

CLÁUSULAS DE FORMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Foto portada: Starline. Freepik. **Ilustraciones:** Freepik. Pixabay

Depósito Legal: M-3841-2020

Madrid. Febrero de 2020

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
1. INTRODUCCIÓN	11
2. DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	17
2.1 Información entregada a la RLT	18
2.2 Horas sindicales	23
2.3 Discrepancias y mediaciones	24
2.4 Formación pactada con la RLT	26
2.5 Formación para la RLT	29
2.6 Delegado/delegada de formación.....	30
2.7 Permisos individuales de formación (PIF)	31
FICHA 2. Propuestas para negociar	33
3. PERMISOS RETRIBUIDOS	43
3.1 Permisos individuales de formación (PIF).....	43
3.2 Permiso retribuido de 20 horas.....	46
3.3 Permiso para acudir a exámenes	50
FICHA 3. Propuestas para negociar	54
4. JORNADA Y EXCEDENCIAS	61
4.1 Formación y jornada laboral	61
4.2 Excedencias	64
FICHA 4. Propuestas para negociar	67
5. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	73
5.1 Clasificación profesional.....	73
5.2 Promoción y carrera profesional.....	75
5.3 Movilidad funcional	78
FICHA 5. Propuestas para negociar	79

6. COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.....	83
6.1 Sobre las comisiones de formación.....	84
6.2 Comisiones paritarias de formación en las empresas	85
6.3 Comisiones paritarias sectoriales de formación (CPS)	88
• Crédito horario para las/los miembros de la parte sindical de la paritaria	88
• Mediaciones	88
• Planes de actuación para las pymes.....	90
• Clasificación profesional, formación certificable y SNC	91
FICHA 6. Propuestas para negociar	93
7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	103
7.1 Colectivos prioritarios	103
7.2 Facilitar el acceso a la formación	105
7.3 Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.....	106
7.4 Acoso sexual.....	109
7.5 Mobbing.....	110
FICHA 7. Propuestas para negociar	111
8. OTROS TEMAS	119
8.1 El valor de la formación.....	119
8.2 Prevención de riesgos laborales.....	122
8.3 Áreas específicas de formación.....	125
8.4 Ayudas de estudio/premios.....	128
8.5 Acreditación de competencias.....	133
8.6 Fomento del uso del crédito anual de formación.....	134
8.7 Plan de formación.....	135
FICHA 8. Propuestas para negociar	137

ANEXO

Relación de convenios.....	145
----------------------------	-----

FORMACIÓN

**CLÁUSULAS DE
FORMACIÓN
EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

PRESENTACIÓN

La consideración de la formación profesional permanente ha ido cambiando durante los últimos años. Hoy es ya considerada una pieza indispensable para el desarrollo personal y profesional de las plantillas y un derecho laboral que ha de ser reconocido en el seno de las empresas como tal y como la herramienta útil que debe acompañar a trabajadoras y trabajadores a lo largo de toda la vida.

Y como todo derecho laboral, le corresponde a la negociación colectiva ordenar su aplicación en las empresas, por lo que las posibilidades de que una persona trabajadora con empleo pueda ejercer ese derecho dependen, en buena medida, de cómo se regulan los temas de formación en el convenio colectivo que se aplica en su empresa y, por tanto, de la capacidad y preparación de los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores.

El ejercicio del derecho a la formación y a la promoción profesional depende de cómo se recojan en los convenios colectivos cuestiones como los requisitos formativos para acceder a la empresa, la clasificación profesional, la elaboración y participación en los planes de formación organizados en la empresa, los permisos y licencias por estudios...

Con este trabajo de análisis de una muestra de 70 convenios colectivos, fundamentalmente sectoriales estatales, el sindicato pone a disposición de sus delegados y delegadas una herramienta de gran utilidad para garantizar el derecho a la 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.

Se trata sencillamente de una propuesta de actuación que delegados y delegadas de CCOO pueden utilizar como punto de partida a la hora de negociar con su empresa cualquier cuestión relacionada con la formación: derechos de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, permisos retribuidos, jornada y excedencias, clasificación profesional, creación de una comisión paritaria de formación, igualdad de oportunidades, acreditación de competencias, ayudas a estudios, planes de formación de empresa, etc. En el estudio se incluyen también propuestas sobre formación recogidas en los textos de los convenios que exceden el ámbito de la empresa y que, por ello, pueden ser recogidas en la negociación colectiva sectorial.

Este informe es la tercera de las guías que la Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO ha elaborado sobre formación en las empresas y que pone a disposición de responsables sindicales y representantes de las trabajadoras y trabajadores. Las dos anteriores *“Herramientas de Intervención sindical: Formación en la empresa”* y *“Aprendices, becari@s y trabajo precario”* se encuentran en la página web confederal.

CCOO seguirá trabajando para garantizar el acceso a la formación de todas las personas. Y la mejor manera de hacerlo es mejorando y ampliando los conocimientos de todos los elementos relativos al derecho a la formación y cualificación de los y las trabajadores y a su reconocimiento y acreditación”.

Lola Santillana Vallejo

Secretaria confederal de Empleo y
Cualificación Profesional de CCOO

A person's hands are shown holding a smartphone, with the screen displaying a blurred image. The background is filled with a bokeh effect of light spots, creating a soft, out-of-focus atmosphere. The entire image is overlaid with a semi-transparent red filter.

1

INTRODUCCIÓN



1

INTRODUCCIÓN

La formación de los trabajadores y trabajadoras ha sido algo externo al ámbito de la empresa: se accedía al puesto de trabajo con una determinada cualificación y cualquier formación que fuera requerida en un futuro se suplía con experiencia, buena voluntad y ayuda de los compañeros y compañeras. Por esa razón, la formación ha sido considerada durante mucho tiempo algo secundario entre la gran cantidad de asuntos que deben abordarse desde la negociación colectiva. Jornada o salario han prevalecido sobre cualquier cuestión relativa a la formación.

Sin embargo, esta percepción ha ido cambiando a lo largo del tiempo, adquiriendo poco a poco la importancia que le corresponde. Actualmente se potencia la formación profesional tanto desde el ámbito empresarial como desde el de los trabajadores y trabajadoras.

Para todas las personas, la formación es un requisito necesario para mejorar salarios y condiciones de trabajo, aumentar la capacidad de mantenimiento del puesto de trabajo y facilitar el paso de un empleo a otro. Para las empresas, la formación no solo mejora la capacitación de las personas que trabajan en ella sino que además incrementa su productividad y competitividad.

El objetivo de este trabajo, elaborado desde la Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO, es facilitar a las personas que representan a sus compañeros y compañeras en las empresas una herramienta que les permita mejorar, a través de la negociación colectiva, el tratamiento de los temas de formación en sus respectivos convenios.

Para ello es necesario conocer la extensión y alcance de las cláusulas que sobre formación y cualificación profesional se recogen en los convenios colectivos.

Este trabajo se ha realizado en 2019 sobre una muestra de 70 convenios colectivos. Se ha tenido en cuenta la vigencia a 31 de diciembre de 2018 para garantizar la máxima actualidad de los contenidos, evitando incluir aquellos que pudieran estar afectados por la ultraactividad o que lleven muchos años sin renovarse.

Se ha trabajado fundamentalmente con convenios colectivos sectoriales estatales; en el ámbito de negociación autonómico se ha evitado la repetición sistemática que se produce al descender a este nivel desde lo estatal, algo que sucede con bastante frecuencia; en cuanto a los convenios de empresa, se han seguido las indicaciones de aquellas federaciones estatales que así nos lo han hecho llegar en la búsqueda de ejemplos significativos de casos novedosos y prácticas más avanzadas.

En cualquier caso, hay que recalcar el hecho de que no es un trabajo que agote la materia, ya que resulta imposible hacer un recuento exhaustivo de este tipo de cláusulas. Sirva este trabajo como muestra de lo que puede alcanzarse a través de la negociación colectiva en materia de formación.

Por otra parte, en este análisis se han descartado los contratos formativos (tanto el contrato de trabajo en prácticas como el contrato para la formación y el aprendizaje) al entender que son materia de un análisis que tuviera como eje las cláusulas de empleo en la negociación colectiva.

A la vista de estudios anteriores sobre esta materia, se ha descartado también la inclusión de cláusulas que repiten literalmente aspectos concretos del Estatuto de los Trabajadores u otras normas de obligado cumplimiento sobre la formación en áreas como la prevención de riesgos, la igualdad o la formación para el empleo.

Sin embargo, sí se menciona este hecho en algún momento para recalcar ciertos aspectos concretos que han parecido especialmente relevantes.

En la redacción de este texto se ha utilizado un lenguaje no sexista e inclusivo. Sabemos que esta forma de expresar las ideas va en contra de la economía del lenguaje, eso que nos lleva de forma natural a expresarnos de la manera más breve y menos trabajosa posible.

Pero sabemos también que al nombrar el mundo en masculino no estamos incluyendo a ambos sexos sino todo lo contrario, estamos ocultando a más del cincuenta por ciento de la población, estamos invisibilizando a las mujeres. Normalizar el uso del lenguaje inclusivo debe constituir la base sobre la que edificar una cultura de igualdad y eso incluye, por supuesto, el mundo laboral. Sin embargo, se ha respetado el literal de las cláusulas de los convenios colectivos utilizadas como ejemplo en este trabajo, aun cuando mayoritariamente incumplen este principio.

En ningún momento se ha pretendido cuestionar la oportunidad o idoneidad de las cláusulas relativas a formación, pues en negociación colectiva el alcance de los textos siempre es un compromiso de hasta dónde pueden llegar las partes para alcanzar el acuerdo, con intercambios de concesiones por ambos bancos.

La coyuntura económica y laboral, junto a las circunstancias específicas que van sucediéndose en los sectores y las empresas a lo largo del tiempo, también modulan y condicionan el alcance de lo que se puede acordar en cada momento.

A lo largo del trabajo se han utilizado denominaciones abreviadas para referirse a los convenios, de forma que la lectura sea más fluida; no obstante, en el **Anexo** se recoge el listado de todos los convenios utilizados, incluyendo su código, nombre con el que aparece en la publicación oficial, nombre abreviado y fecha de su publicación. Este listado está ordenado alfabéticamente por el nombre recogido en el texto del trabajo, es decir, por el nombre abreviado.

Como complemento a este estudio se recomienda la utilización de dos guías:

- **Herramientas de intervención sindical: Formación en la empresa.** Guía elaborada por la Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional, actualizada en enero de 2019, para facilitar a los delegados y delegadas herramientas para intervenir en la formación en la empresa. Esta Guía resulta un complemento idóneo para que las personas que representan a los trabajadores y trabajadoras en las empresas participen en la negociación colectiva de sus respectivos ámbitos con todas las herramientas y la información sobre formación a su disposición.



- **Aprendices, becari@s y trabajo precario,** también actualizada en 2019, elaborada por las Secretarías de Empleo y Cualificación Profesional junto con la de Juventud y Nuevas Realidades de Trabajo. Esta guía pretende ayudar a que delegados y delegadas puedan identificar las distintas modalidades de prácticas, los requisitos que deben cumplir las empresas, los derechos de las personas en prácticas y la capacidad de la representación legal de trabajadores y trabajadoras para hacerlos valer, introduciendo criterios en la negociación colectiva que pongan límites al abuso y la explotación. La existencia de este documento tan completo nos ha llevado a dejar las prácticas en las empresas fuera del campo de trabajo de este estudio.



Por último, se han utilizado seis conceptos de forma abreviada o incompleta debido a que aparecen con mucha frecuencia en el texto. Son los siguientes:

- **ET.** Estatuto de los Trabajadores.
- **RLT.** Representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.
- **Ley 30/2015.** Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- **Real Decreto 395/2007.** Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.
- **Real decreto 694/2017.** Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla 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.
- **CPS.** Comisión paritaria sectorial.



2

DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES



2 DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

Los derechos de información y consulta de la RLT en relación con la formación en la empresa vienen recogidos en tres normas:

- 1** El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), “Derechos de información y consulta y competencias”, recoge en el punto 5 el derecho de los comités de empresa (y, por extensión, de toda la representación de los trabajadores y trabajadoras, tanto unitaria como sindical¹) a emitir informe sobre los planes de formación profesional en la empresa. Dicho informe, además, será previo a que la empresa comience a ejecutar dicha formación. En el punto 6 del mismo artículo se recogen algunas consideraciones sobre cómo debe ser la información y cuándo debe entregarse a la RLT.
- 2** Si la empresa, además, decide utilizar el crédito anual de formación de que dispone y bonificarse total o parcialmente los costes de la formación, tendrá que tener en cuenta 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 adelante, Ley 30/2015). En esta ley se recoge de manera genérica el respeto al derecho de información y consulta de la RLT y se establece el mecanismo de mediación entre la empresas y la RLT en el caso de que surgieran discrepancias, por parte de la correspondiente estructura paritaria².
- 3** El artículo 13 del Real Decreto 694/2017, que desarrolla la Ley 30/2015. Esta norma concreta lo recogido en el ET y especifica:
 - La información mínima sobre las acciones formativas.
 - Plazo de 15 días para resolver las discrepancias en el caso de que no haya acuerdo entre la empresa y la RLT.
 - Posibilidad de solicitar la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial (en adelante CPS) correspondiente...

1. Los delegados/as sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: 1º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda (...) (Artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical).

2. Las Estructuras Paritarias Sectoriales son entidades constituidas por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el sector que corresponda. Mientras no se constituyan, siguen funcionando las anteriores Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS).

Por otro lado, se abordan en este apartado aspectos relacionados con la participación de la RLT en temas de formación más allá de lo establecido en la norma: no solo se trata de recibir la información sobre las decisiones de la empresa en materia de formación sino de avanzar en la participación real de la RLT en todo el proceso, desde la planificación de las acciones formativas hasta su evaluación. Esta parte es importante porque recoge derechos que no están en ninguna normativa de rango superior y que, por tanto, “no existen” si no se desarrollan en la negociación colectiva.

Se recogen también algunos contenidos que tienen que ver con la ampliación del crédito horario sindical por razones relacionadas con la formación o con la designación dentro de la RLT de una figura especializada en temas de formación (el delegado o la delegada de formación).

2.1 INFORMACIÓN ENTREGADA A LA RLT

La RLT suele encontrar muchos problemas a la hora de analizar los planes de formación. La escueta redacción del artículo 13 del Real Decreto 694/2017 (antes artículo 15 del Real Decreto 395/2007), al referirse a la información que la empresa debe poner a disposición de la RLT antes del comienzo de los cursos, favorece que algunas empresas, aun entregando todo lo que dispone la norma, no faciliten la información necesaria para poder analizarla. De hecho, y aunque concreta considerablemente lo que indica el ET, se limita a la enumeración de siete apartados, sin definir cómo debe ser la información recogida en cada uno de ellos.

Por esta razón, en muchas ocasiones la información no permite a la RLT proceder a su análisis de forma adecuada y preparar el informe correspondiente. El convenio de **Despachos técnicos tributarios**, sin embargo, establece que la Comisión Paritaria Sectorial acordará **la calidad de la información que las empresas entregan a la representación sindical**, tratando de esta forma de minimizar las discrepancias que pudieran surgir:

En relación a la función primera de esta Comisión paritaria sectorial, y con la finalidad de adaptar la generalidad de la norma a la realidad del sector de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales, se acordará en el seno de esta Comisión la calidad de la información que las empresas del sector deben proporcionar a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo³. (Art. 15)³.

3. Norma derogada. Debería referirse al art. 13 del Real Decreto 694/2017 antes mencionado, que es el que rige en la actualidad.

Esta redacción es muy acertada y es una idea que convendría recogerse en todos los convenios sectoriales; sería una forma de estandarizar la información que recibe la RLT sobre los cursos, limitando la arbitrariedad con que actúan muchas empresas al dar información sin ningún contenido de peso, con la única intención de cumplir con la literalidad de la norma.

Sin embargo, la Comisión Paritaria Sectorial de Despachos Técnicos Tributarios nunca se ha constituido, por lo que la RLT de este sector se encuentra exactamente en la misma situación que el resto en cuanto a la calidad de la información que le entrega la empresa.

Algunos convenios contienen cláusulas que especifican derechos en materia de formación no recogidos expresamente ni en el ET ni en la normativa que regula la formación bonificada:

- Ejercer una labor de **vigilancia sobre la calidad** de la docencia y sobre la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa (**Consultoras, Industrias químicas, Tejas y ladrillos, Industria fotográfica**).
- La RLT realizará el **seguimiento del desarrollo** de las acciones formativas (**Industria de elaboración de arroz**).
- Informar trimestralmente de la ejecución del Plan de Formación (**Grupo Repsol**).
- Informar anualmente sobre los costes de la formación (**Ingenierías**).
- Informar sobre el crédito de formación que le corresponde a la empresa y sobre su utilización o razones para no utilizarlo. En caso de no utilizar dicho crédito, la RLT puede proponer acciones formativas que podrán incluirse en el Plan de Empresa; de incluirse, la participación de los trabajadores en las mismas se realizará fuera de la jornada laboral (**Industrias químicas**).
- Mientras que el ET reconoce a la RLT el derecho a ser informada y consultada sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo, encontramos un convenio que va mucho más allá, estableciendo que la RLT será consultada en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas de formación previos a la implantación de cualquier modificación organizativa (**Corcho**).
- En el caso de que la formación se financie con fondos públicos, el Comité Paritario de Formación recibirá la misma información que la empresa esté obligada a facilitar a la FUNDAE (**Ingenierías**). Esto supone, por ejemplo, conocer el coste de cada curso, la parte que la empresa aporta como cofinanciación privada, la bonificación aplicada en los boletines de cotización, los participantes de cada curso, etc.

Como ejemplo de la información que podría incluir un buen “balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior” tenemos lo recogido en el convenio de **Comercio minorista de droguerías** cuando se refiere a la valoración del plan de formación:

A su finalización, los resultados del plan de formación serán evaluados conjuntamente entre la Dirección de la empresa y la RLT. Dichos resultados y su análisis versarán, al menos, sobre los siguientes aspectos:

- *Relación de acciones formativas finalmente ejecutadas, indicando para cada una de ellas:*
 - a) *Nombre de los participantes.*
 - b) *Colectivo o categoría profesional de los mismos.*
 - c) *Centro de trabajo al que pertenecen.*
 - d) *Coste.*
- *Resultados de las encuestas de calidad y satisfacción del alumnado.*
- *Incidencia de la formación en los procesos de cobertura de puestos de trabajo. (Art.28)*

Con esta información, la RLT puede evaluar la formación realizada por la empresa en el ejercicio anterior: sabrá si la información que la empresa les entregó el año pasado se corresponde realmente con la formación realizada; sabrá quiénes la han realizado, de forma que puede comprobar si, por ejemplo, determinada persona se forma sistemáticamente mientras otras llevan años sin recibir un curso; sabrá si la formación se dirige siempre a los mismos colectivos o categorías profesionales, a costa de la falta de formación de otras; si las personas que participan están satisfechas con los cursos recibidos y, aún más importante, puede valorar la incidencia que la formación tiene a la hora de permitir ascensos, promociones o planes de carrera.

En otros casos, se detalla la información que la empresa debe entregar a la RLT en relación a la formación no bonificada, enumerando una serie de puntos bastante similares (aunque no iguales) a lo recogido en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017. **(Ocio educativo de la CAM, Servicios de prevención ajenos).**

Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes y aquellas acciones formativas puntuales que puedan desarrollar, las Empresas, antes de implantar un plan de formación, habrán de cumplimentar lo previsto en el artículo 64.5.e) del Estatuto de los Trabajadores, relativo a las competencias de la Representación Legal de los Trabajadores en esta materia.

A tal fin, se tendrá en cuenta que en un plan de formación de empresa se contemplarán los siguientes contenidos que las Empresas habrán de facilitar con carácter previo a la Representación Legal de los Trabajadores:

- *Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.*
- *Criterios de selección y colectivo afectado.*
- *Calendario de ejecución.*
- *Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.*
- *Coste estimado de las acciones formativas.*
- *Memoria de los cursos de formación impartidos, una vez realizadas las acciones formativas. (Art. 85 Servicios de prevención ajenos)*

Es importante llamar la atención sobre la primera frase de esta cláusula transcrita: *Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter sectorial en los artículos precedentes y aquellas acciones formativas puntuales que puedan desarrollar...* que aparece en ambos convenios y que se refiere al cumplimiento del artículo 64.5.e) del ET en relación a la implantación de los planes de formación.

Parece que se trata de manera diferente la acción formativa aislada y el plan de formación en relación a los derechos que la RLT tiene en materia de formación.

La redacción parece indicar que se debe respetar el artículo 64.5 del ET únicamente cuando se trata de un plan de formación y que las acciones formativas aisladas no entran en la misma categoría.

El error de diferenciar planes de formación de acciones formativas aisladas a la hora de reconocer derechos a las RLT no es nuevo: deriva del hecho de que el ET hace referencia al plan (64.5.e “Los planes de formación profesional en la empresa”) mientras que el artículo 13 del Real Decreto 694/2017 habla en todo momento de “acciones formativas” programadas por las empresas.

Sin embargo, se debe entender que ambas normas hacen referencia al mismo hecho, ya que un plan de formación no es más que un conjunto de acciones formativas presentadas de una determinada manera.

En el convenio de la empresa **Dentix** se reconoce con una redacción bastante generalista, la voluntad de realizar un diseño conjunto del plan de formación entre la empresa y la RLT, que abarque desde la planificación hasta la evaluación, lo que siempre favorecerá la posibilidad de llegar a acuerdos que beneficien a los trabajadores y trabajadoras.

La legislación proporciona un amplio abanico de posibilidades para el desarrollo de la política formativa en las empresas. Esta política será más efectiva si se establece un marco de colaboración con la representación de los trabajadores que permita la configuración del plan de formación en conjunto: estudio de necesidades, establecimiento de prioridades, diseño de acciones formativas, seguimiento y evaluación de la formación. (Art. 24)

Por último, se destaca el convenio de **Ingenierías**, donde se indica que, para las empresas que obtengan fondos públicos para la formación, se establece la obligación de tener un Comité de Formación con representantes designados por la RLT (no necesariamente miembros de la RLT). Para el resto de empresas existe la posibilidad de constituir dicho Comité, pero no la obligación. En cada caso, las funciones asignadas al Comité son distintas.

Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, sin que sea necesario que tales representantes sean vocales de dicho Comité de Empresa o Delegados de Personal. La misión de ese Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos. Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un Comité de Formación, que participará en la elaboración del plan anual que realice la Dirección de la empresa con dichos fondos para la formación de los trabajadores. (Art. 15)

En el convenio de **Restauración colectiva** también existe la obligación de crear una Comisión de Formación cuando se utilicen fondos públicos, con funciones diferentes a las del caso anterior.

Aquellas empresas que utilicen fondos públicos, estarán obligadas a la creación de una comisión de formación en la que realizar la planificación, seguimiento y evaluación de la formación que se imparta. (Art. 51)

2.2 HORAS SINDICALES

Sorprende que varios convenios “autoricen” la utilización de las horas sindicales “para acudir a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades”. En el convenio de **Derivados del cemento**, (como también hacen los de **Corcho, Tejas y ladrillos, Mataderos de aves y conejos**), podemos ver lo siguiente:

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato al que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia. (Art. 81 Derivados del cemento)

Esto llama la atención ya que dicho uso está claramente incluido en las actividades propias de la RLT y no necesita, por tanto, autorización normativa alguna; basta con avisar de la utilización de las horas.

El convenio de **Granjas avícolas**, además, permite la acumulación por trimestres de dichas horas únicamente si se van a destinar a formación, algo que sí mejora las condiciones de uso del crédito sindical que, al ser mensual, caduca automáticamente al finalizar cada mes.

Los representantes sindicales podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, por trimestres, avisando y justificando a la Dirección de la empresa, con diez días de antelación, la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación y otras entidades, así como otras actividades sindicales. (Art. 33)

Se ha encontrado un convenio donde se señala quién es la persona que debe justificar la asistencia del delegado o de la delegada a la formación: el secretario provincial del sindicato u otro organismo territorial equivalente (**Artes gráficas**), otro ejemplo que entendemos restrictivo de los derechos sindicales ya que una cosa es justificar la ausencia del puesto de trabajo y otra muy distinta indicar qué persona o cargo sindical es la que debe firmarlo.

Más allá del crédito horario “habitual”, el convenio colectivo de **Aguas municipales de Vitoria** reconoce, a las personas afiliadas a secciones sindicales acreditadas ante la empresa, derecho a disponer, para el conjunto de los afiliados/as, de cinco días laborables de permiso para formación sindical.

Los afiliados/as a las secciones sindicales acreditadas ante la empresa tendrán derecho a (...) Disponer para el conjunto de los afiliados/as de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades

análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que debería comunicarlo a la empresa, con al menos cuarenta y ocho horas de antelación a su disfrute. Dicha licencia será retribuida para los afiliados/as a las secciones sindicales que tengan afiliación mínima señalada en la escala establecida en el artículo 96. (Art. 92)

En otro convenio se reconoce a las organizaciones sindicales firmantes el derecho a disponer del volumen de horas correspondientes a dieciocho personas liberadas, con carácter nominativo, “para la correcta administración y gobierno del presente Convenio a través de las Comisiones Paritarias Sectoriales y Observatorio Sectorial establecidos, y el desarrollo del trabajo de los mismos” (**Contact center**). En el mismo sentido hay otro que establece un límite de treinta y dos horas mensuales retribuidas, para la realización de las mismas funciones (**Mediación de seguros privados**).

En cuanto al crédito horario de los delegados y delegadas de Prevención, varios convenios lo aumentan con las horas dedicadas a su formación (**Universidades privadas, Enseñanza concertada**). Algunas veces, este crédito extra está limitado a determinadas horas en función del tamaño de la empresa, como sucede con el de **Comercio minorista de droguerías**:

Los Delegados/as de Prevención de centros o Comités de Seguridad y Salud que representen hasta cien trabajadores dispondrán para la asistencia a cursos de formación específicos o para las tareas propias de su cargo de un crédito horario mensual adicional que como máximo será de diez horas. En los que representen más de cien trabajadores el crédito máximo será de veinticinco horas. (Art. 58)

2.3 DISCREPANCIAS Y MEDIACIONES

El artículo 64 del ET establece que, con una antelación mínima de 15 días, la empresa debe informar a la RLT sobre la formación que tiene previsto realizar. En ese tiempo, la RLT revisa la documentación que le entrega la empresa y emite, si así lo estima conveniente, un informe que puede ser favorable o desfavorable. A partir de ese momento la empresa puede comenzar la formación. Sin embargo, el Real Decreto 395/2007, que regulaba la formación profesional para el empleo hasta 2015, recogía un segundo periodo de 15 días en el caso de que el informe emitido fuera desfavorable, tiempo que se destinaba a intentar llegar a un acuerdo antes de poner en marcha los cursos.

Uno de los convenios revisados, el de **Industrias químicas**, sigue manteniendo ese segundo plazo de 15 días lo que, en principio, da a la RLT una mayor capacidad de negociación con la empresa porque el periodo para estudiar la documentación y negociar es mayor y, sobre todo, porque la empresa siente más presión a la hora de alcanzar acuerdos para intentar poner en marcha los cursos.

Los representantes de los trabajadores deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada. Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente. Asimismo, las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de los trabajadores de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de los trabajadores haya emitido el informe correspondiente. (Art. 89)

En el mismo sentido iría lo recogido en el convenio de **Corcho** en relación con la necesidad de someter a información de la RLT los planes de formación y, de no existir esta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados, las acciones formativas que realice.

Esta última parte deriva también del derogado Real Decreto 395/2007 pero el artículo hace referencia erróneamente al Real Decreto 694/2017 que, sin embargo, ha eliminado este requisito.

También en referencia a centros de trabajo sin RLT, el convenio de la Agencia EFE establece como función específica del comité intercentros la de emitir informe sobre los planes de formación profesional de la empresa relativos a dichos centros (**Agencia EFE**).

Derechos, competencias e infraestructura del Comité Intercentros (...) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta, relativos a centros de trabajo que no cuenten con representación legal de los trabajadores o cuando la decisión afecte a más de un centro de trabajo, sobre las

siguientes cuestiones:(...) Planes de formación profesional de la empresa. (Art. 94)

Cuando la RLT emite un informe desfavorable al plan de formación y este se financia a través de bonificaciones en los seguros sociales, existe la posibilidad de que tanto la empresa como la RLT soliciten la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente.

En muchos casos, cuando esta mediación tiene lugar, la empresa no se hace cargo de los gastos de desplazamiento en que pudiera incurrir la representación sindical y deben ser ellos mismo o sus sindicatos quienes los asuman. Pues bien, hay convenios que previendo este problema establecen la obligación de la empresa de correr con estos gastos (**Restauración colectiva, Administración de loterías**).

A su vez, en caso de discrepancia y mediación en materia de formación los gastos derivados de dicha mediación, tanto para la representación empresarial como para la sindical, serán abonados por la empresa (Art. 51 Restauración colectiva).

2.4 FORMACIÓN PACTADA CON LA RLT

Como ejemplo de plan consensuado, hay entre los revisados un convenio de empresa en el que son ambas partes las que aprueban el plan de formación (con objetivos, cursos de prevención de riesgos y otros contenidos necesarios para el mejor desarrollo de la empresa) (Sociedad regional de turismo de Cantabria). No se especifica qué pasa si las partes no se ponen de acuerdo, dando la sensación de que siempre se aprueba por consenso.

La empresa aprobará de acuerdo con el comité de empresa el plan de formación anual, en donde se fijarán los objetivos del año, con cursos tanto en prevención de riesgos como de contenidos necesarios para el mejor desarrollo de CANTUR, S.A. (Art. 35)

Hay convenios, por otro lado, que recogen en su articulado la posibilidad (no la obligación) de que la formación sea resultado de un pacto entre la empresa y su RLT, algo que debería ser demasiado obvio como para resaltarlo en este documento pero que hay que seguir peleando día a día. Cuando estas acciones formativas se incluyen en el plan de formación, la asistencia “podrá” ser obligatoria fuera de la jornada habitual de trabajo con un máximo de horas anuales, tanto en días laborables como no laborables, teniendo la consideración de jornada ordinaria de trabajo retribuidas como tales o compensadas con tiempo de descanso.

En el caso de empresas de menos de 50 personas en plantilla, será requisito impres-

indispensable para la validez del acuerdo notificarlo a la CPS (**Industrias químicas, Vidrio y cerámica**).

Ambos convenios recogen que, de no existir RLT en la empresa o centro de trabajo, el acuerdo debe negociarse con las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal, especificando el de Vidrio y cerámica que esta negociación será a través de la CPS.

Quando las acciones formativas, sean o no con cargo a los créditos anuales de formación, respondan a un acuerdo previo con la representación legal de los trabajadores, dicho acuerdo podrá contemplar la asistencia obligatoria de los trabajadores a los correspondientes cursos fuera de su jornada habitual de trabajo con un máximo de 8, 16 y 32 horas anuales respectivamente en 2018, 2019 y 2020, sobre la jornada máxima prevista en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo o, en su defecto, la máxima aplicable en cada empresa de ser ésta inferior, sin que en ningún caso este mecanismo pueda conllevar la ampliación de la jornada efectiva de trabajo.

Estas horas, que podrán programarse tanto en días laborables como no laborables para el trabajador según calendario laboral de la empresa, tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo y serán retribuidas como tales o compensadas con tiempo de descanso equivalente.

Esta medida no será de aplicación a trabajadores que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se encuentren en alguna de las situaciones de lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares.

El acuerdo con la representación de los trabajadores se comunicará a la Comisión Paritaria de Formación.

En las empresas de menos de 50 trabajadores será requisito imprescindible para la validez del acuerdo que se notifique a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación (CPS).

En las empresas o centros de trabajo sin representación de los trabajadores, será imprescindible que la empresa o el centro de trabajo, comunique su intención de iniciar el procedimiento de negociación a la CPS, a través de un escrito en el cual deberá constar la identificación de la empresa o centro. El acuerdo deberá negociarse con las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal a través de la CPS. (Art. 119 Vidrio y Cerámica)

Destacamos la importancia de que se salvaguarden los derechos de trabajadores y trabajadoras en empresas y centros de trabajo que no cuenten con RLT, com-

prometiéndole a las empresas a negociar la formación (o al menos una parte de ella) con los sindicatos más representativos.

Existen también ejemplos en los que la participación en cursos será siempre fuera de la jornada laboral cuando dicha formación sea propuesta por la RLT, como es el caso del convenio de **Industrias químicas**:

En el supuesto de que la empresa renuncie a programar acciones formativas con cargo al mencionado fondo, los representantes de los trabajadores podrán proponer acciones formativas que deberán estar relacionadas siempre con la actividad productiva de la empresa; estas acciones podrán incluirse en el Plan de Empresa y, en todo caso, la participación de los trabajadores en las mismas se realizará fuera de la jornada laboral. En caso de rechazarse las propuestas de los representantes de los trabajadores por la empresa, estos últimos, tras la correspondiente explicación sucinta de la empresa de los motivos de dicho rechazo, podrán plantear un procedimiento de mediación a la Comisión Paritaria Sectorial de la Industria Química de la Fundación Estatal para la Formación del Empleo, u organismo que lo sustituya. (Art. 89)

En otros casos, sin embargo, es justamente la formación consensuada con la RLT la que expresamente deberá realizarse dentro de la jornada laboral para asistir a las clases presenciales, para lo cual la empresa debe conceder los permisos oportunos. El tiempo dedicado a esta formación será computable en el número de 20 horas anuales previsto para formación (**Gestorías administrativas, Administración de loterías, Mediación de seguros privados**).

La empresa podrá consensuar con la representación legal de los trabajadores acciones formativas específicas, que habrán de estar en relación con las funciones de la empresa. En tal caso la empresa deberá conceder al personal permisos, dentro de la jornada laboral, para que pueda asistir a las clases en presencia o dedicar el tiempo necesario para la formación e-learning. El tiempo dedicado a esta formación será computable en el número de 20 horas anuales previsto generalmente para formación.

Formación dentro de los centros de trabajo de la empresa de mediación: La empresa procurará impartir esta formación con habitualidad, dedicando el tiempo preciso, dentro de la jornada laboral, a la función de perfeccionamiento o reciclaje, sin perjuicio de la asistencia de su personal contratado, cuando así lo acuerde la empresa, a los cursos de formación que convoquen las Entidades Aseguradoras, con las que se relacione la empresa de mediación de seguros, sobre los productos propios de aquéllas, o la asistencia de la plantilla de la empresa a jornadas o seminarios impartidos por centros o instituciones a los que sea inscrito el personal por cuenta de la empresa. (Art. 26 Mediación de seguros privados).

En principio, la formación debería celebrarse siempre dentro del horario laboral ya que forma parte de la organización del trabajo y, por tanto, no debe extenderse fuera de la jornada. Además, es la única forma en la que se puede garantizar la igualdad de acceso a la misma: todas las personas deben cumplir con su horario de trabajo así que no se plantea ningún problema para asistir a la formación.

En cualquier caso, cuando la formación se realiza fuera de la jornada laboral solo puede ser obligatoria si así se pacta en convenio colectivo y se compensa con tiempo de descanso, debiendo considerarse tiempo efectivo de trabajo. Al compensarse con tiempo equivalente, el saldo final es cero⁴ (las mismas horas dedicadas a formación fuera de la jornada se reducen en otro momento). Sin embargo, el artículo del convenio de Vidrio y Cerámica que se ha transcrito indica que dichas horas “serán retribuidas como tales o compensadas con tiempo de descanso equivalente”, cuestión con la que no se puede estar de acuerdo ya que, al retribuirse económicamente, se convierten en horas extraordinarias.

Si no está pactado en convenio colectivo, para que la formación sea obligatoria fuera de la jornada la empresa debe poder demostrar que es necesaria para el desempeño del trabajo y que es imposible que se desarrolle dentro de la jornada. Debe, en ese caso, considerarse tiempo efectivo de trabajo y compensarse con tiempo de descanso equivalente. Para compensar ese tiempo económicamente la empresa debe, de nuevo, justificar la imposibilidad de compensarlo con tiempo; se considera en ese caso horas extra y debe retribuirse como tal.

2.5 FORMACIÓN PARA LA RLT

Determinados convenios establecen una oferta de formación de la empresa al delegado o delegada que termine su actividad sindical, para facilitar el desarrollo profesional en igualdad de condiciones (**Cajas de ahorro**) así como para su reciclaje durante el mandato (**Banca**).

Con el fin de facilitar la reversibilidad de la función sindical en cualquier momento en que el delegado o la delegada así lo decida, por parte de las Empresas, se facilitará con la brevedad posible, su asistencia a los cursos de formación que fueran necesarios para facilitar el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades. (Art. 100 Cajas de Ahorro y 58 Banca)

4. Puede consultarse la sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 21 de marzo de 2019 (recurso 21/2019).

2.6 DELEGADO/DELEGADA DE FORMACIÓN

Debido a la importancia que la formación está alcanzando en las relaciones laborales, resulta esencial instituir una figura sindical con capacidad para abordar específicamente los temas de formación en la empresa. Se trata de especializar a una persona de la RLT (o elegida por la RLT) en el seguimiento de todo aquello que concierna a la formación.

Varios convenios establecen la figura del Delegado/a de Formación con funciones de “promoción y difusión de la formación en el sector, participación en la comisión paritaria de formación, colaboración en estudios, etc.” En este caso, uno por organización sindical firmante del convenio, con un crédito horario acordado por las partes en función de sus atribuciones (**Restauración colectiva, Administración de loterías**).

Para la realización de cuantas funciones sean necesarias para la promoción y difusión de la formación en el sector, participación en la comisión paritaria de formación, colaboración en estudios y/o investigaciones del sector, etc., se establece la figura del delegado/a de formación sectorial por organización sindical firmante del presente convenio. Cuantos trabajadores/as desempeñen esta figura tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en sus respectivas empresas, a determinar por acuerdo de las partes signatarias del convenio y en función de las tareas que les sean encomendadas. (Art. 51 Restauración Colectiva)

El convenio de **Mediación inmobiliaria** promueve la creación de Comisiones de Formación en las empresas que cuenten o tengan previsto desarrollar un plan de formación, y se reserva la figura del Delegado/a de Formación para las demás; para ambas figuras, se acuerdan una serie de funciones:

- *Las comisiones de formación (delegados de formación) tendrán las funciones que las partes acuerden, entre otras:*
- *Participar en el proceso de detección de necesidades.*
- *Proponer actividades formativas que atiendan esas necesidades y establecer los criterios de prioridad que acuerden las partes.*
- *Analizar y establecer procedimientos que favorezcan la participación de los trabajadores con especial atención a los colectivos con mayores dificultades de acceso.*
- *Establecer criterios para la selección de participantes y entidades de formación.*

- Llevar a cabo un seguimiento de la formación realizada (participantes, entidades, calidad de la formación).
- Conocer los contratos formativos que se celebran en la empresa y su ajuste a la norma (horas de formación, funciones realizadas, tutores asignados...)
- Conocer las prácticas no laborales que se realizan en la empresa y su ajuste a la normativa (horas, tutores asignados, funciones realizadas).
- Hacer un seguimiento de la formación realizada que atienda a: los criterios de selección de las entidades formadores.
- Evaluar los resultados de la formación y generar propuestas de mejora (Art. 57)

Este mismo convenio recoge también un compromiso de formación sobre las características de la formación profesional para el empleo para los delegados/as de formación y miembros de las comisiones de formación que lo precisen, y lo hace como acuerdo de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación:

La comisión paritaria estatal acuerda establecer los mecanismos necesarios para la obtención de recursos que permitan, durante la vigencia de este convenio, formar a los miembros de las comisiones de formación que lo precisen, así como a los delegados de formación que se elijan, en las características de la formación profesional para el empleo y requisitos de gestión y calidad. Las partes acuerdan la formación de al menos el 40 % de los miembros de estas comisiones durante la vigencia de este convenio (art. 57 Comisión Paritaria Sectorial de Formación).

2.7 PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)

En relación a los PIF y los derechos de la RLT, se han encontrado muy pocas referencias reseñables.

Un único convenio señala que, a la hora de que la empresa tenga en cuenta razones organizativas o de producción, se recabará la opinión de la RLT (**Curtidos, correas y cueros**).

La dirección de la empresa podrá tener en cuenta, a la hora de valorar la solicitud del permiso de formación, las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa, para lo que recabará la opinión de la RLT, así como el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma. (Art. 77)

En otro se indica que la Comisión de formación será informada de las “solicitudes” realizadas y de las resoluciones adoptadas por la dirección **(Grupo Repsol)**.

Se garantiza la participación sindical en los planes de formación de las empresas, la cual se realizará a través de las Comisiones de Formación u órganos establecidos en los Convenios Colectivos correspondientes.

En lo relativo al Plan de Formación común para el Grupo, esta participación se ejercerá por la representación sindical a través de la Comisión de Formación del Acuerdo Marco que estará compuesta por dos miembros por cada sindicato firmante del presente acuerdo y con las siguientes funciones en esta materia: (...)

- *Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en las empresas afectadas por este acuerdo, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de las mismas. (Art. 33)*

Esto último es especialmente importante ya que es norma general que las empresas, o bien no informen de los PIF solicitados, o bien lo hagan solo respecto de los autorizados; lo correcto, sin embargo, es informar a la RLT de todos los permisos que se soliciten y especialmente de los denegados, ya que sobre ellos es sobre los que se debe vigilar los criterios utilizados por la empresa para no autorizarlos (que solo puede ser por razones organizativas o de producción) y se debe intentar negociar para llegar a un acuerdo lo más satisfactorio posible para el trabajador o la trabajadora.

2

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

Los derechos de información y consulta de la RLT en relación con la formación en la empresa vienen recogidos en tres normas:

- El **artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores**, “Derechos de información y consulta y competencias”, recoge en el punto 5 el derecho de los comités de empresa (y, por extensión, de toda la representación de los trabajadores y trabajadoras, tanto unitaria como sindical) a emitir informe sobre los planes de formación profesional en la empresa. En el punto 6 del mismo artículo se recoge cómo debe ser la información y cuándo debe entregarse a la RLT.
- Si la empresa, además, decide utilizar el crédito anual de formación de que dispone y bonificarse total o parcialmente los costes de la formación, tendrá que tener en cuenta la **Ley 30/2015**, que establece el mecanismo de mediación de la Comisión Paritaria Sectorial (o EPS) entre la empresa y la RLT en el caso de que surgieran discrepancias.
- **El artículo 13 del Real Decreto 694/2017, que desarrolla la Ley 30/2015**. Esta norma concreta lo recogido en el ET y especifica:
 - La información mínima sobre las acciones formativas.
 - Plazo de 15 días para resolver las discrepancias en el caso de que no haya acuerdo entre la empresa y la RLT.
 - Posibilidad de solicitar la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente.

No solo se trata de recibir la información sobre las decisiones de la empresa en materia de formación, sino de avanzar en la participación real de la RLT en todo el proceso, desde la planificación de las acciones formativas hasta su evaluación. Esta parte es importante porque recoge derechos que no están en ninguna normativa de rango superior y que, por tanto, “no existen” si no se desarrollan en la negociación colectiva.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

2.1 INFORMACIÓN ENTREGADA A LA RLT

OBJETIVO SECTORIAL

Estandarizar el contenido de la información que se entrega a la RLT

OBJETIVO EMPRESA

Estandarizar el contenido de la información en la formación bonificada

PROPUESTA

Con el fin de adaptar la generalidad de la norma a la realidad del sector, la Comisión Paritaria Sectorial establecerá la calidad y el contenido mínimo que debe tener la información que las empresas entregan a la RLT sobre las acciones formativas y los PIF, tanto si la empresa se bonifica los costes como si no.

PROPUESTA

- **Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas:** nombre del curso, objetivos que se pretenden conseguir y descripción (duración, modalidad y contenido).
- **Colectivos destinatarios** (sexo, área funcional y grupo profesional) y número de participantes por acción (cuántas personas va a haber en cada grupo).
- **Calendario previsto de ejecución.** La fecha debe ajustarse al máximo a la real, teniendo en cuenta que es “previsto” por lo que podrá modificarse si fuera necesario, informando a la RLT.
- **Medios pedagógicos:** identificar los medios que utilizará la persona formadora para promover el aprendizaje y transmitir los conocimientos en el aula: libro, pizarra, ordenador, proyector...
- **Criterios de selección de los participantes:** debe indicarse a quién va dirigida la formación, a qué colectivo concreto dentro de la empresa. Deben ser criterios que discriminen ante una posible solicitud de participación mayor que la oferta de plazas.
- **Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.** Se debe entregar la dirección “prevista” con la mayor concreción posible. Si por cualquier razón cambia el lugar de impartición debe notificarlo a la RLT.



2

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

2.1 ... INFORMACIÓN ENTREGADA A LA RLT

OBJETIVO SECTORIAL

Ampliar la información que se entrega a la RLT

OBJETIVO EMPRESA

Que la información sea igual para toda la formación realizada en la empresa

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Información para todas las empresas pertenecientes a un grupo

- **Balance de la formación desarrollada en el ejercicio preferente:** cursos realizados, fechas, lugares de impartición, relación de participantes y evaluación realizada, incidencia de la formación en los procesos de cobertura de puestos de trabajo.

PROPUESTA

Con el fin de permitir un mejor análisis de la formación a realizar en las empresas, la información a entregar a la RLT incluirá:

- El crédito anual de formación.
- Presupuesto adicional que la empresa destine a formación.
- Coste de las acciones formativas previstas.

PROPUESTA

- Para garantizar el correcto análisis de la formación que se realiza en la empresa y poder emitir el informe correspondiente, la empresa entregará a la RLT la misma información independientemente de la forma en que la empresa financie la formación, bien por medios propios, bien a través de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.

PROPUESTA

- En el caso de un grupo de empresas, cuando la formación se organice agrupada entre algunas o todas ellas, la información sobre la formación realizada se comunicará por igual a la RLT de todas las empresas.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

OBJETIVO SECTORIAL

Crédito horario
para la RLT

2.2 HORAS SINDICALES

PROPUESTA

- Para las y los miembros de la Comisión de Formación no computará como crédito sindical ordinario el tiempo necesario para realizar las tareas encomendadas a la citada comisión.

OBJETIVO SECTORIAL

Ampliar el plazo
interno de
resolución
de discrepancias

2.3 DISCREPANCIAS Y MEDIACIONES

PROPUESTA

- En el caso de que la RLT, sobre la base de la información recibida, emitiera un informe desfavorable en el plazo máximo de 15 días de que dispone, se abrirá un nuevo periodo de igual duración a efectos de llegar a acuerdo. En cualquier caso, tras este último plazo e independientemente de que se alcance acuerdo o no, la formación podrá comenzar.

OBJETIVO SECTORIAL

Potenciar
las funciones
de mediación y
solución de
discrepancias

PROPUESTA

- En caso que no se alcanzara acuerdo, se solicitará a la CPS/EPS correspondiente su mediación para solventar las discrepancias surgidas. Los gastos de desplazamiento de las personas que fueran convocadas correrán a cargo de la empresa implicada. La asistencia a dicha mediación será preceptiva para ambas partes.

2

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

2.4 FORMACIÓN PACTADA CON LA RLT

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Que la formación sea acordada con la RLT

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Limitar la formación fuera de la jornada habitual de trabajo

OBJETIVO SECTORIAL

Limitar la formación fuera de la jornada habitual de trabajo en empresas sin RLT

PROPUESTA

- La empresa aprobará, de acuerdo con la RLT, el plan de formación anual en donde se fijarán los objetivos del año, las especialidades formativas, su impacto y evaluación, así como las condiciones necesarias para el mejor desarrollo de las mismas.

PROPUESTA

- Cuando las acciones formativas respondan a un acuerdo previo con la RLT y siempre que se compruebe la imposibilidad de realizar la formación dentro de la jornada habitual, se podrá contemplar su programación fuera de dicha jornada. Esas horas tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo y serán compensadas con tiempo de descanso equivalente.

PROPUESTA

- En las empresas o centros de trabajo sin RLT, la formación fuera de la jornada ordinaria de trabajo deberá contar con el acuerdo previo de la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente y afectará únicamente a la formación que sea imposible realizar dentro de la jornada, acordándose en cualquier caso su compensación con tiempo de descanso equivalente.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

2.5 FORMACIÓN PARA LA RLT

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Facilitar la adaptación y reciclaje de la RLT

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Posibilidad de acumular horas sindicales para formación

PROPUESTA

- La empresa facilitará la asistencia a los cursos de formación que fueran necesarios para facilitar a los y las representantes sindicales el desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

PROPUESTA

- Las personas que pertenezcan a la RLT podrán acumular su crédito sindical para asistir a cursos de formación cuya duración, durante el mes, supere el número de horas que tienen asignadas. Cuando no fuera posible acumular las horas, las personas pertenecientes a su mismo sindicato podrán pactar la cesión total o parcial de su propio crédito sindical, a fin de facilitarles el acceso a la formación.

2.6 DELEGADO/DELEGADA DE FORMACIÓN

OBJETIVO SECTORIAL

Creación de la figura del delegado/a de formación en sector/empresa

PROPUESTA

- Se establece la figura del delegado o delegada de formación para la promoción y difusión de la formación en el sector (o en la empresa), participación en la comisión paritaria de formación, colaboración en estudios o investigaciones del sector, etc. Cuantas personas desempeñen esta función tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en sus respectivas empresas, a determinar por acuerdo de las partes signatarias del convenio y en función de las tareas que les sean encomendadas.



2

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

OBJETIVO SECTORIAL

Establecer las funciones de los delegados y delegadas de formación

2.6 ... DELEGADO/DELEGADA DE FORMACIÓN

PROPUESTA

- Los delegados y delegadas de formación tendrán, entre otras, las siguientes funciones:
 - Participar en el proceso de detección de necesidades.
 - Proponer actividades formativas.
 - Establecer los criterios de prioridad.
 - Favorecer la participación de las personas trabajadoras, con especial atención a los colectivos con mayores dificultades de acceso.
 - Establecer criterios para la selección de participantes y concesión de permisos individuales de formación.
 - Conocer los/las participantes y entidades que participan.
 - Analizar la calidad de la formación.
 - Evaluar los resultados de la formación y generar propuestas de mejora.

2.7 PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

OBJETIVO EMPRESA

Conocer las solicitudes de PIF y acordar los criterios de concesión

PROPUESTA

- Se garantiza la participación sindical en lo relativo a la concesión de los PIF, por lo que la empresa dará traslado a la RLT de las solicitudes aprobadas y denegadas. En caso de no poder atenderse la totalidad de las solicitudes, se acordarán los criterios de concesión, así como las prioridades a la hora de atenderlos.



3

PERMISOS
RETRIBUIDOS



3

PERMISOS RETRIBUIDOS

Se han agrupado en este epígrafe permisos para ausentarse del trabajo por razones relacionadas con la formación (asistencia a clases, desplazamiento al o desde el centro de formación, asistencia a exámenes...) sin detrimento del salario de la persona que se forma.

No se ha abierto un epígrafe especial para los permisos no retribuidos, ya que o bien se reivindica que permisos en los que el ET no especifica que sean remunerados (como el caso de los que se conceden para acudir a exámenes) se recojan en convenio como remunerados, o bien aparecen en este trabajo junto con otros conceptos. En este último caso estaría, por ejemplo, el de “formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo” [recogido en el artículo 23.1.c)] y cuyo ejercicio se debe pactar en la negociación colectiva; en las cláusulas estudiadas, este permiso aparece junto con otros epígrafes y recogerlo aparte supondría repetir el mismo articulado con demasiada reiteración⁵.

Se explican, pues, los permisos retribuidos señalados en el primer párrafo.

3.1 PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)

El PIF es un permiso retribuido de hasta 200 horas laborales que solicita el trabajador o trabajadora y que, previa autorización de la empresa, puede utilizarse para cursar una formación reconocida por una acreditación oficial impartida, en todo o en parte, de forma presencial. En la actualidad, los PIF están recogidos en la Ley 30/2015 desarrollada en el Real Decreto 694/2017.

En los III Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo se contemplaba la posibilidad de que en la negociación colectiva se regulara la utilización de los PIF. Desde esa perspectiva, en algunos convenios, se incorporaron textos como: “A través de la negociación colectiva se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación”. Por ello, si en algunos articulados aparecen esas referencias se debe saber que en la actualidad las normas ya no las incorporan expresamente, pero los efectos de los convenios que lo incluyen son perfectamente vigentes para su aplicación en las empresas.

5. Referencias a este permiso aparecen en el apartado referido a excedencias, permisos para acudir a exámenes, mediaciones de la CPS, áreas formativas y ayudas de estudio.

Al analizar el articulado de los convenios se conoce que, en general, estos transcriben la norma casi en su literalidad, sobre todo en cuanto a su definición y características. A veces, como en otros casos que se han visto a lo largo de este trabajo, se hace referencia a normas ya derogadas. Se recogen aquí las aportaciones adicionales a lo regulado en la norma que son contempladas en los convenios.

Un problema que se puede encontrar la RLT es que las empresas, cuando se supera el límite máximo de permisos, concedan los PIF a determinadas personas y colectivos en detrimento de otras. Por ello, es necesario articular medidas que eviten que se concedan los PIF siempre a las mismas personas (máxime cuando el crédito anual disponible es limitado). Un ejemplo se encuentra en el convenio de la **Construcción**, que pretende una distribución homogénea de los permisos entre toda la plantilla:

“A través de la negociación colectiva se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación –que en cualquier caso se adecuarán a lo dispuesto 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 y su normativa de desarrollo– procurando, por una parte, una utilización homogénea entre todos los estamentos de la plantilla estableciendo, si fuera necesario, porcentajes por grupos profesionales y, por otra, la participación de los Representantes de los Trabajadores en el proceso de autorización del permiso por parte de la empresa. (Art. 112)

Se recogen cláusulas que establecen algún tipo de prioridad a la hora de la concesión de los PIF en función de diferentes criterios de idoneidad. En el convenio de **Empresas del juego del bingo**, por ejemplo, se da prioridad a quienes no hayan disfrutado este permiso en el año anterior:

Tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación, aquellos trabajadores y trabajadoras ocupados que, cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este artículo en el plazo anterior de doce meses. (Art. 28)

En otro convenio, el de **Administración de loterías**, se difiere esta facultad al desarrollo ulterior de un protocolo específico sobre el tema, pero queda establecida al menos la prioridad de acceso al permiso de las personas que cuenten con menor cualificación:

En relación a los permisos individuales de formación, se acordará un protocolo de solicitud y concesión de permisos individuales de formación para facilitar la utilización de los mismos con el menor impacto

organizativo para las empresas del sector. Pendientes de dicho protocolo, las partes acuerdan priorizar en aquellos colectivos con un nivel de cualificación inferior, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores y trabajadoras que los soliciten. (Art. 53)

En todo caso, y aunque la norma posibilita que la negociación colectiva acuerde los criterios de acceso a estos permisos, este aspecto está poco desarrollado.

Otro bloque temático se conforma en torno al reforzamiento de los derechos de información de la RLT, complementando lo regulado en la norma. Este tema se aborda también en el bloque 2 sobre *Derechos de la RLT*, donde se recogen ejemplos de cláusulas, pero es necesario mencionarlo de nuevo aquí.

El artículo 29 del Real Decreto 694/2017 establece que será de aplicación a los PIF lo establecido para las acciones formativas programadas por las empresas sobre información a la RLT. Esto debería incluir información sobre todos los permisos solicitados, pero muchas empresas lo hacen solo de los que autorizan y no de los que deniegan. La información que recibe la RLT en estos casos es, por tanto, parcial y su capacidad para emitir informe queda limitada. Se debe incidir en la importancia de tener toda la información para poder valorar adecuadamente el comportamiento de la empresa en relación a estos permisos, su correcta administración y la no discriminación a la hora de concederlos. El deber de la empresa de informar abarca a todos los PIF solicitados, y es en la negociación colectiva donde se debe dejar bien atado, evitando situaciones ambiguas, discusiones innecesarias e, incluso, denuncias ante la Inspección de Trabajo.

Incluyen los convenios apelaciones genéricas al impulso, difusión y promoción de los Permisos Individuales de Formación, con alguna referencia expresa para su utilización en las empresas. Así sucede con el convenio de **Ocio Educativo de la CAM**, que anima a las empresas a facilitar estos permisos. Sin embargo, a la hora de definir la formación para la que se puede solicitar, indica (de manera errónea) que deben ser acciones formativas aprobadas por la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, pero es únicamente la persona que solicita el permiso la que decide la formación que le interesa, siempre que cumpla las características exigidas por la norma:

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el último Acuerdo Nacional de Formación Continua o sucesivos.

Las empresas o entidades pondrán todos los medios para que quienes lo soliciten puedan acceder a esta modalidad de formación.

Las acciones formativas, aprobadas por la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

- a) No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la empresa.*
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador y a su formación personal.*
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.*
- d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial. (Art. 60)*

Por último, indicar que en algunos convenios se concede cierta prioridad a los PIF que versen sobre formación del sector. En el convenio de **Educación Infantil** se utiliza una redacción que parece indicar que las empresas tendrán la obligación de conceder los PIF siempre que estén relacionados con el ámbito de la educación infantil, independientemente de cualquier situación organizativa o de producción. Del resto de estudios no dice nada.

“Las empresas deberán conceder, sin coste para las mismas, los ‘Permisos Individuales de Formación’ que vayan dirigidos a la adquisición de competencias profesionales o titulaciones del ámbito de la Educación Infantil, atendiendo a lo establecido en la legislación vigente. (Art. 37)

3.2 PERMISO RETRIBUIDO DE FORMACIÓN DE 20 HORAS

La Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral introdujo el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación para el empleo vinculada a la actividad de la empresa (artículo 23 del ET). Este permiso, al que tienen derecho todas las personas que lleven trabajando en la empresa al menos un año, puede acumularse durante un máximo de 5 años, de forma que se pueden sumar hasta 100 horas.

La forma en que se disfruta este derecho debe estar regulada en el convenio colectivo correspondiente ya que, si no, se fijará de mutuo acuerdo entre la persona que quiera disfrutarlo y la empresa. Como siempre, este último suele ser el peor escenario para las personas trabajadoras. Se debe evitar dejar en manos de la negocia-

ción individual las remisiones que la legislación hace en principio a la negociación colectiva, única capaz de garantizar la igualdad y evitar tratos de favor; además, la capacidad negociadora del sindicato y sus representantes será siempre mayor que la de cada persona considerada individualmente.

En la negociación colectiva, este derecho se ha desarrollado poco y no siempre adecuadamente. Muchos convenios transcriben casi literalmente la redacción del ET en esta materia, algo que no mejora las condiciones de su disfrute pero que, al menos, consigue visibilizar este permiso ante los y las trabajadoras, más proclives a leer su propio convenio que a conocer los derechos que les amparan por el ET.

Se han encontrado varios en los que se recoge alguna característica que aparecía en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, pero que posteriormente se mejoró en el trámite parlamentario previo a la aprobación de la ley.

En varios convenios se reduce el periodo de acumulación del permiso de 5 a 3 años **(Recuperación y reciclaje de residuos, Gestorías administrativas)**. Esto probablemente se deba a una redacción del convenio posterior a la publicación del Real Decreto-ley donde se permitía acumular las horas durante 3 años; meses después se publicó la ley, que ya recogía la ampliación de ese periodo hasta los 5 años.

La misma causa puede achacarse a otro error arrastrado que limita la negociación del modo de disfrute del permiso al acuerdo entre la persona que lo solicita y la empresa **(Industrias químicas, Hospitales de agudos de Cataluña)**, cuando el ET antepone lo que pueda acordarse en convenio colectivo sobre el acuerdo individual.

Algunos convenios limitan la formación para la que se puede solicitar el permiso a la vinculada al puesto de trabajo. El artículo 23.3 establece que la formación debe estar vinculada a la actividad de la empresa, lo que significa que no necesariamente debe estar relacionada con el puesto de trabajo concreto de cada trabajador o trabajadora. **(Enseñanza concertada, Reforma juvenil)**. Este error puede estar justificado porque la primera publicación de este derecho, en el Real Decreto-ley 3/2012, de 3 de febrero, así lo recogía, pero el criterio fue modificado y mejorado al convertirse en ley.

Pero también se han encontrado convenios que mejoran el permiso. Destaca en este apartado el convenio de **Reforma juvenil**, que amplía el permiso de 20 a 30 horas, y reserva a los trabajadores y trabajadoras la capacidad de decidir su acumulación en periodos de hasta cinco años, por lo que la empresa no podría adoptar la decisión unilateralmente.

Todo el personal, con una antigüedad superior al año, tendrá derecho a treinta horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo y dentro de su jornada laboral. Estas horas tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo y se podrán acumular, a solicitud del trabajador o trabajadora, en periodos de hasta cinco años. (Art. 41)

Un convenio de empresa, el de la **Fundación Diagrama**, encomienda a la Comisión Paritaria de Formación la elaboración de un protocolo para el disfrute efectivo del permiso. Aun no conociendo el resultado de esa encomienda, sí que al menos se han dado los pasos necesarios para definir un procedimiento que regule el permiso.

La Comisión Paritaria de Formación elaborará un protocolo para el disfrute efectivo del permiso retribuido de 20 horas de formación: procedimiento para tramitarlo, catálogo con los criterios, los tipos de cursos y los planes formativos válidos para poder participar. (Art. 59)

En el convenio de la **Industria de elaboración de arroz** se recoge la posibilidad de disfrutar de las horas de varios años sin necesidad de haberlas acumulado previamente, es decir, de usar las horas por adelantado. Esto tiene la ventaja de poder dar respuesta a formaciones de más de 20 horas sin tener que esperar un año o más para acumularlas.

Si esta acumulación se pidiera a cuenta de los años posteriores, previa acreditación del curso, podrán ser disfrutados, y en el supuesto que el trabajador causara baja voluntaria en la empresa antes de finalizar los cinco años, la empresa deducirá de su liquidación las horas disfrutadas y no devengadas. (Art. 30)

El convenio de **Enseñanza concertada** establece un tiempo mínimo de preaviso para realizar la solicitud del permiso a la empresa, salvo que por circunstancias bastante justificadas se requiera de menos plazo para su solicitud. Si las “circunstancias justificadas” se negocian bien y son lo bastante flexibles, este tiempo de preaviso puede ser suficiente y el hecho de tenerlo regulado en convenio evita tratos arbitrarios por parte de la empresa.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Para el disfrute de este permiso, el trabajador deberá solicitarlo con un preaviso mínimo de un mes, salvo que por circunstancias justificadas se requiera de menos plazo para su solicitud. Deberá constar expresamente su concesión por parte de la empresa. (Art. 43)

Otras veces es difícil saber si se está hablando del permiso retribuido de formación recogido en el artículo 23.3 del ET o no. Esto sucede, por ejemplo, en el convenio de **Ocio educativo de la CAM**: El tiempo de formación para cada trabajador o trabajadora será de un mínimo de 20 horas anuales (hasta aquí, parece que sí),

proporcionales a la jornada (bueno, esto no se dice en ningún sitio pero tiene su sentido), y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo (bien, también esto sigue la norma). A partir de aquí, la cosa se complica y limita tanto que no parece que se esté hablando de lo mismo:

El tiempo de formación para cada trabajador o trabajadora será de un mínimo de 20 horas anuales, proporcionales a la jornada, y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Se entenderá cumplido dicho tiempo, cuando, como mínimo, en cada empresa, en términos de media por empleado, en proporción de la jornada media de contratación de la empresa se hubiera alcanzado una media de 10 horas anuales de formación, se garantizará la universalidad en el acceso a la misma, como medida de acción positiva, se potenciará el acceso de los colectivos desfavorecidos por razón de género, edad y nivel profesional.

Este tiempo de formación se destinará a la realización de acciones formativas de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional de los empleados.

El tiempo de formación aquí regulado podrá adaptarse proporcionalmente en el supuesto de jornadas que arrojaran un cómputo anual distinto al establecido en carácter general.

Estas horas podrán ser acumuladas durante un período de hasta dos años en aquellos casos en que por necesidades organizativas o funcionales no fueren utilizadas anualmente, salvo determinados supuestos en que, por razones excepcionales, sea necesario ampliar dicho período a tres años. La acumulación de estas horas quedará condicionada a la duración del contrato, que tendrá que ser superior al periodo que se pretenda acumular.

En los supuestos de jornadas distintas de lo regulado en el presente convenio, el tiempo dedicado a formación será objeto de las correspondientes adaptaciones respecto de lo establecido en el párrafo primero, haciéndolas compatibles con la funcionalidad de la acción formativa.

Las actividades de carácter obligatorio no computan a efectos del máximo de actividades formativas que pueden solicitarse. (Art. 56)

Aun en el caso de que se pudiera entender la redacción, no parece que se esté hablando del mismo permiso. El de 20 horas anuales de formación del ET es un derecho individual que no puede verse afectado por el número de horas formativas que realice otra persona. Las 20 horas de cada individuo son irrenunciables aunque se pueda pactar la forma de utilizarlas o la conveniencia de acumularlas de forma que permita a la empresa proporcionar esa formación obligatoria de la

mejor manera posible. En cuanto a la definición de la formación que puede realizarse, “de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como de la proyección de la carrera profesional”, parece una redacción válida porque hace referencia a toda la actividad de la empresa.

Hay un convenio en el que aparece una redacción sorprendente en relación a este permiso: el de **Prensa diaria**. Primero se indica que si la iniciativa formativa parte del trabajador o trabajadora, si tiene relación con la actividad de la empresa, se adecuará el horario atendiendo a la necesidad organizativa de la empresa. No se hace referencia a las 20 horas, por lo que parece que no tiene límite horario aunque sí se hace depender de la voluntad del empresario. Sin embargo, en el párrafo siguiente se dice que si la persona que lo solicita tiene “menos” de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas, acumulable por un periodo de hasta cinco años. Aquí la redacción no deja ninguna duda pero sorprende que se refiera a personas recién incorporadas a la empresa y no a la totalidad de la plantilla.

En caso de que la iniciativa formativa partiera del trabajador y cuando la misma se encuentre vinculada a la actividad desempeñada en la empresa, previo acuerdo se adecuará el horario laboral para que el desarrollo de la misma sea posible, atendiendo a la necesidad organizativa del empresario.

Cuando la iniciativa formativa se encuentre vinculada a la actividad desempeñada por la empresa, y la misma, partiera de un trabajador con menos de un año de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculado a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La adecuación horaria del disfrute de dicho permiso, se establecerá por acuerdo entre empresario y trabajador, atendiendo a las necesidades organizativas del empresario. (Art. 9)

3.3 PERMISO PARA ACUDIR A EXÁMENES

El artículo 23 del ET reconoce, entre otros, el derecho de trabajadores y trabajadoras al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El ET no establece nada respecto a la naturaleza retribuida o no del permiso. Sí lo hace respecto de otros permisos regulados en el artículo 37.3 de los que expresamente dice que son “ausencias del trabajo con derecho a remuneración”.

Por eso es muy importante que el convenio colectivo lo recoja expresamente como permiso retribuido⁶. De otra forma la empresa, aun estando obligada a conceder el

6. Para argumentar su inclusión en los convenios colectivos como permiso retribuido, podemos recurrir al artículo 27 de la Constitución Española sobre el derecho a la educación; el artículo 5 del Convenio 140 de la OIT sobre la licencia pagada de estudios; la Guía Laboral publicada por el Ministerio de Trabajo, que así lo recoge (14.4.1. Permisos retribuidos).

permiso, puede descontar el salario de quien lo disfrute. El mismo artículo 23, en el punto 2, dice que será en la negociación colectiva donde se pacten los términos del ejercicio de este derecho y así se recoge en varios de los convenios estudiados, aunque de forma bastante desigual.

Algunos convenios no amplían el derecho a acudir a exámenes pero sí que lo facilitan al incluir en su regulación un permiso adicional no retribuido para preparar la prueba. Así, por ejemplo, en el convenio de **Aparcamientos y garajes** (con idéntica redacción que en el convenio de **Estacionamiento regulado**) se recoge lo siguiente:

(...) las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador/a del carné de conducir.

En ámbitos inferiores de negociación convencional podrán establecerse o concretarse nuevos supuestos merecedores de licencias sin retribución. (Art. 60)

Estos mismos convenios, recogen el permiso retribuido para acudir a exámenes pero limitado a determinados estudios, sobreentendiéndose que para el resto de exámenes se aplicará directamente el ET, es decir, un permiso no retribuido.

En concreto, para la obtención del título de Graduado en E.S.O, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores/as afectados por este Convenio colectivo General tendrán derecho a:

- *Permisos retribuidos para asistir a exámenes.*
- *Disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.*
- *Elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo. (Art. 70 Estacionamiento regulado).*

Otro convenio, en este caso el de **Agencias de viajes**, recoge también el carácter retribuido del permiso para exámenes, limitando en este caso no el tipo estudio sino el número de días al año que pueden utilizarse.

Exámenes para la obtención de un título académico: El tiempo indispensable con un límite de 10 días retribuidos al año. (Art. 28)

Por último, se incluye un convenio de empresa, el de **Aguas municipales de Vitoria**, que recoge una generosa oferta de permisos y licencias no solo para participar en pruebas y exámenes sino también para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional y otros tipos de formación:

Licencias:

Los trabajadores y trabajadoras de AMVISA tendrán derecho a licencia, que deberá justificarse, con derecho a remuneración por los motivos siguientes:

(...) 12) Por realización de estudios en centros oficiales no directamente relacionados con el puesto de trabajo desempeñado.

Para la realización de estudios que se refieran a materias no directamente relacionadas con la función pública o plaza desempeñada, los trabajadores/as públicos/as tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos, a razón de dos días naturales por año y asignatura, período que se ampliará en 2 días naturales más, si los exámenes se realizan a más de 150 Km. del lugar de residencia del examinado. (Art. 36 Licencias)

Permisos:

(...) C) Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento directamente relacionados con la función o puesto que se desempeña⁷.

1. Para la realización de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los trabajadores y las trabajadoras de carácter oficial, tanto en la Comunidad Autónoma Vasca como en el resto del Estado e incluso en el ámbito Internacional.

2. El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

7. Al contrario que en otros permisos de este mismo artículo, en los permisos por realización de estudios de perfeccionamiento profesional no se indica su carácter de remunerado o no remunerado aunque, al tratarse de permisos que pueden durar todo un curso académico, entendemos que no lo son.

D) Permiso por asistencia a formación interna o externa.

Podrán concederse permisos a los/las trabajadores/as, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

Si las asistencias fueran promovidas por la propia empresa porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, la empresa adelantará una partida que cubra los gastos y el trabajador o la trabajadora asistente tendrá que aportar las facturas y/o tickets que justifiquen los mismos, tanto por dietas, como por gastos de viaje, de estancia y de inscripción u otros de conformidad con el criterio del Área de RRHH. (Art. 37)





PROPUESTAS PARA NEGOCIAR PERMISOS RETRIBUIDOS

Este epígrafe recoge permisos para ausentarse del trabajo por razones relacionadas con la formación (asistencia a clases, desplazamiento al o desde el centro de formación, asistencia a exámenes...) sin detrimento del salario de la persona que se forma.

- Los **PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN**, regulados en el artículo 29 del R.D. 694/2017 son permisos de hasta 200 horas que cualquier persona trabajadora puede solicitar a la empresa para realizar una acción formativa presencial reconocida por una titulación o acreditación oficial.

- El **PERMISO RETRIBUIDO DE 20 HORAS ANUALES DE FORMACIÓN** puede ser solicitado por cualquier persona con una antigüedad mínima en la empresa de un año, acumulable durante cinco años (hasta cien horas) y está regulado por el art. 23 del ET. La formación debe estar vinculada a la actividad de la empresa.

- Por último, el **PERMISO PARA ACUDIR A EXÁMENES** cuando se curse con regularidad un título académico o profesional. El ET lo incluye en el artículo 23.1.a) pero nada indica respecto a su naturaleza retribuida o no.

Desde CCOO se considera que este permiso es retribuido y se debe incluir expresamente en los convenios colectivos.

3

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR PERMISOS RETRIBUIDOS

3.1 PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Información sobre los PIF solicitados

OBJETIVO SECTORIAL

Criterios para la concesión de los PIF

OBJETIVO EMPRESA

Criterios para la concesión de los PIF

PROPUESTA

- La empresa informará a la RLT o a la Comisión de Formación, en su caso, de todos los PIF solicitados. Si se desestimara la solicitud, las causas organizativas o de producción aducidas (únicas causas permitidas) serán comunicadas a la RLT que deberá valorar la decisión adoptada y comunicarla a la empresa. En caso de discrepancia, se solicitará la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial.

PROPUESTA

- A través de la negociación colectiva, y con el fin de que se produzca el menor impacto organizativo o de producción en las empresas, se podrán acordar los criterios de acceso a los PIF estableciendo las prioridades que las partes consideren necesarias respecto a colectivos, niveles de formación, etc.

PROPUESTA

- En la concesión de los PIF, la RLT garantizará que no se produce discriminación por razón de género, nacionalidad, nivel profesional, área profesional, etc.

En caso de que supere el crédito del que dispone la empresa para la financiación de los costes salariales de los permisos solicitados, se establecen los siguientes criterios de prioridad:

[los criterios que se exponen aquí son orientativos y deberán ajustarse a las características de cada empresa]

- Los estudios que den lugar a un nivel de titulación inferior.
- Los solicitados por personas con un menor nivel de cualificación.





PROPUESTAS PARA NEGOCIAR PERMISOS RETRIBUIDOS

3.1 ... PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)

- Quienes no hayan solicitado anteriormente este permiso, respetando en todo caso los que hayan iniciado una formación que abarque varios cursos académicos.
- Quienes tengan mayores dificultades de mantenimiento del empleo.
- (...)

Cuando la distribución horaria del PIF solicitado lo permita, la empresa suplirá la ausencia del trabajador o de la trabajadora con una nueva contratación.

3.2 PERMISO RETRIBUIDO DE 20 HORAS ANUALES DE FORMACIÓN

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Formación para toda la plantilla

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Ampliación del número de horas

PROPUESTA

- La empresa garantizará, dentro del plan de formación, que todos los trabajadores y las trabajadoras reciban, al menos, 20 horas anuales de formación profesional para el empleo vinculada a su actividad.

PROPUESTA

- La empresa garantizará, dentro del plan de formación, que el conjunto de trabajadores y trabajadoras reciban, al menos, 30 horas anuales de formación profesional para el empleo vinculada con la actividad de la empresa.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR PERMISOS RETRIBUIDOS

3.2 ... PERMISO RETRIBUIDO DE 20 HORAS ANUALES DE FORMACIÓN

OBJETIVO SECTORIAL

Ampliación del número de horas

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Acumulación de horas

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Formación dentro de jornada laboral

PROPUESTA

- A través de la negociación colectiva, las empresas determinarán aquellos colectivos que por sus especiales características deban tener un mínimo de horas anuales de formación superior al del resto de la plantilla.

PROPUESTA

- La persona interesada en disfrutar este permiso, podrá acumular las horas por un periodo de hasta cinco años, siempre que la empresa no ofrezca formación para cubrir esas horas.

El consumo de las horas acumuladas se hará siempre a partir de las más antiguas, de forma que se evite, en la medida de lo posible, la caducidad de las mismas.

Se podrán disfrutar las horas de años venideros y hasta un máximo de 5 años, si la persona interesada en la formación justifica adecuadamente la oportunidad de realizarla en un momento en el que todavía no tuviera acumuladas las horas de duración del curso.

PROPUESTA

- Cuando la formación a la que se refiere este artículo esté organizada por la empresa, será preceptiva su celebración dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En caso de que se demuestre la imposibilidad de realizarla dentro de la jornada, y previo acuerdo con la RLT, la formación tendrá lugar fuera de la jornada y será compensada con tiempo de descanso equivalente.

Si la iniciativa de la formación parte del trabajador o la trabajadora, será esa persona la encargada de demostrar la imposibilidad de realizarla dentro de la jornada si fuera el caso. La forma de compensación será la misma que en el supuesto anterior. El tiempo de preaviso será de, al menos, siete días naturales, garantizando siempre el normal funcionamiento del servicio.





PROPUESTAS PARA NEGOCIAR PERMISOS RETRIBUIDOS

3.3 ... PERMISO PARA ACUDIR A EXÁMENES

OBJETIVO SECTOR/ EMPRESA

Incluir dentro de los permisos retribuidos

Ampliar los supuestos que dan lugar a este permiso

PROPUESTA

- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

(...)

- El tiempo necesario para acudir a exámenes, incluyendo el desplazamiento, cuando se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional, acreditación o carnet oficial, incluidos todos los tipos de permiso de conducción.

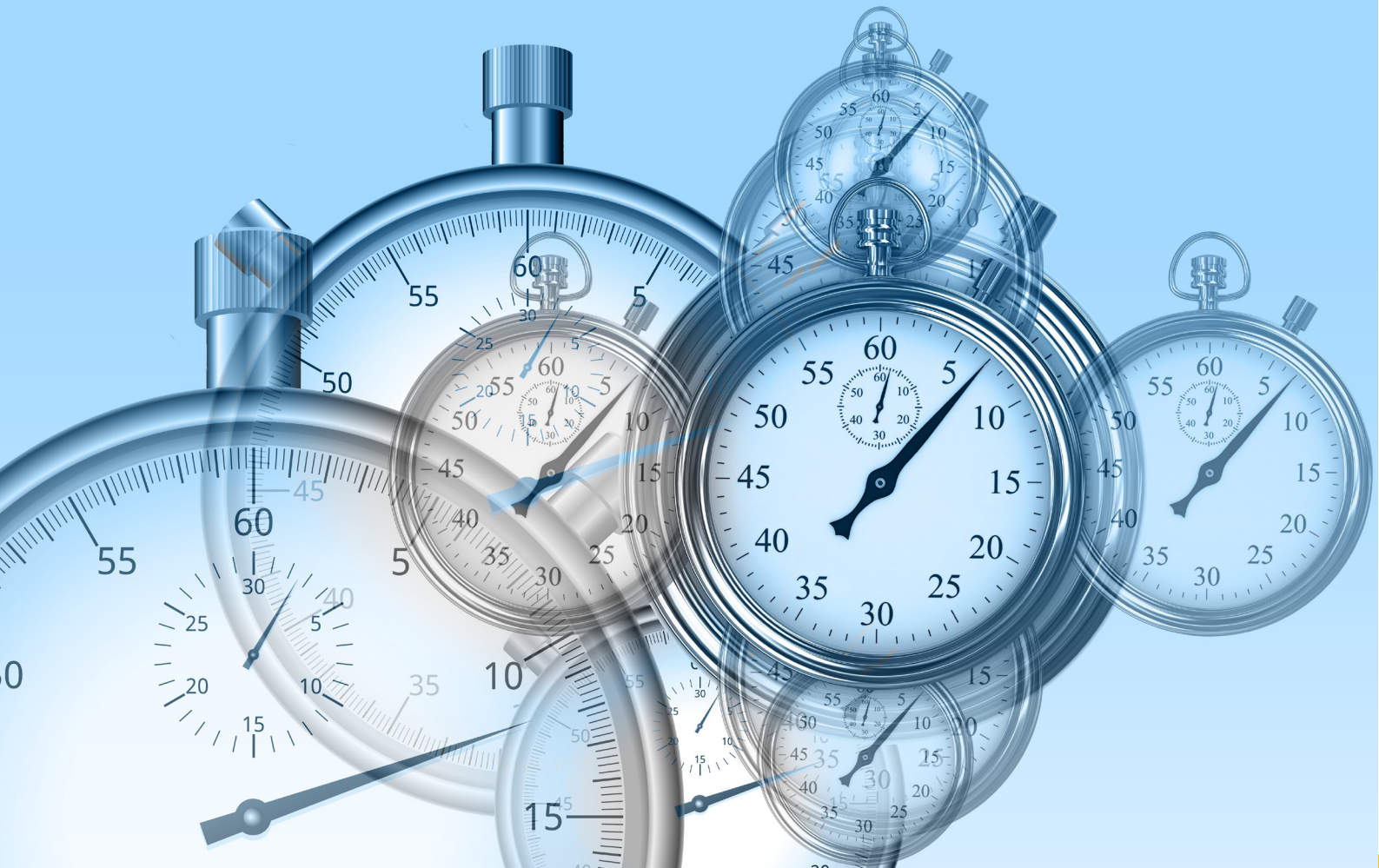
[redacción alternativa]

- Un día para asistir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, acreditación o carnet oficial, incluidos todos los tipos de permisos de conducción.

4

JORNADA Y EXCEDENCIAS





4

JORNADA Y EXCEDENCIAS

4.1 FORMACIÓN Y JORNADA LABORAL

En el apartado 2.4 se ha abordado el tema de la formación impartida voluntaria u obligatoriamente dentro y fuera de la jornada laboral, en relación con la participación de la RLT en su planificación. Ahora se vuelve a plantear.

En el convenio de **Enseñanza no reglada** se habla solo de cursos de perfeccionamiento organizados por la empresa, no estando claro si existe otro tipo de cursos. En este caso, la asistencia es voluntaria y todos los gastos corren a cargo de la empresa. Lo que llama la atención es que se indique que si la formación se celebra dentro de la jornada laboral se computará como trabajo efectivo incluido en la jornada anual. Siempre se reivindica que la formación fuera de jornada, de existir, se considere tiempo efectivo de trabajo, pero cuando es dentro de la jornada no cabe la menor duda de que lo es.

Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán computadas como jornada de trabajo efectivo dentro de la jornada anual. (Art. 23)

Más oportuna parece la redacción incluida en el convenio de **Aparcamientos y garajes** que indica, sin hacer mención al horario en el que se desarrolle, que el tiempo destinado a la formación de reciclaje y a la que responda al interés de la empresa tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica, sin que en este último caso la compensación pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria.

Si los trabajadores/as solicitaran, al amparo del artículo 58, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona. (Art. 70)

Otro grupo de convenios utiliza la fórmula “preferentemente” dentro de la jornada de trabajo”. En el caso de **Reforma juvenil**, se contemplan casi todas las opciones: a) la formación se impartirá “preferentemente” en horario laboral; b) si es formación obligatoria, se considera jornada efectiva; c) si la asistencia es voluntaria, ambas partes acordarán las condiciones de realización:

La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. Las horas lectivas de cursos contemplados como obligatorios por parte de la empresa serán considerados como jornada efectiva independientemente del horario de realización. En caso de ofertar la entidad cursos de asistencia voluntaria por parte del trabajador/a, o siendo este último quién propone la participación en alguna acción formativa, de mutuo acuerdo, las partes fijarán las condiciones de realización y en su caso la compensación correspondiente. (Art. 41)

En el convenio de la **Fundación Diagrama**, la redacción en este sentido es escueta pero bastante satisfactoria, ya que se garantiza que la formación se realiza en horario laboral, o se compensa con tiempo de descanso equivalente de forma que, al menos, no se supere la jornada máxima.

La formación se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador, dicho tiempo de formación será compensado con un descanso equivalente en los términos que se establezcan en el marco de la Comisión Paritaria de Formación. (Art. 54)

Se encuentra una redacción similar en el Acuerdo Marco del **Grupo Repsol**, aunque en este caso se deja la concreción de la forma de compensación de la formación fuera de jornada en el ámbito de cada empresa del grupo.

La formación para el mejor desempeño de las funciones asignadas se considera parte integrante de la carga de trabajo, por lo que se desarrollará, preferentemente, dentro de la jornada laboral, compensándose, en caso contrario, en la forma en que se acuerde en cada Empresa. (Art. 32)

En el convenio de **Prensa diaria** se diferencia la forma de compensar la formación en función de si el objetivo de la misma es reconvertir personas que desarrollan su trabajo en puestos obsoletos o si lo que se pretende es mejorar la cualificación de los mismos.

Las empresas velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando dichos

curso sean organizados por las empresas, los trabajadores tendrán derecho a:

- La compensación del 100 % del tiempo utilizado en los mismos, si la asistencia a los cursos es promovida por la empresa, con objeto de realizar tareas formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido.
- La compensación del 50 % del tiempo cuando los cursos sean ofrecidos por la empresa, con objeto de mejorar la cualificación profesional de los mismos, siempre y cuando estos se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo. En caso contrario, esto es cuando se realice dentro de la jornada ordinaria el trabajador deberá de recuperar las horas en el mismo tanto por cien. (Art. 9)

Una forma de compensación similar se establece en el convenio de **Aguas municipales de Vitoria** pero, en este caso, la diferencia se basa en si la formación es a solicitud de la empresa o por iniciativa del trabajador:

Cuando la formación sea a propuesta de la empresa, será considerado dentro de la jornada efectiva de trabajo el 100 por ciento del tiempo invertido. En la solicitud de formación deberá constar que la formación es a solicitud de la empresa. Si la formación fuera a petición del trabajador o trabajadora, la empresa podrá acceder, siempre que esté relacionada con la actividad del puesto que desempeña, pero en este caso el tiempo invertido sólo será incluido en la jornada laboral efectiva en un 50 por ciento debiendo recuperar el otro 50 por ciento si coincidiera con el horario de trabajo. Con carácter general se computará como tiempo trabajado media hora antes y media hora después del inicio y fin de las actividades formativas siempre que sean fuera del lugar de trabajo habitual o de la sede social. (Art. 71)

Para finalizar este apartado hay que recordar, como ya se hizo en el bloque 2.4, que se debe defender la formación siempre durante jornada laboral. Fuera de ese horario, el trabajador o la trabajadora no está a disposición de la empresa y, por tanto, es libre para decidir cómo organiza su tiempo. La formación dentro de la jornada laboral facilita también la participación de las mujeres, ya que siguen siendo ellas mayoritariamente quienes desarrollan una doble jornada laboral y quienes, por tanto, tienen más dificultades para disponer de ese tiempo.

Si no se puede evitar que la formación se imparta fuera de la jornada laboral, se debe garantizar que se respeta la duración máxima anual, mensual o diaria de la jornada regulada específicamente en el convenio y debe compensarse con tiempo de descanso equivalente; de esta forma, no se trataría de un exceso de jornada sino de una distribución irregular de la misma.

4.2 EXCEDENCIAS

El ET regula las excedencias, tanto voluntarias como forzosas, en su artículo 46. La forzosa, que da derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, se limita exclusivamente en el ET a designación o elección para un cargo público, ejercicio de funciones sindicales o cumplimiento de deber público que imposibilite la asistencia al trabajo. La excedencia voluntaria, sin embargo, no tiene reserva del puesto de trabajo salvo que el convenio colectivo o un pacto individual así lo establezcan.

En este apartado es necesario resaltar que en los convenios de Enseñanza viene siendo habitual la figura de la excedencia por motivos formativos o de actualización profesional, que se asimila al denominado “año sabático”. En este sector, esta excedencia tiene la consideración de “forzosa”, lo que conlleva automáticamente la aplicación de los derechos reconocidos en el ET.

La aplicación de este concepto es para el personal docente, pues se entiende que es una prerrogativa de esas categorías por la necesidad de actualización y perfeccionamiento en su labor docente.

Hay diversos periodos de carencia para acceder a este derecho y puede variar en virtud del convenio concreto del que estemos hablando. En el de **Universidades privadas**, por ejemplo, por cada período de trabajo de seis años ininterrumpido:

b) Excedencia forzosa

La empresa está obligada a concedérsela a un trabajador siempre que lo solicite por escrito y en los siguientes supuestos:

(...) Por descanso de un curso escolar para los trabajadores docentes o técnicos que deseen dedicarse al perfeccionamiento profesional, debidamente acreditado y por cada período de 6 años ininterrumpidos de trabajo en el mismo centro.

Durante la situación de excedencia forzosa, el trabajador tiene derecho a que la empresa le reserve su puesto de trabajo y, en su caso, se le computará la antigüedad a los efectos que proceda. (Art. 16)

En el de **Enseñanza privada** se concede tras diez años de servicio profesional activo e ininterrumpido:

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en la empresa durante su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita al centro, en los siguientes supuestos:

(...) El descanso de un curso docente escolar para aquellos docentes que deseen dedicarse a su perfeccionamiento profesional después de diez años de servicio profesional activo e ininterrumpido en el mismo centro, siempre y cuando acredite de forma fehaciente al titular del centro la dedicación y perfeccionamiento profesional, durante el período de excedencia. De no acreditarlo, este derecho del trabajador se transformará en excedencia voluntaria sin reserva de plaza. (Art. 51)

Otros convenios incorporan también excedencias por formación, en este caso voluntarias, pero con reserva de puesto. El convenio de **Agencias de viajes** garantiza la reincorporación en un puesto del mismo nivel salarial, aunque las condiciones son diferentes en función del nivel profesional de quien solicite la excedencia:

El/la trabajador/a con una antigüedad en la empresa igual o superior a 12 meses, podrá solicitar una excedencia voluntaria con derecho a reincorporación en un puesto del mismo nivel salarial. Esta excedencia tendrá una duración de un año... La finalidad principal del ejercicio de esta excedencia por parte del/de la trabajador/a será la de ampliar su formación. Asimismo, se considerará como formación a este respecto, los periodos de estancia en el extranjero superiores a seis meses dentro del periodo del año de excedencia...

Podrán acogerse a la excedencia regulada en este artículo los trabajadores con niveles profesionales comprendidos entre el 1 y el 5 (ambos inclusive). El resto de los niveles, dado su mayor grado de responsabilidad únicamente podrán acogerse a este derecho previo acuerdo con la empresa. (Art. 28)

En el convenio de **Hospitales de agudos de Cataluña** las condiciones de reserva de puesto varían en función de la duración de la excedencia:

47.1 Tendrá derecho a una excedencia especial de hasta 3 años, con reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años, y reserva de un puesto de trabajo de su grupo y subgrupo profesional en caso del tercer año y, por lo tanto, a la reincorporación inmediata a la finalización de la excedencia, el siguiente personal:

- *El personal que haga tareas de voluntario (retribuidas o no) en una ONG.*
- *El personal que realice estudios, formación o docencia vinculada a la actividad del centro.*

47.2. Esta excedencia se entenderá siempre sin derecho a ningún tipo de retribución. El tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad. (Art. 47.1, 47.2)

El convenio de **Oficinas de farmacia** asimila la excedencia por formación a las excedencias forzosas, denominándolas a ambas “voluntarias”:

1. Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las circunstancias siguientes:

- *La designación o elección para un cargo público o la elección para cargos en cualquier central sindical que sea incompatible con la prestación del trabajo.*
- *El disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursos de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica.*

2. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará a efectos de antigüedad todo el tiempo de permanencia en ésta, sin tener derecho durante tal período al percibo de su retribución, salvo pacto en contrario. (Art. 30)

4

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR JORNADA Y EXCEDENCIAS

Las condiciones en las que se desarrolla la formación implican a varios elementos de la relación laboral. En esta ficha se proponen redacciones de cláusulas de formación relacionadas con dos de esos temas:

- **La JORNADA DE TRABAJO**, regulada en el artículo 34 del ET, que como máximo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- **Las EXCEDENCIAS**, tanto voluntarias como forzosas que se regulan en el artículo 46 del ET. En cuanto a las forzosas, la citada norma les confiere una serie de ventajas respecto de las voluntarias, como son el derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad. Sin embargo, con la excedencia voluntaria solo se conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produjeran de igual o similar categoría a la suya. Por ello, para las excedencias por formación se debe intentar conseguir o bien que tengan la misma consideración que las forzosas, o bien que, siendo voluntarias, tengan las mismas garantías de reingreso en la empresa.

4.1 JORNADA LABORAL

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Que la formación siempre sea considerada tiempo efectivo de trabajo

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Adaptar la jornada de trabajo

PROPUESTA

- La formación se impartirá durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos organizados por la empresa que se programen fuera de la jornada laboral, dicho tiempo de formación será compensado con tiempo de descanso equivalente.

PROPUESTA

- En caso de asistencia a cursos de formación profesional, se tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo. A tal efecto, las personas trabajadoras podrán solicitar un horario de trabajo compatible con sus obligaciones lectivas.

Para justificar la solicitud, se presentará la documentación que acredite la realización de la formación y los horarios de presencia en el centro de formación.





PROPUESTAS PARA NEGOCIAR JORNADA Y EXCEDENCIAS

4.1 ... JORNADA LABORAL

OBJETIVO SECTORIAL

Cambio de
turno
de trabajo

PROPUESTA

- Cuando la empresa, por la naturaleza de su actividad, realice el trabajo en régimen de turnos, estará obligada a atender la solicitud de cambio de turno de aquellos trabajadores y trabajadoras que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional, acreditación o carnet oficial.

Si dicho cambio de turno pudiera afectar significativamente al normal funcionamiento de la empresa, será por negociación colectiva como se determine el porcentaje de beneficiarios/as de esta medida sobre el total de la plantilla o departamento u otros criterios que las partes estimen conveniente.

4.2 EXCEDENCIAS

OBJETIVO SECTORIAL

Ampliación de
las excedencias
forzosas a
motivos
formativos

PROPUESTA

- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se ampliará al supuesto en que un trabajador o una trabajadora desee dedicar entre un mínimo de 4 meses y un máximo de 1 año a su perfeccionamiento profesional.

[otra propuesta]

En los casos en los que el personal quiera asistir a cursos de formación para mejorar su cualificación profesional de cara a optar a un nuevo puesto de trabajo de los existentes en la empresa, se tendrá derecho a que, en el caso de necesitar



4

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR JORNADA Y EXCEDENCIAS

4.2 ... EXCEDENCIAS

OBJETIVO SECTORIAL

Ampliación de las excedencias voluntarias a motivos formativos

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Formación para quienes reingresan tras periodos de excedencia

permiso para realizar el curso fuera de la empresa, se considere como excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo, siempre que acredite la matriculación y la asistencia a las clases correspondientes.

PROPUESTA

- Quienes tengan una antigüedad en la empresa igual o superior a 12 meses, podrán solicitar una excedencia voluntaria con derecho a reincorporación en su mismo puesto de trabajo, para la realización de acciones formativas debidamente justificadas. Esta excedencia tendrá una duración de un mínimo de cuatro meses y un máximo de cuatro años. Asimismo, se considerará como formación los periodos de estancia en el extranjero superiores a seis meses dentro del periodo de la excedencia, cuando ese tiempo se dedique al perfeccionamiento de un idioma.

PROPUESTA

- En la planificación de la formación se tendrá en cuenta la reserva de acciones formativas para atender a las necesidades de formación de los trabajadores y trabajadoras que reingresen tras periodos de excedencia y así reforzar su rápida y adecuada integración en su actividad profesional.



5

CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL



5

CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

La formación debe ser un factor primordial a la hora de facilitar la movilidad tanto vertical como horizontal en los grupos profesionales y entre ellos. El criterio formativo está presente en el momento de asignar grupo o categoría profesional pero también debe estarlo en los sistemas de promoción y ascenso.

La **clasificación profesional**, las **promociones o ascensos** y la **movilidad funcional** se recogen, respectivamente, en los artículos 22, 24 y 39 del ET y en todos los casos se hace hincapié en la importancia que la formación tiene en relación a cada uno de ellos.

Sindicalmente, la clasificación profesional es importante por la defensa que supone de la profesionalidad de los trabajadores y las trabajadoras y de la adecuada política de formación profesional y de consolidación del empleo.

5.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El modelo de clasificación profesional ha ido variando lentamente desde el establecido por las anteriores Ordenanzas Laborales, que estaba basado en categorías profesionales. Después de muchos intentos de adaptación a estructuras profesionales más modernas, con la reforma laboral de 2012 desaparece la categoría profesional a favor del grupo profesional, en un intento de adaptar las funciones de la persona trabajadora a las nuevas necesidades de las empresas. Sin embargo, y a pesar del tiempo transcurrido, todavía nos encontramos en un periodo de transición de los sistemas de clasificación.

La negociación colectiva debe garantizar que la flexibilidad funcional necesaria para la empresa vaya de la mano de beneficios para trabajadores y trabajadoras, tanto en el plano retributivo como profesional. Además, los convenios deben concretar los criterios y requisitos que deben tenerse en cuenta a la hora de realizar promociones internas más allá de las referencias genéricas recogidas en el ET.

La formación del personal que realiza sus funciones en la empresa debería tener un peso importante a la hora de posicionarlos en un grupo profesional y permitir su movilidad tanto vertical como horizontal. No obstante, el criterio formativo está más presente en el momento de asignar grupo o categoría profesional que en los sistemas de promoción y ascenso.

La formación profesional debería mejorar la cualificación de trabajadoras y trabajadores para facilitar la promoción interna, pero no es fácil encontrar referencias expresas en los convenios colectivos.

En algunos convenios se describe pormenorizadamente los conocimientos, experiencia y habilidades requeridos, pero a efectos de este trabajo sólo se aportan referencias genéricas que se han encontrado.

En general, los convenios recogen las exigencias que, en materia de formación, tiene cada grupo o categoría profesional. En el caso de **Prensa diaria**, dentro del artículo de clasificación profesional, se establece que la asignación de cada persona trabajadora al grupo profesional correspondiente será el resultado de la ponderación de varios factores; junto con iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad, aparece la formación así definida:

Formación: *Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por:*

- **Titulación:** *Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.*
- **Especialización:** *Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica. (Art. 25)*

En este sentido, el convenio de la **Agencia EFE**, desde una definición similar, concreta este factor incluyendo, junto con la titulación y la especialización, la forma en que se entienden la experiencia práctica que se requiere y se valora:

(...) 5.1 Formación:

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

- **Titulación:** *considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica.*
- **Especialización:** *considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.*

- **Experiencia práctica:** *considera el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad. (Art. 14)*

La formación también juega un papel sustancial cuando en los sistemas de clasificación profesional se hace referencia a las competencias y funciones diferentes dentro de la misma área profesional. Así por ejemplo, se encuentra en el convenio de **Naturopatía**:

Dentro de un mismo grupo profesional, para que los trabajadores adscritos a una determinada Área puedan realizar las competencias o funciones de un nivel diferente, será necesario que posean o reciban, en caso de carecer de ella, la formación específica que les capacite para ello. (Art. 18)

En el texto del convenio de **Entidades de seguros**, al esbozar los principios generales de la clasificación profesional, se apunta a la colaboración con las políticas activas de formación perfilando una trayectoria para la promoción:

El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores en igualdad de oportunidades, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio. (Art. 10)

5.2 PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

Para abordar este apartado hay que hacer referencia a lo establecido en el artículo 24.1 del ET en lo relativo a los ascensos. En él se indican unos criterios básicos (formación, méritos y antigüedad) sobre los que se tiene que asentar, pero deja la puerta abierta a su desarrollo en la negociación colectiva. También hace referencia a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación y al establecimiento de acciones para eliminarlos y/o compensarlos.

Para el presente trabajo lo interesante es detectar aquellos casos que sirvan de ejemplo, en los que la negociación colectiva aporta soluciones concretas al desarrollo de los principios que se exponen en el artículo 24.1 del ET.

Por una parte, está el grupo más abundante de convenios que establecen un procedimiento clásico basado en la norma citada anteriormente y entre los que podrían utilizarse como ejemplo los convenios de la **Fundación Diagrama** o **Aldeas Infantiles**:

Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por trabajadores de igual o inferior categoría que se encuentran en activo en la asociación y siempre que el/la trabajador/a dispongan de la titulación, formación, experiencia y actitudes adecuadas para desempeñar dicha función correctamente.

(...) En caso de que dos o más trabajadores concurren al mismo puesto de trabajo la Asociación Aldeas Infantiles valorará entre otros los siguientes criterios para la cobertura de dicho puesto.

- *Formación necesaria para el puesto de trabajo.*
- *Antigüedad en el puesto de trabajo.*
- *Antigüedad en Aldeas Infantiles.*
- *Formación complementaria que posea el trabajador (Art. 24 Aldeas Infantiles)*

Como se decía anteriormente, la norma no plantea un carácter limitativo pues deja como se ha indicado la posibilidad de su desarrollo. En el Convenio del **Liceo Francés de Madrid** se realiza por medio de una entrevista individual cada tres años con el objeto de evaluar la evolución y desarrollo profesional, la formación continua, etc.

Evolución de la carrera profesional. *El Liceo Francés de Madrid, al menos una vez cada tres años, promoverá una entrevista individual con todos los trabajadores que se encuentren afectos a este Convenio.*

Las entrevistas, que se convocarán mediando un preaviso por escrito de una semana, tendrán por objeto tratar cuestiones tales como la evolución y el desarrollo profesional de cada trabajador, la formación continua y la mutua contribución del trabajador y la empresa al desarrollo de los objetivos generales y específicos del Liceo Francés de Madrid.

A tal efecto, propondrá la empresa como documento de referencia para el proceso de seguimiento una ficha específica inspirada en el “compte rendu d’entretien professionnel” que, en todo caso, podrá ser desarrollada por la Comisión Paritaria. (Art. 28)

También se recoge en algunos convenios la posibilidad de ofrecer formación a las personas que tienen posibilidades de promoción pero que carecen de algún conocimiento específico que les impide acceder a determinados puestos, como es el caso de los convenios del Grupo Repsol o de la Agencia EFE.

(...) Se desarrollarán programas de formación específica a impartir a aquel personal disponible con potencial suficiente para ocupar posibles vacantes que se produzcan en el futuro, o los derivados de necesidades puntuales. (Art. 34 Grupo Repsol)

(...) Formación para promoción. Ante la posibilidad de una futura promoción la Empresa podrá proponer acciones de formación para aquellas personas que se encuentren en disposición de formar parte de dicha promoción. (Art. 21 Agencia EFE)

En el de **Aparcamientos y garajes** se deja abierta la posibilidad de sustituir el Concurso/Oposición por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada:

Las empresas que lo interesen podrán sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada. (Art. 45)

Para terminar, indicar que varios convenios valoran la asistencia, aprovechamiento y calificaciones de cursos de formación en los procesos de promoción profesional, como los de **Ocio educativo de la CAM** o **Reforma juvenil**:

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente de los trabajadores y trabajadoras que asistan y se valorarán para su promoción profesional (Art. 45. Reforma juvenil)

5.3 MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional es un cambio en las funciones asignadas a un trabajador o una trabajadora respecto de las que venía realizando anteriormente, es decir, que durante la relación de trabajo, y como consecuencia de una decisión empresarial, se pasa de realizar unas funciones a realizar otras.

Tal y como el ET marca en su artículo 39, la movilidad funcional se debe efectuar de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador o trabajadora.

En principio, la movilidad debería realizarse dentro del mismo grupo profesional pero el ET permite la posibilidad de encomendar funciones de distintos grupos, estableciendo diferencias cuando se trate de niveles superiores o inferiores. Pero tanto en uno como en otro caso, el límite debe ser que la persona en movilidad tenga la competencia profesional y, por tanto, la cualificación y formación necesaria para desempeñar las nuevas funciones.

Cuando no se tiene el nivel de formación requerido para el nuevo puesto a cubrir, la empresa garantizará que se reciba la formación requerida, como se recoge en el convenio de **Telefónica ingeniería de seguridad**.

...Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no cumplirse los anteriores requisitos, la empresa proporcionará al trabajador la formación necesaria para la realización de la nueva actividad. (Art. 21)

Esta oferta formativa de la empresa se recoge también en el convenio de Gestorías administrativas, para la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, y cuando se dé la circunstancia de que las especialidades sean radicalmente distintas y se requieran procesos formativos complejos de adaptación, se articula de la siguiente manera:

...La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas, que requieran procesos formativos complejos de adaptación, salvo que se proporcione al trabajador la formación adecuada. (Art. 9)

5

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

La formación debe ser un factor primordial a la hora de facilitar la movilidad tanto vertical como horizontal dentro del mismo grupo profesional y entre distintos grupos. El criterio formativo está presente en el momento de asignar grupo o categoría profesional pero también debe estarlo en los sistemas de promoción y ascenso.

La **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**, las **PROMOCIONES** o **ASCENSOS** y la **MOVILIDAD FUNCIONAL** se recogen, respectivamente, en los artículos 22, 24 y 39 del ET y en todos los casos se hace hincapié en la importancia que la formación tiene en relación a cada uno de ellos.

Sindicalmente, la clasificación profesional es importante por la defensa que supone de la profesionalidad de las personas trabajadoras y de la adecuada política de formación profesional y de consolidación del empleo.

5.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO SECTORIAL

Vinculación entre formación y sistemas de clasificación profesional

PROPUESTA

- El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras en igualdad de oportunidades, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

El sistema de clasificación profesional estará vinculado con las políticas de formación y los procesos de promoción, todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

5.2 PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales

PROPUESTA

- Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales el personal tendrá derecho, una vez cada dos años, a la asistencia a un curso especializado dentro de su profesión, en centros oficiales o sindicales. Este curso se programará dentro del horario de trabajo, en su caso, sin que se modifique ni se reduzca el salario.

En el supuesto de que dicho curso lleve aparejada la obtención de un certificado, este se tendrá en cuenta a la hora de ascenso o promoción dentro de la empresa.

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Garantizar la no discriminación en la promoción profesional

PROPUESTA

- En cualquier caso se garantizará la igualdad de oportunidades en el acceso a los cursos de formación para todas aquellas personas que estén participando en procesos de promoción profesional en la empresa.

5.3 MOVILIDAD FUNCIONAL

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Garantizar formación en situaciones de movilidad funcional

PROPUESTA

- En la movilidad funcional se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o la persona afectada tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no cumplirse los anteriores requisitos, la empresa proporcionará la formación necesaria para la realización de la nueva función.



6

COMISIÓN PARITARIA
DE FORMACIÓN



6

COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

Para hablar de las comisiones paritarias hay que diferenciar su origen y cómo aparecen en la negociación colectiva. En un principio se desarrollan para atender algunos aspectos concretos que requieren un tratamiento continuado a lo largo de la vigencia del convenio. La composición paritaria indica que las partes se otorgan mutuamente un papel de igualdad en el tratamiento de los asuntos que le compete a cada comisión.

La Comisión Paritaria de interpretación del convenio es la comisión por antonomasia, nacida para responder a todas aquellas dudas que puedan derivarse de la aplicación e interpretación de los convenios. Puede tener entre sus funciones todos los temas relacionados con la formación, si así se estipula en el convenio.

Con la firma de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua (ANFC) en los años 90 se establecen las Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS) de ámbito estatal, nacidas en el marco de la negociación colectiva sectorial o mediante acuerdos específicos de formación de igual ámbito. En muchos casos esas comisiones se circunscriben a las funciones que el modelo de formación para el empleo vigente les otorga como órganos de gobernanza del sistema. En pocos casos se va más allá de la regulación que la normativa de formación establece.

En algunos convenios sectoriales se da carta de naturaleza a la constitución de las comisiones paritarias de formación en las empresas. Desde esta perspectiva, se pretende consolidar una acción sindical en esta materia para que la RLT opine, negocie y pacte las condiciones concretas en las que se materializa la formación en sus empresas, atendiendo a las peculiaridades de las mismas.

Estas mismas comisiones de formación internas de las empresas pueden nacer sin que la negociación colectiva de nivel superior lo determine, ya sea porque no existe dicho nivel de negociación o simplemente porque, existiendo, nada se establece al respecto.

En los convenios colectivos revisados se han encontrado referencias tanto a estas Comisiones Paritarias de formación internas de las empresas (convenios tanto sectoriales como de empresa) como a las Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS) establecidas a nivel estatal (convenios sectoriales estatales).

El problema que se ha encontrado es la tremenda confusión en la redacción a la hora de referirse a unas u otras comisiones. Se ha tratado de ordenar ambas figuras y diferenciar una de otra, independientemente de la forma en que ha sido denominada en cada convenio.

6.1 SOBRE LAS COMISIONES DE FORMACIÓN

Dentro de las empresas:

La mejor fórmula para negociar la formación dentro de las empresas es la creación de una Comisión Paritaria con funciones específicas en esta materia.

La creación de una Comisión Paritaria es muy efectiva ya que:

- Se centraliza la gestión de la formación en un solo órgano, favoreciendo su coherencia y el establecimiento de una línea de actuación común. Resulta especialmente útil en las empresas que cuentan con centros de trabajo muy diseminados geográficamente.
- Facilita la gestión de la formación a la hora de emitir el informe.
- Se propicia la especialización y, por tanto, la calidad y eficacia del trabajo.
- Refuerza la importancia de la formación en la empresa, al igual que la corresponsabilidad de las partes, a través de la negociación colectiva.

Dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo:

No se ha incluido la constitución y funcionamiento de las Comisiones Paritarias Sectoriales o las recientes Estructuras Paritarias Sectoriales⁸ (EPS). El objeto de este estudio son las cláusulas que afectan a la formación en las empresas, por lo que las CPS/EPS son consecuencia de otras normas que ya tienen tasada su creación y funcionamiento y por ello ya tienen establecidos sus límites y protocolos de actuación. Lo anterior no impide que todas aquellas cuestiones que mejoren o amplíen los derechos de formación recogidos en el conjunto de la legislación laboral se hayan incorporado a este estudio como fuente de buenas prácticas en la negociación colectiva.

Composición de las CPS:

En algunos casos antes de entrar a determinar las organizaciones que integran las CPS se describe la legitimación para formar parte de ella y se relaciona con la representatividad acordada en la mesa del Convenio que da lugar a la creación de la Comisión. En otras ocasiones, las más, directamente se indican las organizaciones integrantes y el número de representantes que les corresponde. Como su nombre indica, se respeta la paridad entre los bancos sindical y empresarial.

8. La figura de las Estructuras Paritarias Sectoriales aparece como uno de los órganos de gobernanza del sistema en la Ley 30/2015 que, en su artículo 26, recoge tanto su constitución como sus funciones.

Funciones y competencias de las CPS:

Se ha resaltado la incorporación de funciones novedosas sobre aspectos específicos de cada sector o de competencias más avanzadas de lo que la normativa atribuye.

En la actualidad, algunos convenios ya han incorporado las funciones y competencias que la Ley 30/2015 y el Real Decreto 694/2017 atribuyen a las EPS, mientras que otros mantienen tanto la denominación de CPS como las funciones atribuidas por el Real Decreto 395/2007.

Por ello, durante este proceso de transición a la actual normativa, en el articulado de los convenios conviven las dos formas de estructurar la participación de los sectores en el Sistema de Formación para el Empleo (CPS/EPS).

6.2 COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

El alcance de la obligación de constituir comisiones de formación en las empresas, se recoge de manera desigual en los distintos convenios sectoriales en los que se han encontrado referencias a ello. En unos casos se plantea como una posibilidad tras el acuerdo entre las partes y en otros es obligatoria su creación. En el primer caso está el Convenio de **Ocio educativo de la CAM**:

(...) En el ámbito de la empresa podrá pactarse la constitución de una comisión mixta de formación entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, con la composición, competencias y normas de funcionamiento que las partes acuerden (Art. 58)

En el segundo caso, el Convenio de **Contact Center** que establece la obligación de constituir una comisión de formación:

Se constituirá en el seno de la empresa una Comisión de formación de forma paritaria que será la encargada de mejorar y desarrollar los procesos de información y participación en materia de planes de la formación. La Comisión estará compuesta por una representación de la empresa y otra de la parte sindical. Igualmente tendrá competencias en materia de seguimiento, minimizando las incidencias y asegurando la calidad de la formación que se imparte. Dicha Comisión contará con un reglamento de funcionamiento propio. (Art. 72)

No en todos los casos la obligación de constituir las afecta por igual a todas las empresas. En algunos convenios la imposición se establece para las empresas a partir de un tamaño de plantilla media. Es el caso de los convenios de la **Industria química**, el de **Curtidos correas y cueros** y **Establecimientos sanitarios de Cataluña** que en sus artículos 91, 79 y 68 establecen, respectivamente, la obligatoriedad de su constitución a partir de 100 trabajadores/as en los dos primeros y 200 en el último.

Como instrumento de seguimiento y participación de los representantes de los trabajadores, en los centros de trabajo que cuenten con 100 o más trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, y de la empresa. En todos los casos formarán parte de esta comisión los delegados sindicales, de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa. (Art. 91. Industria química)

En otros convenios, como en los de **Ingenierías o Restauración colectiva**, por ejemplo, la obligatoriedad de la constitución de la Comisión Paritaria de formación viene determinada por el uso de fondos públicos para la financiación de la formación en el seno de las empresas:

Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un Comité de Formación, que participará en la elaboración del plan anual que realice la Dirección de la empresa con dichos fondos para la formación de los trabajadores. (Art. 15 Ingenierías)

Aquellas empresas que utilicen fondos públicos, estarán obligadas a la creación de una comisión de formación en la que realizar la planificación, seguimiento y evaluación de la formación que se imparta. (Art. 51 Restauración Colectiva)

El convenio de **Agencias de viajes** crea una comisión de seguimiento con funciones y régimen de reuniones, y se establece su composición paritaria. Lo interesante es que pretende ser un cauce de participación en materia de formación y el único requisito a priori es la existencia de RLT en la empresa.

En caso de que exista RLT, se creará una comisión de seguimiento de formación en el seno de la empresa, compuesta de forma paritaria por la Representación legal de los/as trabajadores/as y la empresa. Dicha comisión se reunirá semestralmente, o cada vez que resulte necesario, y será la encargada de analizar de manera conjunta los procesos, sistemas de evaluación, resultados, posibles conflictos derivados de la formación y modificar o ampliar el catálogo de cursos formativos según las necesidades de la empresa y los trabajadores/as. Asimismo, se establecerán las

pautas adecuadas para perfeccionar el sistema de formación con el fin de lograr la máxima objetividad en los citados procesos. (Art. 16.6)

Por último, reseñar en este apartado el caso del convenio de **Mediación inmobiliaria** en cuya redacción se acuerda que la CPS instará a la constitución de comisiones de formación en las empresas, igualando esta figura a la del delegado/a de formación en función de si la empresa tiene o no plan de formación. Para ambos casos se relacionan una serie de funciones bastante completa:

Comisiones paritarias de formación en las empresas

La constitución de estructuras paritarias en el seno de las empresas supone una herramienta fundamental para dar continuidad a la formación y crear condiciones para la mejora continua.

Por ello las partes acuerdan que instarán a las empresas del sector a constituir Comisiones de formación con la composición y las funciones que las partes acuerden, y de acuerdo a los siguientes criterios:

- *Todas las empresas que cuenten o tengan previsto desarrollar un Plan de Formación.*
- *En el resto se promoverá la elección de un delegado de formación que en representación de los trabajadores pueda mantener un diálogo con las empresas en esta materia.*

Las comisiones de formación (delegados de formación) tendrán las funciones que las partes acuerden, entre otras:

- *Participar en el proceso de detección de necesidades.*
- *Proponer actividades formativas que atiendan esas necesidades y establecer los criterios de prioridad que acuerden las partes.*
- *Analizar y establecer procedimientos que favorezcan la participación de los trabajadores con especial atención a los colectivos con mayores dificultades de acceso.*
- *Establecer criterios para la selección de participantes y entidades de formación.*
- *Llevar a cabo un seguimiento de la formación realizada (participantes, entidades, calidad de la formación).*
- *Conocer los contratos formativos que se celebran en la empresa y su ajuste a la norma (horas de formación, funciones realizadas, tutores asignados...).*

- *Conocer las prácticas no laborales que se realizan en la empresa y su ajuste a la normativa (horas, tutores asignados, funciones realizadas).*
- *Hacer un seguimiento de la formación realizada que atienda a: los criterios de selección de las entidades formadores.*
- *Evaluar los resultados de la formación y generar propuestas de mejora... (Art. 57)*

6.3 COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES DE FORMACIÓN (CPS)

En este apartado se reflejan las materias más importantes que los convenios recogen en relación con las CPS.

6.3.1 Crédito horario para las/los miembros de la parte sindical

En algunos convenios, como en los de **Industrias fotográficas y Entidades de seguros**, se establece un crédito horario específico para que quienes integran la parte sindical puedan asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria Sectorial:

(...) Los representantes de las organizaciones sindicales en la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua, u organismo oficial equivalente que lo sustituya, disfrutarán de permisos retribuidos de sus empresas para la asistencia a las reuniones, y en su caso, el día anterior a las mismas” (Art. 13.11 Industrias fotográficas)

(...) Para el adecuado ejercicio de las tareas que tienen encomendadas, los miembros titulares de la representación sindical en la Comisión Paritaria dispondrán de un crédito horario de 50 horas mensuales retribuidas. (Art. 23 Mediación de seguros)

6.3.2 Mediaciones

En el Real Decreto 694/2017 vienen definidas las competencias en la mediación en los **procesos de discrepancias** entre las empresas y sus respectivas RLT en lo que respecta a la formación para el empleo. En algunos convenios se hace referencia a los procesos de mediación pero en muy pocos se concreta alguna competencia adicional a esos cometidos; es más, algunos convenios incluyen textos que pudieran interpretarse como un acotamiento para solamente indicar algunas materias en esta capacidad de mediación.

Varias redacciones pueden reforzar la capacidad de las CPS respecto a la mediación, avanzando en otros aspectos que no son estrictamente la formación para el empleo. En el convenio de la **Industria química** se vinculan las discrepancias que puedan surgir respecto de la información a la RLT de las acciones formativas con sus efectos en la contratación. La relación entre estas dos cuestiones en muchos casos pasa desapercibida, pero adecuar la formación con la cantidad y calidad del empleo en el seno de las empresas es de carácter estratégico.

Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con la información a los representantes de los trabajadores sobre las acciones formativas, y sus efectos en la contratación. (Art. 90)

Por otra parte, en el convenio de **Vidrio y cerámica** se acuerda potenciar los mecanismos de promoción de la mediación, salvaguardando los derechos de la RLT en materia de información y consulta así como la agilidad en el desarrollo de la formación.

(...) Promover en el ámbito sectorial los mecanismos de mediación que permitan compatibilizar el eficaz cumplimiento del derecho de información y consulta de la representación legal de los trabajadores en materia de formación profesional con la necesaria agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas (Art. 122)

En algunos convenios se encuentran cláusulas que establecen un plano de intervención que va más allá del recogido en la norma.

Hay convenios donde la capacidad de mediar de la CPS se amplía, incluyendo las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del artículo 23 del ET en el seno de las empresas. Ponemos como ejemplo el de **Restauración colectiva**:

Mediar en las discrepancias en el sector ocurridas en relación a la aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores donde se regula el derecho de los trabajadores y trabajadoras al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. (Art. 52)

Aunque la redacción del artículo del convenio no lo recoge expresamente, se debe entender el artículo 23 en su redacción actual, es decir, incluyendo el permiso retribuido de 20 horas anuales de formación.

Por otro lado, se encuentra el ejemplo del convenio de **Servicios de prevención ajenos** que circunscribe la posibilidad de mediar cuando las discrepancias se vinculen a tres supuestos⁹. Esto supone una limitación que deja a la RLT sin capacidad de actuación en caso de discrepar respecto de otros temas de fondo de la formación ajenos a esos tres supuestos o de la forma en la que la empresa les informa¹⁰.

f) Examinar las discrepancias, y en su caso mediar, en el supuesto de desacuerdo de la Representación Legal de los Trabajadores con la formación de la empresa financiada mediante un sistema de bonificaciones o deducción de cuota, siempre que estas discrepancias se deban a motivos de discriminación, de realización de acciones formativas que no corresponden con la actividad empresarial o abuso de derecho. (Art. 84)

Por último, reseñar el caso del convenio del **Corcho**, que recoge la posibilidad de que cualquier persona a la que la empresa haya denegado su asistencia a una acción formativa pueda solicitar la mediación de la CPS:

*De los tiempos empleados en formación profesional para el empleo
...La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la comisión paritaria sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto. (Art. 62)*

6.3.3 Planes de actuación para las pymes

En este apartado apenas se encuentran referencias por lo que aún cabe más resaltar lo establecido en el Convenio de **Industrias químicas** al respecto, en una disposición sobre formación profesional:

Con el objetivo de hacer frente, desde una perspectiva formativa, a dichos retos, las organizaciones firmantes creen conveniente abordar la creación

9. Los tres supuestos que aparecen en la redacción del artículo recogido aquí coinciden con las causas que el artículo 13 del Real Decreto 694/2017 recoge en su punto 4: En el supuesto de que no mediara la correspondiente estructura paritaria sectorial, de que no existiera tal estructura o de que se mantuvieran las discrepancias tras la mediación, la Administración Pública competente conocerá sobre ellas, siempre que se deban a alguna de las siguientes causas: discriminación de trato, en los términos legalmente establecidos, realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial o concurrencia de cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.

10. El artículo 26 de la Ley 30/2015, referido a las Estructuras Paritarias Sectoriales, establece en el punto 2.e) que dichas estructuras tendrán, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, la función de mediación en los procesos de discrepancias, sin añadir ningún contenido específico sobre los que se pueda o no se pueda mediar.

de un plan de bases que defina las necesidades formativas de la Industria Química con especial referencia a las pymes para, en su caso, ser posteriormente desarrollado e implementado a través de los planes de formación de las empresas.

Esta iniciativa se encuentra, en todo caso, condicionada a la consecución y plena inserción de las propuestas formativas de CCOO, UGT y FEIQUE en el plano institucional en los próximos años.

Este plan de bases formativo deberá hallarse ultimado antes de la finalización del segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo y para su elaboración se buscarán las líneas de financiación pública que puedan existir para este tipo de cometidos.

Dicho plan será elaborado por el Comité Paritario Sectorial de Formación y aprobado por las direcciones de las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo. (Disposición adicional sexta)

6.3.4 Clasificación profesional, formación certificable y Sistema Nacional de Cualificaciones

En diferentes convenios hay alguna referencia a la priorización de la formación certificable pero tampoco es una cuestión generalizada; en algunos casos, como en el convenio de **Atención a personas dependientes** se fija una priorización genérica de los certificados de profesionalidad:

La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades. Se dará carácter prioritario a la realización de acciones formativas dirigidas a la obtención del certificado de profesionalidad. (Art. 29)

En otros casos, como en **Mediación inmobiliaria**, el impulso de la CPS no se establece sobre la generalidad de los certificados sino sobre uno en concreto:

Impulsar la formación profesional para el empleo y, de forma específica, el Certificado de Profesionalidad COM650_3 "Gestión comercial Inmobiliaria. (Art. 57)

Otro ejemplo que no concreta la formación certificable, pero que la vincula a la clasificación profesional y el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, es el del Convenio de **Empresas del juego del bingo** que en la definición de funciones de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua establecerá los criterios orientativos:

...que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector del Juego del Bingo con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones. (Art.27)

En el **Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería** se encuentra una redacción casi idéntica:

(...) Establecer criterios que faciliten la vinculación de la formación profesional para el empleo en el sector de Hostelería con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, a los efectos de determinar los niveles de formación profesional para el empleo del sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones. (Art.33)

Para cerrar este bloque, señalar que el artículo 26 de la Ley 30/2015 recoge que, a requerimiento del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, las Estructuras Paritarias Sectoriales podrán intervenir en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en el diseño de actuaciones formativas que contribuyan a la culminación de los mismos. Algunos convenios incluyen, entre las competencias de las CPS, referencias a estos procesos de acreditación, como los de **Restauración Colectiva y Administración de Loterías**, que incluyen el siguiente texto:

6. Solicitar a la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral relacionadas con las ocupaciones del sector, tal y como se establece en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

7. Impulsar y realizar seguimiento y evaluación de los procesos de acreditación de competencias en el ámbito de la empresa. (Art.52 y 54 respectivamente)

Esta redacción va más allá de lo que establece la Ley 30/2015 y de lo que el Real Decreto 1224/2009 estipula, que reserva a “las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en cada ámbito territorial, la capacidad de solicitar a la Administración General del Estado o a la Administración competente en cada comunidad autónoma, la realización de convocatorias específicas para dar respuesta tanto a las necesidades de determinadas empresas, sectores profesionales y productivos, como las de colectivos con especiales dificultades de inserción o integración laboral”. En cuanto a la función de impulso, seguimiento y evaluación de los procesos de acreditación en las empresas del sector, es una función de lo más oportuna que puede ayudar a difundir estos procesos en las empresas y potenciar su puesta en marcha.

6

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

Al referirnos a las comisiones paritarias hay que diferenciar su origen y cómo aparecen en la negociación colectiva.

Vamos a hablar de las **COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN** que se crean en el seno de las empresas a través de su convenio colectivo.

Y vamos a hablar también de las **COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES**, normalmente abreviadas CPS y que en un futuro serán sustituidas por las Estructuras Paritarias Sectoriales (EPS), que nacen en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito.

En ambos casos, la composición paritaria indica que las partes se otorgan mutuamente un papel de igualdad en el tratamiento de los asuntos que le compete a cada comisión.

6.1 SOBRE LAS COMISIONES DE FORMACIÓN

Por qué es importante constituir comisiones de formación en las empresas

Negociación colectiva sectorial estatal y las CPS

Resulta especialmente útil en las empresas que cuentan con centros de trabajo muy diseminados geográficamente porque:

- Se centraliza la gestión de la formación en un solo órgano, favoreciendo su coherencia y el establecimiento de una línea de actuación común.
- Facilita la gestión de la formación a la hora de emitir el informe.
- Se propicia la especialización y, por tanto, la calidad y eficacia del trabajo.
- Refuerza la importancia de la formación en la empresa, al igual que la corresponsabilidad de las partes, a través de la negociación colectiva.

La mayoría de los convenios sectoriales estatales recogen la constitución de la CPS correspondiente a su sector. En muchos casos, las funciones se circunscriben a las que el sistema de formación para el empleo les otorga como órganos de gobernanza del mismo; en otros casos, sin embargo, se recogen propuestas que van más allá. Se aportan algunas sugerencias en el apartado correspondiente.

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR

COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

6.2 COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA

OBJETIVO SECTORIAL

Constituir una comisión de formación en las empresas del sector

PROPUESTA

● En el seno de las empresas se constituirá una Comisión de Formación de carácter paritario que será la encargada de mejorar y desarrollar los planes de formación de la empresa.

Los miembros de la parte sindical de esta comisión serán designados por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de todos los centros de trabajo de la empresa. En todo caso, formarán parte de esta comisión los delegados y delegadas de las secciones sindicales con representación en la empresa.

Las competencias y normas de funcionamiento de la Comisión de Formación serán acordadas por las partes pero, en todo caso, tendrán las siguientes funciones:

- Realizar la detección de necesidades formativas y una propuesta de plan de formación.
- Evaluar la calidad y oportunidad de la formación realizada.
- Recibir información sobre todas las solicitudes de permisos individuales de formación (PIF) y, en su caso, de las causas de denegación.
- Emitir informe, con carácter previo a la ejecución, sobre la formación en la empresa.
- Elaborar un protocolo para el disfrute efectivo del permiso retribuido de 20 horas anuales de formación: tiempo de preaviso, plazo de concesión, criterios temporales de asignación...
- Recibir información sobre todas las personas que realizan prácticas en la empresa, persona responsable de sus tutorías, formación que van a recibir y puesto de trabajo en el que realizarán las prácticas, así como los convenios que las regulen.



6

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

6.2 ...COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA

OBJETIVO EMPRESA

Constituir una comisión de formación en la empresa

PROPUESTA

- Recibir información sobre todos los contratos de formación que se realicen, tanto los de trabajo en prácticas como los de formación y aprendizaje. La información incluirá los acuerdos para la actividad formativa, indicando al menos el puesto de trabajo a desempeñar, el contenido de la actividad formativa y la persona responsable de la tutoría.

● Se constituye la Comisión de Formación en la empresa, de carácter paritario, cuyo objeto es la planificación, elaboración, informe, desarrollo, supervisión y evaluación de todos los aspectos relacionados con la formación en la empresa.

La Comisión será paritaria y estará integrada por ___ personas, la mitad designadas por la empresa y la otra mitad por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

La Comisión quedará válidamente constituida, al objeto de celebrar cualquiera de sus sesiones, cuando asista al menos una persona en representación de cada una de las organizaciones sindicales y una persona por la empresa.

Las funciones de la Comisión, además de las que puedan acordarse entre las partes, serán las siguientes:

[además de las funciones que aparecen en el apartado anterior, pueden incorporarse las siguientes:]

- Consensuar los términos del ejercicio de los derechos recogidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
- Analizar los permisos individuales de formación solicitados.
- Establecer los casos en los que se pueda aducir causas organizativas o de producción para denegar un permiso individual de formación.

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

6.2 ...COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA

- Estudiar mecanismos de reconocimiento que relacionen la formación realizada con la promoción profesional de las personas en la empresa y el diseño de la carrera profesional.
- Control del presupuesto destinado a formación

6.3 COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN (CPS)

PROPUESTA

- Las personas que representan (vocales y suplentes) a las organizaciones sindicales miembros de la Comisión Paritaria Sectorial de formación (u organismo equivalente que la sustituya) disfrutarán de permisos retribuidos en sus empresas por el tiempo necesario para preparar las reuniones, asistir a las mismas y desplazarse.

PROPUESTA

- Entre las funciones de la CPS:

Establecerá la calidad y el contenido mínimo que debe tener la información que las empresas entregan a la RLT, tanto si la empresa se bonifica los costes como si no, con el objeto de minimizar las discrepancias que puedan surgir entre ambas partes.



OBJETIVO SECTORIAL

Crédito horario para la representación sindical

OBJETIVO SECTORIAL

Estandarizar el contenido de la información que se entrega a la RLT

6

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

6.3 ...COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN (CPS)

OBJETIVO SECTORIAL

Potenciar
las funciones
de mediación

OBJETIVO SECTORIAL

Dar prioridad
a la formación
acreditable

OBJETIVO SECTORIAL

Reconocimiento
de la experiencia
laboral

PROPUESTA

- **Entre las funciones de la CPS:**

Atender las solicitudes de mediación sobre las discrepancias surgidas entre las empresas y sus respectivas RLT en relación a:

- La formación que se realiza en las empresas, independientemente de su forma de financiación.
- La aplicación del artículo 23 del ET en las empresas.
- Las solicitudes de permisos individuales de formación.

Las solicitudes de mediación solo podrán ser desatendidas por causas justificadas y decisión unánime de la CPS.

PROPUESTA

- **Entre las funciones de la CPS:**

La CPS trabajará con el objetivo de conseguir que la formación profesional para el empleo que se imparta en el sector sea certificable. En este sentido, se potenciará la formación encaminada a la obtención de títulos y certificados reconocidos por las empresas del sector.

PROPUESTA

- **Entre las funciones de la CPS:**

Solicitar a la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y la formación no formal relacionadas con las ocupaciones del sector.





PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

6.3 ...COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN (CPS)

OBJETIVO SECTORIAL

Información
entregada
a la RLT

PROPUESTA

- **Entre las funciones de la CPS:**

Determinar los contenidos mínimos y la calidad de la información que las empresas del sector deben proporcionar a la representación sindical.

En relación con la formación bonificada, y con el objeto de evitar posibles discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 13 del Real Decreto 694/2017, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la información incluirá los siguientes aspectos:

- **Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas:** nombre del curso, objetivos que se pretenden conseguir y descripción (duración, modalidad y contenido).
- **Colectivos destinatarios (sexo, área funcional y grupo profesional) y número de participantes por acción** (cuántas personas va a haber en cada grupo).
- **Calendario previsto de ejecución.** La fecha debe ajustarse al máximo a la real, teniendo en cuenta que es “previsto” por lo que podrá modificarse si fuera necesario, informando a la RLT.
- **Medios pedagógicos:** identificar los medios que utilizará la persona formadora para promover el aprendizaje y transmitir los conocimientos en el aula: libro, pizarra, ordenador, proyector...
- **Criterios de selección de los/las participantes:** debe indicarse a quién va dirigida la formación, a qué colectivo concreto dentro de la empresa. Deben ser criterios que discriminen ante una posible solicitud de participación mayor que la oferta de plazas.



6

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

6.3 ...COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN (CPS)

OBJETIVO SECTORIAL

Información
entregada
a la RLT

- **Lugar previsto de impartición** de las acciones formativas. Se debe entregar la dirección “prevista” con la mayor concreción posible. Si por cualquier razón cambia el lugar de impartición debe notificarlo a la RLT.
- **Balance de la formación desarrollada en el ejercicio preferente:** cursos realizados, fechas, lugares de impartición, relación de participantes y evaluación realizada, incidencia de la formación en los procesos de cobertura de puestos de trabajo.



7

IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES





IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En los entornos laborales se dan, como sucede en otros ámbitos de la sociedad, situaciones en las que determinados colectivos o personas individuales se enfrentan a situaciones de desigualdad frente al resto de compañeros y compañeras.

Dentro de las empresas se reproducen estas condiciones. La formación se convierte en una herramienta necesaria para **COMPENSAR** situaciones de desigualdad, **IMPEDIR** cualquier tipo de conducta discriminatoria y **EVITAR** que aparezcan nuevas situaciones que supongan una desventaja para cualquier persona.

La primera actuación que debemos acometer es la de detectar estas situaciones y determinar qué colectivos precisan actuaciones concretas que garanticen y potencien su participación en la formación, sin olvidar la importancia de formar a todas las personas que trabajan en la empresa para garantizar que no se reproduzcan ni aparezcan actitudes indeseables que discriminen, marginen o afecten a la dignidad de cualquier trabajador o trabajadora.

7.1 COLECTIVOS PRIORITARIOS

Con el objeto de facilitar el acceso a la formación a colectivos que, por distintas razones, se consideran vulnerables y objeto de políticas de inclusión (mayores dificultades para mantener el empleo, para acceder a una promoción...), algunos convenios colectivos establecen prioridades para su participación en la formación. En otros casos, se trata simplemente de establecer una preferencia a la hora de seleccionar participantes para los casos en que haya más demanda de formación por parte de los trabajadores y trabajadoras que oferta de plazas por parte de la empresa.

Aquí se incluyen algunos ejemplos:

- 1 Preferencia en la formación a las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate (**Industrias químicas, Comercio de flores y plantas**).

D) Formación profesional. Las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional. (Art. 43 Comercio de flores y plantas)

- 2 Preferencia para el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso (**Naturopatía, Dentix, Atención a personas dependientes, Oficinas de farmacia, Peluquerías**). Las discrepancias se resolverán, de mutuo acuerdo, en el seno de la comisión paritaria.

(...) Tendrá preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo en la Comisión Paritaria. (Art. 29 Atención a personas dependientes)

- 3 Acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos. Entre otros:

- Jóvenes (**Industrias químicas, Curtidos, correas y cueros; Ocio educativo CAM**).
- Inmigrantes (**Industrias químicas, Curtidos, correas y cueros; Ocio educativo CAM**).
- Personas con discapacidad (**Industrias químicas, Curtidos, correas y cueros; Ocio educativo CAM**).
- Baja cualificación (**Industrias químicas, Curtidos, correas y cueros; Reforma juvenil**).
- Trabajadoras y trabajadores con contrato temporal (**Industrias químicas, Curtidos, correas y cueros**).
- Víctimas de violencia de género (**Cajas de ahorro, Industrias químicas, Curtidos, correas y cueros**).
- Mayores de 45 años (**Industrias químicas, Curtidos, correas y cueros; Ocio educativo CAM**).
- Mujeres (**Ocio educativo CAM**).
- Trabajadores y trabajadoras que hayan participado en menos ocasiones (**Reforma juvenil**).
- Trabajadores y trabajadoras que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo (**Reforma juvenil**).

- 4 En relación a las víctimas de violencia de género, más que como colectivo prioritario, en uno de los convenios analizados se las tiene en cuenta para facilitar formación o reciclaje para su actualización profesional cuando esta haya permanecido en incapacidad temporal un periodo prolongado (**Industria de elaboración de arroz**).

- 5 Determinados convenios establecen una oferta de formación de la empresa al delegado o delegada que termine su actividad sindical, para facilitar el desarrollo profesional en igualdad de condiciones (**Cajas de ahorro**), así como para su reciclaje durante su mandato (**Banca**).
- 6 Los empleados y empleadas que cesen en su actividad por el traslado o excedencia voluntaria del notario, tendrían derecho preferente a asistir a los cursos de formación que se fijen de acuerdo con este convenio (**Notarios**).

7.2 FACILITAR EL ACCESO A LA FORMACIÓN

Muchos de los convenios estudiados incluyen cláusulas que favorecen la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación, a través de determinadas recomendaciones en las que debe impartirse la formación:

- Priorizar la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral (**Ocio educativo de la CAM, Servicios de prevención ajenos**).
- Favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como herramienta para favorecer el acceso de las mujeres a aquellos puestos de trabajo donde se encuentren menos representadas (**Ocio educativo CAM, Servicios de prevención ajenos**).
- Adaptar las acciones formativas a los horarios de todo el personal, procurando facilitar la asistencia de los trabajadores y las trabajadoras de todas las delegaciones en las mismas condiciones (**Agencia EFE**).
- Universalizar la formación, que se proyectará al personal en todos los niveles (**Servicios de prevención ajenos**).
- Fomentar y facilitar la formación adecuada a sus trabajadores/trabajadoras con criterios de idoneidad y carácter universal (**Industrias químicas**).
- Facilitar el acceso de toda la plantilla al catálogo de cursos disponible en una plataforma de formación que se está instalando en todas las empresas del Grupo, para difundir conocimientos más allá de los que pudieran adquirirse a través de métodos tradicionales (**Telefónica ingeniería de seguridad**).
- En los procesos de reestructuración interna, promover la formación de los trabajadores/as para la realización de tareas distintas de las que fueron contratados a fin de mejorar su empleabilidad (**Prensa diaria**).
- Facilitar la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales oficiales y reconocidos de acuerdo con la legislación vigente (**Sociedad regional de turismo de Cantabria**) y la realización de cursos de reconversión y capacitación profesionales (**Aparcamientos y ga-**

rajes, Estacionamiento regulado). En concreto, para la obtención del título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias o de cursos de formación ocupacional específica del sector (**Estacionamiento regulado**).

7.3 IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Acciones de formación acordadas con la RLT para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y el trato justo entre los trabajadores y las trabajadoras de las empresas (**Desinfección, desinsectación y desratización**).

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del mismo nos comprometemos a: Fomentar y garantizar el respeto, la consideración y el trato justo entre los trabajadores y las trabajadoras de las empresas, mediante la información de los principios recogidos en el presente acuerdo o protocolo sectorial, así como de todas aquellas medidas preventivas que las empresas, con la representación legal de los trabajadores, resuelvan necesarias: códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación. (Art. 44)

- En varios convenios (**Industrias fotográficas, Atención a personas dependientes**) se transcribe el segundo párrafo del artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dice:

“No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. (Art.64 Atención a personas dependientes)

Dado que no se transcriben otros apartados de ese mismo artículo, pudiera parecer que se trata de una justificación “anticipada” por algún trato desigual que pudiera darse en las empresas en función del sexo de la persona a la que afecte.

- En los convenios que recogen directrices para la elaboración de los planes de igualdad, como los de **Atención a personas dependientes o Industrias químicas**, se incluye la formación entre los temas sobre los que se realizará un diagnóstico de situación para obtener datos desagregados por

sexos en relación a las condiciones de trabajo, para fijar los objetivos de igualdad a alcanzar (concretamente, horas de formación en el último año y tipo de acciones formativas, criterios y canales de información o comunicación de la formación; lenguaje y contenido de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción...)

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

(...) Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción. (Art. 64 Atención a personas dependientes)

- En relación a la inclusión en los convenios de cláusulas que potencien la igualdad de condiciones en el acceso, entre otros, a la formación (contratación, promoción...), suelen incluirse medidas de acción positiva, de modo que en igualdad de condiciones, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate, como es el caso de **(Fundación Diagrama o Industrias químicas)**.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate. (Art. 18 Industrias químicas)

Esta referencia “genérica” al sexo menos representado es, en general, un eufemismo que podría deberse al miedo que sienten algunos sectores a implementar medidas de acción positiva hacia las mujeres. En el fondo, las categorías y puestos “buenos” (mayor responsabilidad, salarios más altos...) suelen estar ocupados preferentemente por hombres mientras que las categorías y puestos “malos” (trabajo más duro, peor horario, menor salario, falta de oportunidades de promoción) están mayoritariamente ocupados por mujeres.

Otro ejemplo sería el de la **Fundación Diagrama**:

Programación de acciones formativas dirigidas a facilitar la promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que exista subrepresentación de un sexo, con el objetivo de equilibrar la representación tanto de mujeres como de hombres. (Plan de Igualdad)

¿Qué sexo está subrepresentado en puestos de responsabilidad? Respuesta: la mujer. Mejor parece la siguiente redacción, extraída del convenio de **Derivados del cemento**:

Necesidad de informar a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente están ocupados por hombres. (Art. 107)

- Este principio de igualdad de oportunidades en materia de formación, se amplía a acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales dentro de la empresa, como pasa en el convenio del **Grupo Repsol**:

En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la Organización. (Art. 15)

- Muy satisfactoria resulta la inclusión en el convenio de la **Fundación Diagrama** de medidas de acción positiva en procesos de selección dirigidas a formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que intervienen en el proceso de selección bajo la premisa de una progresiva presencia equilibrada de la mujer.

*(...) **Selección:** Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, a través de cursos, formación, etc., bajo la premisa de una progresiva presencia Equilibrada de la mujer (Plan de Igualdad).*

- Otra medida incluida en el mismo convenio y que parece realmente eficiente a la hora de potenciar la formación en igualdad de oportunidades es la de facilitar horarios para que la formación sea compatible con las responsabilida-

des familiares, dado que generalmente las personas que realizan una doble jornada laboral (en la empresa y en el hogar) son las mujeres.

Acciones: *Potenciar la formación en igualdad de oportunidades; facilitar horarios para que la formación sea compatible con las responsabilidades familiares; asegurar la igualdad efectiva en el acceso a la formación; formar a los responsables de personal en igualdad de oportunidades... (Plan de Igualdad Fundación Diagrama)*

7.4 ACOSO SEXUAL

Una buena y amplia definición de lo que debe entenderse como acoso sexual, extraída del convenio de **Hospitales de agudos de Cataluña**:

Faltas muy graves: (...) *El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea no deseada, no razonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidador, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional o a la ocupación, sobre la continuación de la ocupación, sobre el salario o sobre cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral. (Art. 61.4)*

■ En la formación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo a través de cursos de sensibilización para todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sorprende que el convenio de **Instalaciones deportivas** especifique que se incluye a los directivos; por un lado, son personas que trabajan en la empresa y, por tanto, deben participar de los mismos controles en cuanto a la prevención del acoso; además, su nivel de responsabilidad y su posición jerárquica los sitúa en una posición muy peligrosa frente a sus posibles víctimas; por otro lado, el hecho de nombrarlos expresamente en el convenio visibiliza la importancia de su participación en la formación y evita posibles excusas a la hora de acudir a los cursos.

Queda claro que el problema del acoso es transversal y no se detiene en una categoría o grupo profesional concreto. Existe también el compromiso de formar a las personas relacionadas con los procesos de prevención y sanción de dicho acoso.

(...) Acoso sexual y por razón de sexo. Formación. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la realización de cursos de sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de sexo para todos los trabajadores de la empresa, incluidos directivos. Además se comprometen a organizar cursos de formación específica para las personas implicadas en los procedimientos de prevención, control y sanción del acoso sexual y por razón de sexo. (Art. 54)

■ Mucho más ligero y casi como para cubrir el expediente, es el siguiente artículo del convenio de **Servicios de prevención ajenos**:

Prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso laboral. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la RLT, se recomienda a las empresas que lleven a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas. (Art. 69)

7.5 MOBBING

También se promueve formación específica como medida preventiva de acoso moral (mobbing), fomentando el respeto y la consideración entre todas las personas. **(Grupo Repsol)**

(...) Acoso moral o psicológico (mobbing). Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

(...) Medidas preventivas de acoso moral. Repsol se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todas las personas que trabajan en el Grupo. Para ello se realizarán campañas de comunicación, se promoverá formación específica y se realizarán las acciones que en cada momento se estimen necesarias para el cumplimiento de los fines de este protocolo. (Art. 18)



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Como sucede en otros ámbitos de la sociedad, en los entornos laborales se dan situaciones en las que determinados colectivos o personas individuales se enfrentan a situaciones de desigualdad frente al resto de compañeros y compañeras.

Dentro de las empresas se reproducen estas condiciones. La formación se convierte en una herramienta necesaria para **COMPENSAR** situaciones de desigualdad, **IMPEDIR** cualquier tipo de conducta discriminatoria y **EVITAR** que aparezcan nuevas situaciones que supongan una desventaja para cualquier persona.

La primera actuación que se debe acometer es la de detectar estas situaciones y determinar qué colectivos precisan actuaciones concretas que garanticen y potencien su participación en la formación, sin olvidar la importancia de formar a todas las personas que trabajan en la empresa para garantizar que no se reproduzcan ni aparezcan actitudes indeseables que discriminen, marginen o afecten a la dignidad de cualquier trabajador o trabajadora. Se fijará en convenio colectivo o, en su defecto, de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa.

7.1 COLECTIVOS PRIORITARIOS

OBJETIVO SECTORIAL

Acciones positivas en el acceso a la formación

PROPUESTA

- Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de las personas con mayor dificultad de acceso a la misma. Por ello, se podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación para los colectivos que a continuación se indican:

[los siguientes colectivos son orientativos y cada empresa o sector deberá adecuarlo a sus especiales características]

- Jóvenes
- Personas con discapacidad
- Personas con menor cualificación
- Personas con contrato temporal
- Víctimas de violencia machista
- Mayores de xx años
- Mujeres, en relación a los puestos en los que estén infrarrepresentadas
- (...)

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



7.2 FACILITAR EL ACCESO A LA FORMACIÓN

OBJETIVO EMPRESA

Adaptar el horario y los lugares de impartición

PROPUESTA

- Para facilitar la asistencia a la formación de todas las personas en igualdad de condiciones, será objetivo prioritario que las acciones formativas se adapten a los horarios de todo el personal.

Por la misma razón, se distribuirá la formación entre todos los centros de trabajo. Si no fuera posible, la empresa facilitará el desplazamiento de los trabajadores y las trabajadoras, haciéndose cargo de los gastos que pudieran ocasionarse.

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Mejora de la empleabilidad

PROPUESTA

- Se promoverá la formación de los trabajadores y trabajadoras para la realización de tareas distintas de las que fueron contratados/as a fin de mejorar su empleabilidad.

7.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO SECTORIAL

Compromiso con la igualdad

PROPUESTA

- Todas las empresas del sector están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y acordar con la RLT, entre las que se incluirán campañas informativas y acciones de formación.





PROPUESTAS PARA NEGOCIAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

7.3 ... IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO EMPRESA

Compromiso
con la igualdad

OBJETIVO SECTORIAL

Elaboración
de un plan
de igualdad

PROPUESTA

- La empresa y la RLT declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

PROPUESTA

- Todas las empresas, independientemente de su tamaño, elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, con el alcance y contenido mínimo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, que deberá ser negociado con la RLT.

Para ello, las empresas realizarán previamente un diagnóstico de la situación, de manera que tanto la empresa como la RLT conozcan los datos, desagregados por sexo, sobre las condiciones de trabajo, acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y ordenación de la jornada.

Se prestará especial atención a los criterios y canales de información, comunicación y lenguaje utilizado en los procesos de selección y promoción, así como en las convocatorias de formación y en la descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

7.3 ... IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Dar preferencia a la mujer en determinados supuestos

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Programar formación específica para las mujeres

PROPUESTA

- Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva, especialmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general. Por ello, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres cuando su presencia esté infrarrepresentada.

PROPUESTA

- El plan de formación de la empresa incluirá acciones formativas dirigidas a facilitar la promoción a puestos de responsabilidad y, en general, a ocupaciones en las que la presencia de la mujer esté por debajo de la de los hombres.

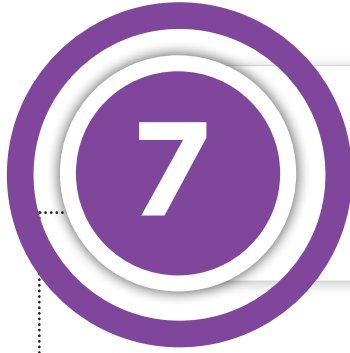
7.4 ACOSO SEXUAL

OBJETIVO EMPRESA

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

PROPUESTA

- La empresa garantizará que las condiciones de trabajo sean las adecuadas y el clima laboral saludable para evitar el acoso sexual y por razón de sexo. Para ello, y con la participación de la RLT, se llevarán a cabo campañas informativas y cursos de sensibilización sobre estos temas. En esta formación participarán todos los niveles y grupos profesionales de la empresa, incluida la dirección.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

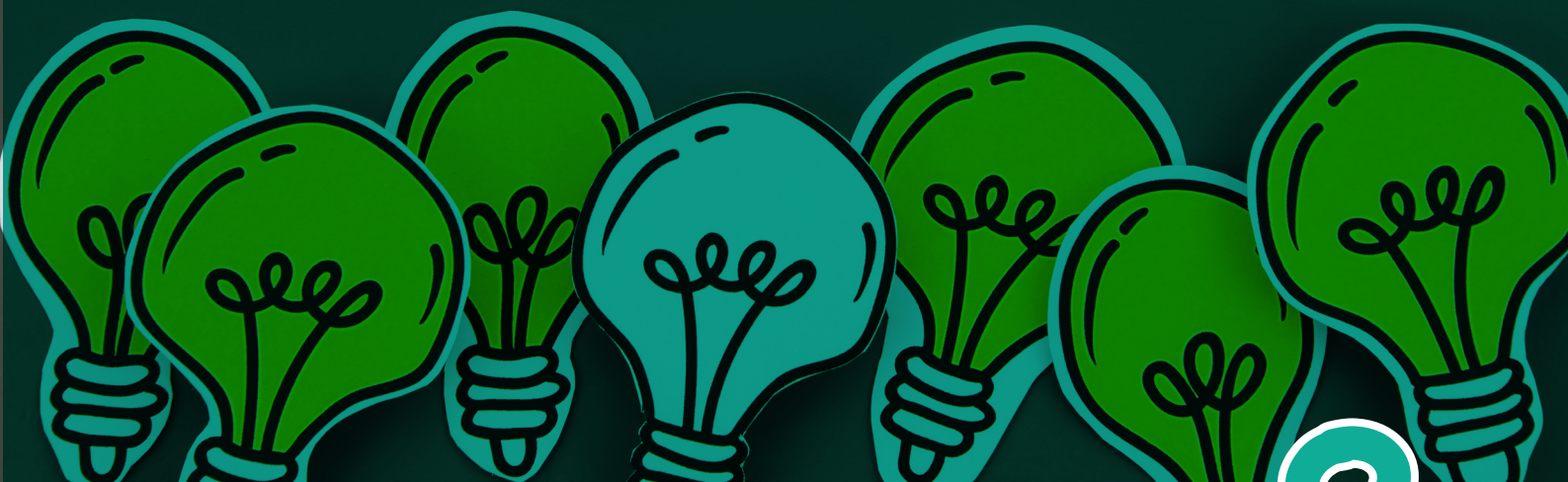
7.5 MOBING (ACOSO MORAL)

OBJETIVO EMPRESA

Prevenición del
acoso moral

PROPUESTA

- La empresa se compromete a fomentar el respeto entre todas las personas que trabajan en ella. Para el cumplimiento de este fin, se realizarán campañas de comunicación y se promoverá formación específica, además de adoptar aquellas otras medidas que en cada momento se estimen necesarias.



8

OTROS TEMAS



8

OTROS TEMAS

Las referencias a la formación en los textos de los convenios obedecen a una variedad de aspectos que se han intentado agrupar en las categorías precedentes, pero hay otros temas, que no siendo menores, no se pueden incluir en los anteriores apartados.

8.1 EL VALOR DE LA FORMACIÓN

Se han encontrado varios convenios que reflejan la importancia que conceden a la formación con descripciones bastante pormenorizadas de su función y del beneficio tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las empresas:

Algunos convenios plasman el reconocimiento de la formación como derecho derivado de la relación laboral, como es el caso de **Ocio educativo de la CAM o Atención a personas con discapacidad de Valencia**.

En el convenio de la **Agencia EFE** se considera la formación un elemento fundamental de crecimiento personal y profesional de trabajadores y trabajadoras a lo largo de su vida profesional. Se destaca, además, la responsabilidad de los agentes sociales en la concienciación de empresas y personas trabajadoras sobre el valor común para ambas partes.

- 1 *La Empresa concibe la formación como un elemento fundamental de crecimiento personal y profesional de los trabajadores, imprescindible para adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los continuos avances tecnológicos y organizativos, por lo que la política formativa comprenderá tanto aquellas materias susceptibles de ser aplicadas por los trabajadores directamente en el desempeño habitual de sus funciones como aquellas otras que supongan una formación adicional y permita la mejora en su puesto de trabajo.*
- 2 *La formación no se entiende como una acción aislada, sino que es un proceso permanente a lo largo de la vida profesional.*
- 3 *Existe un entendimiento recíproco de la doble dimensión de la formación profesional como derecho y como deber, y se concibe como responsabilidad de los agentes sociales el entendimiento*

de que interesa tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de los interesados.

- 4** *La formación no es concebida como un fin en sí mismo sino que es un medio de desarrollo personal que posibilita la consecución de una mejor adaptación a los puestos de trabajo y un mejor aprovechamiento de los recursos. (Art. 18)*

El convenio de **Mataderos de aves y conejos** considera que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo es el alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades de mano de obra. En este sentido, la formación puede conectar las necesidades de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras. Se proponen además actuaciones cuya responsabilidad es de las organizaciones firmantes. Dichas actuaciones, que se entiende serían llevadas a cabo por la CPS, supondrían un importante avance en la consecución del objetivo de calidad de la formación, con estudios prospectivos, diseño de programas de formación para las empresas, evaluación y actualización de objetivos de la formación profesional, etc.

Una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de las necesidades auténticas de mano de obra y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas de las empresas del sector.

La formación profesional es considerada por las partes firmantes como un instrumento más, de significativa validez, que coadyuva a lograr la necesaria conexión entre las calificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo. Y en una perspectiva más amplia, es un elemento dinamizador que acompaña al desarrollo industrial a largo plazo, permite la elaboración de productos de mayor calidad que favorece la competitividad de las empresas españolas en el sector y en el ámbito internacional y hace posible la promoción social integral del trabajador, promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

A estos efectos, las partes firmantes consideran necesario:

- *Realizar, por sí o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las cualificaciones futuras y, en su caso de necesidades de mano de obra en el sector.*
- *Desarrollar y promover la aplicación efectiva del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 19 g) del presente Convenio, así como de los convenios internacionales suscritos por España, referentes al derecho a la formación continua, facilitando el tiempo necesario para la formación.*

- *Proponer y ejecutar acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles, ya sea en las empresas o en los centros de formación que en el futuro puedan constituirse, como a través de los programas nacionales e internacionales desarrollados por organismos competentes.*
- *Colaborar, según las propias posibilidades, o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas puntuales de formación en las empresas, teniendo en cuenta las especificaciones y necesidades concretas, así como las características genéricas o individuales de los trabajadores afectados.*
- *Coordinar y seguir el desarrollo de formaciones en prácticas de los alumnos que sean recibidos por las empresas.*
- *Evaluar de manera continuada todas las acciones emprendidas, a fin de revisar las orientaciones, promover nuevas actividades y actualizar la definición de los objetivos de la formación profesional (Anexo III, Formación profesional continua).*

Varios convenios detallan los objetivos de la formación profesional continua. Se transcribe el artículo 68 del convenio de **Atención a personas con discapacidad de Valencia**, que contiene una enumeración bastante completa:

La formación profesional en la empresa, centro o entidad se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.*
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo y puesto de trabajo.*
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.*
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores y trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente convenio, así como la ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo.*
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo, en evitación de riesgos laborales.*
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie profesionalmente tanto al propio trabajador o trabajadora como a la dinámica de la empresa o a la atención efectiva de las personas con discapacidad o enfermedad mental. (Art.68)*

8.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La formación en prevención de riesgos laborales es una herramienta imprescindible para la mejora de las condiciones laborales en la empresa y es, a la vez, una muy buena oportunidad para ampliar la profesionalidad y la empleabilidad de las personas.

La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de las personas trabajadoras en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.

Se establece en dicha norma que esta formación debe dar a conocer a trabajadoras y trabajadores tanto el alcance real de los riesgos derivados del trabajo como la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Esta obligación legal es la razón por la que la mayor parte de los convenios recogen cláusulas que se acercan, de una u otra manera, a la regulación de esta formación.

- Se reconoce de forma genérica la importancia de la información y formación, tanto de las personas responsables de las empresas como de las que trabajan en ella, para conocer los factores y las causas de riesgo para la salud, y colaborar en su disminución o eliminación. El convenio de **Peluquerías** recoge, como muchos, la elaboración de un Plan de Formación específico de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas.

La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La Comisión Paritaria de Salud Laboral avanzará en el conocimiento de los factores y las causas de riesgo para la salud, colaborar en su disminución o radicación y prestar asesoramiento y formación a los empresarios y trabajadores.

Este órgano paritario y colegiado de participación y representación tendrá las siguientes competencias y facultades:

- *Velar por el cumplimiento de los dispuestos en el presente capítulo.*
- *Realizar acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre legislación de prevención de riesgos laborales.*
- *Elaborar el Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas que aporte estrategia, contenidos y desarrollos de los Delegados de Prevención, orientados a los riesgos laborales detectados en los centros de trabajo.*
- *Elaborar estudios de epidemiología laboral, con investigación de las causas de accidentes y enfermedades profesionales, relacionadas con la profesión, como la dermatitis alérgica ocupacional.*
- *Elaborar un estudio sobre la seguridad en el trabajo con especial atención al trabajo que incluya desplazamientos profesionales.*

Para conseguir estos fines se presentarán para su aprobación acciones sectoriales a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (Art. 29)

- En el convenio de **Empresas de seguridad** existe un compromiso para mejorar las condiciones de trabajo y continuarse esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal, dado que puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la legislación vigente, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuarse esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector. (Art. 26)

- Otro apartado dentro de la prevención de riesgos laborales, es la formación sobre planes de prevención, asistencia y reinserción del alcoholismo y otras drogodependencias, y sobre problemas de salud mental que recoge el convenio de **Hospitales de agudos de Cataluña**. Esta formación está dirigida

a los Comités de Seguridad y Salud, y a los delegados y delegadas de prevención.

Será materia de una comisión de trabajo específico, el estudio de planes de prevención, asistencia y reinserción sobre alcoholismo y otras drogodependencias, problemas de salud mental, inspirados en los principios de confidencialidad y voluntariedad. Los Delegados de prevención de los centros emitirán un informe fundamentado no vinculante en relación a los planes que sobre esta materia se pudieran establecer en las empresas. Estos planes se abordarán, con una formación específica del CSS y los Delegados de prevención. (Art. 66.18)

- También se prevé formación específica para abordar la formación en prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género. Así lo hace el convenio de **Industrias químicas**, que tiene además en cuenta las diferencias biológicas entre uno y otro sexo y la diferente forma en la que, por tanto, pueden afectar los distintos riesgos; además, debe garantizarse que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación de los riesgos incluyen dicha perspectiva.

Tener en cuenta, con carácter general, la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales dado que la exposición a estos últimos es diferente para hombres y mujeres en función de sus diferencias biológicas. Por ello deberá garantizarse que los instrumentos y herramientas utilizados en la evaluación incluyen dicha perspectiva, así como que las personas que participan en la actividad preventiva de la empresa disponen de información y formación suficiente en esta materia. (Art. 70)

- Mención aparte merece el convenio de **Construcción**. Debido al hecho de ser el sector más castigado por la siniestralidad, tiene una reglamentación particular en la materia. Esto se refleja en su articulado, que contiene una ingente cantidad de cláusulas relacionadas con la formación en prevención de riesgos laborales que no viene al caso transcribir en este trabajo, aunque se reseña su ubicación en el convenio:

- Información y formación en seguridad y salud: Libro II, Título III, Capítulos I al IV, artículos 135 al 147.
- Acreditación de la formación y Tarjeta Profesional de la Construcción: Libro II, Título III, Capítulo IV, Secciones I a IV, artículos 148 al 160.

8.3 ÁREAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN

En el convenio de **Industrias químicas**, en su Disposición adicional quinta, se hace referencia a las consecuencias de la digitalización y la industria 4.0, y se crea una comisión especial que aborde la adaptación de los grupos profesionales a estos cambios:

Como consecuencia de los cambios que la digitalización de la economía y la industria 4.0 conllevan en las estructuras productivas de las empresas, se acuerda la creación de una Comisión de Estudio que aborde, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la adaptación de la actual estructura de Grupos Profesionales a los citados fenómenos. Esta adaptación tendrá en cuenta los derechos de promoción profesional y formación como elemento clave de competitividad empresarial en el sector de la industria química, así como las expectativas de carrera profesional de los trabajadores. (Disp. adicional quinta)

Otros convenios facilitan la adquisición o el perfeccionamiento del idioma de la comunidad autónoma: Los empresarios facilitarán el acceso a cursos para el personal contratado que desee el aprendizaje de la lengua de la comunidad autónoma donde radique la empresa. **(Enseñanza concertada)**

El convenio de la **Agencia EFE** recoge la opción de establecer un plan específico de formación que contemple la formación específica de ingreso, de perfeccionamiento profesional, de reciclaje y de promoción.

Siempre que sea necesario, el Plan Anual de Formación contemplará los siguientes programas específicos:

- a) Formación específica de ingreso, que permita el proceso de adaptación de los nuevos empleados a su puesto de trabajo*
- b) Perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos que posibilite una mejor actuación en el puesto de trabajo.*
- c) Formación para el reciclaje, que permita el proceso de adaptación de los empleados a los requerimientos de un nuevo puesto o una nueva función del puesto, que no implique promoción. Esta formación facilitará los procesos de readaptación de los recursos humanos a la nueva organización del trabajo.*
- d) Formación para promoción. Ante la posibilidad de una futura promoción la Empresa podrá proponer acciones de formación para aquellas personas que se encuentren en disposición de formar parte de dicha promoción. (Art. 21)*

Un último asunto recogido en varios convenios es el de la creación de un observatorio sectorial desde el que las organizaciones firmantes, tanto sindicales como empresariales, analizan materias de interés para el sector. Entre estas materias está, en general, la formación profesional, junto con otros temas como el acoso moral y sexual, la igualdad de oportunidades, la prevención de riesgos laborales, la clasificación profesional o la calidad en el empleo. Algunos ejemplos:

Cajas de Ahorro

- *Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, durante la vigencia de este Convenio se crea un Observatorio Sectorial de carácter paritario, integrado por la representación de las entidades y las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, que realizará los correspondientes análisis de la realidad sectorial, para estudiar y evaluar prácticas en el sector financiero enfocado a la mejora de la productividad y competitividad, así como mejores prácticas organizativas tanto en materia de:*
- *Jornada y distribución horaria. Modulación del porcentaje de distribución irregular de la jornada. Conciliación e Igualdad. Prevención de riesgos laborales. Voto electrónico y elecciones sindicales. Carreras profesionales. Absentismo. Formación (tiempos, desarrollo, estudio de perfiles, etc.). Responsabilidad social empresarial, deontología profesional, normas de buen gobierno y políticas de remuneración. Garantías para la no discriminación económica o profesional de los representantes de los trabajadores. Desarrollo de los contratos con finalidad formativa. Cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las Organizaciones integradas en el citado Observatorio Sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada representación (Art. 102)*

Servicios de prevención ajenos

- *Como foro estable de diálogo social y concertación colectiva sobre aquellas materias de interés común, y de conformidad con la apuesta decidida por el desarrollo de observatorios sectoriales bilaterales realizada por el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, suscrito el 8 de Junio de 2015 por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y por las organizaciones sindicales CCOO y UGT, se crea un Observatorio Sectorial desde el que los interlocutores sociales firmantes del presente Convenio realizarán los correspondientes análisis conjuntos de la realidad sectorial, de la competitividad y su evolución, del posicionamiento de las empresas en el mercado, la mejora de las condiciones laborales y de la calidad en el empleo, la formación y la igualdad de oportunidades a partir de la diversidad de entidades incluidas en su ámbito de aplicación. (Art. 93)*

Contact center

- *Las partes signatarias del presente convenio acuerdan la constitución, durante su vigencia, de un Observatorio del Sector Contact Center, en el que estarán representadas todas las organizaciones, patronal y sindicales, firmantes del Convenio para estudiar y debatir en el mismo todas aquellas cuestiones o materias de interés para el sector de Contact Center, dejando reseñadas a título meramente enunciativo, y no limitativo: formación profesional, estructura de clasificación profesional etc. (Art. 84)*

Entidades de seguros

- *Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, se crea un observatorio sectorial desde el que los interlocutores sociales firmantes del presente Convenio realizarán los correspondientes análisis de la realidad sectorial a partir de la diversidad de entidades incluidas en su ámbito de aplicación, de las características y evolución del empleo, de la situación existente en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los principios de igualdad y no discriminación en el empleo, de la responsabilidad social de las empresas en el ámbito de las relaciones laborales y de cualquier otro tema que, a propuesta de alguna de las organizaciones integradas en el citado observatorio sectorial, fuera admitido como objeto de análisis por la mayoría de cada representación.*
- *También se abordará en el observatorio el análisis del capítulo de este Convenio sobre clasificación profesional y los sistemas de promociones y ascensos, en orden a valorar su adecuación a la realidad actual de las empresas y las nuevas formas de organización del trabajo, analizando también la posible consideración de carreras profesionales vinculadas a la formación, entre otros factores que pudieran tenerse en cuenta. (Art. 92)*

Oficinas de farmacia

- *Se constituirá el Observatorio del Sector de Oficinas de Farmacia en el término de dos meses a partir de la publicación del presente Laudo Arbitral.*
- *Sus funciones serán las de elaborar un Estudio sobre la situación del Sector de Oficinas de Farmacia y una serie de Protocolos de Actuación sobre las siguientes materias:*
 - *Acoso moral. Acoso sexual. Secreto de empresa. Alcoholismo y drogadicción. Comercio de anabolizantes.*
- *Las partes negociadoras de este Convenio Colectivo se comprometen a elaborar el Estudio del Sector y los anteriores Protocolos en el plazo máximo de seis meses a partir de la publicación del presente Laudo Arbitral. (Art. 9)*

8.4 AYUDAS DE ESTUDIO / PREMIOS

En este apartado se recoge algún ejemplo de medidas para incentivar la participación de trabajadores y trabajadoras en la formación, o resarcirles de gastos asociados a la misma tales como matrículas, complementos salariales o gastos de desplazamiento y manutención. Se trata de ayudas de estudio, premios y otras ventajas para trabajadores y trabajadoras que cursen determinada formación, atendiendo a circunstancias personales, académicas, económicas...

En algunos casos, como por ejemplo en el convenio de **Enseñanza concertada**, las ayudas de estudio se conceden cuando la empresa organiza cursos de perfeccionamiento y el trabajador o trabajadora los realiza “voluntariamente”. Si la persona disfruta de becas o ayudas, la empresa abona tan sólo la diferencia con dichos gastos.

Quando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquélla. En el caso de que el trabajador disfrutara de becas o ayudas, tanto públicas como privadas, el centro abonará tan sólo la diferencia entre el importe de ésta y los gastos anteriormente mencionados. (Art. 43)

A veces se especifican los estudios que pueden ser objeto de financiación, como es el caso del **Grupo Repsol**, que además indica los importes a abonar y el máximo de participantes anual.

Los trabajadores que deseen completar su formación podrán solicitar el acceso a los Programas Ayuda Estudios para cursar:

- *Estudios Universitarios Superiores: Grado, Doble Grado o Máster en estudios oficiales acreditados por el Ministerio de Educación Español.*
- *Idiomas: Inglés, francés, alemán o portugués en centros nacionales de la Escuela Oficial de Idiomas, o en otros centros a partir del nivel B1.*
- *Formación Profesional Superior, en centros que tengan reconocida la competencia para emitir una titulación oficial homologada.*
- *La compañía se compromete a un máximo de participantes anual según el Programa Ayuda Estudios de hasta:*
- *Programa Estudios Universitarios: 46 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al séptimo año se estima una participación potencial de hasta 322 empleados simultáneamente).*

- *Programa Idiomas: 50 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al segundo año se estima una participación potencial de hasta 100 empleados simultáneamente).*
- *Programa F.P. Superior: 10 trabajadores (tras la consolidación del nuevo modelo, al tercer año se estima una participación potencial de hasta 30 empleados simultáneamente).*

La ayuda tendrá los siguientes importes:

Para estudios superiores oficiales (GRADO / DOBLE GRADO / MÁSTER) en modalidad presencial o a distancia, se abonará una cantidad de 12,00 euros por crédito aprobado para grado y doble grado y 17,58 euros por crédito aprobado para máster.

Para formación en idiomas el importe a abonar será el coste de matrícula y mensualidades en el año de obtención del nivel con el límite de 200 euros anuales por empleado y año/curso escolar, condicionado al aprovechamiento del curso.

Para ciclos formativos de Grado Superior de F.P. (Título de Técnico Superior, antes FP II) en modalidad presencial, mixta o a distancia, el importe a abonar será el resultante de multiplicar, al número de horas de cada asignatura aprobada, el valor por hora formativa. El cálculo del valor de cada hora se determina dividiendo 1.000 euros (que es la subvención total establecida para la obtención del ciclo Formativo de Grado Superior completo) entre el número de horas establecido en el currículo de cada ciclo formativo completo. (Art. 31.3)

En otro de los casos estudiados, el de **Aguas municipales de Vitoria**, el tipo de formación objeto de ayuda no está limitado en el propio convenio sino que será cualesquiera que la empresa considere relacionado con la promoción profesional o cultural de los y las trabajadoras.

Los estudios que puedan cursarse con derecho a esta ayuda, serán cualesquiera que a juicio de la Comisión Administrativa de esta ayuda, suponga la promoción profesional o cultural de los trabajadores y trabajadoras, dando siempre preferencia a aquellos que estén relacionados con su puesto de trabajo (Art. 70)

En un convenio de empresa se recoge la “colaboración económica” con las personas trabajadoras que realicen cursos de formación impartidos por organismos reconocidos, previo informe de su superior y siempre que respondan a determinadas áreas.

(Agencia EFE). En este mismo convenio, se habla de reintegrar los gastos de matrícula y mensualidades ocasionadas por “acciones formativas de carácter individual”:

Los trabajadores que necesiten seguir individualmente cursos de perfeccionamiento profesional, podrán solicitar el reintegro de los gastos de matrícula y mensualidades que ocasionen dichos cursos, hasta un tope máximo de 781,32 euros.

La empresa abonará las cantidades solicitadas bajo este concepto siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) El solicitante deberá estar vinculado a la Agencia mediante contrato de duración indefinida o de permanencia previsible, por la naturaleza del contrato, superior a doce meses.

b) La ayuda deberá revertir en cursos de formación que no se hallen recogidos en el Plan de Formación Anual o, en caso contrario, a los que el trabajador no hubiera tenido acceso y razonablemente puedan considerarse necesarios para el perfeccionamiento profesional del trabajador o para su promoción.

Los estudios realizados individualmente deberán cursarse fuera de las horas de trabajo, aunque los trabajadores, en caso de serles concedidas las ayudas previstas en este artículo, podrán solicitar la adaptación de su horario laboral para asistir a aquellos.

Al igual que en las acciones formativas grupales, la Empresa podrá requerir de los participantes en una acción formativa individual tanto los certificados de asistencia, como los resultados, si los hubiera, así como un informe técnico y la documentación pertinente. (Art. 23)

También en un convenio de empresa, en este caso el del convenio del **Colegio Siglo XXI**, se establece la gratuidad de la formación de las acciones grupales organizadas por la empresa. Para la formación individual se establece un fondo de 3.600 € que necesariamente deberá ser cofinanciado por las personas que participen en dicha formación.

En la formación individual, el trabajador propondrá al centro el curso previsto, indicando los objetivos, contenidos, fechas de realización, coste económico y posibles dietas.

El curso, cuando la organización del mismo lo permita, se solicitará como mínimo con treinta días de antelación a su inicio y será aprobado o denegado al menos quince días antes de su celebración por la titularidad del centro, previa aceptación del Equipo Directivo.

A la realización de esta formación se destinará, con carácter anual, un fondo por un valor de 3.600 euros, cuantía que no será acumulable en los ejercicios sucesivos, aunque podrá ser flexible en caso de superarse algún año esta cantidad.

Se establece un procedimiento de cofinanciación, de modo que la empresa se hará cargo del 80 por 100 de los costes y el o los trabajadores del 20 por 100 restante. (Art.15)

Otro convenio más de empresa, el de **Heracio Fournier**, recoge ayudas para quienes realicen formación que tenga una aplicación directa en su actividad y siempre previa autorización de la empresa. La ayuda se reparte en dos: un 50 % de los costes de matrícula y tasas académicas, y otro 50 %, solo abonable en caso de estudios oficiales, cuando se haya obtenido la titulación correspondiente.

En otros convenios (**Cajas de ahorro, Cooperativas de crédito**) se indican las cantidades concretas, como el abono de un porcentaje (bastante alto) de los costes anuales de libros y matrícula, debidamente justificados, con unos máximos, cuando se cursen estudios con contenidos vinculados con la actividad propia de la empresa o prevalente del puesto de trabajo de quien lo solicita.

A los empleados que cursen los estudios abajo reseñados, se les abonará el 90% de los costes anuales de libros y matrícula debidamente justificados de dichos estudios, con un máximo, por ambos conceptos, de 1.800 euros anuales.

Los estudios que darán lugar al reconocimiento del derecho antes enunciado, deberán tener unos contenidos académicos vinculados con la actividad propia de las Cajas o prevalentes del puesto de trabajo que el empleado desempeñe. Los estudios acogidos a esta ayuda, con las condiciones señaladas, son los siguientes:

- a) Estudios universitarios de Grado y Master de Postgrado en (...) así como aquellos que puedan facilitar a los empleados del Grupo-2 la promoción al Grupo-1.*
- b) Estudios de postgrado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio avalado por publicaciones especializadas.*
- c) Estudios de 2º de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad. En este caso la Ayuda de Estudios podrá ser sustituida por la Ayuda para formación de hijos de empleados. (Art. 56)*

El convenio de **Establecimientos financieros** matiza que de impartirse la formación tanto en un centro público como privado, si se opta por el privado la obligación de la empresa se calculará en función de los precios del centro público. Además, lo supedita a que se apruebe más del 50 % de las asignaturas.

Más modesta es la “bolsa de estudios” anual del convenio de **Consultoras**: 218,10 euros para la formación profesional de cualquier persona de la plantilla que lo solicite y que le será reconocida en función del aprovechamiento anterior y del interés de los estudios para la empresa.

Por último, algunos convenios arrastran referencias a “premios” más propios de las antiguas ordenanzas laborales y reglamentaciones de trabajo. Así se encuentran, junto a “actos heroicos” y “actos meritorios”, con el “afán de superación profesional” de aquellas personas acuciadas por mejorar su formación para ser más útiles en su trabajo (**Artes gráficas, Empresas de seguridad**). Los premios van de la gratificación económica al aumento de vacaciones, pasando por felicitaciones por escrito o propuestas a organismos oficiales para la concesión de nombramientos de trabajador ejemplar o medalla del trabajo.

Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar niveles superiores.

(...)Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas o viajes de estudio y premios en metálico, y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas. (Art. 10 Artes gráficas)

En el sector de la **Enseñanza privada** se plantea la formación como un elemento incentivador hasta el punto de crear complementos salariales para la formación.

Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador devengará un complemento por la formación y los conocimientos adquiridos en cada periodo de cinco años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma. (...) Estos cómputos comprenderán la formación realizada por el trabajador para el desarrollo y reciclaje de su puesto de trabajo, incluyéndose en ellos las cincuenta horas de formación establecidas en el artículo 33 del presente Convenio. En caso de ser el trabajador el que imparte la formación, no el que la recibe, teniendo como destinatarios a profesionales de su misma empresa, en cursos organizados por ésta o expresamente autorizada por la misma, las horas de impartición equivaldrán a dos horas de formación recibida. (Art. 64)

Para reforzar este concepto, la redacción hace recaer en la empresa la obligación de ofertar la formación necesaria para que el trabajador o trabajadora que así lo solicite encuentre la forma de acceder al devengo de este concepto.

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo profesional, atendiendo a lo establecido en el artículo 65. (Disp. adicional segunda)

8.5 ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

En la negociación colectiva se encuentran aspectos diferentes relacionados con la acreditación de la formación. Este elemento es de singular importancia ya que favorece la calidad de las acciones formativas y permite a los trabajadores y trabajadoras capitalizar la formación recibida:

- Potenciar la formación relacionada con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que es el instrumento que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional (**Curtido, correas y cueros; Mediación de seguros privados**).

Los certificados de profesionalidad son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Estos certificados acreditan el conjunto de competencias profesionales que capacitan el desarrollo de una actividad. Las empresas promoverán la participación de las personas trabajadoras que no disponen de certificaciones oficiales, de modo que, las acciones formativas programadas por las compañías guardaran estrecha relación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Nacionales y su correspondiente catálogo modular. (Art. 81 Curtido, correas y cuero)

- Algunos convenios, como el de **Comercio minorista de droguerías**, consideran prioritarias las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad de la familia profesional del sector o relacionadas.

Entre las acciones formativas, tendrán la consideración de prioritarias aquellas que están vinculadas a los módulos formativos de los certificados de profesionalidad de la familia profesional de Comercio y marketing o de aquellas otros certificados de profesionalidad en las que se encuadren los puestos de trabajo del sector. (Art. 28)

- Además de la formación incluida en el mencionado Catálogo, hay convenios como el de **Peluquería o Dentix** que incluyen la propuesta de orientar la formación profesional hacia su acreditación, así como proponer al Instituto Nacional de las Cualificaciones su homologación. Esto es un problema de desconocimiento del

funcionamiento del sistema de FP, dado que el INCUAL no tiene competencia para homologar formación.

Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito sectorial de aplicación de este Convenio y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones. (Art. 40 Peluquería y 23 de Dentix)

■ Por último, algunos convenios, como los de **Industrias químicas y Vidrio y cerámica**, mandatan a las empresas del sector para que faciliten a las personas trabajadoras el acceso a los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Las empresas, a petición del trabajador o de los representantes de estos, aportarán la documentación e informes necesarios para que estos últimos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, según establece el Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio o normativa que lo desarrolle, para que el trabajador lleve a cabo la solicitud. (Art. 89 Industrias químicas)

Igualmente se comprometen a promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación, al amparo de lo previsto en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o norma que lo sustituya. (Art. 118 Vidrio y cerámica)

8.6 FOMENTO DEL USO DEL CRÉDITO ANUAL DE FORMACIÓN

Varios convenios colectivos recogen un compromiso genérico para potenciar la formación programada por las empresas con cargo a la cuota de formación profesional, de forma que utilicen el crédito anual que las empresas tienen disponible para formación (**Administración de loterías, Industrias químicas**).

La financiación de las acciones formativas se harán preferiblemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares

que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades en las normas vigentes en la materia.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de Administraciones de Loterías la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as de la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación. (Art. 51 Administraciones de lotería)

En el convenio de **Aguas de bebida envasadas** existe un compromiso a propiciar el establecimiento de programas de formación con el SEPE, la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y demás organismos especializados.

Los trabajadores tienen derecho a una adecuada formación profesional (...)

A tal fin, las empresas y centrales sindicales firmantes propiciarán el establecimiento de programas de formación con el SEPE, Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y demás organismos e instituciones que faciliten ayudas mediante conciertos con empresas o instituciones especializadas en orden a la consecución de los objetivos señalados. (Art. 18)

8.7 PLAN DE FORMACIÓN

El convenio de **Industrias químicas** recoge la obligación de elaborar un plan de formación. Por ejemplo, en todos los centros de trabajo que cuenten con 250 o más personas en plantilla.

Todos aquellos centros de trabajo que cuenten con 250 o más personas en plantilla vendrán obligadas a poner en marcha un Plan de Formación que estando directamente relacionado con las actividades productivas de la misma, facilite el mejor desempeño de las tareas de trabajo, la permanente actualización profesional y contribuya a la mejora de la productividad. Con este objetivo, el Plan de Formación impulsará programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses de formación de los colectivos de trabajadores/as que más la precisan, igualmente incluirá procedimientos y garantías específicas para que la participación de la mujer en las acciones formativas sea, como mínimo, proporcional al porcentaje que representan sobre el colectivo al cual vayan destinadas las diferentes acciones formativas. (Art. 92)

En ese mismo convenio, para centros de menor tamaño (la suma de más de un centro sí alcanza los 250 trabajadores/as) también existe la obligación de elaborar un plan pero lo hará la empresa de forma unilateral; en estos casos, las “Federaciones sindicales” más representativas en el ámbito estatal pueden solicitar información tanto del diagnóstico de formación como del plan mismo, pudiendo emitir informe y proponer acciones formativas.

Las empresas que teniendo más de un centro de trabajo y la suma de los trabajadores de los mismos alcancen 250 o más trabajadores, siempre y cuando además al menos tres de dichos centros superen los 50 trabajadores, se verán afectadas por lo dispuesto en el primer párrafo del presente artículo. No obstante, en estos casos la elaboración del Plan de Formación corresponderá a la empresa si bien esta última, previa petición de las Federaciones Sindicales más representativas en el ámbito estatal, informarán a las mismas por escrito acerca tanto del diagnóstico de formación como del Plan de Formación elaborado. Las Federaciones Sindicales podrán emitir informe haciendo constar sus opiniones y sugerencias, así como podrán proponer acciones formativas en los términos previstos en el párrafo anterior. (Art. 92)

En el convenio de la **Agencia EFE**, se habla también de forma imperativa (la empresa “elaborará”) del plan de formación anual, pero no se utiliza la palabra “obligación”, lo que a la postre relega la exigencia a una mera formalidad.

Anualmente la Empresa elaborará un Plan de Formación en el que figurará de forma explícita:

- a) Programas de formación, con sus correspondientes acciones formativas.*
- b) Planificación temporal de las acciones.*
- c) Objetivos de las acciones formativas.*
- d) Criterios de selección y posibilidad de acogimiento.*
- e) Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones.*

Con el fin de adaptarse de una manera más flexible a las necesidades empresariales el Plan Anual de Formación podrá actualizarse con aquellas modificaciones, debidamente justificadas, que ayuden a adecuar el Plan al momento real de la Empresa. (Art. 20)

8

OTROS TEMAS

Las propuestas que se incluyen en esta ficha son de distinta naturaleza y se ha preferido agruparlas antes que incluirlas en las otras categorías vistas hasta ahora, en las que era difícil su encaje.

OBJETIVO SECTORIAL

Hacer visible en los textos de los convenios la importancia de la formación

8.1 EL VALOR DE LA FORMACIÓN

PROPUESTA

- La formación es un elemento fundamental de crecimiento personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras, imprescindible para adecuar sus capacidades y conocimientos a los continuos avances tecnológicos y organizativos, por lo que la política formativa comprenderá tanto aquellas materias susceptibles de ser aplicadas por las personas trabajadoras directamente en el desempeño habitual de sus funciones como aquellas otras que supongan una formación adicional y permitan la mejora en su progresión personal.

8.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO SECTORIAL

Reforzar la formación en prevención de riesgos laborales

PROPUESTA

- La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes del convenio. Por ello, acuerdan constituir la Comisión Paritaria de Salud Laboral que, entre sus funciones, tendrá la de elaborar un Plan de Formación de Salud Laboral para que cada persona dentro de la empresa ejerza las funciones que la ley determina dentro del sistema de prevención de riesgos laborales.





OTROS TEMAS

OBJETIVO SECTORIAL

Reforzar la formación en prevención de riesgos laborales

8.2 ... PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los contenidos formativos se determinarán según las funciones de cada trabajador o trabajadora:

- La formación dirigida a los empresarios y empresarias debería insistir especialmente en la gestión preventiva.
- La impartida para los delegados y delegadas de prevención debe integrar contenidos técnicos y de representación, desarrollando dinámicas de participación del conjunto de la plantilla de la empresa y de sus representantes sindicales.
- La diseñada para los trabajadores y trabajadoras debe contemplar de forma particular la identificación de riesgos.

8.3 ÁREAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN

OBJETIVO SECTORIAL

Establecer áreas específicas de formación

PROPUESTA

- Siempre que sea necesario, el plan de formación de la empresa contemplará las siguientes áreas específicas de formación:
 - Formación específica de ingreso.
 - Formación de perfeccionamiento profesional.
 - Formación para el reciclaje profesional.
 - Formación para la promoción.
 - Digitalización.
 - Industria 4.0.
 - Perfeccionamiento en idiomas (extranjeros y cooficiales).
 - Transición a procesos de economía circular.



8

OTROS TEMAS

**OBJETIVO
SECTORIAL**

Crear
un observatorio
sectorial

**OBJETIVO
EMPRESA**

Establecer ayudas
económicas para
cubrir los costes
de la formación

8.3 ... ÁREAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN**PROPUESTA**

- Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, se crea un observatorio sectorial desde el que los y las firmantes del presente convenio analizarán conjuntamente la realidad, la competitividad, el posicionamiento de las empresas en el mercado, la mejora de las condiciones laborales y de la calidad en el empleo, la formación y la igualdad de oportunidades. A estos se añadirá cualquier otro tema que, a propuesta de cualquiera de las organizaciones integradas en el observatorio, fuera aprobado por la mayoría de cada representación.

8.4 AYUDAS DE ESTUDIO**PROPUESTA**

- Las personas trabajadoras que deseen completar o aumentar su formación, podrán solicitar las ayudas y becas que anualmente las empresas acuerden con sus respectivas RLT.

Dicha formación dará acceso a una titulación oficial y estará impartida por centros públicos de formación. En caso de que el centro de formación fuera privado, y de que la misma formación se pudiera recibir en un centro público y el coste de la matrícula fuese superior en el privado que en el público, la ayuda o beca solo cubrirá el importe de la matrícula equivalente al centro público.

Si el importe total de las ayudas solicitadas superara la partida económica destinada por la empresa para ese fin, se dará prioridad a los estudios vinculados a la actividad de la empresa, a los estudios solicitados por personas que no tengan ninguna titulación y a los que den lugar a un nivel de titulación superior al que ya tiene quien lo solicite.



OTROS TEMAS

OBJETIVO SECTORIAL

Ayudar a la formación facilitando horas de estudio

8.4 ... AYUDAS DE ESTUDIO

PROPUESTA

- Las empresas que tengan a su servicio personas que realicen estudios oficiales estarán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de las y los interesados en tener formalizada la matrícula.

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Potenciar la formación certificable

8.5 FORMACIÓN CERTIFICABLE

PROPUESTA

- Las empresas promoverán la participación de su personal en acciones formativas certificables. En este sentido, se procurará que la formación que se programe esté relacionada con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

A tal fin, tendrán prioridad las acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad de la familia o familias profesionales relacionadas con el sector.

PROPUESTA

- Las empresas facilitarán a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten la participación en los procedimientos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales que pretenden evaluar y reconocer las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Para ello, darán publicidad en el seno de la empresa de las convocatorias de acreditación relacionadas con el sector, y aportarán la documentación e informes necesarios para que los trabajadores y trabajadoras puedan acceder a este procedimiento.

8

OTROS TEMAS

8.6 CRÉDITO ANUAL DE FORMACIÓN

**OBJETIVO
EMPRESA**

Potenciar la utilización del crédito anual de formación

**OBJETIVO
SECTORIAL**

Potenciar la utilización del crédito anual de formación

PROPUESTA

- Para la financiación de las acciones formativas, la empresa se compromete a hacer uso, a través de bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, del crédito de formación anual que tiene asignado. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa destinará a este mismo fin la cantidad de su propio presupuesto que se estime necesaria para satisfacer las necesidades formativas de sus trabajadores y trabajadoras.

PROPUESTA

- Las organizaciones firmantes del presente convenio se comprometen a promover y difundir entre las empresas y personas trabajadoras del sector, el uso del crédito de formación asignado anualmente a cada empresa y que podrá hacer efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

El importe de dicho crédito resultará de aplicar, a la cuantía ingresada por la empresa durante el año anterior en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje de bonificación que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en función del tamaño de las empresas, teniendo garantizado un crédito mínimo de formación por la cuantía que se determine en la citada ley.

ANEXO

RELACIÓN DE CONVENIOS

RELACIÓN DE CONVENIOS

IN	LITERAL	ABREVIADO	PUBLICACIÓN
99000075011981	VII Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías	Administración de loterías	BOE Núm. 292 7 de diciembre de 2015
9000132	Agencia EFE, SA	Agencia EFE	BOE Núm. 250 15 de octubre de 2010
99000155011981	Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (2016-2018)	Agencias de viajes	BOE Núm. 281 21 de noviembre de 2016
1000062011981	Aguas municipales de Vitoria, S.A	Aguas municipales de Vitoria	Boletín oficial de Álava 17 de mayo de 2017
99010365011900	V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería	ALEH	BOE Núm. 121 21 de mayo de 2015
99011445011900	VI Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes	Aparcamientos y garajes	BOE Núm. 117 17 de mayo de 2017
99000355011982	Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2017-2018	Artes gráficas	BOE Núm. 17 19 de enero de 2018
90012962012002	Aldeas Infantiles SOS de España	Aldeas infantiles	BOE Núm. 192 10 de agosto de 2016
99010825011997	VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y servicio de ayuda a domicilio)	Atención a las personas dependientes	BOE Núm. 229. 21 de septiembre de 2018
80000335011999	VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana	Atención a personas con discapacidad de Valencia	DOCV Núm. 7388 24 de octubre de 2014
99000585011981	Convenio colectivo del sector de la banca	Banca	BOE Núm. 144 15 de junio de 2016
99014405012008	Convenio colectivo estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas	Bebidas envasadas	BOE Núm. 277 16 de noviembre de 2018
99000785011981	Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro	Cajas de ahorro	BOE Núm. 87 10 de abril de 2018

IN	LITERAL	ABREVIADO	PUBLICACIÓN
28100991012016	Sociedad Cooperativa Madrileña de Enseñanza COIS-Siglo XXI	Colegio Siglo XXI	BOCM Núm. 90 16 de abril de 2016
99001125011982	Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas	Comercio de flores y plantas	BOE Núm. 216 6 de septiembre de 2018
99100145012014	II Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías	Comercio minorista de droguerías	BOE Núm. 192 12 de agosto de 2017
99001355011983	XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	Consultoras	BOE Núm. 57 6 de marzo de 2018
99012145012002	II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing)	Contact center	BOE Núm. 165 12 de julio de 2017
99004835011981	XXI Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito	Cooperativas de crédito	BOE Núm. 10 12 de enero de 2017
99010185011996	VII Convenio colectivo estatal del corcho	Corcho	BOE Núm. 251 18 de octubre de 2017
99001465011981	Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería 2016-2018	Curtidos, correas y cueros	BOE Núm. 185 2 de agosto de 2016
90102712012017	Dentoesthetic Centro de Salud y Estética Dental, SL	Dentix	BOE Núm. 160 6 de julio de 2017
99010355011996	VII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento	Derivados del cemento	BOE Núm. 5 5 de enero de 2018
99007605011992	Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización	Desinfección, desinsectación y desratización	BOE Núm. 87 10 de abril de 2018
99012405011999	V Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales	Despachos técnicos tributarios	BOE Núm. 261 31 de octubre de 2013
9905615	XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil	Educación infantil	BOE Núm. 70 22 de marzo de 2010

RELACIÓN DE CONVENIOS

IN	LITERAL	ABREVIADO	PUBLICACIÓN
99004615011982	Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad	Empresas de seguridad	BOE Núm. 29 1 de febrero de 2018
99001905011983	Convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo	Empresas del juego del bingo	BOE Núm. 242 7 de octubre de 2017
99008725011994	VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	Enseñanza concertada	BOE Núm. 197 17 de agosto de 2013
99008825011994	VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada	Enseñanza no reglada	BOE Núm. 157 3 de julio de 2017
99001925011986	Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado	Enseñanza privada	BOE Núm. 167 11 de julio de 2018
99004625011981	Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social	Entidades de seguros	BOE Núm. 130 1 de junio de 2017
79000815011994	Convenio Colectivo de Sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis de Cataluña	Establecimientos sanitarios de Cataluña	Diario Oficial de Cataluña Núm. 7884 28 de mayo de 2019
99012845012001	V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública	Estacionamiento regulado	BOE Núm. 56 7 de marzo de 2017
99001945011981	Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito	Establecimientos financieros	BOE Núm. 128 30 de mayo de 2017
9909525	V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal	ETT	BOE Núm. 34 8 de febrero de 2008
90010012011996	Fundación Diagrama Intervención Psicosocial	Fundación Diagrama	BOE Núm. 159 4 de julio de 2013

IN	LITERAL	ABREVIADO	PUBLICACIÓN
7100672	Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM)	Fundación FAISEM	BOJA Número 229 27 de noviembre de 2006
99002385011981	VII Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas	Gestorías administrativas	BOE Núm. 46 Jueves 23 de febrero de 2017
99002415011982	Convenio colectivo estatal para las industrias de granjas avícolas y otros animales	Granjas avícolas	BOE Núm. 1 1 de enero de 2018
90011303011900	IX Acuerdo marco del Grupo Repsol	Grupo Repsol	BOE Núm. 4 4 de enero de 2018
01002232011995	Naipes Heraclio Fournier, S.A	Heraclio Fournier	BOTHA Núm. 61 27 de mayo de 2019
79100135012015	Segundo convenio colectivo de trabajo de los hospitales de agudos, centros de atención primaria, centros sociosanitarios y centros de salud mental, concertados con el Servicio Catalán de la Salud	Hospitales de agudos de Cataluña	Diario Oficial de Cataluña núm. 7823 5 de marzo de 2019
99002235011981	Convenio colectivo para la industria fotográfica (2017-2018-2019)	Industria fotográfica	BOE Núm. 201 22 de agosto de 2017
99010845011997	V Convenio colectivo general de la industria salinera	Industria salinera	BOE Núm. 17 19 de enero de 2018
99000335011981	Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz	Industrias de elaboración de arroz	BOE Núm. 257 25 de octubre de 2017
99004235011981	Convenio colectivo general de la industria química	Industrias químicas	BOE Núm. 191 8 de agosto de 2018
99002755011981	Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	Ingenierías	BOE Núm. 15 18 de enero de 2017
99015105012005	IV Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios	Instalaciones deportivas	BOE Núm. 141 11 de junio de 2018
28101012012015	Liceo francés de Madrid	Liceo francés de Madrid	BOCM. Núm. 114 15 de mayo de 2015
99010845011997	Convenio colectivo del sector de la madera	Madera	BOE Núm. 17 19 de enero de 2018
99003395011981	Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos	Mataderos de aves y conejos	BOE Núm. 39 13 de febrero de 2018

RELACIÓN DE CONVENIOS

IN	LITERAL	ABREVIADO	PUBLICACIÓN
99000165011987	Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2016-2018	Mediación de seguros privados	BOE Núm. 261 28 de octubre de 2016
99014585012004	VI Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria	Mediación inmobiliaria	BOE Núm. 1 2 de enero de 2017
99100135012013	Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas	Naturopatía	BOE Núm. 206 28 de agosto de 2013
99018195012010	II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado	Notarios	BOE Núm. 241 6 de octubre de 2017
28102145012018	Convenio colectivo del sector de ocio educativo y animación sociocultural. Comunidad de Madrid	Ocio educativo de la CAM	BOCM Núm. 161 7 de julio de 2018
99100025032014	XXIV Convenio colectivo para oficinas de farmacia	Oficinas de farmacia	BOE Núm. 112 8 de mayo de 2014
99010955011997	Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios	Peluquería	BOE Núm. 167 11 de julio de 2018
99013745012001	Convenio colectivo para el sector de prensa diaria	Prensa diaria	BOE Núm. 52 28 de febrero de 2018
99004345011982	Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias	Recuperación y reciclaje de residuos	BOE Núm. 230 23 de septiembre de 2016
99016175011900	III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores	Reforma juvenil	BOE Núm. 283 23 de noviembre de 2018
990077650011993	II Convenio colectivo de los registradores de la propiedad y mercantiles y su personal auxiliar	Registradores de la propiedad	BOE Núm. 243 10 de octubre de 2013
99100165012016	Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva	Restauración colectiva	BOE Núm. 70 22 de marzo de 2016
99017255012008	II Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos	Servicios de prevención ajenos	BOE Núm. 242 7 de octubre de 2017
39100032012011	Convenio colectivo de la empresa "Sociedad Regional de Turismo de Cantabria, S.A	Sociedad regional de turismo de Cantabria	BOC Núm. 36 22 de febrero de 2011

IN	LITERAL	ABREVIADO	PUBLICACIÓN
99004935011982	Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida	Tejas y ladrillos	BOE Núm. 192 10 de agosto de 2016
90100382012011	Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU	Telefónica ingeniería de seguridad	BOE Núm. 155 28 de junio de 2016
99010715011997	VII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados	Universidades privadas	BOE Núm. 118 16 de mayo de 2016
99002045011981	XXI Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusiva de los mismos materiales	Vidrio y cerámica	BOE Núm. 283 23 de noviembre de 2018

FORMACIÓN

