



RESUMEN COMITÉ INTERCENTROS 27/1/2010 **PLAN DE FORMACIÓN 2010 DE UNIPOST S.A.**



Al comienzo de la reunión todos los sindicatos manifestamos a la Empresa que el Plan de Formación que ha presentado para 2010, aparte de ser prácticamente el mismo que ha presentado en los últimos años, nos parece discriminatorio para el personal de operativa (repartidores-clasificadores) frente al colectivo de mandos intermedios y personal de estructura, ya que consideramos que tod@s l@s trabajadores/as tienen derecho a recibir una formación continua por parte de la Empresa y no sólo en función de las necesidades del puesto, como argumenta la Empresa, sino también para adquirir todos aquellos conocimientos necesarios que puedan permitir optar a cualquier otro puesto que pudiera necesitarse cubrir (mandos intermedios, administración,...), o sea, que pudiera permitir la promoción interna sin necesidad de tener que contratar a nadie para dichos puestos.

La Empresa expone que cuando presenta un plan de formación lo hace ajustando el presupuesto, haciendo hincapié en la obligación de hacer formación continua en prevención de riesgos, y que los cursos se dan en función del puesto con el objetivo de mejorar las competencias y la productividad, las acciones formativas van en función de la necesidad del puesto, considerando que económicamente hablando es inasumible extender todos los cursos que se ofertan a todos los grupos operativos. Además considera que la mayoría de cursos requieren de unos conocimientos previos, no son formaciones iniciales, son acciones específicas, como por ejemplo el inglés, que se imparte a aquellos que por su posición actual pueden llegar a usarlo a corto plazo porque se necesitara para tratar con clientes.

La Empresa nos cuenta que desde el mes de Septiembre tuvieron que dejar de impartirse cursos por el plan de ajuste de gastos, este año se han recuperado para hacerse los primeros, son cursos de PRL en la zona norte donde hay mucho retraso. Este curso y un curso de ofimática de OUTLOOK para mandos intermedios y personal de estructura, se llevarán a cabo en el mes de febrero sí o sí aunque no se tuviera aprobado el plan ya que una vez este fuera aprobado se podrían bonificar.

En el único campo donde la Empresa dice tener más margen de maniobra es en ofimática. Dice que en administración es necesaria la formación continua para mejorar su competencia, abriéndose a lo que se pueda asumir en presupuesto a otros grupos (para 2010 son 60), y siempre en función de la demanda, en 2009 no se realizó ninguno según la Empresa y los sindicatos le achacamos que principalmente fue por desconocimiento de l@s trabajadores/as de la existencia de los mismos, y que además eran fuera del horario laboral.

La Empresa comenta que está trabajando en la formación interna, para que se tengan conocimientos en otras áreas, lo cual favorecería la polivalencia.

Según nos puntualiza la Empresa, todos los cursos ofertados son cofinanciados, ya que se cumplen para ello con los requisitos que se exigen (nº de horas + nº participantes + %colectivos prioritarios) si no se pueden deducir en las cuotas de la Seguridad Social (TC1), y la Empresa trata de recuperar lo máximo de lo que aporta en concepto de formación a la S.S. según dice. Los másteres no interesan para bonificar, no se hicieron en 2009 ni se harán en 2010.

El 90% de los cursos son de formación continua, son una inversión, buscándose rentabilidad en la inversión, que se produzca más. La Empresa insiste en que no son para formar profesionalmente a la gente para ello ya existen academias y centros de estudios.

Cuando la sección estatal sindical de CGT-Unipost recibió el Plan de Formación 2010 presentado por la Empresa, y tras ser analizado por un experto de nuestro sindicato, consideró necesario conocer una serie de datos que no figuraban en la documentación que nos fue entregada para después de ser nuevamente analizados dar o no nuestra aprobación

al plan, la Empresa argumenta que en el informe que presenta a los sindicatos aporta lo que la norma manda (formación, colectivos). Por dichos datos la CGT preguntó a la Empresa en esta reunión, habiéndose hecho entrega de la petición de dichos datos en fecha anterior, y éstas fueron las respuestas dadas por la Empresa:

- Duración de los cursos que no son de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). La Empresa no concreta, aunque afirma que el 99% tienen una duración de entre 20 y 30 horas, lo mínimo dice que son 8 horas (como un seminario, parecido a los cursos de PRL).

- Identificación de los cursos que se proponen realizar fuera de horario laboral. Salvo PRL (que están obligados por ley) y un curso para 300 usuarios de ordenador (se corrigió de 400 que ponían en un principio) a los que se les cambia la herramienta de comunicación interna (ahora usarán el OUTLOOK), todos los demás serán efectuados fuera del horario laboral.

- Porcentaje de participación en los cursos de los colectivos prioritarios del Plan de Formación 2009, según la Resolución del Ministerio de Trabajo de 17 de diciembre de 2008 (BOE 10 12/01/09). 66'06% (63'42% es el mínimo para tener derecho a subvención), la Comisión Tripartita tiene toda la información según nos indica la Empresa y a ella podemos acudir para verificarla.

- Número de personal fuera del convenio (alta dirección) que participa en el Plan de Formación. Ninguno.

- Solicitudes y autorizaciones de Permisos Individuales de Formación. Ninguna.

- Cuantía ingresada por la Empresa en concepto de cuota de formación profesional en el año 2009. La Empresa disponía de 140.000€ para poder bonificarse pero al no haberse hecho todas las acciones previstas por el plan de ajuste de gastos sólo ha recuperado 90.000€.

- Cuantía de la cofinanciación privada realizada en el 2009 y prevista para el 2010 (Importe de los costes laborales de la formación realizada en horario laboral). La Empresa no indica si fue realizada en horario laboral, sólo que la cuantía de la cofinanciación realizada en 2009 fue de 90.000€ (al menos el 40% debe estar financiado con recursos propios, en 2009 la bonificación fue de un 47%, la Empresa aportó 100.000€, o sea el 53% restante); la Empresa prevé que para 2010 el coste global será similar, se seguirá cumpliendo el porcentaje de cofinanciación, se planifica que se podrán llevar a cabo las acciones, pero si hay que pararas por no poder asumirlo se parará aunque se priorizaría PRL.

A día de hoy sólo hay fechas para los cursos de PRL que están disponibles en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, ellos disponen al detalle del plan, concretando a nivel de centro el número de participantes.

La Empresa se compromete a hacer un balance trimestral de acciones y participantes (el plan que nos presenta es muy genérico), con las subvenciones que acarrear.

A la espera de que la Empresa aporte información más detallada de los cursos que se impartirían, así como de las zonas en los que se van a impartir, y tenga a bien incluir en el plan las sugerencias que aportaba la parte social, tales como abrir más cursos a operativa, realizar los cursos en horario laboral,...no queda de momento aprobado el plan de formación 2010. La Empresa remitirá a los sindicatos la información que se le pide y luego si están o no de acuerdo con ella estos les harán llegar su decisión de si aprueban el plan de formación.

Desde la CGT queremos decir que el plan no lo vamos a aprobar mientras no se corrijan las discriminaciones que creemos que contiene, así como que se realicen los cursos en horario laboral ya que consideramos que deben hacerse así.

SECCIÓN SINDICAL DE CGT-UNIPOST.