

FORMACIÓ

Entre els drets individuals, recollits en l'art. 14 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic del Empleat Públic (en endavant EBEP), es troba en el seu apartat g) el dret a *“la formació continua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral”*.

Poca normativa concreta, respecte a la formació continua es troba més enllà dels permisos i llicències, deixant la regulació dels particularitats de la gestió d'aquesta, en l'àmbit de les Entitats Locals, a pactes o acords.

D'acord amb l'article 37.1 de l'EBEP, serà objecte de negociació, entre altres: *“f) Els criteris generals dels plans i fons per a la formació i la promoció interna”*, per la qual cosa s'entén que es pot negociar el règim de permisos de formació (condicions i límits en funció de les característiques de la formació), així com el pla de formació.

S'ha d'entendre la formació d'una forma global, atès que l'aprenentatge de les persones es perllonga durant tota la vida, i en aquest cas, durant tota la seva vida laboral. Per aquest motiu s'ha d'actuar a tres nivells:

- formació pel desenvolupament professional en el context específic del lloc de treball.
- formació pel desenvolupament i preparació de les persones per a que puguin avançar amb l'organització quan aquesta canvia, creix i es desenvolupa.
- formació pel desenvolupament integral de la persona.

Per això, per la Secció Sindical de CCOO, la formació de les persones i, especialment, el dret dels treballadors i treballadores de la Diputació de Barcelona al llarg de la seva vida laboral és una prioritat, i treballa per negociar un pla de formació que, responent a les necessitats de formació de la Corporació que es determinin, actuï en el esmentats tres nivells, i contribueixi a:

■ garantir la igualtat d'oportunitats a l'hora de participar en accions formatives:

- demanant que no es discrimini la formació de les categories administratives en front de les tècniques.
- demanant l'establiment de criteris de selecció dels participants a la formació.
- Exigint la participació dels representants dels treballadors en el procés de disseny de l'itinerari formatiu dels treballadors

■ afavorir la progressió dels treballadors:

- presentant mesures que facilitin l'accés a la formació, com l'adaptació de la jornada per assistir a cursos de formació o perfeccionament professional.
- concessió de permisos per a formació o perfeccionament professional, amb la reserva del lloc de treball si s'escau.

- ▣ participació de la corporació en la realització de formació dirigida a les convocatòries de promoció interna per facilitar la progressió del personal subjecte a aquesta.

- **garantir l'equitat de les condicions laborals dels treballadors/es:**

- ▣ exigint eines que permetin la participació del treballador en la gestió de la seva formació i el seu itinerari formatiu.

- **afavorir el desenvolupament integral de la persona:**

- ▣ afavorint la realització de formació no estrictament professional

- ▣ ampliant el marc d'idiomes subvencionats actualment per la Corporació i els nivells subvencionats pel que fa al Català (actualment, B i C).

Per altra banda, la Corporació en l'àmbit de la Formació compta amb la col·laboració de professionals de diferents sectors per a la prestació de serveis als ens locals de la demarcació de Barcelona o a la pròpia corporació. Pel que fa a aquests últims, entenem que la regulació de la participació dels empleats públics com a formadors estaria també subjecta a acords, havent-se d'establir els criteris de selecció d'aquests i les condicions d'aquesta participació (règim horari, límits de la docència, etc.).