

Criteris de La Unió enfront el permís a les 20 hores de formació

1. Antecedents

Ara fa dos anys des de La Unió vam informar i valorar que la reforma laboral, realitzada mitjançant el *Reial decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral* i posteriorment la *Llei 3/2012, de 6 de juliol*, va establir que els professionals amb almenys un any d'antiguitat a l'empresa tenien dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys.

Des del moment de la seva publicació i amb la intenció de ser proactius i anticipar-nos als escenaris que aquesta nova regulació podia generar, des del Consell Tècnic Assessor de RH de La Unió es va organitzar un grup de treball conformat per experts en la matèria de les entitats associades. Aquest grup va realitzar uns anàlisis i va elaborar una sèrie de recomanacions que revisades i actualitzades es presenten en aquest document.

Així mateix, també va definir 31 perfils professionals de Qualificació 1,2 i 3 (segons el Catàleg Qualificacions Professionals) presents en les institucions sanitàries i socials, a les quals se'ls va definir unes àrees formatives definides en quatre itineraris: normatiu, desenvolupament professional, competències transversals i vinculat a certificació/titulació oficial.

Posteriorment, en el I Conveni col·lectiu del sector Sociosanitari amb activitat concertada amb el SCS que es va signar el passat més de novembre, es va incloure el dret a les 20 hores, emanat de la reforma laboral (article 64.3.)

Finalment, indicar que en aquest dos anys des de La Unió hem assistit com aquesta normativa ha generat molts dubtes i incerteses i ha estat de forma tímida i escalonada però al mateix temps contínua, que la demanada per a exercir aquest dret s'ha anat estenent entres els treballadors i els comitès d'empresa.

2. Recomanació general

La reforma laboral del 2012 apostava per una formació professional que afavoreixi l'aprenentatge permanent dels treballadors i el ple desenvolupament de les seves capacitats professionals. L'eix bàsic de la reforma en aquesta matèria era el reconeixement de la formació professional com un dret individual, per la qual cosa es reconeixia als treballadors un permís retribuït amb finalitats formatives.

Aquest permís té les següents característiques:

- La formació ha d'estar vinculada al lloc de treball.
- És tracta d'un permís íntegrament retribuït.
- És acumulable fins un període de 5 anys, és a dir fins les 100 hores.
- S'exclou la formació de caràcter normatiu o d'imperatiu legal.
- La creació d'un compte de formació, associada al nombre d'afiliació a la Seguretat Social del treballador en el qual s'inscriurà la formació rebuda pel mateix al llarg de la seva carrera professional, d'acord amb el Catàleg de Qualificacions Professionals (no desenvolupat).
- El dret s'entén complert en tot cas quan el professional pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a

l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial o compromès per la negociació col·lectiva.

- La concreció de la forma de gaudi del permís s'ha de fixar de mutu acord entre treballador/a i empresari.

Declarar com un dret la formació dels professionals, quantificar el nombre d'hores, registrar-ho i regular-ho obliga a les organitzacions a gestionar de forma més eficient els permisos i anticipar-se i planificar per oferir una formació que permeti aconseguir els objectius dissenyats i cobrir les necessitats detectades.

Les recomanacions que efectuem en aquest document van dirigides a aprofitar aquesta oportunitat i minimitzar el risc d'incrementar els costos sense contrapartida alguna.

La proposta general que es feia era la **planificació integral i integradora de les activitats de formació de tots els professionals, a fi d'incidir en l'eficiència de les organitzacions**. Aquest plantejament és el de concebre la formació com una veritable eina de desenvolupament dels professionals i de millora de les organitzacions. L'aprofitament de la normativa de la Reforma laboral havia de permetre, estratègicament, orientar i alinear la formació del conjunt dels professionals als propis interessos i necessitats corporatives, per incrementar la seva eficiència i competitivitat, potenciar la seva excel·lència, i fer-ho incidint en la millora de l'ocupabilitat dels seus professionals.

3. Recomanacions específiques

1. Planificació anual de les 20h per a cada professional, coneguda en el 1r trimestre de l'any en curs.
2. Recomanar que les 20 hores es fessin cada any, i no es poguessin acumular
3. Registrar tota aquella activitat que actualment es fa i no té tractament de formació, dotant-la d'un objectiu i un contingut formatiu, amb l'objecte de poder ser definides com accions formatives, tenint present el cost que es pot recuperar mitjançant la Fundació Tripartita.
 - Sessions clíniques de servei.
 - Sessions transversals i multidisciplinars (protocols, procediments i similars, i actualitzacions dels mateixos).
 - Sessions de presentació de material de nova incorporació.
 - Sessions de reciclatge professional.
 - Donar forma de curs a sessions de transferència de coneixement.
 - Estadets formatives entre centres/servei.

Per facilitar aquest registre, és recomanable nomenar un responsable/coordinador de formació per a cada curs, assegurant el registre, l'assistència, etc.

Formalització i valoració d'aquests processos de registre com a activitats formatives seguint els processos d'acreditació intern (continguts, avaluació, certificació, etc.).

En aquesta línia, convertir els formadors/res intern no explícits en "formadors homologats" (Annex).

4. Annex. Recomanacions sobre el perfil del docent intern

El docent intern és el professional de l'organització, que a criteri del responsable/coordinador de l'acció formativa, s'ajusta al perfil recomanat per a participar en activitats del Pla Institucional de Formació que a priori s'hagi definit.

La funció d'aquest docent inclou les següents activitats:

- Preparació del contingut i dels instruments de suport de la sessió (presentació, powerpoint, vídeo, etc.).
- Elaboració del material didàctic.
- Desenvolupament de la sessió: impartició /conducció/ tutorització.
- Participació en el procés d'avaluació (mètode, valoració, seguiment de resultats, etc.).

A títol orientatiu, la selecció d'un docent intern que participi en una acció d'aprenentatge, dins l'organització, hauria de contemplar alguns criteris de perfil psicoprofessional, que contribuiran a la qualitat de la formació. Aquests són:

- Coneixement de l'organització i identificació amb valors corporatius (iniciativa, millora continua, etc.).
- Coneixement i comprensió de la realitat professional dels participants (condicions de treball, expectatives, etc.).
- Credibilitat personal i professional en el conjunt de l'organització.
- Experiència professional en la temàtica que impartirà.
- Competència docent: expertesa en el tema a tractar, habilitats comunicatives, capacitat per dirigir, conduir un grup i fer participar al grup i formació actualitzada tant en la vessant professional com pedagògica.

El Comitè Institucional de Formació o el Òrgan que la Institució tingui establert per coordinar la formació continua a través de les enquestes de satisfacció als participants que es realitzen al finalitzar l'acció formativa, contempla una avaluació del docent, quins resultats estan a disposició de cada un d'ells i quin objectiu es la millora continua de la formació.

Els ítems avaluats pels participants son:

- Expertesa/coneixements en la matèria.
- Habilitats comunicatives/exposició dels continguts.
- Capacitat per dirigir, conduir i fer participar el grup (feed-back).

Com impulsar i implantar la figura de formador intern:

Es recomana que els professionals interessats en fer de formador intern efectuïn un curs d'aprenentatge en aquesta matèria (per exemple, formació de formadors). L'oferta d'aquesta formació està al mercat, ja sigui en àmbits acadèmics com la universitat, a diversos centres de formació i també a UCF (que és la opció més assequible).

Les institucions han de procurar que aquests professionals efectuïn un mínim de sessions formatives a l'any (4/6) i de matèries en les tinguin expertesa reconeguda.

La Comissió de formació o el òrgan que vetlli per la formació continua en el sí de l'empresa es el que acreditarà i expedirà el corresponent certificat d'acreditació com a formador intern.

Es recomanable que si la institució posa en marxa aquesta figura ho comuniqui als professionals i a la representació social, perquè les *regles de joc*/sistema siguin conegudes per tothom.