

## Consejo de Formación

**Firmada la Planificación Anual Formativa para 2022**

**17 de febrero de 2022.-** Hoy, en el plenario del Consejo de Formación de ADIF, ha sido aprobada la Planificación Anual Formativa (PAF) para el 2022. Previamente, y tras analizar detenidamente el documento, desde UGT, hemos realizado una serie de **aportaciones** con el objetivo de adecuar el Plan a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores, entre las cuales **destacamos**:

- La necesidad de **aumentar** significativamente el tiempo dedicado a la **formación presencial**.
- El Plan debe cubrir las **necesidades** derivadas de la intensa incorporación procedente de la **OEP's 2021 y 2022**, sin incurrir en el menoscabo de la **formación específica** de los trabajadores y trabajadoras de ADIF.
- **Regularizar el tiempo de la formación práctica en los simuladores**. Dicha formación no debe realizarse durante el descanso de los trabajadores y trabajadoras, y debe tener una duración mínima.
- Es necesario **incluir jornadas suplementarias** en la finalización de los cursos realizados, destinadas a la resolución de posibles dudas y necesarios comentarios aclaratorios sobre los temas impartidos.
- Tratar las **compensaciones económicas**, adecuadas de los gastos originados por los desplazamientos de los y las trabajadoras por la realización de cursos.
- Diseñar **nuevos cursos**, con el objetivo de cumplir formativamente con los acuerdos de II Convenio Colectivo alcanzados hasta el momento, como por **ejemplo**:
  - Realización del **Trabajo a distancia** en ADIF.
  - Tratamiento preventivo de la contaminante **sílice libre cristalina**.
  - **Protocolos** de Acoso Laboral y Sexual.
  - Modificación del **II Plan de Igualdad y del III Plan**, cuando éste sea acordado.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE PIDE,  
SINO POR LO QUE CONSIGUE**

- Finalizar la actualización de la **Normativa laboral** relacionada con el Área de Formación, dando cumplimiento a lo establecido en el II Convenio Colectivo.

En líneas generales, el Plan supone un **incremento** en el número de **horas de formación**, tanto a nivel **individual**, pasando de 48,2 horas por trabajador/a a 74,7 horas, como en las destinadas a la formación presencial que pasan de 54,1 horas por trabajador/a en 2021, a las 71,2 horas en el Plan firmado para 2022. Asimismo, se subraya que el **81% de la formación presencial** está orientada al **Personal operativo**.

La aceptación por parte de la empresa de estas aportaciones, así como de las características generales de la planificación que se adapta al **Plan Estratégico 2030**, mantiene el impulso a las **cualificaciones profesionales de ADIF** y existe un esfuerzo para **ampliar el número de aulas y puntos de formación** en todo el territorio donde opera la empresa, han hecho que **UGT diéramos nuestra conformidad al PAF 2022**.

No obstante, también hemos dejado claro que no ha sido fácil dar esta validación, ya que la experiencia demuestra que el tratamiento organizativo de los **nuevos ingresos** de personal por parte de ADIF no ha tenido suficientemente en cuenta lo que, desde UGT, venimos manifestando en referencia a:

- La necesidad de **incrementar el número de formadores**, haciendo esta figura más atractiva para los trabajadores y trabajadoras, lo que facilitaría su adscripción temporal a la misma.
- La conveniencia **de aligerar el proceso de OEP's en ADIF**, reduciendo a una sola fase la resolución de las convocatorias frente a las tres que planteaba inicialmente la empresa. Todo ello, para permitir la necesaria sincronía con **el relevo generacional** de los trabajadores adscritos al proceso de jubilación parcial.
- Igualmente, hemos transmitido nuestro **desacuerdo con la utilización de formadores propios de ADIF para realizar formación destinada a trabajadores externos**, al menos mientras subsista esta situación de carencia de este tipo personal en ADIF.

En definitiva, nos encontramos ante una **planificación formativa adecuada**, pero que necesitará, para su desarrollo, dotarse de una **mayor información e implicación** para conseguir el consenso con la representación de los trabajadores, de manera especial en un tema tan sensible y fundamental para la empresa como lo relativo a las futuras **Ofertas Públicas de Empleo**.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE PIDE,  
SINO POR LO QUE CONSIGUE**