

MANUAL SOBRE FORMACIÓN EN EL TRABAJO



JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo

SEXPE

Servicio Extremeño
Público de Empleo

CCOO

extremadura

INTRODUCCIÓN

En esta guía queremos ofrecerte la información básica para conocer todas las opciones que tienes como trabajador y trabajadora para continuar formándote en tu puesto de trabajo.

El objetivo es facilitar una herramienta que aúne todas las vías formativas disponibles para seguir desarrollándote personal y profesionalmente, y poder así adaptarte a un mercado laboral cada día más exigente y cambiante, poniendo el foco en la formación para seguir avanzando.

Recuerda que además puedes acceder a la formación gratuita ofertada por el SEXPE y que puedes consultar en:



DERECHOS SEGÚN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Permiso para acudir a un examen. Es posible disfrutar de los permisos que sean necesarios y puede solicitarlos cualquier trabajador o trabajadora aunque no aparezcan en el texto del convenio colectivo de aplicación. El Estatuto de los Trabajadores no recoge que ese tiempo deba ser retribuido por la empresa como tiempo de trabajo.

Preferencia para elegir turno de trabajo. Si se cursan con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional se tiene derecho a la elección del turno de trabajo, esto es de aplicación directa y el convenio puede contribuir a mejorar las condiciones de su ejercicio y garantizar, por ejemplo, que el cambio de turno se autorice siempre.

Adaptar la jornada ordinaria de trabajo. Se trata de un derecho de adaptación de toda la jornada, no limitado al cambio de turno. Según el texto, no es obligatorio que la formación que realice el trabajador o trabajadora conduzca a la obtención de una titulación oficial. En la negociación es importante establecer, al menos, cómo se solicita, cómo se valora por parte de la empresa y cómo se autoriza.

Formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. Ésta correrá a cargo de la empresa y el tiempo que se destine a ella será considerado tiempo de trabajo efectivo. Los gastos que contraiga la empresa por esta formación pueden ser financiados a través de bonificaciones. En cualquier caso, siempre será gratuita para los trabajadores y trabajadoras.

Excedencias y despidos. En ambos casos se tiene derecho a recibir formación por parte de la empresa, con motivo de la reincorporación al puesto de trabajo en caso de las excedencias o para intentar contrarrestar las consecuencias del despido mediante acciones formativas que permitan el reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

PERMISO RETRIBUIDO DE 20 HORAS

Los trabajadores y trabajadoras tenemos derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo. Esto significa que cada persona trabajadora tiene derecho a ausentarse un máximo de 20 horas al año para realizar acciones formativas sin que se vea mermado su salario.

Las características de este permiso son:

Con límites. La formación tiene que estar relacionada con la actividad de la empresa, aunque no necesariamente a tu puesto de trabajo o grupo profesional. ¿Qué significa esto? Que los y las trabajadoras pueden adquirir la formación necesaria de otras categorías profesionales diferente a la suya, abriendo la posibilidad de movilidad dentro de la empresa, promociones o cambios más acordes con sus intereses personales.

Acumulable. Si transcurrido el año no se ha hecho uso de las 20 horas de formación, no se pierden, sino que se acumulan año a año hasta un máximo de 5 años. Pongamos un ejemplo: Si un trabajador o trabajadora no hace uso de sus 20 horas de formación durante el año 2022, el año siguiente, es decir el 2023 podrá disponer de 40 horas. Si en el 2023 tampoco utiliza sus 20 horas de formación, en el año 2024 dispondrá de 60 horas, y así hasta un máximo de 5 años, en lo que podrá acumular un máximo de 100 horas formativas.

Permiso con condiciones. Si la empresa te propone formación, siempre que esta formación sea en horas de trabajo o se negocie la compensación de las mismas y no la aceptas, entonces se pierde el derecho a las 20 horas anuales retribuidas y no serán acumulables tal y como explicamos anteriormente.

Incompatible. No es compatible con el Permiso Individual de Formación (PIF). Los trabajadores y trabajadoras que la empresa tenga concedido un Permiso Individual de Formación no podrán solicitar además las 20 horas anuales de formación retribuida.

Acuerdo previo. Si no hay regulación a través del convenio, debe existir un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Si no lo hay, ponte en contacto con tus representantes.

PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN DE HASTA 200 HORAS ANUALES

El Permiso Individual de Formación es un permiso retribuido de hasta 200 horas laborales por año o curso académico, que solicita el trabajador o trabajadora y que, previa autorización de la empresa, debe utilizarse para cursar una formación reconocida por una titulación o acreditación oficial e impartida, en todo o en parte, de forma presencial. La empresa, a través de FUNDAE comunica la concesión del PIF y, a continuación se descuenta de sus cotizaciones a la Seguridad Social el importe de los costes salariales de la persona que disfruta este permiso.

Las características de este permiso son:

Libre. La formación que se desee realizar no tiene por qué estar relacionada con la actividad de la empresa, al contrario de lo que sucede con el permiso de 20 horas. De esta manera, si estás simultaneando estudios con el trabajo tendrás una ayuda para poder acudir a clases o tutorías.

Reglada. Se entiende por formación reglada aquella que tiene carácter oficial y forma parte del sistema educativo, incluyéndose también los títulos propios de las universidades. Es decir, se contempla toda aquella formación o procesos de reconocimiento cuya culminación sea la obtención de un título oficial reconocido por los ministerios competentes en cada caso.

En horario laboral. El horario de la formación debe coincidir, en todo o en parte, con el horario laboral del trabajador o trabajadora, aunque también pueden ser objeto del PIF las horas de desplazamiento a clase y las horas de descanso de las personas con trabajo nocturno.

Ningún coste. El PIF financia los costes salariales del trabajador o trabajadora mientras está ausente de su puesto de trabajo (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, así como por la parte correspondiente de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período del permiso. Es decir, el PIF no supone ningún coste para la empresa.

Por escrito. Antes de disfrutar de un PIF hay que solicitarlo a la empresa y ésta debe concederlo por escrito. Además, debe informarse del inicio del PIF a la FUNDAE. La RLT debe ser informada de los permisos solicitados, ya estén concedidos o denegados, y tiene 15 días para emitir informe.



CONTRATOS FORMATIVOS

Existen dos modalidades de contrato formativo.

- Formación en alternancia.
- Práctica profesional.

FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Se trata de un contrato en el que se compatibiliza la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Está dirigido a personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para realizar un contrato formativo con el objetivo de la obtención de práctica profesional. Personas que posean otra titulación siempre que no hayan tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

Requisitos.

- Hasta los 30 años si se trata de la obtención de Certificados de Profesionalidad de nivel 1 y 2 y programa de empleo.
- El límite de 30 años no será de aplicación en el supuesto de contratos de formación en alternancia en el marco de estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3.
- No podrá realizarse si se ocupó un puesto de trabajo en la empresa más de seis meses.

Duración.

- Mínimo 3 meses, máximo 2 años.

Garantías.

- Formación teórica y práctica inherente al contrato. La actividad en la empresa deberá estar relacionada con la formación.
- Plan individual formativo elaborado por el centro de formación.
- Se tendrá un tutor de empresa y un tutor del centro de formación.

Tiempo efectivo de trabajo.

- No superior al 65% durante el primer año y 85% el segundo año de las jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación, garantizando el tiempo de formación.
- Podrá ser a jornada completa o tiempo parcial.

Prohibiciones.

- Horas extraordinarias.
- Horas complementarias.
- Trabajo a turnos y trabajo nocturno, salvo en las actividades relacionadas con la formación sólo se den en turnos y/o nocturnos.
- Sin periodo de prueba.

Retribución.

- Por convenio colectivo.
- Mínimo del 60% durante el primer año y 75% el segundo año del grupo profesional o nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
- En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

PRÁCTICA PROFESIONAL

Este contrato tiene como objetivo la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación objeto del contrato, mediante la obtención de las habilidades y capacidades necesarias para el desarrollo de la actividad laboral correspondiente al título obtenido por la persona trabajadora con carácter previo.

Requisitos.

- Hasta 3 años después de la finalización de los estudios que justifican el contrato formativo.
- Hasta 5 años para personas con discapacidad.

Duración.

- Mínimo 6 meses, máximo 1 año.

Garantías.

- El puesto de trabajo deberá permitir la práctica relacionada con el nivel de estudios que justifique el contrato.
- Certificación de las prácticas realizadas.

Prohibiciones.

- Horas extraordinarias.
- Periodo de prueba no superior a un mes.

Retribución.

- La retribución será la fijada por convenio, si no fuese el caso, ésta no podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

NORMAS COMUNES DEL CONTRATO FORMATIVO

- Protección de la Seguridad Social y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Las situaciones de Incapacidad Temporal, nacimiento, adopción, etc, interrumpen el cómputo de la duración del contrato.
- El contrato se formalizará por escrito.
- No tendrá límite de edad si la persona trabajadora tiene una discapacidad o pertenece a alguno de los colectivos en situación de exclusión social.
- Prohibición de sustituir a trabajadores en ERTE.
- Reglamentariamente se fijarán criterios de empresa para la realización de contratos formativos.
- Mediante Convenio Colectivo sectorial se podrán determinar:
 - Los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse mediante contrato formativo.
 - Criterios para una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
 - Criterios para su conversión en contratos indefinidos.
- Pasarán a considerarse contratos indefinidos de carácter ordinario los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas.



C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2. Cáceres
Teléfono 927 227 279

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo

 **SEXPE**
Servicio Extremeño
Público de Empleo

 **CCOO**
extremadura

MÉRIDA

Avda. Juan Carlos I, 47
06800 - Mérida
Tel: 924 31 30 62
ccoextremadura@extremadura.ccoo.es

BADAJOS

Avda. de Colón, 6
06005 - Badajoz
Tel: 924 22 32 48
badajoz@extremadura.ccoo.es

CÁCERES

C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2
10001 - Cáceres
Tel: 924 22 72 79
caceres@extremadura.ccoo.es

PLASENCIA

C/ Cayetano García Martín, 2
10600 - Plasencia (Cáceres)
Tel: 927 42 24 66
plasencia@extremadura.ccoo.es

www.extremadura.ccoo.es



cco extremadura



cco.extremadura



ccoextremadura



@cco_ext

