



## UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Secretaría Confederal de Acción Sindical  
Unidad Confederal de Previsión Social  
Área de Formación

## PROGRAMAS DE FORMACION EN INSTRUMENTOS DE PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

(PERIODO 1990/2009)

## PROGRAMAS DE FORMACION DE LA UNIDAD CONFEDERAL DE PREVISION SOCIAL DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT-ESPAÑA). PERIODO DE 1990 A 2009.

Desde su creación, la Unidad Confederal de Previsión Social de UGT ha valorado la importancia que la formación, tiene para una eficaz labor sindical y aun más si cabe en un área como es la Previsión Social Complementaria que durante mucho tiempo fue una desconocida para la mayoría de los representantes de los trabajadores, a todos los niveles.

Desde el inicio de la PSC, en nuestro país, con el actual marco normativo, es decir desde la promulgación de la 8/87 y las sucesivas modificaciones y adaptaciones normativas, para UGT la formación de las personas vinculadas a la misma, en sus diferentes niveles y campos de actuación, ha sido cuestión de máxima prioridad y como tal hemos trabajado de forma ininterrumpida en cubrir las necesidades y objetivos de los miembros de nuestra organización.

Desde el comienzo de los diferentes programas de formación que hemos realizado y continuamos realizando, nos hemos marcado la prioridad de ofrecer la formación que en cada momento se necesitaba y a su vez ser capaces de anticipar las posibles necesidades futuras, con el objetivo de que los compañeros involucrados en los diferentes procesos de consolidación y puesta en marcha de la PSC, nunca estuvieran en posiciones de desventaja, frente a las empresas y por lo tanto preservar los derechos y demandas de los trabajadores con total eficacia.

Los diferentes programas de acciones formativas, que desarrolla la Unidad, están encaminados a mantener y continuar potenciando la formación, específica, de los integrantes de la Unión General de Trabajadores, en todas las materias relacionadas con el llamado TERCER PILAR de la Previsión Social.

El tercer pilar, es aquel que afecta a los trabajadores de forma colectiva y está unido a la Negociación Colectiva, en sus diferentes niveles de actuación, en concreto es el que aborda las coberturas de los diferentes riesgos o situaciones por las que puede pasar un trabajador a lo largo de su carrera laboral, como el Fallecimiento, los accidentes, que provocan diferentes situaciones de invalidez, y por último la Jubilación en sus diferentes modalidades.

Por todo lo anterior desde la Unidad, y siempre teniendo en cuenta los recursos materiales y humanos disponibles, se han realizado determinadas acciones formativas en función de las demandas de las diferentes colectivos afectados, habiéndose realizado hasta la fecha 174 cursos con una asistencia de 3.400 alumnos, con el resultado de un total de 93.820 horas de formación.

A lo largo de este tiempo hemos dividido las diferentes acciones formativas en función del nivel de conocimientos a impartir, quedando como sigue:

- Nivel 0 - Jornadas de divulgación formativa sobre Previsión Social Complementaria (8 horas)
- Nivel 1 - Curso Básico en Previsión Social Complementaria. (30 horas)
- Nivel 2 - Curso de Experto en Previsión Social Complementaria. (90 horas)
- Nivel 3 - Curso de Especialización en Comisiones de Control. (180 horas)

- Nivel 4 - Curso de Especialización en Comisiones de Control por áreas o materias. (330 horas)
- Nivel 5 – Curso de Expertos Universitarios en Gestión y Administración de Planes y Fondos de Pensiones. (1.000 horas / 1º promoción se inicia en enero 2010, Titulación Universitaria)

La oferta formativa diseñada permite a los trabajadores y representantes de los mismos, cubrir las carencias de conocimientos que ellos mismos han expresado, sobre las materias tratadas y a su vez racionalizar esos conocimientos, para una mayor eficacia, en los diversos niveles de negociación o participación en los procesos de externalización y gestión de los instrumentos seleccionados.

Para realizar la configuración de las diferentes acciones formativas, realizadas hasta la fecha, así como las programadas en adelante, se partió del objetivo prioritario de su elaboración en función de las características de los grupos destinatarios en términos de necesidades de formación de la oferta propuesta.

Para ello se procedió a desarrollar un determinado número de acciones encaminadas a detectar las necesidades de los potenciales alumnos a los que irían encaminada las acciones formativas, quedando tal y como a continuación se expone.

### Detección de necesidades

Tras el estudio de necesidades, se detectaron prácticamente las mismas a todos los niveles, en cuanto a las materias que deberían de componer el currículum de las diferentes acciones formativas:

- Previsión Social Complementaria, general y en la empresa.
- Marco Legislativo y desarrollos normativos.
- Técnicas de cálculos actuariales.
- Reglamentos de Planes y fondos de Pensiones.
- Seguros Colectivos.
- Derechos y contingencias.

### Grupos destinatarios

Como ya enunciamos en el apartado anterior, el grupo destinatario serían todos los trabajadores que en sus respectivos convenios, tengan recogidas contingencias por jubilación, invalidez o fallecimiento o estos mismos compromisos hayan sido instrumentados a través de un Plan de Pensiones o un Seguro Colectivo, pero como ya vimos el número de afectados es tal que sería imposible poder hacer llegar a todos de manera correcta los conocimientos necesarios para desarrollar el proceso de externalización, gestión y vigilancia de sus respectivos compromisos, aparte de que como ya hemos indicado dicho proceso se tendrá que realizar como parte de la negociación colectiva, por lo cual reducimos el número de posibles destinatarios a los representantes de los trabajadores, tanto en el seno de sus propias empresas como de la organización que los representa.

La diversidad de grupos de incidencia (niveles culturales, perfiles profesionales, etc.) cursos, temáticas, federaciones, uniones y modelos de formación exige la articulación de una oferta formativa, abierta y flexible que atienda a esta diversidad.

La necesidad de generar una formación desde la base, se hace mas prioritaria en una organización como lo es un sindicato, en el cual hay una gran diversidad entre sus afiliados, no solo respecto a sus intereses, motivaciones y expectativas, sino, sobre todo, en cuanto al nivel cultural y de formación de base, perfiles profesionales y necesidades de formación técnica. La ubicación de cada uno de estos afiliados en diferentes Federaciones o Uniones y en contextos socio-culturales y políticos diferentes, con distintas necesidades de formación, es un elemento añadido a considerar.

Por otra parte, la propia formación tiene su propia técnica y conocimientos y para cada finalidad y tipos de grupo tiene una serie de técnicas y modelos de actuación, que se ajusta más a los objetivos o finalidades que se pretenden conseguir.

Por ello hemos dividido a los distintos grupos de destinatarios, teniendo en cuenta su incidencia, actuación, grado de responsabilidad en el proceso que nos conduce y obliga a la oferta formativa que desarrollamos, quedando de la siguiente forma:

- Grupo 0 - Afiliados, Delegados de Personal y Delegados de Sección Sindical sin responsabilidad directa en negociaciones.
- Grupo 1 - Cuadros y Técnicos de la Organización.
- Grupo 2 - Delegados de Personal, Delegados de Sección Sindical y Miembros de Comité de Empresa, con responsabilidad directa en la negociación.
- Grupo 3 - Miembros de las Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones.

Lo que se pretende es que cada grupo dentro de su nivel de competencia tengan los conocimientos específicos, para poder llevar adelante la tarea que les corresponda.

Del estudio de necesidades, antes mencionado, se detecta, la necesidad de formación en los siguientes campos en función de los diferentes niveles:

#### Grupo 0.

- Conocimientos generales en cuanto a que es y como opera la Previsión Social Complementaria, sin entrar en profundidad en cuanto a Legislación, Reglamentos o Técnicas específicas se refiere.

#### Grupo 1.

- Conocimientos profundos y detallados de la Previsión Social Complementaria, el marco Legal así como sus desarrollos normativos.
- Criterios de negociación y conocimientos extensos en Técnicas Actuariales.
- Consolidación de técnicas de comunicación, negociación y dirección de grupos de trabajo.
- Derecho del Trabajo específico al tema a tratar.

#### Grupo 2.

- Conocimientos específicos de Previsión Social Complementaria en general.
- Conocimientos de la Previsión Social Complementaria en la empresa.
- Conocer la normativa del proceso.

- Estudio de lo que son Planes y Fondos de Pensiones y Seguros Colectivos.
- Criterios generales de negociación.
- Referencias a las Técnicas Actuariales.
- Técnicas básicas de negociación, comunicación y economía de empresa.

### Grupo 3.

- Conocimiento profundo de la Previsión Social Complementaria a nivel genérico como vinculada al mundo de la empresa.
- Estudio pormenorizado de la Ley 1/2002 y 30/95, así como de los reglamentos de ambas leyes
- gestión y Depósito de los Planes y Fondos de Pensiones.
- Conocimientos extensos en Técnicas Actuariales.
- Auditoria de las Cuentas Anuales de los Planes y Fondos de Pensiones.
- Aspectos Financieros y conocimiento de los mercados de activos.
- Derecho comparado.
- Seguros colectivos.

Del proceso de evaluación continua, de las diferentes acciones realizadas ponen de manifiesto la necesidad de estar siempre actualizando, tanto las técnicas que se emplean, como los objetivos a conseguir, adecuándose e innovando sobre la base de las necesidades que se plantean en cada momento, mas especialización y como consecuencia la ampliación del número de horas dedicadas a cada una de las materias que compondrán el currículo formativo, en virtud de la evolución Legislativa, necesidades planteadas desde nuestra organización, medios materiales existentes, así como las medidas de mejora e innovación detectadas en los procesos de evaluación de las diferentes acciones formativas realizadas.

Tal y como se ha puesto de manifiesto, en progresión y adecuación a los parámetros anteriormente citados, hemos procedo a realizar, en los últimos dos años, las mejoras necesarias para:

- Modernizar las acciones que se programan.
- Adecuar y actualizar los contenidos a las novedades Legislativas.
- Programación de la oferta con respecto a las necesidades detectadas.
- Diseño y oferta de nuevas acciones formativas.
- Adecuación de los perfiles de los participantes a la oferta.

Por todo lo anterior, los diferentes programas busca consolidar los resultados hasta la fecha conseguidos, así como seguir mejorando las actividades que se realicen en el futuro, así como la implantación de acciones formativas con respaldo académico reconocido y que además confiera un grado de titulación a los participantes en las mismas.

Federico Sánchez Llanes  
Responsable de Formación