

Formación continua:

Aclaraciones desde el Convenio

Colectivo del Sector de la Mediación en Seguros Privados

Parece ser que solo nos acordamos de Santa Bárbara cuando truena, o mejor dicho sólo nos preocupamos de cumplir con las obligaciones cuando se agotan los plazos para ellas, y que es justo lo que está pasando con la obligación de formación que estableció la Resolución de 28 de julio de 2006 de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.



y aptitudes propias del desempeño de todo empleado en su puesto de trabajo, por eso yo defiendo que si se justifica de una manera documental y correcta, la formación que recibe un empleado por otro durante un tiempo continuado, puede ser durante el período de prueba del propio contrato o mismamente durante un período de tiempo consignado, para aprender una determinada operativa etc. se puede considerar tiempo de formación o formación continua.

Pero también me está dando la sensación, que hasta que no se ha publicado ésta Resolución no se ha

Pero desde estas líneas lo primero que me gustaría es tranquilizar a tantos empresarios mediadores que a día de hoy a lo mejor no han completado en su programa de formación esas obligatorias 60 y 30 horas para las personas que participan en la mediación de seguros y reaseguros de los grupos B y C respectivamente, y sí ayudarles a preparar su Memoria Trienal de Formación.

Dicha Memoria no es más, que un documento donde se refleje la formación que ha ido recibiendo el trabajador en concepto de formación continua de tres años en tres años, y tenerlo a disposición de la Dirección General de Seguros, que no enviarlo.

Que por formación continua, se pueden entender todas las acciones de formación encaminadas a conseguir la superación de unos objetivos

hecho formación continua en el sector, y que no se conocía antes de la publicación de la misma, que ya existía un Convenio Colectivo propio de obligado cumplimiento para trabajadores y empresarios por el que “los trabajadores vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéri-



cos, seminarios sobre funciones específicas o de presentación de productos, etc. que resulten necesarios, cuyas actividades se realizarán durante su jornada de trabajo” estableciendo para su desarrollo 20 horas dentro del computo anual de su jornada.

Ahora bien, no cabe duda que las cosas bien hechas mejor parecen, y que para eso es preferible dotarse de un certificado de un Centro formativo como es el CECAS y también acudir a la gran batería de cursos que AEMES ofrece a todo el sector de la Mediación, mediante la Oferta Formativa 2009 que está subvencionada 100% gracias al acuerdo que AEMES como Patronal, realiza todos los años con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y que trata de dar respuesta a toda la demanda a nivel

estatal de cursos a distancia a través de CD y on-line a través de un enlace en su página web.

Porque la Formación continua no debería tomarse como una obligación sin más, sino que nos debe servir, y más en tiempos de crisis, para especializarnos, diferenciarnos, destacarnos, y redundar en definitiva en la puesta a disposición de nuestros clientes de unos mejores servicios y atención, en AEMES creemos que es fundamental dotar a las empresas de herramientas para desarrollarla, y qué mejor que poner a disposición

Desde AEMES pensamos que lo mejor es poner a disposición de los mediadores Centros de Formación solventes y con prestigio, como es el CECAS, para ofrecer formación.

Centros de Formación solventes y con prestigio, procurando a través de nuestra participación en la Comisión Paritaria de Formación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, la idoneidad, necesidad y gratuidad de la Formación que ofrecen los mismos.

Conoce y participa en nuestro Plan de Formación Continua, la convocatoria para el año 2009 sigue abierta en: **www.aemes.net**. ▲

Natividad Ramos Calderón
Asesora Jurídica AEMES