

Seminario
organizado
por **CCOO**



DERECHO A LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

El ámbito laboral de la Formación para el Empleo es incuestionable para CCOO. Esta es una de las principales conclusiones del seminario “El derecho a la Formación en la empresa” organizado por las Secretarías Confederales de Empleo y Cualificación Profesional y la de Formación Sindical y Cultura del Trabajo de **CCOO**, en la Escuela Sindical “Juan Muñiz Zapico”.

Dado el carácter universal y su vínculo con el mundo laboral, la negociación colectiva es la mejor garantía para el ejercicio del derecho a la formación y promoción profesional de las trabajadoras y trabajadores en las empresas. Y lo es porque el derecho a la formación está reconocido en nuestras leyes y normas y son la negociación y el acuerdo colectivo el cauce más adecuado de resolución de conflictos entre los intereses laborales y los empresariales.

CCOO SIGUE COMPROMETIDA CON EL DERECHO A LA FORMACIÓN

“

Formación y negociación colectiva deben entrelazarse, si queremos que el ejercicio del derecho a formarse de trabajadoras y trabajadores sea efectivo”



2

La Escuela Sindical “Juan Muñiz Zapico” reunió el pasado mes de febrero a dirigentes sindicales, delegadas y delegados, expertos del Derecho del Trabajo y representantes de la Inspección laboral en unas jornadas de reflexión y el debate sobre el derecho a la formación y la promoción profesional y su mejor regulación en las empresas.

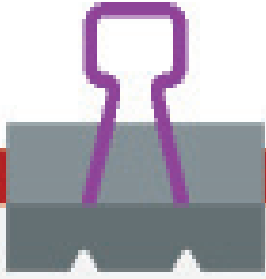
Atendiendo a la importancia del derecho a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente, el reconocimiento de estos derechos en el trabajo es uno de los retos sindicales a corto y medio plazo, como también lo es su articulación en el ámbito de las políticas públicas para la formación de la población activa y de las políticas en el mundo de lo laboral.

Formación y negociación colectiva deben entrelazarse si queremos que el ejercicio del derecho a formarse de trabajadoras y trabajadores sea efectivo. De ahí la importancia y la conveniencia de este seminario.



Por qué este seminario

- La educación, la formación y el aprendizaje continuo forman parte del concepto de ciudadanía. Cada día se encuentran más relacionados con el mercado laboral y con las oportunidades de acceso a un trabajo, promoción profesional y mantenimiento en el empleo.
- La negociación colectiva y el derecho de información, consulta y participación en la empresa son dos derechos básicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. El derecho a la formación se engarza con ellos y dio lugar al sistema de formación para el empleo en el año 1992. **CCOO** sigue comprometido con el derecho a la formación
- Aumenta el número de prácticas no laborales en las empresas, lo que incide en la confusión interesada y facilita el abuso entre las personas trabajadoras más jóvenes. Urge abordar el marco normativo que afecta a la diferentes modalidades.



Objetivos SEMINARIO CCOO

- ✓ Repasar y analizar el contexto legal del derecho a la formación: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 30/2015 que regula el sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y su normativa de desarrollo.
- ✓ Analizar las cláusulas en materia de formación contenidas en los acuerdos y convenios colectivos y otros recursos y herramientas utilizables en la negociación de la formación en las empresas.
- ✓ Realizar propuestas para la negociación colectiva en materia de formación y promoción profesional.
- ✓ Conocer e identificar la regulación sobre las prácticas no laborales y sus derechos asociados.
- ✓ Valorar las posibilidades de intervención y propuestas del sindicato para mejorar las condiciones de desarrollo de las prácticas no laborales: calidad y protección de las personas en prácticas.



● Fortalecer la acción sindical y actividad de CCOO en la calle y en las empresas

3

El secretario confederal de Formación Sindical y Cultura del Trabajo de **CCOO**, José Luis Gil, abrió el encuentro recordando el papel determinante del sindicato en la contribución a la democracia, miles de hombres y mujeres que con su compromiso y quehacer sindical dieron vida a las **Comisiones Obreras**. “De esa fuente bebe la acción sindical de nuestros días”, apuntilló. Destacó también el valor de la formación sindical entre delegadas y delegados, para adquirir conocimientos y habilidades en la defensa, en este caso, del derecho a la formación de las personas trabajadoras. “Con estas jornadas, fortalecemos la acción sindical y la actividad del sindicato en la calle y en las empresas”.





“

Formación y negociación colectiva deben entrelazarse, si queremos que el ejercicio del derecho a formarse de trabajadoras y trabajadores sea efectivo”

4

A continuación, Lola Santillana, secretaria confederal de Empleo y Cualificación Profesional de **CCOO** aseveró que el ámbito laboral de la Formación para el Empleo es incuestionable para el sindicato, “a pesar de la pugna que mantienen los ministerios de Trabajo y de Educación tras la formación del Gobierno de coalición”.

Añadió que la cordura ha de llegar “pues ahora mismo la derogación de la Ley 30/2015 que regula el Sistema de Formación para el Empleo dejaría en un vacío normativo a la FPE que no sería defendible para el sindicato”.

Igualmente, expuso la histórica reivindicación de **CCOO** de una red fuerte de centros públicos destinados también a acercar la formación profesional para el empleo a las trabajadoras y trabajadores. Para terminar, remarcó el papel imprescindible de la negociación colectiva como instrumento de trabajo para la defensa del derecho a la formación y promoción profesional en las empresas.

● Derecho a la formación y Estatuto de los Trabajadores

Las intervenciones comenzaron con Nines Villanueva, del Gabinete Jurídico de **CCOO** quien desgranó el derecho a la formación tal y como se recoge en la normativa reguladora internacional y nacional, con especial atención a la Constitución española y particularmente, al Estatuto de los Trabajadores.

La abogada confederal explicó que todas las normas que promueven el derecho de formación profesional tienen una dimensión constitucional, aunque no se recoja de forma autónoma dentro de los derechos fundamentales. Los artículos 27, 35.1 y 40.2 de la Carta Magna dan fundamento y cobertura a este derecho, como parte esencial del derecho a la educación, del derecho al trabajo y dentro del mandato dirigido a los poderes públicos para que fomenten políticas que garanticen la formación y readaptación profesionales.

Villanueva explicó la utilidad que tiene la configuración legal del derecho a la formación en el día a día de la intervención sindical en la empresa y cómo interpreta la jurisprudencia los artículos del Estatuto de los Trabajadores. En su opinión apenas existe jurisprudencia conocida sobre el derecho a la formación ya que “es un derecho que se reclama judicialmente muy poco, porque parece que no tenemos incorporada la denuncia por incumplimiento en esta materia”.

“

El derecho a la formación se reclama judicialmente muy poco. Hay que incorporar la denuncia por incumplimiento en esta materia”

Respecto al cumplimiento del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, que recoge las 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa para las y los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa, recordó que su incumplimiento por parte del empresariado constituye una infracción grave. Por ello, Nieves Villanueva invitó a las representaciones legales de los trabajadores/as a negociar para que este derecho se regule en la negociación colectiva y apuntó la posibilidad de acudir a la Inspección de Trabajo en caso de infracción empresarial.



● Ejercicio del derecho de consulta y participación

“Existe una línea trazada que une democracia en la empresa con derecho de participación de las y los trabajadores, también en materia de formación”. Así lo expuso Francisco Trillo, doctor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha, quien repasó las líneas maestras acerca del derecho de consulta y participación de la representación legal de los trabajadores/as, también en materia de formación. Ha recalcado igualmente que el derecho de información es contenido esencial del derecho sindical, “sin el que no puede haber una acción sindical completa y que se integra en el derecho de libertad sindical”.

A pesar de que durante la última década parece haberse olvidado, el sistema de relaciones laborales prevé ámbitos de intervención de las trabajadoras y trabajadores en la capacidad productiva y prevé la necesidad de respetar los lugares de consulta “con la expansión de la negociación colectiva en la empresa”. Para Trillo, frente a la tiranía empresarial del “dime lo que quieres que yo

“

Antes que la justicia, tenemos la acción sindical y la negociación para reivindicar nuestros derechos sindicales”

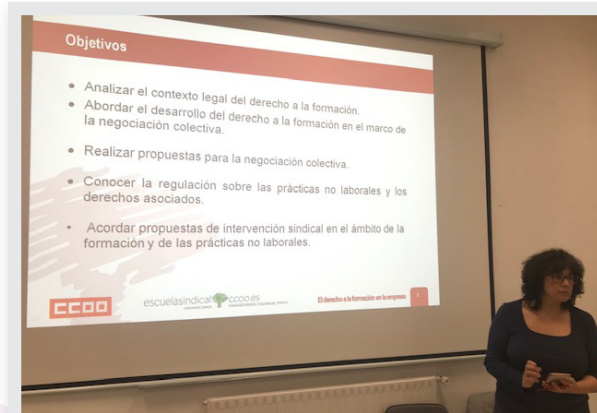
te diré lo que considere”, las RLT deben tener presente que el derecho de consulta y participación “no necesita autorización; distinto es el hecho de que haya que cumplir determinados requisitos, comunicar a la empresa la difusión de la información y que estas tareas no perturben tu quehacer profesional”.

Para terminar, recordó que en los casos en los que la empresa no informa a los representantes de las personas trabajadoras, “antes que la justicia, tenemos la acción sindical y la negociación para reivindicar nuestros derechos sindicales”

● Actuación sindical en la formación bonificada y la formación de oferta

Irene Albertos, de la Asistencia Técnica de **CCOO** en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, Fundae, expuso el origen del derecho a la formación y las claves de la intervención sindical en el ámbito de la formación programada por las empresas. Reforzó la idea de que la formación de trabajadoras y trabajadores es un derecho reconocido en el ET y en la propia Constitución, para repasar a continuación las fronteras entre la formación del ámbito educativo y la formación para el empleo, de ámbito laboral.

Destacó el compromiso desarrollado por **CCOO** durante los casi 30 años de existencia del Sistema de FP, haciendo hincapié en que “el derecho a la formación se enmarca en el derecho laboral y está orientado al empleo, vinculado a la negociación colectiva y al diálogo social de las organizaciones empresariales y sindicales”. Para terminar subrayó la necesidad de que se modifique la Ley 30 de 2015, que regula el Sistema de Formación Profesional y con la que **CCOO** siempre ha sido muy crítica, ya que “deja a muchos sectores sin formación, propicia la teleformación frente a la modalidad presencial, así como la formación transversal, relegando las acciones sectoriales”.



“**El derecho a la formación se enmarca en el derecho laboral y está orientado al empleo, vinculado a la negociación colectiva y al diálogo social entre organizaciones empresariales y sindicales**”

● Cláusulas de formación en la negociación colectiva

Durante el seminario se desarrolló un taller sobre formación en la negociación colectiva, sus ámbitos de negociación y las propuestas sindicales, en el que las y los participantes trabajaron sobre supuestos de formación en la empresa, revisando modelos de planes de formación.

Entre sus conclusiones destacan la importancia de la claridad en la información que la empresa entregue a las RLT; la necesidad de que exista concordancia entre los objetivos y los contenidos de los planes formativos empresariales, así como de que existan unos criterios de selección de participantes claros y objetivos y conocidos por la representación legal.



Por su parte, Esther Gómez y Enrique Sampayo, integrantes también del equipo técnico de **CCOO** en la Fundae, presentaron las dos publicaciones de la Secretaría de Empleo y Cualificación, “Cláusulas de Formación en la negociación colectiva” y “Cláusulas de Formación. Propuestas para negociar”. Ambas recogen un trabajo de análisis de una muestra de 70 convenios colectivos, sobre todo sectoriales estatales y una batería de propuestas de mejora; así, el sindicato pone a disposición de sus delegados y delegadas una herramienta de gran utilidad para garantizar el derecho a la formación de las personas trabajadoras. Según explicaron “la

puesta en marcha del derecho a la formación y su extensión progresiva en el seno de las empresas solo puede conseguirse a través de su implementación en la negociación colectiva, donde la RLT juega un papel directo y fundamental”.

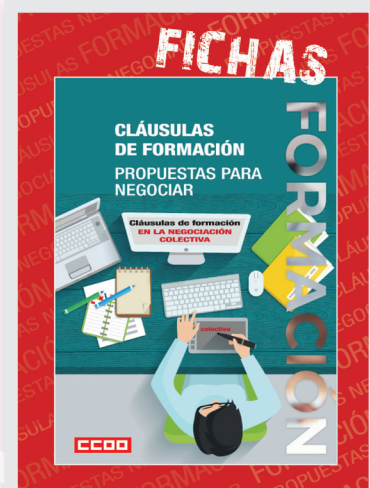
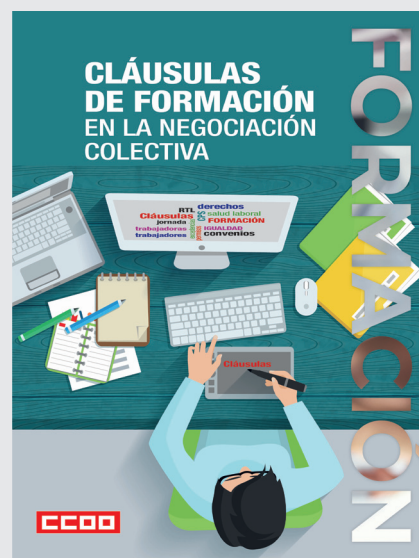
Para ello, se analizan cláusulas de convenios colectivos sectoriales y de empresa ya publicados, divididos en diferentes temas: derechos de RLT, Permisos Retribuidos, Jornada y Excedencias, Clasificación y Promoción Profesional, Comisión Paritaria de Formación, Igualdad de Oportunidades y otros temas difíciles de encajar en los anteriores capítulos.

Cada capítulo finaliza con una serie de propuestas de cláusulas que pueden incorporarse a la negociación colectiva en materia de formación, con artículos que recogen las cuestiones más interesantes que se han encontrado en los convenios revisados y otras que no se encontraron pero que pueden resultar de interés para el mejor desarrollo del derecho de formación.

“

La puesta en marcha del derecho a la formación y su extensión progresiva en el seno de las empresas solo puede conseguirse a través de su implementación en la negociación colectiva, donde la RLT juega un papel directo y fundamental”

7



● Mapa normativo de las prácticas no laborales y derechos de la RLT

Con el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Juan Díaz Rokiski dio comienzo la segunda sesión del seminario, quien fue revisando la estructura normativa de las prácticas no laborales y los derechos que tiene la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esta materia.

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

El Inspector de Trabajo insistió en la conveniencia de conocer las diferencias entre las prácticas laborales y no laborales, bien sean estas en periodos de formación, como complemento académico o para titulados, en pos de una experiencia profesional. Conocerlas nos ayudará a distinguir y a apoyar a esas personas que desarrollan prácticas en nuestras empresas. Remarcó la necesidad de que “los representantes sindicales intenten frenar la deslaborización del desempeño del trabajo de muchas personas trabajadoras, evitando que el empresariado las disfrace como prácticas, bien sean laborales o no”.

Se debe primar mantener a todos los colectivos que actúan en las empresas dentro del derecho laboral, con todas sus garantías y en un entorno de trabajo decente y digno” finalizó Rokiski.

“

Los representantes sindicales deben trabajar para frenar la deslaborización del desempeño del trabajo de los trabajadores y trabajadoras”



● Taller de propuestas sindicales para un estatuto en las prácticas no laborales

Trabajo en grupo con el que las delegadas y delegados diseñaron un estatuto de las persona en prácticas en los centros de trabajo. Recomendaron así la existencia única de prácticas curriculares ligadas a proyectos formativos, eliminando las extracurriculares.

Propusieron igualmente una remuneración mínima, cotización a la Seguridad Social de todas las personas en prácticas, formación específica en Prevención de Riesgos Laborales para el desempeño de las prácticas y la obtención de una certificación académica. Se convino la necesidad de fijar un porcentaje máximo de personas en prácticas, la definición consensuada con la RLT de los objetivos formativos y condiciones del ejercicio de las prácticas, las tutorías y evaluaciones y el establecimiento de un régimen sancionador estricto para posibles incumplimientos por parte de las empresas.

“

Todos los grupos coincidieron en que la mejor garantía es incluir las prácticas dentro de la negociación colectiva, sometidas a controles periódicos y con métodos de seguimiento de las prácticas y del convenio de colaboración entre centro académico y empresa.”



● Conflicto en el ejercicio de derecho de formación y posibilidades

“Cuando el derecho sobre cualquier materia formativa no está reconocido en convenio o la empresa no dispone de convenio colectivo, ese derecho hay que crearlo. Ese es nuestro papel fundamental como representantes de las y los trabajadores, también en materia de formación”. Son palabras de Enrique Lillo, abogado y sindicalista de extensa experiencia del Gabinete Jurídico de **CCOO**, quien cerró las intervenciones de las jornadas exponiendo las posibilidades de actuación sindical en el ámbito judicial y extrajudicial para solventar conflictos de intereses formativos entre las empresas y las personas trabajadoras.

Para la articulación de la reclamación de las trabajadoras y trabajadores por incumplimiento, también en materia de formación, “lo lógico sería armar un sistema ágil y rápido que nunca puede ser la judicialización, porque esta es inevitablemente lenta y tardía”.

Por otra parte, si la orden de la empresa fuera palmariamente ilegal, impidiendo por ejemplo acudir examen, existe el derecho de resistencia, explicando que el derecho no está ni puede estar condicionado a que me lo autorice la empresa por el artículo 23 del ET.

Una de las mejores opciones ante una diferencia es la mediación, la conciliación y el arbitraje, a pesar de que “este, en nuestro país, no es una práctica habitual”.

Añadió que, si no se da un arbitraje consensuado, habría que ir a demanda y pedir la demanda en derecho y sino, la compensación económica por daños morales, materiales, etc.

El derecho de la adaptación de la jornada ordinaria para recibir acciones formativas también se encuentra recogido en el artículo 23 del ET. Ese tipo de conocimientos nuevos y necesarios para el desempeño del puesto de trabajo debe forzar el que la persona trabajadora reciba formación con cargo a la empresa que, además, se debe considerar tiempo de trabajo porque viene de una



“

El mejor estatuto de los trabajadores, también en los temas de formación, es un buen convenio colectivo”

DERECHO A LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

