

GUÍA SINDICAL

Sobre cláusulas de formación
en la Negociación Colectiva



JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo

 **SEXPE**
Servicio Extremeño
Público de Empleo

**extremadura**

GUÍA SINDICAL

Sobre cláusulas de formación en
la Negociación Colectiva

ÍNDICE

- INTRODUCCIÓN
- DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES
- PERMISOS RETRIBUIDOS
- JORNADAS
- EXCEDENCIAS
- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- COMISIONES PARITARIAS
- OTROS TEMAS



INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta guía, elaborada por CCOO de Extremadura, es facilitar una herramienta que permita a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras mejorar, a través de la negociación colectiva, el tratamiento de los temas de formación en sus respectivos convenios.

Ha sido elaborada partiendo de cláusulas de formación encontradas en los diferentes convenios colectivos, de dónde se han extraído redacciones que pueden servir de ejemplo para futuras negociaciones, además de incluir otras nuevas que desarrollan determinados aspectos de la formación.

Esta guía es una propuesta de actuación para que delegados y delegadas de CCOO puedan utilizarla como punto de partida a la hora de negociar con sus empresas cualquier cuestión relacionada con la formación: derechos de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, permisos retribuidos, jornada y excedencias, creación de comisiones paritarias de formación, igualdad de oportunidades, ayudas a estudios, planes de formación de empresas,...





¿QUÉ DERECHOS

tiene la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras?



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 las y los Trabajadores.

Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral RLT.

El artículo 13 del Real Decreto 694/2017, que desarrolla la Ley 30/2015.

Los derechos de las Representación Legal de los Trabajadores, que desarrollaremos en este capítulo son los siguientes:

1. Información entregada a la RLT
2. Horas Sindicales
3. Discrepancias y Mediaciones
4. Formación Pactada con la RLT
5. Formación para la RLT
6. Delegado/Delegada de Formación



PROPUESTAS

1. ESTANDARIZAR EL CONTENIDO DE LA INFORMACIÓN QUE SE ENTREGA A LA RLT.

Con el fin de adaptar la generalidad de la norma a la realidad del sector, se 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.

- Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de la formación desarrollada en el ejercicio preferente.

2. AMPLIAR LA INFORMACIÓN QUE SE ENTREGA A LA RLT

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.

3. QUE LA INFORMACIÓN SEA IGUAL PARA TODA LA FORMACIÓN REALIZADA EN LA EMPRESA

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.

4. INFORMACIÓN PARA TODAS LAS EMPRESAS PERTENECIENTES A UN GRUPO

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.

BUENAS PRÁCTICAS

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:
 - Nombre de los participantes.
 - Colectivo o categoría profesional de los mismos.
 - Centro de trabajo al que pertenecen.
 - Coste.
- Resultado de las encuestas de calidad y satisfacción del alumnado
- Incidencia de la formación en los procesos de cobertura de puestos de trabajo”

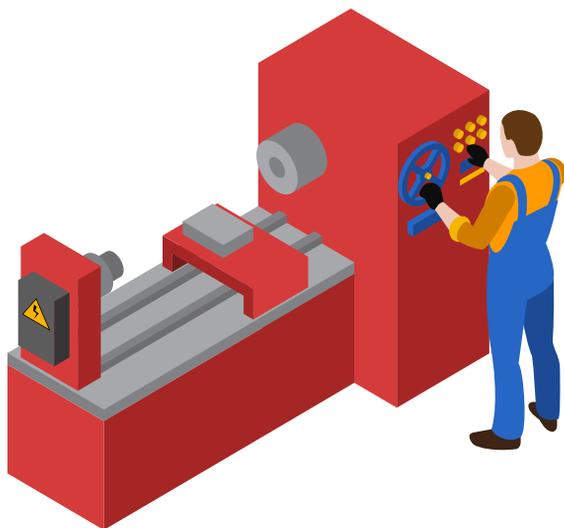
C.C. ComercioMinorista de Droguerías (art. 28)

Son las horas mensuales que le corresponden a cada delegada o delegado para realizar labores sindicales. Vienen determinadas en función del número de trabajadores y trabajadoras que tenga la empresa (Artículo 68 del Estatuto de las y los Trabajadores).

PROPUESTAS

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.

Las horas sindicales no podrán ser utilizadas para la realización de formación en la empresa, puesto que su uso está claramente incluido en las actividades de la RLT.





PROPUESTAS

1. AMPLIAR EL PLAZO INTERNO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de que la RLT emitiera un informe desfavorable en el plazo máximo de los 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.

2. POTENCIAR LAS FUNCIONES DE MEDIACIÓN Y SOLUCIONES DE DISCREPANCIAS

En caso de que no se alcanzara acuerdo, se solicitará a la Comisión o Estructura Paritaria Sectorial 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.



BUENAS PRÁCTICAS

“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.”

C.C. Industrias Químicas (Art. 89)

“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.”

C.C. Restauración Colectiva (Art. 51)

FORMACIÓN

pactada con la R.L.T.

4

PROPUESTAS

1. QUE LA FORMACIÓN SEA ACORDADA CON LA R.L.T.

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.

2. LIMITAR LA FORMACIÓN FUERA DE LA JORNADA HABITUAL DE TRABAJO

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.

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“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.”

C.C. Cantur, S.A. (Art. 35)

“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.”

C.C. Gestorías Administrativas

“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.”

C.C. Industrias Químicas (Art. 89)

PROPUESTAS

1. FACILITAR LA ADAPTACIÓN Y RECICLAJE DE LA RLT

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.

2. POSIBILIDAD DE ACUMULAR HORAS SINDICALES PARA LA FORMACIÓN

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 facilitarle el acceso a la formación.

BUENAS PRÁCTICAS

“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.”

*C.C Cajas de Ahorro (Art. 100)
C.C. Banca (Art. 58)*



PROPUESTAS

1. CREACIÓN DE LA FIGURA DEL DELEGADO O DELEGADA DE FORMACIÓN EN EL SECTOR O EMPRESA

Se establece la figura del delegado o delegada de formación para la promoción y difusión de la formación en el sector o 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 le sean encomendadas.

2. ESTABLECER LAS FUNCIONES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE FORMACIÓN

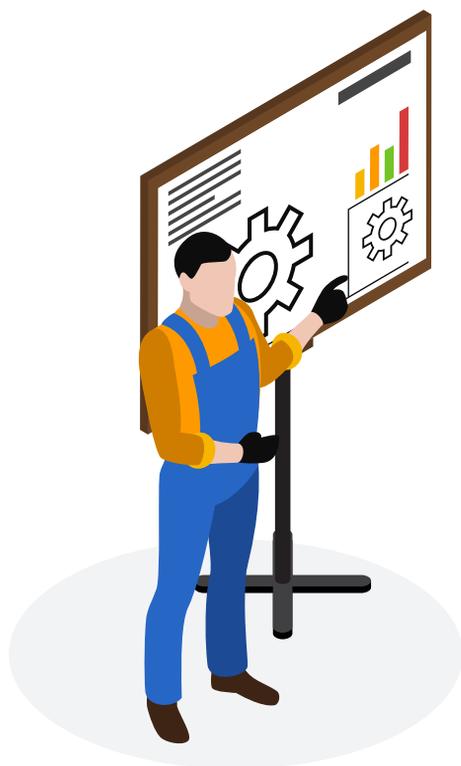
Los delegados y delegadas de formación tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

- 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 y las participantes y entidades que intervienen.
- Analizar la calidad de la formación.
- Evaluar los resultados de la formación y generar propuestas de mejora.

BUENAS PRÁCTICAS

“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 o delegada de formación sectorial por organización sindical firmante del presente convenio. Cuantos trabajadores y trabajadoras 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.”

C.C. Restauración Colectiva (Art. 51)



“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 o Delegada 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 formadoras.
- Evaluar los resultados de la formación y generar propuestas de mejora.”

C.C. Mediación Inmobiliaria (Art. 57)



PERMISOS

individuales de formación

PROPUESTAS

1 CONOCER LAS SOLICITUDES DE PIF Y ACORDAR LOS CRITERIOS DE CONCESIÓN

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“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 que el disfrute de los permisos no afecte significativamente a la realización del trabajo en la misma.”

C.C. Curtidos, correas y cueros (Art. 77)

“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.”

C.C. Grupo Repsol (Art. 33)



PERMISOS

retribuidos



Los permisos retribuidos que desarrollaremos a lo largo de este capítulo son los siguientes:

1. Permisos Individuales de Formación
2. Permiso Retribuido de 20 horas anuales de formación
3. Permiso para acudir a exámenes



PERMISOS

individuales de formación

1

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.

PROPUESTAS

1. INFORMACIÓN SOBRE LOS PIF SOLICITADOS

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.

2. CRITERIOS PARA LA CONCESIÓN DE LOS PIF

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.

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 que 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.
- 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.

BUENAS PRÁCTICAS

“Además de cumplir con las obligaciones legales relativas al plan de formación y a las ayudas que se puedan recibir al respecto, la empresa se compromete a facilitar la formación de los trabajadores y trabajadoras autorizando los permisos individuales de formación y facilitando en la medida de lo posible el ejercicio de los derechos de adaptación de jornada y cambio de turno por las y los trabajadores estudiantes que lo necesiten.”

C.C. Siro Bribiesca

“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.”

C.C. Construcción (Art. 112)

“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.”

C.C. Empresas del Juego del Bingo (Art. 28)

“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.”

C.C. Administración de Loterías (Art. 53)

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

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

C.C. Ocio Educativo de la CAM (Art. 60)



PERMISO

retribuido de 20h anuales
de formación

2

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.

PROPUESTAS

1.FORMACIÓN PARA TODA LA PLANTILLA

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.

2.AMPLIACIÓN DEL NÚMERO DE HORAS

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.

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.

3.ACUMULACIÓN DE HORAS

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.

4.FORMACIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“En aras de una mayor profesionalización y de conformidad con lo establecido en el art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Empresa con más de 6 meses de antigüedad, tendrán derecho a la participación en los cursos, jornadas informativas y acciones formativas vinculadas a la actividad de la empresa que mejoren y consoliden su formación profesional.

Esta formación será impartida dentro de la Empresa y su programación será dentro de la jornada efectiva de trabajo, comprendiendo un mínimo de veinte horas al año, acumulables por periodo de cinco años. (...) estará incluido dentro del plan de formación cualquier otro inherente a la actividad de la Empresa y que sea considerada como mejora de conocimientos y empleabilidad del trabajador.

Todos los gastos que se ocasionen con motivo de los desplazamientos para acudir a los cursos o a las jornadas formativas, siempre que éstas se realicen fuera del centro de trabajo habitual, así como los medios materiales necesarios serán por cuenta de la Empresa.”

C.C. Mercadona

“Para los trabajadores incluidos dentro del ámbito funcional del convenio, el derecho al permiso de 20 horas al año acumulables en 5 años se entiende cumplido, en las horas de formación que efectivamente se asista, cuando el trabajador de BSH participe o deba asistir a acciones formativas contempladas en el plan de formación anual BSH desarrollado por iniciativa empresarial en la comisión de formación, incluida la formación en idiomas, o cuando participe en seminarios de formación internos o externos no planificados pero financiados por la empresa o cuando participe en eventos denominados «inforums», mailles de actividad y/o charlas colectivas internas programadas.

Los cursos que indique la empresa en su plan prevalecerán sobre los que pudiese proponer cada trabajador individualmente.”

C.C. BSH Electrodomésticos

“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.”

C.C. Prensa Diaria (Art. 9)



PERMISO

para acudir a exámenes

3

El Estatuto de las y los trabajadores, en su artículo 23.1.a), reconoce el derecho de los permisos necesarios para acudir a exámenes siempre y cuando se curse con regularidad un título académico o profesional.

PROPUESTAS

1. INCLUIR DENTRO DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS Y AMPLIAR LOS SUPUESTOS QUE DAN LUGAR A ESTE PERMISO

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con 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.
- 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.

BUENAS PRÁCTICAS

“Permisos y Licencias:

- Una semana al año para asistir a curso de formación.
- Diez días máximo de permiso pagados para exámenes de cursos reglados en cualquiera de los niveles educativos.
- Licencia para examinarse de puestos de trabajo.”

C.C. del Campo de la CA Extremadura (Art. 17)

“Exámenes para la obtención de un título académico: El tiempo indispensable con un límite de 10 días retribuidos al año.”

C.C. Agencias de Viajes (Art. 28)

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

- (...) 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, las y los trabajadores públicos 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 realizasen a más de 150 Km. del lugar de residencia del examinado.”

C.C. Aguas Municipales de Vitoria (Art. 36)

“(…) 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 o trabajadora del carné de conducir.

En ámbitos inferiores de negociación convencional podrán establecerse o concretarse nuevos supuestos merecedores de licencias sin retribución.”

C.C. Estacionamiento Regulado (Art. 60)

JORNADAS

laborales



La JORNADA, viene regulada en el artículo 34 del ET, será como máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

PROPUESTAS

1.QUE LA JORNADA LABORAL SEA SIEMPRE CONSIDERADA TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO

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.

2.ADAPTAR LA JORNADA DE TRABAJO

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.

3.CAMBIO DE TURNO DE TRABAJO

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 o beneficiarias de esta medida sobre el total de la plantilla o departamento u otros criterios que las partes estimen conveniente.

BUENAS PRÁCTICAS

“A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente del personal asistencial la empresa se compromete en la mejora y capacitación profesional de sus trabajadores y trabajadoras y su adecuación técnica a sus funciones asistenciales, mediante formación teórica y clínica, explicación de casos prácticos y sus aplicaciones de adecuación terapéutica. Los cursos impartidos por la empresa serán considerados como tiempo efectivo de trabajo, abonándose además los gastos ocasionados.”

C.C. “Fresenius Medical Care, S.A

“De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

- Estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial.
 - A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.
 - A una preferencia para elegir turno de trabajo, previo estudio de la Dirección.
 - Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.
 - A permisos individuales de formación en los términos recogidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.”

C.C. de Agroexpansión

“Cuando un trabajador se encuentre matriculado en un Centro Oficial para cursar estudios, se adecuará su horario dentro de los horarios establecidos en la empresa, de tal forma que de manera ininterrumpida pueda asistir al curso. Finalizado el mismo o en el periodo de vacaciones, el trabajador volverá al turno que tenía.”

C.C. EDSCHA Burgos, S.A.

“(..) los trabajadores tendrán derecho a la adaptación de su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. Por otro lado, las horas dedicadas a acciones formativas presenciales que tengan lugar fuera de la jornada laboral, les serán retribuidas a los trabajadores asistentes en la misma cuantía que la hora extraordinaria.”

C.C. A.G. Siderúrgica Balboa, S.A.





EXCEDENCIAS



Las EXCEDENCIAS, tanto voluntarias como forzosas, se regulan en el artículo 46 del ET.

PROPUESTAS

1. AMPLIACIÓN DE LAS EXCEDENCIAS FORZOSAS A MOTIVOS FORMATIVOS

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.

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 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.

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.

2. FORMACIÓN PARA QUIENES REINGRESAN TRAS PERIODOS DE EXCEDENCIAS

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“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 periodo 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.”

C.C. Universidades Privadas (Art. 16)

“El trabajador o trabajadora 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...”

C.C. Agencias de Viajes (Art. 28)

“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 cursillos de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica.
- Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se les 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.”

C.C. Oficinas de Farmacia (Art. 30)





IGUALDAD

de oportunidades



En este apartado vamos a desarrollar los siguientes aspectos relacionados con la formación en materia de igualdad de oportunidades:

1. Colectivos Prioritarios.
2. Facilitar el Acceso a la Formación.
3. Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
4. Acoso Sexual.
5. Mobbing (Acoso Moral).



PROPUESTAS

ACCIONES POSITIVAS EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN

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:

- 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

Los colectivos mencionados son un ejemplo, cada convenio deberá adaptarlo a su propia situación.

BUENAS PRÁCTICAS

“A la hora de proponer o tener que decidir sobre determinados cursos de formación, la Comisión Paritaria deberá marcar las prioridades atendiendo a las categorías o colectivos más necesitados, tanto de especialización como de reciclaje, facilitando el acceso de los trabajadores a todas aquellas acciones formativas que más contribuyan a la mejora del funcionamiento de la asociación.”

C.C. Adisgata

“La empresa promoverá y garantizará la igualdad de oportunidades en los procesos de formación, asegurando en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieran la responsabilidad en la dirección y gestión de equipos.”

C.C. Namno Palencia SL

“(…) 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.”

C. C. Atención a personas dependientes (Art. 29)

FACILITAR

el acceso a la formación

2

PROPUESTAS

1. ADAPTAR EL HORARIO Y LOS LUGARES DE IMPARTICIÓN

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.

2. MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

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

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“Priorizar la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación personal y familiar.”

(C.C. 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.”

(C.C. 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)

“Promover la formación de las y los trabajadores para la realización de tareas distintas de las que fueron contratados a fin de mejorar su empleabilidad, en procesos de reestructuración interna.”

(Prensa diaria)



IGUALDAD

de oportunidades entre
hombres y mujeres

3

PROPUESTAS

1.COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Todas las empresas 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.

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.

2.ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

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.

3.DAR PREFERENCIA A LA MUJER EN DETERMINADOS SUPUESTOS

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.

4.PROGRAMAR FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA LAS MUJERES

El plan de formación de 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.

BUENAS PRÁCTICAS

“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.

C.C. Desinfección, Desinsectación y Desratización (Art. 44)

“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.”

C.C. Atención a Personas Dependientes (Art. 64)

“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.”

C.C. Industrias Químicas (Art. 18)

“Necesidad de informar a las mujeres sobre los cursos de formación para puestos que tradicionalmente están ocupados por hombres.”

C.C. Derivados del Cemento (Art. 107)

“(…) 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 de la Fundación Diagrama.



PROPUESTAS

1. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“Faltas muy graves: (...) El acoso sexual, entendiéndolo 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.”

C.C. Hospital de Agudos de Cataluña (Art. 61.4)

“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.”

C.C. Servicio de Prevención Ajeno (Art. 69)



MOBBING

acoso moral

5

PROPUESTAS

1. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“(…) 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.”

C.C. Grupo Repsol (Art. 18)



PREVENCIÓN

de riesgos laborales



La Ley 31/1995 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.

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.

PROPUESTAS

1.REFORZAR LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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.

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“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.”

C.C. Peluquerías (Art. 29)

“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 continuar 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.”

C.C. Empresas de Seguridad (Art. 26)

“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.”

C.C. Químicas (Art. 70)



COMISIONES

paritarias de formación



Las Comisiones Paritarias se desarrollan para atender algunos aspectos concretos que requieren un tratamiento continuado a lo largo de la vigencia del convenio, como puede ser el caso de la formación de los trabajadores y trabajadoras.

Las Comisiones Paritarias pueden ser de dos tipos, dependiendo del ámbito y nivel de negociación en el que actúen:

1. Comisiones Paritarias de Formación en la Empresa
2. Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS) o Estructuras Paritarias Sectoriales (ESP)



COMISIONES

paritarias de formación en la empresa

1

Son las comisiones que se constituyen dentro de una empresa, al amparo del convenio colectivo propio y cuyo objetivo es el desarrollo y negociación de los aspectos relacionados con la formación de los trabajadores y trabajadoras dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo de empresa en cuestión.

Las Comisiones Paritarias de Formación son la mejor forma de intervenir en la empresa en los temas relacionados con la formación y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras es creando una Comisión Paritaria de Formación.

BUENAS PRÁCTICAS

“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.”

C.C. Contact Center (Art. 72)

“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.”

C.C. Restauración Colectiva (Art. 51)

“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 las y los trabajadores 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 las y los trabajadores. Asimismo, se establecerán las pautas adecuadas para perfeccionar el sistema de formación con el fin de lograr la máxima objetividad en los citados procesos.”

C.C. Agencias de Viajes (Art. 16.6)



Las Comisiones Paritarias Sectoriales, son los órganos de participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal. Son las encargadas de desarrollar y negociar, todos los aspectos relacionados con la formación dentro de un sector específico, al amparo de los convenios sectoriales correspondientes.

BUENAS PRÁCTICAS

“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.”

C.C. Químicas (Art. 90)

“(…) 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 las y los trabajadores en materia de formación profesional con la necesaria agilidad en el inicio y desarrollo de las acciones formativas.”

C.C. Vidrio y Cerámica (Art. 122)

“(…) 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.”

C.C. Corcho (Art. 62)

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

C.C. Industrias Fotográficas (Art. 13.11)

“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...”

C.C. Mediación Inmobiliaria (Art. 57)

OTROS

temas de interés



A continuación, vamos a tratar otros aspectos que deben ser tenidos en cuenta a la hora de negociar la formación de los trabajadores y trabajadoras:

1. Movilidad Funcional.
2. Ayudas al Estudio.
3. Formación Certificable.
4. Crédito Anual de Formación.

La movilidad funcional es un cambio en las funciones asignadas a un trabajador o trabajadora respecto de las que venía realizando anteriormente.

PROPUESTAS

GARANTIZAR FORMACIÓN EN SITUACIONES DE MOVILIDAD FUNCIONAL

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“...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.”

C. C. Gestorías Administrativas (Art. 9)

PROPUESTAS

1. ESTABLECER AYUDAS ECONÓMICAS PARA CUBRIR LOS COSTES DE LA FORMACIÓN

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.

2. AYUDAR A LA FORMACIÓN FACILITANDO HORAS DE ESTUDIO

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“Cuando 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.”

C.C. Enseñanza Concertada (Art. 43)

“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.”

C.C. Aguas Municipales de Vitoria (Art. 70)

“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.”

C.C. Agencia EFE (Art. 23)

Es importante que la formación recibida por los trabajadores y trabajadoras esté certificada. Esta certificación garantiza, por un lado, que la formación es de calidad, y por otro, que es reconocida por las autoridades laborales para el ejercicio de una profesión determinada, lo que permite el acceso y promoción laboral.

Existen dos vías principales de formación certificable:

- Certificados de Profesionalidad regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
- Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación reguladas por Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio.

PROPUESTAS

1. POTENCIAR LA FORMACIÓN CERTIFICABLE

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.

2.FACILITAR EL ACCESO A LOS PROCESOS DE RECONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA LABORAL

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“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 guardarán estrecha relación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Nacionales y su correspondiente catálogo modular.”

C.C. Curtidos, correas y cuero (Art. 81 Curtido)

“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.”

C.C. Industrias Químicas (Art. 89)

El crédito anual de formación hace referencia a la formación programada por la empresa o también llamada formación bonificada, con cargo a la cuota de formación profesional que pagamos las empresas y las y los trabajadores.

El crédito de formación es el importe anual que cada empresa puede bonificarse en sus cotizaciones a Seguridad Social en concepto de coste de la formación.

PROPUESTAS

POTENCIAR LA UTILIZACIÓN DEL CRÉDITO ANUAL DE FORMACIÓN

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.

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.

BUENAS PRÁCTICAS

“La financiación de las acciones formativas se hará 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.”

C.C. Administraciones de Lotería (Art. 51)

“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.”

Aguas de Bebida Envasada (Art. 18)

BIBLIOGRAFÍA

“S.C. de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO (2020) Cláusulas de Formación en la Negociación Colectiva. Madrid”

“S.C. de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO (2020) Fichas. Cláusulas de Negociación. Propuestas para Negociar. Madrid”





JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo

 **SEXPE**
Servicio Extremeño
Público de Empleo


extremadura