obrero durante la Guerra Civil”; “Compromiso histórico y teoría cultural en Manuel Andújar”; “25 Años de Ayuntamientos Democráticos en Córdoba”; “La Sociedad Obrera Gremial UGT de Pozoblanco: 1900-1936”; “Las otras españolas. Los caminos de la ciudadanía”; “A cielo abierto: de Riotinto a Norteamérica”; “La UGT de Sevilla. Golpe militar, resistencia y represión (1936-1950)”; “La UGT de Sevilla: de activistas subversivos a sindicato legal”; “Trabajadores andaluces muertos y desaparecidos del Ejército Republicano

(1936-1939)”; “230 Carteles de Congresos de la Unión General de Trabajadores 1976-2008. Carteles de nuestra historia”, etc.

Cooperación al desarrollo. Otra actividad importante es proponer actuaciones de colaboración y cooperación que impulsen el desarrollo, el empleo y el bienestar social de zonas más desfavorecidas, con pleno respeto a su identidad cultural. Con este objetivo se han planificado una serie de actuaciones y proyectos dirigidos al fomento de la formación, a la generación de empleo y a la defensa y desarrollo de los derechos humanos.

En este sentido, la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía ha desarrollado el proyecto de cooperación “La Biblioteca Digital sobre Migraciones e Interculturalidad en Iberoamérica”, en colaboración con la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo de la Consejería de Presidencia de la Junta de Andalucía (AACID), fomentando la cooperación internacional en materia de migraciones e interculturalidad. La Biblioteca Digital se convierte así en un espacio para la difusión científica, cultural y de los valores de una sociedad intercultural.

En su desarrollo se han suscrito convenios de colaboración con diversas universidades iberoamericanas como la Universidad de Lanús (Argentina), Universidad del Valle (Bolivia), Universidad Católica Boliviana “San Pablo” (Bolivia), Universidad Mayor de San Andrés (Bolivia), Universidad de Costa Rica, la Universidad de La Habana (Cuba), Universidad Central del Ecuador, Universidad de El Salvador, Universidad Francisco Gavidia de El Salvador, FLACSO- Guatemala, Universidad del Valle de Guatemala, Universidad Autónoma de Honduras, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Honduras, Universidad Americana de Nicaragua, Universidad Centroamericana de Nicaragua, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Universidad Especializada de las Américas de Panamá, Universidad Autónoma de Asunción (Paraguay), Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción (Paraguay), Universidad nacional de Asunción (Paraguay), Universidad Americana (Paraguay) Universidad Ricardo Palma de Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú, Universidad Iberoamericana de República Dominicana –UNI-BE-, etc.

Formación Sindical. Como ya hemos tenido ocasión de ver, la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía es también la encargada de gestionar la Escuela Francisco Largo Caballero, dedicada a cubrir las necesidades formativas en materia sindical.

Conmemoración del 30 Aniversario de UGT Andalucía. Con motivo del “30º Aniversario de la constitución de UGT Andalucía” la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía ha colaborado en los actos organizados para su celebración. Las actividades arrancaron el 13 de enero de 2010 en el Teatro Lope de Vega,

de Sevilla, con un vídeo de presentación (cuyo guión fue realizado por la Fundación), la intervención de distintos dirigentes sindicales y un Concierto de la Orquesta y Coro 1 de mayo de UGT Andalucía.

Entre las actividades que se han desarrollado está la publicación de ocho libros que recogen las aportaciones más importantes que ha realizado UGT Andalucía para el conjunto de la sociedad. Los trabajos de coordinación, dirección, supervisión y edición de estos libros han sido encomendados a la Fundación, la cual ha contactado con diversos profesores de las universidades andaluzas para su realización.



Cartel del concierto inaugural de la Orquesta Sinfónica 1 de Mayo, de UGT Andalucía. 28 de mayo de 2008

6. PROMOCIÓN DEL DEBATE Y PENSAMIENTO CRÍTICO SOBRE RELACIONES SOCIOLABORALES. 2005-2009

En el IX Congreso de UGT Andalucía, celebrado en Sevilla entre el 10 y el 12 de septiembre 2009, la Secretaría de Cultura y Formación Sindical exponía, a través de su Informe de Gestión¹⁵⁶ cómo, al objeto de promover el debate y el pensamiento crítico sobre las relaciones sociales y laborales actuales, se llevaron a cabo una serie de actuaciones que pasaron por el contacto con las distintas instituciones y organizaciones del ámbito cultural andaluz; el fortalecimiento de la colaboración entre las Uniones Provinciales; el fomento de la producción artística de la juventud andaluza; la divulgación de la obra de poetas andaluces de la Generación del 27; la información y el debate acerca de la actualidad cultural andaluza; y la realización de semanas culturales de difusión de la cultura andaluza.

Desde que la Secretaría de Cultura y Formación Sindical comenzó su trabajo en el ámbito de la cultura de modo específico, en 2005, una de sus prioridades fue entrar a formar parte de los proyectos culturales que se estaban realizando en Andalucía, y mantener contacto con las diversas instituciones y organizaciones culturales. Todo ello suponía una estrategia para difundir el nombre de UGT Andalucía y sus proyectos culturales. En esta línea, se entablaron relaciones con las Universidades de Sevilla y de Huelva, la Fundación Rafael Alberti, la Consejería de Cultura de la Junta de Andalucía, y con el Círculo de la Palabra Itinerante; y se ejecutaron diversos proyectos. Además, UGT Andalucía apoyará el Pacto Andaluz por el Libro (PAPEL), en el que desarrolla un papel muy activo. La Secretaría de Cultura fortaleció la colaboración entre Uniones Provinciales y Federaciones Regionales en materia cultural. El hecho que se señala como más destacado fue la participación de UGT Andalucía en la Feria de Industrias Culturales Andaluzas (FICA), en marzo de 2009. En esa Feria, y junto con la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía (FUDEPA), se dio a conocer la incesante labor desempeñada en el mundo de la cultura por parte de UGT Andalucía.

A través del Plan Estratégico para la Cultura en Andalucía (PECA) de la Junta de Andalucía, UGT Andalucía colaboró en la definición de orientaciones democráticas y participativas que mejorasen la calidad de vida de los andaluces y andaluzas, mediante el intercambio cultural entre artistas y ciudadanos, y fomentando la producción creativa de la juventud andaluza en el proyecto *Concienciación a través de las Artes. Ciclo de Artistas Jóvenes*. Con ello se favorecía el conocimiento y la conciencia crítica sobre la historia social de Andalucía, y sobre las desigualdades que rigen en las distintas regiones del mundo. Se contribuyó a la difusión de nuevas creaciones artísticas, se apoyaron las actividades culturales de la comunidad, y los intercambios entre provincias como el mejor vehículo para fomentar el desarrollo social y la concordia entre los pueblos. En el marco del citado proyecto, se llevaron

 ¹⁵⁶ IX Congreso de UGT Andalucía. Informe de Gestión. Sevilla, 10 a 12 de septiembre de 2009, pg. 81-93.

a cabo diversas iniciativas, como la Mesa literaria sobre “Poesía social de poetas noveles andaluces”, en abril de 2007, en la Universidad de Huelva. La Exposición fotográfica “Envés. Reflexiones sobre la globalidad”, en mayo de 2007, en la Universidad de Sevilla. O la exposición de pintura y escultura “Diferencia-indiferencia”, en la Universidad de Jaén, en diciembre de 2007.

Como hito histórico sin precedentes, puede señalarse la creación de la Orquesta Sinfónica y Coro “1º de mayo” de UGT Andalucía, previo convenio de colaboración entre el Conservatorio Superior de Música de Sevilla y UGT Andalucía. Esto significaba que, por primera vez en la historia de un sindicato, se constituía una orquesta sinfónica con músicos procedentes de los últimos años del conservatorio, con el objetivo de brindar una oportunidad a sus integrantes de tocar en público, como paso previo a una experiencia laboral. La actuación inaugural de la Orquesta se realizó el 29 de mayo de 2008 en el Teatro Central de Sevilla, ofreciéndose un concierto gratuito destinado a las personas de la cultura y a los trabajadores andaluces. Posteriormente, se desarrolló un concierto en Jaén, y la Orquesta intervino en el 40ª Congreso Confederado de UGT, celebrado en Madrid en abril de 2009.

**EXPOSICIÓN
FOTOGRAFICA**

ENVÉS
reflexiones sobre la globalidad

un proyecto de Isabel Ibañez de la Calle y José A. Pérez Robleda

**Lugares: Vicerrectorado de Postgrado y Doctorado
(Pabellón de México) y Facultad de Filología
de la Universidad de Sevilla**

Fecha: del 17 al 25 de mayo

**Organizan: UGT Andalucía y
Universidad de Sevilla**

Cartel de la Exposición Fotográfica Envés, promovida por UGT Andalucía, en colaboración con la Universidad de Sevilla. Mayo de 2007

A través del eje de actuación de UGT Andalucía sobre divulgación de la obra de poetas andaluces de la Generación del 27, se persiguió recuperar la figura de estos poetas y difundir su obra, destacando su posición ante la República y su evolución desde una poesía aséptica hasta otra socialmente comprometida, en la que retratan la situación del pueblo, dejando que su poesía fuese un vehículo de expresión social. Todo ello se concretó en el proyecto “Poetas andaluces de la Generación del 27”, cuya actividad principal se centró en tres aspectos: la edición del libro “Literatura y compromiso de la Generación del 27”; concierto de música del cantautor Paco Ibáñez, y la exposición fotográfica “Conmemoración del 80 aniversario de la Generación del 27”.



Cartel de la presentación en la Universidad de Sevilla del libro “Literatura y compromiso en la Generación del 27”, editado por UGT Andalucía, con la actuación del cantautor Paco Ibáñez. Diciembre de 2007

La promoción del ocio cultural implicó acciones que constituyesen la cultura en herramienta para mejorar los niveles de bienestar de la población andaluza. Cabe citar el proyecto denominado “Recortes culturales”, consistente en una publicación

quincenal que recogía los eventos y noticias culturales que se desarrollaron en Andalucía, y puesto en marcha el 16 de enero de 2007. Otro proyecto destacado fue la *actualización de la página web*, para informar de los diferentes proyectos en marcha, así como de la actualidad cultural andaluza, y mediante el buzón de sugerencias, establecer canales de comunicación con la sociedad. Y “*La labor concienciadora de Paco Ibáñez*”, un foro de debate vía Internet, que vio la luz el 23 de abril de 2007, y entre cuyos objetivos había que señalar la difusión de la imagen de UGT Andalucía como organización sindical que apuesta por la participación activa de la ciudadanía, por el debate crítico y por la reflexión en torno a temas sociales y culturales, además de fomentar la recuperación de la memoria histórica.

La notable crisis de valores de la actual sociedad planteó la necesidad de reflexionar en común, a través de semanas culturales desarrolladas por Andalucía, creando espacios que invitasen a la meditación sobre la necesidad de inculcar valores como la igualdad, la solidaridad y la justicia social. Se creó un foro donde se resaltó el movimiento social obrero a través de la música, el cine, el teatro, o la poesía, y donde la ciudadanía andaluza pudiera participar. En concreto, se celebraron la Semana cultural de El Puerto de Santa María (Cádiz), en abril de 2008; y la Semana cultural de El Campillo (Huelva), destinada a atender dos grupos de población específicos, como fueron las mujeres y los jóvenes, y que se desarrolló en junio de 2008.