

# EL DERECHO A LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA Y EL PLAN DE FORMACIÓN

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>01 ORIENTACIONES GENERALES PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA EN MATERIA DE FORMACIÓN.....</b>	<b>11</b>
1.1 Analizar la realidad de la formación en la empresa.....	11
1.2 Especificar los objetivos sobre los que hemos de trabajar.....	13
1.2.1 Impulsar la formación.....	13
1.2.2 Facilitar el acceso a la formación.....	13
1.2.3 Regular el tiempo para formación.....	14
1.2.4 Mejorar la calidad de la formación.....	15
1.2.5 Vincular formación con clasificación y promoción profesional.....	15
1.2.6 Reforzar el papel sindical en la formación.....	15
1.3 Reflexionar sobre la evolución de nuestra capacidad de influencia con respecto a la formación.....	16
<b>02 LA COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA.....</b>	<b>19</b>
2.1 Cómo puede instituirse.....	19
2.2 Cuestiones básicas que debemos tener en cuenta en su creación.....	19
<b>03 EL PLAN DE FORMACIÓN DE EMPRESA.....</b>	<b>23</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>27</b>
<b>Anexo 01.....</b>	<b>31</b>
<b>Real Decreto</b> 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.....	31
<b>Artículo 2.</b> Concepto y fines de la formación profesional para el empleo.....	31
<b>Artículo 20.</b> Objeto de la oferta de formación profesional para el empleo.....	31

Esta guía es una herramienta de difusión del proyecto *CCOONECTATE a la formación*, que CCOO lleva a cabo para difundir la importancia y el valor de la Formación para el Empleo entre los trabajadores/as y entre las empresas, subvencionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE).

Se presentan, brevemente, orientaciones para la intervención de los Representantes Legales de los Trabajadores en las empresas, que les ayuden a alcanzar acuerdos, conjugando intereses de ambas partes: el derecho a la formación de los trabajadores/as y la mejora de la competitividad y la viabilidad futura de las empresas.

También hemos elaborado la guía: *el convenio colectivo y el derecho a la formación*.

Ambas se pueden encontrar en formato digital en [www.ccoonectate.es](http://www.ccoonectate.es) y en [www.forem.es](http://www.forem.es)

#### Los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT) son:

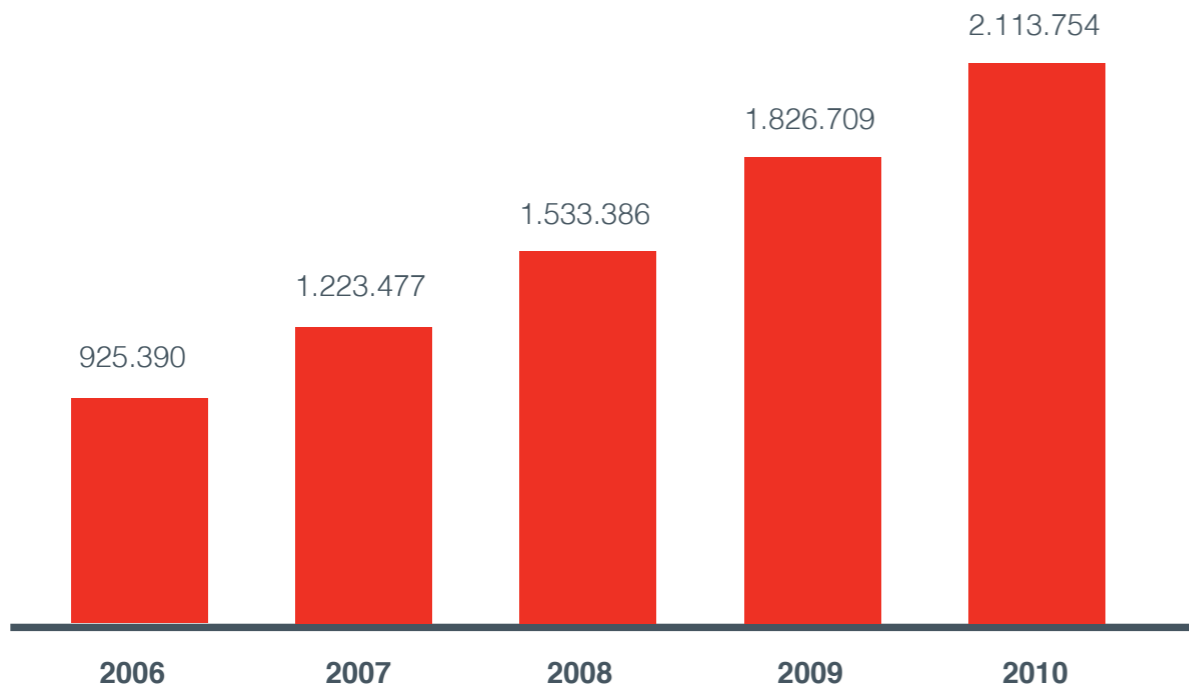
- delgados sindicales elegidos por los afiliados de un sindicato
- delegados de personal, elegidos en elecciones sindicales, por los trabajadores/as de una empresa con menos de 50 trabajadores
- miembros del comité de empresa, elegidos en elecciones sindicales, por los trabajadores/as de una empresa con más de 50 trabajadores

<b>Anexo 02</b> .....	<b>33</b>
Artículo 4. Iniciativas de formación.....	33
Artículo 12. Objeto y modalidades de la formación de demanda.....	33
Artículo 15. Información a la representación legal de los trabajadores.....	33
<b>Anexo 03</b> .....	<b>37</b>
Artículo 12. Objeto y modalidades de la formación de demanda.....	37
Artículo 13. Asignación a las empresas de una cuantía para formación.....	37
Artículo 14. Cofinanciación de las empresas.....	38
Artículo 17. Aplicación de las bonificaciones.....	38
<b>Anexo 04</b> .....	<b>41</b>
<b>A. Estatuto de los trabajadores</b> .....	<b>41</b>
Artículo 6. Trabajo de menores.....	41
Artículo 34. Jornada.....	41
Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.....	41
Artículo 15. Duración del contrato.....	41
Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.....	42
Artículo 46. Excedencias.....	42
<b>B. Real Decreto</b> 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.....	43
Artículo 5. Trabajadores destinatarios de la formación y colectivos prioritarios....	43
<b>Anexo 05</b> .....	<b>45</b>
<b>A. Real Decreto</b> 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.....	45
Artículo 12. Objeto y modalidades de la formación de demanda.....	45
Artículo 13. Asignación a las empresas de una cuantía para formación.....	46
<b>B. Estatuto de los trabajadores</b> .....	<b>46</b>
Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.....	46
<b>Anexo 06</b> .....	<b>49</b>
<b>Real Decreto</b> 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.....	49
Artículo 3. Principios del subsistema de formación para el empleo.....	49
Artículo 7. Acciones formativas.....	49
<b>Anexo 07</b> .....	<b>51</b>
<b>A. Estatuto de los trabajadores</b> .....	<b>51</b>
Artículo 24. Ascensos.....	51
Artículo 39. Movilidad funcional.....	51

<b>Anexo 08</b> .....	<b>53</b>
<b>A. Estatuto de los trabajadores</b> .....	<b>53</b>
Artículo 11. Contratos formativos.....	53
<b>B. Real Decreto</b> 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.....	58
Artículo 25. Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.....	58
<b>Anexo 09</b> .....	<b>61</b>
Convenio General de la Industria Química.....	61
Artículo. 82 bis. Comisión Paritaria de Formación.....	61
<b>Anexo 10</b> .....	<b>63</b>
Convenio colectivo de Danone.	
<i>Reglamento de funcionamiento de la Comisión Nacional de Formación de Danone</i> .....	63
<b>Anexo 11</b> .....	<b>67</b>
<i>Acuerdo para la creación de la Comisión Paritaria de Formación Profesional de Mayr Melnhof Packaging Ibérica</i> .....	67



## Evolución del número de trabajadores/as formados/as en sus empresas



Compartimos con las organizaciones empresariales más representativas la vinculación de la formación para el empleo “con el diálogo social y la negociación colectiva sectorial” (IV Acuerdos de Formación de 2006, aún vigentes).

### ■ **La formación en la empresa**

La formación es determinante en el acceso, la clasificación profesional, la promoción profesional, la movilidad funcional y la modificación de las condiciones de trabajo. Pero como todos los demás derechos laborales, sólo se puede ejercer en la práctica si se acuerda y se regula su aplicación en los convenios colectivos, especialmente en los convenios o acuerdos de empresa. En aquellas empresas en las que no se ha acordado y regulado el ejercicio de este derecho, su aplicación depende, casi exclusivamente, de la voluntad de los gestores de la misma.

Plantear y acordar la regulación del derecho a la formación en la empresa supone asumir mayores responsabilidades en el trabajo sindical. Es indispensable elaborar un PLAN DE TRABAJO que analice las iniciativas o carencias anteriores y sus resultados para hacer propuestas de formación a la empresa y acometer la negociación de Planes de Formación -definiendo su contenido en función de los

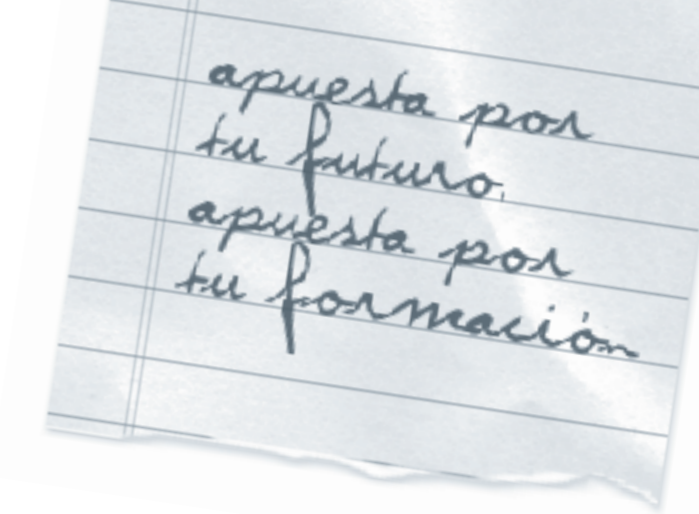
recursos disponibles y los objetivos a conseguir a corto y a medio plazo. Un plan que al finalizar valore lo realizado y lo conseguido, así como la utilidad que haya tenido para la plantilla y la empresa, valoración que, a su conclusión, nos permita corregir desajustes y proponer cambios.

Por otra parte, durante un largo período de acuerdos estatales, hemos comprobado que el mejor instrumento para intervenir en materia de formación en los centros de trabajo es a través de las Comisiones Paritarias de Formación de Empresa que se crean desde el convenio colectivo o desde un acuerdo específico, y aunque las competencias de estas Comisiones Paritarias de Formación varíen de unos casos a otros, todas ellas tienen una función común: la de participar en la elaboración y seguimiento del Plan de Formación de la empresa.

Nuestro reto es articular derechos, mejorarlos, ampliarlos y consolidarlos para promover la cualificación de los trabajadores/as y el reconocimiento del valor del trabajo. Para afrontarlo elaboramos esta guía que intenta orientar a nuestros delegados/as sindicales o de personal y a los miembros de los comités de empresa sobre los temas que más pueden facilitar su intervención en este campo en su propia empresa.

Sabemos que en el trabajo sindical la formación es una materia complicada de abordar por lo complejo de sus contenidos y porque su rendimiento no tiene el brillo inmediato de otros logros. Sin embargo, en el campo de la formación se sustancian en gran medida garantías para el futuro laboral de millones de trabajadores/as y la viabilidad de miles de empresas. Nuestro compromiso nos exige saberlo. La mayoría de las veces basta con conocer un número de teléfono para que otros compañeros/as con las mismas preocupaciones y con experiencia puedan asesorarnos.

# NOTAS



## 01 ORIENTACIONES GENERALES PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA EN MATERIA DE FORMACIÓN

Como todo trabajo sindical, la intervención de los y las representantes de CCOO en la empresa en el ámbito de la formación requiere seguir un proceso que nos ayude a adoptar decisiones adecuadas en cada caso concreto. El proceso puede ser el que se representa en este capítulo:

### 1.1. Analizar la realidad de la formación en la empresa

Debemos identificar y sistematizar la información que nos sirva para prever futuras necesidades formativas de la plantilla y valorar objetivamente la situación de la formación en la empresa (*Ver Anexo 02*):

- Recoger y valorar los datos que nos permitan identificar futuros cambios (tecnológicos, organizativos, de nuevos productos,...) que vayan a requerir nuevos aprendizajes de los trabajadores para anticiparse a esos cambios:
  - Conocer los planes estratégicos de la empresa a medio y largo plazo, sobre todo lo relacionado con inversiones en nuevas:
    - máquinas y herramientas
    - tecnologías
    - productos o servicios
  - Analizar estudios que anticipen previsibles cambios en el sector, (Comisiones Paritarias sectoriales y organismos especializados).

- Registrar si la empresa hace formación por iniciativa propia:
  - Identificar qué acciones formativas ha puesto en marcha hasta ahora
  - Saber si las financia con la cuota de bonificación
  - Conocer cuál es el montante total de la cuota anual de bonificación de que puede disponer la empresa
  - Reflejar si utiliza en la formación toda esa cuota anual
  - Indicar si dedica a la formación recursos propios, además de la cuota de bonificación: cantidad y valoración de la suficiencia o no de los mismos
- Examinar si se potencia la presencia, en las acciones formativas puestas en marcha, de trabajadores con menor cualificación y la de colectivos específicos (trabajadoras, personas contratadas a tiempo parcial o temporales, menores de 18 años, etc.)
- Examinar la relación entre formación y jornada de trabajo: si se hace dentro de la jornada, si se retribuye o se compensa con tiempo libre por hacerla fuera de aquella, etc.
  - Reflejar si hay trabajadores/as que realizan cursos por propia iniciativa
  - Registrar, si los ha habido, conflictos, personales o colectivos, por denegación de: permisos individuales de formación (PIF), adaptación de jornada, asistencia a exámenes,...
- Analizar si la formación tiene alguna vinculación con la promoción interna: ascensos, movilidad funcional, etc.
- Reflejar si la empresa ha puesto en marcha acciones formativas propuestas por/acordadas con nosotros:
  - Indicar las demandas y propuestas sobre formación que nosotros, desde la Sección Sindical o desde el Comité de Empresa, hemos presentado a la empresa con anterioridad, señalando la/s fecha/s.
  - En caso de que no se haya realizado formación propuesta por nosotros, identificar las causas:
    - Nunca nos hemos planteado presentar propuestas sobre formación
    - Nos lo hemos planteado, pero no sabemos cómo hacerlo
    - Hicimos propuestas y la empresa las aceptó, pero no se han puesto en práctica
    - La empresa nunca ha aceptado nuestras propuestas sobre formación

La reflexión y el debate sobre la información recogida nos servirán para enfocar con mayor concreción los objetivos a plantearnos en cada empresa.

## 1.2. Especificar los objetivos sobre los que hemos de trabajar

Desarrollar el trabajo sindical sobre objetivos concretos y su paulatina consecución nos ayudará a consolidar y extender los derechos de la Representación Legal de los Trabajadores al conjunto de acciones formativas realizadas en la empresa, con independencia de sus vías de financiación.

Recordemos que el artículo 64.5.e del Estatuto de los Trabajadores establece que “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 los planes de formación profesional en la empresa”. Ese mismo derecho se desarrolla en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007 (*Ver Anexo 02*).

Para fijar nuestras prioridades, nos puede ser útil considerar los siguientes criterios para:

### 1.2.1. Impulsar la formación (*Ver Anexo 03*)

- Asegurar que se utilizan en su totalidad las bonificaciones de cuota por formación
- Intentar establecer con la empresa compromisos de **inversión propia**, más allá de las bonificaciones y del porcentaje de cofinanciación obligatorio

### 1.2.2. Facilitar el acceso a la formación (*Ver Anexo 04*)

- Defender la **participación** de los trabajadores o grupos con **niveles de cualificación más bajos**, poniendo el acento en **evitar discriminaciones**
- Impulsar la formación de las **trabajadoras** con el fin de remover la segregación horizontal y vertical
- Según el **Estatuto de los Trabajadores** el derecho a la formación debe reforzarse en relación a:
  - Los **menores de 18 años** de edad (límite de turnos y actividad que perjudiquen su formación profesional)
  - Quienes trabajan a **tiempo parcial** (por convenio colectivo)
  - Quienes tienen un **contrato de duración determinada o temporal** (por convenio colectivo)
  - Medidas de acción positiva para favorecer el acceso del **sexo menos representado** (por negociación colectiva)
  - Quienes están en **excedencia para el cuidado de hijos o familiares** (derecho a la asistencia a cursos de formación profesional)

Según el **Real Decreto 395/2007** regulador el subsistema de formación profesional para el empleo, en la formación organizada por la empresa podrán participar:

- Los trabajadores **fijos discontinuos en los periodos de no ocupación**
- Los **trabajadores** que accedan a **situación de desempleo** cuando se encuentren **en periodo formativo**
- Los **trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus periodos de suspensión de empleo** por expediente autorizado

### 1.2.3. Regular el tiempo para formación *(Ver Anexo 05)*

- Defender el reparto del tiempo de formación entre empresa y trabajador/a (si en la formación hay un interés común deben repartirse esfuerzos y beneficios)
- Mantener que se haga **en la jornada de trabajo** al menos la organizada por la empresa o la requerida para el ejercicio profesional
- Plantear que se retribuyan las horas de formación como tiempo de trabajo o **compensación en tiempo libre**
- Proponer una **bolsa horaria para formación**, con la posibilidad de acumular periodos
- Negociar la creación del **Permiso de formación**, estableciendo criterios sobre:
  - Condiciones de acceso
  - Número de permisos por año o porcentaje de la plantilla que puede disfrutarlo en un mismo periodo
  - Prioridad en el acceso a personas menos cualificadas
  - Evitar discriminaciones por antigüedad o tipo de contrato
  - Fórmulas de arbitraje en caso de discrepancias
- **Impulsar** el Permiso Individual de Formación **-PIF-**, regulado en el artículo 12 del Real Decreto 395/2007, que permite disponer de hasta 200 horas para realizar formación que esté reconocida por una acreditación oficial (títulos o certificados de profesionalidad) o para participar en procesos de reconocimiento de la cualificación adquirida mediante la experiencia laboral o formación no formal.
- Pactar el ejercicio del derecho personal a:
  - **Permisos para asistir a exámenes**
  - Preferencia a **elegir turno** de trabajo (títulos)
  - **Adaptación de la jornada** para asistir a cursos de formación profesional

### 1.2.4. Mejorar la calidad de la formación *(Ver Anexo 06)*

- Realizar acciones formativas que respondan a las necesidades de formación detectadas (por la empresa y los trabajadores).
- Utilizar los contenidos de los Certificados de Profesionalidad ya existentes o, en su caso, del Catálogo Modular de formación asociado al catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para diseñar las acciones formativas.
- Revisar y poner al día las referencias a la formación en los textos de los convenios.

### 1.2.5. Vincular formación con clasificación y promoción profesional *(Ver Anexo 07)*

- Valorar la formación que se realiza en la empresa en los procesos de promoción interna:
  - regulación de ascensos
  - movilidad funcional
  - como límite a la modificación substancial de las condiciones de trabajo
- **Reconocer** también en estos procesos **la cualificación** adquirida a través de la propia experiencia laboral.
- **Utilizar el Catálogo Nacional de Cualificaciones** que elabora el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) **para orientar la revisión de la clasificación profesional**, así como para relacionar ésta con los planes de formación, estableciendo posibles itinerarios para la promoción profesional.

### 1.2.6. Reforzar el papel sindical en la formación *(Ver Anexo 08)*

- Incorporar como materia de negociación en la empresa el control, seguimiento y tutela por parte de la RLT de los derechos de los trabajadores con contratos de formación, y de quienes realizan prácticas no laborales, que incluyen:
  - la formación en centros de trabajo (FCT) de la formación profesional reglada,
  - las prácticas en empresas que realizan los desempleados participantes en cursos con un módulo de FCT, y
  - las prácticas no laborales que realizan becarios o alumnado de los últimos cursos de la Universidad
- Crear la **Comisión de formación** (ver punto 2 en la página 19) que asuma desde la elaboración del Plan de formación, su aplicación, desarrollo y evaluación, hasta la realización de propuestas de formación en el **Plan de igualdad** y en el **Plan de prevención de riesgos laborales**.

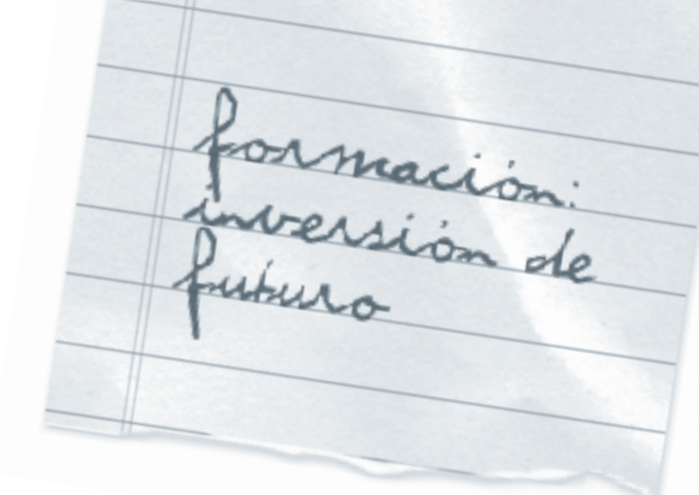
- Elaborar el **Plan de Formación** (ver punto 3 en la página 23), considerando las necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores/as, atendiendo a la equidad en la distribución de recursos y tratando de darle un contenido en línea con los objetivos que reflejamos en todo este capítulo 1.

### **1.3. Reflexionar sobre la evolución de nuestra capacidad de influencia con respecto a la formación**

- Reflejar los objetivos que se van consiguiendo y los que no y acotar las causas en ambos casos
- Identificar las dificultades que nos encontramos
- Valorar la utilidad de la formación que se desarrolla en la empresa:
  - Nuestro grado de intervención
  - Utilidad para la promoción interna
  - Valoración de la plantilla
  - Valoración de la empresa
- Mantener un estrecho contacto con nuestra organización sectorial para saber de la evolución de los acontecimientos y políticas con respecto a la formación que nos pueden afectar, además de para debatir y contrastar en ella con compañeros/as que protagonicen experiencias de formación en otras empresas.
- Prestar mucha atención a las reivindicaciones de la plantilla y debatirlas en la sección sindical, quizá nos lleven a variar o ampliar los objetivos iniciales.
- Informar periódicamente de los resultados de nuestras propuestas y actuaciones a la plantilla y, en especial, a las personas que comparten nuestras propuestas para contar siempre con su apoyo.



# NOTAS



## 02 LA COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA

La experiencia nos ha demostrado que la mejor forma de intervenir en la empresa en los temas relacionados con la formación y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras es creando una Comisión Paritaria de Formación.

### 2.1. Cómo puede instituirse

- En el **convenio sectorial de referencia**, como es el caso del Convenio General de la Industria Química, que establece su creación en empresas de cien o más trabajadores (*Ver Anexo 09*)
- En el **propio Convenio de empresa**, como es el caso de DANONE (*Ver Anexo 10*)
- También cabe la posibilidad de crearla por **acuerdo específico sobre formación entre la empresa y la RLT**, como ocurre en la empresa de cartonaje Mayr Melnhof Packaging (*Ver Anexo 11*)

### 2.2. Cuestiones básicas que debemos tener en cuenta en su creación

- **Composición.** La paridad entre empresa y RLT debe permitir que todos los sindicatos con representación en la empresa mantengan su proporcionalidad.

- **Funcionamiento.** Se debe regular con un reglamento que defina:

- **Funciones:**

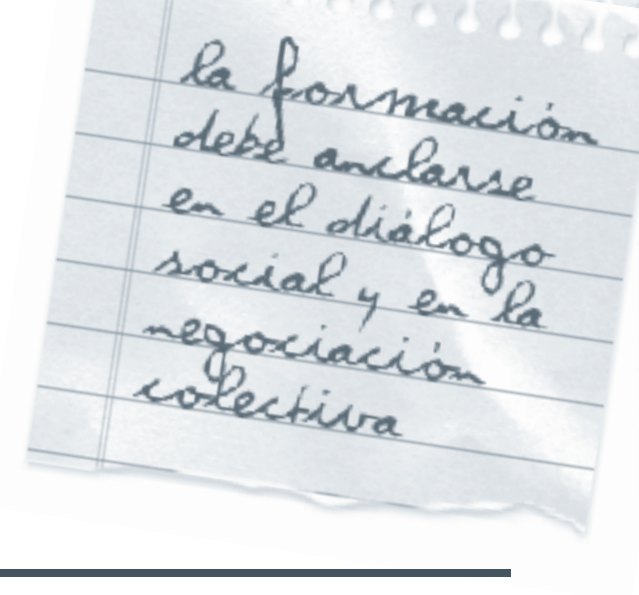
1. Elaboración del Plan anual de formación
2. Su seguimiento y evaluación
3. Informar y resolver [intermediar] sobre las solicitudes de PIF, licencias por estudios, adaptación de jornada por estudios y cualquier reclamación relacionada con la ejecución del Plan de formación.

- **Capacidad de convocatoria:** se establecerá la frecuencia de las reuniones periódicas ordinarias -una vez al mes puede suponer una correcta planificación- y la posibilidad de convocatorias extraordinarias, a petición de la empresa o de cualquiera de los sindicatos que tengan una representación del 15% o más

- **Adopción de acuerdos:** aunque lo deseable es que se adopten por consenso, para evitar una situación de veto por parte de una minoría, se debe valorar en cada caso el porcentaje mínimo para adoptar acuerdos



# NOTAS



## 03 EL PLAN DE FORMACIÓN DE EMPRESA

### Es importante

- Para la empresa, porque la viabilidad de las empresas depende, cada día más, de la cualificación de quienes trabajan en ellas. Por eso en CCOO consideramos que la formación de sus trabajadores y trabajadoras es una de las inversiones imprescindibles que debe hacer cualquier empresa.
- Para los trabajadores, porque ejercer el derecho a la formación va a mejorar nuestras expectativas personales y laborales, permitiéndonos afrontar con mayores garantías los cambios laborales. Por eso es fundamental la intervención activa de la RLT que puede servir para corregir desigualdades y evitar, por ejemplo, que exista discriminación en los procesos de selección de los participantes en las acciones formativas.

### Es un proyecto de trabajo

- A consensuar con la empresa, en forma de documento, que debe contener, al menos, el balance de la formación desarrollada en el/los ejercicio/s precedente/s; los objetivos a conseguir –en línea con el apartado 1. de esta guía-, las acciones/cursos de formación a realizar, los destinatarios de las acciones y el número de participantes en cada una, los criterios de selección de los mismos, el calendario de ejecución, el presupuesto para su financiación (ver Anexo 02, artículo 15.1.) y el compromiso de evaluación a su finalización.

*El Plan de Formación debe servir, sobre todo, para resolver las necesidades de cualificación de la plantilla de una empresa.*

## Se financia

---

- Con fondos públicos, que todas las empresas pueden utilizar, procedentes de la cuota de formación profesional (en forma de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social) de las que cada empresa puede disponer en función del número de trabajadores y de la cuantía total que haya aportado en concepto de cuota de formación profesional en el ejercicio anterior, con un porcentaje que se establece anualmente en la ley de Presupuestos Generales del Estado -**ver Anexo 03**.- En el año 2011 se aplicaron los siguientes porcentajes a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de formación profesional en el ejercicio anterior:
  - de 1 a 5 trabajadores: 420 euros.
  - de 6 a 9 trabajadores: 100%
  - de 10 a 49 trabajadores: 75%
  - de 50 a 249 trabajadores: 60%
  - de 250 o más trabajadores: 50%
- Con un porcentaje mínimo obligatorio de fondos propios sobre el coste total de la formación que se establece, en función del tamaño de las empresas, cada año mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.
- En el año 2011 se aplicaron los siguientes porcentajes mínimos de fondos propios con los que las empresas tienen que participar en la cofinanciación de las acciones formativas:
  - de menos de 10 trabajadores: 0 euros.
  - de 10 a 49 trabajadores: 10%
  - de 50 a 249 trabajadores: 20%
  - de 250 o más trabajadores: 40%
- Cada empresa puede organizar y gestionar su propio plan de formación o puede agruparse con otras empresas para hacerlo.
- La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE) tiene un simulador de cálculo del crédito para las empresas accesible públicamente que nos puede ser de ayuda: [https://empresas.fundaciontripartita.org/AFE035/app/sim\\_credito.aspx](https://empresas.fundaciontripartita.org/AFE035/app/sim_credito.aspx)
- Para que la empresa pueda financiar la formación a través del sistema de bonificaciones, el **Plan de formación** tiene que ser **informado por la RLT** quien, si tiene una opinión desfavorable, puede solicitar la mediación de la Comisión Paritaria de su sector; ha de ser **notificado a la Fundación Tripartita y a la Seguridad Social** y debe cumplir lo dispuesto en el propio Plan de formación. Los **derechos de la RLT** con respecto al Plan de Formación están establecidos en Artículo 64.5.e del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007 (**Ver Anexo 02**)

## Seguimiento y valoración

---

Al igual que hacemos, o debemos hacer, con cualquier plan de trabajo, el Plan de Formación debe ser evaluado durante y al final de su ejecución, desde los mismos parámetros que nos planteábamos en el apartado 1.

- Identificar las dificultades que nos encontramos y atajar carencias no previstas en la redacción inicial
- Analizar el grado de consecución de los objetivos fijados
- Identificar las causas de los no conseguidos y reajustar el proceso proponiendo modificaciones en consecuencia para el siguiente plan
- Reforzar los logros obtenidos
- Valorar la utilidad de la formación que el plan ha puesto en marcha:
  - nuestro grado de intervención
  - utilidad para la promoción interna
  - valoración de la plantilla
  - valoración de la empresa

# NOTAS



A series of horizontal lines for writing notes, starting with a dashed line at the top and followed by solid lines.

# ANEXOS



# NOTAS



## ANEXO 01

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

### ► Artículo 2. Concepto y fines de la formación profesional para el empleo

**1.** El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

**2.** Son fines de la formación profesional para el empleo:

- a)** Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- b)** Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c)** Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d)** Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- e)** Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

### ► Artículo 20. Objeto de la oferta de formación profesional para el empleo

**1.** La oferta de formación profesional para el empleo tiene por objeto ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo.

# NOTAS



## ANEXO 02

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

▶ **Artículo 4. Iniciativas de formación**

**a) La formación de demanda**, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.

▶ **Artículo 12. Objeto y modalidades de la formación de demanda**

**1.** La formación de demanda responde a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores, y está integrada por las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación... Esta formación se financiara mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas.

▶ **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 [RLT]... A tal efecto, **pondrá a disposición de la citada representación, al menos, la siguiente información:**

1. Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.
2. Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
3. Calendario previsto de ejecución.
4. Medios pedagógicos.
5. Criterios de selección de los participantes.
6. Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
7. 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 resultados 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 correspondiente bonificación **solo podrá iniciarse una vez finalizados los plazos previstos en los apartados 2 y 3** de este artículo.

**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.



# NOTAS

## ANEXO 03

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

► **Artículo 12. Objeto y modalidades de la formación de demanda**

1. ... Esta formación se financiará mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas, que no tendrá carácter subvencional...

► **Artículo 13. Asignación a las empresas de una cuantía para formación**

1. Las empresas dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores cuyo importe resultará 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 determinará **en función del tamaño** de las empresas, de tal forma que **cuanto menor sea el tamaño de la empresa mayor sea dicho porcentaje**. En todo caso se garantizará un crédito mínimo en la cuantía que se determine en la citada ley. Esta última cuantía podrá ser superior a la cuota por formación profesional ingresada por la empresa en el sistema de Seguridad Social.

**El crédito** al que se refiere el párrafo anterior **se hará efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social** que ingresan las empresas.

2. [aplicación de la norma para empresas que abran nuevos centros de trabajo o empresas de nueva creación] Las empresas que durante el correspondiente ejercicio presupuestario abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, podrán beneficiarse de las bonificaciones establecidas en el apartado anterior cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. En estos supuestos las empresas dispondrán de un crédito de bonificaciones cuyo importe resultara de aplicar al número de trabajadores de nueva incorporación la cuantía que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, garantizándose, en todo caso, para las empresas de nueva creación el crédito mínimo de bonificación a que hace referencia el apartado 1 de este artículo.

3. Asimismo, y hasta el límite de la disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en la ley de Presupuestos Generales del Estado, las empresas que concedan **permisos individuales de formación** a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional al crédito anual que resulte de aplicar lo establecido en el apartado 1 de este artículo. Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se determinarán los criterios para la asignación del citado crédito adicional.

► **Artículo 14. Cofinanciación de las empresas**

1. Las empresas participarán con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores, según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establezcan mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales en función del tamaño de las empresas. No obstante, se podrá excepcionar dicha obligación para las empresas de menos de 10 trabajadores con el fin de facilitar su acceso a la formación.

Se considerarán incluidos en la cofinanciación privada los costes salariales de los trabajadores formados por la empresa durante su jornada de trabajo.

2. La cofinanciación establecida en este artículo no será aplicable a los permisos individuales de formación.

► **Artículo 17. Aplicación de las bonificaciones**

La cuantía del crédito de bonificaciones asignado a cada empresa, en los términos señalados en el artículo 13, actuará como límite de las bonificaciones que podrá aplicarse en sus boletines de cotización a la Seguridad Social.

2. Las empresas podrán aplicarse con carácter anual, en la forma que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social a partir de la comunicación de la finalización de la formación. El plazo para poder aplicarse dichas bonificaciones concluye el último día hábil para poder presentar el boletín de cotización correspondiente al mes de diciembre de dicho ejercicio económico.

En los permisos individuales de formación, las empresas podrán aplicarse las correspondientes bonificaciones a medida que abonen los salarios a los trabajadores que disfruten dichos permisos. Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se establecerá el número de horas laborales por permiso y curso académico que pueden ser objeto de dichas bonificaciones, así como los requisitos, procedimientos y, en su caso, volumen de permisos en función del número de trabajadores en la plantilla de cada empresa”.



# NOTAS



## ANEXO 04

### ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

#### ▶ Artículo 6. Trabajo de los menores

2. Los trabajadores **menores de dieciocho años** no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

#### ▶ Artículo 34. Jornada

3. Los trabajadores **menores de dieciocho años** no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

#### ▶ Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para **facilitar el acceso** efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la **formación profesional** continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán **establecer**, en su caso, **requisitos** y especialidades **para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial**, cuando ello esté motivado principalmente **por razones familiares o formativas**.

#### ▶ Artículo 15. Duración del contrato

7. ...Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

**Los convenios** colectivos **establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua**, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

► **Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales**

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, **la negociación colectiva** podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto **podrá establecer reservas y preferencias** en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, **la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación**, de modo que, **en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado** para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

► **Artículo 46. Excedencias**

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de **excedencia** de duración no superior a tres años para atender al **cuidado de cada hijo...** También ... **de un familiar** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

► **Artículo 5. Trabajadores destinatarios de la formación y colectivos prioritarios**

a) **En la formación de demanda podrán participar los trabajadores asalariados** que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas a que hace referencia el apartado 2 de este artículo, **incluidos los trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación**, así como los **trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo**, y los **trabajadores acogidos a regulación de empleo** en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.

# NOTAS



## ANEXO 05

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

### ► Artículo 12. Objeto y modalidades de la formación de demanda

**1.** La formación de demanda responde a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores, y está integrada por las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación.

Corresponde a las empresas la planificación y gestión de la formación de sus trabajadores, a los trabajadores la iniciativa en la solicitud de los citados permisos, y a la representación legal de los trabajadores el ejercicio de los derechos de participación e información previstos en este Real Decreto

Esta formación se financiará mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas, que no tendrá carácter subvencional...

**3.** El permiso individual de formación es el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo al trabajador.

Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se regulará la utilización de estos permisos individuales de formación para el acceso a los procesos que establezca la normativa reguladora del reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales.

► **Artículo 13. Asignación a las empresas de una cuantía para formación**

1. Las empresas dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores cuyo importe resultará 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 determinará **en función del tamaño** de las empresas, de tal forma que **cuanto menor sea el tamaño de la empresa mayor sea dicho porcentaje**. En todo caso se garantizará un crédito mínimo en la cuantía que se determine en la citada ley. Esta última cuantía podrá ser superior a la cuota por formación profesional ingresada por la empresa en el sistema de Seguridad Social.

**El crédito** al que se refiere el párrafo anterior **se hará efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social** que ingresan las empresas.

3. Asimismo, y hasta el límite de la disponibilidad presupuestaria autorizada anualmente en la ley de Presupuestos Generales del Estado, **las empresas que concedan permisos individuales de formación** a sus trabajadores **dispondrán de un crédito** de bonificaciones para formación **adicional** al crédito anual que resulte de aplicar lo establecido en el apartado 1 de este artículo. Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se determinarán los criterios para la asignación del citado crédito adicional.

## ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

► **Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo**

1. El trabajador tendrá **derecho**:

a) Al disfrute de los **permisos necesarios para concurrir a exámenes**, así como a una **preferencia a elegir turno de trabajo**, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la **adaptación de la jornada ordinaria de trabajo** para la asistencia a cursos de formación profesional o a la **concesión del permiso oportuno de formación** o perfeccionamiento profesional con **reserva del puesto de trabajo**.

2. En los **convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos**.



# NOTAS



## ANEXO 06

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

▶ **Artículo 3. Principios del subsistema de formación profesional para el empleo**

Constituyen principios que rigen el subsistema de formación profesional para el empleo:

**g) La vinculación de la formación profesional para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional**, regulado en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

**h) El ejercicio del derecho a la formación profesional para el empleo, su carácter gratuito y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.**

▶ **Artículo 7. Acciones formativas**

**1.** Se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

En todo caso, la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, previstos en los artículos 10 y 11, **tendrá carácter modular con el fin de favorecer la acreditación parcial acumulable de la formación recibida y posibilitar al trabajador que avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea su situación laboral** en cada momento.

# NOTAS

# ANEXO 07

## ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

### ▶ Artículo 24. *Ascensos*

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. **En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.**

### ▶ Artículo 39. *Movilidad funcional*

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa **no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.** A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

3. La **movilidad funcional se efectuará** sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin **perjuicio de su formación y promoción profesional, ...**

# NOTAS



## ANEXO 08

### ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

#### ► Artículo 11. *Contratos formativos*

El texto incorpora modificaciones de la reforma laboral de 2010 -Ley 10/2010- y del reciente Real Decreto Ley 10/2011, publicado en el BOE del 30 de agosto de 2011

**1. El contrato de trabajo en prácticas** podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

**a)** El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

**b)** La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

**c)** Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

**d)** Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

### **El Real Decreto Ley 10/2011 modifica el apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:**

**2. El contrato para la formación y el aprendizaje** tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

**a)** Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

**b)** La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en convenio colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

**c)** Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

**d)** El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos, así como el reconocimiento de éstos, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

**e)** La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

## Otras modificaciones sobre el contrato de formación que introduce el Real Decreto Ley 10/2011

### Artículo 2. Reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje

1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley y hasta el 31 de diciembre de 2013, celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados mayores de 20 años e inscritos en la oficina de empleo con anterioridad al 16 de agosto de 2011, tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 por ciento, en el supuesto de que la empresa contratante tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

Asimismo, en los contratos para la formación y el aprendizaje celebrados prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se reducirá el 100 por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.

Para tener derecho a estas reducciones, el contrato para la formación y el aprendizaje deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el artículo 1.9 del Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.

2. Las empresas que, a la finalización de los contratos para la formación y el aprendizaje a que se refiere el apartado anterior, los transformen en contratos indefinidos, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años. En el caso de mujeres, dicha reducción será de 1.800 euros/año.

Para tener derecho a estas reducciones, la transformación deberá suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa.

Para calcular dicho incremento, se aplicará la regla establecida en el último párrafo del apartado anterior, si bien se tomará como referencia únicamente el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos.

### Disposición transitoria segunda. Régimen transitorio para la celebración de los contratos para la formación y el aprendizaje

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11.2.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, hasta el 31 de diciembre de 2013 el contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar también con trabajadores que, careciendo de cualificación profesional, sean mayores de veinticinco y menores de treinta años.

### Disposición final segunda. Desarrollo reglamentario de los contratos para la formación y aprendizaje

1. El Gobierno, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, adoptará las normas reglamentarias que correspondan para que la formación del trabajador en los contratos para la formación y el aprendizaje sea impartida directamente por centros formativos en los términos establecidos en el presente Real Decreto-Ley, desarrollándose en régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador.

2. Asimismo, el Gobierno podrá adaptar la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje para favorecer las oportunidades de empleo y de formación de las personas con discapacidad.

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

► **Artículo 25. Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados**

**3.** Asimismo, se potenciarán acuerdos con las empresas, públicas o privadas, al objeto de favorecer la realización de prácticas profesionales (incluidas las de carácter internacional), el intercambio de tecnologías y de personal experto y la utilización de infraestructuras y medios técnicos y materiales. Las prácticas profesionales en las empresas no supondrán, en ningún caso, la existencia de relación laboral entre los alumnos y las empresas.

En el acuerdo deberá describirse el contenido de las prácticas, así como su duración, lugar de realización y horario, y el sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación. Antes del comienzo de las prácticas, se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa el citado acuerdo, así como una relación de los alumnos que participan en las mismas.



# NOTAS



# ANEXO 09

## XV Convenio General de la Industria Química

### ► Artículo 82 bis. *Comisión Paritaria de Formación*

En aquellos **centros de trabajo** en los que, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, **concurran a la obtención de subvenciones para sus planes de formación y que cuenten con 100 o más trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación**, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los trabajadores y de la empresa, para la información y seguimiento de los planes de formación.

Esta Comisión velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional en función de los objetivos industriales de la empresa y de los intereses de formación de los colectivos de trabajadores/as que más la precisan.



2. Proponer planes de formación a la Dirección General de Danone en base a las necesidades detectadas por ambas partes. Contemplando en estos planes:
  - Programas y acciones de formación.
  - Participantes en las acciones, por categorías profesionales y centros de trabajo, concretando los criterios de propuesta y selección.
  - Calendario de ejecución de los planes (lugar, fecha y horario) de acuerdo con la Dirección y las necesidades de cada centro.
  - Determinar recursos y medios necesarios para la realización de las acciones formativas (instalaciones, materiales, presupuesto estimado, medios pedagógicos, etc.)
3. Informar a todos los trabajadores del plan de formación de Danone S.A. en los términos especificados en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión.
4. Solicitar subvenciones al Acuerdo Nacional de formación continuada para financiar parte del plan de formación.
5. Colaborar en el seguimiento y resultado de los planes de formación de acuerdo a los objetivos establecidos y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias de su realización.

En su funcionamiento interno, la Comisión se regirá por lo especificado en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Nacional de Formación de Danone S.A., elaborado al efecto, y que se transcribe a continuación:

### **Reglamento de funcionamiento de la Comisión Nacional de Formación de Danone S.A.**

- ▶ **Artículo 1º.** Esta Comisión Nacional Paritaria se crea al amparo del artículo de formación del convenio colectivo de empresa, donde quedan recogidos sus funciones y cometidos.
- ▶ **Artículo 2º.** La Comisión estará compuesta por 6 miembros de cada una de las partes firmantes del convenio. Cada una de las representaciones podrá contar con asesores.
- ▶ **Artículo 3º.** La Comisión nombrará de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario por un período anual.

La función del presidente será la de convocar, presidir y moderar las reuniones. La función del Secretario será la de levantar acta de las reuniones, ser el

depositario de la documentación que se genere y difundir los acuerdos entre sus componentes.

- ▶ **Artículo 4º.** Respecto a la toma de decisiones, se contempla un voto por cada parte (Social y Dirección), considerándose el acuerdo válido con los dos votos.
- ▶ **Artículo 5º.** Las reuniones serán trimestrales. Si fuese necesario, el Presidente por propia iniciativa o a propuesta de una de las partes de la Comisión, convocaría una en cualquier otro momento con carácter extraordinario. Se considerará constituida válidamente la Comisión con la presencia de, al menos, un representante de cada parte: Dirección y representantes del personal.
- ▶ **Artículo 6º.** Esta Comisión nombrará, si lo considerase oportuno, a uno de sus miembros como observador durante el desarrollo de cualquier curso.
- ▶ **Artículo 7º.** Ninguna parte, ni miembro alguno de esta Comisión, podrá aceptar o negociar unilateralmente curso alguno. Salvo en casos puntuales en los que, por necesidad o urgencia no contempladas en el plan de formación, se deba realizar una acción formativa. En estos casos, se deberá informar a la Comisión a la mayor brevedad posible.
- ▶ **Artículo 8º.** La información al personal sobre los cursos comprenderá los siguientes extremos:
  1. Tema y contenido
  2. Fechas y horarios
  3. Centro donde se imparte
  4. Personal o sección al que va dirigido
  5. Condiciones
  6. Número de plazas
  7. Otros
- ▶ **Artículo 9º.** Esta Comisión informará al personal de los cursos de formación y sus condiciones con una antelación mínima de 15 días hábiles.
- ▶ **Artículo 10º.** La Comisión informará sobre los planes de formación presentados al Acuerdo Nacional de formación continua, para su financiación.
- ▶ **Artículo 11º.** Evaluación de los cursos por parte de la Comisión. En las reuniones de la Comisión, se evaluarán los cursos impartidos en cuanto a su contenido, funcionamiento y resultados.
- ▶ **Artículo 12º.** La Comisión será soberana para decidir los medios necesarios para realizar su función.
- ▶ **Artículo 13º.** Este estatuto queda abierto, en su articulado, a una posible ampliación o modificación del mismo

# NOTAS



# ANEXO 11

*Comisión Paritaria de Formación Profesional de Mayr Melnhof  
Packaging Ibérica*

## COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

- **Preámbulo**

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 21-12-2004.

- **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 diálogo y el razonamiento en las aportaciones

### **Funciones de la comisión:**

- 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 artículo 6 de dicho acuerdo.

#### **▶ Artículo 1º. Composición**

La comisión paritaria de Formación en la empresa Mayr Melnhof Packaging Ibérica 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.

#### **▶ Artículo 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.

#### **▶ Artículo 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 informados 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.

#### **▶ Artículo 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.

#### **▶ Artículo 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 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.

#### **▶ Artículo 7º. Régimen de asistencia**

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

► **Artículo 8º. Adopción de acuerdos**

La Comisión paritaria válidamente constituida adoptará los acuerdos por unanimidad.

► **Disposición única**

El presente acuerdo tiene carácter vinculante y se entenderá a todos los efectos como parte del Acuerdo interno firmado el 21-12-2004.

**En Alzira, a 18 de enero de 2005**

<sup>1</sup> El Acuerdo sigue vigente en 2011 y la Comisión Paritaria de Formación viene funcionando desde entonces.



CCCOO



[www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)

[www.forem.es](http://www.forem.es)

[www.orienta-ccoo.es](http://www.orienta-ccoo.es)

[www.ccoonectate.es](http://www.ccoonectate.es)