Quin és el problema amb la formació virtual?

Des de fa anys el comitè d’empresa i la Junta portem una batalla per aconseguir millorar la formació que es dona al PAS de la UAB en diversos aspectes. En l’últim període ens hem centrat en l’acompliment de l’article l’article 31.3 del vigent conveni col·lectiu del PAS laboral que estableix literalment el següent: “El pla de formació de cada universitat establirà un mínim d’hores de formació a disposició dels treballadors”. En el seu moment vam anar a inspecció de treball, que ens va donar la raó, però la UAB continua considerant que amb una oferta global, i fent una mitjana amb el numero de treballadors del PAS ja compleix l’expedient, encara que molts treballadors a la practica no tinguin cap accés a cap curs de formació durant un any o més.

Quan van començar les negociacions referents a l’increment de la jornada legal, el comitè i la Junta ja van incorporar aquest aspecte amb una proposta concreta:

*8.- L’Àrea de Formació establirà, amb caràcter anual, una oferta formativa virtual de un mínim de 80 hores que permetin assegurar el reciclatge i la capacitació professional de tots els membres del PAS de la UAB.*

*9.- Els cursos inclosos en aquesta oferta faran constar, com ja és practica habitual, una estimació de les hores necessàries per al seu seguiment. Aquestes hores es consideraran, a tots els efectes, jornada de treball efectiva i s’integraran en la gestió horària del treballador amb caràcter anual.*

En el primer correu del setembre enviat per Junta i comitè amb el vist-i-plau de l’equip de govern es feia constar que *Tant la Junta i el Comitè de PAS com l’Equip de Govern compartim la voluntat de negociar tant els horaris presencials com l’estudi de mesures no lligades a la presència al lloc de treball per arribar a la jornada legalment establerta*.

Quan hem encetat negociacions tècniques amb l’Àrea de PAS referent a aquest tema ens hem trobat amb dos arguments en contrari: la necessitat de l’autorització del cap per assegurar que la posterior compensació horària no repercutís en els serveis i la impossibilitat de garantir una oferta formativa suficient per a tot el PAS.

Pel que es refereix al primer punt, ja en el document que van presentar el 22 de novembre detectàvem el problema i proposàvem una solució:

*Els problemes que es puguin derivar de com assegurar que la compensació dins l’horari laboral de les hores destinades a formació no presencial no interfereixi en les necessitats del servei són fàcilment solucionables, incorporant aquestes hores al saldo flexible del treballador. Us recordem que el saldo flexible abasta, justament, les hores que queden fora de la presència obligada i que, per tant, no afecten a les necessitats pròpies del servei. En el cas de que el treballador volgués gaudir del crèdit horari generat per la formació virtual en hores de presència obligada (per exemple, en jornades senceres) podria ser raonable requerir la sol·licitud del cap.*

Pel que es refereix a la segona des de Junta i comitè tenim absoluta confiança en que els membres de l’àrea de Formació tenen capacitat sobrada per garantir una oferta suficient i que, justament, el format virtual permet reduir molt considerablement les despeses que aquesta formació pugui generar.

Tanmateix hem volgut fer una primera aproximació a la oferta formativa no presencial ja existent en aquest moment. Insistim en que no es tracta de una desiderata, sinó de la realitat a data d’avui. Fent doncs un llistat del cursos virtuals i bi-modals que, amb caràcter general, podrien estar a disposició de tot el PAS (i excloent així els específics per determinat col·lectius) ens trobem amb la següent oferta de l’Àrea de Formació:

Cursos Virtuals

* Nebula Bàsic, 25 hores
* Administració electrónica i ciutadania , 2 hores
* Tècnic en prevenció de riscos laborals (LPRL), 50 hores
* Prevenció en la manipulació manual de carregues, 3 hores
* Prevenció de riscos en la conducció d’automòbils, 3 hores
* Prevenció de l’ús de pantalles de visualització de dades, 2 hores
* Coneixement i prevenció del soroll, 2 hores
* Prevenció de treballs amb esforç vocal, 2 hores
* Prevenció de l’estrés laboral, 2 hores

**Hores totals 🡪 91**

Semipresencials (75 % virtual [segons l’establert per l’Àrea de Formació *“La bimodalitat implica un màxim del 25% de la durada del curs en modalitat presencial”* ])

* Accès bàsic, 30 hores
* Power point bàsic, 12 hores
* Identitat digital i signatura electrónica, 12 hores
* Cerca d’informació a internet, 25 hores
* Eines d’internet, 28 hores
* Correu i navegació web, 12 hores

**Hores totals 119 \* 75% virtuals= 89,25**

Com podeu veure, la suma de hores és de 180,25 h, una mica més del doble del recollit a la proposta de Junta i comitè. Cal afegir, a més a més, que la practica habitual per a compensar l’assistència a cursos de formació per al lloc de treball realitzats fora de jornada és de 1:00h /1:45 h

Resulta clar doncs, que si la formació a disposició dels treballadors sense que l’Àrea de formació hagi realitzat cap planificació extraordinària dobla la demandada, i en termes de compensació horària podria arribar fins a les 315 hores anuals, una mínima planificació podria assegurar una oferta adequada per un llarg període de temps.

En conclusió :

-La formació virtual redundarà en l’ampliació de coneixements necessaris per al desenvolupament de les funcions professionals.

-És completament funcional per aconseguir conjuminar el no increment de la presencialitat amb el compliment de la jornada legal.

-No pertorba el compliment dels serveis per que es realitza fora de l’horari presencial i es compensa dins del saldo flexible ( excepte pacte en contrari).

-És perfectament assolible dins de la planificació global de la formació i, ara mateix, ja esta contemplada a la oferta formativa vigent.