

FORMACIÓN EN GESTAMP BIZKAIA

Como todos sabréis en el reciente acuerdo para ajustar la capacidad productiva de Gestamp a las próximas paradas de Mercedes Vitoria de noviembre y diciembre en su punto nº 9 **“La empresa se compromete en la organización del calendario de trabajo para el próximo año 2019, en tener organizados los medios necesarios para poder avanzar en la aplicación de la Formación necesaria y obligatoria”**.

Desde CGT-LKN deseamos dar nuestro punto de vista y trasladar estos dos últimos conceptos:

1º Formación obligatoria:

Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen **derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años**. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. **Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes**. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Convenio Gestamp Bizkaia 2018-19-20 Artículo 55.- Formación.

Conscientes de la importancia de la formación dentro de las empresas y siendo esto, lo que permite mantener la capacidad competitiva de las mismas en el futuro, se facilitará la realización de planes de formación internos a todos los trabajadores.

Estas acciones podrán llevarse a término en la misma empresa o en todos los centros especializados que a tal efecto se designen. En cada caso, se determinará si la formación se debe realizar en horas de trabajo o fuera del mismo.

En caso de efectuarse dentro del horario habitual, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la jornada normal de trabajo. Si la formación se lleva a cabo fuera de la jornada habitual de las horas de trabajo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las mismas horas de descanso que las dedicadas a formación.

Los trabajadores que realicen formación a requerimiento de la empresa en los dos supuestos anteriores, deberán ser avisados por la empresa con antelación.

En la planificación de las acciones de formación se respetará los días de descanso que les corresponde de lunes a viernes al personal que su jornada sea a 4 o 5 turnos siempre que sea posible

Toda la formación que se realice dentro de la empresa consideramos de suma importancia que sean cursos avalados y subvencionados a través de la Fundación Vasca de Formación (Hobetuz).

El comité de Empresa será informado y se le entregará el Plan de Formación Anual.

Se acuerda la participación del Comité de Empresa en la elaboración del diagnóstico de necesidades de formación que se realizará para los tres próximos años.

A lo largo del convenio se formará a toda la plantilla en ergonomía, prevención y emergencias.

Según esto el convenio de Gestamp Bizkaia repite el mismo mensaje que el Estatuto de los trabajadores pero omitiendo la cantidad de tiempo al año (20 horas/año y por trabajador de más de un año de antigüedad) que la empresa debe dedicar a dicha formación obligatoria.

Subrayar que el Estatuto de los trabajadores considera el tiempo de formación anual como un **“derecho a permiso retribuido”**.

Además, el Estatuto de los trabajadores apunta que el tiempo correspondiente a otras formaciones derivadas de otras leyes (como es el caso del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal publicado en el BOE del 19 de junio de 2017 que Gestamp debe cumplir) no ha de afectar al tiempo de formación en él contemplado. Este convenio estatal obliga a la formación para la obtención de la Tarjeta Profesional del Metal (TPM) por parte de cada trabajador del sector del metal con otras 20 horas a añadir a lo estipulado en el Estatuto de los trabajadores pero en un plazo hasta el 7 de junio de 2020. Los contenidos de la formación para la obtención de la TPM son estrictamente sobre prevención de riesgos.

2º Formación necesaria:

A este respecto y refiriéndose a los contenidos de la formación necesaria el convenio de Gestamp Bizkaia al final del artículo 55 dice;

El comité de Empresa será informado y se le entregará el Plan de Formación Anual.

Se acuerda la participación del Comité de Empresa en la elaboración del diagnóstico de necesidades de formación que se realizará para los tres próximos años.

A lo largo del convenio se formará a toda la plantilla en ergonomía, prevención y emergencias.

Además de los 3 últimos puntos enumerados se apunta como necesario que el propio comité de empresa elaborará el diagnóstico de necesidades de formación... Esta herramienta debe ser fundamental al incluir todas las áreas de formación asociadas a las funciones específicas de cada grupo profesional o de cada trabajador según su grado de polivalencia entre diferentes funciones.

Según esto existen multitud de contenidos formativos necesarios a actualizar o refrescar en Getamp Bizkaia que pueden enriquecer a toda la plantilla. Algunos de ellos, además de los 3 señalados pueden ser;

- Cursos informáticos y de programación: Actualizaciones, Uso de Sap, Captor, todo tipo de programación usada en oficina técnica, robótica, programación de máquinas, prensas, programas específicos en diferentes departamentos (metrología, compras ...)
- Cursos de neumática, hidráulica, electricidad, autómatas, nuevos elementos...
- Cursos de soldadura, materiales, tratamiento de materiales, novedades...
- Instrucciones de trabajo y evaluaciones de riesgos de cada puesto según la polivalencia de cada trabajador.
- Calidad de producto acabado, 5S.

En cualquier caso, como norma general, CGT-LKN opina que lo adecuado sería que dentro de cada departamento o unidad se demanden esas formaciones específicas a petición de los destinatarios de las formaciones dependiendo de lo que se estime necesario cada año.

Como resultado de estas “encuestas” a los departamentos o unidades sobre el contenido de las diversas formaciones más las aportaciones generales que se puedan realizar tanto desde el comité de empresa como de la propia dirección de empresa deberá resultar el “Plan de formación anual” con sus fechas previstas de ejecución.

CGT-LKN cree que, con todo lo anterior, para concretar un Plan de formación anual serio se debe iniciar un proceso de elaboración de “diagnóstico de necesidades” que necesita su tiempo de presentación de alternativas a destinatarios, consultas, valoraciones y toma de decisiones. Este tiempo seguramente no será corto por lo que cuanto antes se inicie este proceso mejor se podrá elaborar y cumplir el plan que resulte.

Los tres sindicatos que conforman el comité de empresa hemos estado de acuerdo en solicitar a la dirección este compromiso en este momento y la dirección así lo ha prometido ahora solo falta comprobar la verdadera voluntad de la empresa llegado el momento.

Desde CGT-LKN tenemos la esperanza de que el compromiso de la empresa en el punto 9 del acuerdo recientemente firmado vaya en la dirección de lo comprometido y no quede en nada. Por ello hacemos esta pequeña aportación.