Seminario virtual organizado por CCOO

El DERECHO a la FORMACIÓN en la EMPRESA

JUNIO/JULIO 2020

El reconocimiento del **derecho a la formación permanente** es uno de los retos sindicales a corto plazo, así como su articulación en el ámbito de las políticas públicas para la formación de personas adultas y de las políticas en el ámbito laboral. Para mejorar nuestra capacidad de intervención y, con ella, consolidar y garantizar el ejercicio del derecho a la formación en el ámbito laboral, resulta imprescindible conocer el marco jurídico, su desarrollo y las herramientas sindicales con que contamos.

Con el propósito de abordar temas como el derecho a la formación en el Estatuto de los Trabajadores, las cláusulas de formación en la negociación colectiva, los derechos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) en las prácticas no laborales, los conflictos en el ejercicio del derecho a la formación o la actuación sindical en la formación bonificada y la formación de oferta, la Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional y la de Formación Sindical y Cultura del Trabajo de **CCOO** organizaron este seminario que se ha desarrollado los días 29 de junio y 1 y 3 de julio.

CCOO

La responsabilidad sindical en el ejercicio del Derecho a la Formación

El seminario iba a desarrollarse de forma presencial pero, ante la nueva situación sociosanitaria provocada por la pandemia de la COVID19, se impartió a través de un aula virtual.

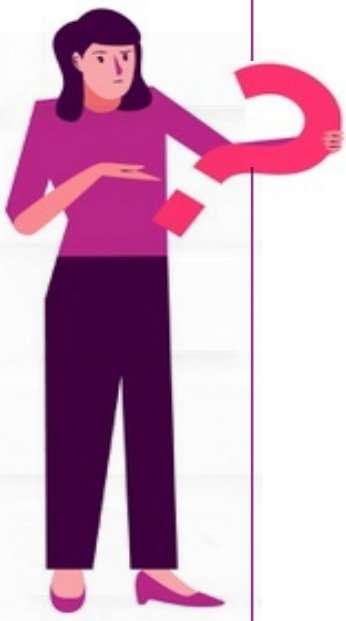
A través de mesas redondas, presentaciones, vídeos, actividades prácticas y puestas en común, las personas que han participado en este seminario analizaron y debatieron sobre la responsabilidad sindical en el ejercicio del derecho a la formación, que se expresa especialmente en la negociación colectiva, donde la **RLT** debe velar por el acceso sin discriminación a una formación de calidad, que responda a las necesidades de las empresas y que contribuya al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional a lo largo de la vida laboral.

Objetivos del seminario

El objetivo general del seminario ha sido dotar a las personas que asumen responsabilidades en el ámbito de la formación de herramientas que les permitan abordar la mejora y el desarrollo del derecho a la formación, así como facilitar, a través de la negociación colectiva, su ejercicio en los centros de trabajo.

- Conocer y analizar el contexto legal del derecho a la formación: el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 30/2015, que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, y su normativa de desarrollo.
- Analizar las cláusulas en materia de formación contenidas en los acuerdos y convenios colectivos y otros recursos y herramientas a utilizar en la negociación de la formación.
- Realizar propuestas para la negociación colectiva en materia de formación.
- Conocer e identificar la regulación sobre las prácticas no laborales y los derechos asociados en función de cada una de ellas.
- Valorar las posibilidades de intervención y las propuestas del sindicato para mejorar las condiciones de desarrollo de las prácticas no laborales.

Por qué este seminario



- El **Pilar Europeo de Derechos Sociales** recoge como primer principio que *"Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral".*

- El **documento de Recomendaciones elaborado por la OIT** con motivo de su centenario dice sobre el aprendizaje permanente: "exhortamos a que se reconozca formalmente el derecho universal al aprendizaje permanente y a que se establezca un sistema eficaz de aprendizaje permanente".

- La **Constitución Española, en su artículo 40,** mandata a los poderes públicos a fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

- El **Estatuto de los Trabajadores** reconoce entre los derechos laborales básicos *"el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo"*. Reconoce también *"el derecho a la negociación colectiva"* y *el de "información, consulta y participación en la empresa"*.

- El desarrollo combinado de estos derechos ha dado lugar a la creación del **sistema de formación para trabajadores y trabajadoras en el ámbito de las políticas activas de empleo**, en el que participan las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. En el marco del sistema se articulan las posibilidades de ejercicio del derecho específico a la formación a través de distintas iniciativas, con el fin de responder a las necesidades sociales, de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras en particular.

- La realización de **prácticas no laborales (aprendizaje en centro de trabajo), vinculadas a programas formativos oficiales o de carácter no formal, a las políticas activas de empleo**, o a iniciativas de empresas privadas o entidades públicas, ha propiciado un notable incremento de las mismas en los últimos años. El marco normativo que afecta a las distintas modalidades es complejo, lo que incide en la confusión interesada entre el estatuto laboral y no laboral de las personas en prácticas, facilitando los abusos especialmente sobre los y las jóvenes.

- **La responsabilidad sindical en el ejercicio del derecho a la formación se expresa especialmente en la negociación colectiva** de empresa y centro de trabajo, donde la representación legal de los y las trabajadores debe velar por el acceso sin discriminación a una formación de calidad, que responda a las necesidades de las empresas y que contribuya al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional a lo largo de la vida laboral.

JUNIO 29

Presentación del seminario

José Luis Gil, secretario confederal de Formación Sindical y Cultura del Trabajo de **CCOO**, abrió el encuentro señalando que **CCOO** ha respondido adecuadamente durante la crisis de la COVID a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

Subrayó que la formación sindical tiene como objetivo reforzar la organización y mejorar la acción sindical y que no consiste solo en escuchar buenas presentaciones, sino que también debe servir para que los y las participantes compartan sus conocimientos y experiencias.

La formación sindical, en todos sus niveles, no es un derecho, es una obligación para cualquier dirigente sindical, porque nos ayuda a responder adecuadamente a las necesidades de la sociedad a la que representamos.

A continuación, **Lola Santillana**, secretaria confederal de Empleo y Cualificación Profesional de **CCOO**, recordó que el derecho a la formación está recogido en el Estatuto de los Trabajadores y tiene la misma importancia que el resto de los derechos, aunque las empresas muchas veces intenten dejarlo en segundo plano.

La formación permite a los trabajadores y trabajadoras tener más recursos para desarrollar su carrera profesional. Es importante que el sindicato asegure que se ofrece formación a las mujeres y a las personas menos cualificadas, porque muchas veces las empresas forman sobre todo a las personas más cualificadas.

Advirtió de que, en muchos casos, las empresas intentan organizar su formación sin contar con la RLT y que es importante que desde la acción sindical luchemos contra el fraude en la formación en las empresas, tanto en la formación bonificada como en las prácticas no laborales.

Tras las presentaciones se desarrolló una actividad práctica que sirvió para que las personas participantes se familiarizaran con algunos conceptos y definiciones sobre la formación para el empleo.

> “La formación sindical es una obligación para cualquier dirigente sindical, porque nos ayuda a responder adecuadamente a las necesidades de la sociedad a la que representamos”

Derecho a la formación en el Estatuto de los Trabajadores. Interpretación y desarrollo

En la primera ponencia **Nines Villanueva**, miembro del Gabinete Jurídico Confederal de **CCOO**, destacó que todas las normas que promueven el derecho de formación profesional tienen una “dimensión constitucional”.

Señaló que, aunque hay menos referencias de las que nos gustaría sobre el derecho a la formación cuando se buscan sentencias sobre el tema, las que existen pueden ayudarnos cuando negociamos en las empresas, para reforzar lo que está recogido en el Estatuto de los Trabajadores (ET). Además, hay que tener también en cuenta el derecho internacional y europeo, que nos pueden dar una

interpretación más flexible y favorable a los intereses de trabajadores y trabajadoras, que nos ayude en la negociación.

De las normas españolas, las más importantes sobre el derecho a la formación son la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 30/2015. Hay tres modelos para desarrollar legalmente el derecho a la formación profesional (FP): el negativo, que garantiza el derecho a la FP; el neutro, que facilitaría la obtención de la FP a través de ciertos derechos instrumentales y un modelo positivo, que incluye la obligación de asumir las cargas para su mantenimiento y actualización. El ET ha optado básicamente por un modelo neutro, aunque contiene preceptos de los otros dos modelos.

El art. 23 del ET es el núcleo regulador del derecho a la formación en la legislación ordinaria. Tiene una interpretación amplia y favorable de la FP, proyección sobre el tiempo de trabajo, y su incumplimiento puede ser una infracción grave (Ley de Infracciones y Sanciones em el Orden Social, LISOS).

El ET establece los derechos vinculados a la formación pero no concreta las condiciones en las que se pueden ejercer, por lo que es muy importante tener en cuenta la jurisprudencia sobre los mismos y, sobre todo, aclarar en los convenios colectivos el alcance de los permisos y que se mejoren todos los derechos de formación de los trabajadores a través de la negociación colectiva.

> “Todas las normas que promueven el derecho de formación profesional tienen una dimensión constitucional”

El derecho de consulta y participación de la RLT. Posibilidades para su ejercicio

> “Los derechos de información y consulta son de gran relevancia, porque permiten participar de forma colectiva a trabajadores y trabajadoras a través de sus representantes y constituyen el suelo básico sobre el que se desarrollan los derechos colectivos posteriores”

Francisco Trillo, doctor en Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha, destacó que el ejercicio de los derechos de información y consulta es de gran relevancia porque permite que trabajadores y trabajadoras participen, a través de sus representantes, en las decisiones adoptadas por la empresa. Esto constituye el suelo básico sobre el que se construyen buena parte de los derechos colectivos posteriores. El derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga en buena parte deben y pueden desarrollar su función eficaz si los derechos de información y consulta se han dado de forma correcta. Es más, cuando la parte empresarial no respeta esos derechos, cuando se intenta puentear al sindicato, se genera un conflicto que va a alterar la normalidad de las relaciones laborales.

El mercado de trabajo de este país sigue teniendo unas características especiales en cuanto a precariedad laboral y

JUNIO 29

esto indudablemente tiene que cambiar a través de una formación que se adapte a lo requerido para el cambio de modelo productivo.

En el ámbito de la formación para el empleo los derechos de información y consulta son muy relevantes, porque el legislador ha encargado la vigilancia del correcto uso de los fondos públicos para formación a la RLT a través de la emisión de un informe a partir de la información que previamente les ha tenido que trasladar la empresa. Es verdad que las consecuencias del incumplimiento de esta obligación por parte empresarial son bastante restringidas pero su buen uso permitiría desarrollar ampliamente el derecho a participar en el contenido formativo más adecuado para la evolución de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.

La titularidad de estos derechos corresponde en el sector privado a la representación unitaria de los trabajadores y a las secciones sindicales, así como a los Comités Intercentros cuando así lo reconozca el convenio colectivo. En las Administraciones Públicas recae en los delegados y delegadas de las Juntas de Personal.

La reforma laboral de 2012 ataca directamente a las organizaciones sindicales de clase más representativas a través de varios instrumentos: dando preferencia al convenio colectivo de empresa frente al del sector; lo hace limitando las reglas que regulaban la vigencia de los convenios colectivos y lo hizo también a través de la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo. Sin embargo, hace también que ese ataque a la negociación colectiva se vea compensado en parte reforzando procesos de información y consulta. A partir de ahí, se ha ido creando una jurisprudencia que revigoriza los derechos de información y consulta.

Franciso Trillo desgranó posteriormente el artículo 13 del Real Decreto 694/2017 sobre información a la RLT y se detuvo explicando que la calidad de la información que el empresario entrega a la RLT es fundamental porque no cualquier información sirve para cumplir la obligación. El informe sobre el plan de formación de la empresa que debe hacer la RLT se sitúa a caballo entre el derecho de información y el de consulta, pero si la empresa no proporciona de forma detallada y completa la información indicada, puede impedir que se ejerzan adecuadamente esos derechos y, por tanto, debería servir para declarar nulas las actividades realizadas.

JULIO 1

Actuación sindical en la formación bonificada y la formación de oferta

La segunda sesión del seminario comenzó con la intervención de **Irene Albertos**, Asistencia Técnica de **CCOO** en FUNDAE, que hizo una presentación general del sistema de formación profesional para el empleo profundizando después en las distintas iniciativas de formación y analizando el papel del sindicato en ambas.

En el ámbito del trabajo y del empleo, el sistema de formación descansa en dos principios fundamentales. Uno, el de la negociación colectiva y la participación de los agentes sociales en los órganos de gobernanza, el diseño, la planificación y programación de la oferta formativa. Dos, la gratuidad de las acciones formativas.

La oferta de formación dirigida a personas ocupadas y desempleadas a través de subvenciones a centros de formación, incluye formación sectorial,

JULIO 1

transversal, programas de cualificación y reconocimiento profesional, entre otros. Por otro lado, las empresas sufragan los costes de la formación y de los Permisos Individuales de Formación a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Fortalecer las estructuras de participación e intervención sindical; avanzar en derechos de información, consulta, negociación y decisión; aumentar la colaboración de las organizaciones sectoriales en la planificación, el seguimiento y control de la formación y el gobierno paritario a través de las comisiones paritarias de formación, son el camino para consolidar un sistema basado en la negociación colectiva y en la relevancia de los y las trabajadoras a través de su representación legal.

Respecto a la **formación bonificada**, Irene Albertos destacó que se caracteriza por basarse en contenidos transversales, con poca relevancia en términos de competencia profesional y, en muchos casos, con criterios de selección discriminatorios y que no favorece la promoción profesional. Insistió en la obligación de firmar convenios colectivos como mejor herramienta para la defensa y garantía en el acceso a las acciones formativas, a los permisos y a la promoción en el trabajo.

En cuanto al permiso individual de formación (PIF), explicó que **apenas el 0,03% de la población asalariada ha disfrutado de uno**. La falta

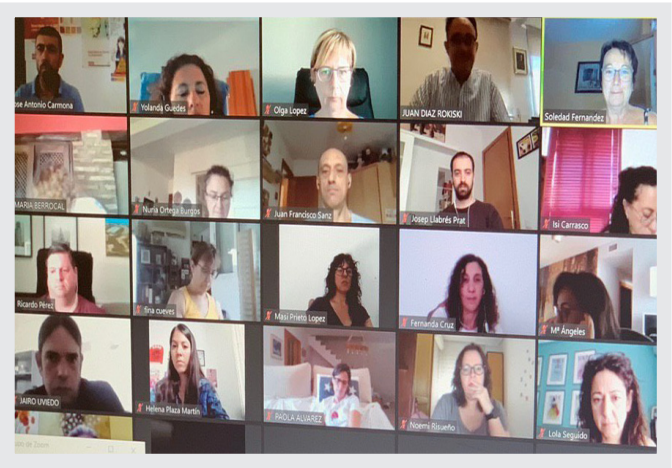
> “El derecho a la formación está recogido en el Estatuto de los Trabajadores como derecho laboral básico en el ámbito de las relaciones laborales, aunque las empresas muchas veces intenten relegarlo. Su desarrollo exige fortalecer las estructuras de participación e intervención sindical”

de conocimiento de su existencia, la discrecionalidad empresarial a la hora de autorizarlos y el escaso control en la vulneración de este derecho, hacen que el 70% de ellos se concentre en los niveles de estudios terciarios (universitario o superior) con escasa relevancia en la mejora de los niveles de cualificación más bajos.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el **derecho de información, consulta y participación de la RLT en la formación en la empresa**. La Ley 30/2015 y el RD 694/2017 que la desarrolla concretan el ejercicio de dichos derechos. Sin embargo, dicho reconocimiento resulta insuficiente. La negociación colectiva debe avanzar en fórmulas para que la formación sea un elemento de negociación y acuerdo en la empresa. La normativa

> “La negociación colectiva es la mejor herramienta para asegurar el ejercicio del derecho a la formación, a la promoción y garantizar la igualdad en el acceso a la formación”

JULIO 1



debe impulsar mecanismos de mediación y arbitraje en caso de conflicto.

La acción del sindicato debe desarrollarse en tres planos:

1. En la empresa: acordando la formación y los criterios de acceso a las acciones, a los permisos y el reconocimiento de la formación para la clasificación y la mejora profesional.
2. En el ámbito sectorial: reforzando el protagonismo de las paritarias sectoriales en el impulso de una formación de calidad, dotándolas de fórmulas eficaces que faciliten el acuerdo cuando surgen discrepancias en la empresa, liderando iniciativas que favorezcan el acceso de los trabajadores y las trabajadoras de las empresas más pequeñas, etc.
3. En el diálogo social: promoviendo cambios legislativos que vigilen y protejan el ejercicio del derecho a la formación, que refuercen los mecanismos de control, de denuncia y de actuación de la Inspección de Trabajo. Es importante en este sentido tipificar como infracción aquellas prácticas que incurran en obstrucción y no favorezcan el acceso a las acciones formativas y al disfrute de los permisos, así como establecer cauces para el arbitraje y la resolución del conflicto.

JULIO 3

Mapa normativo de las prácticas no laborales, derechos de la RLT

En la tercera jornada del seminario **Juan Díaz Rokiski**, director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla-La Mancha, comenzó su presentación haciendo una clasificación de los tipos de prácticas no laborales:

- Para personas en periodo de formación: prácticas promovidas por entidades educativas como parte del proceso educativo destinadas a la obtención de un título universitario, de formación profesional o de un certificado de profesionalidad..
- Para titulados: destinadas a obtener experiencia profesional una vez obtenido un título académico o profesional.

Recomendó que, a través de la negociación colectiva, los sindicatos insten a las empresas para que se erradiquen las prácticas no laborales para personas tituladas, puesto que los contratos en prácticas ya cubren esa necesidad.

Las prácticas ligadas a los estudios de formación profesional (formación en centros de trabajo) no ofrecen a priori grandes problemas de fraude, pero con la formación profesional dual y las prácticas no laborales, la cosa cambia.

A través de varios ejemplos de situaciones reales, nos fue mostrando la forma en la que podemos empezar a "sospechar" que este tipo de prácticas no se ajustan a la legalidad vigente.

En su opinión, la base para conocer las prácticas no laborales y su ajuste a la norma viene recogida en el artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores, donde se regula una prestación de servicios voluntaria, retribuida, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario o empresaria. Un buen sistema para descifrar qué tipo de práctica se realiza en las empresas y si se encuentra dentro de la legalidad vigente, es conocer si se ajusta o no a dicho artículo.

JULIO 3

“A través de la negociación colectiva, los sindicatos deben instar a las empresas para que se erradiquen las prácticas no laborales para personas tituladas, puesto que los contratos en prácticas ya cubren esa necesidad”

En la segunda parte de su presentación Juan hablo de las prácticas no laborales sin regulación, que no están prohibidas por la legislación y en las que no se contemplan requisitos, limitaciones o exigencias de ningún tipo para garantizar que la práctica no laboral pueda encubrir relaciones laborales. No se establecen requisitos respecto del programa formativo, de los participantes, de la práctica no laboral (duración máxima, tutor, exigencias para la entidad que crea el programa formativo), de la empresa en la que se realizan las prácticas (instalaciones, medios, tutor, número máximo de becarios), ni en cuanto a la contraprestación que recibe el alumno (percepción dineraria, no dineraria, cuantía mínima y máxima, etc.). En los supuestos de fraude, la motivación para participar en estos programas no es ampliar la formación sino tener una primera experiencia profesional que permita abrirse paso en el mercado laboral.

Tras la ponencia se estableció un interesante debate con las personas participantes, en el que se explicaron situaciones reales que se habían dado en sus empresas o que habían conocido por la prensa.

El debate puso de manifiesto la necesidad de que la RLT acceda a los convenios y acuerdos que regulan todas las prácticas, tanto para valorar la legalidad de las mismas, como para velar por el cumplimiento de sus cláusulas.

Para evitar los posibles fraudes, la RLT debe asegurar que el estudiante no ocupe un puesto de trabajo; que esté realmente formándose; que las tareas que desempeñan tenga relación con sus estudios; que se cumplen las cláusulas de los convenios o acuerdos que las regulan, teniendo siempre presente que el/la becario/a es realmente víctima de la situación, que no ha podido elegir.

JULIO 3

> La negociación colectiva debe avanzar en fórmulas para que la formación sea un elemento de negociación y acuerdo en la empresa”

Uno de los principales objetivos de la negociación colectiva tiene que ser que las personas que tienen un título tengan un contrato (en prácticas o no, pero contrato), porque todo lo demás es sospechoso y puede encubrir fraude.

Tras el debate se realizó una actividad grupal en la que se trabajaron propuestas sindicales para un Estatuto en las prácticas no laborales.

Se valoró las presentaciones de cada grupo, destacando varias cuestiones que deberían tenerse en cuenta en ese estatuto: centrarse en las cuestiones formativas, que son lo más importante de las prácticas; regular la figura del tutor o tutora de prácticas que debería tener formación adecuada y tiempo para ejercer su misión; vincular el estatuto del becario o becaria con espacios para la negociación colectiva en la empresa o unificar los distintos tipos de becas.

En todo caso, el sindicato no puede esperar a que haya una norma que lo ampare. La RLT debe “perseguir” a las empresas para que les faciliten los convenios o acuerdos que regulan las condiciones de las personas en prácticas.

> En los debates se puso de manifiesto la necesidad de que la RLT acceda a los convenios y acuerdos que regulan todas las prácticas, tanto para valorar su legalidad como para velar por el cumplimiento de sus cláusulas”

JULIO 3

¿Qué hacer cuando surge el conflicto en el ejercicio del derecho a la formación? Posibilidades de actuación en el ámbito judicial y extrajudicial

> “La formación es también un derecho individual y por tanto las trabajadoras y trabajadores pueden reclamar sus derechos de forma individual.”

Juana Serrano, profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha, habló en su intervención sobre las posibles formas de resolver un conflicto surgido en el ejercicio del derecho a la formación.

Recordó que la formación es un derecho participado en tanto en cuanto los acuerdos en materia de formación se adoptan por la empresa pero con la información previa que hay que dar a la RLT. Una vez puesto en marcha el plan de formación se convierte en un derecho, que se ejercita individualmente por cada trabajador o trabajadora. Una de las vías para resolver conflictos es acudir a la Inspección de Trabajo.

La empresa comete infracción grave (art. 15.6 de la LISOS) al incumplir las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional para el empleo y cometería infracción muy grave (art. 16 de la LISOS) por la percepción indebida de subvenciones.

El informe preceptivo de la RLT sobre los planes de formación que la empresa quiere bonificar es una de las formas para ejercer el derecho participado. Cuando el informe es negativo y no se alcanza un acuerdo con la empresa, intervienen las Comisiones Paritarias Sectoriales.

La formación es también un derecho individual y, por tanto, trabajadoras y trabajadores pueden reclamar sus derechos de forma individual. En el caso de los PIF, cuando no se concede sin que exista justificación por la empresa, tras el obligatorio acto de conciliación habría que interponer una demanda en el juzgado de lo social para que se emita resolución.

Hay otros derechos individuales relacionados con la formación, como el derecho a elegir turno o el derecho a la adaptación de la jornada, cuyo alcance no queda acotado en la legislación. Es recomendable que se concreten a través de la negociación colectiva para que su alcance quede recogido en el convenio colectivo pero, en todo caso, los trabajadores y las trabajadoras siempre pueden acudir a los tribunales para resolver los conflictos.

JULIO 3

Cláusulas de formación en la negociación colectiva. Cláusulas de formación y otras guías

Para finalizar el seminario **Esther Gómez**, miembro de la Asistencia Técnica de **CCOO** en FUNDAE, presentó tres guías elaboradas desde la Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional.

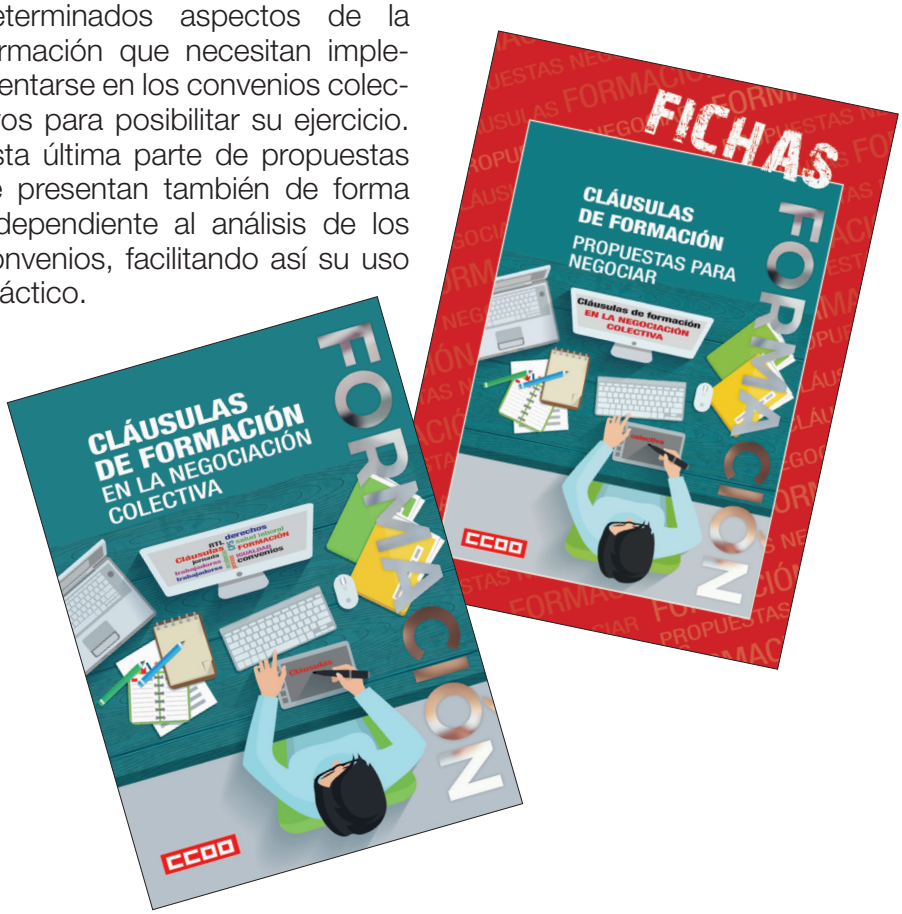
Estas guías son una herramienta esencial para facilitar el trabajo que, como representantes de **CCOO**, tenemos todos, tanto si nuestra actividad sindical se desarrolla en el seno de una empresa como si se hace directamente en la estructura del sindicato.

CLÁUSULAS DE FORMACIÓN. PROPUESTAS PARA NEGOCIAR

El primero es un trabajo recién publicado de análisis de una muestra de 70 convenios colectivos, fundamentalmente sectoriales estatales.

Con esta guía, el sindicato pone a disposición de sus delegados y delegadas una herramienta de gran utilidad para garantizar el derecho a una formación que contribuye a la actualización de conocimientos y habilidades, a la promoción profesional, al acceso y mantenimiento en el puesto de trabajo y al cambio de un empleo a otro.

Cada uno de los siete apartados en los que se estructura esta guía finaliza con una serie de propuestas de cláusulas que pueden utilizarse para negociar, algunas sacadas de los textos revisados y otras nuevas que desarrollan determinados aspectos de la formación que necesitan implementarse en los convenios colectivos para posibilitar su ejercicio. Esta última parte de propuestas se presentan también de forma independiente al análisis de los convenios, facilitando así su uso práctico.



JULIO 3

HERRAMIENTAS DE INTERVENCIÓN SINDICAL: FORMACIÓN EN LA EMPRESA

La segunda guía, actualizada en enero de 2019, facilita a los delegados y delegadas herramientas para intervenir en la formación en la empresa.

Está estructurada en dos partes: La primera, llamada “conoce tus derechos”, se organiza en una serie de 13 preguntas y respuestas que ayudan a la RLT a valorar las acciones formativas y los PIF a la hora de emitir informe, qué derechos tenemos en formación según el Estatuto de los trabajadores, qué es un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación y otros más. En la segunda parte, “actúa”, se propone una hoja de ruta de cuatro fases para intervenir en la formación en la empresa.

APRENDICES, BECARI@S Y TRABAJO PRECARIO

Para finalizar, Esther Gómez presentó una guía de prácticas en las empresas elaborada ante la evidencia de la difusión en el ámbito laboral del uso de prácticas laborales y no laborales con el argumento de mejorar la formación y facilitar la inserción de los y las jóvenes en el mundo del trabajo. Sin embargo, y ante el abuso que de estas prácticas se hace en muchas ocasiones, desde CCOO pensamos en la necesidad de elaborar esta guía.

La identificación de la normativa que regula las distintas modalidades y programas de prácticas muestra una maraña de difícil comprensión, por lo que facilitarla nos pareció una buena herramienta para el trabajo sindical en todos los ámbitos.

> “Con la edición de las guías, **CCOO** pone a disposición de sus delegados y delegadas una herramienta de gran utilidad para garantizar el derecho a la formación de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas y centros de trabajo”

DERECHO a la FORMACIÓN en la EMPRESA