

Derechos de los Representantes de los Trabajadores en Formación

Índice

1.- INICIATIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	5
2.- LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	8
3. DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) EN LA FORMACIÓN BONIFICADA	9
3.1. Información que debe entregarse a la RLT	9
• <i>Formación a Distancia o Teleformación en horas de trabajo</i>	10
• <i>Permisos Individuales de Formación</i>	10
3.2. Emisión de informe sobre las acciones formativas presentadas	11
3.3 Procedimiento de Mediación (Discrepancias)	12
• <i>Cuando la empresa no informa</i>	13
• <i>Cuando no hay representantes de los trabajadores en la empresa,</i>	13
4. ORIENTACIONES GENERALES PARA VALORAR LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	14
• <i>Tramitación</i>	14
• <i>Acciones formativas</i>	14
• <i>Colectivos</i>	14
• <i>Formación dentro de la jornada laboral</i>	15
• <i>Incluir cláusulas de formación en la negociación del convenio.</i>	16
• <i>Comisiones Paritarias de Formación en la Empresa</i>	17

DOCUMENTOS ANEXOS

1.	<i>ARTICULOS RELEVANTES</i>	19
2.	<i>ACREDITACIÓN DE FORMACIÓN A DISTANCIA</i>	21
3.	<i>ACTA DE DISCREPANCIAS</i>	24
4.	<i>CARTA PARA DE DENUNCIA POR NO HABER SIDO INFORMADOS.</i>	25
5.	<i>RELACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES ESTATALES POR FEDERACIÓN.</i> ..	26
6.	<i>COMISIÓN PARITARIA INTERNA DE FORMACIÓN PROFESIONAL</i>	29

Presentación

Este texto tiene como objeto servir de orientación general sobre los derechos de de los trabajadores y sus representantes en materia de formación recogidos en la siguiente normativa:

- *Estatuto de los trabajadores*
- *Acuerdo de formación profesional para el empleo, 2006.*
- *REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.*
- *ORDEN TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de **formación de demanda** y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.*
- *ORDEN TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de **formación de oferta** y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. (Publicado en el BOE n. 67, del martes 18 de marzo de 2007)*

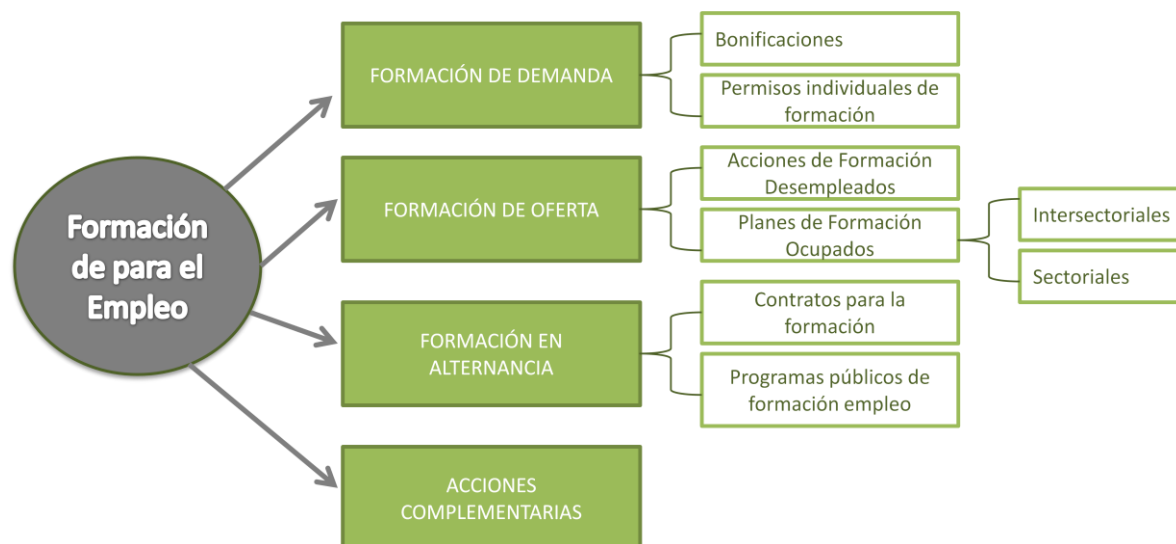
Si deseáis ampliar la información, os podéis poner en contacto con los compañeros y compañeras de la **Asistencia Técnica de CCOO (91-722 71 19 ó 91-722.87.54).**

Encontrarás documentación complementaria en

<http://www.fundaciontripartita.org/index.asp?MP=2&MS=216&MN=3>

1.- INICIATIVAS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

La Formación para el Empleo se compone de cuatro iniciativas:



1. **Formación de Demanda: Bonificaciones y Permisos Individuales de Formación:** Las empresas disponen de un crédito para la formación de sus trabajadores cuyo importe resulta de aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Ese porcentaje se determina en función del tamaño, de tal forma que será mayor cuanto menor sea la empresa. En todo caso, se garantizará un crédito mínimo en la cuantía que se determine en la citada Ley. Para el año 2010 el crédito mínimo está fijado en 420 euros anuales para las empresa de 1 a 5 trabajadores. Las empresas de 6 a 9 disponen de un 100% de su cuota; las de 10 a 49 del 75%; las de 50 a 249, del 60%; y por último, las de más de 250, del 50%.

El crédito se hace efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, previa comunicación de las características de los cursos: fecha de inicio, número de alumnos, contenido de la acción, etc. a través de una aplicación telemática de la Fundación Tripartita. Las empresas pueden realizar esta tramitación por sí mismas o pueden integrarse en una Agrupación en la que

una de ellas o una entidad externa dedicada a la formación actúa como Organizadora y se encarga de realizarla. Esta forma de acceso es utilizada frecuentemente por las PYMES y ha experimentado un gran crecimiento. Entre 2004 y 2008 el número de Entidades Organizadoras ha pasado de 1.199 a 3.282.

Por último, cabe señalar que las empresas han de cumplir también con una serie de obligaciones encaminadas a intensificar la inversión en formación –aportando un porcentaje variable de cofinanciación-, potenciar el acceso a los cursos de los colectivos más desfavorecidos y asegurar que se informa a la RLTT.

El **Permiso Individual de Formación (PIF)** es un permiso retribuido de hasta 200 horas por curso o año natural, destinado a realizar estudios conducentes a una titulación o acreditación oficial. Sin embargo, ahora es la empresa y no el trabajador quien se encarga de la tramitación, a través de la aplicación telemática.

2. **Formación de Oferta:** comprende un amplio abanico de iniciativas tales como los programas dirigidos a colectivos con especiales dificultades de inserción, la formación de las personas privadas de libertad, la de trabajadores extranjeros en sus países de origen, etc. (ORDEN TAS/718/2008). De entre ellas, las más relevantes, por número de alumnos y volumen de fondos gestionados, son los Planes de Formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados y las Acciones de Formación dirigidas prioritariamente a los desempleados.

2.1 Planes de Formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados. Están destinados a la población ocupada, aunque se permite la participación de hasta un 40% de trabajadores desempleados. Se dividen en dos modalidades:

- **Planes Intersectoriales:** Conjunto de acciones formativas destinadas a proporcionar a los trabajadores competencias transversales a varios sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación de los

representantes sindicales. Pueden ser solicitados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, organizaciones de economía social y organizaciones de autónomos.

- **Planes Sectoriales:** Conjunto de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, con el fin de satisfacer las necesidades específicas de cualificación del mismo. Pueden solicitarlos las organizaciones representativas que participan en la negociación colectiva de ese sector.

2.2. Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados. En ellas pueden participar hasta un 40% de trabajadores ocupados. Integra a su vez dos modalidades:

- **Acciones formativas para la inserción** o reinserción laboral de los desocupados. Pueden solicitar financiación para su realización las organizaciones empresariales y sindicales y los centros y entidades de formación.
- **Acciones formativas que incluyan compromiso de contratación.** Se trata de ayudas directas a empresas, organizaciones empresariales y otras entidades que se comprometan a conseguir la contratación, al menos seis meses, de un mínimo del 60% de los alumnos formados.

La gestión de los Planes de Formación corresponde al Estado y a las Comunidades Autónomas y la de las Acciones de Formación para desempleados solo a éstas últimas.

3. **Formación en alternancia con el empleo:** tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo. Está integrada por la formación teórica de los contratos para la formación y por los programas

públicos de empleo-formación. La gestión de estos programas corresponde a las Comunidades Autónomas.

4. **Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación:** son estudios de carácter sectorial o general, elaboración de herramientas y materiales formativos y acciones de orientación a los trabajadores que contribuyan a mejorar el Sistema de Formación para el Empleo.

2.- LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

La Representación Legal de los Trabajadores (RLT) es la representación colectiva de los trabajadores en la empresa, fruto de la negociación colectiva y del derecho así establecido y recogido en el ordenamiento jurídico y constitucional a partir del Estatuto de los Trabajadores (ET) y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

En nuestro actual modelo de relaciones laborales dicha representación se articula por un doble sistema: el de la representación unitaria (Comités de Empresa y Delegados/as de Personal) y el de la representación sindical (Secciones Sindicales y Delegados/as Sindicales).

- **Delegados/as Sindicales** que representan a las Secciones Sindicales formadas por todos los trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato.
- **Delegados/as de personal:** es la RLT en empresas o centros de trabajo con plantilla superior a 6 trabajadores e inferior a 50.
- **Comité de Empresa** para empresas o centros de trabajo con plantilla de 50 ó más trabajadores.
- **Comité Intercentros,** que puede establecerse por convenio para empresas con más de un centro de trabajo que cuente a su vez con Comité de Empresa constituido.
- **Comités de Empresa Conjuntos** en empresas que tengan en la misma provincia o municipios limítrofes dos o más centros de trabajo, en los que la suma de sus trabajadores alcance los 50.

- **Comisiones Internas de Formación**, de naturaleza paritaria y que son las constituidas al amparo de un convenio o de una mesa negociadora.

La empresa debe entregar la información a la RLT de todos los centros de trabajo, aunque la acción formativa vaya dirigida a un solo centro de trabajo.

3. DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) EN LA FORMACIÓN BONIFICADA

Los artículos 15 del Real Decreto y 16 de la Orden Ministerial de Oferta (Ver Anexo 1).recogen el derecho de la RLT a recibir información y a emitir informe favorable o desfavorable sobre cada una de las acciones formativas que realizan las empresas, así como sobre los Permisos Individuales de Formación (PIF).

La tramitación, en caso de informe desfavorable se compone de tres fases:



3.1. Información que debe entregarse a la RLT

Según el Estatuto de los Trabajadores (art. 64.5)

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones: e) Los planes de formación profesional en la empresa.

Si, además, la empresa quiere bonificarse las acciones que se conceden tendrá que entregar a la RLT la siguiente documentación:

a) Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.

b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.

c) Calendario previsto de ejecución.

d) Medios pedagógicos.

e) Criterios de selección de los participantes.

f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.

g) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

- ***Formación a Distancia o Teleformación en horas de trabajo***

Las empresas de más de 10 trabajadores están obligadas a cofinanciar las bonificaciones que les corresponden en una cantidad variable. Para ello pueden incluir como coste de formación los sueldos y salarios de los trabajadores/as cuando los cursos se hacen en horas de trabajo. En ocasiones las empresas reservan un tiempo de la jornada para que el trabajador lleve a cabo acciones a distancia o de teleformación.

Para tales casos se ha previsto un modelo de seguimiento adicional y la obligación de informar de ello a la RLT. (Ver Anexo 2).

- ***Permisos Individuales de Formación***

El tratamiento de los PIF es similar al de las acciones formativas, si bien la norma no relaciona la información que debe entregarse a la RLT. Por eso, adaptando la información exigible sobre acciones, te sugerimos que solicites:

- Las fechas de inicio y finalización.
- El objeto de cada uno de los PIF y su título.
- El número de horas de cada PIF y su distribución.
- Los criterios de selección de los PIF en el caso de que el número de solicitados exceda el de los concedidos.
- El balance de los PIF realizados en el ejercicio anterior.

Sindicalmente, los Permisos Individuales siempre han sido muy importantes ya que favorecen directamente el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Además, como están vinculados a titulaciones oficiales, garantizan la acreditación.

PARA MÁS INFORMACIÓN CONSULTA LA GUÍA DE PIF editada por la Confederación Sindical de CCOO. (<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/86255.pdf>)

La entrega de esta información quince días antes del inicio de la acción es un requisito obligatorio para que las empresas puedan bonificarse. Si no te la entregan, remite una carta denunciándolo a la Fundación Tripartita y ponte en contacto con tu Federación. (Ver Anexo 3).

A partir del momento en el que la empresa entrega la información sobre las acciones formativas, dispones de 15 días para "emitir informe". Si en este plazo no das tu opinión, el trámite sobre la información a la RLT se dará por cumplimentado.

3.2. Emisión de informe sobre las acciones formativas presentadas

En el caso de que existan discrepancias con la empresa sobre la/s acción/es formativa/s se dispone de **15 días** más para resolverlas. Si durante estos últimos 15 días no se llega a un acuerdo, habréis de elaborar un Acta de Discrepancias (Anexo 3) que debéis enviar a la Fundación Tripartita en el plazo de **10 días**, tras el fin del periodo de discrepancias, junto con la copia de la información que te ha entregado la empresa y los informes que hayáis elaborado cada una de las partes. Toda esta documentación se remitirá a la Comisión Paritaria correspondiente.(Anexo 5)

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Dirección de Formación en las Empresas

C/ Arturo Soria, 126,128

Madrid 28043

La Comisión Paritaria Sectorial Estatal dispone de otros **15 días** para realizar la Mediación y recoger los resultados en un informe para la Fundación.

3.3 Procedimiento de Mediación (Discrepancias)

En caso de que se mantuviera el desacuerdo sobre las acciones formativas entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, corresponde a la Comisión Paritaria examinar esa discrepancia para decidir la conveniencia de la MEDIACIÓN.

La **FUNDACIÓN TRIPARTITA** entrega a la Comisión Paritaria competente:

- Acta de Discrepancias.
- Documentación presentada a la RLT.
- Informes emitidos por ambas partes.

La **COMISIÓN PARITARIA**:

Convoca, en su caso, una reunión entre la empresa y la RLT.

Informe y fin del proceso: cuando exista acuerdo entre ambas partes.

Si persiste desacuerdo, pasa a la Administración competente.

La **ADMINISTRACIÓN** dictará resolución cuando:

No exista Comisión Paritaria competente.

Habiendo mediado la Comisión Paritaria, persiste el desacuerdo.

Si tras la Mediación, se mantienen las discrepancias, y éstas se deben a algunas de las siguientes causas:

- ***Discriminación de trato según los términos legales establecidos.***
- ***Realización de acciones formativas que no se corresponden con la actividad empresarial.***

- ***Cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.***

Entonces, será la Administración competente quien resuelva, decidiendo directamente si la empresa puede o no bonificarse la acción o acciones de formación implicadas en la Mediación.

Se entiende por Administración Competente:

- Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) cuando la empresa tenga centros en más de una Comunidad Autónoma.
- Una Comunidad Autónoma, cuando las empresas beneficiarias tengan sus centros de trabajo en una sola comunidad.

El proceso de mediación de las discrepancias por las Comisiones Paritarias no paraliza la realización de las acciones formativas ni su correspondiente bonificación. Tampoco lo hacen las denuncias individuales de los trabajadores en las empresas en las que no hay representantes sindicales. Si finalmente se declaran improcedentes estas bonificaciones, la Administración realizará los trámites necesarios para que sean reintegradas.

- ***Cuando la empresa no informa***

Si la empresa no ha informado a la RLT y sin embargo creemos que está haciendo formación, lo adecuado es remitir una carta a la Fundación Tripartita. La Fundación comprobará en primer lugar si la empresa se ha bonificado por acciones formativas. De ser así, se le pedirá que acredite que ha informado a la RLT y, si no lo hace, se le exigirá la devolución de las cantidades por las que se ha bonificado. (Ver anexo 4).

- ***Cuando no hay representantes de los trabajadores en la empresa***

Si no hay RLT es necesaria la conformidad de los trabajadores respecto a las acciones de formación que va a realizar su empresa.

En el caso de que exista disconformidad o se produzca una denuncia de cualquier trabajador de la empresa, siempre y cuando tenga su origen en las tres causas mencionadas con anterioridad, se aplicará el mismo procedimiento previsto para los casos de discrepancia entre la RLT y la Empresa.

4. ORIENTACIONES GENERALES PARA VALORAR LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

- **Tramitación** Asegúrate de que te remiten la información a la que tienes derecho en el plazo correcto y de que se ha informado a la representación legal de los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa.

Ante una denuncia de falta de información en plazo, la Fundación emite un requerimiento a la empresa (del que se os entregará copia), para que acredite que ha cumplido correctamente con este requisito. En caso de que no pueda acreditarlo, se le solicitará el reintegro de las cantidades bonificadas.

- **Acciones formativas** Cuando te entreguen las acciones formativas, ten en cuenta que la formación que defendemos en CCOO es, en principio, la formación que permita y contribuya al desarrollo laboral y personal (posibilidades de promoción) y que pueda ser acreditable (por ejemplo, por estar asociadas al Catálogo Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales).
- **Colectivos:** La empresa está obligada a dar prioridad a las mujeres, las personas con discapacidad, los mayores de cuarenta y cinco años y los trabajadores de baja cualificación.

La Resolución de 3 de febrero de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determinan los **colectivos y áreas prioritarias**, así como las cuantías cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2010 establece que:

Tendrán prioridad en el acceso a la formación de demanda los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, las mujeres, las personas con discapacidad, los mayores de cuarenta y cinco años y los trabajadores de baja cualificación que participen en la misma al amparo de la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

Las empresas que no tengan la consideración de pyme (más de 250 trabajadores) respetarán que el porcentaje de participación de estos colectivos en las acciones formativas sea, al menos, igual al que representan respecto del total de la plantilla.

La Fundación Tripartita considera que son trabajadores de baja cualificación los que están en los siguientes grupos de cotización a la Tesorería de la Seguridad Social:

6. Subalternos

7. Auxiliares Administrativos

9. Oficiales de Tercera y especialistas

10. Peones

- **Formación dentro de la jornada laboral:** Un argumento a favor de que toda o parte de la formación se realice en horas de trabajo es que la empresa está obligada a cofinanciar la formación en un porcentaje y para acreditarlo puede utilizar los costes salariales de los alumnos.

Aportación privada = Coste total – Bonificación aplicada

	<u>% exigible</u>
– De 10 a 49 trabajadores	10%
– De 50 a 249 trabajadores	20%
– De 250 ó más trabajadores	40%

Las empresas de menos de 10 trabajadores no están obligadas a cofinanciar.

- ***Incluir cláusulas de formación en la negociación del convenio.*** Nuestro sindicato entiende que la calidad de la formación se centra básicamente en tres aspectos: a) el acceso a la formación sin discriminaciones de ningún tipo, b) la adecuación a los cambios productivos y de organización del trabajo, garantizando de la mejor manera posible el mantenimiento de los puestos de trabajo y c) que permita mejorar laboral y profesionalmente.

Los representantes de los trabajadores tenemos la capacidad de orientar la formación en la empresa, primando colectivos desfavorecidos, aplicando principios de igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras, etc. En definitiva, evitando en lo posible la discriminación y desregulación en materia formativa en los puestos de trabajo de tu empresa.

En el convenio colectivo de tu empresa o sector debes intentar incluir cláusulas que regulen la formación. No cabe la menor duda de que la inclusión de cláusulas es la mejor vía para normalizar este derecho en el ámbito de la negociación colectiva. Dialoga y pacta con tu empresa para incluir en el convenio aspectos tales como necesidades de formación, colectivos prioritarios, reconocimiento de la formación y su relación con la promoción, formación dentro de la jornada laboral, permisos retribuidos, ayudas económicas para estudios, etc. Intenta establecer un número de Permisos Individuales dentro del convenio ya que son el mejor modo de garantizar el derecho a la formación individual y el desarrollo profesional y personal de los trabajadores y trabajadoras.

PARA EJEMPLOS DE CLAUSULAS VER: Guía de Buenas Prácticas sobre Formación; CCOO 2009.

(<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/140944.pdf>)

- ***Comisiones Paritarias de Formación en la Empresa:*** La mejor fórmula para negociar la formación es la creación de una Comisión Paritaria. Estas comisiones internas tienen como tarea principal tratar los temas relacionados con la formación que se imparte a los/as trabajadores/as de la empresa, especialmente la planificación y diseño de las acciones formativas.

La creación de una Comisión Paritaria es muy efectiva ya que:

- ✓ Se centraliza la gestión de la formación en un solo órgano, favoreciendo su coherencia y el establecimiento de una línea de actuación común. Resulta especialmente útil en las empresas que cuentan con centros de trabajo muy diseminados geográficamente.
- ✓ 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.

Adjuntamos un reglamento de Comisión Paritaria de Formación en la empresa. (Ver Anexo 6).

ANEXOS

1. ARTICULOS RELEVANTES

REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 15. Información a la representación legal de los trabajadores.

1. La empresa deberá someter las acciones formativas, incluidas las de los permisos individuales, a información de la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. A tal efecto, pondrá a disposición de la citada representación, al menos, la siguiente información:

- a) Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.
- b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- c) Calendario previsto de ejecución.
- d) Medios pedagógicos.
- e) Criterios de selección de los participantes.
- f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- g) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores impedirá la adquisición y, en su caso, el mantenimiento del derecho a la bonificación.

2. La representación legal de los trabajadores deberá emitir un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación descrita en el apartado anterior, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.

3. Si a resultas del trámite previsto en el apartado anterior surgieran discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores respecto al contenido de la formación se dilucidarán las mismas en un plazo de 15 días a computar desde la recepción por la empresa del informe de la representación legal de los trabajadores, debiendo dejarse constancia escrita del resultado del trámite previsto en este apartado.

4. La ejecución de las acciones formativas y su 5. En caso de que se mantuviera el desacuerdo a que se refiere el apartado 3 entre la representación legal de los trabajadores y la empresa respecto a las acciones formativas, el examen de las discrepancias al objeto de mediar sobre las mismas corresponde a la Comisión Paritaria competente.

En el supuesto de que no mediara la correspondiente Comisión paritaria, de que no existiera tal Comisión o de que se mantuvieran las discrepancias tras la mediación, la Administración competente, según la distribución competencial establecida en la disposición adicional primera, conocerá sobre ellas, siempre que se deban a alguna de las siguientes causas: discriminación de trato, en los términos legalmente establecidos, realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial o concurrencia de cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.

La Administración competente dictará resolución que podrá afectar a la adquisición y mantenimiento del derecho a la bonificación correspondiente a la acción o acciones formativas en las que se haya incurrido en las causas antes señaladas. Si se declarara improcedente la bonificación aplicada, se iniciará el procedimiento para el abono por la empresa de las cuotas no ingresadas.

6. Cuando la empresa no tenga representación legal de los trabajadores será necesaria la conformidad de los trabajadores afectados por las acciones formativas. La disconformidad o denuncia por cualquier trabajador de la empresa basada en las causas mencionadas en el apartado anterior dará lugar al inicio del procedimiento previsto en dicho apartado.

ORDEN TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

Artículo 16. Información a la representación legal de los trabajadores y resolución de las discrepancias.

1. Con anterioridad al inicio de la ejecución de las acciones formativas, la empresa deberá cumplir con el requisito de información a la representación legal de los trabajadores en los términos establecidos en el apartado 1 del artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y haber agotado, en su caso, los plazos previstos en los apartados 2 y 3 del mencionado precepto. El sentido del informe que, en su caso, emita la representación legal de los trabajadores se reflejará en la comunicación de inicio a que se refiere el artículo 18.

Cuando la empresa no tenga representación legal de los trabajadores será necesaria la conformidad de los trabajadores afectados por las acciones formativas.

2. En el supuesto de discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, si transcurrido el plazo establecido en el artículo 15.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, se mantuviese el desacuerdo las partes dejarán constancia en un Acta, cuyo modelo estará disponible en el sistema telemático previsto en el artículo 9, que será remitida por la empresa en el plazo de 10 días junto con una copia de la documentación puesta a disposición de la representación legal de los trabajadores y, en su caso, de los informes emitidos por las partes a la Comisión Paritaria Sectorial estatal o de otro ámbito que resulte competente según lo dispuesto en el artículo 35 del citado Real Decreto para intervenir, en su caso, en la mediación prevista en el artículo 15.5 de dicha norma.

Cuando la discrepancia tenga lugar dentro del ámbito competencial de las Comunidades Autónomas la citada remisión se realizará conforme establezca la Administración competente. Cuando se desarrolle dentro del ámbito competencial del Servicio Público de Empleo Estatal se realizará a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

La Comisión Paritaria remitirá en el plazo de 15 días a la Administración competente un informe con el resultado de su mediación. En el caso de que se mantenga el desacuerdo el citado informe deberá detallar las causas que están en el origen del mismo.

3. Cuando el mencionado desacuerdo tenga su origen en alguna de las causas enumeradas en el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, la Administración competente dictará en el plazo máximo de 3 meses, a contar desde la recepción del informe mencionado en el apartado anterior, la resolución contemplada en el citado precepto.

4. En el supuesto de que en la empresa no exista representación legal de los trabajadores, lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación al supuesto de disconformidad o denuncia de un trabajador basadas en las causas mencionadas en el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

5. El inicio del procedimiento que conlleva el examen de las discrepancias por parte de la Comisión Paritaria y la posterior intervención de la Administración competente, regulado en los párrafos anteriores, no impedirá la aplicación por la empresa de la bonificación respecto de la formación ejecutada. Si posteriormente se resolviera la improcedencia de la bonificación, se iniciará el procedimiento previsto en el artículo 31 de esta orden para el abono por la empresa de las cuotas no ingresadas

2. ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN A DISTANCIA DURANTE LA JORNADA LABORAL

ACREDITACIÓN DE FORMACIÓN A DISTANCIA DURANTE LA JORNADA LABORAL

EMPRESA BONIFICADA: _____
CIF: _____
EXPDTE.: _____
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA: _____
Nº: _____ **GRUPO:** _____ **FECHA DE INICIO:** ____/____/____ **FECHA FIN:** ____/____/____

D/D^a _____ **con NIF** _____ **DECLARA,**

Que he dedicado dentro de la Jornada Laboral, las horas que a continuación se detallan, para la realización de la citada acción formativa:

DIA (dd/mm/aaaa)	HORA INICIO	HORA FIN	HORAS DE FORMACIÓN EN JORNADA LABORAL	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				

DIA (dd/mm/aaaa)	HORA INICIO	HORA FIN	HORAS DE FORMACIÓN EN JORNADA LABORAL	FIRMA
15				
16				
17				
18				
19				
20				

D/D^a _____ **con NIF** _____
como Representante Legal ⁽¹⁾ de _____ **con CIF** _____;
CERTIFICO: Que el trabajador ha realizado durante la jornada laboral las horas que se detallan.

....., **de** **de**

Firmado (nombre y apellidos)
Sello empresa bonificada

Introducción

El Real Decreto 395/2007 establece en el artículo 38 que las Administraciones competentes en materia laboral desarrollarán las actuaciones de control y seguimiento de las acciones de formación, y de apoyo y acompañamiento reguladas en este real decreto.

Por otro lado, la Orden TAS/2307/2007 establece en el artículo 5 las obligaciones de las empresas beneficiarias, entre las cuales se incluye la de custodiar la documentación acreditativa de la asistencia diaria de los participantes a las acciones formativas. A tal fin, se pondrá a disposición de las empresas un modelo de control de asistencia a través del sistema telemático previsto en el artículo 9 de esta orden en el que se incluyan los datos que, al menos, deberán contener los documentos que se utilicen para acreditar dicha asistencia.

Asimismo, en el artículo 7 de la citada orden se establece que las empresas participarán en la financiación de los costes de las acciones en la cuantía mínima

señalada en el artículo 14, salvo las empresas de menos de 10 trabajadores. La cofinanciación privada no será aplicable a los permisos individuales de formación.

El artículo 14 de la Orden determina que la cofinanciación privada es la diferencia entre el coste total de la formación (incluidos los distintos costes relacionados en el artículo 13) y la bonificación aplicada por la empresa. Entre los distintos costes que cabe tener en cuenta se encuentran los costes de personal, entendiendo como tales, los costes salariales de los trabajadores que reciben formación en jornada laboral y teniendo en cuenta que a estos efectos, sólo podrán tenerse en cuenta las horas de dicha jornada en las que realmente los trabajadores participan en la formación.

Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de ambos requisitos en las acciones formativas que incluyan en todo o en parte formación a distancia, se ha elaborado un documento que permita acreditar a las empresas beneficiarias la formación de los trabajadores durante la jornada laboral así como considerar dichos costes como cofinanciación privada tal y como permite la normativa. La empresa deberá informar a la Representación Legal de los Trabajadores de dicha circunstancia de acuerdo con la normativa de aplicación, indicando como lugar de impartición de dichas acciones formativas el propio puesto de trabajo; asimismo, la empresa al comunicar el inicio de los grupos deberá indicarlo en el lugar que se determine de la aplicación telemática.

Se detallan a continuación las instrucciones y requisitos del documento de control de la formación a distancia.

(1) Firma del Representante Legal acreditado de la empresa bonificada.

3. ACTA DE DISCREPANCIAS

ACTA DE DISCREPANCIAS

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: _____ CIF: _____

Nº de Centros:

Un Centro de trabajo. Ubicación _____

Más de un Centro de trabajo

Ubicados en la misma Comunidad Autónoma (especificar): _____

Ubicados en más de una Comunidad Autónoma (especificar): _____

II. MANIFESTACIONES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES o si ésta no existiera DEL TRABAJADOR/ES AFECTADO/S POR LA DISCONFORMIDAD

- Indicación de las discrepancias surgidas a partir de la información aportada por la empresa en cumplimiento del artículo 15 del Real Decreto 395/2007:

- Se aporta documentación adicional al Acta:

No Si (identificar documentos):

III. MANIFESTACIONES DE LA EMPRESA

- Se aporta documentación adicional al Acta:

No Si (identificar documentos):

Por medio de la presente acta **se interesa la mediación de la Comisión Paritaria Competente**, de conformidad con el artículo 15, del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y demás normativa vigente que regula la financiación de las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación, en desarrollo del referido Real Decreto.

Por la Empresa

Nombre: _____

NIF: _____

Cargo: _____

Domicilio de contacto: _____

En _____, a ____ de _____ de 201__

Por la RLT o

Trabajador/es afectado/s (tachar lo que no proceda)

Nombre: _____

NIF: _____

Cargo: _____

4. CARTA PARA DE DENUNCIA POR NO HABER SIDO INFORMADOS.

A/A FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Dirección de Formación en las Empresas

Unidad de Gestión de Aprendizajes

C/ ARTURO SORIA 126-128

MADRID 28043

Fax: 91 722 00 76 y 91 722 00 76

DE: nombre del remitente

NIF

Órgano de representación (comité de empresa o sección sindical)

Cargo que ostenta

Empresa

CIF de Empresa

Dirección en la que se quiera recibir la información

Estimados señores:

Hemos tenido conocimiento de que durante el año se han llevado a cabo acciones formativas en la empresa sobre la que la Representación de los Trabajadores a la que represento no ha tenido ninguna información.

Dicha formación pudiera haber sido ejecutadas con cargo al crédito del que la empresa dispone en el marco de la iniciativa de demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación (sistema de bonificaciones). Por ello, quisiéramos que nos enviasen la información de la que ustedes dispongan en este sentido (denominación de los cursos, participantes, fechas de realización, lugar de impartición...) con el fin de proceder según lo establecido en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007.

Esperando sus noticias, reciban un cordial saludo,

Firma

*Lugar y Fecha*_____

5. RELACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES ESTATALES POR FEDERACIÓN

Federación	Comisión Paritaria Sectorial Estatal
COMFIA	Banca
	Cajas de ahorros
	Contact Center
	De los servicios de prevención ajenos
	Empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable
	Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos
	Empresas de trabajo temporal
	Entidades aseguradoras, reaseguradoras y mutuas de accidentes de trabajo
	Establecimientos financieros de crédito
	Gestión y mediación inmobiliaria
	Mediación en seguros privados
	Oficinas y despachos (Oficinas de cámaras, colegios, asociaciones, federaciones e instituciones; Despachos profesionales; Corredores de comercio; Notarías; Agentes de cambio y bolsa; Oficinas y despachos en general; Mercado de valores).
FECOHT	Comercio
	Empresas organizadoras del juego del bingo
	Hostelería
FECOMA	Construcción
	Corcho
	Derivados del cemento
	Empresas productoras de cementos
	Fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas y afines
	Madera
	Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla cocida
Yesos, escayolas, cales y sus prefabricados	
FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA	Conservas vegetales
	Granjas avícolas y otros animales
	Industrias de Alimentación y Bebidas
	Industrias Cárnicas
	Mataderos de Aves Conejos
	Producción, manipulado y envasado para el comercio y exportación de cítricos, frutas, hortalizas, flores y plantas vivas
	Sector agrario, forestal y pecuario
FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS	Peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares
	Jardinería
	Limpieza de edificios y locales
	Residuos sólidos urbanos y limpieza viaria
	Seguridad privada
	Servicios diversos (Empleados de fincas urbanas; Servicios funerarios; Limpieza, lavado y planchado de ropa; Actividades recreativas y Gestión de salas de espectáculos.)

Federación	Comisión Paritaria Sectorial Estatal
FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA	Autoescuelas
	Centros de asistencia y educación infantil
	Centros de educación universitaria e investigación
	Centros y servicios de atención a personas con discapacidad
	Colegios mayores universitarios
	Empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos
	Enseñanza privada
FEDERACIÓN DE INDUSTRIA	Metal
	Minería
	Sector de la industria eléctrica
FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	Acción e intervención social
	Actividades anexas al transporte (Transitarios, Consignatarios y Agencias de aduanas)
	Agencias de viajes
	Alquiler de vehículos con y sin conductor
	Aparcamientos y garajes
	Artes gráficas, manipulados de papel y cartón, editoriales e industrias afines
	Empresas de publicidad
	Empresas operadoras de servicios de telecomunicaciones
	Entrega domiciliaria
	Estiba y desestiba
	Exhibición cinematográfica
	Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua
	Industrias fotográficas
	Instalaciones deportivas
	Marina mercante
	Pastas, papel y cartón
	Pesca y acuicultura
	Prensa diaria
	Prensa no diaria
	Producción Audiovisual
	Puertos del Estado y autoridades Portuarias
	Transporte de viajeros por carretera
	Transporte aéreo
Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	
Transportes de mercancías por carretera	

Federación	Comisión Paritaria Sectorial Estatal
FEDERACIÓN DE SERVICIOS SOCIO SANITARIOS	Oficinas de Farmacia Sanidad
FITEQA	Curtido
	Estaciones de servicio
	Frío industrial
	Industria de calzado
	Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias de la cerámica y el comercio exclusivista de los mismos materiales
	Industrias químicas
	Marroquinería, repujados y similares
	Perfumería y afines
Textil y de la confección	
FITEQA/FEDERACION DE INDUSTRIA	Sector del juguete
FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS /FEDERACIÓN DE SERVICIOS SOCIO SANITARIOS	Servicio de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
FECOMA/FEDERACIÓN DE INDUSTRIA	Ferralla

5. COMISIÓN PARITARIA INTERNA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

PREAMBULO:

El desarrollo de toda política formativa en la actualidad exige un marco de negociación en el que los agentes sociales participen activamente en los procesos de concesión de los permisos individuales de formación y en todo el proceso para la configuración del plan de formación, estudio de necesidades, diseño de las acciones formativas, establecimiento de prioridades, gestión, seguimiento y evaluación.

Todo ello dentro del espíritu desarrollado en la consecución del nuevo Acuerdo interno firmado el

OBJETO DE LA COMISIÓN:

La comisión tendrá como objeto el de estudiar, promover, desarrollar y evaluar cuantas acciones formativas sean necesarias realizar y que permitan alcanzar los niveles óptimos de formación personal y profesional para el desarrollo de las competencias en cada uno de los puestos de trabajo y mejorar así, la competitividad de la Empresa.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN:

La comisión será paritaria a los efectos de representatividad y de toma de decisiones, es decir, dos personas por cada parte, al margen del número de personas que participen en ella.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN:

La comisión, para la adopción de acuerdos, utilizará el consenso como método y la unanimidad como práctica en la toma de decisiones. Esto obliga a las partes a realizar esfuerzos desde el dialogo y el razonamiento en las aportaciones.

FUNCIONES DE LA COMISION:

- *Acordar un Reglamento de Funcionamiento de la Comisión*
- *Detectar las necesidades específicas y transversales de formación de las personas y de cada uno de los puestos o áreas de trabajo.*
- *Analizar y proponer la concesión de los permisos individuales de formación que se presenten.*
- *Establecer las prioridades de Formación y los colectivos que han de participar.*

- *Establecer los contenidos de las acciones formativas y del plan anual a desarrollar en la Empresa.*
- *Acordar calendarios, establecer los espacios tanto internos como externos y los tiempos en el que se desarrolla la formación.*
- *Realizar el seguimiento al plan y evaluar sus resultados.*
- *Acordar sistemas de Validación y Reconocimiento de la formación recibida.*
- *Establecer mecanismos de reconocimiento que relacionen la formación realizada con la promoción profesional de las personas en la Empresa.*

En consecuencia se acuerda el siguiente Reglamento de funcionamiento:

El presente reglamento se fundamenta en el acuerdo alcanzado por la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en fecha 21-12-2004 y en la constitución de la Comisión Paritaria de Formación en fecha 18-1-2005, para el desarrollo y gestión de la Formación Profesional en el seno de la Empresa, en base al Art. 6 de dicho acuerdo.

ARTICULO 1º.-COMPOSICIÓN

La comisión paritaria de Formación en la empresa _____ estará compuesta por cuatro miembros titulares y cuatro suplentes, y serán designados: dos por la dirección de la Empresa y, dos por la Representación Legal de los Trabajadores (comité de Empresa) con sus respectivos suplentes. A los solos efectos de mejorar la participación y el desarrollo de la formación, la Empresa aporta dos representantes más.

Artículo 2º:SUSTITUCIÓN

Los miembros de la comisión solo podrán ser cambiados, o cubiertas las bajas que se pudieran producir, por los órganos que les propusieron.

ARTICULO 3º: RESPONSABLE

La comisión paritaria elegirá de entre sus miembros un Responsable, que coincidirá con la persona que tiene la responsabilidad del departamento de calidad en la Empresa.

Sus funciones principales serán:

- *Representar formalmente a la comisión.*

- *Presidir , convocar y mantener el orden de las reuniones.*
- *Elaborar y firmar las actas y certificaciones, de los acuerdos que adopte la comisión.*
- *Custodiar las actas y toda la documentación correspondiente a las acciones y planes de formación.*
- *Coordinar la información de las diferentes propuestas de formación que le sean propuestas.*
- *Preparar las propuestas de acciones y del plan formativo a partir de las necesidades detectadas y propuestas.*
- *Proponer las prioridades de la Empresa.*

ARTICULO 4º: LOS VOCALES:

- *Corresponde a los vocales. Formular iniciativas, propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.*
- *Participar en los debates y conclusiones de la comisión.*
- *Estar puntualmente informado de cuantas cuestiones sean de competencia de la comisión, establecidas en este acuerdo.*
- *Tener acceso a toda la documentación relacionada con las acciones y planes de formación.*

ARTICULO 5º: ASESORES:

En función de los temas objeto de debate, en cada sesión de la comisión ,las partes en ella representadas, podrán solicitar la presencia de determinadas personas que en calidad de asesores, podrán asistir a las mismas.

ARTICULO 6º: REUNIONES:

La comisión paritaria para la Formación se reunirá una vez al mes con carácter ordinario, al objeto de desarrollar las funciones establecidas en el presente acuerdo, y con carácter extraordinario cuantas veces sea necesario o a petición de cualquiera de las partes. Las actividades de los componentes de la Comisión, tanto de representación, como de gestión y de celebración de reuniones, tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo y en consecuencia, son a cargo de la Empresa.

ARTICULO 7º: REGIMEN DE ASISTENCIA:

La Comisión quedara válidamente constituida, al objeto de celebrar cualquiera de sus sesiones, cuando asista al menos un representante de cada una de las partes.

ARTICULO 8º: ADOPCIÓN DE ACUERDOS:

La Comisión paritaria válidamente constituida, adoptara los acuerdos por unanimidad.