

GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EXTREMADURA EN MATERIA DE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN



INDICE

1.- PRESENTACIÓN

2.- ¿QUÉ MATERIAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL SE PUEDEN ABORDAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

3.- ¿CUAL ES EL PAPEL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA?

4.- ¿QUÉ INSTRUMENTOS ARTICULAN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE FORMACIÓN?

5.- ¿QUÉ TIPOS DE FORMACIÓN SE IMPARTEN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA?

6.- FORMULACIÓN DE DIVERSAS CLÁUSULAS DE BUENAS PRACTICAS RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN EN CONVENIOS COLECTIVOS

7.- BIBLIOGRAFIA

1.- PRESENTACIÓN

Según la RAE la negociación colectiva es un proceso de negociación que llevan a cabo los sindicatos de trabajadores y los empresarios para la determinación de las condiciones de trabajo y que, normalmente, desemboca en un convenio colectivo.

La negociación colectiva es la mejor herramienta para asegurar el ejercicio del derecho de formación, a la promoción y garantizar la igualdad en el acceso a la misma.

La actividad de los agentes económicos y sociales, en su condición de instrumentos de gestión pública en la ejecución de las políticas económicas y sociales, tiene una especial relevancia, que ha sido reconocida expresamente en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Extremadura, que establece, como uno de los principios rectores de los poderes públicos extremeños, la promoción de la concertación y el diálogo social con sindicatos y empresarios como instrumentos necesarios en la concepción y ejecución de sus políticas de cohesión y desarrollo.

En materia de formación profesional para el empleo, los principios inspiradores recogidos en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, definen el sistema como marco coherente de planificación, ejecución eficiente, seguimiento y evaluación permanente, con entidades que impartan formación profesional para el empleo en el ámbito laboral de calidad e instrumentos renovados de información, seguimiento y control.

El artículo 3.d) de dicha ley incluye de forma específica entre los citados principios que rigen el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral a la negociación colectiva y el diálogo social como instrumento de desarrollo del citado sistema y como herramientas esenciales para contar con un sistema más eficaz y orientado a satisfacer las necesidades reales de empresas y trabajadores, así como la participación de los sindicatos como agentes sociales representativos en los órganos de gobernanza del sistema y en particular en el diseño, planificación, control, seguimiento y evaluación de la oferta formativa, especialmente la dirigida a las personas trabajadoras ocupadas.

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional pretende llevar a cabo una transformación global del Sistema de Formación Profesional, mediante la implantación de un nuevo sistema, único e integrado, que supere los dos sistemas anteriores (la formación profesional del sistema educativo, con sus correspondientes ciclos formativos, y la formación profesional para el empleo, a través de los certificados profesionales), con la finalidad de establecer un régimen de formación y acompañamiento profesionales que sea capaz de responder con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida.

El nuevo Sistema de Formación Profesional se despliega conforme a los principios de desarrollo personal y profesional de la persona y mejora continua de su cualificación profesional a lo largo de la vida, de promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, de participación de las empresas y los agentes económicos y sociales en el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de la formación profesional, asegurando el circuito de transferencia de conocimiento formación-empresa y el interés público y actualización permanente, así como de adaptación ágil y detección proactiva y anticipatoria de los cambios y necesidades emergentes en los sectores productivos, en particular los asociados a la digitalización, la transición ecológica, la sostenibilidad ambiental, la innovación territorial, la salud y la atención a las personas.

Entre los objetivos de dicho Sistema se encuentran los de garantizar la formación profesional de personas trabajadoras, incluida la dirigida a la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como la que tiene como finalidad la reconversión profesional y la reconducción del itinerario profesional a un sector de actividad distinto de aquellas personas trabajadoras que necesiten o deseen dirigirse hacia otro sector profesional.

La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, define y establece un modelo de gobernanza, respetuoso con los ámbitos competenciales, que incorpore el papel de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y su participación y cooperación con los poderes públicos en las políticas del Sistema de Formación Profesional, en el que la prospección de las necesidades formativas a corto, medio y largo plazo se hace indispensable para planificar y ajustar la oferta territorial.

Sin perjuicio del carácter integrador del nuevo Sistema de Formación Profesional, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, mantiene la vigencia de referida Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en todo lo que no se oponga a la citada ley orgánica.

Por su parte, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, establece entre los fines del Sistema Nacional de Empleo el de promover los mecanismos para una adecuada oferta de formación en el trabajo, para mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y su empleabilidad, y la cobertura de las necesidades de las empresas, dirigiendo sus objetivos al mantenimiento del empleo y la progresión profesional de las personas ocupadas, mediante la mejora y la actualización preventivas y activas de sus cualificaciones a través de la formación en el trabajo, así como la difusión de nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el caso de sectores, enclaves o empresas en proceso de reconversión.

En el BOE del 31 de mayo de 2023 se publicó la Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado entre UGT, CCOO, CEOE y CEPYME.

El CAPÍTULO V de este AENC se dedica a la Formación y Cualificación Profesional de forma que los agentes económicos y sociales más representativos de nuestro país consideran a la formación, es decir, la formación profesional y el aprendizaje permanente o la formación continua, como una de las prioridades del mundo laboral, poniendo un énfasis especial en el desarrollo por la negociación colectiva de los planes de formación y recualificación profesional.

Literalmente el AENC indica que: "Para las Organizaciones firmantes es fundamental la adaptación permanente de las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo, tanto en los procesos productivos como organizativos. Para ello son imprescindibles los planes de formación permanente que, con las necesarias actualizaciones, capaciten a las trabajadoras y trabajadores para responder a esas nuevas realidades, marcadas, entre otras, por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora.

La formación continua resulta imprescindible si queremos fomentar una nueva cultura del aprendizaje permanente, que haga frente a la actualización constante de las competencias de los trabajadores y trabajadoras, también en el lugar de trabajo. Conscientes de ello, las Organizaciones signatarias consideramos fundamental contribuir, a través de la negociación colectiva, potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico

para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas, entre otros aspectos, mediante criterios o medidas dirigidos a:

- Garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación.
- Fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras.
- Fomentar la formación dual en las empresas, adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras.
- Promover la corresponsabilidad de las empresas y las personas trabajadoras en los procesos de formación.
- Impulsar los instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación.

De este contenido se extrae el valor que tiene una formación profesional de calidad para el desarrollo estratégico de las empresas y la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente ante la fuerte transformación digital, tecnológica y medioambiental que está viviendo nuestra sociedad y por otro lado, se ratifica el fuerte compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes para que se potencie, a través de la negociación colectiva, la formación a lo largo de la vida laboral. No hay empresas competitivas sin personas trabajadoras bien formadas.

La negociación colectiva, sin embargo, no es el ámbito el que se viene utilizando principalmente por parte de los interlocutores sociales de cara a fortalecer el marco formativo, siendo sin embargo ésta una de las vías que ofrece más posibilidades. La formación profesional debe convertirse en un contenido creciente de la negociación colectiva en sus diferentes niveles y manifestaciones. Al ser el convenio colectivo una norma flexible, cuenta con las características apropiadas para acompañar las cambiantes necesidades de formación, al ritmo de los incesantes cambios tecnológicos.

La realidad, sin embargo, es que en los convenios colectivos extremeños predominan las Cláusulas enunciativas generales o programáticas que se incorporan a los textos convencionales estableciendo formalmente aspectos tales como la voluntad de las partes de promover la formación profesional en la empresa o el derecho de los trabajadores a recibirla. Sin dejar de ser importantes, estas cláusulas no especifican por lo general los mecanismos o fórmulas mediante los cuales lo establecido en el convenio se logrará o aplicará.

La negociación colectiva debe situar los aspectos formativos entre los principios más importantes de la política empresarial con el objetivo de incrementar los conocimientos y desarrollo personal de los empleados, porque cuando la empresa hace suya la formación del personal dentro de su área de actuación lo hace con el convencimiento de que constituye un instrumento integrado en la planificación estratégica de la organización, que contribuye a definir las metas, mejorar su funcionamiento y aumentar el nivel de satisfacción de las personas trabajadoras.¹

Pese al protagonismo que debería asumir la negociación colectiva para acercar la formación a las personas trabajadoras y cubrir las necesidades empresariales de mayor capacitación de la fuerza de trabajo y mejora de la productividad, se detectan todavía numerosos vacíos en los textos convencionales. Esto deviene de la propia dinámica del proceso negociador, en el que, en muchas ocasiones, la formación profesional es una materia menor del convenio colectivo y hay una gran reticencia a incorporar nuevos contenidos por parte de los negociadores.

Los agentes negociadores deben de ir mucho más allá en este ámbito. La negociación colectiva debe contribuir a definir criterios y prioridades en temas como los derechos y las obligaciones en relación con la formación, la asistencia a la formación, su aprovechamiento y el tiempo en que se realiza, la mejora de la calidad de las acciones formativas, entre otros. Más allá de contenidos y compromisos genéricos hay que avanzar en los convenios colectivos en contenidos concretos que sean exigibles por los trabajadores.

Para realizar esta guía se han analizado 136 convenios colectivos sectoriales y de empresa cuyo ámbito geográfico forma parte del territorio extremeño y otros convenios de ámbito estatal que también se aplican en Extremadura.

El ejercicio del derecho a la formación en el trabajo está vinculado al contenido de cómo se establezcan en los convenios colectivos cuestiones como la clasificación profesional, la elaboración y participación en los planes de formación organizados en la empresa, los permisos y licencias por estudios, el reconocimiento de la cualificación profesional adquirida a través de la experiencia laboral, etc. A través de esta guía se pretende ofrecer a los agentes negociadores ejemplos de buenas prácticas ya consolidadas sobre todas estas materias que sirvan de acicate para el enriquecimiento de la negociación colectiva extremeña.

¹ Buenas prácticas de negociación colectiva sobre formación continua de las personas trabajadoras por María de los Reyes Martínez Barroso. www.cielolaboral.com

2.- QUÉ MATERIAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL SE PUEDEN ABORDAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS?



2.- QUÉ MATERIAS SOBRE FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL SE PUEDEN ABORDAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

El artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que “los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”.

De forma añadida el artículo 23.1 del ET indica que:

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 y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, 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.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Abundando en esta materia, el art. 23.2 ET remite a la negociación colectiva los términos de ejercicio de los derechos a la formación reconocidos en el art. 23.1 ET. Por último, se remite al convenio colectivo la concreción del permiso retribuido de formación profesional para el empleo reconocido en el art. 23.3 ET.

Por su parte, el Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 14. Derechos individuales indica que: “Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

(...)

- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.”

El Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud establece en su artículo 17. Derechos individuales que: “El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:

(...)

- c) A la formación continuada adecuada a la función desempeñada y al reconocimiento de su cualificación profesional en relación a dichas funciones”.

Y, finalmente, el Estatuto del Trabajo Autónomo en el artículo 4. Derechos profesionales establece que: “3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:

(...)

- d) A la formación y readaptación profesionales.”

En este contexto normativo los convenios colectivos que se interesan por las cuestiones formativas suelen incorporar artículos en los que se informa sobre la importancia de la formación profesional en las empresas y exponen cuáles son los beneficios de desarrollar acciones formativas en las empresas o de participar en acciones de formación en dicho ámbito. Asimismo, se suele potenciar la formación profesional de forma coordinada o conjunta con los representantes legales de las personas trabajadoras. Se aprecia la convivencia de cláusulas tradiciones que recuerdan las obligaciones legales de impartir formación en determinadas materias como puede ser la seguridad y la salud laboral con otras más actualizadas que recogen nuevas medidas en el contexto de la formación de demanda.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO ALIMENTACIÓN MAYOR Y MENOR DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (DOE 27.01.2025)

Artículo 23: Formación Profesional.

Conscientes las partes de la necesidad de optimizar la formación y cualificación profesional de los trabajadores del sector acuerdan impulsar la realización de cursos de formación a realizar en el sector orientados a una mayor capacitación profesional de los/as trabajadores/as del mismo, comprometiéndose ambas partes a la solicitud de estos cursos ante la Junta de Extremadura y demás organismos competentes.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL TEXTIL DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (DOE 03.03.2025)

Artículo 25. Formación.

Las empresas, con arreglo a sus necesidades, de una parte, y para dar cumplimiento a las Leyes, de otra, promoverán la formación personal y profesional de su personal, contando con la colaboración de la representación legal de los trabajadores, si éstos existieran en las mismas.

- Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo, tomando especial atención respecto de aquellos que pudieran entrañar riesgos a la seguridad del trabajador, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación para la promoción profesional, sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior, garantizando el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formación para la promoción personal, concediendo los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, con posteriores justificaciones de su presentación.

CONVENIO COLECTIVO INPRALSA (DOE 19.01.2022)

Artículo 38. Principio general sobre formación.

La Dirección de la Empresa y el Comité reconocen y consideran que la Empresa del mañana necesita de personas más y más competentes, y que la formación es un elemento importante en la adquisición de dichas competencias, ya sea esta formación, tanto teórica como práctica, adquirida en el puesto de trabajo o en la realización de varios trabajos o tareas diferentes. Es por ello, que se asume el compromiso de realizar formación que estará en relación a la modernización tecnológica y desarrollo de nuevas tareas respecto a las necesidades de la Empresa.

Artículo 39. Formación interna. INPRALSA realizará cursillos de formación interna para sus empleados, llevando a cabo los mismos, siempre que fuera posible, en horas laborables, y con la subvención del 100 por 100 del coste de los mismos. La determinación del número y duración de los mismos será la que fije en todo momento la Dirección de la Empresa.

Artículo 40. Formación profesional. La Empresa favorecerá la formación profesional de todo el personal que manifieste su interés en llevar a cabo estudios o formación, que guarden relación específica y directa con el puesto de trabajo y la actividad de la Empresa y que pudieran estar ligados a la promoción personal y profesional. Dicha formación, impartida por la Empresa, será totalmente gratuita, aportando el empleado el tiempo y el esfuerzo requerido para su formación, ya que ello le puede ocasionar una promoción profesional y personal.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE CÁCERES (DOE 23.04.2025)

Artículo 31. Formación profesional.

Las partes firmantes de este convenio, a través de su Comisión Paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas para analizar, de un lado, las necesidades formativas más urgentes del sector, determinar los cursos y actividades más adecuadas para cubrir tales necesidades y recabar de los organismos oficiales competentes (SEPE, Gobierno de Extremadura, Fundación Tripartita de Formación Continua, etc.) los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales necesidades formativas bajo el control de las organizaciones patronales y sindicales firmantes del convenio.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE 09.04.2025)

Artículo 60. Principios generales.

Las empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la comisión sectorial de formación.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, así como a recibir una oferta formativa, estructurada en módulos formativos, vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad y al reconocimiento de competencias profesionales en el marco del

Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. La empresa y la representación de las personas trabajadoras reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la empresa. Un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras y crear un mecanismo eficaz e indispensable para articular la promoción es la formación. En consecuencia, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la empresa, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de la carrera de los trabajadores/as y a la promoción.

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de las competencias y los conocimientos profesionales exigibles en el puesto de trabajo. Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- c) Facilitar y promover la adquisición por las personas trabajadoras de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación del presente Convenio, así como ampliación de los conocimientos de las personas trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos de otros puestos de trabajo, todo ello relacionado con el ámbito de actuación del presente Convenio.

CONVENIO COLECTIVO DEUTZ SPAIN SAU (DOE 19.05.2025)

Artículo 46. Formación

1. Formación permanente.

1.1.1. Por la Dirección se prepararán los cursos de formación permanente de carácter preventivo y ocasional, de acuerdo con las previsiones y prioridades establecidas por la Dirección de la Empresa.

1.1.2. Mediante esta formación, la Dirección de la Empresa buscará la adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejoras de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

1.1.3. Búsqueda igualmente una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento de su cualificación profesional y mejorar su situación.

1.1.4. También función preventiva, para anticipar las posibles consecuencias negativas que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica tecnológica.

2. Formación específica. La Empresa fomentará la formación en materia de prevención de accidentes, en colaboración con los Organismos Oficiales y, especialmente, con el Plan Nacional de Seguridad e Higiene, cuidando, previos los estudios técnicos oportunos, el carácter preferente de las condiciones de trabajo en sus locales.

3. Calidad en la formación. La formación no se podrá realizar en el turno de noche, ni durante los fines de semana y/o festivos. La formación será impartida siempre por personal de grupos profesionales y/o niveles iguales o superiores y como mínimo Oficial de 1ª en la división funcional de operarios y de nivel superior en la de técnicos y empleados.

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (DOE 03.10.2023)

Artículo 43. Formación profesional.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio consideran fundamental la Formación de los trabajadores como instrumento para mejorar su capacitación profesional y promoción personal, dotándoles de los conocimientos y prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas; y promoviendo que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos, como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES POPULARES DE EXTREMADURA (DOE 06.07.2023)

Artículo 30. Formación

La formación profesional en la entidad, se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores y trabajadoras, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.

Proporcionar a los trabajadores y trabajadoras el reciclaje, la actualización o nueva adquisición de los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en su puesto de trabajo, en el mercado de trabajo y a las necesidades de las Entidades relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.

- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de la Entidad en el ámbito de actuación del presente convenio.

- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras especializándose en sus diversos grados, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores y trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación. En el caso de que el trabajador o la trabajadora realice una especialización profesional con cargo a la entidad para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un período mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito, que será puesto en conocimiento del Comité de Empresa, de manera que se pueda garantizar que se salvaguardan criterios de proporcionalidad y las garantías suficientes y resarcimiento proporcional en caso de su incumplimiento para todas las partes.

CONVENIO COLECTIVO ASOMA ASISTENCIALES SL (DOE 11.06.2021)

Artículo 16. Principios generales

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, las organizaciones firmantes del presente convenio u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.

Artículo 17. Objetivos de la formación. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
 - Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.
 - Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
 - Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales y las certificaciones de profesionalidad.
 - Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.
 - Conocer idiomas nacionales y extranjeros.
 - Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.
 - Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
 - Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades.

3.-EL PAPEL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) EN LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA



3.-EL PAPEL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) EN LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

El art. 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical establece un doble canal de representación de las personas trabajadoras, al permitir una representación unitaria (comité de empresa y delegados de personal) y una representación sindical (secciones sindicales de empresa o de centro de trabajo).

Los órganos electivos de representación en la empresa son los delegados de personal, en empresas de 10 a 50 trabajadores y el comité de empresa, en empresas de más de 50 trabajadores. Estos representantes actúan como interlocutores entre los trabajadores y la dirección de la empresa, participando en la negociación colectiva, incluida la formación. Esta representación denominada unitaria se complementa con la representación sindical a través de delegados sindicales o secciones sindicales elegidas entre los trabajadores afiliados a un sindicato específico.

La participación de la RLT en materia de formación se articula principalmente en base a los derechos con los que cuenta durante el proceso de planificación de las acciones formativas de la empresa, ya sean las referidas al Plan de Formación o a los Permisos Individuales de Formación (PIF).

Según el Estatuto de los Trabajadores (Art. 64.5. punto e): con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, el comité de empresa tendrá derecho a emitir informe sobre los planes de formación profesional en la empresa.

Por su parte, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. establece en su artículo 15 que la empresa deberá someter las acciones formativas, incluidas las de los permisos individuales, a información de la representación legal de los trabajadores. 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.

Una vez que la empresa haya presentado la planificación de las acciones formativas (Plan de Formación y PIF), la RLT tiene el derecho a realizar un informe en el plazo máximo de 15 días a contar a partir de la recepción de la información, dirigido a la empresa con su valoración sobre las acciones antes de que sean ejecutadas.

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 de este trámite.

En caso de que se mantuviera el desacuerdo 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, 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.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE EXTREMADURA (DOE 24.06.25)

Artículo 62. Facultades de los representantes legales de los trabajadores:

A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

(...) b) La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

CONVENIO COLECTIVO BA GLASS Spain, SAU, en Villafranca de los Barros (DOE 29.08.23)

Artículo 29.3. Participación del Comité de Empresa.

El comité de empresa participará en la elaboración de los planes de formación en tiempo y forma, remitiendo a la empresa cuantas sugerencias considere oportunas relacionadas con la impartición de cursos de formación obligatorios o voluntarios. Y, asimismo, analizará con la empresa el plan de formación ejecutado en el año anterior.

4.- QUÉ INSTRUMENTOS ARTICULAN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE FORMACIÓN?



4.- QUÉ INSTRUMENTOS ARTICULAN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE FORMACIÓN?

➤ La Comisión Paritaria de Formación

En algunos convenios colectivos, fundamentalmente los sectoriales, se establece la constitución de Comisiones Paritarias de Formación. A través de esta Comisión se fomenta que la RLT opine, negocie y pacte las condiciones concretas en las que se materializa la formación en sus empresas, atendiendo a las peculiaridades de las mismas. La Comisión debe ser paritaria y estará integrada por personas, la mitad designadas por la empresa y la otra mitad por las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

La Comisión Paritaria de Formación es el mejor instrumento para intervenir en la empresa en los temas relacionados con la formación y la cualificación profesional de las personas trabajadoras.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE EXTREMADURA (DOE 29.06.2022)

Artículo 28. Formación. Dada la importancia de la formación y cualificación profesional, así como la seguridad e higiene en el trabajo de personal asalariado del campo, se acuerda crear: Primero: Comisión Paritaria de Formación. Las partes constituyen una Comisión Paritaria de Formación que estará compuesta por 6 personas miembros designadas por las Organizaciones Sindicales y 6 personas miembros designadas por las Organizaciones Profesionales Agrarias y Afruex, que en ambos casos hayan sido firmantes del Convenio Colectivo del Sector.

Tercero: La Comisión Paritaria de Formación compuesta por las Organizaciones firmantes de este convenio colectivo propondrá a la Junta de Extremadura un plan especial de formación.

CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DE LA PANADERIA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (DOE 13.11.2020)

Artículo 10. Funciones y procedimientos de la comisión paritaria

D) Promover, aprobar y controlar, planes de formación para los trabajadores del sector en el marco de la normativa vigente en cada momento.

CONVENIO COLECTIVO CATELSA CÁCERES SA (DOE 19.05.2025)

Artículo 31º. Formación profesional.

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores constituye un eje prioritario y fundamental, tanto en su dimensión humana en cuanto tiene de formación y superación individual y promoción profesional, como en su aspecto técnico que posibilita la adaptación de la estructura organizativa de la Empresa al proceso de transformación y modernización, posibilitando el aumento de competitividad y calidad de producción.

Es por ello, por lo que entendemos que la Comisión de Formación ya creada, es el mejor medio para obtener estos objetivos, entendiendo que en dicha Comisión de Formación es muy importante la participación de las Centrales Sindicales. La Comisión de Formación tendrá las finalidades de colaborar en la elaboración de los planes formativos y velar por el desarrollo, seguimiento y evaluación de las actividades formativas, dotándose para realizar estas funciones de un reglamento de régimen interior. La Comisión de Formación estará formada por tres representantes de la Empresa y tres del Comité de Empresa. Pudiendo asistir a las reuniones miembros representativos de las centrales sindicales con representación. Se realizará como mínimo una reunión anual (primer trimestre aproximadamente).

CONVENIO COLECTIVO EXTREMADURA AVANTE, SLU, Y SUS SOCIEDADES FILIALES (DOE 31.07.2018)

Artículo 16. Formación y perfeccionamiento

A fin de establecer cuantas acciones formativas sean necesarias para que cumplir con los objetivos previstos por la empresa y su personal en este ámbito, la Dirección de Extremadura Avante junto con la Representación Legal de los Trabajadores/as constituirán una Mesa de Formación, formada por 3 Representantes de la Empresa y 3 Representantes de la RLT en función de representatividad (debiendo estar representados los sindicatos firmantes del presente convenio siempre que tengan Representante de la RLT) y que de manera anual establecerá un Plan de Formación para todo el personal laboral afecto al presente convenio colectivo.

Esta Mesa de Formación tendrá como principales competencias las siguientes acciones:

- Recoger las propuestas y sugerencias en materia formativa de las personas trabajadoras del Grupo Extremadura Avante.
- Elaborar y aprobar las propuestas para los Planes de Formación, así como las prioridades de los cursos a realizar y los ámbitos a los cuales van dirigidos.
- Proponer el calendario de realización de las acciones formativas y asegurar que se cumpla dicho calendario, teniendo en cuenta los horarios del personal al que van dirigidos los cursos.
- Atender y resolver las quejas y reclamaciones que puedan plantearse en el desarrollo de los planes de Formación.
- Velar por el cumplimiento del Plan de Formación anual.

➤ El Plan de Formación

Un plan de formación se configura como un conjunto estructurado de acciones formativas diseñadas para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de los trabajadores en su entorno laboral.

El plan de formación debe detectar las necesidades de formación y las posibles carencias de los trabajadores en sus puestos de trabajo ofreciendo nuevas orientaciones, promociones y oportunidades para los trabajadores dentro de la propia empresa.

La empresa debe informar con detalle a la RLT sobre las acciones formativas y PIF que se pretenden poner en marcha.

El contenido del Plan debe incluir:

- Diagnóstico de necesidades
- Balance de la formación desarrollada en los ejercicios precedentes
- Objetivos a alcanzar durante el año de desarrollo del Plan
- Acciones formativas a realizar
- Destinatarios a los que se dirige
- Calendario de ejecución de las acciones formativas
- Presupuesto y financiación
- Mecanismos de evaluación

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO FCC AQUALIA SA MÉRIDA (DOE 26.02.2025)

Artículo 26. Formación profesional.

La empresa promoverá la formación de su personal mediante la realización del correspondiente estudio de necesidades y obligatoriamente cuando la Dirección adopte nuevos sistemas de trabajo y/o modernización de los existentes. Así mismo, elaborará el Plan de Formación, contando en todo momento con la colaboración del Comité de Empresa. Para financiar los cursos que se vayan a impartir como consecuencia del Plan de Formación, las partes firmantes se comprometen a realizar las gestiones necesarias ante la administración, encaminadas a conseguir las subvenciones o ayudas a las que pueda optar la Empresa a estos efectos y manteniendo una comunicación constante para hacerla efectiva entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE BADAJOZ (DOE 07.02.2022)

Artículo 17. Formación del personal laboral.

La Dirección de Cruz Roja, conjuntamente con el Comité de Empresa, elaborará un Plan Anual de Formación Continua para el personal de la plantilla, encaminado a perfeccionar sus conocimientos profesionales, a mejorar la prestación de los servicios y a modernizar las técnicas y herramientas de trabajo precisas para el cometido que realizan.

CONVENIO COLECTIVO MOVISTAR + (BOE 14.06.2023) ·

Art. 19: Formación.

La empresa se compromete a impulsar y potenciar la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, y para tal fin desarrollará un Plan de Formación Anual durante el primer trimestre del año. Con este fin la empresa dotará un presupuesto anual que estará en función de las necesidades formativas que se definan y que se distribuirá entre todos los grupos profesionales previstos en el presente Convenio, garantizando la posibilidad de formación a toda la plantilla.

Dicho presupuesto se verá incrementado en el caso de que la empresa obtenga alguna fuente de financiación adicional para la formación del personal. La empresa podrá organizar acciones formativas internas o externas para sus empleados referidas a temas que sean necesarios para el desarrollo profesional de éstos. En estos casos, la empresa sufragará la totalidad de los costes de matrícula, alojamiento, manutención y viajes que originen las mismas. Asimismo, la empresa podrá subvencionar acciones formativas externas en todo o en parte, atendiendo a factores tales como la adecuación de la formación al puesto de trabajo o el número de acciones en las que el trabajador haya participado últimamente. En este sentido, la empresa subvencionará el cien por cien de la acción formativa en el caso de que sea la propia empresa la que solicite del trabajador, con su consentimiento, su participación en la misma, o bien, en el caso de que la solicitud provenga del trabajador, cuando se considere que la acción tenga relación directa con las tareas que éste desarrolla.

Para la definición del Plan Anual de Formación serán oídas las representaciones legales de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO MAPFRE GRUPO ASESOR (BOE 12.09.2022)

Artículo 14. Principios generales

b) La Empresa destinará anualmente, al menos, el 1 por ciento del salario bruto anual del conjunto del personal a las acciones de formación y ayuda de estudios. En esta cuantía se englobarán, tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda llevar a cabo. Se computarán a estos efectos los importes que la Empresa se bonifique en las cotizaciones a la Seguridad Social, conforme a lo establecido en la normativa estatal que regula la financiación de las acciones de formación continua en las empresas, incluidos los permisos individuales.

➤ El Permiso Individual de Formación (PIF).

El artículo 29 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral regula los Permisos Individuales de Formación al establecer que:

“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 titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario. La acción formativa deberá realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. Este permiso podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales, previstos en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio.

(...)

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

Las empresas podrán financiar los costes salariales de los permisos individuales de formación que concedan con el crédito anual de formación (...), no pudiéndose financiar además como acción formativa.

La financiación de los costes salariales de cada permiso estará limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, según el caso, en función de la duración de la formación a realizar. Los citados costes estarán constituidos por el salario del trabajador (sueldo base, antigüedad y complementos fijos, así como por la parte correspondiente de pagas extraordinarias) y las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período del permiso.

Solo se podrán computar y ser objeto de financiación las horas laborales dentro de la jornada laboral del trabajador que efectivamente se dejen de desempeñar por asistencia a las acciones formativas objeto del permiso individual de formación, salvo en el supuesto del trabajador nocturno en el que las horas de descanso se podrán imputar como horas laborales. Asimismo, se podrá incluir dentro de las horas laborales el tiempo de desplazamiento desde su lugar de trabajo al centro de formación cuando coincida con horas laborales.

Las empresas podrán aplicarse las correspondientes bonificaciones en los boletines de cotización a la Seguridad Social a medida que abonen los salarios a los trabajadores que disfruten dichos permisos.

En todo caso, será de aplicación a los permisos individuales de formación lo establecido para las acciones formativas programadas por las empresas para sus trabajadores sobre información a la representación legal de los trabajadores, comunicaciones de inicio y finalización de la formación y aplicación de las bonificaciones y justificación”.

Por tanto, el Permiso Individual de Formación (PIF) permite, con la autorización de la empresa, conciliar trabajo y estudios y dedicar parte de la jornada laboral a realizar cualquier formación reconocida por una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a certificados de profesionalidad o acceder a los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral. Se pueden solicitar hasta 200 horas laborales por año natural o curso lectivo. La empresa puede bonificarse por el coste salarial de estas horas.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE 09.04.2025)

2. Permisos individuales de formación (PIF).

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, podrán solicitar permisos individuales de formación de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

CONVENIO COLECTIVO ASOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES POPULARES DE EXTREMADURA (DOE 06.07.2023)

Artículo 30. Formación

B.-Permisos individuales de formación. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos acordados en el respectivo Acuerdo Nacional de Formación Continua y bajo el subsistema de formación profesional para el empleo, con la legislación aplicable al efecto en su momento. Las acciones formativas, para las cuales puede solicitarse permisos de formación deberán:

1. No estar en las acciones financiadas en el plan de formación de la organización.

2. Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualidades técnico-profesionales del trabajador o de la trabajadora y a su formación personal.
3. Estar reconocidas por una titulación o acreditación oficial.
4. Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las acciones formativas realizadas mediante la modalidad a distancia.

**CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
(BOE 23.09.2023)**

Artículo 116. Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional.

4. Permisos individuales de formación.

A través de la negociación colectiva se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación –que en cualquier caso se adecuarán a lo dispuesto en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y su normativa de desarrollo– procurando, por una parte, una utilización homogénea entre todos los estamentos de la plantilla estableciendo, si fuera necesario, porcentajes por grupos profesionales y, por otra, la participación de los Representantes de los Trabajadores en el proceso de autorización del permiso por parte de la empresa. Asimismo, las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los permisos individuales de formación. A efectos meramente estadísticos, las empresas informarán anualmente a la Comisión Paritaria Sectorial de formación de los permisos individuales solicitados por sus trabajadores.

5.- QUÉ TIPOS DE FORMACIÓN SE IMPARTEN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA?



5.- QUÉ TIPOS DE FORMACIÓN SE IMPARTEN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA?

La formación continua es fundamental para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

En los convenios colectivos pueden desarrollarse con mayor detalle las condiciones en las que estas personas trabajadoras van a recibir formación en la empresa.

1.- En el caso de la formación de demanda:

La formación de demanda responde a las necesidades específicas de formación de 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 las personas trabajadoras 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.

La formación de demanda puede ser obligatoria o voluntaria.

Todas las empresas disponen de un crédito de formación con el que podrán cubrir los costes en los que se incurre por el desarrollo de un curso de formación. La formación bonificada es un sistema de financiación que permite a las empresas reducir los costes de capacitación de sus empleados a través de bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. En España, este sistema está gestionado por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) y está disponible para la mayoría de las empresas que cotizan por sus trabajadores.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO INDUSTRIAS CRISTIAN LAY, SA (DOE 24.02.2025)

Artículo 23. Formación profesional.

La formación profesional es un derecho de todos los trabajadores/as:

1. Actividades de Formación en la empresa. La empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para la mujer trabajadora y de reciclaje profesional para los técnicos.

Será la empresa, con la participación de los miembros del comité de empresa, quién velará por impulsar programas específicos que faciliten el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras menos cualificados y permitan el acceso de la mujer a niveles de responsabilidad donde se encuentren menos representadas. Se trasladará por parte de la Dirección de la Empresa toda la información relativa a los planes de formación anuales, elaborados por la empresa, proponiendo iniciativas y colaborando en el seguimiento del desarrollo de las acciones formativas y su evaluación.

Con carácter general, la formación programada por la Empresa se realizará en horario laboral. Podrá acordarse con los Representantes de los Trabajadores la realización de acciones formativas fuera de dicho horario.

**CONVENIO COLECTIVO CORPORACIÓN DE MEDIOS DE EXTREMADURA SA
(DOE 12.03.2025)**

Artículo 35. Plan de formación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que, dentro del plan estratégico de la empresa, se desarrollen en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo en cada momento. Son objetivos de la formación continua:

- La mejora de la competitividad de la empresa, proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas, procesos y/o herramientas de trabajo.
- Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los trabajadores.
- Adaptar a los trabajadores en función de las necesidades cambiantes del mercado. De esta forma, la empresa fomentará el desarrollo y la formación de su personal. A tal efecto, elaborará planes de formación, teniendo la representación legal de los trabajadores el derecho a participar en los términos legalmente establecidos. La formación en la empresa podrá ser impartida directamente o externamente a través de entidades y organizaciones públicas o privadas. El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos o impartidos por la empresa cuando se trate de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional. Dichos cursos de obligada asistencia se realizarán dentro del horario de trabajo.

2.- En el caso de formación obligatoria:

Las empresas deben ofrecer formación específica dependiendo de las características del puesto, las normativas aplicables y las necesidades detectadas. La formación obligatoria ya sea por normativa o por requerimiento de la empresa, debe realizarse, en la medida de lo posible, dentro de la jornada laboral. Si la formación se imparte fuera del horario laboral, la empresa debe compensar ese tiempo como tiempo de trabajo efectivo.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

**CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES URBANOS DE BADAJOZ SA
(DOE 27.09.2024)**

Artículo 31. Formación.

La empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras el plan de formación anual dentro del primer trimestre de cada año. Los cursos de CAP se impartirán en cinco días laborables consecutivos, se realizarán en jornada continua y se considerará en todo caso como tiempo efectivo de trabajo. La empresa se hará cargo del coste tanto del curso del CAP como de la tasa de expedición de la tarjeta de cualificación profesional del personal. Cualquier curso de formación que la empresa califique de obligatoria para las personas trabajadoras se realizará en tiempo de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA (BOE 04.07.25)

Artículo. 57: Derechos y deberes de las personas trabajadoras en materia de formación obligatoria

(...) Las partes se comprometen a establecer ámbitos estables de diálogo en materia de formación como mecanismo necesario para alcanzar los objetivos que en esta materia las partes acuerdan en este convenio. Asimismo, y con la finalidad de mejorar la cobertura de formación entre las pequeñas empresas (a estos efectos se entiende como tales, aquellas con 50 o menos personas trabajadoras), se elegirá un/a delegado/a de formación por cada organización sindical del presente convenio que se encargará de la interlocución con las empresas en materia de formación de acuerdo a las necesidades de la plantilla. Para la realización de estas funciones contará con un crédito horario de 20 horas mensuales.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE 14.12.2022)

Artículo 21. Formación

b) (...) Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria, en cualquiera de sus modalidades, fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de su hora extraordinaria.

CONVENIO COLECTIVO BA GLASS Spain, SAU, en Villafranca de los Barros (DOE 29.08.23)

Artículo 29.2. Horario de la formación.

Como regla general, los cursos de formación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo. Caso de que la formación tenga lugar fuera de la jornada de trabajo, deberá ser comunicada por la empresa con 48 horas de antelación. Cuando por circunstancias excepcionales referidas a la actividad productiva hayan de realizarse fuera de ella, la empresa vendrá obligada a proporcionar a los trabajadores asistentes el importe de 6,06 € por cada hora completa fuera del horario normal de trabajo, así como los gastos de desplazamiento que, en su caso, pudieran originarse.

CONVENIO COLECTIVO EXTREMADURA AVANTE, SLU, Y SUS SOCIEDADES FILIALES (DOE 31.07.2018)

Artículo 16. Formación y perfeccionamiento

- Formación obligatoria para la persona trabajadora: cuando la Sociedad a la que pertenezca considere conveniente que su personal asista a seminarios o cursos de formación específicos. Extremadura Avante, en el supuesto de generarse, asumirá los gastos de inscripción, estancia, desplazamiento y manutención que genere la persona trabajadora al asistir a la Formación.

La designación para la asistencia a dichos cursos se hará en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, atendiendo al perfil profesional del empleado/a, contenido del curso, etc.

Se procurará que la formación se imparta en horario laboral y en las instalaciones de la empresa, salvo casos excepcionales en los que ello sea imposible por cuestiones de contenido del curso, número de asistentes, imposibilidad por el profesorado, etc., en cuyo caso se computarán como horas de trabajo.

Los excedentes/ déficit de horas habidos hasta completar la jornada ordinaria semanal, como consecuencia de la asistencia de la persona trabajadora a la formación, se compensarán de acuerdo con lo establecido en los artículos 20, 25 y 26. Para fijar la obligatoriedad de este tipo de formación, se tendrán en cuenta las circunstancias personales y familiares alegadas por la persona trabajadora.

CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE BADAJOZ (DOE 07.02.2022)

Artículo 17. Formación del personal laboral.

Cruz Roja certificará cada acción formativa realizada con aprovechamiento con mención a las horas dedicadas a la misma a los efectos del currículum vitae de cada trabajador.

3.- En el caso de formación voluntaria:

La formación voluntaria es aquella que los trabajadores eligen realizar por iniciativa propia. Suelen estar orientadas al desarrollo de habilidades y conocimientos que les permitan crecer dentro de la empresa o explorar nuevas áreas. Dicha formación deberá llevarse a cabo fuera del horario laboral. Si se realiza durante el horario de trabajo, requerirá el consentimiento previo de la empresa. En tal caso, la empresa puede exigir al trabajador que recupere las horas empleadas en la formación posteriormente

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO BA GLASS Spain, SAU, en Villafranca de los Barros (DOE 29.08.23)

Artículo 29.1. Formación obligatoria y voluntaria.

Será obligatoria para los trabajadores que sean convocados por la empresa, la asistencia a los cursos relacionados con:

- a) La implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo y/o modificación de los sistemas ya existentes;
- b) La obtención por los trabajadores de mayores niveles de polivalencia dentro de su Grupo Profesional, o el mantenimiento y/ o perfeccionamiento de la que acrediten;
- c) La formación en materia de seguridad y salud laboral y la concienciación de los trabajadores de la necesidad de cumplimiento de los sistemas establecidos al respecto.

El resto de formación tendrá el carácter de voluntaria.

CONVENIO COLECTIVO CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN BADAJOZ (DOE 07.02.2022)

Artículo 17 Formación del personal laboral.

En caso de que la asistencia a formación se realizara fuera del horario de trabajo se compensará de la siguiente manera:

- Formación voluntaria no contemplada en el plan formativo anual de la Empresa: sin compensación.

- Formación obligatoria o contemplada en el plan formativo anual de la Empresa: El valor de la hora ordinaria se compensará en tiempo libre. Se tendrán en cuenta las necesidades de conciliación familiar. Se garantizará la participación de todos los trabajadores en los procesos de formación, teniendo como base los criterios de igualdad, adecuación a los puestos de trabajo, voluntariedad y rotación del personal, de forma que cualquier trabajador tenga acceso a este derecho, con preferencia a aquellos que en los últimos años no hubiesen recibido formación. La formación especializada para aumentar la calidad del servicio o el perfeccionamiento profesional se negociará puntualmente para ver la viabilidad y posibilidad de la misma.

6.- FORMULACIÓN DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN



6.- FORMULACIÓN DE CLÁUSULAS EN CONVENIOS COLECTIVOS RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN

A) Las competencias profesionales.

Se define competencia profesional como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. Las competencias profesionales se incluyen en las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales.

EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE 09.04.2025)

Artículo 60. Principios generales.

(...) La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

d) Programar ofertas de acciones de formación profesional para el empleo referidas al catálogo nacional de cualificaciones, que permitan el reconocimiento de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del sistema nacional de cualificaciones.

B) Recualificación de las personas trabajadoras

Para mantener actualizadas sus competencias profesionales y hacer frente a los cambios que se producen en la organización del trabajo o derivados de cambios de actividad provocados por una enfermedad o accidente de trabajo, la empresa debe facilitar la formación necesaria en el puesto de trabajo a sus trabajadores.

Recualificar a una persona trabajadora conlleva facilitarle la formación necesaria y adecuada para que amplíe su conjunto de aptitudes lo que le permitirá adaptarse a los cambios productivos y avanzar en su itinerario de proyección laboral mejorando sus perspectivas de empleo hacia otros con mejores condiciones.

EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO BA GLASS Spain, SAU, en Villafranca de los Barros (DOE 29.08.23)

Artículo 29. Objeto de la formación.

La introducción de las nuevas tecnologías y sistemas de organización del trabajo, la permanente opción por la superación de los niveles de seguridad en el trabajo, así como la mejora constante de la calidad y eficacia para la satisfacción de las exigencias de los clientes, determina que la empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para incentivar el aprendizaje permanente en la empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar; mediante el logro de un mayor nivel formativo y de una mayor capacidad profesional. Para ello la empresa, conforme a las necesidades de adecuación de los trabajadores a los nuevos métodos productivos y de mejora de los sistemas de trabajo realizará los cursos de formación adecuados para la implantación y/o modificación de sistemas de organización del trabajo, así como otros cursos de formación referidos al

mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles formativos ya ostentados por los trabajadores, y a la concienciación de los trabajadores con la observancia de la normativa referida a seguridad y salud laboral. A tal efecto elaborará con carácter anual el correspondiente plan de formación.

C) Sistema de Clasificación Profesional

La clasificación profesional se refiere a la estructura que define los diferentes grupos y categorías laborales dentro de una empresa o sector, con el objetivo de organizar y distribuir las tareas y responsabilidades de las personas trabajadoras.

El artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores establece que “mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”.

La formación que facilita la empresa a sus trabajadores depende en gran medida de la definición de la clasificación profesional.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE SERVICIOS FUNERARIOS DE EXTREMADURA (DOE 21.08.24)

Clasificación profesional

Artículo 14. Criterios generales. 1. Es un objetivo fundamental del presente Convenio favorecer el desarrollo de la profesionalidad en el sector. Para ello se crean los instrumentos necesarios a fin de fomentar la formación y cualificación profesional con carácter universal, así como a la experiencia profesional, con la consideración de que estos factores, con el adecuado reconocimiento y compensación, contribuyen a la dinamización de la carrera profesional en las empresas.

CONVENIO COLECTIVO SOCAMEX S.A.U. (DOE 01.08.2023)

Artículo 29. Modalidades formativas.

Se programarán cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimientos y habilidades adecuadas en relación con:

(...) b) Formación para la promoción profesional: Sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a grupos profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.

CONVENIO COLECTIVO BA GLASS Spain, SAU, en Villafranca de los Barros (DOE 29.08.23)

Artículo 27. Grupo Profesional.

(...) 27.1. Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional es el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

a. Formación previa y experiencia.

Factor relacionado con la formación básica y complementaria necesaria para desempeñar correctamente los cometidos de la actividad, con la experiencia adquirida y con el grado de dificultad para adquirir dichos conocimientos y experiencia.

D) Ascensos y promociones.

El artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores prevé que “los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio (...) en todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación”.

La negociación colectiva debe procurar que los ascensos y promociones dentro de las empresas se realicen de manera justa y transparente, siguiendo criterios objetivos como la antigüedad, la formación y el desempeño.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA (BOE 16.04.2025)

Artículo 11. Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.

1. Conforme al art. 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

3. Para el ascenso o promoción profesional de la plantilla se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL (BOE 27.12.2021)

Artículo 99: Observatorio sectorial.

También se abordará en el Observatorio el análisis del capítulo de este Convenio sobre Clasificación Profesional y los sistemas de promociones y ascensos, en orden a valorar su adecuación a la realidad actual de las empresas y las nuevas formas de organización del trabajo, analizando también la posible consideración de carreras profesionales vinculadas a la formación, entre otros factores que pudieran tenerse en cuenta.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE 09.04.2025)

Artículo 89. Promoción profesional.

La promoción profesional estará basada en la mejora de las competencias profesionales a través de la formación continua y del contraste de su experiencia, a fin de posibilitarle el ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad. La promoción del trabajador/a se hará de acuerdo con las competencias reconocidas a la persona trabajadora y su adecuación al puesto de trabajo concreto a cubrir. En caso de igualdad se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador/a en el centro. Asimismo, tendrán preferencia en los procesos de promoción, en caso de igualdad de condiciones, primero las víctimas de violencia de género y posteriormente, las personas mayores de 55 años y personas con discapacidad.

E) Acceso a la empresa: formación dual

Se considera Formación Dual el "conjunto de acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen como objeto la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo".

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA (BOE 12.02.2025)

Art 89. Acciones formativas

(...) Por ello, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán:

- Proporcionar los recursos y medios necesarios para garantizar que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso en asegurar la formación y la empleabilidad del alumnado-persona trabajadora.
- Garantizar que las personas trabajadoras que asumen la responsabilidad de las tutorías disponen del perfil técnico y pedagógico necesario y adecuado para poder desarrollar sus funciones, así como dotarles de la dedicación horaria necesaria para dedicarse al alumnado persona trabajadora.
- Fomentar la relación con el centro educativo a efectos de coordinar la actividad formativa y profesional a desarrollar en la empresa y ello pueda traducirse en una mejora de la tutorización, seguimiento y evaluación del alumnado-persona trabajadora.
- Promover la igualdad efectiva en la participación de la FP Dual entre mujeres y hombres aplicando los principios de acción positiva previstos en el artículo 18 del presente convenio colectivo.
- Reconocer a los alumnos que hayan participado en programas de FP Dual derecho preferente de ingreso en la empresa donde hayan desarrollado su actividad laboral en los términos contemplados en el artículo 11 del presente convenio colectivo.
- Informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los convenios suscritos con las entidades formativas.

**CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN
AMBULANCIA DE EXTREMADURA (DOE 24.06.2025)**

Artículo 19. Contratos Formativos

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ELABORADORES DE PRODUCTOS
COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO (BOE 29.07.2022)**

Artículo 20. Contrato de formación en alternancia.

Esta modalidad contractual, tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. Exclusivamente procederá utilizar esta modalidad contractual con personas empleadas incluidas en los grupos II de las Áreas de Oficinas, Tiendas y Fábrica.

El presente contrato se atenderá a las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.
- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será equivalente al salario del grupo profesional y nivel salarial categoría que se ocupe, en atención a las labores a desarrollar por el contratado en formación.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual formativa se estará a las previsiones contenidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

F) Acciones Formativas

Una acción formativa se refiere a cualquier actividad organizada con el objetivo de mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de las personas trabajadoras.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA (BOE 12.02.2025)

Artículo 89. Acciones formativas.

a) Formación programada por las empresas:

1. Con carácter general las empresas podrán organizar acciones formativas con carácter gratuito, en los términos y según el procedimiento previsto en la normativa legal vigente en cada momento, dirigidas a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, así como de la promoción y desarrollo profesional de las personas trabajadoras y la mejora de la competitividad de las empresas. Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de personas trabajadoras con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de personas trabajadoras pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, baja cualificación, personas trabajadoras con contrato temporal, víctimas de violencia de género, mayores de cuarenta y cinco años).

(...)

4. Las acciones formativas programadas por las empresas responderán a las necesidades formativas reales, inmediatas y específicas de aquellas y sus personas trabajadoras. Estas acciones se desarrollarán con la flexibilidad necesaria en sus contenidos y el momento de su impartición para atender las necesidades formativas de la empresa de manera ágil y ajustar las competencias de sus personas trabajadoras a los requerimientos cambiantes.

5. Estas acciones guardarán estrecha relación con el catálogo nacional de cualificaciones profesionales y su correspondiente catálogo modular, así como con los planes de formación sectorial o subsectorial.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE 09.04.2025)

Artículo 61. Desarrollo de la formación.

5. Como criterio general para la asistencia a los cursos programados, tendrán prioridad las personas trabajadoras que hayan participado en menos acciones formativas y que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso y, dentro de estos, gozarán de prioridad las personas trabajadoras menos cualificadas.

G) Acceso a la formación de trabajadores con contrato de duración determinada y fijos discontinuos

Según el artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores:

El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. 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.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO URBASER, S.A. Ecoparque Mirabel, Punto Limpio Plasencia y Coria (DOE 15.01.2024)

Artículo 11. Personal fijo-discontinuo

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA (BOE 12.02.2025)

Artículo 93. Formación de personas trabajadoras con contrato de duración determinada. En aplicación de lo establecido en el artículo 15.7, segundo apartado, del Estatuto de los Trabajadores, en cada empresa que emplee a personas trabajadoras con contratos de duración determinada, se concretará la participación de éstos en los planes de formación profesional de la empresa a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales. Para dar sentido a esta formación, en la elaboración de sus contenidos se tendrán en cuenta las previsiones de actividad y plantilla, así como la composición de ésta en las diversas modalidades contractuales.

H) Créditos horarios, permisos y licencias para la formación

El Estatuto de los Trabajadores indica en su artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo que 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.

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

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (DOE 03.05.2022)

Artículo 28. Permisos retribuidos.

Los trabajadores/as que se matriculen en cursos oficiales de Formación Profesional, y que supongan una promoción del sector contarán con permisos retribuidos, por el tiempo indispensable, para los exámenes de evaluación, tanto parciales como finales, con posterior justificación de los mismos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (DOE 06.04.2017)

Artículo 59. Permisos y Licencias

Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE EXTREMADURA (DOE 29.06.2022)

Artículo 18. Permisos y licencias

I)Una semana al año para asistir a curso de formación organizado por la empresa.

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE LA MADERA, EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (DOE 11.03.2025)

Artículo 29. Formación Profesional.

Las empresas concederán como máximo diez días retribuidos al año para que el trabajador pueda asistir a curso de capacitación profesional dentro del sector, siempre y cuando el mismo hubiera avisado con una antelación de quince días sobre el comienzo del curso y éste no coincida con época de mayor trabajo en la empresa. Será imprescindible, para considerar tal permiso, que el trabajador justifique su inscripción y asistencia al curso, La representación legal de los trabajadores recibirá información sobre la planificación, desarrollo y ejecución de los planes formativos organizados por la empresa.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE 09.04.2025)

Artículo 62. Permisos para la formación.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a 25 horas anuales de formación, que podrán ser acumulables en períodos de hasta 5 años, dentro de su jornada laboral para su formación en el propio centro o en centro externo en materias relacionadas con su actividad profesional; queda a criterio de la empresa la concesión de permisos para formación cuando lo solicite más de un trabajador/a y coincidan total o parcialmente las fechas del curso que soliciten.

Cuando la empresa realice cursos de perfeccionamiento y el trabajador/a participe en los mismos, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia, serán por cuenta de aquella. El personal que preste sus funciones en horas nocturnas, o en otro horario no coincidente con las horas en que se organicen las acciones formativas, no se verán discriminados por tal motivo con respecto al resto de trabajadores. Tendrán por tanto derecho también a las 25 horas de formación dentro de su jornada, aunque no coincidan con las horas presenciales de formación. La empresa acordará con el trabajador la concreción de la compensación en horas retribuidas de descanso que le corresponda.

3. Cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, la empresa siempre que sus necesidades organizativas lo permitan, le facilitará el cambio de turno que fuese imprescindible para compatibilizar su trabajo con la realización de sus estudios, así como, siendo posible, le otorgará preferencia para elegir turno de trabajo.

4. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a disponer del tiempo necesario para concurrir a las convocatorias oficiales de evaluación y acreditación de la experiencia laboral para la obtención del certificado de profesionalidad correspondiente. Este tiempo podrá ser computado dentro del tiempo dedicado a formación.

5. También podrá disfrutar de permiso para concurrir a exámenes oficiales para la obtención de un título, no computando como jornada efectiva de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS DERIVADOS DE EXTREMADURA (DOE 25.07.2024)

Artículo 21º. Licencias

h) Por el tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en centros de formación profesional, académica y social.

CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE TALAVERA LA REAL (DOE 04.07.2024)

Artículo 49. Formación

5. Con objeto de facilitar la formación profesional y el desarrollo personal, podrá concederse permiso en los siguientes supuestos:

c) Para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, con el límite máximo de tres meses por año natural, y sin percibo de retribuciones

CONVENIO COLECTIVO BA GLASS Spain, SAU, en Villafranca de los Barros (DOE 29.08.23)

Artículo 21.3. Permiso para concurrir a exámenes y cursos de formación.

El trabajador tendrá derecho 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.

También tendrá derecho 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.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE BANCA (BOE 01.01.2025)

Artículo. 36.2.

El personal con más de dos años de antigüedad, desde la primera fecha de entrada en la Empresa, podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos: (...)

2.2. Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

CONVENIO COLECTIVO MANCOMUNIDAD INTEGRAL DE SERVICIOS VEGAS BAJAS (DOE 25.10.2024)

Artículo. 26.2.b)

Se concederán las siguientes licencias retribuidas de estudio:

b) De formación profesional a todos los niveles. Concesión de 60 horas/año como máximo para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, cuando el curso se celebre fuera de la Administración y el contenido del mismo esté relacionado directamente con el puesto de trabajo o su carrera profesional en la Administración. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes, se concederán siempre que se soliciten con antelación, considerándose el silencio como positivo, en caso de respuesta negativa, ésta habrá de ser motivada y comunicada a los Órganos de Representación del Personal. Los/as trabajadores/as (Empleados Públicos) comprendidos/as en el ámbito del presente Convenio realizarán los cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo que determine la Administración. El tiempo de asistencia a estos cursos se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos.

c) Los Empleados/as Público/as podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

CONVENIO COLECTIVO FRESENIUS MEDICAL CARE, S.A. (DOE 24.01.2022)

Artículo 24. Licencias retribuidas y no retribuidas.

2. Licencias no retribuidas: La persona trabajadora, previo acuerdo con la empresa, podrá ausentarse del trabajo, en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Cuarenta horas máximo al año para cursos de formación organizados o impartidos por administraciones públicas, colegios profesionales y sindicatos.

CONVENIO COLECTIVO VECTALIA EMÉRITA SL (DOE 22.07.2023)

Artículo 31. Formación del Personal:

6. A propuesta de las Organizaciones Sindicales, y para asistencia a cursos de formación sindical, la empresa concederá a los afiliados permisos no retribuidos para asistir a dichos cursos, previa solicitud y justificación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL ÓPTICA (BOE 23.11.23)

Artículo. 13: Tiempo dedicado a la formación.

Para las horas empleadas en cursos de formación programada internamente, el criterio de gestión será el de entender como trabajadas las horas de formación que coincidan con las que, cada persona trabajadora afectada, tenía previsto trabajar ese día en su calendario laboral individual, no generándose la necesidad de compensaciones extraordinarias. Exclusivamente para las jornadas parciales cuyo horario no coincide habitualmente con las sesiones de formación, se compensará la sesión formativa con un descanso equivalente al tiempo previsto de trabajo. La formación online se realizará de manera planificada en el propio puesto de trabajo y se computará como tiempo de trabajo.

I) Adaptación de la jornada de trabajo

El Estatuto de los Trabajadores establece que la persona trabajadora tiene el derecho de adaptar su jornada para poder asistir a cursos de formación profesional. Así, puede solicitar comenzar su jornada laboral unas horas antes y finalizarla también antes si inicia un curso por las tardes. Del mismo modo, puede solicitar cambiar de una jornada partida a una jornada intensiva o, al menos, reducir el tiempo destinado al descanso para comer. Estos derechos no son absolutos. La empresa puede negar la solicitud de un trabajador para adaptar su jornada si existen razones organizativas que lo justifiquen.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO "ESTACIÓN ITV VEGA BAJA, SA".(DOE 13.03.2024)

Artículo 40. Formación profesional.

La empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los costes aplicados a la formación durante el ejercicio económico anterior e informará del plan previsto para el año en curso. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria. Cuando la formación sea por cuenta del trabajador, éste tendrá derecho:

(...)

— A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ELABORADORES DE PRODUCTOS
COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO (BOE 29.07.2022)**

Artículo 25. Jornada de trabajo.

(...)

3.1 Las personas trabajadoras tendrán derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo y, especialmente, al disfrute de los permisos, preferencias en la elección de turnos y adaptación de la jornada de trabajo en los términos previstos en el artículo 23.1 del Estatuto de los Trabajadores.

**CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A
PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE 09.04.2025)**

Artículo 62. 3. Cuando el trabajador o trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, la empresa siempre que sus necesidades organizativas lo permitan, le facilitará el cambio de turno que fuese imprescindible para compatibilizar su trabajo con la realización de sus estudios, así como, siendo posible, le otorgará preferencia para elegir turno de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE TALAVERA LA REAL (DOE 04.07.2024)

Artículo 15. Flexibilidad y adaptación de jornada.

El trabajador que curse estudios en centros de enseñanza o asista a cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con su puesto de trabajo, tendrá derecho a la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a los mismos, o preferencia para elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en el servicio.

CONVENIO COLECTIVO VECTALIA EMÉRITA SL (DOE 22.07.2023)

Formación Artículo 31. Formación del Personal:

(...) 2. Los trabajadores que cursen estudios académicos o de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia de los cursos, si ello es posible.

J) Excedencias

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46. Excedencias regula que (...)

3.- El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia 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.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS (BOE 15.08.2023)

Artículo 22.6: En desarrollo del número 6 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo:

a) El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 6 meses, salvo el apartado b) siguiente, en que puede durar 1 año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias: (...)

b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la empresa. (...)

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE OFICINAS DE FARMACIA (BOE 28.12.2022)

Artículo 30. Excedencias especiales.

1. Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las circunstancias siguientes: (...) b) El disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursillos de formación profesional o sindical propios de la especialidad farmacéutica.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL (BOE 27.12.2021)

Artículo. 63: 6. En desarrollo del número 6 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se regula a continuación un supuesto de excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo: La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia, cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 1 año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

(...)

b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto la persona trabajadora deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la empresa. No podrá disfrutar de las excedencias previstas en este apartado, simultáneamente, más del 10 % de las personas trabajadoras de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 personas trabajadoras de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por la persona trabajadora hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

J) Ayudas Económicas

Los convenios colectivos pueden establecer ayudas económicas por parte de las empresas para la formación de sus trabajadores. Estas ayudas pueden incluir subvenciones directas, cobertura de gastos, bonificaciones en los cursos, créditos para formación, etc.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO DE CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO (BOE 06.06.2024)

Artículo. 58 Ayuda para estudios de la persona trabajadora.

1. A las personas trabajadoras que cursen los estudios abajo reseñados, se les abonará el 90 % de los costes anuales de libros y matrícula debidamente justificados de dichos estudios, con un máximo, por ambos conceptos, de 1.800 euros anuales.

Los estudios que darán lugar al reconocimiento del derecho antes enunciado, deberán tener unos contenidos académicos vinculados con la actividad propia de las Cajas o prevalentes del puesto de trabajo que la persona trabajadora desempeñe. Los estudios acogidos a esta ayuda, con las condiciones señaladas, son los siguientes:

a) Estudios universitarios de Grado y Máster de Postgrado en: Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Dirección de Empresas, Marketing, Informática, Ingenierías, Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo, Psicología y Sociología, Matemáticas, Estadística, así como aquellos que puedan facilitar al personal del Grupo 2 la promoción al Grupo 1.

b) Estudios de post-grado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio avalado por publicaciones especializadas.

c) Estudios de 2.º de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad. En este caso la Ayuda de Estudios podrá ser sustituida por la Ayuda para formación de hijos/as.

CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE TALAVERA LA REAL (DOE 04.07.2024)

Artículo 24. Formación y perfeccionamiento profesional

6.- Se abonará a los trabajadores/as los gastos de desplazamiento que se generen por la asistencia cursos de formación y perfeccionamiento profesional que hayan sido promovidos por el propio ayuntamiento o que se encuentren dentro de los Planes de Formación Continua para las Administraciones Públicas, así como en otros planes oficiales.

CONVENIO COLECTIVO VOTORANTIM CEMENTOS ESPAÑA, S.A. FÁBRICA DE ALCONERA (DOE 30.08.23)

Artículo 48. Formación continua.

La Empresa asume el compromiso de afrontar, durante la vigencia del Convenio, el estudio y, en su caso, aplicación de planes de formación necesarios para la mejor capacitación de las personas trabajadoras y, por ende, para el mejor funcionamiento de la industria cementera. Se dará cumplida cuenta al Comité de Empresa de las materias formativas que se vayan a poner en práctica. Cuando no sea posible impartir la formación dentro de la jornada laboral, se otorgará una compensación de 12 euros por hora presencial en la formación, más los gastos de desplazamiento desde la residencia habitual, si los hubiera.

CONVENIO COLECTIVO GRUPO ALLIANZ (BOE 29.06.2023)

Artículo 11.B): (...) Las empresas destinarán anualmente el 1% de su masa salarial a la implantación del Plan de Formación. En esta cuantía se englobarán tanto los gastos relacionados directamente con la formación, como los necesarios para que ésta se pueda producir, como son viajes, alojamientos, medios, etc. La evaluación en cuanto a los criterios de implantación y evolución se desarrollará con la frecuencia que se determine por la Comisión de Carrera Profesional y Formación.

CONVENIO COLECTIVO MOVISTAR + (BOE 14.06.2023) ·

Art. 19: Formación.

La empresa podrá organizar acciones formativas internas o externas para sus empleados referidas a temas que sean necesarios para el desarrollo profesional de éstos. En estos casos, la empresa sufragará la totalidad de los costes de matrícula, alojamiento, manutención y viajes que originen las mismas.

K) Igualdad y no discriminación

Los convenios colectivos deben incluir cláusulas que garanticen condiciones justas y equitativas en el lugar de trabajo, las mismas condiciones y los mismos derechos para todas las personas trabajadoras, independientemente de sus características personales (como género, orientación sexual, raza, etc.).

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS

CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS DERIVADOS DE EXTREMADURA (DOE 25.07.2024)

Artículo 54º. Medidas de igualdad entre mujeres y hombres

En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

CONVENIO COLECTIVO AYUNTAMIENTO DE TALAVERA LA REAL (DOE 04.07.2024)

Artículo 22. Promoción profesional.

La autorización, así como la denegación para la realización de cursos de formación respetarán los principios de igualdad de acceso entre hombres y mujeres.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS
(BOE 15.08.2023)**

Artículo 37.5:

Con carácter anual la empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre la evolución de las promociones y ascensos, desgregado por sexos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación en el ámbito de empresa, con la finalidad de suprimir cualquier tipo de discriminación por sexo.

Artículo 81.2 . Dada su trascendencia para el modelo de relaciones laborales al que responde este convenio la política formativa en el Sector se acomodará a los siguientes criterios, atendiendo igualmente a las previsiones de la legislación vigente en materia de formación profesional para el empleo y desarrollar las competencias que para la misma se deriven de la normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo (en la actualidad Ley 30/2015):

(...) j) Consideración de la formación como herramienta para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, favoreciendo el acceso de las mujeres a las actividades formativas sobre materias y disciplinas en los que se encuentren subrepresentadas.

k) Priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

**CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN ORQUESTA DE EXTREMADURA
(DOE 26.09.2023)**

Clausula Adicional 1ª

Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

**CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS (BOE
03.11.2021)**

Artículo 45. Prohibición de la discriminación por razón de género.

D. Formación profesional. Las acciones formativas de las empresas a sus personas trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

L) Otras materias

CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA SAU (BOE 27.09.2022)

Artículo 15. Formación para la adecuación en supuestos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo.

En los supuestos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo se facilitará a las personas trabajadoras afectadas por la misma los medios y recursos necesarios que aseguren su integración en el nuevo centro, así como los conocimientos y habilidades que precisen para su puesto.

En este sentido, y a través de la Comisión Estatal de Formación, se desarrollarán programas específicos de formación técnica y de gestión, tanto individuales como colectivos, que permitan desarrollar adecuadamente su actividad profesional en el nuevo centro de destino. Hasta tanto no haya finalizado el proceso de formación, que incluirá un periodo de adiestramiento, no se exigirá a las personas trabajadoras trasladadas los niveles de rendimiento establecidos para el puesto de trabajo.

Salvo en aquellos supuestos excepcionales que, por razones de producción justificadas por la Empresa, lo hagan imposible, esta formación se impartirá dentro de la jornada laboral, efectuándose por parte de la Comisión Estatal de Formación el seguimiento de los programas específicos que se impartan.

A los efectos de este artículo se entenderá por movilidad geográfica de carácter colectivo los supuestos en los que, en un periodo de noventa días, se produzca por este concepto un incremento de más del 10 % de la plantilla del centro receptor o cuando, sin llegar a ese porcentaje, alcance la cifra de, al menos, treinta personas trabajadoras.

CONVENIO COLECTIVO DEUTZ SPAIN SAU (DOE 19.05.2025)

Artículo 59. Desconexión digital.

La empresa incluirá dentro del plan de formación anual acciones de formación y de sensibilización a la plantilla, sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

CONVENIO COLECTIVO FUNDACION CENTRO CIRUGIA MINIMA INVASION- JESUS USON (DOE 18.07.2023)

Artículo 45.2. Formación.

La Fundación deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. Esta formación será ofrecida al inicio de la relación laboral, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o de forma periódica, para la actualización o reciclaje de los conocimientos adquiridos en Prevención de Riesgos Laborales.

7.- BIBLIOGRAFIA

- BOE. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- BOE. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Dossier Informativo Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional. Gobierno de España
- Buenas prácticas en la negociación colectiva 2025. FeSMC-UGT
- La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva. Yolanda Cano Galán. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
- Buenas prácticas de negociación colectiva sobre formación continua de las personas trabajadoras. María de los Reyes Martínez Barroso. www.cielolaboral.com
- Informes de la negociación colectiva andaluza. Varias anualidades. Observatorio de la Negociación Colectiva Andaluza. UNIA-CARL
- Informe sobre la negociación colectiva en la región de Murcia. 2024. Fundación de relaciones laborales de Murcia.