MANUAL

SOBRE FORMACIÓN

EN EL TRABAJO

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

SEXPE
Servicio Extremeño Público de Empleo

CCOO extremadura

30%
A
B

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 www.extremadura.ccoo.es

1. Derechos según el Estatuto de los Trabajadores

Permiso para acudir a un examen. Puedes solicitar permiso para presentarte a un examen, aunque no esté recogido en tu convenio. No se garantiza que ese tiempo sea retribuido, ya que el Estatuto de los Trabajadores no lo contempla como tiempo de trabajo efectivo.

Preferencia para elegir turno de trabajo. Si estás estudiando de forma regular para obtener un título, tienes derecho a elegir el turno de trabajo. Este derecho es directo, aunque el convenio colectivo puede mejorar sus condiciones y asegurar, por ejemplo, que el cambio de turno se conceda siempre.

Adaptar la jornada ordinaria de trabajo. Es un derecho que permite adaptar toda la jornada laboral, no solo cambiar el turno. La formación no tiene por qué ser oficial, y conviene acordar con la empresa cómo se solicita, valora y autoriza esta adaptación.

Formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. El coste de esta formación lo asume la empresa y se considera tiempo de trabajo efectivo. Puede bonificarse, pero siempre será gratuito para las personas trabajadoras.

Excedencias y despidos. En ambos casos la empresa debe ofrecer formación, bien para facilitar la reincorporación o apoyar el reciclaje profesional y mejorar la empleabilidad.

2. Permiso retribuido de 20 horas

Las personas trabajadoras tenemos derecho a un permiso retribuido de 20 horas al año para formarnos. Esto permite ausentarse del trabajo para realizar acciones formativas relacionadas con el empleo, sin que se reduzca el salario.

Las características de este permiso son:

Con límites. La formación debe estar relacionada con la actividad de la empresa, aunque no tiene que coincidir con tu puesto o grupo profesional. Esto permite formarte en otras áreas y optar a promociones, cambios de puesto o mejoras según tus intereses.

Acumulable. Si no utilizas las 20 horas de formación en un año, no las pierdes: se acumulan hasta 5 años, con un máximo de 100 horas. Por ejemplo, si no las usas en 2022, en 2023 tendrás 40 horas; si tampoco en 2023, en 2024 dispondrás de 60, y así hasta un máximo de 5 años.

Permiso con condiciones. Si la empresa te ofrece formación dentro del horario laboral o con compensación, y decides no aceptarla, perderás el derecho a las 20 horas retribuidas de ese año y no se podrán acumular.

Incompatible. No se puede disfrutar al mismo tiempo del Permiso Individual de Formación (PIF) y de las 20 horas retribuidas. Si ya tienes concedido un PIF, no podrás solicitar este otro permiso.

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.

3. Permiso individual de formación de hasta 200 horas anuales

El Permiso Individual de Formación (PIF) es un permiso retribuido de hasta 200 horas por curso académico. Lo solicita la persona trabajadora y, con autorización de la empresa, permite cursar formación oficial, total o parcialmente presencial. La empresa comunica su concesión a través de FUNDAE y compensa los costes salariales mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Las características de este permiso son:

Libre. A diferencia del permiso de 20 horas, la formación no tiene que estar relacionada con la actividad de la empresa. Es útil si estás estudiando y necesitas tiempo para asistir a clases o tutorías.

Reglada. Se considera formación reglada la que tiene carácter oficial y está integrada en el sistema educativo, incluyendo también los títulos propios de las universidades. Abarca tanto la formación como los procesos de reconocimiento que permiten obtener una titulación oficial reconocida por los ministerios competentes.

En horario laboral. La formación debe coincidir total o parcialmente con tu jornada de trabajo. También se incluyen las horas de desplazamiento y, en caso de trabajo nocturno, las de descanso.

Sin coste para la empresa. El PIF cubre el salario base, antigüedad, complementos fijos, parte proporcional de pagas extra y las cotizaciones a la Seguridad Social durante el permiso, por lo que no genera gasto para la empresa.

Por escrito. El PIF debe solicitarse y autorizarse por escrito. La empresa debe informar a FUNDAE y a la representación legal de la plantilla, que dispone de 15 días para emitir informe, tanto si el permiso se concede como si se deniega.

4. Contratos formativos

Existen dos modalidades de contrato formativo.

- **Formación en alternancia.**
- **Práctica profesional.**

4.1. Formación en alternancia

Es un contrato que combina trabajo remunerado con formación, ya sea en estudios de Formación Profesional, universitarios o especialidades del Sistema Nacional de Empleo.

Está dirigido a personas que no cuenten con la cualificación profesional exigida por los títulos o certificados necesarios para acceder a un contrato de práctica profesional. También pueden acceder quienes tengan otra titulación, siempre que no hayan tenido un contrato formativo previo del mismo nivel y 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 la 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.

4.2. PRÁCTICA PROFESIONAL

Este contrato tiene como finalidad ofrecer una práctica profesional ajustada al nivel de estudios o formación de la persona trabajadora, permitiéndole desarrollar las habilidades y capacidades necesarias para ejercer la actividad laboral vinculada a su titulación.

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.

4.3. 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.

PA

PUNTO DE ATENCIÓN
PLAN DE FORMACIÓN
PERSONAS OCUPADAS

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

Sedes de CCOO de Extremadura

Mérida
Avda. Juan Carlos I, 47
924 31 30 62
ccooextremadura@extremadura.ccoo.es

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

Cáceres
C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2
927 22 72 79
caceres@extremadura.ccoo.es

Plasencia
C/ Cayetano García Martín 2
927 42 24 66
plasencia@extremadura.ccoo.es

www.extremadura.ccoo.es

ccoo extremadura
ccooextremadura
ccoo.extremadura
@ccoo_ext

ccoo extremadura