

Capítulo 12

FORMACIÓN

Es imprescindible racionalizar la actual gestión de la formación en la empresa para convertirla en un instrumento al servicio del colectivo ferroviario, rompiendo la actual dinámica de utilizar la formación como un simple sistema empresarial de financiación a través de las subvenciones.

La elaboración de Planes de Formación serios, con criterios de rentabilidad social y laboral es uno de nuestros objetivos.

12.1. CURSO ANUAL DE RECICLAJE Y FORMACIÓN.

Todos los trabajadores y trabajadoras realizarán al menos un curso anual de reciclaje relativo a su puesto de trabajo, posibilitando así no solo el mejor desarrollo de sus tareas sino su propia promoción profesional.



Se destinarán a los cursos anuales de formación, como mínimo, 80 horas lectivas en horario laboral, pudiendo programarse cursos voluntarios de duración superior a cargo del trabajador, en lo que a tiempo de asistencia se refiere. Estos cursos son independientes de los preceptivos cursos de Seguridad y Salud.

12.2. DESPLAZAMIENTO A CURSOS DE FORMACIÓN.

Los cursos de formación se procurarán realizar en la misma Residencia del agente.

Cuando no sea posible la realización de las acciones formativas en la residencia del trabajador o trabajadora y tenga que desplazarse a otra distinta a la suya, se devengarán los gastos de viajes desde la salida de su residencia hasta el retorno a la misma una vez finalizada la acción formativa.

Para los desplazamientos en estos casos, la empresa dotará al trabajador/a de título de viaje gratuito: en clase preferente si el viaje se realiza durante el día y en plaza de cama individual si se realiza por la noche.

La Empresa proporcionará la manutención completa y el alojamiento en Hotel de, como mínimo, tres estrellas.

12.3. RETRIBUCIONES DURANTE LOS CURSOS DE FORMACIÓN.

Las percepciones económicas por la asistencia a Cursos de Formación se establecerán sobre la media de los tres meses anteriores completos, que no presenten incidencias, en los que se haya prestado trabajo efectivo.

Los asistentes a los cursos percibirán el concepto de Jornada Partida siempre que estos se celebren en dicha modalidad, independientemente del tipo de jornada de su actividad ordinaria.

12.4. GRATIFICACIÓN POR FORMACIÓN.

Se incrementarán un 50% los valores establecidos en tablas salariales por clave 113, de ADIF y RENFE-Operadora, por los diferentes conceptos de Gratificación por Formación.

Tendrán derecho a percibir la Gratificación por Formación a Personal Colaborador en Actividades Docentes, cualquier trabajador o trabajadora que colabore en formación, tanto teórica como práctica, incluidos Mandos Intermedios, Cuadros y Técnicos de Estructura de Apoyo, ello sin menoscabo de la actual participación del Personal Operativo en tales actividades y de sus devengos correspondientes.

12.5. CONCURSOS DE SELECCIÓN PARA PUESTOS DE ESTRUCTURA.

Se eliminará del proceso de selección de personal, para puestos de Técnico de Estructura de Apoyo, la fase de presentación de la Terna de candidatos.

12.6. FORMACIÓN GRATUITA PARA HIJOS/AS DEL PERSONAL FERROVIARIO.

Para facilitar en las convocatorias de ingreso y contrataciones de personal la incorporación de los hijos e hijas del personal ferroviario y la obtención de los títulos y homologaciones necesarias, se les garantizará -con carácter gratuito- el acceso a los cursos propios de formación o a los centros específicos de formación ferroviaria.

12.7. CONTROL SINDICAL Y MAYORES COMPETENCIAS.

Deben establecerse mecanismos de control sindical para el acceso a todos los cursos de formación y para la concesión de los permisos individuales de formación.

Los Comités Provinciales deberán ser dotados de competencias en temas relativos a la formación en su ámbito de actuación.

Capítulo 13

SALUD LABORAL

13.1. FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un crédito horario de cuarenta horas anuales para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales en materia de Salud Laboral.

Todos los trabajadores/as tendrán conocimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de su respectiva empresa, así como de la Evaluación de Riesgos de su puesto de trabajo y del centro donde lo desempeñan.

