

PROPUESTAS



**PARA LA FORMACIÓN
DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
DENTRO
DE LAS
EMPRESAS**

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Educación y Empleo

SEXPE

Servicio Extremeño
Público de Empleo

CCOO
extremadura





LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El objetivo de esta guía es facilitar a la Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores una herramienta eficaz que les permita mejorar a través de la negociación colectiva el tratamiento de los temas de formación en sus respectivos convenios.

La formación de las personas trabajadoras es un derecho reconocido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y por tanto de obligado cumplimiento por parte de las empresas. Esto supone que las trabajadoras y los trabajadores podrán acceder a ella independientemente de que se reflejen de manera explícita en sus convenios colectivos.

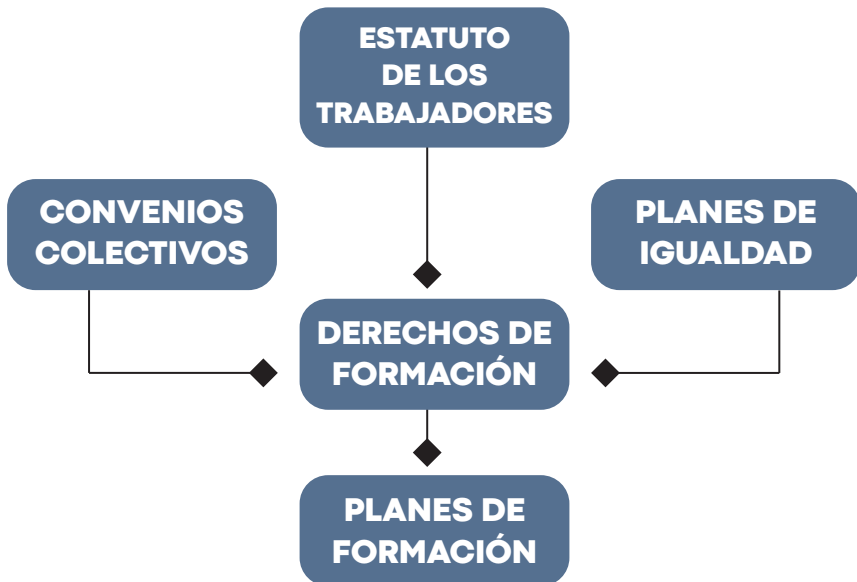
Los Convenios Colectivos son las normas, con rango de ley, que regulan los derechos y deberes de las personas trabajadoras y de las empresas. Recogen los acuerdos adoptados entre ambos, que deben cumplirse y respetarse. En los Convenios Colectivos se recogen cláusulas formativas que permiten a las personas trabajadoras continuar con su formación.



PROPUESTAS PARA LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DENTRO DE LAS EMPRESAS

Los Planes de Igualdad, obligatorios para empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores, tienen el mismo valor legal que un Convenio Colectivo y las medidas recogidas deben por tanto cumplirse y desarrollarse. Incluyen acciones formativas específicas en materia de igualdad y de acoso sexual por razón de sexo.

Encontramos por tanto tres vías por las que las personas trabajadoras pueden acceder a sus derechos formativos





Las cláusulas de formación y medidas que se detallan a continuación, son propuestas que nos servirán de base para las futuras negociaciones tanto a nivel sectorial como de empresa.

PROPUESTAS PARA LA NEGOCIACIÓN

1 En los convenios colectivos se incluirá de manera explícita los derechos formativos contemplados en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y que hacen referencia a los permisos retribuidos, preferencia en la elección de turno, adaptación de jornada y horas de formación para aquellas personas que deseen formarse.

2 Las empresas promoverán la formación de su personal de plantilla. Para ello realizarán anualmente el pertinente estudio con objeto de determinar las necesidades y elaborar el correspondiente Plan de formación, contando con la participación de la representación legal de los trabajadores. Se creará una Comisión Paritaria de Formación que será la encargada de aprobar los Planes de Formación de la Empresa. Éstos deberán ser aprobados anualmente durante el primer trimestre de cada año natural.

3 La empresa garantizará que todos los trabajadores reciban 20 horas anuales de formación profesional para el empleo vinculada a su actividad, con posibilidad de ampliación. La persona interesada en disfrutar de este permiso podrá acumular las horas por un periodo de hasta cinco años, hasta un total de 100 horas siempre que la empresa no ofrezca formación.



PROPUESTAS PARA LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DENTRO DE LAS EMPRESAS

4

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con remuneración, para acudir a exámenes durante el tiempo necesario, 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 permisos de conducción.

5

La formación fuera de la jornada habitual de trabajo será limitada, y sólo estará contemplada en esta circunstancia cuando se compruebe la imposibilidad de realizarla en horario laboral. Esas horas tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo y serán compensadas con tiempo de descanso equivalente. Se priorizará la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación personal y familiar.

6

Se promoverá la participación de las personas trabajadoras que no disponen de certificaciones oficiales, estando, la formación que se programe, relacionada con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Tendrán prioridad las acciones vinculadas a los Certificados de Profesionalidad de la familia o familias profesionales relacionadas con la actividad de la empresa.





7

La empresa, a petición del trabajador o trabajadora o de la RLT, aportará la documentación e informes necesarios para que puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, según establece el Real Decreto 143/2201, de 9 de marzo o normativa que lo desarrolle.

8

La empresa proporcionará a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

9

Se vinculará la formación con la promoción profesional, mediante cursos de formación que habiliten para ocupar puestos de trabajo superiores. La formación será convocada por la empresa y deberá garantizar la participación paritaria de hombres y mujeres, en caso contrario deberá ser justificada de manera fehaciente. La Comisión Paritaria de Formación o RLT en su caso deberá formar parte del proceso de organización y selección de participantes en la formación.





PROPUESTAS PARA LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DENTRO DE LAS EMPRESAS

10

La Representación Legal de las personas Trabajadoras tendrá derecho a asistir y participar en los cursos relacionados con la organización del trabajo, salud laboral y cuantos temas tengan relación con su actividad sindical, no computándose el tiempo dedicado a esta formación como horas sindicales. Este derecho también será aplicable a cualquier persona trabajadora afiliada a cualquier organización sindical, siempre que para ello se solicite dicho derecho por el sindicato al que pertenezca

11

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

12

Se deberá establecer un Plan de Formación específico para temas de igualdad, o bien, incluir las acciones formativas en materia de igualdad en la formación general de la empresa. Estas acciones formativas deben ir destinadas a tratar temas que mejoren la concienciación sobre la igualdad en el mundo laboral y den herramientas a los trabajadores y trabajadoras al respecto.





13 Se impulsará la participación de las trabajadoras en la formación vinculada a los puestos de trabajo masculinizados, incluyendo aquella que fomente la inclusión de estas en puestos de relevancia en la empresa, estableciendo porcentajes mínimos de participación en relación con la plantilla total de la empresa y justificándose ante la RLT.

14 Se Impartirán acciones formativas de reciclaje profesional, siempre que fuese necesario, para las personas que se incorporan después de la baja de maternidad/paternidad o de un período de excedencia, reservando el 50% de las plazas de formación para su adjudicación al sexo menos representado en el área.

15 Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a una excedencia y a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que las trabajadoras permanezcan en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.





16

Se incorporarán medidas integrales para prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Estas medidas incluyen el registro y análisis de casos, la declaración de principios de la Dirección, la elaboración de un protocolo de prevención y actuación, la difusión del protocolo a toda la plantilla, la impartición de formación específica, la información del procedimiento de denuncia y la garantía de confidencialidad y eficacia en el proceso para proteger la intimidad de las víctimas. El objetivo es crear un entorno laboral seguro y respetuoso, promoviendo la igualdad y evitando cualquier forma de acoso.





Mérida

Avda. Juan Carlos I, 47
06800 - Mérida
Tel. 924 31 30 62 - Fax. 924 30 19 25
ccoextremadura@extremadura.ccoo.es

Badajoz

Avda. de Colón, 6
06005 - Badajoz
Tel. 924 22 32 48 - Fax. 924 22 48 66
badajoz@extremadura.ccoo.es

Cáceres

C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2
10001 - Cáceres
Tel. 927 22 72 79 - Fax. 927 24 47 98
caceres@extremadura.ccoo.es

Plasencia

C/ Cayetano García Martín, 2
10600 - Plasencia (Cáceres)
Tel. 927 42 24 66 - Fax. 927 41 07 08
plasencia@extremadura.ccoo.es

www.extremadura.ccoo.es



[ccoo.deextremadura](https://www.facebook.com/ccoo.deextremadura)



[@ccoo_ext](https://twitter.com/ccoo_ext)



[ccoextremadura](https://www.instagram.com/ccooextremadura)



extremadura