

FICHAS

FORMACIÓN

**CLÁUSULAS DE
FORMACIÓN**
**PROPUESTAS
PARA NEGOCIAR**



Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría Confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Foto portada: Starline. Freepik. **Ilustraciones:** Freepik. Pixabay

Depósito Legal: M-4045-2020

Madrid. Febrero de 2020

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN.....	7
2. DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	9
FICHA 2. Propuestas para negociar	11
3. PERMISOS RETRIBUIDOS	19
FICHA 3. Propuestas para negociar	20
4. JORNADA Y EXCEDENCIAS.....	25
FICHA 4. Propuestas para negociar.....	27
5. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	31
FICHA 5. Propuestas para negociar	33
6. COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.....	35
FICHA 6. Propuestas para negociar	37
7. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	45
FICHA 7. Propuestas para negociar	47
8. OTROS TEMAS	53
FICHA 8. Propuestas para negociar.....	55

A hand holding a microphone, with a bokeh background of light spots. The entire image has a red color overlay.

1

PRESENTACIÓN





PRESENTACIÓN

El objetivo de este trabajo, elaborado desde la Secretaría confederal de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO, es facilitar a las personas que representan a sus compañeros y compañeras en las empresas una herramienta que les permita mejorar, a través de la negociación colectiva, el tratamiento de los temas de formación en sus respectivos convenios.

Estas fichas forman parte de un trabajo más extenso en el que se han analizado 70 convenios colectivos de distintos ámbitos de negociación, especialmente convenios sectoriales estatales. Para garantizar la máxima actualidad de los contenidos, se ha tenido en cuenta la vigencia a 31 de diciembre de 2018, evitando incluir aquellos que pudieran estar afectados por la ultraactividad o que lleven muchos años sin renovarse.

Partiendo de las cláusulas de formación encontradas en dichos convenios, se han extraído redacciones interesantes que pueden servir de ejemplo para futuras negociaciones y se han incluido otras nuevas que desarrollan determinados aspectos de la formación y que no se han encontrado en los textos revisados.

En la redacción se ha utilizado un lenguaje no sexista e inclusivo. Es sabido que esta forma de expresar las ideas va en contra de la economía del lenguaje, eso que lleva de forma natural a expresar de la manera más breve y menos trabajosa posible. Pero es sabido también que al nombrar el mundo en masculino no se incluye a ambos sexos sino todo lo contrario, se oculta a más del cincuenta por ciento de la población, se invisibiliza a las mujeres. Normalizar el uso del lenguaje inclusivo debe constituir la base sobre la que edificar una cultura de igualdad y eso incluye, por supuesto, el mundo laboral. Sin embargo, se ha respetado el literal de las cláusulas de los convenios colectivos utilizadas como ejemplo en este trabajo, aun cuando mayoritariamente incumplen este principio.

CÓMO USAR LAS FICHAS

Tras la presentación se incluyen siete fichas (de la 2 a la 8): seis con un contenido específico y una final en la que hemos agrupado algunas propuestas de distinta naturaleza que no encajaban en las categorías anteriores.

En el margen izquierdo de las fichas aparece el objetivo que se pretende conseguir con la cláusula que se propone a su derecha. En el objetivo se incluye también el ámbito de negociación en el que se considera más adecuado incorporar dicha cláusula: sectorial o de empresa.

En muchas ocasiones, sin embargo, figuran los dos ámbitos debido a que podrían negociarse en cualquiera de ellos. En esos casos, habría que adecuar la redacción para ajustarla al contexto en el que se está trabajando.

En varias fichas se menciona a las Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS), nacidas en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal o mediante acuerdos específicos de formación de igual ámbito. En la formación profesional para el empleo, estas comisiones tienen entre sus funciones la de mediar entre las empresas y sus representaciones sindicales cuando surjan discrepancias con respecto a la formación bonificada, así como la de fijar criterios orientativos y prioridades sobre la oferta formativa en el sector. Estas comisiones serán sustituidas a medida que se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales que aparecen en la Ley 30/2015 como parte de los órganos de gobernanza del sistema; pero, mientras esto sucede, las comisiones mantienen sus actuales funciones. En cualquier caso, las referencias que se hacen en las fichas a las CPS deberán ser sustituidas por las estructuras paritarias que se vayan constituyendo.

Como complemento a estas fichas, nos gustaría recomendar la utilización de dos guías:

📖 **Herramientas de intervención sindical: Formación en la empresa.** Guía elaborada por la Secretaría confederal de Empleo y Cualificación Profesional, actualizada en enero de 2019, que facilita a los delegados y delegadas herramientas para intervenir en la formación en la empresa. Esta Guía resulta un complemento idóneo para que las personas que representan a los trabajadores y trabajadoras en las empresas participen en la negociación colectiva de sus respectivos ámbitos con todas las herramientas y la información sobre formación a su disposición.



📖 **Aprendices, becari@s y trabajo precario,** también actualizada en 2019, elaborada por las Secretarías confederales de Empleo y Cualificación Profesional junto con la de Juventud y Nuevas Realidades de Trabajo. Esta guía pretende ayudar a que delegados y delegadas puedan identificar las distintas modalidades de prácticas, los requisitos que deben cumplir las empresas, los derechos de las personas en prácticas y la capacidad de la representación legal de trabajadores y trabajadoras para hacerlos valer, introduciendo criterios en la negociación colectiva que pongan límites al abuso y la explotación. La existencia de este documento tan completo nos ha llevado a dejar las prácticas en las empresas fuera del campo de trabajo de estas fichas.





2

DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES



2

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

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 los Trabajadores**, “Derechos de información y consulta y competencias”, recoge en el punto 5 el derecho de los comités de empresa (y, por extensión, de toda la representación de los trabajadores y trabajadoras, tanto unitaria como sindical) a emitir informe sobre los planes de formación profesional en la empresa. En el punto 6 del mismo artículo se recoge cómo debe ser la información y cuándo debe entregarse a la RLT.
- Si la empresa, además, decide utilizar el crédito anual de formación de que dispone y bonificarse total o parcialmente los costes de la formación, tendrá que tener en cuenta la **Ley 30/2015**, que establece el mecanismo de mediación de la Comisión Paritaria Sectorial (o EPS) entre la empresa y la RLT en el caso de que surgieran discrepancias.
- **El artículo 13 del Real Decreto 694/2017, que desarrolla la Ley 30/2015**. Esta norma concreta lo recogido en el ET y especifica:
 - La información mínima sobre las acciones formativas.
 - Plazo de 15 días para resolver las discrepancias en el caso de que no haya acuerdo entre la empresa y la RLT.
 - Posibilidad de solicitar la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial correspondiente.

No solo se trata de recibir la información sobre las decisiones de la empresa en materia de formación, sino de avanzar en la participación real de la RLT en todo el proceso, desde la planificación de las acciones formativas hasta su evaluación. Esta parte es importante porque recoge derechos que no están en ninguna normativa de rango superior y que, por tanto, “no existen” si no se desarrollan en la negociación colectiva.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

2.1 INFORMACIÓN ENTREGADA A LA RLT

OBJETIVO SECTORIAL

Estandarizar el contenido de la información que se entrega a la RLT

OBJETIVO EMPRESA

Estandarizar el contenido de la información en la formación bonificada

PROPUESTA

Con el fin de adaptar la generalidad de la norma a la realidad del sector, la Comisión Paritaria Sectorial 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.

PROPUESTA

- **Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas:** nombre del curso, objetivos que se pretenden conseguir y descripción (duración, modalidad y contenido).
- **Colectivos destinatarios** (sexo, área funcional y grupo profesional) y número de participantes por acción (cuántas personas va a haber en cada grupo).
- **Calendario previsto de ejecución.** La fecha debe ajustarse al máximo a la real, teniendo en cuenta que es “previsto” por lo que podrá modificarse si fuera necesario, informando a la RLT.
- **Medios pedagógicos:** identificar los medios que utilizará la persona formadora para promover el aprendizaje y transmitir los conocimientos en el aula: libro, pizarra, ordenador, proyector...
- **Criterios de selección de los participantes:** debe indicarse a quién va dirigida la formación, a qué colectivo concreto dentro de la empresa. Deben ser criterios que discriminen ante una posible solicitud de participación mayor que la oferta de plazas.
- **Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.** Se debe entregar la dirección “prevista” con la mayor concreción posible. Si por cualquier razón cambia el lugar de impartición debe notificarlo a la RLT.



2

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

2.1 ... INFORMACIÓN ENTREGADA A LA RLT

OBJETIVO SECTORIAL

Ampliar la información que se entrega a la RLT

OBJETIVO EMPRESA

Que la información sea igual para toda la formación realizada en la empresa

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Información para todas las empresas pertenecientes a un grupo

- **Balance de la formación desarrollada en el ejercicio preferente:** cursos realizados, fechas, lugares de impartición, relación de participantes y evaluación realizada, incidencia de la formación en los procesos de cobertura de puestos de trabajo.

PROPUESTA

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.

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

OBJETIVO SECTORIAL

Crédito horario
para la RLT

2.2 HORAS SINDICALES

PROPUESTA

- 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.

OBJETIVO SECTORIAL

Ampliar el plazo
interno de
resolución
de discrepancias

2.3 DISCREPANCIAS Y MEDIACIONES

PROPUESTA

- En el caso de que la RLT, sobre la base de la información recibida, emitiera un informe desfavorable en el plazo máximo de 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.

OBJETIVO SECTORIAL

Potenciar
las funciones
de mediación y
solución de
discrepancias

PROPUESTA

- En caso que no se alcanzara acuerdo, se solicitará a la CPS/EPS 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.

2

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

2.4 FORMACIÓN PACTADA CON LA RLT

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Que la formación sea acordada con la RLT

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Limitar la formación fuera de la jornada habitual de trabajo

OBJETIVO SECTORIAL

Limitar la formación fuera de la jornada habitual de trabajo en empresas sin RLT

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Facilitar la adaptación y reciclaje de la RLT

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Posibilidad de acumular horas sindicales para formación

OBJETIVO SECTORIAL

Creación de la figura del delegado/a de formación en sector/empresa

2.5 FORMACIÓN PARA LA RLT

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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.

2.6 DELEGADO/DELEGADA DE FORMACIÓN

PROPUESTA

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



2

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR DERECHOS DE LA RLT

2.6 ... DELEGADO/DELEGADA DE FORMACIÓN

OBJETIVO SECTORIAL

Establecer las funciones de los delegados y delegadas de formación

PROPUESTA

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

2.7 PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

OBJETIVO EMPRESA

Conocer las solicitudes de PIF y acordar los criterios de concesión

PROPUESTA

- 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.



3

PERMISOS
RETRIBUIDOS



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR PERMISOS RETRIBUIDOS

Este epígrafe recoge permisos para ausentarse del trabajo por razones relacionadas con la formación (asistencia a clases, desplazamiento al o desde el centro de formación, asistencia a exámenes...) sin detrimento del salario de la persona que se forma.

- 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.

- 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.

- Por último, el **PERMISO PARA ACUDIR A EXÁMENES** cuando se curse con regularidad un título académico o profesional. El ET lo incluye en el artículo 23.1.a) pero nada indica respecto a su naturaleza retribuida o no.

Desde CCOO se considera que este permiso es retribuido y se debe incluir expresamente en los convenios colectivos.

3

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR PERMISOS RETRIBUIDOS

3.1 PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Información sobre los PIF solicitados

OBJETIVO SECTORIAL

Criterios para la concesión de los PIF

OBJETIVO EMPRESA

Criterios para la concesión de los PIF

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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:

[los criterios que se exponen aquí son orientativos y 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.





PROPUESTAS PARA NEGOCIAR PERMISOS RETRIBUIDOS

3.1 ... PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)

- 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.

3.2 PERMISO RETRIBUIDO DE 20 HORAS ANUALES DE FORMACIÓN

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Formación para toda la plantilla

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Ampliación del número de horas

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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.



3

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR PERMISOS RETRIBUIDOS

3.2 ... PERMISO RETRIBUIDO DE 20 HORAS ANUALES DE FORMACIÓN

OBJETIVO SECTORIAL

Ampliación del número de horas

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Acumulación de horas

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Formación dentro de jornada laboral

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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. ●●●



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR PERMISOS RETRIBUIDOS

3.3 ... PERMISO PARA ACUDIR A EXÁMENES

OBJETIVO

SECTOR/ EMPRESA

Incluir dentro de los permisos retribuidos

Ampliar los supuestos que dan lugar a este permiso

PROPUESTA

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

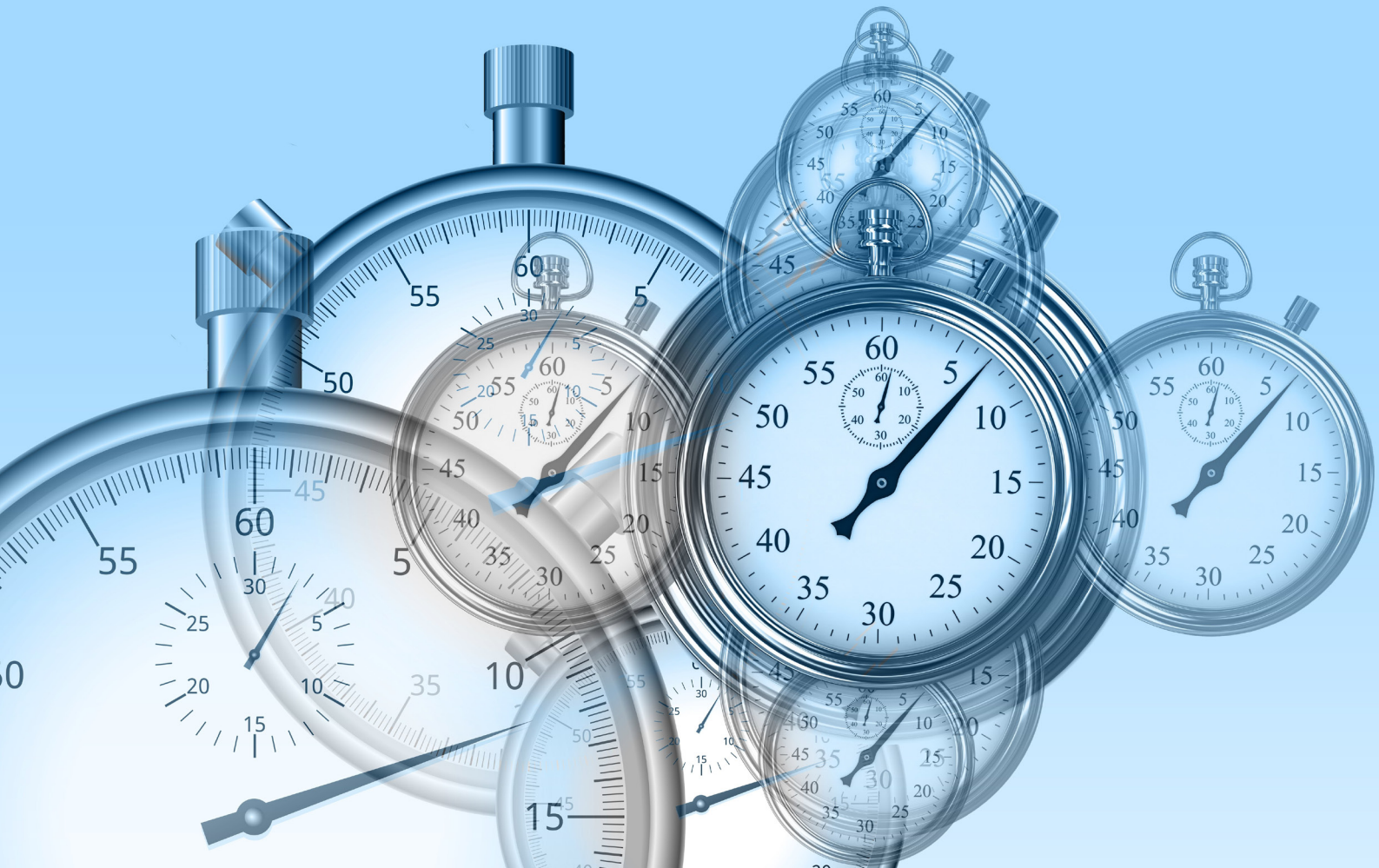
[redacción alternativa]

- 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.

4

JORNADA Y EXCEDENCIAS





4

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR JORNADA Y EXCEDENCIAS

Las condiciones en las que se desarrolla la formación implican a varios elementos de la relación laboral. En esta ficha se proponen redacciones de cláusulas de formación relacionadas con dos de esos temas:

- **La JORNADA DE TRABAJO**, regulada en el artículo 34 del ET, que como máximo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- **Las EXCEDENCIAS**, tanto voluntarias como forzosas que se regulan en el artículo 46 del ET. En cuanto a las forzosas, la citada norma les confiere una serie de ventajas respecto de las voluntarias, como son el derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad. Sin embargo, con la excedencia voluntaria solo se conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes que se produjeran de igual o similar categoría a la suya. Por ello, para las excedencias por formación se debe intentar conseguir o bien que tengan la misma consideración que las forzosas, o bien que, siendo voluntarias, tengan las mismas garantías de reingreso en la empresa.

4.1 JORNADA LABORAL

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Que la formación siempre sea considerada tiempo efectivo de trabajo

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Adaptar la jornada de trabajo

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR JORNADA Y EXCEDENCIAS



OBJETIVO SECTORIAL

Cambio de
turno
de trabajo

4.1 ... JORNADA LABORAL

PROPUESTA

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

4.2 EXCEDENCIAS

OBJETIVO SECTORIAL

Ampliación de
las excedencias
forzosas a
motivos
formativos

PROPUESTA

- 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.

[otra propuesta]

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



4

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR JORNADA Y EXCEDENCIAS

4.2 ... EXCEDENCIAS

OBJETIVO SECTORIAL

Ampliación de las excedencias voluntarias a motivos formativos

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Formación para quienes reingresan tras periodos de excedencia

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.

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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.

5

CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL





5

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

La formación debe ser un factor primordial a la hora de facilitar la movilidad tanto vertical como horizontal dentro del mismo grupo profesional y entre distintos grupos. El criterio formativo está presente en el momento de asignar grupo o categoría profesional pero también debe estarlo en los sistemas de promoción y ascenso.

La **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**, las **PROMOCIONES** o **ASCENSOS** y la **MOVILIDAD FUNCIONAL** se recogen, respectivamente, en los artículos 22, 24 y 39 del ET y en todos los casos se hace hincapié en la importancia que la formación tiene en relación a cada uno de ellos.

Sindicalmente, la clasificación profesional es importante por la defensa que supone de la profesionalidad de las personas trabajadoras y de la adecuada política de formación profesional y de consolidación del empleo.

5.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO SECTORIAL

Vinculación entre formación y sistemas de clasificación profesional

PROPUESTA

- El presente sistema de clasificación profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos en las empresas, así como el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras en igualdad de oportunidades, considerando que entre ambas actuaciones ha de conseguirse una correspondencia positiva.

El sistema de clasificación profesional estará vinculado con las políticas de formación y los procesos de promoción, todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en las empresas del sector.

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN



5.2 PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Garantizar la no discriminación en la promoción profesional

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Garantizar formación en situaciones de movilidad funcional

PROPUESTA

- Con el fin de actualizar y perfeccionar sus conocimientos profesionales el personal tendrá derecho, una vez cada dos años, a la asistencia a un curso especializado dentro de su profesión, en centros oficiales o sindicales. Este curso se programará dentro del horario de trabajo, en su caso, sin que se modifique ni se reduzca el salario.

En el supuesto de que dicho curso lleve aparejada la obtención de un certificado, este se tendrá en cuenta a la hora de ascenso o promoción dentro de la empresa.

PROPUESTA

- En cualquier caso 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.

5.3 MOVILIDAD FUNCIONAL

PROPUESTA

- 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.



6

COMISIÓN PARITARIA
DE FORMACIÓN



6

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

Al referirnos a las comisiones paritarias hay que diferenciar su origen y cómo aparecen en la negociación colectiva.

Vamos a hablar de las **COMISIONES PARITARIAS DE FORMACIÓN** que se crean en el seno de las empresas a través de su convenio colectivo.

Y vamos a hablar también de las **COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES**, normalmente abreviadas CPS y que en un futuro serán sustituidas por las Estructuras Paritarias Sectoriales (EPS), que nacen en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito.

En ambos casos, la composición paritaria indica que las partes se otorgan mutuamente un papel de igualdad en el tratamiento de los asuntos que le compete a cada comisión.

6.1 SOBRE LAS COMISIONES DE FORMACIÓN

Por qué es importante constituir comisiones de formación en las empresas

Negociación colectiva sectorial estatal y las CPS

Resulta especialmente útil en las empresas que cuentan con centros de trabajo muy diseminados geográficamente porque:

- Se centraliza la gestión de la formación en un solo órgano, favoreciendo su coherencia y el establecimiento de una línea de actuación común.
- Facilita la gestión de la formación a la hora de emitir el informe.
- Se propicia la especialización y, por tanto, la calidad y eficacia del trabajo.
- Refuerza la importancia de la formación en la empresa, al igual que la corresponsabilidad de las partes, a través de la negociación colectiva.

La mayoría de los convenios sectoriales estatales recogen la constitución de la CPS correspondiente a su sector. En muchos casos, las funciones se circunscriben a las que el sistema de formación para el empleo les otorga como órganos de gobernanza del mismo; en otros casos, sin embargo, se recogen propuestas que van más allá. Se aportan algunas sugerencias en el apartado correspondiente.

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR

COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

6.2 COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA

OBJETIVO SECTORIAL

Constituir una comisión de formación en las empresas del sector

PROPUESTA

● En el seno de las empresas se constituirá una Comisión de Formación de carácter paritario que será la encargada de mejorar y desarrollar los planes de formación de la empresa.

Los miembros de la parte sindical de esta comisión serán designados por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de todos los centros de trabajo de la empresa. En todo caso, formarán parte de esta comisión los delegados y delegadas de las secciones sindicales con representación en la empresa.

Las competencias y normas de funcionamiento de la Comisión de Formación serán acordadas por las partes pero, en todo caso, tendrán las siguientes funciones:

- Realizar la detección de necesidades formativas y una propuesta de plan de formación.
- Evaluar la calidad y oportunidad de la formación realizada.
- Recibir información sobre todas las solicitudes de permisos individuales de formación (PIF) y, en su caso, de las causas de denegación.
- Emitir informe, con carácter previo a la ejecución, sobre la formación en la empresa.
- Elaborar un protocolo para el disfrute efectivo del permiso retribuido de 20 horas anuales de formación: tiempo de preaviso, plazo de concesión, criterios temporales de asignación...
- Recibir información sobre todas las personas que realizan prácticas en la empresa, persona responsable de sus tutorías, formación que van a recibir y puesto de trabajo en el que realizarán las prácticas, así como los convenios que las regulen.



6

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

6.2 ...COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA

OBJETIVO EMPRESA

Constituir una comisión de formación en la empresa

PROPUESTA

- Recibir información sobre todos los contratos de formación que se realicen, tanto los de trabajo en prácticas como los de formación y aprendizaje. La información incluirá los acuerdos para la actividad formativa, indicando al menos el puesto de trabajo a desempeñar, el contenido de la actividad formativa y la persona responsable de la tutoría.

● Se constituye la Comisión de Formación en la empresa, de carácter paritario, cuyo objeto es la planificación, elaboración, informe, desarrollo, supervisión y evaluación de todos los aspectos relacionados con la formación en la empresa.

La Comisión será paritaria y estará integrada por ___ personas, la mitad designadas por la empresa y la otra mitad por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

La Comisión quedará válidamente constituida, al objeto de celebrar cualquiera de sus sesiones, cuando asista al menos una persona en representación de cada una de las organizaciones sindicales y una persona por la empresa.

Las funciones de la Comisión, además de las que puedan acordarse entre las partes, serán las siguientes:

[además de las funciones que aparecen en el apartado anterior, pueden incorporarse las siguientes:]

- Consensuar los términos del ejercicio de los derechos recogidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.
- Analizar los permisos individuales de formación solicitados.
- Establecer los casos en los que se pueda aducir causas organizativas o de producción para denegar un permiso individual de formación.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN



6.2 ...COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA

- Estudiar mecanismos de reconocimiento que relacionen la formación realizada con la promoción profesional de las personas en la empresa y el diseño de la carrera profesional.
- Control del presupuesto destinado a formación.

6.3 COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN (CPS)

OBJETIVO SECTORIAL

Crédito horario para la representación sindical

OBJETIVO SECTORIAL

Estandarizar el contenido de la información que se entrega a la RLT

PROPUESTA

- Las personas que representan (vocales y suplentes) a las organizaciones sindicales miembros de la Comisión Paritaria Sectorial de formación (u organismo equivalente que la sustituya) disfrutarán de permisos retribuidos en sus empresas por el tiempo necesario para preparar las reuniones, asistir a las mismas y desplazarse.

PROPUESTA

- Entre las funciones de la CPS:

Establecerá la calidad y el contenido mínimo que debe tener la información que las empresas entregan a la RLT, tanto si la empresa se bonifica los costes como si no, con el objeto de minimizar las discrepancias que puedan surgir entre ambas partes.



6

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

6.3 ...COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN (CPS)

OBJETIVO SECTORIAL

Potenciar las funciones de mediación

OBJETIVO SECTORIAL

Dar prioridad a la formación acreditable

OBJETIVO SECTORIAL

Reconocimiento de la experiencia laboral

PROPUESTA

- **Entre las funciones de la CPS:**

Atender las solicitudes de mediación sobre las discrepancias surgidas entre las empresas y sus respectivas RLT en relación a:

- La formación que se realiza en las empresas, independientemente de su forma de financiación.
- La aplicación del artículo 23 del ET en las empresas.
- Las solicitudes de permisos individuales de formación.

Las solicitudes de mediación solo podrán ser desatendidas por causas justificadas y decisión unánime de la CPS.

PROPUESTA

- **Entre las funciones de la CPS:**

La CPS trabajará con el objetivo de conseguir que la formación profesional para el empleo que se imparta en el sector sea certificable. En este sentido, se potenciará la formación encaminada a la obtención de títulos y certificados reconocidos por las empresas del sector.

PROPUESTA

- **Entre las funciones de la CPS:**

Solicitar a la administración competente la convocatoria de los procesos de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y la formación no formal relacionadas con las ocupaciones del sector.





PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

6.3 ...COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN (CPS)

OBJETIVO SECTORIAL

Información
entregada
a la RLT

PROPUESTA

- **Entre las funciones de la CPS:**

Determinar los contenidos mínimos y la calidad de la información que las empresas del sector deben proporcionar a la representación sindical.

En relación con la formación bonificada, y con el objeto de evitar posibles discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 13 del Real Decreto 694/2017, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la información incluirá los siguientes aspectos:

- **Denominación, objetivos y descripción de las acciones programadas:** nombre del curso, objetivos que se pretenden conseguir y descripción (duración, modalidad y contenido).
- **Colectivos destinatarios (sexo, área funcional y grupo profesional) y número de participantes por acción** (cuántas personas va a haber en cada grupo).
- **Calendario previsto de ejecución.** La fecha debe ajustarse al máximo a la real, teniendo en cuenta que es “previsto” por lo que podrá modificarse si fuera necesario, informando a la RLT.
- **Medios pedagógicos:** identificar los medios que utilizará la persona formadora para promover el aprendizaje y transmitir los conocimientos en el aula: libro, pizarra, ordenador, proyector...
- **Criterios de selección de los/las participantes:** debe indicarse a quién va dirigida la formación, a qué colectivo concreto dentro de la empresa. Deben ser criterios que discriminen ante una posible solicitud de participación mayor que la oferta de plazas.



6

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN

6.3 ...COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN (CPS)

OBJETIVO SECTORIAL

Información
entregada
a la RLT

- **Lugar previsto de impartición** de las acciones formativas. Se debe entregar la dirección “prevista” con la mayor concreción posible. Si por cualquier razón cambia el lugar de impartición debe notificarlo a la RLT.
- **Balance de la formación desarrollada en el ejercicio preferente:** cursos realizados, fechas, lugares de impartición, relación de participantes y evaluación realizada, incidencia de la formación en los procesos de cobertura de puestos de trabajo.



7

IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES





PROPUESTAS PARA NEGOCIAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Como sucede en otros ámbitos de la sociedad, en los entornos laborales se dan situaciones en las que determinados colectivos o personas individuales se enfrentan a situaciones de desigualdad frente al resto de compañeros y compañeras.

Dentro de las empresas se reproducen estas condiciones. La formación se convierte en una herramienta necesaria para **COMPENSAR** situaciones de desigualdad, **IMPEDIR** cualquier tipo de conducta discriminatoria y **EVITAR** que aparezcan nuevas situaciones que supongan una desventaja para cualquier persona.

La primera actuación que se debe acometer es la de detectar estas situaciones y determinar qué colectivos precisan actuaciones concretas que garanticen y potencien su participación en la formación, sin olvidar la importancia de formar a todas las personas que trabajan en la empresa para garantizar que no se reproduzcan ni aparezcan actitudes indeseables que discriminen, marginen o afecten a la dignidad de cualquier trabajador o trabajadora. Se fijará en convenio colectivo o, en su defecto, de mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa.

7.1 COLECTIVOS PRIORITARIOS

OBJETIVO SECTORIAL

Acciones positivas
en el acceso a
la formación

PROPUESTA

● 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:

[los siguientes colectivos son orientativos y cada empresa o sector deberá adecuarlo a sus especiales características]

- Jóvenes
- 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
- (...)



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

7.2 FACILITAR EL ACCESO A LA FORMACIÓN

OBJETIVO EMPRESA

Adaptar el horario
y los lugares de
impartición

PROPUESTA

- 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.

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Mejora de
la empleabilidad

PROPUESTA

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

7.3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO SECTORIAL

Compromiso
con la igualdad

PROPUESTA

- Todas las empresas del sector 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.





PROPUESTAS PARA NEGOCIAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

7.3 ... IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO EMPRESA

Compromiso
con la igualdad

OBJETIVO SECTORIAL

Elaboración
de un plan
de igualdad

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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.



PROPUESTAS PARA NEGOCIAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

7.3 ... IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Dar preferencia a la mujer en determinados supuestos

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Programar formación específica para las mujeres

OBJETIVO EMPRESA

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- El plan de formación de la 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.

7.4 ACOSO SEXUAL

PROPUESTA

- 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.

7

PROPUESTAS PARA NEGOCIAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

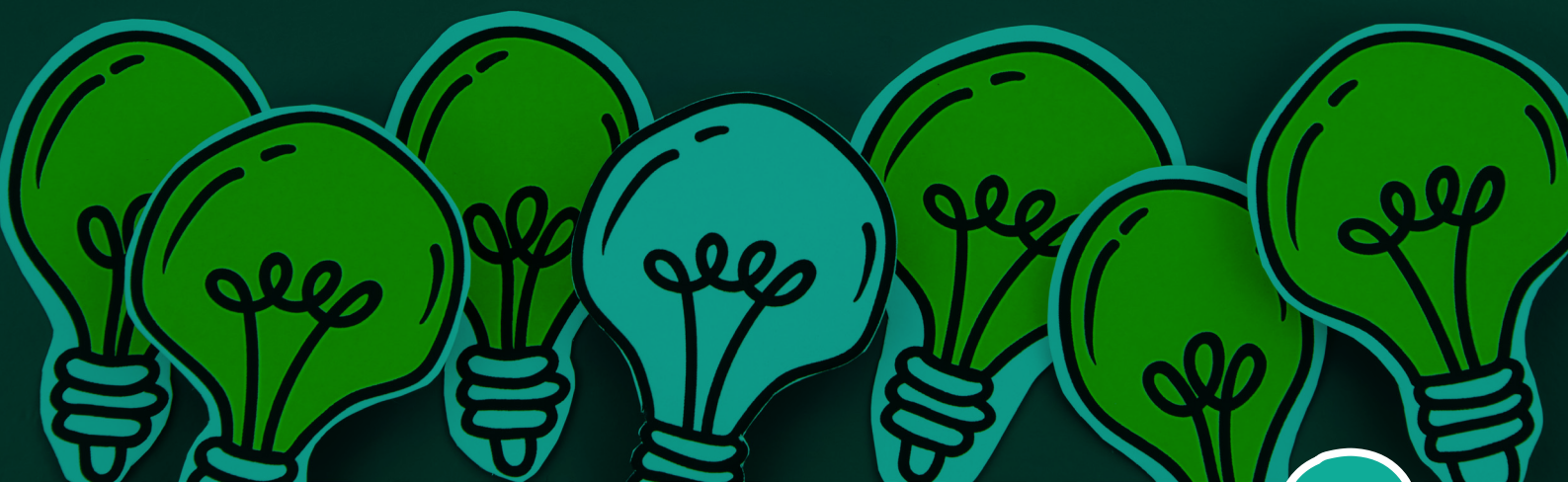
7.5 MOBING (ACOSO MORAL)

OBJETIVO EMPRESA

Prevención del
acoso moral

PROPUESTA

- 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.



8

OTROS TEMAS



8

OTROS TEMAS

Las propuestas que se incluyen en esta ficha son de distinta naturaleza y se ha preferido agruparlas antes que incluirlas en las otras categorías vistas hasta ahora, en las que era difícil su encaje.

OBJETIVO SECTORIAL

Hacer visible en los textos de los convenios la importancia de la formación

8.1 EL VALOR DE LA FORMACIÓN

PROPUESTA

- La formación es un elemento fundamental de crecimiento personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras, imprescindible para adecuar sus capacidades y conocimientos a los continuos avances tecnológicos y organizativos, por lo que la política formativa comprenderá tanto aquellas materias susceptibles de ser aplicadas por las personas trabajadoras directamente en el desempeño habitual de sus funciones como aquellas otras que supongan una formación adicional y permitan la mejora en su progresión personal.

8.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO SECTORIAL

Reforzar la formación en prevención de riesgos laborales

PROPUESTA

- 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. ●●●



OTROS TEMAS

8.2 ... PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

OBJETIVO SECTORIAL

Reforzar la formación en 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.

8.3 ÁREAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN

OBJETIVO SECTORIAL

Establecer áreas específicas de formación

PROPUESTA

- Siempre que sea necesario, el plan de formación de la empresa contemplará las siguientes áreas específicas de formación:
 - Formación específica de ingreso.
 - Formación de perfeccionamiento profesional.
 - Formación para el reciclaje profesional.
 - Formación para la promoción.
 - Digitalización.
 - Industria 4.0.
 - Perfeccionamiento en idiomas (extranjeros y cooficiales).
 - Transición a procesos de economía circular.



8

OTROS TEMAS

**OBJETIVO
SECTORIAL**

Crear un observatorio sectorial

**OBJETIVO
EMPRESA**

Establecer ayudas económicas para cubrir los costes de la formación

8.3 ... ÁREAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN**PROPUESTA**

- Como foro estable de diálogo social sobre materias de interés común, se crea un observatorio sectorial desde el que los y las firmantes del presente convenio analizarán conjuntamente la realidad, la competitividad, el posicionamiento de las empresas en el mercado, la mejora de las condiciones laborales y de la calidad en el empleo, la formación y la igualdad de oportunidades. A estos se añadirá cualquier otro tema que, a propuesta de cualquiera de las organizaciones integradas en el observatorio, fuera aprobado por la mayoría de cada representación.

8.4 AYUDAS DE ESTUDIO**PROPUESTA**

- 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.



OTROS TEMAS

8.4 ... AYUDAS DE ESTUDIO

OBJETIVO SECTORIAL

Ayudar a la formación facilitando horas de estudio

PROPUESTA

- 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.

8.5 FORMACIÓN CERTIFICABLE

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Potenciar la formación certificable

PROPUESTA

- 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.

OBJETIVO SECTORIAL/ EMPRESA

Facilitar el acceso a los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral

PROPUESTA

- 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.

8

OTROS TEMAS

8.6 CRÉDITO ANUAL DE FORMACIÓN

**OBJETIVO
EMPRESA**

Potenciar la utilización del crédito anual de formación

**OBJETIVO
SECTORIAL**

Potenciar la utilización del crédito anual de formación

PROPUESTA

- 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.

PROPUESTA

- 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.

