



El Código de Conducta define la Formación como clave y marca una serie de premisas

Positivo:
200.000 horas en 2004

Negativo:
No se cubren las necesidades de Servicios Centrales

Acciones Comisión Paritaria: Guardería, idiomas, Apuntes, PIF, zona de expansión, formadores, ...

Formación

Para el Código de Conducta la formación de la plantilla es un elemento clave al que concede especial importancia, reconociendo que "la formación de su plantilla constituye uno de los pilares de su crecimiento y competitividad, por lo que se garantizará en todo momento el acceso al aprendizaje permanente y continuo a todos sus trabajadores, sobre las premisas de la **voluntariedad**, política de **esfuerzos compartidos**, **descentralización**, compatibilización de la **vida familiar**, atención a colectivos con necesidades especiales, **participación** en el diseño y creando un entorno que estimule el aprendizaje permanente de todos los trabajadores"

La Entidad ha demostrado su voluntad de dar a la Formación la importancia estratégica que merece con un **crecimiento sostenido de los recursos** que se destinan a la misma en los últimos años y dotándola de la debida planificación y coherencia. **No obstante**, el grado de cumplimiento de las premisas que, según el Código de Conducta, deben presidir la misma, y que intentaremos reflejar en el presente informe, hasta el momento se presenta un tanto irregular.

Volumen y principio de universalidad

En 2004 se han celebrado un total de **73 acciones formativas**, impartidas en 4 modalidades distintas:

Presenciales	53
Mixtas	3
A distancia	14
Portal de formación	3
Total	73

El total de horas de formación impartidas durante 2004 ha ascendido a **199.953** y el número total de asistentes a acciones formativas supera los 11.700. Si tenemos en cuenta que más de la mitad de esta participación se concentra en acciones destinadas a la totalidad de la plantilla, se obtiene **una media de más de 3 cursos/año por cada trabajador**. Hemos de deducir, por tanto, que el volumen de formación que la Entidad ofrece a su plantilla responde al espíritu y exigencias del Código.

No obstante, con la salvedad de las acciones genéricas dirigidas a la totalidad de la plantilla, la gran mayoría de ellas van dirigidas al **área comercial** y prácticamente no se han diseñado cursos que cubran las necesidades específicas de formación de la **plantilla destinada a Servicios Centrales**.

Comisión Paritaria

En cuanto al nivel de participación de los representantes de los trabajadores en el diseño y políticas formativas, los acuerdos laborales han creado una **Comisión Paritaria de Formación** que tiene como objetivo fundamental invertir en nuevas acciones formativas cualquier subvención recibida por la Entidad por este concepto por parte de organismos oficiales. De este modo, estas subvenciones no se aplican a una reducción del coste formativo de la Caja sino a una mejora en la cantidad y calidad de la formación ofertada. El destino de estos fondos se decide de forma totalmente consensuada y atendiendo las iniciativas y planteamientos sindicales.

Fruto del trabajo de esta Comisión, se han implementado acciones de calado que tienden a incidir en el cumplimiento de los principios generales aceptados por las partes, tales como descentralización, atención a colectivos con necesidades específicas, acceso a la formación a personas con responsabilidades familiares... Algunas de las acciones realizadas al amparo de la Comisión Paritaria son:

- ✓ Establecimiento de **guardería infantil** cercana a la Escuela de Formación en Sevilla
- ✓ **Cursos de idiomas** (inglés y alemán)
- ✓ Subvención de **master** y cursos de postgrado
- ✓ **Permisos individuales de formación**
- ✓ Elaboración de **apuntes y manuales** para oposiciones internas
- ✓ Complemento de la **ayuda de formación** establecida en Convenio Colectivo para alcanzar el 100% del coste de matrícula y libros en centros oficiales.
- ✓ Creación de **aulas en zonas de expansión** y sistemas de **videoconferencia** para avanzar en el principio de **descentralización**.
- ✓ **Formación** de formadores, con convocatoria abierta a toda la plantilla para formar parte del grupo de monitores internos de la Escuela.



Esfuerzo compartido: 23% en jornada laboral, 51% a distancia y 26% fuera de la jornada laboral

Hay que matizar estas cifras por la incidencia de vestibulares, oposiciones internas y formación obligatoria

Importantes acciones formativas ligadas al Código de Conducta: Igualdad y Salud Laboral

PRÓXIMAS ENTREGAS:
SALUD LABORAL
DIALOGO SOCIAL
GRUPO EMPRESA



No obstante, la participación sindical se limita a la gestión y distribución de estos fondos, sin que, hasta la fecha, tengamos representación en el **diseño general de los planes formativos**, situación que debería resolverse mediante la creación de un Comité de Formación u órgano similar donde los trabajadores estén representados como miembros de pleno derecho.

Principio de esfuerzos compartidos

En cuanto al principio de esfuerzos compartidos, de las casi 200.000 horas de formación impartidas, un **23%** se han realizado en **jornada laboral**, y un **51%** han correspondido a **formación a distancia**, por lo que **la formación presencial fuera de la jornada laboral no llega al 26% del total**.

Sin embargo, un análisis más detallado de estas cifras, arroja una visión más matizada de la realidad. Si del total de **horas impartidas en jornada laboral** se eliminan las correspondientes a cursos Vestibulares y Plan Inserta (que van dirigidos a personal de nuevo ingreso y son previos a su incorporación al puesto de trabajo), **el porcentaje disminuye hasta un 15%**. Por otro lado, en este porcentaje se incluyen las horas dedicadas a la **formación en Salud Laboral** que, por imperativo legal, deben impartirse dentro de la jornada. En consecuencia, entendemos que la Entidad debe aumentar la oferta de acciones que ofrece a su plantilla en jornada laboral para que el principio de esfuerzos compartidos se convierta en una realidad tangible en la Caja.

Formación a distancia

En cuanto a formación a distancia, es preciso reconocer que **se está avanzando positivamente en este capítulo**, tanto en cantidad como en calidad de las acciones, con **más del 50% de las horas lectivas** impartidas en esta modalidad, aunque hay que reseñar que el 70% de estas horas se concentran en los manuales de formación elaborados para las **oposiciones de promoción interna**, que se editan en cumplimiento de lo establecido en los acuerdos laborales. Se requiere, por tanto, promocionar también esta modalidad de formación como mejor manera de facilitar el acceso a la misma a las personas con responsabilidades familiares, no sólo mediante una oferta más variada sino también facilitando a los trabajadores los medios necesarios para su realización en las condiciones más óptimas posibles.

“Estar al dia@dia.net te interesa”

Si quieres recibir las noticias del sector gratuitamente, suscríbete:

<http://www.comfia.info>

Acciones formativas ligadas al Código de Conducta

En cuanto a acciones formativas directamente vinculadas con el Código de Conducta, a lo largo de 2004, se han desarrollado las siguientes:

ACCIÓN FORMATIVA	TIPO FORMACIÓN	Nº EMPLEADOS
Igualdad de género	Mixta	24
Uso no sexista del lenguaje	Presencial	10
Igualdad de género (delegados sindicales)	Presencial	20
Prevención de blanqueo de capitales	Mixta	335
Primeros auxilios	Presencial	30
Prevención riesgos laborales	Mixta	41
Cuaderno técnico nº 1 de prevención riesgos	Distancia	2.500
Cuaderno técnico nº 2 de prevención riesgos	Distancia	2.500
Extinción de incendios	Presencial	13
Prevención riesgos (personal nuevo ingreso)	Mixta	302
Escuela de espalda	Presencial	36
Deshabitación del tabaco	Presencial	28

Aunque en materia de Seguridad y Salud la oferta ha sido significativa, se requiere incidir en las obligaciones de formación y difusión establecidas en el Código de Conducta en relación a las **Normas de Prevención de Blanqueo de Capitales**, dando acceso a la misma a toda la red de oficinas. El **Plan de Acciones Positivas** establece una serie de acciones formativas específicas dirigidas a **fomentar la igualdad y la participación de la mujer** que deberán desarrollarse a lo largo de los años 2005 y 2006 y alcanzar a la totalidad de la plantilla.

Por otro lado, el Código de Conducta establece la obligación de incluir la **Responsabilidad Social** como parte de la formación permanente de directivos y empleados, con la organización de cursos y sesiones de información específica. Aunque se han realizado algunas acciones en este sentido, el nivel de formación de la plantilla sobre los contenidos del Código de Conducta dista mucho de ser óptimo y deben hacerse esfuerzos inmediatos desde el punto de vista formativo para suplir esta carencia.