



## Comunidad de Madrid

### PROPUESTA DE ABONO DE "PLUS DE ACTIVIDAD POR IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE EMPLEO - AGENTES DEL CAMBIO" EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

#### 1. JUSTIFICACIÓN:

La Estrategia Madrid por el Empleo, aprobada inicialmente para los años 2016 y 2017, y actualmente prorrogada para 2018 y 2019, tiene como objetivo determinar qué políticas activas de empleo pueden contribuir mejor a incrementar la empleabilidad de los trabajadores de la región que se encuentran en situación de desempleo, así como fomentar la contratación estable y de calidad e impulsar la actividad emprendedora.

Una de las políticas activas de empleo que más puede ayudar a incrementar la empleabilidad de los trabajadores es la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. La adquisición continuada y permanente de formación y conocimiento a lo largo de la vida laboral es un derecho de los trabajadores y un elemento estratégico para la mejora de la competitividad y productividad de las empresas. Está demostrado que los desempleados que realizan cursos de formación profesional para el empleo aumentan las posibilidades de inserción laboral frente a quienes no lo han hecho, y que la formación contribuye igualmente al mantenimiento de los puestos de trabajo y a la promoción profesional, y facilita y agiliza las transiciones entre unos sectores productivos y otros, tanto cuando se producen a elección del trabajador como cuando se ven forzadas por las circunstancias del mercado de trabajo.

En esta línea, la Estrategia recoge numerosas medidas para propiciar la mejora de la formación de los trabajadores madrileños y favorecer su inserción laboral desde una perspectiva global, con garantías de eficacia y eficiencia, libre de desigualdades, acorde al perfil socio-profesional de la población activa en la región y a las demandas del sector empresarial.

El apartado 1.2 incluye medidas como:

4. *Mejora de la cualificación de los trabajadores a través de los certificados de profesionalidad e introducción de nuevos instrumentos de gestión (como el cheque formación).*
5. *Impulso de los centros de referencia nacional.*
6. *Fomento de la movilidad transnacional en centros de formación profesional para el empleo propios de la Comunidad de Madrid.*
7. *Impulso a los centros integrados de Formación Profesional.*
8. *Fomento de las prácticas en empresas para los alumnos que hayan realizado un certificado de profesionalidad.*
9. *Nuevas ayudas al transporte de personas en situación de desempleo que participen en acciones formativas.*

10. *Promoción de la alternancia entre trabajo y formación y potenciación de la Formación Profesional.*
11. *Fomento de la Formación con compromiso de contratación.*
12. *Detección y prospección de necesidades formativas.*
13. *Refuerzo de las convocatorias de formación para ocupados”.*

Y dentro del apartado 2.2, entre las medidas dirigidas a los jóvenes, se incluye:

“26. *Colaboración para impartir formación con los ayuntamientos”.*

Como medida instrumental para la gestión de todas las políticas activas de empleo de la Comunidad de Madrid, la propia estrategia menciona el **Sistema Integral de Información de Empleo** de la Comunidad de Madrid, que permitirá además estrechar la colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal aglutinando toda la información sobre las actividades formativas realizadas por cada trabajador en todo el territorio nacional (uno de los mandatos establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral).

En virtud de lo expuesto, la formación profesional para el empleo, como política activa de empleo, debe estar necesariamente incluida en el mencionado Sistema Integral de Información de Empleo de la Comunidad de Madrid, de la misma forma que lo están otras políticas como son la orientación, la intermediación o los incentivos a la contratación. La formación para el empleo es uno más de los servicios que se presta a los trabajadores desde los Servicios Públicos de Empleo, ya se haga de forma directa (a través de centros propios) o de forma indirecta acudiendo a fórmulas como la subvención o la contratación pública. En cualquier caso, la planificación, la financiación, el seguimiento, la evaluación, el control y, en última instancia, la acreditación mediante la expedición de títulos oficiales (certificados de profesionalidad) es siempre responsabilidad de los Servicios Públicos de Empleo, estando encargadas estas tareas en la Comunidad de Madrid a la Dirección General de Formación.

Y por esta razón, la plataforma tecnológica denominada *Sistema Integral de Empleo (SIE)* incluye un módulo para la gestión de la formación (de forma integrada con el resto de los módulos). Un módulo que pretende ser el soporte para la gestión de todas las iniciativas de formación profesional para el empleo en la Comunidad de Madrid (en todas sus fases), permitiendo además ser un sistema de información completo e integrado con el resto de actuaciones en materia de empleo.

Una vez se ha puesto en marcha de manera paulatina el módulo de orientación del SIE en la Red de Oficinas de Empleo, se ha iniciado el desarrollo e implantación progresiva del módulo de formación, y que comprende a su vez distintos “submódulos”:

- 1.- Acreditación e inscripción en el Registro de Centros y Entidades de Formación
- 2.- Planificación de la Formación

CSIT UNIÓN PROFESIONAL



3.- Gestión y seguimiento de los cursos

4.- Prácticas no laborales

5.- Emisión de certificados de profesionalidad o acreditaciones parciales acumulables.

En una primera fase se ha abordado la implantación del submódulo 2, si bien se prevé que estos agentes del cambio tengan que desarrollar sus funciones también durante la implantación de los submódulos 3, 4 y 1, por lo que se ha previsto que el periodo en el que se va a exigir a los trabajadores un plus de compromiso y de dedicación para desarrollar esas tareas tendrá una duración de cuatro meses y medio (de mediados de febrero a finales de junio de 2019).

## 2. ÁMBITO PERSONAL:

Para poner en marcha esta transformación se ha previsto contar con un equipo inicial de 18 personas, de las cuales 4 son personal laboral, seleccionados de entre el personal adscrito a la Dirección General de Formación para que se constituyan en verdaderos "Agentes del Cambio" durante la implantación de este sistema.

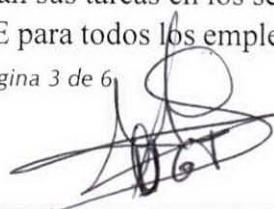

Estos agentes del cambio provienen tanto de la línea técnica como de la línea administrativa de las diferentes Subdirecciones integrantes de la Dirección General de Formación. Todos ellos han recibido la formación y las herramientas necesarias para incorporar el Sistema en su trabajo diario, sin distinguir entre los colectivos de empleados públicos, existiendo tanto personal funcionario de carrera como interino, así como personal laboral.

Se trata en todos los casos de trabajadores con un perfil proactivo, abiertos a nuevos retos y propuestas, que se adaptan bien a los cambios tecnológicos y que se constituyen, o se pueden constituir, en referentes para el resto de sus compañeros. Pero, sobre todo, en la selección de estos trabajadores ha primado el **carácter de voluntariedad**, ya que ninguno de ellos conocía, en el momento de aceptación de la tarea, que esta fuera a ser retribuida.

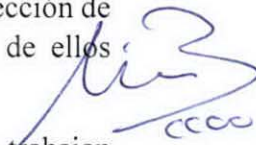
En el caso de la Subdirección General de Formación, todos los agentes del cambio trabajan en el ámbito de los centros propios de formación: hay un referente en cada uno de los centros –Getafe, Fuencarral, Leganés, Moratalaz y Paracuellos del Jarama- y otro en el Servicio de Centros Propios de Formación, en los servicios centrales, que coordina la actuación del resto y sirve de enlace con el soporte técnico para la resolución de las incidencias de funcionamiento y la valoración de las sugerencias de mejora.

Los agentes del cambio de la Subdirección General de Evaluación, Seguimiento y Control no están asignados a zonas o centros de formación concretos, sino que, desarrollando sus tareas en los servicios centrales, tienen la función de ser el referente del SIE para todos los técnicos de seguimiento, técnicos de evaluación y personal del registro de centros y entidades de formación, tanto para la resolución de dudas como de enlace con el soporte técnico para posibles incidencias y planteamiento de sugerencias de mejora del sistema.

Los agentes del cambio de la Subdirección General de Cualificación y Acreditación Profesional, como los anteriores, desarrollan sus tareas en los servicios centrales y tienen la función principal de ser el referente del SIE para todos los empleados de la Subdirección, en



CS IT UNIÓN PROFESIONAL





## Comunidad de Madrid

lo relativo a la emisión de los certificados de profesionalidad y acreditaciones parciales acumulables, una vez implantado el submódulo 5 del módulo de formación del SIE, así como el enlace con el soporte técnico.

### 2.1 Funciones del Agente del Cambio:

Entre los cometidos a realizar por los Agentes del cambio se encontrarían los siguientes:

- conocer en profundidad el nuevo modelo de gestión de la formación y la herramienta informática, para responder consultas y aclarar dudas a sus compañeros (para ello recibirán sesiones formativas y orientación técnica y tecnológica suficiente);
- potenciar las ventajas de este sistema;
- detectar los aspectos a mejorar;
- trasladar este conocimiento al resto de la plantilla de los centros propios de formación y de la Subdirección General de Evaluación, Seguimiento y Control.

### 3. CALENDARIO DE ACTUACIONES:

Está prevista una implantación inicial estimada durante el período 18 de febrero a 30 de junio de 2019, consistiendo cada una de las actuaciones en las siguientes acciones derivadas de la implantación del Sistema Integral de Empleo:

- Sesiones informativas para agentes del cambio, personal de los centros propios y de la Subdirección General de Evaluación, Seguimiento y Control.
- Utilización del módulo de formación del Sistema Integral de Empleo en el entorno de producción en los centros propios de formación, partiendo de las funcionalidades relativas a la planificación de la formación, e incorporándose paulatinamente el resto de funcionalidades.
- Apertura del Sistema a las entidades privadas de formación, a través de oficinas virtuales, con la incorporación progresiva y paulatina de las funcionalidades relativas a la planificación, gestión, seguimiento, evaluación, etc. de la formación.
- Gestión de todas las comunicaciones de los técnicos de seguimiento con las entidades privadas de formación a través del Sistema (a partir de la validación de las comunicaciones de inicio de acciones formativas) y hasta la recepción de la documentación de cierre de las acciones formativas.
- Implantación de la gestión de certificados de profesionalidad a través de la oficina virtual del ciudadano.
- Implantación de la gestión de las autorizaciones de exención de realización de determinados módulos formativos y/o del módulo de prácticas no laborales a los alumnos que ya los hubieran realizado o pudieran acreditar los requisitos previstos en la normativa para tener derecho a esta exención.

### 4. RÉGIMEN JURÍDICO:

#### 4.1 Normativa de aplicación

El abono del "Plus de Actividad por Implantación del Sistema SIE – Agentes del Cambio" al personal laboral encuentra su regulación en el *Convenio Colectivo para el Personal*

SITUACIÓN PROFESIONAL



*Laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid 2018-2020*, Capítulo III – Complementos Salariales, Sección 3ª: Complementos por calidad o cantidad de trabajo, concretamente el artículo 183 - *Plus de Actividad* y, en lo que no contravenga lo establecido en el convenio colectivo, el Acta 1/2001, de 25 de enero de 2001, de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo para Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, en la que se acuerda la regulación general que debe aplicarse al Plus de Actividad.

Según establece el mencionado artículo, el Plus de Actividad “retribuye las particulares circunstancias en que se desarrolla la actividad profesional, bien como consecuencia del grado de especialidad del trabajo, bien como consecuencia de la cantidad de trabajo asignado en términos de aumento de jornada o de peculiaridad en su ordenación o cumplimiento, bien como consecuencia del especial rendimiento o productividad manifestada en la consecución de los objetivos establecidos para generar el derecho a su abono”.

**4.2 Obligaciones del trabajador:**

El abono del “*Plus de Actividad por implantación del sistema SIE - Agentes del Cambio*” está condicionado a la *realización efectiva de cada una de las actuaciones* señaladas en los apartados 2.1 y 3.

La percepción, por tanto, del Plus de Actividad quedará condicionada a la eficaz implantación del módulo de formación del SIE en los ámbitos asignados a cada empleado, así como la dedicación de cada uno de los agentes del cambio a estas tareas, que deben ser compatibilizadas con las tareas habituales de su puesto de trabajo. Esta acreditación se hará constar por la Directora General de Formación a propuesta de la Subdirección General competente en cada caso.

Según lo regulado en el Acta 1/2001, de 25 de enero de 2001, de la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Convenio Colectivo para Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, las ausencias al trabajo, aun cuando estas sean justificadas, llevarán aparejadas el descuento correspondiente.

**4.3 Cuantía de los complementos:**

Como ya se ha mencionado, como contraprestación por la obligación contraída como Agentes del Cambio para implantar el Sistema SIE en la Comunidad de Madrid, los empleados percibirán el “*Plus de Actividad por Implantación del Sistema SIE – Agentes del Cambio*”, por los importes que a continuación se detallan:

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL	IMPORTE MÁXIMO PLUS DE ACTIVIDAD	IMPORTE MENSUAL
TITULADO SUPERIOR	9	2.240 €	224,00 €
TITULADO MEDIO	7	2.240 €	224,00 €

CS IT UNIDAD PROFESIONAL



## Comunidad de Madrid

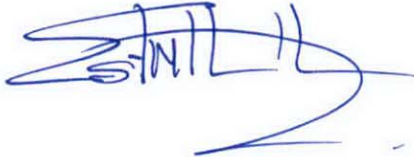


Se ha tomado como referencia el importe establecido en la Red de Oficinas de Empleo para el abono del Plus de Actividad por Ampliación de Horario de Atención al Público en la Red de Oficinas de Empleo, en la modificación que en dicho Plus de Actividad se ha realizado para incorporar al mismo la retribución de las tareas inherentes a la puesta en marcha del Sistema Integral de Empleo.

El convenio colectivo vigente no establece importes máximos que deban tenerse en cuenta para el establecimiento de la cuantía a abonar por este concepto. Parece conveniente, no obstante, y tal como ya se ha hecho en el Plus de Actividad por Ampliación del Horario de Atención al Público en Oficinas de Empleo, que se establezcan importes equivalentes a los que se determinen para el personal funcionario, según las categorías o los niveles retributivos correspondientes a cada uno de los empleados, tras establecer la correspondiente equiparación entre los puestos de personal funcionario y los de personal laboral.

  
CCOO

#### 4.4- Compatibilidad con el abono de otros complementos:

El artículo 183 del convenio colectivo vigente establece la incompatibilidad de su percepción “con la realización de horas extraordinarias y con cualquier otro complemento salarial por cantidad de trabajo, con excepción de los complementos regulados en los artículos 230 y 233”.

    
UGT CST UINION PROFESIONAL