

INFORME PLAN DE FORMACIÓN



ATOS

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
12 DE MARZO DE 2015

ÍNDICE

1. Introducción
2. Detección e identificación de las necesidades de formación
3. Acciones formativas
4. Destinatarios y selección de los participantes
5. Balances e Informes
6. Gestión de solicitudes
7. Metodología
8. Número de participantes por acción
9. Modalidad
10. Recursos humanos y pedagógicos
11. Principales acciones formativas 2014
12. Importe total estimado
13. Calendario
14. Consideración de tiempo de trabajo efectivo

1. Introducción

El presente informe relacionado con el plan de formación de ATOS, es el resultado del análisis y valoración de los contenidos presentados por la dirección de la empresa para el ejercicio 2015, dentro de la iniciativa de formación de demanda.

En virtud del artículo R.D. 395/2007 de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, así como la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación procedemos a realizar en plazo, pronunciamiento a partir del resultado de la citada valoración.

Para ello, procedemos a emitir un *informe desfavorable*, basado en los aspectos analizados en cada uno de los apartados que componen la programación del plan de formación.

Por otra parte, el plan de formación presentado a esta representación con fecha 6 de Marzo de 2015, (según se demuestra en el documento 1 que se aporta en el apartado de ANEXOS), vulnera el artículo 16 de la normativa reguladora citada en párrafos anteriores, en relación a la Información a la representación legal de los trabajadores y resolución de las discrepancias.

El citado artículo expone que con anterioridad al inicio de la ejecución de las acciones formativas, la empresa deberá cumplir con el requisito de información a la representación legal de los trabajadores en los términos establecidos en el apartado 1 del artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y haber agotado, en su caso, los plazos previstos en los apartados 2 y 3 del mencionado precepto.

A su vez, el Artículo 15 de la Aplicación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, establece en el apartado "a" del artículo segundo, que la aplicación de dichas bonificaciones, se realizará en la forma y plazos señalados en el artículo 17 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, previo cumplimiento del requisito de Información a la representación legal de los trabajadores.

Por todo ello, consideramos que el incumplimiento de la legislación vigente, constituye una vulneración de las garantías y derechos que esta representación ostenta en relación a la formación de demanda y su derecho a la información, por lo que damos traslado a través del presente documento a los organismos competentes para que actúen conforme a los preceptos normativos que esta situación diera lugar.

En relación a los aspectos técnicos del presente documento, procedemos a realizar las siguientes valoraciones dan lugar a emitir igualmente un pronunciamiento desfavorable por los siguientes aspectos que a continuación señalamos.

2. Detección e identificación de las necesidades de formación

El plan de formación está compuesto por un documento Power Point en ingles que comprende el plan anual global de formación para todo el grupo de empresas y carecen de información acerca de la detección e identificación de las necesidades de formación como resultado de la colaboración y participación activa de las diferentes áreas que comprende la entidad.

La empresa nos comunica que falta el plan de formación de un documento Excel con la información de los cursos para la fundación tripartita.

La RLT echa en falta cursos dirigidos al área de banca, por lo que se ha realizado la petición; al comunicárselo, nos han contestado que sería mediante formación a medida, cuya petición no se está realizando al departamento por parte de los responsables.

Por todo ello, procedemos a aportar los criterios que deben recoger la fase de recogida y diagnóstico de necesidades formativas:

- Criterios establecidos por el comité de empresa 2014.

- Criterios de los directores de las unidades implicadas.
- Encuesta realizada en el 2014 a una muestra representativa de la plantilla.
- Evaluación de riesgos psicosociales.
- Informes de los delegados de prevención de riesgos.
- Peticiones de los trabajadores.
- Nuestra experiencia como RLT.

3. Acciones formativas

En el análisis de las acciones formativas presentadas en el plan de formación de 2015, encontramos información de los cursos adaptados a certificaciones y otros cursos en función de los requisitos que se han recogido.

Esta representación entiende que, debido a los momentos de crisis y coyuntura económica que exigen de una mayor innovación en contenidos, así como, una actualización y reciclaje de los trabajadores en actividades que comprendan aspectos que contribuyan a aumentar su competitividad y la de las empresas, Esto supone un instrumento importante ante las coyunturas desfavorecedoras para los trabajadores y que lleva tal y como estamos asistiendo en el panorama español, a situaciones de riesgo de pérdida de puestos de trabajo y, en última estancia, a la exclusión laboral y social de miles de trabajadores que asisten a una pérdida de su valor laboral. Aspectos estos, ajenos a los trabajadores y que, por tanto, requiere de un mayor esfuerzo desde el punto de vista estratégico y organizativo para paliar, en la medida de lo posible, estos efectos tan perniciosos.

Es por ello, que consideramos que el diseño de un plan de formación, requiere de una constante actualización y cumplimiento de necesidades en clientes que en el presente documento no es tenido en cuenta. Únicamente se incluyen pocas acciones relacionadas con idiomas.

De las acciones propuestas en el presente documento, podemos afirmar que algunas no solo no serían actuales, si no que estarían

inmersas en cierta obsolescencia que merecerían el calificativo de ser acciones formativas totalmente desfasadas como por ejemplo:

- Novedades Java7 y jee6, cuando ya se está en la versión 8 de java y en la 7 de jee.

4. Destinatarios y selección de los participantes

En primer lugar, llama la atención que las acciones formativas, están dirigidas de, manera mayoritaria, a perfiles técnicos que dentro de esta categorización también pudieran encuadrarse mandos intermedios y directivos.

De modo general, los colectivos a los que van dirigidos los cursos no están acordes a la realidad, puesto que en las denegaciones de cursos se indica:

Refused due to business reasons (Desarrollo de Aplicaciones JEE, Fundamentos de desarrollo Java con Spring Framework)

"Refused as the request is not relevant for your current role". (Desarrollo de Aplicaciones Android).

Por otra parte, hay un número de acciones que se enmarcan en cuanto a sus destinatarios bajo el epígrafe de "ir destinados a personas quieran mejorar sus capacidades personales y profesionales", en lugar de ir orientados hacia perfiles técnicos como el caso de Programación iPhone o Programación Android

Por último, desde nuestra representación, debemos conocer en mayor profundidad, los criterios para la selección de participantes que nos permita conocer cómo se va a efectuar la misma, a fin de intentar dar cobertura a todas las necesidades formativas de los trabajadores que componen la plantilla.

La designación que figura en el documento presentado, hace referencia a la designación por las unidades en base a las necesidades de producción y del mercado con el asesoramiento del Dpto. de Recursos Humanos para ampliar al máximo el número de asistentes de los colectivos establecidos en base a la perspectiva estratégica de la empresa. Argumento este que consideramos de carácter muy general y que pueda enmascarar otros tipos de criterios que no estén basados en los principios

básicos de equidad en la concurrencia libre de asistencia a los cursos.

Consideramos, por tanto, que este tratamiento en el plan anual de formación, podría incurrir en un trato desigualitario en los colectivos destinatarios.

Los integrantes en el plan de desarrollo profesional deberán estar, directamente, ligados a la oportunidad de mejora de las competencias profesionales.

Esta representación, debe recordar que el criterio adoptado en función de la concurrencia y, por tanto, mayor demanda a una acción formativa, deberá estar determinado por la vinculación del participante a la temática en su puesto actual, como necesidad estratégica de la organización, así como, al número de trabajadores que se han beneficiado en anteriores convocatorias.

Al no aportarse datos al respecto, entendemos nuevamente que incurriría de forma directa en un trato no igualitario para los candidatos.

Por otra parte, sería necesaria la información acerca de porcentajes de trabajadores según los siguientes criterios:

- Porcentaje de trabajadores por unidades
- Porcentaje de trabajadores por acciones formativas
- Porcentajes de trabajadores por centros de trabajo
- Porcentajes de trabajadores formados de forma interna y externa.

5. Balances e Informes

En los balances trimestrales y los informes que se reciben, no aparece la información de la legal entity de los trabajadores, cuando se demostró en una comisión que si es posible obtenerlo para mostrar en los informes el nombre de la empresa.

Debido a falta de este campo, no se puede filtrar con claridad la información correspondiente de cada empresa que forma el grupo.

En los cursos e-learning no se filtran por fechas en las cuales se realizaron los cursos, debido a esto se muestran de forma acumulativa en los informes de cada trimestre.

En relación con las comunicaciones de los 7 días y 15 días, no aparece la información ni de la empresa para la que se imparte el curso, ni la legal entity. Por lo que no se puede hacer ninguna reclamación al desconocer a que empresa va dirigido.

6. Gestión de solicitudes

- Según los balances trimestrales del año 2014, analizando la información y con todas las cautelas, puesto que desde el Departamento de Formación, aparte de darnos la información con retraso, se han producido bastantes errores en los datos facilitados (algunos reconocidos por el propio Departamento), destacamos una serie de aspectos llamativos y las siguientes irregularidades de la gestión de solicitudes.
- Se puede observar que los trabajadores solicitan los cursos de formación y los responsables ni los aprueban ni los deniegan. Por lo que los trabajadores se quedan sin realizar la formación sin quedar constancia de las denegaciones.
- En el caso de la mayoría de las solicitudes de trabajadores desasignados fueron denegadas; por lo que no se pueden reciclar en nuevas tecnologías para tener más posibilidades para futuras recolocaciones. Además de tener en cuenta que ni por parte del departamento ni del responsable se plantea ningún plan de formación para su reciclaje.
- La escasa cantidad de cursos presenciales: 192 asistencias, de las cuales 91 han sido realizadas por Consultores jefe, consultores jefes de proyecto, Directores y Gerentes.

Desde la RLT, estas posturas no nos parecen idóneas; pues todos los trabajadores deben tener las mismas oportunidades en la formación del grupo.

La información de los cursos se anuncia mediante la herramienta interna BlueKiwi y la herramienta de la formación. Por lo que es posible que mediante estos medios no lleguen a todos los

trabajadores, puesto que al no llegar mediante correo, hay que buscar la información. Hay gente asignada a proyectos en cliente que no pueden acceder desde su puesto de trabajo ni a BlueKiwi ni a la herramienta.

7. Metodología

No se especifica en el documento.

8. Número de participantes por acción

La ratio por grupo no es detallada en el plan de formación presentado.

9. Modalidad

La modalidad de impartición no se especifica en el documento presentado.

En el supuesto de modalidad de teleformación, no se especifican la plataforma a utilizar o la metodología de impartición dentro de esta modalidad. Sería necesario se realice una descripción del campus virtual, horas de conexión, horas de tutoría u otros aspectos que, a nuestro juicio, pueden resultar muy relevantes para la comprensión de los contenidos en esta modalidad.

10. Recursos humanos y pedagógicos

No se especifican los recursos humanos disponibles. Únicamente, se concreta la tipología del aula:

Aula Informática y Aulas especializadas para la formación de contenidos informáticos (ordenadores, redes, medios de proyección, etc.)

11. Principales acciones formativas 2014

Además, se hace necesario aspectos, tales como, la descripción detallada de las acciones formativas que incluyan:

- Programa de la formación

- Metodología
- Material
- Material para prácticas
- Instrumentos de Evaluación

12. Importe total estimado

Sería necesaria la cuantificación, tanto de la cantidad económica bonificada, como el volumen de cursos a impartir con la partida correspondiente al esfuerzo inversor del plan anual.

13. Calendario

No se incluye el calendario previsto con la distribución de las acciones de formación por unidades programadas, únicamente, aparece que se realizarán dentro del ejercicio o bajo petición.

Por otra parte, sería necesario, se defina si las acciones formativas se realizarán dentro o fuera de la jornada laboral, y en caso de realizarse dentro de la jornada, si se podrá realizar compensación horaria, únicamente, se formula la expresión de respetar en la medida de lo posible, los horarios de trabajo.

14. Consideración de tiempo de trabajo efectivo

Consideramos imprescindible que los cursos de formación se realicen dentro del turno de trabajo de los trabajadores. En caso que el turno de trabajo coincida solo parcialmente con el horario de la acción formativa, sería conveniente que el trabajador pueda solicitar realizar sólo las horas de trabajo necesarias para completar su jornada laboral. El tiempo de realización de las acciones formativas, entendemos debe ser considerado tiempo efectivo de trabajo.

En Madrid a 12 de Marzo de 2015

Firmado:

Sección Sindical Estatal de UGT en Atos

Sección Sindical de Madrid de UGT en Worldgrid

Sección Sindical de Madrid de UGT en Worldline

Sección Sindical de Madrid de UGT en Infoservicios

Sección Sindical ~~Estatal~~ de CCOO en Atos

Sección Sindical de Madrid de CCOO en Worldgrid

Sección Sindical de Madrid de CCOO en Worldline

Sección Sindical de Madrid de CCOO en Daesa

Sección Sindical de CCOO en Atos Consulting Canarias

Sección Sindical de Madrid CCOO en Atos IT

ANTONIO J. MORENO GIL
SECCION SINDICAL MADRID CCOO
ATOS WORLDGRID

ANTONIO RODRIGUEZ
SECCION SINDICAL ESTATAL UGT

Maria Jose Miguel
Seccion Sindical Estatal CCOO

M. CRUZ MARTINEZ
SECCION SINDICAL MADRID UGT
WORLDLINE

José Ignacio Martínez García
Sección Sindical UGT Infoservicios

P. RICARDO
ARCONES
SS CCOO DAESA

SUSANA PASCUAL GARCIA
SECCION SINDICAL MADRID CCOO
WORLDLINE