

---

# PROPUESTAS *para la* NEGOCIACIÓN

---

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

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

#### MÉRIDA

Avda. Juan Carlos I, 47  
06800 - Mérida  
Tel: 924 31 30 62  
ccooextremadura@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](http://www.extremadura.ccoo.es)



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



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



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

LA FORMACIÓN  
*es* UNA  
**HERRAMIENTA**  
*a tu alcance*  
**CLÁUSULAS**  
*de* FORMACIÓN

**1.** 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, siempre que la empresa no ofrezca formación.

**2.** 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.

**3.** 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.

**4.** La persona 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, cuya finalidad sea la de ampliar su formación. Asimismo, se considerarán como formación los periodos de estancia en el extranjero superiores a seis meses dentro del periodo de excedencia.

**5.** 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.

**6.** 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.

**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.** 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.

**9.** La empresa aprobará, previo acuerdo con la RLT, el plan de formación anual, donde se fijarán los objetivos, las especialidades formativas, su impacto y evaluación, así como las condiciones necesarias para el mejor desarrollo de las mismas.

**10.** El contenido mínimo de información que la empresa entregará a la RLT en materia de acciones formativas y PIF, será el siguiente, tanto si la empresa bonifica los costes como si no:

- . Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas.
- . Colectivos destinatarios y número de participantes por acción.

- . Criterios de selección de los participantes.
- . Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- . Balance de la formación desarrollada en el ejercicio preferente.
- . Crédito anual de formación.
- . Presupuesto adicional que la empresa destine a formación.
- . Coste de las acciones formativas previstas.

**11.** La empresa informará a la RLT de las solicitudes de los PIF aprobadas y denegadas, garantizando así su participación en la concesión de los mismos. Se establecerá un protocolo de solicitud y concesión de estos permisos individuales de formación, facilitando su uso con el menor impacto organizativo para la empresa, y priorizando aquellos colectivos con un nivel de cualificación inferior en la concesión de los PIF.

**12.** Se constituirá en el seno de la empresa una Comisión de formación paritaria, encargada de mejorar y desarrollar los procesos de información y participación en materia de planes de formación. Tendrá competencias en el seguimiento, minimizando las incidencias y asegurando la calidad de la formación que se imparte. Dicha Comisión contará con un reglamento de funcionamiento propio.

**13.** Impulsar las funciones de mediación y solución de discrepancias de la Comisión o estructura Paritaria Sectorial, mediante solicitud, siendo su asistencia preceptiva para ambas partes. Los gastos de desplazamiento de las personas convocadas correrán a cargo de la empresa implicada.