

ANEXO X - II

ACUERDO SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA EMPRESA

INTRODUCCIÓN

1. LA POLÍTICA FORMATIVA EN LA EMPRESA

- 1.1 Plan de formación de la empresa
- 1.2 Desarrollo del plan de formación
- 1.3 Comisión de formación

2. PLANES DE FORMACIÓN SINDICALES FINANCIADOS CON CARGO A LOS FONDOS DE FORMACIÓN

- 2.1. Asignación de los fondos de formación. Sobre los criterios de financiación
- 2.2. Distribución de fondos
- 2.3 Libramiento de los fondos

3. GESTIÓN DE LOS FONDOS DE FORMACIÓN: COMPROMISOS DE LAS PARTES

- 3.1. Plazos y procedimiento de obtención de la subvención
- 3.2. Memoria justificativa
- 3.3. Seguimiento
- 3.4. Certificación justificativa

4. IMPARTICIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE CURSOS

- 4.1. Cursos susceptibles de homologación
- 4.2. Otros cursos
- 4.3. Destinatarios
- 4.4. Financiación de los cursos
- 4.5. Monitores
- 4.6. Contenidos de los cursos homologados
- 4.7. Modalidades de impartición
- 4.8. Materiales y modelos de impresos
- 4.9. Seguimiento
- 4.10. Número de homologaciones
- 4.11. Validación de planes
- 4.12. Interlocución
- 4.13. Introducción de variaciones durante el desarrollo del plan
- 4.14. Reglas de no concurrencia

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la regulación interna de que se ha dotado a la empresa, suscrita con las Organizaciones Sindicales el 5 de abril de 2011, las partes se han obligado a adoptar las medidas formativas necesarias, en especial a través de planes formativos, que fomenten el desarrollo y la promoción profesional de todo el personal y contribuyan, por tanto, a una mejor prestación del servicio postal.

Por otra parte, empresa y sindicatos firmantes valoran positivamente las políticas formativas como instrumento adecuado para reforzar la viabilidad de la empresa y mejorar su competitividad en un mercado liberalizado.

A esta doble finalidad responde el presente Acuerdo de desarrollo, en el que se materializa la regulación de la totalidad de la política formativa de la empresa, con la participación sindical.

1. LA POLÍTICA FORMATIVA EN LA EMPRESA

1.1. Plan de formación de la empresa

La empresa elaborará un plan de formación anual en el que incluirá la totalidad de las acciones formativas de la empresa, con independencia del origen de sus fuentes o de sus recursos, que deberá presentar a la Comisión de formación para su valoración antes del 15 de febrero. Este plan de formación estará vinculado a la planificación integral de sus recursos humanos y tendrá en cuenta las propuestas realizadas por los miembros de la Comisión de Formación, de conformidad con lo expuesto en el apartado 1.3 de este Acuerdo.

Previamente a la confección definitiva del plan, las organizaciones sindicales que forman parte de la Comisión efectuarán las propuestas que consideren pertinentes en materia formativa. Para ello, la empresa trasladará a la Comisión la información relativa a las necesidades de formación, objetivos y programas de actuación.

Para la presentación del plan, antes del 15 de febrero, la empresa elaborará una memoria que entregará a las organizaciones sindicales miembros de la Comisión en la que, al menos, se hará constar:

- Acciones formativas a desarrollar
- Cursos
- Colectivos a los que se dirigen las acciones formativas
- Modalidades de impartición
- Fechas aproximadas de realización
- Tipo de formación (adaptación o promoción)
- Fase en la que se encuentra la acción formativa
- Presupuesto

La empresa presentará su Plan de Formación a la Comisión de Formación. Cada una de las organizaciones sindicales que formen parte de dicha comisión emitirá informe con su valoración al respecto.

Si durante la ejecución surgieran nuevas necesidades formativas que obligaran a introducir variaciones en el plan, la empresa deberá informarlas a la Comisión.

Dentro del primer trimestre siguiente a la finalización del plan, la empresa presentará a la Comisión la justificación del mismo, aportando los datos de la ejecución y el resumen económico de su realización.

1.2. Desarrollo del plan de formación

Los cursos que integran el plan de formación de la empresa podrán ser de promoción o de adaptación profesional.

Son cursos de **promoción profesional** aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal adscrito a la empresa. Tendrán carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos.

El acceso a estos cursos se podrá realizar mediante la participación en el correspondiente proceso, previo anuncio de los mismos en los sistemas de comunicación y difusión establecidos. En la convocatoria se establecerán los requisitos exigidos para participar, de acuerdo con el correspondiente plan de formación y, en su caso, los méritos valorables para la selección del personal que habrá de realizar el curso, que podrán referirse a la antigüedad, experiencia, formación y aptitudes, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

Cuando se realice una convocatoria de cursos, la empresa facilitará a los miembros de la comisión, con una semana de antelación, toda la información relativa a la misma. Esta información consistirá, al menos, en: contenidos de la acción formativa, plazas, fechas de realización, requisitos de participación, criterios de selección.

Los empleados podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares. En la Comisión de Formación se examinarán, además, otras circunstancias individuales en las que también pueda accederse a los cursos de formación.

El tiempo de asistencia a los cursos de promoción profesional será, preferentemente, fuera de la jornada laboral y en ningún caso darán lugar a compensación económica.

Son cursos de **adaptación profesional** aquellos cuya necesidad está originada por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo. Se podrán tener en cuenta a efectos de la asignación de puestos de las mismas características. La asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá carácter obligatorio. Si se realizan en distinta localidad se percibirán los correspondientes gastos de desplazamiento.

Dado el carácter obligatorio de estos cursos, cuando algún trabajador, por causas debidamente justificadas, no pudiera asistir a los mismos, la empresa facilitará su impartición cuando el trabajador se reincorpore a su puesto.

1.3. Comisión de formación

La Comisión de Formación será el órgano de participación en la ejecución, seguimiento y control del desarrollo de las acciones formativas y de los planes anuales de formación, así como de los criterios de selección de los cursos de formación. En

particular, las organizaciones sindicales que forman parte de la misma, tendrán las siguientes funciones:

1. En lo que se refiere a los planes de formación de la Sociedad Estatal:
 - Efectuar, previamente a la confección definitiva del plan de formación por la empresa, las propuestas que consideren pertinentes en materia formativa. Para ello, la empresa trasladará a la Comisión la información relativa a las necesidades de formación, objetivos y programas de actuación.
 - Valoración del plan de formación de la empresa. Cada una de las organizaciones sindicales que formen parte de la Comisión deberá emitir un informe valorando el plan de formación.
 - Analizar las necesidades sobrevenidas en materia formativa, previa justificación de sus causas y, en su caso, valoración de las modificaciones del plan de formación.
 - Recibir información, dentro del primer trimestre siguiente al término del plan, sobre los datos de ejecución del mismo, así como el resumen económico de su realización.

2. En lo que se refiere a los planes de formación de las organizaciones sindicales:
 - Negociar el listado de cursos homologables, incluyendo aquellos que puedan ser puntuables.

Si la empresa detectara irregularidades en el desarrollo del plan de formación de alguna de las organizaciones sindicales adoptará las medidas que considere pertinentes e informará a la Comisión de las medidas adoptadas.

2. PLANES DE FORMACIÓN SINDICALES FINANCIADOS CON CARGO A LOS FONDOS DE FORMACIÓN.

2.1. Asignación de los fondos de formación. Sobre los criterios de financiación

La empresa reconoce la participación y corresponsabilidad de las organizaciones sindicales firmantes como sujetos activos en el ámbito formativo y, conforme con lo pactado en la regulación general, destinará la cantidad que se acuerde en la Comisión de Empleo, que no podrá ser inferior al 5 por ciento del presupuesto de formación propio de la empresa, a la gestión directa por parte de las organizaciones sindicales firmantes con representación en la empresa. Esta asignación tiene carácter finalístico, por lo que el pago efectivo se condicionará a la aprobación y realización de los planes formativos de acuerdo con los criterios fijados por la Comisión de Formación.

El procedimiento de obtención de la subvención, la justificación del plan formativo y de los gastos realizados en cada uno de los planes, se realizará conforme a los criterios establecidos en el presente acuerdo.

Con cargo a estos fondos, se podrán financiar los siguientes gastos imputables a las acciones formativas previstas en el plan de formación presentado:

- a) Directos o de Impartición: Directamente imputables a las acciones formativas:
- Gastos de formadores en el ejercicio de actividades de formación
 - Gastos de medios y materiales didácticos, como textos, materiales de un solo uso por el alumno y demás de carácter fungible.
 - Gastos de alojamiento, manutención y desplazamiento de los intervinientes en las acciones formativas (alumnos, coordinadores, personal de apoyo, y formadores). Para las cuantías máximas diarias se tomarán de referencia las reguladas en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, con las actualizaciones oportunas.
 - Gastos de alquiler, tanto de instalaciones como de equipamiento, necesarios para el desarrollo de actividades formativas.
- b) Asociados o de organización: Generales asociados a la ejecución de las actividades formativas que no puedan ser imputados de forma directa según el apartado anterior.
- Gastos de administración, organización y publicidad necesarios para la puesta en marcha y la ejecución del plan con el límite máximo del 35% de los gastos directos.
 - Otros gastos indirectos en concepto de agua, gas, electricidad, mensajería, teléfonos, material de oficina consumido, limpieza y otros no especializados imputables al plan de formación. La imputación de estos costes se realizará teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad de la actividad formativa respecto de la actividad general. Se establece como límite máximo para estos gastos el 10 % del total de los gastos directos

2.2. Cuantía y distribución de fondos.

Los fondos se repartirán a través de un sistema basado en la proporcionalidad de la representación e implantación sindical conforme a los resultados del último proceso electoral sindical, considerando de forma conjunta a funcionarios y laborales, y a todos los sindicatos firmantes cuyas memorias justificativas se validen por el Área de Formación y los planes cumplan con los requisitos. Los fondos que pudieran corresponder a los sindicatos firmantes que no cumplan con los anteriores requisitos serán repartidos entre aquellos que sí lo hagan, conforme a los criterios señalados anteriormente. La cantidad que de acuerdo con este sistema resulte finalmente para cada organización sindical le será comunicada por la empresa a cada una de ellas conforme a lo establecido en el punto 3 del presente acuerdo.

2.3. Libramiento de los fondos

Para el libramiento de los fondos, las organizaciones sindicales firmantes deberán presentar una memoria justificativa de sus planes de formación al Área de Formación. Una vez que el Área de Formación valide dicha memoria, emitirá un informe de los planes. En el supuesto de que la empresa emita un informe desfavorable de alguno de los planes, deberá motivarlo suficiente y adecuadamente ante el sindicato que lo presenta.

A partir de esta aprobación, la empresa dispondrá de hasta 3 meses, y en todo caso antes del 1 de julio de cada año, para efectuar el libramiento de los fondos de la subvención, que se corresponderá con la cantidad correspondiente a cada sindicato

firmante y siempre en relación con las cuantías correspondientes a cada uno de ellos establecidas en el punto 2.2 de este documento.

3. GESTIÓN DE LOS FONDOS DE FORMACIÓN: COMPROMISOS DE LAS PARTES

3.1. Plazos y procedimiento de obtención de la subvención

De acuerdo con el apartado primero, el Plan de Formación anual de la empresa deberá ser presentado antes del 15 de febrero, en los términos establecidos en los apartados anteriores. Antes del 1 de marzo, la empresa comunicará a las organizaciones sindicales firmantes la cantidad que les corresponde para llevar a cabo su plan.

Una vez que se haya hecho la comunicación de los fondos asignados a cada organización sindical firmante del presente Acuerdo, éstas deberán presentar, antes del 15 de marzo, para su validación por el Área de Formación, una memoria justificativa, en modelos normalizados, de sus Planes de formación.

El Área de Formación realizará la validación de esta memoria justificativa, antes del 1 de abril.

Después de la aprobación de la memoria, las organizaciones sindicales firmantes dispondrán del plazo de un año para ejecutar su plan de formación, de acuerdo con lo previsto en el punto 3.4.

3.2. Memoria justificativa

El texto de la memoria incluirá, al menos, los siguientes epígrafes:

- Objetivos pretendidos.
- Acciones formativas a desarrollar. Número y duración.
- Modalidades de impartición.
- Fechas aproximadas de realización.
- Tipo de formación (adaptación o promoción)
- Colectivos específicos a los que se destina cada acción formativa.
- Coste estimado de cada acción formativa.
- Instalaciones y medios previstos para impartir las acciones formativas.

Se rellenará una ficha modelo para cada una de las acciones formativas incluidas en la subvención, que será proporcionada por el Área de Formación.

También habrá que realizar un resumen ejecutivo de la planificación presentada, en el modelo que se proporcione por el Área de Formación, en el que se consignarán también los datos económicos de las acciones formativas.

3.3. Seguimiento

Se adoptarán las medidas de seguimiento de las acciones formativas, tanto durante su desarrollo como al finalizar las mismas, por el Área de Formación de la empresa. A tal efecto, las organizaciones sindicales deberán comunicar, con antelación de al menos

dos semanas, como regla general, la realización de cada grupo de acciones formativas en fichero electrónico, pudiendo presentarse al Área de Formación, en un plazo inferior, en situaciones extraordinarias debidamente motivadas.

Todas las organizaciones sindicales deberán someterse a las actuaciones de comprobación, seguimiento e inspección de la aplicación de la subvención, así como al control financiero que corresponda.

Estas actuaciones se concretarán, al menos, en:

- La existencia de inspecciones que aseguren la realidad de las acciones formativas realizadas.
- Controles de calidad que garanticen la realidad de la adecuación de las acciones formativas a las condiciones establecidas.

3.4. Certificación justificativa

Las organizaciones sindicales firmantes dispondrán de un período de un año para desarrollar el plan presentado en la memoria, contado a partir del momento en que se apruebe dicho plan. Finalizado este período de un año, las organizaciones sindicales firmantes deberán presentar ante el Área de Formación, en el plazo de dos meses, la certificación justificativa del Plan, según modelo proporcionado por el Área de Formación. Si esta Área detectara anomalías o irregularidades en la justificación del Plan, se comunicará a la organización sindical afectada para su esclarecimiento y en su caso adopción de las medidas que procedan.

En caso de no justificación de las partidas asignadas para los fines establecidos, las cantidades deberán ser reintegradas. Si no se procediera al reintegro, se deducirán las cantidades entregadas de cualquier otra asignada por la empresa a la organización sindical.

El no cumplimiento de los requisitos establecidos, de acuerdo a los procedimientos de control, supondrá la devolución o no pago de las cantidades correspondientes.

En situaciones excepcionales, debidamente justificadas, las organizaciones sindicales podrán solicitar al Área de Formación una prórroga para la ejecución de sus planes que no será superior a tres meses.

4. IMPARTICIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE CURSOS

Los cursos que se realicen con estos fondos podrán ser o no homologados, en caso de que la pretensión sea la de homologarlos se deberán seguir los criterios establecidos en el presente acuerdo.

Los cursos de adaptación profesional, por su obligatoriedad e impacto en la competitividad de la compañía y en la capacitación de los empleados y empleadas serán impartidos preferentemente por la empresa, sin perjuicio de los cursos de adaptación que la Comisión de Formación asignará anualmente a las organizaciones sindicales firmantes.

Los cursos de adaptación profesional que sean asignados por la Comisión de Formación a las organizaciones sindicales firmantes, serán impartidos por éstas dentro de la jornada de trabajo. A tal efecto:

- Deberán ser comunicados al Área de Formación con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de su realización en el modelo que se establezca.
- La participación de los trabajadores en el curso estará supeditada a la organización del trabajo.
- Las organizaciones sindicales se responsabilizarán del control de asistencia y de la cumplimentación de los documentos acreditativos de su correcta ejecución.

En cualquier momento, el Área de Formación podrá ejercer las medidas de seguimiento previstas en el presente Anexo con las consecuencias reseñadas en el apartado 3.3

4.1. Cursos susceptibles de homologación y baremación

Las organizaciones sindicales firmantes podrán impartir aquellos cursos que conformen el plan de formación de la empresa. Los mismos podrán ser objeto de homologación, computando en el conjunto máximo de homologaciones anual asignado a cada sindicato, fijado en el apartado 4.10 del presente acuerdo.

A este efecto, la empresa entregará a la Comisión de Formación la relación de todos los cursos del plan de formación. En esta Comisión se negociará el catálogo de los cursos homologables.

Esta relación podrá modificarse como desarrollo del presente acuerdo previa negociación en la Comisión de Formación. Las modificaciones resultantes se podrán incorporar al plan formativo del año siguiente.

Se seguirá el mismo procedimiento para la modificación de esta relación de cursos en los planes formativos de los años sucesivos.

Asimismo, la Comisión de Formación negociará la relación de cursos puntuables para los procesos de ingreso, provisión y promoción.

Las organizaciones sindicales firmantes podrán impartir también las acciones formativas relacionadas con las herramientas corporativas u otros procedimientos internos de gestión de la empresa, cuando éstas estén en fase de implantación, siempre que la empresa haya iniciado la impartición de hecho de dicha formación, haya homologado o facilitado el profesor encargado de la misma en el plazo máximo de dos meses desde su inicio y se realice con las directrices que esté usando la propia empresa a estos efectos. La información relativa a las fases en las que se encuentren las acciones formativas que estén siendo implantadas, así como las directrices de las mismas y los criterios para su homologación, se trasladarán a los sindicatos firmantes que forman parte de la Comisión de Formación

La Comisión revisará semestralmente las acciones formativas provisionales pendientes de catalogación con el fin de examinar su incorporación definitiva al catálogo formativo de la empresa.

4.2 Otros cursos

Las organizaciones sindicales firmantes podrán realizar algún curso, con cargo al presupuesto de formación asignado a las organizaciones sindicales, que no forme parte del plan, siempre que justifiquen la conveniencia de esta realización ante el Área de Formación.

4.3. Destinatarios

Las acciones formativas financiadas con la asignación del apartado 2 del presente Acuerdo que lleven a cabo las organizaciones sindicales firmantes podrán dirigirse a todo el personal, inclusive el personal susceptible de entrar a formar parte de la plantilla de la empresa.

4.4. Financiación de los cursos

Los cursos impartidos por las organizaciones sindicales firmantes serán financiados tanto con cargo a sus propios recursos como a los asignados por el presupuesto formativo de la empresa a gestionar por aquéllas.

4.5. Monitores

Los cursos homologados de los planes de formación de las organizaciones sindicales firmantes que se validen serán impartidos por monitores certificados por el Área de Formación de la empresa. También podrán impartir los referidos cursos los monitores que los realizan para la empresa, no siendo necesario, en este caso, la certificación señalada anteriormente.

Los sindicatos firmantes que forman parte de la Comisión de Formación podrán proponer, de acuerdo con su representación e implantación, hasta un 30% de los monitores a certificar por el Área de Formación.

Los monitores que vayan a impartir los cursos deberán asistir a una acción formativa que organizará el Área de Formación, en la que se les facilitará toda la información necesaria para poder impartir los cursos. Esta acción formativa se podrá realizar a distancia.

Excepcionalmente, el Área de Formación podrá otorgar una validación provisional previa entrega del currículo del candidato a monitor.

La no obtención de la certificación implicaría la no homologación del curso impartido, si así se determina en cada caso concreto por el Área de Formación.

Los honorarios de los profesores propuestos por las organizaciones sindicales firmantes no podrán superar los módulos establecidos para el pago de los mismos en los cursos homólogos de la empresa.

4.6. Contenidos de los cursos homologados

Los cursos homologados tendrán los mismos contenidos y evaluación que sus homólogos, impartidos por la empresa. Pudiéndose, de forma excepcional, ser

asumidas desviaciones razonables a la baja (10%) en la duración del curso respecto a lo establecido previamente, no siendo penalizables las duraciones por exceso, salvo la formación de adaptación profesional impartida por las organizaciones sindicales que deberá ajustarse en su duración y directrices a la impartida por la empresa.

4.7. Modalidades de impartición

Las modalidades de impartición de los cursos podrán ser presenciales, a distancia y por Internet. Si los cursos se realizan a distancia o por Internet, el monitor/tutor, o quien figure como responsable del curso en cada caso, certificará que los contenidos del curso han sido superados satisfactoriamente por cada alumno.

Para evitar la exclusión del personal sin acceso a internet, las organizaciones sindicales a las que se les validen los planes de formación, solicitarán autorización al Área de Formación para impartir en modalidad presencial aquellos cursos que, en el catálogo de homologables, sean en modalidad on line, siendo necesario que las organizaciones sindicales motiven objetivamente la imposibilidad de acceder a Internet para los empleados asistentes a la modalidad presencial a impartir. Una vez autorizado, el Área de Formación proporcionará los materiales necesarios adaptados a la versión presencial. A efectos de homologación estos cursos deberán cumplir los mismos requisitos especificados en el presente acuerdo: monitores certificados, contenidos, duración, materiales, modelos de impresos, medidas de seguimiento y control.

4.8. Materiales y modelaje de impresos

Los materiales destinados para la impartición de los cursos a homologar serán los que designe y proporcione a las organizaciones sindicales firmantes de forma continua y actualizada el Área de Formación de la empresa. En estos materiales deberá figurar el logo Formación de la empresa.

Los impresos a utilizar para el control de las acciones formativas serán los mismos que utiliza el Área de Formación, es decir, hojas de asistencia y firma, cuestionario de opinión, informe del formador, etc., al objeto de que las informaciones sean homogéneas y las requeridas para la grabación de los cursos en la aplicación informática correspondiente. Esta documentación se pondrá a disposición del Área de Formación a la finalización de cada acción formativa.

El sistema de homologación de los cursos sindicales financiados con fondos de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (sistema FTFE) y de los Acuerdos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (AFEDAP) será diferenciado. Se circunscribirá exclusivamente al:

- Cotejo de sus contenidos.
- Posibles inspecciones presenciales o de la plataforma virtual de impartición durante la ejecución de los mismos.
- La utilización de un monitor certificado.

Se entenderá como correcta documentación de los cursos dentro de los acuerdos AFEDAP y Acuerdos Nacionales de Formación Continua gestionados por la Fundación Tripartita y ya sometida a controles propios de esos ámbitos. El personal podrá

acreditar su participación en dichos cursos con los certificados y diplomas expedidos al efecto.

Los datos del alumnado, si son cursos homologables, serán proporcionados al Área de Formación tal y como se detalla a continuación.

A la finalización de cada acción formativa o, preferiblemente, de cada plan de formación, las organizaciones sindicales entregarán a la empresa, para su inclusión en el sistema, los ficheros informáticos con las bases de datos con sus participantes, ya sea de fondos AFEDAP, FTFE o los asignados en virtud del presente Acuerdo. La manera de proceder podrá ser acordada, por motivos operativos o de gestión, con el Área de Formación.

4.9. Seguimiento

Por el Área de Formación se adoptarán medidas de seguimiento de las acciones formativas a homologar, tanto durante su desarrollo como al finalizar las mismas, iguales a las que se utilizan en la empresa. A tal efecto, las organizaciones sindicales deberán comunicar a aquella Área, con una antelación de dos semanas como norma general, y excepcionalmente con una semana de adelanto, en fichero electrónico, con nombre, apellidos, D.N.I, NIF o N.I.E, así como, en su caso, el N.I.P. y la fecha de comienzo de cada grupo.

Para la homologación de cursos se deberá presentar la ficha técnica de los cursos, el número de cursos, el número de grupos y, si se dispone de ella, la fecha orientativa y lugar de realización.

4.10. Número de homologaciones

El límite anual de homologaciones para todo el conjunto de organizaciones sindicales firmantes será de 40.000. Este número se podrá modificar en la Comisión de Formación si se aprecian necesidades al efecto. En todos los casos, el número límite de homologaciones anual se distribuirá, con el mismo criterio de representatividad e implantación que los fondos para los planes formativos sindicales. El número de alumnos asignados a los sindicatos cuyos planes de formación no cumplan con los requisitos previstos en el presente Acuerdo serán repartidos entre aquellos que sí lo hagan y con el mismo criterio señalado anteriormente. La cantidad de cursos a homologar que de acuerdo con este sistema resulte finalmente para cada organización sindical le será comunicada por la empresa a cada una de ellas.

4.11. Validación de Planes

La validación pedagógica y de gestión de estos planes de formación sindical será realizada por el Área de Formación de la empresa y la justificación documental económica y el libramiento de fondos correspondientes serán realizados por el Departamento de Finanzas de la empresa.

4.12. Interlocución

La empresa designará una persona responsable de los Planes Formativos sindicales. A su vez, cada organización sindical designará un responsable de Formación.

4.13. Introducción de variaciones durante el desarrollo del plan

Durante el periodo de ejecución se podrán introducir variaciones de carácter extraordinario en el plan de cara a la total ejecución del presupuesto en plazo. Serán motivadas y podrán afectar a los lugares de ejecución de los cursos y consistir en cambios en los cursos programados. Si se refieren a la introducción de algún curso nuevo de los aprobados por la Comisión de Formación, se aportará un nuevo modelo. Estas variaciones deberán ser validadas por el Área de Formación.

4.14. Reglas de no concurrencia

La empresa desde hace varios años viene solicitando subvenciones para la realización de planes de formación, habiendo obtenido en todos ellos financiación.

Como quiera que determinadas organizaciones sindicales también obtienen subvenciones por estos conceptos, para evitar la concurrencia, cada organización sindical en los cursos realizados con fondos FTFE y AFEDAP, dos semanas antes de iniciar el curso, como norma general, y una semana con carácter excepcional, remitirán, a la persona responsable de los Planes Formativos sindicales un listado, en fichero electrónico con el nombre, apellidos, DNI, NIF o NIE, además, en su caso, del NIP y del nombre y tipo de curso, de cada uno de los asistentes.