

PROPUESTA**SECCION SINDICAL CCOO****PLAN DE FORMACIÓN DE CUALTIS AÑO 2022**

EL objetivo de esta propuesta es favorecer y permitir que los trabajadores de Cualtis, se formen y proyecten su carrera a largo plazo dentro de la empresa. Dada la actual situación de la plantilla de Cualtis que viene desarrollándose de unos años aquí, se observa que la fuga de personal tanto a otros sectores como a otras empresas del sector, como la dificultad de encontrar candidatos a los puestos puede condicionar la evolución de la empresa. Actualmente, las plantillas demandan, **mejor conciliación o posibilidad de desarrollo profesional**, siendo los incentivos económicos algo que no resulta tan atractivo a la hora de retener el talento, ni de captar nuevos profesionales. Para ello consideramos que la empresa debería impulsar un Plan de carrera profesional cuyo objetivo sea la retención del talento, la profesionalización y mejora permanente de la plantilla de CUALTIS, S.L.U.

Desde este objetivo, mantenemos una posición proactiva que aporte valor al plan de formación que la empresa desarrolla. En este documento, plasmamos nuestra propuesta para el año 2022.

COMISIÓN MIXTA DE FORMACIÓN.

Solicitamos de nuevo por la presente la creación, tal como indica el artículo 85 del Convenio, de una Comisión Mixta de formación entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los trabajadores que permita la mejora de la formación desarrollada en la empresa a través del trabajo conjunto en esta materia clave para la profesionalización de las plantillas y la competitividad de la empresa.

ESTUDIO DE SITUACION DE PARTIDA. El primer punto a tratar es el de redundar en la necesidad de conocer y analizar la situación de partida en cada territorio y en general en toda la empresa y analizar las necesidades formativas de cada colectivo bien por ausencia de formación o bien por necesidad de reciclaje. Para la elaboración de un Plan de formación adecuado en primer lugar es necesario conocer de dónde partimos. Mas a más, habiendo la empresa realizado varias absorciones o comprar de otros servicios de prevención e incorporando esas plantillas a la plantilla de CUALTIS.

ACCIONES FORMATIVAS. En este punto abordamos la solicitud ya realizada anteriormente de que en el plan de formación aparezcan todas las acciones formativas **bonificadas y no bonificadas.** El artículo 64 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así lo exige a la empresa.

Solicitamos como un listado las acciones sobrevenidas indicando que se enviará comunicación cuando se concreten a la RL.T.

Las acciones sobrevenidas deben ser informadas en la aplicación informática de solicitud y que todos los trabajadores y trabajadoras queden informados de la existencia de esta formación y puedan solicitarla.

RECURSOS INTERNOS Como ya expusimos en anteriores ocasiones, CUALTIS, históricamente, hace uso de recursos humanos internos para formar a su plantilla. Desde la sección sindical de CCOO creemos necesario que la empresa debe destinar los recursos necesarios tanto materiales como recursos humanos internos y dotar de tiempo reconocido y suficiente a nuestros compañeros de todas las áreas que desarrollan e imparten formación interna. Entendemos que es fundamental para lograr una adecuada eficacia en la preparación y diseño de la formación, así como para la impartición. Esto redundaría en un beneficio económico para la empresa ya que se promueve la eficiencia y minimizaría los riesgos legales derivados de una deficiente gestión por falta de formación. La formación, para que tenga resultados y ayude en la diferenciación de CUALTIS de la competencia, requiere de calidad y, esta solo se consigue con la inversión en tiempo y recursos necesarios para la misma.

PROGRAMA DE ACOGIDA.

En este sentido queremos hacer constar la necesidad de mejorar el actual PROGRAMA DE ACOGIDA para el personal de nueva incorporación y de incluir en el Manual de acogida, una relación de todas aquellas cuestiones que el personal debe conocer al incorporarse a nuestra empresa. Como, por ejemplo, uso de aplicaciones de gestión, aplicaciones técnicas, procedimientos de recursos humanos, etc...

Así mismo que se recoja en ese programa un protocolo para que los tutores asignados tengan los mismos criterios de enseñanza – aprendizaje que permita homogeneizar la formación que reciben las personas. Nos siguen llegando comunicación de la incorrecta aplicación del protocolo existente. En este último punto vemos necesario también la actualización de algunos de los procedimientos como por ejemplo la Guía de Actuación de especialidades técnicas GA 4.4-2

Por ende, entendemos que el tiempo de dedicación de este personal a la hora de tutorizar a los empleados nuevos debe ser **reconocida como carga horaria y compensada.**

ACCESO AL PLAN DE FORMACIÓN.

Anterior se habilitó un enlace para que los empleados pudieran acceder al plan de formación e inscribirse a los cursos directamente. Insistimos, por los sondeos realizados, que los compañeros desconocen la existencia de esa aplicación y que dejan de pedir la formación por ese motivo. Proponemos que se mejore la comunicación en este sentido.

MEMORIA DE ACCIONES FORMATIVAS.

En base al artículo 64. 5 y 6 Derechos de información y consulta y competencias del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 81 y 82 del II Convenio Colectivo Nacional de Servicios de prevención ajenos con objeto de poder tratar la información derivada de la ejecución de las acciones impartidas de durante el próximo año y con el fin de poder velar por el derecho de la formación igualitaria de todos los trabajadores de CUALTIS, solicitamos sea facilitada la siguiente información de **forma trimestral** sin perjuicio de la información que anualmente nos deben remitir sobre el plan de formación programado y que sea objeto de bonificación:

- Acción formativa
- Subvencionada o no subvencionada
- Nº de horas de la acción formativa
- Nombre y apellidos de los participantes en cada acción formativa
- Puesto de trabajo/categoría profesional
- Edad
- Sexo
- Centro de trabajo al que pertenece/provincia
- Tipo de contrato (eventual/indefinido)
- Reducción de jornada si procede.
- Antigüedad en la empresa

PROPUESTAS FORMATIVAS

Nuestra propuesta sigue manteniendo la filosofía de estructurar la formación en tres grandes áreas o bloques para cubrir las necesidades formativas de la plantilla

- **BLOQUE 1: FORMACION EN APLICACIONES INFORMATICAS CORPORATIVAS**
- **BLOQUE 2: FORMACION ESPECÍFICA
TECNICA/SANITARIA/ADMINISTRATIVA/COMERCIAL/INFORMATICA.**
- **BLOQUE 3: OTRAS FORMACIONES.**

BLOQUE 1: FORMACION EN APLICACIONES INFORMATICAS CORPORATIVAS.

Englobaría la formación para las aplicaciones internas de la empresa con el objetivo de formar, por una parte, inicialmente a los empleados de nueva incorporación y por otra formar a la plantilla en general en aquellas aplicaciones de nueva implantación o las en las que se realicen modificaciones y nuevos avances. Para ello sería muy interesante el uso de las nuevas tecnologías de comunicación como la video conferencia y/o webinar, teniendo así la posibilidad de grabar dichas acciones formativa y poder consultarla por el trabajador más adelante si fuera necesario.

Estas formaciones abarcarían las siguientes:

- APLICACIONES AREA TECNICA
- APLICACIONES AREA SANITARIA
- APLICACIONES AREA ADMINISTRATIVA
- APLICACIONES AREA COMERCIAL

Entre estas aplicaciones, hay que destacar la aplicación del área técnica Dulcinea 2 y la realización de Evaluaciones complementarias, Evaluaciones específicas, otros estudios específicos y Obras de construcción. Somos concedores de que en la base de conocimiento del Área Técnica hay diverso material relacionado con esto, pero solicitamos que esta base sea completada y que abarque todas las áreas nombradas. Así mismo, solicitamos sea publicitada de forma más eficaz ya que muchos de los compañeros desconocen su existencia.

**BLOQUE 2: FORMACION ESPECÍFICA.
TECNICA/SANITARIA/ADMINISTRATIVA/COMERCIAL/INFORMATICA.**

En este bloque de formación específica, se propone en el área técnica, diversificar la formación en itinerarios formativos dependiendo de la experiencia/antigüedad del personal técnico y de la especialización en las distintas ramas de seguridad, ergonomía, higiene y psicología.

Itinerarios formativos:

- ITINERARIO BASICO. PERSONAL DE NUEVA CONTRATACION HASTA ANTIGÜEDAD/EXPERIENCIA 2 AÑOS.
- ITINERARIO MEDIO: PERSONAL CON ANTIGÜEDAD/EXPERIENCIA DE 2 AÑOS HASTA 5 AÑOS
- INTINERARIO AVANZADO: A PARTIR 5 AÑOS ANTIGÜEDAD/EXPERIENCIA.

BLOQUE 3: OTRAS FORMACIONES/FORMACION TRANSVERSAL.

En este bloque la empresa ha llevado a cabo muchas de las acciones que solicitábamos otros años. En este sentido la propuesta es seguir mantenimiento esta formación para el personal que no lo haya recibido y dar un paso más en las formaciones que creemos que ha tenido una buena acogida entre los trabajadores de CUALTIS. Acciones como Presentaciones de Alto impacto, Gestión de estrés, habilidades en la comunicación podría plantearse un segundo nivel donde los trabajadores puedan adquirir conocimientos más avanzados.

- GESTION DEL TIEMPO
- GESTION DEL ESTRÉS
- GESTION DEL CORREO
- HABILIDADES EN LA COMUNICACIÓN
- METODOLOGIAS PARA LA FORMACION. CURSO PARA DINAMIZAR FORMACIONES
- RESOLUCION DE CONFLICTOS
- LIDERAZGO

- INFORMATICA (EXCELL, OFFICE 365, ETC)
- INGLES (GRUPOS PRESENCIALES PARA EMPRESAS)
- CONDUCCION EFICIENTE CONDUCCION PREVENTIVA.
- ALIMENTACION SALUDABLE
- SALUD ARTICULAR
- INCENDIOS Y EMERGENCIA TEORICO PRACTICO PARA EL PERSONAL QUE FORMA PARTE DE LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA DE LOS DISTINTOS CENTROS DE CUALTIS.
- IDENTIFICACION Y DETECCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO. FORMACION DENTRO DEL PROTOCOLO DE ACOSO
- FORMACION EN IGUALDAD DE GENERO

DESARROLLO DE BLOQUE 2 FORMACIONES ESPECÍFICAS.

AREA TECNICA.

En el área técnica la formación como hemos comentado se estructura en tres niveles, básico para los técnicos de nueva incorporación, medio para los técnicos de antigüedad media o intermedios y avanzada para los técnicos más especializados. Habría que tener en cuenta una formación en cuarto nivel para los técnicos de referencia y aquellos que se dediquen a la formación interna en la empresa.

Para ello es interesante estudiar la oferta externa que ofrecen organismos como: INSTITUTO NACIONAL DE SALUD Y BIENESTAR, INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN, OSALAN. Así como organizaciones de reconocido prestigio como DEKRA, TÜV SÜD o BEQUINOR entre otras.

En cuanto a la formación en especialidades técnicas realizada de forma interna, tras el sondeo realizado y las aportaciones de los compañeros, queremos trasladar que en general se trata de una formación demasiado TEORICA y la inexistencia, en la mayoría de los casos, de una parte, PRÁCTICA para lograr un mejor conocimiento. A este respecto la frase célebre de Confucio *“Me lo contaron y lo Olvidé, lo vi y lo entendí, lo hice y lo aprendí”*.

Para realizar la Formación específica técnica, nuestro enfoque es que hay que tener cierta coherencia a la hora de seleccionar los candidatos a la formación. Teniendo en cuenta la experiencia de los técnicos, su capacitación profesional y su trayectoria dentro de la empresa y las distintas especialidades técnicas existentes. En este sentido, la organización de la empresa debería orientarse para ser más eficiente en especializar al personal técnico, de forma que un técnico tenga unas **competencias** definidas en cuanto al desarrollo de su ejercicio profesional. Es decir, especializar a los técnicos que hemos denominado en itinerario medio en las distintas áreas preventivas.

Queremos destacar las necesidades formativas en el campo de la exposición a **Nanopartículas** y sus efectos sobre la salud de las personas. A este respecto la Nanotecnología es relativamente novedosa y no hay formación al respecto en nuestra plantilla. Sabemos que AIMPLAS, Instituto tecnológico del plástico situado en Valencia, es un centro de referencia en nanomateriales y sería interesante realizar el contacto con ellos para una posible colaboración.

Pasamos a detallar por cada especialidad las propuestas formativas.

ESPECIALIDAD DE PSICOSOCIOLOGIA.

BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de factores psicosociales. conceptos básicos • Evaluación complementaria dulcinea • Prevención y tratamiento del estrés. protocolos y normas de actuación
MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Canal alerta. identificación y gestión de conflictos en el ámbito laboral (violencia de género, violencia psicológica, violencia física) (píldoras formativas) • Empresa saludable • Métodos de evaluación avanzada y su aplicación (PSICO, ISTAS, otros, etc..)
AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Mediación • Peritaje y acoso laboral • Peritaje forense • Empresa saludable implantación

ESPECIALIDAD DE SEGURIDAD.

- SEGURIDAD EN MAQUINAS
- AUTOPROTECCION, EMERGENCIAS
- ATEX
- RIESGO ELECTRICO
- TRABAJOS EN ALTURAS
- ESPACIOS CONFINADOS

BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación básica maquinaria relacionada con riesgos básicos (atrapamiento, proyección, riesgo eléctrico, riesgo explosión) • Identificación de necesidades para elaboración de planes de autoprotección/emergencia art. 20/atex • Riesgo eléctrico, conceptos básicos evaluación. • Trabajos en altura/cubiertas frágiles • Espacios confinados
MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones específicas para maquinas (realizar listado de las maquinas más usadas. duración max 30 min) • Investigación de accidentes • Identificación y uso de epis • Carretillas elevadoras (practica) • Puentes gruas (practica) • Plataformas elevadoras (practica) • Extinción de incendios (practica)

	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos en altura (practica) • Espacios confinados (practica) • Riesgo eléctrico, avanzado practico en cuadro eléctricos • Andamios • Novedades legislativas/reglamentos.
AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios específicos (programas informáticos/informes modelo, cálculos: autoprotección, atex, adecuación maquinaria, etc...

ESPECIALIDAD DE HIGIENE.

- AGENTES FISICOS
- AGENTES QUIMICOS
- AGENTES BIOLOGICOS

BASICO	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de riesgos higiénicos, conceptos básicos • Valoraciones iniciales del riesgo químico • Uso básico de los equipos de mediciones de agentes físicos/químicos (lux, termohigrómetro, sonómetro, dosímetro, etc...) y valoraciones de las condiciones ambientales (píldoras formativas)
MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de agentes físicos/químicos/biológicos • Aplicaciones dulcinea estudios específicos (ruidos, vibraciones) • Uso adecuado de equipos de medición agentes físicos/químicos /biológico nivel medio (píldoras formativas) • Identificación y uso de epi'S para agentes físicos, químicos y biológicos. • Personal sensible • Enfermedades profesionales • Novedades legislativas/reglamentos
AVANZADO	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de estudios específicos (humos de soldadura, polvo, COV's...., practicas) • Uso adecuado de equipos de medición agentes físicos/químicos/biológicos nivel avanzado • Campos electromagnéticos • Calidad del aire interior. • Nanomateriales. métodos de evaluación

ESPECIALIDAD DE ERGONOMIA.

- MANIPULACION DE CARGAS
- POSTURAS FORZADAS
- MOVIMIENTOS REPETITIVOS
- APLICACIÓN DE FUERZAS
- TRANSPORTE MANUAL

BASICO	<ul style="list-style-type: none">• Identificación de riesgos ergonómicos. introducción conceptos básicos evaluación básica complementaria dulcinea
MEDIO	<ul style="list-style-type: none">• Evaluaciones avanzadas de los riesgos ergonómicos nivel I. metodologías de evaluación. Píldora formativa práctica.• Personal sensible• Enfermedades profesionales
AVANZADO	<ul style="list-style-type: none">• Evaluaciones avanzadas de los riesgos ergonómicos nivel II. Metodología de evaluación.

AREA MÉDICA

Redundando con lo solicitado estos años pasados el área médica, las necesidades formativas serán las expuestas a continuación. Al igual que en el área técnica proponemos la utilización de las píldoras formativas y uso de nuevas tecnologías como webinar, combinada con formaciones más largas que profundicen más en los temas.

FORMACION PARA MEDICOS.

Dermatología Laboral/Alergología
Enfermedades profesionales, aptitudes de los trabajadores
Curso "Practico" de exploración osteomuscular de traumatología y raquis
Curso sobre radiografías, tipos, interpretación, periodicidad según protocolos y exposiciones
Vigilancia biológica en agentes tóxicos y biológicos, criterios de petición de analítica y periodicidad
Silicosis y otras Neumoconiosis, Métodos de diagnóstico y protocolo de actuación
Legislación relacionada con aptitud laboral y responsabilidad legal ante accidentes laborales
Trabajadores especialmente sensibles. Criterios de aptitud con especial mención a los trabajadores discapacitados y sus restricciones.

FORMACION PARA DUES

Sesiones clínicas sobre Enfermería del trabajo y psicología laboral.
Electrocardiografía para Enfermeros
Técnicas de investigación para enfermería del Trabajo

FORMACION CONJUNTA PARA MEDICOS/DUES

Epidemiología y Estadística descriptiva
Actualización en Vacunaciones y calendarios vacunales.
Procedimientos en Pruebas Complementarias
Aspectos Legales de la Medicina del Trabajo/Enfermería
Riesgos biológicos
Toxicología laboral (productos químicos más empleados en las empresas)
Valoración del Psiquismo en trabajadores (estrés, estado depresivo, Mobbing laboral.)
Criterios de aptitud, especialmente en trabajadores con riesgos importantes que no tienen protocolos aprobados (conductores, trabajos en alturas...)
Actualización en protocolos de vigilancia de la salud
Actualización en pruebas funcionales complementarias
Cardiología para médicos no cardiólogos
Criterios de aptitud para conductores
Salud osteomuscular y articular.
Formacion desfibriladores semiautomáticos DESA
Interpretación de análisis clínicos
Nutrición y dietética
Radiografía de tórax
RCP
Trabajadores especialmente sensibles

ADMINISTRACION

- GESTION DE LA BONIFICACIÓN
- GESTION DE RECOBRO
- ATENCION AL CLIENTE
- APLICACIÓN GESTION

COMERCIALES

- TECNICAS DE VENTA
- COMUNICACIÓN EFICAZ /PRESENTACIONES EFICACES
- RECICLAJE DE PRODUCTOS

Con todo lo expuesto pretendemos que se ejecute anualmente un plan de formación eficaz y efectivo tanto para la empresa como los trabajadores que forman parte de ella. De tal forma que se empiece a implantar una serie de cursos de forma progresiva, con los que la empresa y los trabajadores estén de acuerdo en su adecuación, para poder realizar de forma más eficaz las tareas encomendadas y, por ende, ser más productivos.

A esta serie de cursos se podrán ir añadiendo otros que, debido a avances legislativos, avances informáticos, nuevas tareas, etc. sean necesarios para el buen funcionamiento de la empresa. Igualmente se podrán eliminar cursos que por su poca eficacia, calidad u obsolescencia no sean eficaces y necesarios, siempre de acuerdo con la representación sindical.

Desde la Sección Sindical de CCOO en CUALTIS, pretendemos que los trabajadores de la empresa tengan las armas necesarias para poder enfrentarse a todos los nuevos retos que puedan darse dentro del ámbito de la empresa, tanto en el presente como en el futuro.

Nos parece muy interesante resaltar la propuesta de utilizar entidades u organizaciones de reconocido prestigio como el INSTITUTO NACIONAL DE SALUD Y BIENESTAR, INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN, OSALAN, DEKRA, TÜV SÜD, BEQUINOR, AIMPLAS entre otras, que pueden aportar un valor añadido a los cursos tanto para los trabajadores como para la entidad para la que trabajan. Sería muy interesante facilitar a los trabajadores la posibilidad de trabajar y formarse con dichas organizaciones o entidades.

De igual forma sería también interesante iniciar una relación fluida con la inspección de trabajo de cada comunidad autónoma, acudiendo, como mínimo, a las charlas informativas que realizan anualmente, para conocer cuáles son sus objetivos anuales. De esta forma, se puede reforzar la formación necesaria en cada zona para afrontar las solicitudes que van a realizar a nuestras empresas clientes.