

## **ANEXO X – I**

### **FORMACIÓN PROFESIONAL**

#### **Disposiciones generales.**

La Sociedad Estatal fomentará el desarrollo y la promoción profesional de su personal a través de la formación que debe ser considerada como una necesidad y una obligación profesional, de esta forma se dota al empleado/a de unos conocimientos y una especialización útil en toda su vida profesional y a la compañía calidad y eficiencia en la gestión.

A tal efecto, la Sociedad Estatal elaborará planes de formación anuales que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos y a su desarrollo y promoción profesional.

La política formativa se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los empleados/as y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Impulso de la formación profesional como responsabilidad tanto de la Sociedad Estatal como de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa a la Sociedad Estatal y al personal, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.
- d) Consideración de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber.
- e) Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.
- f) Valoración como factor estratégico para la competitividad y como variable estructural de cualquier estrategia de crecimiento.
- g) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos.
- h) Continuidad, a fin de impulsar el permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales.
- i) Consideración de la formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, como favorecedora del desarrollo y la promoción profesional del personal.

j) Profesionalización y homogeneización de la acción formativa disponiendo de los medios oportunos para controlar la calidad y realidad de la formación impartida y la homogeneidad de sus contenidos y criterios de impartición.

k) Diseño de Programas de Desarrollo Profesional orientados a formar al empleado/a para su orientación hacia puestos de mayor responsabilidad en las mismas o en otras áreas funcionales diferentes a las de procedencia, así como incrementar la motivación del empleado/a y a la cobertura más eficiente de las necesidades estructurales internas, velando por la identificación del talento organizativo.

l) Se fomentarán las medidas en materia de formación que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los empleados y empleadas con cualquier tipo de discapacidad.

### **Fines de la formación.**

1. La formación en la Sociedad Estatal debe lograr que los funcionarios/as puedan desarrollar y adquirir nuevos conocimientos profesionales, adaptándose a las nuevas tecnologías y métodos organizativos, y debe constituir el instrumento más adecuado para adaptar el nivel de competencias de los empleados/as al nivel exigible en cada puesto de trabajo y potencial.

2. Debe ser un factor básico para incrementar la motivación y la integración del personal, así como un mecanismo indispensable para articular la promoción.

3. La formación continua en la Sociedad Estatal es un factor esencial para asegurar la competitividad de la misma en los mercados donde desarrolla su actividad.

### **Cursos de formación.**

La formación que imparta la Sociedad Estatal, bien directamente, bien a través de las organizaciones sindicales, o bien a través de otras organizaciones públicas o privadas, se articulará a través de dos modalidades de cursos: de promoción y de adaptación profesional.

1. Son cursos de promoción profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal adscrito a la Sociedad Estatal. Tendrán carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos.

2. Son cursos de adaptación profesional aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo. Se podrán tener en cuenta a efectos de la asignación de puestos de las mismas características. Estos cursos por su obligatoriedad e impacto en la competitividad de la compañía y en la capacitación de los empleados y empleadas serán impartidos preferentemente por la Sociedad Estatal, sin perjuicio de los cursos de adaptación que la Comisión de Formación asignará anualmente a las organizaciones sindicales. La asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá carácter obligatorio. Si se realizan en distinta localidad se percibirán los correspondientes gastos de desplazamiento.

Los cursos de promoción profesional y los de adaptación profesional deberán ser aprobados dentro del correspondiente Plan de Formación.

## **Lugar y tiempo de formación.**

**1. Acceso a los cursos de formación.**— El acceso a los cursos de promoción profesional se podrá realizar mediante la participación en el correspondiente proceso, previo anuncio de los mismos en los sistemas de comunicación y difusión establecidos. En la convocatoria se establecerán los requisitos exigidos para participar, de acuerdo con el correspondiente Plan de Formación y en su caso, los méritos valorables para la selección del personal que habrá de realizar el curso, que podrán referirse a la antigüedad, experiencia, formación y aptitudes, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

Cuando se realice una convocatoria de cursos, la Sociedad Estatal facilitará a los miembros de la comisión, con una semana de antelación, toda la información relativa a la misma. Esta información consistirá, al menos, en lo siguiente: contenidos de la acción formativa, plazas, fechas de realización, requisitos de participación, criterios de selección.

La formación de adaptación y promoción profesional de la Sociedad Estatal se efectuará, preferentemente, en sus propios centros y con monitores propios, cuando esto sea posible. Se diseñarán módulos que permitan la formación a distancia, con el fin de lograr una difusión efectiva de la formación y para posibilitar la igualdad de oportunidades de todo el personal, con independencia de su destino geográfico o funcional.

**2. Asistencia a los cursos de formación.**— El tiempo de asistencia a los cursos de promoción profesional será, preferentemente, fuera de la jornada laboral y en ningún caso darán lugar a compensación económica.

El tiempo de asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá consideración de jornada de trabajo y en función de la modalidad formativa que se utilice, podrá designarse para su desarrollo un horario laboral determinado. Cuando por razones justificadas deban impartirse fuera de la jornada laboral, se establecerá una compensación económica de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, por el tiempo de asistencia a los mismos, o, el descuento de la jornada del tiempo invertido en la formación. Si la asistencia a los cursos de adaptación profesional supusiera desplazamientos fuera del municipio donde radique la residencia oficial de destino, dará lugar a la percepción de los gastos de desplazamiento o de las dietas y gastos de viaje, respectivamente, que correspondan según lo establecido en la normativa vigente en esta materia.

**3. Permisos para la formación.**— Para facilitar la formación profesional, el personal podrá disfrutar de los siguientes permisos:

a) Permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales y pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional, durante el tiempo necesario para su celebración.

b) Concesión de cuarenta horas al año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional que a estos efectos se prevean en el Plan de Formación de la Sociedad Estatal cuando el contenido del mismo esté directamente relacionado con el puesto de trabajo. Durante este periodo se percibirán las retribuciones básicas.

La concesión de este permiso se dirimirá por el responsable territorial de la Dirección de Recursos Humanos y en función de la repercusión en la organización del servicio y el disfrute por la persona solicitante del mismo permiso en cursos anteriores.

c) Permiso no retribuido para estudios, de una duración máxima de tres meses en dos años, siempre que la gestión del servicio o la organización del trabajo lo permitan.

d) En supuestos de discrepancias sobre los criterios pactados en materia de aplicación de los anteriores permisos, las organizaciones sindicales podrán requerir la intervención de la Comisión de Formación.

### **Plan de formación de la Sociedad Estatal.**

La Sociedad Estatal elaborará un plan de formación anual en el que incluirá la totalidad de las acciones formativas de la Sociedad Estatal, con independencia del origen de sus fuentes o de sus recursos. Este plan de formación estará vinculado a la planificación integral de sus recursos humanos y tendrá en cuenta las propuestas realizadas por los sindicatos que formen parte de la Comisión de Formación.

El Departamento de Recursos Humanos articulará la forma en la que se planifique, programe, coordine, imparta y evalúe técnicamente la formación, en el marco de la política de recursos humanos de la Sociedad Estatal.

Para la consecución de sus objetivos, se podrán formalizar acuerdos con otras entidades públicas o privadas.

Con el fin de que las actividades de formación respondan a las necesidades específicas y se adecuen lo más posible a las peculiaridades de los territorios y colectivos que la componen, la Sociedad Estatal contará con centros de formación en los puntos geográficos en que se considere necesario, previo tratamiento en la Comisión de Formación.

Para la presentación del plan, antes de 15 de febrero, la Sociedad Estatal elaborará una memoria que entregará a las organizaciones sindicales miembros de la Comisión en la que, al menos, se hará constar:

- ⇒ Acciones formativas a desarrollar
- ⇒ Cursos
- ⇒ Colectivos a los que se dirigen las acciones formativas
- ⇒ Modalidades de impartición
- ⇒ Fechas aproximadas de realización
- ⇒ Tipo de formación (adaptación o promoción)
- ⇒ Fase en la que se encuentra la acción formativa
- ⇒ Presupuesto

La Sociedad Estatal presentará su Plan de Formación a la Comisión de Formación. Cada una de las organizaciones sindicales que forman parte de dicha Comisión emitirá informe con su valoración al respecto.

Si durante la ejecución surgieran nuevas necesidades formativas que obligaran a introducir variaciones en el plan, la Sociedad Estatal deberá informarlas a la Comisión.

Dentro del primer trimestre siguiente a la finalización del plan, la Sociedad Estatal presentará a la Comisión la justificación del mismo, aportando los datos de la ejecución y el resumen económico de su realización.

### **Planes de formación específicos impartidos por las Organizaciones Sindicales.**

La Sociedad Estatal reconoce la participación y corresponsabilidad de las organizaciones sindicales como sujetos activos en el ámbito formativo y respecto de la totalidad de la política formativa de la Sociedad Estatal.

Asimismo, las organizaciones sindicales podrán presentar planes de formación propios, a los que la Sociedad Estatal contribuirá con la asignación de un presupuesto mínimo para su gestión directa por aquéllas, de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente. A este efecto, las organizaciones sindicales deberán presentar sus propios planes de formación, a través de una memoria justificativa en modelo normalizado elaborado por la Sociedad Estatal, en el que se incluyan, al menos, las siguientes circunstancias:

- Objetivos pretendidos.
- Acciones formativas a desarrollar. Número y duración.
- Modalidades de impartición.
- Fechas aproximadas de realización.
- Tipo de formación (adaptación o promoción)
- Colectivos específicos a los que se destina cada acción formativa.
- Coste estimado de cada acción formativa.
- Instalaciones y medios previstos para impartir las acciones formativas.

Para su aprobación por la Sociedad Estatal, la memoria justificativa de estos Planes específicos deberá superar la valoración técnica del Área de Formación, que ponderará, entre otras, circunstancias tales como su integración dentro del Plan de Formación de la Sociedad Estatal y su adecuación a las necesidades de formación previamente detectadas, así como sus objetivos y contenidos, instalaciones, medios y materiales didácticos. A este efecto, la Sociedad Estatal emitirá un informe sobre la validación de estos planes específicos.

En el supuesto de que la Sociedad Estatal emita un informe desfavorable de alguno de los planes, deberá motivarlo suficiente y adecuadamente ante el sindicato que lo presenta.

Asimismo, en la Comisión de Formación se negociará el procedimiento de presentación de estos Planes específicos, en el que se concretarán los plazos de ejecución y pago y demás circunstancias que permitan su correcto seguimiento y fiscalización.

## **Presupuesto mínimo para la formación y gestión por las organizaciones sindicales.**

El presupuesto de formación será el determinado anualmente del que se destinará una cantidad a la actividad formativa de las organizaciones sindicales.

El procedimiento de obtención de la subvención, la justificación del plan formativo y de los gastos realizados en cada uno de los planes, se negociará entre la Sociedad Estatal y las organizaciones sindicales que formen parte de la Comisión de Formación, que velará por el carácter finalístico de la asignación, condicionado a la aprobación y realización de los planes formativos.