

# LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO MANUAL PARA SINDICALISTAS

Estrategia Integrada de Empleo y Formación Profesional de  
Castilla y León y marco estatal.





# LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO

## MANUAL PARA SINDICALISTAS

Estrategia Integrada de Empleo y Formación Profesional de  
Castilla y León y marco estatal.



Esta guía se enmarca en el Programa de Acciones Complementarias en desarrollo de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo.

*Edita:*

*Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León.*

*Secretaría de Empleo y Formación.*

*Pza. Madrid 4, 7ª planta. C.P. 47001 Valladolid.*

*Tfno.: 983391516*

*Elaboración:*

*Carmen Álvarez Álvarez y Beatriz Sanz Parra.*

*Coordinación: Saturnino Fernández de Pedro.*

*Diseño y Maquetación:*

*Angel Rapado.*

*Depósito Legal:*

*DL VA 1146-2015*

## PRESENTACIÓN

La formación y la cualificación profesionales constituyen materias cada vez más imbricadas en el ámbito del trabajo y de las relaciones laborales.

Los agentes sociales, y particularmente CCOO, nos hemos implicado a fondo en la construcción del actual Sistema de Formación Profesional, conscientes de que fortalecer una formación profesional, accesible a todas las personas y de calidad, ayudará de forma decisiva a la profesionalización de los sectores y a la seguridad y la calidad en el empleo. Sólo sobre esa base podrá avanzar con garantías el cambio de modelo productivo que hoy se propugna como vía de superación de la crisis, y como garantía de las expectativas profesionales.

La Ley 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, se ha desarrollado durante estos años a través de una extensa red normativa, tanto en el ámbito de la Administración del Estado como en las Comunidades Autónomas, donde crecientemente recaen las competencias sobre estas materias. El resultado de esta regulación, todavía inconcluso, es complejo y con implicaciones de calado, tanto en el ámbito laboral y de la formación para el empleo como en el educativo.

El desarrollo de la Ley de las Cualificaciones en nuestra Comunidad se canaliza principalmente a través de la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Salud Laboral e Igualdad en el Empleo. En el marco de esta Estrategia, y particularmente en los Planes de Empleo y Formación Profesional que forman parte de ella, se establecen los objetivos y líneas de actuación para desarrollar el Sistema de Formación Profesional y Cualificaciones Profesionales

en Castilla y León. Al amparo de dicha Estrategia, entre otros instrumentos, trabajamos las diferentes líneas de formación profesional que se explican en este Manual.

Siendo conscientes de la complejidad de todo este mosaico normativo, no podemos obviar la importancia de conocerlo y de reforzar su desarrollo desde todos los niveles de actuación sindical. Entre dichos niveles, el de la empresa es particularmente clave porque es precisamente en dicho ámbito donde más directamente le compete al Sindicato hacer reales y efectivos los derechos formativos de los trabajadores y trabajadoras.

El sentido de este manual es servir de apoyo a ese trabajo sindical, principalmente el de nuestros delegados y delegadas en las empresas, objetivo en el que, desde CC.OO., vemos necesario seguir haciendo hincapié, para la mejora general de la situación laboral y profesional de los trabajadores y trabajadoras.



Saturnino Fernández de Pedro  
Secretario de Empleo y Formación  
U.S. CC.OO. de Castilla y León

**Índice**

---

**LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO. MANUAL PARA  
SINDICALISTAS. Estrategia Integrada de Empleo y Formación  
Profesional de Castilla y León y Marco Estatal.**

Presentación .....	5
PRIMERA PARTE: LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU ESTRUCTURA. Marco Estatal y Normativa Autonómica en el contexto de la Estrategia Integrada	
1. Ideas básicas sobre el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional .....	11
2. La formación profesional inicial o reglada .....	15
3. La formación para el empleo .....	23
4. La orientación profesional .....	29
5. Los Centros Integrados de formación profesional, los Centros de Referencia Nacional y los Centros de Formación del Servicio Público de Empleo. ....	31
6. El procedimiento de acreditación de la experiencia profesional y la formación no formal .....	41

## SEGUNDA PARTE: LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO DERECHO LABORAL

1. La formación profesional como derecho de los trabajadores y trabajadoras .....	45
1.1. El permiso para concurrir a exámenes .....	48
1.2. El permiso de formación o perfeccionamiento profesional .....	49
1.3. El derecho preferente a elegir turno de trabajo .....	50
1.4. El derecho a la adaptación de jornada .....	52
1.5. Los nuevos derechos introducidos por la Reforma Laboral de 2012.	53
2. La formación profesional como obligación de las empresas .....	59
2.1. Formación en materia de prevención de riesgos laborales .....	59
2.2. Formación de trabajadores/as de ETT's .....	61
2.3. Mandato de atención a colectivos específicos .....	61
3. Los incentivos públicos a la formación profesional desarrollada por las empresas: El Sistema de Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y el papel de la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa. ....	63
4. Los Permisos Individuales de Formación como figura bonificable .....	75
5. Los contratos formativos .....	79

---

5.1. Contrato de trabajo en prácticas .....	79
5.2. Contrato para la formación .....	80
6. Las prácticas no laborales en las empresas .....	85
6.1. Prácticas no laborales para jóvenes con titulación y sin experiencia .....	85
6.2. Prácticas en empresas realizadas por alumnos y alumnas de formación prioritariamente dirigida a desempleados/as .....	86
6.3. Prácticas en empresas del alumnado de formación profesional: Módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT) .....	88
6.4. Formación Dual Educativa .....	90
6.5. Prácticas académicas externas de estudiantes universitarios .....	94
7. Comisiones de formación en las empresas .....	97



## PRIMERA PARTE

# LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU ESTRUCTURA. MARCO ESTATAL Y NORMATIVA AUTONÓMICA EN EL CONTEXTO DE LA ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO

## 1. Ideas básicas sobre el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional

A partir de la Ley de las Cualificaciones (2002) toda la formación profesional se va a ir adaptando a dos instrumentos, en cuya elaboración y actualización permanente se trabaja desde 2003. Estos instrumentos son:

- El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
- El Catálogo Modular de Formación, asociada a cada cualificación.

En el Catálogo Nacional de Cualificaciones se recopilan, ordenadas por familias profesionales, todas las cualificaciones de nuestro mercado de trabajo.

Una cualificación vendría a ser el conjunto de conocimientos, aptitudes y capacidades que se requieren para el ejercicio de una actividad profesional.

Las cualificaciones que recoge el Catálogo Nacional se clasifican en tres niveles (1, 2 y 3), en razón del nivel, la complejidad y la responsabilidad que cada profesión requiera.

Las cualificaciones de nivel 4 y 5, de las que no se ocupa este Catálogo, se corresponderían con profesiones de rango universitario (grado y posgrado/master universitario).

El Catálogo de Cualificaciones se acompaña del Catálogo Modular de Formación, que define la formación necesaria para obtener cada una de las cualificaciones establecidas.

Esta formación se ordena en módulos para permitir su obtención y facilitar su acreditación parcial, cuando la cualificación no se adquiere en un único proceso formativo, y para permitir que, en su caso, dicha cualificación se complete con partes desarrolladas en el marco de la formación profesional inicial (reglada) y partes seguidas en acciones de formación para el empleo.

Asimismo es posible que alguno de estos módulos, o partes de ellos, se reconozcan sin haber seguido el trabajador o trabajadora acciones formales de formación propiamente dichas, cuando acrediten experiencia profesional en ese campo en los procesos de acreditación de la formación no formal y la experiencia profesional que se tratan en otro apartado de este manual.

Los Catálogos de Cualificaciones y Modular de Formación están en una fase avanzada de elaboración encontrándose publicadas en este momento casi 700 cualificaciones profesionales y la formación asociada a cada una de ellas.

Atendiendo a esta nueva estructura de cualificaciones y familias profesionales, la formación profesional reglada y la formación para el empleo han ido rehaciendo su oferta de formación, como se verá luego, adecuándose a esa estructura y

contenidos, y estableciendo las fórmulas para su seguimiento modular o por partes.

En el ámbito educativo las cualificaciones del Catálogo se traducen en los títulos de formación profesional, de formación profesional básica (nivel 1), grado medio (nivel 2) y grado superior (nivel 3). En el ámbito laboral las cualificaciones se traducen en certificados de profesionalidad de niveles 1, 2 y 3.



## 2. La formación profesional inicial o reglada

Según se define en la Ley Orgánica de Educación, la formación profesional inicial (o reglada) comprende los ciclos formativos de formación profesional básica, de grado medio y de grado superior, que tienen como finalidad preparar a las alumnas y alumnos para el desempeño cualificado de las diversas profesiones.

Los ciclos formativos de grado medio permiten a quienes los cursan obtener el título de técnico y los de grado superior, el título de técnico superior, en la especialidad de que se trate.

La formación profesional reglada, a fin de adaptarse al Sistema de Cualificaciones, está procediendo a la revisión de todos sus títulos, para que éstos se adecuen a las cualificaciones del Catálogo (y para que la formación se estructure en módulos, de forma que pueda ser cursada a través de acciones parciales).

Igualmente, y aunque la obtención de un título de formación profesional sigue requiriendo el cumplimiento de los requisitos académicos de acceso, se prevé que puedan reconocerse, a efectos de completar un título, módulos que se hayan cursado a través de certificados de profesionalidad, o incluso de otra formación informal y/o la experiencia profesional.

Un ejemplo de esto es el módulo de Formación en Centros de Trabajo que incluyen todos los ciclos formativos. Quienes acrediten experiencia laboral (de al menos un año) en la actividad de que se trate serán eximidos de la realización de estos módulos si decidieran cursar el título correspondiente.

La formación profesional básica (que incorpora en 2013 la LOMCE) sustituye a los antiguos PCPI (programas de cualificación profesional inicial). Se ordena como lo hacían aquellos en dos años escolares y permite, una vez superada, el acceso directo a los ciclos de grado medio, si bien no conlleva la obtención directa del título de ESO, para el que será necesario hacer una reválida una vez completados los dos años del ciclo.

## **Acceso a la Formación Profesional Básica**

El acceso a los ciclos de Formación Profesional Básica requerirá el cumplimiento simultáneo de las siguientes condiciones:

- a) Tener cumplidos quince años, o cumplirlos durante el año natural en curso, y no superar los diecisiete años de edad en el momento del acceso o durante el año natural en curso.
- b) Haber cursado el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria o, excepcionalmente, haber cursado el segundo curso de la Educación Secundaria Obligatoria.
- c) Haber propuesto el equipo docente a los padres, madres o tutores legales la incorporación del alumno o alumna a un ciclo de Formación Profesional Básica.

## **Acceso a Ciclos de Grado Medio:**

El acceso a ciclos formativos de grado medio requerirá el cumplimiento de al menos una de las siguientes condiciones:

- a) Estar en posesión de al menos uno de los siguientes títulos:
- 1.º Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, siempre que el alumno o alumna haya superado la evaluación final de Educación Secundaria Obligatoria por la opción de enseñanzas aplicadas.
  - 2.º Título Profesional Básico.
  - 3.º Título de Bachiller.
  - 4.º Un título universitario.
  - 5.º Un título de Técnico o de Técnico Superior de Formación Profesional.
- b) Estar en posesión de un certificado acreditativo de haber superado todas las materias de Bachillerato.
- c) Haber superado un curso de formación específico para el acceso a ciclos de grado medio en centros públicos o privados autorizados por la administración educativa, y tener 17 años cumplidos en el año de finalización del curso. Las materias del curso y sus características básicas serán reguladas por el Gobierno.
- d) Haber superado una prueba de acceso de acuerdo con los criterios establecidos por el Gobierno, y tener 17 años cumplidos en el año de realización de dicha prueba.

Las pruebas y cursos indicados en los párrafos anteriores deberán permitir acreditar los conocimientos y habilidades suficientes para cursar con aprovechamiento los ciclos de formación de grado medio, de acuerdo con los criterios establecidos por el Gobierno.

### **Acceso a Ciclos de Grado Superior:**

1. Acceso directo, disponiendo de alguna de las acreditaciones académicas siguientes:

Título de Bachiller.

Haber superado el segundo curso de cualquier modalidad de Bachillerato Experimental.

Curso de Orientación Universitaria o Preuniversitario.

Título de Técnico Especialista, Técnico superior o equivalente a efectos académicos.

Título universitario o equivalente.

2. Acceso mediante prueba, cumpliéndose alguno de los siguientes requisitos:

Tener como mínimo 19 años de edad o cumplirlos en el año natural en el que se realiza la prueba.

Quedarían exentos de realizar la prueba quienes tengan superada la prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años.

Ambas pruebas se convocan anualmente por la Administración Educativa en las diferentes comunidades autónomas.

En algunas comunidades autónomas, como es el caso de Castilla y León, se ofrecen anualmente cursos preparatorios de estas pruebas para facilitar el acceso a dichos ciclos.

También anualmente se regulan las pruebas para la obtención directa de títulos de formación profesional.

Actualmente también es posible cursar la formación profesional de forma parcial, es decir, que se realicen módulos sueltos, opción que puede ser de interés para los trabajadores y trabajadoras que quieran completar su formación profesional y no puedan compaginar su trabajo con la realización de cursos académicos completos, o bien para quienes estén exclusivamente interesados en la realización de uno o varios módulos parte de un ciclo de formación profesional.

Actualmente, en Castilla y León están reguladas dos opciones de oferta parcial de formación profesional, a disposición de los trabajadores y trabajadoras:

**1. Oferta de plazas vacantes en módulos profesionales de los ciclos formativos que oferta un centro de formación profesional.**

Los centros de formación profesional ofertarán estas vacantes al final del período de matrícula. Cualquier trabajador o trabajadora que cumpla los requisitos académicos puede cursar estos módulos y obtener la certificación correspondiente. Esta oferta se publicita anualmente en los centros de formación profesional y en las Direcciones Provinciales de Educación.

**2. Oferta de módulos profesionales individuales que se ofrezcan de manera específica y diferenciada del resto de los que ofrece el centro, dentro de los ciclos formativos que el centro imparta.**

Esta oferta:

- Se programa por el centro de formación profesional, **a demanda de un grupo de trabajadores, de una empresa, o de una organización empresarial o sindical**, y previa autorización de la Administración Educativa.
- Puede adecuarse totalmente a las necesidades, horarios y nivel del grupo.
- **No requiere que los trabajadores y trabajadoras que sigan el módulo cuenten con los requisitos académicos de acceso al ciclo correspondiente siempre que dicho módulo esté asociado a cualificaciones** o partes de ella (unidades de competencia) del Catálogo Nacional de Cualificaciones. En este caso se expedirá a estos alumnos y alumnas trabajadores un **certificado correspondiente al módulo cursado**, que podrá servirles para ir completando una cualificación, con vistas a obtener un certificado de profesionalidad.

Con estas medidas se pretende incrementar la oferta de formación profesional, con las garantías de calidad y de reconocimiento de la formación profesional reglada y con la flexibilidad que requiere la formación de adultos y en particular la formación de trabajadores y trabajadoras.

Se busca también facilitar el acceso a la formación reglada a quienes la hubieran abandonado o no hubieran accedido a ella anteriormente.

La formación profesional inicial o reglada se oferta en los centros educativos públicos y privados, así como en los centros integrados de formación profesional, de los que hablamos en otro apartado de este Manual.



### 3. La formación para el empleo

Según el artículo 8 de la Ley 30/2015 por la que se regula la formación para el empleo en el ámbito laboral, se consideran iniciativas de formación cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo. En particular:

**La formación programada por las empresas, para sus trabajadores.**

**La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados**, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.

**La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados**, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.

**Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, relativas a los permisos individuales de formación**, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad....

La formación para el empleo cumple fines diversos. Debe servir para cualificar a los desempleados que buscan empleo y a los trabajadores y trabajadoras ocupados que necesitan mejorar su cualificación, actualizar sus competencias y/o adquirir otras nuevas.

La vía principal de esta formación para adecuarse al Sistema de Cualificaciones y para tener un reconocimiento y una acreditación directos será la de los certificados de profesionalidad.

Estos certificados regulados a través del Real Decreto 34/2008, y con validez en todo el Estado, se elaboran en correspondencia con el Catálogo de Cualificaciones, a partir del Fichero Nacional de Especialidades que gestiona el Servicio Público de Empleo Estatal (INEM).

Los certificados de profesionalidad (junto a las demás especialidades del Fichero Nacional) podrán impartirse completos o en módulos acumulables, hasta completarse la totalidad del mismo. La Administración Laboral expedirá estos certificados que tendrán validez en el marco del Sistema, así como correspondencia con los módulos que se determinen de los títulos de la formación profesional reglada.

La formación no adaptada a estos certificados no tendrá reconocimiento directo, pero podrá ser objeto de evaluación y en su caso de reconocimiento en los procedimientos de acreditación de la formación informal y la experiencia profesional.

La formación que hacen las empresas para sus trabajadores y trabajadoras, por ejemplo, responde a necesidades específicas de aquéllas y puede no adaptarse a módulo alguno de ningún certificado.

A continuación repasaremos las principales líneas de la formación para el empleo.

#### **La formación prioritariamente dirigida a desempleados (antigua formación ocupacional).**

Se realiza por las **entidades que tienen reconocida esta capacidad, por ser entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo o por cumplir los requisitos que establezca en cada caso el programa correspondiente.** A partir de la Ley 30/2015 sólo pueden recibir fondos públicos para impartir formación los centros inscritos y acreditados concurriendo a convocatorias públicas, generalmente en libre concurrencia.

Esta formación puede tener como destinatarios, hasta un 40%, a trabajadores y trabajadoras ocupados, junto a los desempleados.

La formación prioritariamente dirigida a desempleados está constituida por **acciones del fichero de especialidades que tiene elaborado el Servicio Público de Empleo Estatal. Las especialidades de este fichero se están reconvirtiendo en certificados de profesionalidad, adaptados a las cualificaciones del Catálogo** del que hablábamos antes.

A esta formación pueden acudir además, junto a los desempleados, trabajadores y trabajadoras ocupados, lo que hace del mayor **interés reforzar sus derechos**

**formativos individuales en las empresas en que trabajan (permisos, cambio de turno y adaptación de la jornada de trabajo)** para que, si quieren hacerlo, puedan optar a realizar un certificado de profesionalidad completo. Como la asistencia en este tipo de formación es obligatoria, y la duración de los cursos relativamente larga, es difícil que alguien con empleo a tiempo completo pueda conciliar el trabajo y esta formación sin necesidad de algún ajuste en su jornada de trabajo. Es importante explorar estas posibilidades y dar continuidad al esfuerzo de la ley por abrir la formación para el empleo al mayor número posible de trabajadores y trabajadoras, con independencia de su formación previa y de su situación laboral.

### **La formación prioritariamente dirigida a ocupados**

Dentro de la formación dirigida prioritariamente a ocupados se encuentra tanto la formación bonificada que hacen las propias empresas, a la que nos referimos en otro apartado de este Manual, como la que denominamos formación de oferta, que se desarrolla, como ya decíamos para la de desempleados, mediante subvenciones públicas, por centros y entidades de formación, en libre concurrencia.

Hasta este año 2015 las organizaciones empresariales y sindicales podían ofrecer esa formación por sí mismas o a través de las fundaciones u otras estructuras de formación de que dispusieran. Sin embargo desde la reforma de la formación para el empleo de este año estas organizaciones ya no pueden ser solicitantes ni ejecutoras de esa formación. Las fundaciones de formación de los Sindicatos, como es el caso de FOREM/FOREMCYL, siguen ofreciendo formación concurriendo por sí mismas a las convocatorias correspondientes.

Esta oferta de formación se ha ido reduciendo mucho durante los últimos años, de manera que progresivamente la formación de los trabajadores y trabajadoras ocupados se desplaza más al ámbito de la empresa., con el riesgo que ello conlleva, ya que hasta el momento esta formación llega a pocos trabajadores (menos del 30% en Castilla y León), es de escasa calidad y nuestra participación como RLT en ella es muy escasa.

Esta formación puede tener asimismo como destinatarios, hasta un 40%, a trabajadores y trabajadoras desempleados, junto a los ocupados.

Actualmente, cada año hay convocatorias estatales y autonómicas de formación prioritaria para ocupados (porque sólo una parte de los fondos con que se financia esta formación están transferidos a las Comunidades Autónomas). La gestión de las Convocatorias estatales la hace la Fundación Estatal para la Formación para el Empleo y en el caso de las convocatorias autonómicas, en Castilla y León la gestión está encomendada a la Fundación Autonómica para la Formación en el Empleo (FAFECyL). Ambas fundaciones coordinan su actuación con los Servicios Públicos de Empleo correspondientes, estatal y autonómico (en nuestro caso, el EcyL).

### **El Programa de Orientación, Formación e Inserción (OFI).**

En el marco de la Estrategia Integrada de Empleo, y junto a los programas de formación de ocupados y desempleados, en Castilla y León se mantiene desde hace años un programa específico, financiado con fondos propios de la Comunidad Autónoma, con el que se atiende a personas desempleadas, generalmente pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de inserción,

a través de itinerarios integrados de formación, orientación profesional y acompañamiento a la inserción.

Este programa se ofrece por centros y entidades de formación como los anteriores.

## 4. La orientación profesional

Según prevé la Ley de Cualificaciones, la orientación profesional deberá ser un **servicio integrado a disposición de todas las personas, accesible desde la etapa educativa inicial y prolongada durante toda la vida activa, que ayude a sus destinatarios en la elección de la formación adecuada para conseguir empleo, para mantenerlo o mejorarlo y para el desarrollo de una carrera profesional a la medida de las propias expectativas y necesidades de cada trabajador o trabajadora.**

La Ley de las Cualificaciones concibe este servicio como **integrado, en el sentido de que debería tener una unidad y una continuidad, con independencia de que su gestión y contenidos dependan en cada momento y contexto de Administraciones distintas (educativa y/o laboral).**

Hasta el presente no existe en España un verdadero modelo universal y público de orientación profesional.

Existe, por una parte, un sistema de orientación en el ámbito educativo, para los alumnos y alumnas de formación profesional; y por otra, la orientación para desempleados, tanto la directa que se hace desde las Oficinas de Empleo, como la que, en Castilla y León durante este año 2015, realizamos las organizaciones sindicales en el marco de un programa financiado por la Junta de Castilla y León dentro de la Estrategia Integrada de Empleo.

Asimismo, en el ámbito de la colaboración público-privada, hay algunos programas que incorporan acciones de orientación:

Por un lado, los programas de atención a colectivos de desempleados que desarrollan las agencias de colocación en virtud de convenios con los Servicios Públicos de Empleo. Entre las acciones de estos programas se encuentra la orientación a los desempleados, además de la intermediación para la inserción laboral.

Por otro, el programa de Orientación, Formación e Inserción (OFI), que es un programa específico de Castilla y León en el marco de la Estrategia Integrada de Empleo, desarrollado por centros y entidades de formación, y dirigido a ofrecer a las personas desempleadas un itinerario integrado de atención que incluye orientación profesional, formación y acompañamiento a la inserción laboral (estableciéndose porcentajes de inserción obligatoria de entre los participantes en los programas).

Entretanto, los trabajadores y trabajadoras ocupados carecen tradicionalmente de sistema público alguno de orientación profesional. La incertidumbre del empleo en la actualidad y el grado de temporalidad de nuestro mercado de trabajo hacen que esta carencia sea cada vez más preocupante porque la orientación también debe ser un servicio abierto a las personas que trabajan, en aras de mantener, mejorar su empleo o conseguir otro en mejores condiciones.

**En el marco de la Estrategia Integrada de Empleo, y por iniciativa sindical, existe en Castilla y León un programa, gestionado por los agentes sociales, para desarrollar acciones de orientación profesional dirigidas a trabajadores y trabajadoras ocupados. Este programa se realiza, en el caso de CC.OO., por la Fundación FOREMCyL y puede ser solicitado por cualquier trabajador o trabajadora, con ocasión de realizar alguno de los cursos de formación que ofrece FOREMCyL o sin necesidad de estar realizando curso alguno.**

## 5. Los centros integrados de formación profesional y los Centros de Referencia Nacional

Los centros integrados estaban previstos por la Ley de las Cualificaciones, y se regulan en un Decreto estatal (R.D. 1558/2005) a partir del cual cada comunidad autónoma es la responsable de su regulación definitiva y del mapa público de los mismos a implantar en su territorio.

**Los centros integrados son centros de formación profesional donde se imparten tanto ciclos de formación reglada (formación profesional del Sistema Educativo) como acciones formativas para la cualificación de trabajadores y trabajadoras, ocupados y desempleados (formación para el empleo). Asimismo los centros integrados realizan acciones de orientación profesional y pueden colaborar en su caso en las convocatorias de los procesos de acreditación de la experiencia profesional.**

**Pueden ser públicos o privados y promoverse tanto por la Administración Educativa como por la Laboral.**

En Castilla y León existe ya normativa de regulación de estos centros, si bien sigue pendiente la regulación definitiva de su funcionamiento, que tendrá que abordarse en el marco de la nueva Estrategia Integrada de Empleo, dentro del Plan de Formación Profesional 2016/2020.

Estos centros deberán ser verdaderos modelos de acercamiento de la formación profesional a los trabajadores y trabajadoras, permitiendo a éstos adquirir

formación y ser orientados según sus necesidades más específicas, sus posibilidades y su disponibilidad de tiempo y horarios.

Junto a los ciclos de la familia o familias profesionales que imparta cada centro, adaptados ya al Sistema de las Cualificaciones Profesionales, se ofertará formación para el empleo, facilitándose la adquisición de cualificaciones y su certificación, para el tránsito de los alumnos y alumnas entre la formación para el empleo y los ciclos formativos de grado medio y, en su caso, superior y para facilitar la certificación de competencias de todos aquellos trabajadores y trabajadoras que carezcan de ella.

UGT y CC.OO., como sindicatos más representativos de Castilla y León, tenemos cada uno un vocal en los Consejos Sociales de estos centros **A través de nuestros vocales en esos Consejos Sociales podemos formular peticiones de formación de nuestra empresa o consultar dudas o simplemente informarnos sobre la formación y los restantes servicios del centro.**

Actualmente la red de centros integrados de Castilla y León se compone de 22 centros, 19 públicos y 3 privados. Todos estos centros dependen de la Consejería de Educación excepto el de la Santa Espina en Valladolid, dependiente de la Consejería de Agricultura.

Junto a esta red de centros se encuentra la de los centros propios del Servicio Público de Empleo, que, al menos por el momento, no son centros integrados de formación profesional, sino centros donde se imparte exclusivamente formación para el empleo.

En Castilla y León la Administración Laboral cuenta con ocho centros del Servicio Público de Empleo, tres de los cuales, en Valladolid (Automoción), El Espinar –Segovia- (Servicios Socioculturales) y Salamanca (Industrias Alimentarias), han sido incorporados a la red estatal de Centros de Referencia Nacional. Algo así como centros punta de lanza de la familia profesional correspondiente en todo el Estado. La calificación de estos tres centros es reciente y está pendiente el desarrollo de su estructura y funciones, así como la constitución de sus consejos sociales, donde estarán representadas las organizaciones sindicales y empresariales representativas en los diferentes sectores, ligados a las familias profesionales de que son referencia estos centros

## CENTROS INTEGRADOS EN FUNCIONAMIENTO EN CASTILLA Y LEÓN

### CENTROS PÚBLICOS

<b>LOCALIDAD</b>	<b>CENTRO</b>	<b>FAMILIAS PROFESIONALES</b>
C/Giacomo Puccini, S/N 05003 Ávila	Centro Integrado de Formación Profesional	Imagen Personal AA. Físicas y Deportivas Ss. Socioculturales y a la Comunidad
C/ Montelatorre, 11 09400 Aranda de Duero (Burgos)	Santa Catalina	A. Físicas y Deportivas Electricidad y Electrónica Informática y Comunicaciones Administración y Gestión
C/ Arco del Pilar, 9. 09003 Burgos	La Flora	Hostelería y Turismo
C/ Francisco de Vitoria, S/N 09006 Burgos	Juan de Colonia	Administración y Gestión Comercio y Marketing Informática
C/ Francisco de Vitoria, S/N 09006 Burgos	Simón de Colonia	Instalación y Mantenimiento Electricidad y Electrónica Fabricación Mecánica
Carretera Orón, 78 09200 Miranda de Ebro (Burgos)	Río Ebro	Imagen Personal Electricidad y Electrónica Tte. y Mantenimiento de Vehículos Sanidad
C/ Profesor Gaspar Morocho, S/N 24007 León	Nº 1. Técnico Industrial	Electricidad y Electrónica Edificación y Obra Civil Fabricación Mecánica Instalación y Mantenimiento

## 5. Los centros integrados de formación profesional y los Centros de Referencia Nacional

C/ La Torre, 7 24002 León	Ciudad de León	Administración y Gestión Comercio y Marketing Hostelería y Turismo Imagen Personal
C/ La Chopera, S/N 24404 Ponferrada (León)	Centro Integrado de FP	Administración y Gestión Imagen y Sonido Informática y Comunicaciones
Camino de la Miranda, 19. 34003 Palencia	Camino de la Miranda	Informática Tte. y Mantenimiento de Vehículos Sanidad
C/ Colombia, 42 37003 Salamanca	Río Tormes	Tte. y Mantenimiento de Vehículos Electricidad y Electrónica Instalación y Mantenimiento
C/ Cordel de Merinas, 54 37008 Salamanca	Rodríguez Fabrés	Edificación y Obra Civil Imagen Personal Imagen y Sonido Instalación y Mantenimiento
C/ Zúñiga Rodríguez, 27. 37700 Béjar (Salamanca)	Ciudad de Béjar	Administración y Gestión Electricidad y Electrónica Textil, Confección y Piel
C/ Calixto Pereda 42002 Soria	La Merced	Hostelería Industrias Alimentarias
C/ Gervasio Manrique de Lara, 2 42004 Soria	Pico Frentes	Madera y Mueble Electricidad y Electrónica Tte. y Mantenimiento de Vehículos Instalación y Mantenimiento Energía y Agua

Avda. Segovia, 72 47013 Valladolid	Avda. Segovia, 72 47013 Valladolid	Fabricación Mecánica Tte. y Mantenimiento de Vehículos Instalación y Mantenimiento
Avda. Portugal, 58 47400 Medina del Campo (Valladolid)	Centro Específico	Administración y Gestión Electricidad y Electrónica Comercio y Marketing Instalación y Mantenimiento
C/ La Santa Espina Castromonte (Valladolid)	La Santa Espina	Agraria Industrias Alimentarias
Avda. Requejo, 37 49022 Zamora	Ciudad de Zamora	SS. Socioculturales y a la Comunidad Hostelería y Turismo AA. Físicas y Deportivas

## CENTROS PRIVADOS

<b>LOCALIDAD</b>	<b>CENTRO</b>	<b>FAMILIAS PROFESIONALES</b>
Ctera Aguilera, km. 6,5 09440 Aguilera (Burgos)	San Gabriel	Industrias Alimentarias Fabricación Mecánica
Ctera. Orón, 28 09200 Miranda de Ebro (Burgos)	Instituto Técnico Industrial de Miranda	Administración y Gestión Comercio y Marketing Fabricación Mecánica Industrias Alimentarias
Aldehuela de los Guzmanes, S/N 37193 Cabrerizos (Salamanca)	C.I. Lorenzo Milani	Actividades Agrarias

## CENTROS PROPIOS DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN

LOCALIDAD	CENTRO	FAMILIAS PROFESIONALES
<p>C/Los Canteros, 1 Ávila</p>	<p>Centro de Formación Profesional Ocupacional</p>	<p>Agraria Artes y Artesanías Electricidad y Electrónica Energía y Agua Edificación y Obra Civil Fabricación Mecánica Informática y Comunicaciones Instalación y Mantenimiento Madera, Mueble y Corcho Transporte y Mantenimiento de Vehículos</p>
<p>C/Eloy García de Quevedo, s/n Burgos</p> <p>C/Rocio, 9 Miranda de Ebro (Burgos)</p>	<p>Centro de Formación Profesional Ocupacional</p>	<p>Administración y Gestión Artes Gráficas Electricidad y Electrónica Edificación y Obra Civil Fabricación Mecánica Instalación y Mantenimiento Industrias Alimentarias Servicios Socioculturales y a la Comunidad</p>

<p>C/ Las Carrizas, 42-90 San Andrés de Rabanedo (León)</p>	<p>Centro de Formación Profesional Ocupacional</p>	<p>Artes Gráficas Electricidad y Electrónica Edificación y Obra Civil Fabricación Mecánica Informática y Comunicaciones Instalación y Mantenimiento Imagen y Sonido Sanidad Servicios Socioculturales y a la Comunidad Transporte y Mantenimiento de Vehículos</p>
<p>Camino de La Miranda, 17 Palencia</p>	<p>Centro de Formación Profesional Ocupacional</p>	<p>Comercio y Marketing Electricidad y Electrónica Edificación y Obra Civil Fabricación Mecánica Hostelería y Turismo Instalación y Mantenimiento Servicios Socioculturales y a la Comunidad Transporte y Mantenimiento de Vehículos</p>
<p>Ctra. de la Hiniesta, s/n Zamora</p>	<p>Centro de Formación Profesional Ocupacional</p>	<p>Administración y Gestión Agraria Electricidad y Electrónica Energía y Agua Edificación y Obra Civil Fabricación Mecánica Hostelería y Turismo Instalación y Mantenimiento Servicios Socioculturales y a la Comunidad Transporte y Mantenimiento de Vehículos</p>

5. Los centros integrados de formación profesional y los Centros de Referencia Nacional

<p>Avda. Hilario Goyenechea, 2-40 Salamanca</p>	<p>Centro de Referencia Nacional INDUSTRIAS ALIMENTARIAS</p>	<p>Administración y Gestión Comercio y Marketing Hostelería y Turismo Informática y Comunicaciones Industrias Alimentarias Química Servicios Socioculturales y a la Comunidad</p>
<p>Ctra. Madrid-La coruña, km.64 El Espinar (Segovia)</p>	<p>Centro de Referencia Nacional SERVICIOS SOCIOCULTURALES</p>	<p>Administración y Gestión Actividades Físicas y Deportivas Artes Gráficas Comercio y Marketing Hostelería y Turismo Informática y Comunicaciones Servicios Socioculturales y a la Comunidad</p>
<p>C/Villabáñez, 26 Valladolid</p>	<p>Centro de Referencia Nacional AUTOMOCIÓN</p>	<p>Administración y Gestión Agraria Artes Gráficas Comercio y Marketing Electricidad y Electrónica Energía y Agua Edificación y Obra Civil Fabricación Mecánica Hostelería y Turismo Informática y Comunicaciones Instalación y Mantenimiento Servicios Socioculturales y a la Comunidad Transporte y Mantenimiento de Vehículos</p>



## **6. El procedimiento de acreditación de la experiencia profesional y la formación no formal**

El objetivo de acreditar la formación informal y la experiencia profesional estaba ya en la Ley 5/2002 de las Cualificaciones y la Formación Profesional.

Entre otros instrumentos, esta Ley preveía la puesta en marcha de un sistema de reconocimiento, tanto de la experiencia profesional como de la formación no formal, entendida ésta como aquella formación no adecuada a ningún programa ni requisito oficial, como sucede con mucha de la que realizan las empresas para sus trabajadores y trabajadoras así como con la formación de oferta para ocupados que durante muchos años no cumplía requisitos para ser directamente certificable.

Este reconocimiento era una reivindicación sindical desde largo tiempo atrás, regulándose definitivamente por Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, donde se establece el procedimiento.

A partir de la puesta en marcha del procedimiento, cada comunidad autónoma es competente para definir, según las necesidades del mercado laboral, en qué sectores y/o perfiles profesionales es necesario promover procesos de acreditación de competencias, para dar certificados de profesionalidad a los trabajadores y trabajadoras que carecen de ellos, pero que reunirían las condiciones y la experiencia profesional suficiente como para obtenerlos, directamente en el procedimiento de acreditación o con los complementos formativos que necesitara el candidato, una vez evaluado.

Son también las comunidades autónomas, con carácter general, las que convocan los procesos de acreditación, que en la práctica, se están limitando a un número muy reducido de cualificaciones, por lo que este procedimiento está siendo poco efectivo para atender las necesidades individuales de cualificación de las personas.

El procedimiento de acreditación en Castilla y León se regula a través de la Orden HAC/1605/2011, de 29 de diciembre, por la que se desarrolla la gestión del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral en Castilla y León.

El principal hándicap de este procedimiento de reconocimiento de la experiencia es que, al basarse en convocatorias, no permite a una persona obtener la acreditación en el momento que lo desea y/o lo necesita, sino que ha de esperar a que se convoque el procedimiento para la cualificación correspondiente, lo que puede tardar bastante.

Las organizaciones sindicales firmantes de la Estrategia Integrada de Empleo velamos por el impulso permanente del procedimiento de Acreditación en Castilla y León, demandando convocatorias anuales y recursos para ellas, así como la atención especial de los colectivos más vulnerables y con necesidades más urgentes de acreditación de sus competencias profesionales.

Información completa y actualizada sobre el proceso de acreditación y las convocatorias del mismo en las diferentes comunidades autónomas puede encontrarse en el siguiente enlace web:

<http://www.todofp.es/todofp/acreditacion-de-competencias/convocatorias.html>

En relación a los procedimientos de acreditación, como representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, conviene asimismo que tengamos en cuenta:

- ✓ Cualquier trabajador o trabajadora puede concurrir a los procesos de acreditación que convoquen otras comunidades autónomas, si en la suya no se atiende la cualificación de su interés.
- ✓ Para acudir a los procedimientos de acreditación pueden utilizarse los permisos individuales de formación bonificados para la empresa.
- ✓ Si detectamos una necesidad de acreditación para algún colectivo de nuestra empresa conviene que traslademos al Sindicato esa necesidad para ver la manera de canalizarla cuanto antes en una convocatoria concreta. El Sindicato participa en los órganos directores del procedimiento de acreditación en Castilla y León, por lo que puede proponer cualificaciones para que sean objeto de convocatorias de acreditación.
- ✓ En la web del Servicio Público de Empleo de Castilla y León ([www.ecyl.es](http://www.ecyl.es)) hay un apartado con información sobre los procesos de acreditación en Castilla y León, donde también es posible hacer solicitudes individuales de acreditación de la experiencia. Estas solicitudes no constituyen una preinscripción directa en el procedimiento pero sí se tienen en cuenta a la hora de definir las convocatorias anuales cuando hay un número importante de ellas relativo a una cualificación determinada, por lo que conviene que, si alguien tiene esa necesidad, se inscriba (la inscripción se hace en internet).



## SEGUNDA PARTE

### LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO DERECHO LABORAL

#### 1. La formación profesional como derecho de los trabajadores y trabajadoras

En España, el derecho a la formación profesional en el trabajo se recoge básicamente en el Estatuto de los Trabajadores:

1. primero, de forma general, como derecho laboral, en el artículo 4.2

---

---

#### ***Estatuto de los Trabajadores***

#### ***Art. 4.2***

*En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*

...

***b) 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.***

---

---

Este apartado b del art. 4.2 del ET se amplía con la Reforma Laboral de 2012, introduciéndose entonces la referencia expresa a la **adaptación a las modificaciones en el puesto de trabajo y a la mejora de la empleabilidad**. Esta precisión, aunque necesitaría ser más desarrollada en la negociación colectiva, es importante porque, por primera vez, **se responsabiliza expresamente a las empresas de esta formación para la adaptación a los cambios y para la mejora de la empleabilidad**, responsabilidad que antes no era tan claramente exigible, ni siquiera en supuestos de cambios en los procesos productivos.

2. después, con más concreción, en el artículo 23, desdoblado en varios derechos específicos: dos tipos de permisos y dos vías de adaptación de la jornada de trabajo, además del nuevo derecho a 20 horas de formación por año que introduce también la Reforma Laboral de 2012.

---

---

*Estatuto de los Trabajadores*

*Art. 23*

*Promoción y formación profesional en el trabajo:*

*1.- El trabajador tendrá derecho:*

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

*b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.*

*c) A la concesión del permiso oportuno 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.*

*2.- En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.*

*3.- Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.*



El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores regula, por un lado, dos tipos de permisos:

## 1.1. El permiso para concurrir a exámenes

**Este permiso da derecho al trabajador o trabajadora a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo necesario para realizar el examen.**

En el Estatuto no se dice que ese tiempo deba ser retribuido por la empresa como tiempo de trabajo (aunque en la práctica, suele dársele ese trato).

Como se trata de un derecho bien definido, **este permiso puede ser solicitado por cualquier trabajador/a sobre la base del Estatuto de los Trabajadores, aunque no esté recogido en el convenio colectivo aplicable.**

En todo caso, el convenio colectivo puede mejorar y fortalecer las condiciones de ejercicio de este derecho. Por ejemplo:

- recogéndolo expresamente, y reforzando así su difusión y su reconocimiento en el ámbito del convenio
- asegurando su extensión a todo tipo de pruebas, así como a exámenes de carácter no liberatorio –exámenes parciales universitarios o de evaluación en educación secundaria y/o formación profesional (a veces, las empresas y hasta la jurisprudencia han restringido el derecho exclusivamente a los exámenes finales o liberatorios)

- ampliando el tiempo de permiso (más allá del estrictamente imprescindible para la realización de la prueba, por ejemplo, extendiéndolo al día completo del examen)
- asegurando su carácter retribuido (carácter que el ET por sí solo no reconoce).

## 1.2. El permiso de formación o perfeccionamiento profesional

A diferencia del anterior, el permiso de formación o perfeccionamiento profesional exige el establecimiento, a través de la negociación colectiva, de las condiciones para su ejercicio, y no es, por tanto, directamente exigible por el/la trabajador/a frente a la empresa, si no está recogido y desarrollado en el convenio.

Según el ET, **la concesión de este permiso implicaría la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.**

Los convenios colectivos deberían recoger las condiciones para el ejercicio de este permiso, de manera que verdaderamente se pudiera recurrir a él para fines formativos.

Las condiciones a establecer serían, entre otras:

- duración máxima de este permiso
- garantía de la reserva del puesto de trabajo

→ periodicidad con que un trabajador o trabajadora pueden solicitarlo

→ número máximo de permisos a conceder simultáneamente en la empresa.

✓ El **Permiso Individual de Formación**, que se explica en un apartado específico de este manual, no coincide exactamente con la anterior modalidad de permiso ya que:

- no implica la suspensión del contrato de trabajo

- no puede exceder de 200 horas de jornada al año

- debe utilizarse para la realización de estudios que conduzcan a la obtención de una titulación oficial.

Junto a las anteriores modalidades de permisos, el artículo 23 ET recoge otros dos derechos relacionados con la adaptación de la jornada de trabajo con fines formativos:

### **1.3. El derecho preferente a elegir turno de trabajo, si tal fuera el régimen de organización del trabajo en la empresa, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.**

La preferencia para elegir turno de trabajo constituye un derecho directo del trabajador o trabajadora siempre que se den las dos condiciones que establece el Estatuto:

Índice

- a) La existencia del **régimen de turnos en la empresa**, y
- b) El seguimiento por el trabajador o trabajadora solicitante de **estudios de carácter oficial**.

La duración de este derecho está vinculada a la duración de los estudios, de manera que el cambio de turno siempre podría limitarse por la empresa al tiempo del curso académico, decayendo cuando el curso terminara o en los periodos no lectivos.

Al tratarse de un derecho preferente, su autorización podrá, además, verse limitada por la probada imposibilidad de la empresa para conceder dicho cambio de turno.

No obstante, la jurisprudencia ha limitado muchas veces el derecho de la empresa a denegar cambios de turno, considerando que los derechos educativos y formativos del/la trabajador/a no decaen en el marco del contrato de trabajo y que deben poder conciliarse con las obligaciones laborales.

Aunque para el ejercicio de este derecho no es necesario que el convenio colectivo que fuera aplicable lo recoja expresamente, la negociación colectiva puede contribuir a mejorar el acceso y las condiciones de ejercicio, por ejemplo:

- Garantizando que el cambio de turno se autorice siempre que se cumplan las condiciones establecidas (estudios de carácter oficial / coincidencia de

horario laboral y lectivo /régimen de turnos en la empresa)

→ Asegurando que, junto a los estudios del Sistema Educativo, se consideren (como estudios habilitantes para solicitar el cambio de turno) los de formación para el empleo, conducentes, total o parcialmente, a la obtención de un certificado de profesionalidad. Esta formación debe considerarse ya oficial a todos los efectos.

✓ Esto permitiría, por ejemplo, acudir a acciones de formación para el empleo a quienes trabajan en régimen de turnos, pudiendo estos trabajadores y trabajadoras acogerse al cambio de turno durante el tiempo que dura el curso.

#### **1.4. El derecho a la adaptación de jornada para asistir a clases o cursos de formación profesional.**

Este derecho se refiere a la adaptación de jornada en sentido general, no limitada al cambio de turno.

**La adaptación de jornada debería servir para que un trabajador o trabajadora que se encuentre realizando cualquier actividad formativa, no necesariamente conducente a la obtención de un título oficial, pueda reordenar su jornada de trabajo para compaginarla con dicha actividad formativa mientras ésta dura.**

Para que este derecho tenga contenido y garantías sería necesario que el convenio colectivo de aplicación concretara al menos el procedimiento de solicitud, de valoración de las solicitudes y de autorización del derecho. En otro caso será difícil hacerlo valer.

### **1.5. Los nuevos derechos introducidos en la Reforma Laboral de 2012. El derecho a la formación necesaria para la adaptación al puesto de trabajo y el nuevo permiso retribuido de veinte horas anuales a cargo de la empresa.**

Estas novedades se incorporan al artículo 23 con la Reforma Laboral de 2012.

En lugar de reestructurarse todo el artículo, la Reforma mantiene los cuatro derechos anteriores tal como estaban y añade tanto la **obligación genérica de las empresas de facilitar la formación necesaria para la adaptación en los cambios en el puesto de trabajo como el derecho universal de todos los trabajadores y trabajadoras a la formación relacionada con la actividad de la empresa, con una duración mínima de 20 horas al año.**

La norma no deja clara la relación entre uno y otro derecho aunque, en principio, se trata de cuestiones diferentes.

Por un lado, **la empresa tendría que asumir por su cuenta y en tiempo de trabajo la formación necesaria para la adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los cambios en su puesto de trabajo.** Obligación poco definida que sería necesario concretar en la negociación colectiva.

Por otra parte se establece el **derecho general a las 20 horas de formación al año, que podrían dirigirse a la formación para la adaptación a los cambios en el puesto de trabajo o a otra formación siempre que esté relacionada con la actividad de la empresa.**

Las principales características de este derecho son las siguientes:

- Se trata de un derecho formativo vinculado a la actividad de la empresa, no solo al puesto de trabajo específico
- Es un derecho individual de todos los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa (lo que limita su alcance en el caso de los trabajadores/as temporales, cuya atención requeriría una mejora de este derecho en la negociación colectiva)
- El crédito anual de 20 horas de formación es acumulable hasta cinco años.
- Dicho crédito no puede emplearse en la formación obligatoria para la empresa (como la formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales)
- Se remite a la negociación colectiva la solución de posibles conflictos entre trabajador y empresa sobre tipo de formación a desarrollar o momento de disfrute del permiso.
- Las 20 horas anuales de formación pueden ser impartidas por la empresa, directamente o a través de cualquier entidad de formación, y ser bonificables para ella. También podría autorizarse ese permiso de 20 horas para que el trabajador asistiera, por iniciativa propia, a un curso de formación organizado por otra entidad, siempre que estuviera relacionado con la actividad de la empresa.

La nueva Ley 30/2015 recoge expresamente la relación entre este permiso de formación y la formación bonificable para las empresas:

---

---

*Art. 9.6. Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva, se entenderá cumplido, en todo caso, el derecho del trabajador al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, reconocido en el artículo 23.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En este caso, el coste de la actividad formativa vinculada al citado permiso podrá financiarse con el crédito de formación asignado a la empresa, según lo previsto en el apartado 4 de este artículo. Asimismo, este permiso retribuido de 20 horas anuales se entenderá cumplido con la autorización al trabajador del permiso individual de formación señalado en el artículo 8.1.d).*

---

---

En conclusión:

- ✓ Tal y como estaba redactado el Estatuto de los Trabajadores hasta la ampliación de 2012, el derecho a la formación en el trabajo se concretaba básicamente en **permisos, para ausentarse del puesto de trabajo o para adaptar la jornada a las necesidades de tiempo del trabajador o trabajadora mientras se encuentra en procesos formativos de carácter oficial.**
- ✓ El Estatuto se refiere casi siempre a estudios oficiales. A estas alturas, es necesario **ampliar el concepto de formación profesional, según la ha definido la Ley de las Cualificaciones, incluyendo toda la formación profesional, tanto la inicial o reglada como la formación para el empleo, a efecto de estos permisos y derechos.**
- ✓ Además, hay que tener en cuenta que **tanto la formación profesional reglada como la formación para el empleo dan en el presente la posibilidad de ser cursadas a través de acciones parciales** (módulos sueltos ofrecidos a trabajadores/as en centros de FP, dentro de sus ciclos formativos de grado medio y superior y acciones formativas correspondientes a módulos parte de certificados de profesionalidad).

Estas acciones pueden no querer ser consideradas por las empresas como estudios de carácter oficial. Sin embargo, dado que, en el nuevo modelo de Formación Profesional, se consideran acreditables, y sirven para ir completando la formación que constituye un certificado de profesionalidad, han de tener el mismo trato que los estudios de carácter oficial propiamente dicho, y así debemos exigirlo.

Un trabajo sindical, de importancia en el presente y hacia el futuro, será abrir el paso a toda esta formación profesional, modulada, contribuyendo a su difusión entre los trabajadores y trabajadoras y exigiendo para ella el mismo régimen, a efectos de los derechos del artículo 23 del ET.

- ✓ La formación de las personas será una de sus principales herramientas para el empleo y la progresión profesional. Pero formarse requiere dedicación y por tanto, tiempo. Por eso **es clave que las empresas, además de atender sus necesidades específicas de formación, faciliten el ejercicio de los derechos formativos individuales de los trabajadores y trabajadoras.**
- ✓ La Reforma Laboral de 2012 incorpora al Estatuto de los Trabajadores la **obligación de las empresas de atender las necesidades formativas de los trabajadores y trabajadoras para adaptarse a las modificaciones operadas en sus puestos de trabajo.** Esta obligación es importante y debemos hacerla valer, aunque requeriría una mayor concreción en el convenio colectivo para ser más efectiva. En el convenio colectivo sería imprescindible introducir compromisos formativos concretos para la empresa, ya que está legalmente obligada a asumir la adaptación de sus trabajadores y trabajadoras a las modificaciones que se produzcan en sus puestos de trabajo.
- ✓ Asimismo dicha Reforma introduce mejoras importantes en materia de derechos formativos, al reconocer el **derecho de todos los trabajadores y trabajadoras cuando menos a 20 horas de formación por año, sin necesidad de que ese derecho se recoja y desarrolle en el convenio colectivo aplicable.** Este derecho, acumulable durante 5 años, podría ser

directamente exigido y, en ausencia de regulación específica en el convenio colectivo, el tiempo y la forma de su disfrute se fijarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Es un derecho universal, que sólo requiere un año de antigüedad en la empresa, salvo mejora en convenio colectivo, por ejemplo, extendiéndolo al personal con menos antigüedad.

## 2. La formación como obligación específica de las empresas en supuestos específicos.

Salvo lo previsto ahora en el artículo 23 del ET, la ley española apenas establece obligaciones formativas directas de las empresas para con su personal, ni correlativos derechos de éstos a recibir atención formativa, excepto en supuestos muy específicos:

### 2.1. Formación en materia de prevención de riesgos laborales:

El artículo 19.4 ET recoge la **obligación empresarial de proporcionar al trabajador o trabajadora “una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene”, tanto cuando se inicia la relación laboral como cuando se produce un cambio de puesto de trabajo o una modificación en la prestación que pueda ocasionar nuevos riesgos para el trabajador.**

---

---

*Estatuto de los Trabajadores*

*Art. 19.4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a*

*seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.*

---

---

Esta obligación formativa directa para la empresa se desarrolla en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que insiste en el deber empresarial de “garantizar que cada trabajador reciba una formación...” (art. 19), y tipifica entre las faltas graves del empresario en materia de prevención de riesgos laborales “el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo...” (art. 47.8).

**La formación en materia de prevención de riesgos laborales constituye una obligación de la empresa exigible en el momento de la contratación y siempre que se produzcan innovaciones, ya sea en el contenido del trabajo o en las tecnologías de la empresa.**

Esta formación debe considerarse siempre por cuenta de la empresa, se desarrolle dentro o fuera de la jornada de trabajo, y podrá ser impartida tanto por personal de la empresa directamente como por entidad externa con la que aquella contrate.

Junto a esta formación que, con carácter general, se debe a todos los trabajadores y trabajadoras, la LPRL recoge además previsiones específicas para determinados colectivos dentro de la plantilla, como los/as temporales y los trabajadores y trabajadoras contratados a través de empresas de trabajo temporal.

Al ser ésta una formación obligatoria para la empresa, o para la ETT en su caso, **no computaría a efectos del derecho a las 20 horas de formación que incorpora el nuevo apartado 3 del artículo 23 ET.**

## **2.2. Formación de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal (ETT's):**

Además de la formación en materias específicas, como la salud laboral mencionada, la ley contempla supuestos de **obligaciones formativas directas para el empresario en relación con determinados colectivos de trabajadores/as, como es el caso de los contratados/as, para ser cedidos/as a otras empresas, por empresas de trabajo temporal.** (art. 12.3 LETT). Estos trabajadores y trabajadoras deberán recibir una formación en materia de prevención de riesgos laborales previa a su incorporación a la empresa a la que son cedidos por la ETT.

Asimismo el artículo 12.2 LETT establece la obligación para estas empresas de destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional.

## **2.3. Mandato de atención a colectivos específicos:**

Otras referencias del Estatuto de los **Trabajadores al fomento de la formación de colectivos específicos pueden verse, encargando a la negociación colectiva su garantía y su regulación, en relación a los/as trabajadores/as a tiempo parcial (art.12.4.f), los temporales (art. 15.7), las mujeres (art. 17.4) o los trabajadores/as a distancia (art. 13).** Más que imponer obligaciones formativas directas, lo que el Estatuto persigue es evitar la discriminación de estos colectivos en las políticas formativas de la empresa.

**En coherencia con estas previsiones, en los planes de formación de las empresas, la RLT debe velar por la formación de estos colectivos de trabajadores y trabajadoras, sin discriminación en relación con el resto de la plantilla.**

### 3. El Sistema de Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. La formación de demanda y el papel de la RLT.

Como las obligaciones legales directas son pocas, la principal vía pública para estimular la actividad formativa de las empresas en España, en este momento, es el **incentivo de dicha formación a través de las bonificaciones en sus cuotas a la Seguridad Social a las empresas que realicen formación para sus plantillas.**

**Previamente y con carácter general, hay que recordar que el Estatuto de los Trabajadores se refiere a la RLT en materia de formación en el artículo 64, incluyendo los planes de formación de la empresa entre las materias que tienen que ser objeto de informe previo de la RLT para su ejecución.**

---

---

*Estatuto de los Trabajadores*

*Art. 64*

*...El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:*

*...*

*Los planes de formación profesional en la empresa.*

---

---

Esta referencia del Estatuto, aunque es genérica, tiene el valor de referirse a toda la formación que promueve la empresa y no solo a aquella por la que la empresa se pretende bonificar, que es a la que se refieren las otras normas de desarrollo.

El Real Decreto 395/2007 de Formación para el Empleo y la Orden TAS 2307/2007, que lo desarrolla, regulan el procedimiento de bonificación al que pueden acogerse todas las empresas que desarrollen, directamente o a través de otras entidades, acciones de formación para su personal y/o concedan permisos individuales de formación.

En ellas se regulaba también el procedimiento de participación de la representación de los trabajadores/as en la actividad formativa de la empresa. Los derechos de la RLT en este ámbito son principalmente de informe y consulta previos a la ejecución de la formación. Desde que se pone en marcha el sistema de bonificaciones, los sindicatos hemos sido críticos con él, por la escasa participación en esta materia que nos deja en las empresas. Si bien, son los derechos que tenemos y debemos apurar su ejercicio.

En 2015, mediante un Decreto Ley (Real decreto Ley 4/2015), convalidado posteriormente por 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, se produce la reforma más importante de la formación para el empleo en los últimos años. Esa reforma, sin embargo, apenas afecta a la formación bonificada de las empresas, que sigue prácticamente igual que hasta el momento. La Ley 30/2015 mantiene el Sistema de Bonificaciones por formación para las empresas y el trámite de informe previo de la RLT, en términos similares a como estaba hasta el

momento:

Para poder bonificarse en las cuotas a la Seguridad Social por los gastos que conlleve la formación para sus trabajadores/as, las empresas tienen que informar previamente a su RLT, que emitirá un informe sobre el plan de formación propuesto.

Una vez recibida la propuesta de plan, la RLT tiene un plazo para emitir su informe; pasado el cual, si no lo hubiera emitido, la empresa podrá entender que el informe es favorable. Este plazo es hasta el momento de 15 días, aunque las normas de desarrollo de la Ley 30/2015, cuando se publiquen, pueden modificarlo.

Si el plan se informa desfavorablemente se abre un nuevo plazo de 15 días para dilucidar las discrepancias. Transcurrido este plazo sin acuerdo, podrá solicitarse la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial, que buscará el acuerdo entre las partes sobre el plan.

Si en la Comisión Paritaria no hay acuerdo, cabe la posibilidad de instar la intervención de la Administración competente para que se pronuncie sobre las discrepancias. Las causas de intervención de la Administración, con la consiguiente posibilidad de que la empresa pierda la bonificación obtenida o sea objeto de otra sanción son:

- (a) discriminación de trato, en los términos legalmente establecidos,
- (b) realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial y

(c) concurrencia de cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.

Como puede verse, la empresa no tiene que acordar el plan de formación con la representación legal de sus trabajadores. Solamente está obligada a informar a la RLT de la formación que pretende realizar, con carácter previo a su inicio, si bien no se concreta más la forma en que esa información debe proporcionarse, por lo que se podría ir informando acción formativa por acción formativa o bien de la totalidad del plan anual en una sola comunicación, que es lo más común.

Si la comunicación a la RLT se va haciendo grupo formativo por grupo formativo (curso a curso) puede convertirse -especialmente si la empresa desarrolla un volumen de formación importante- en un procedimiento farragoso y escasamente operativo, con el inconveniente añadido de que la RLT debe informar esos grupos formativos, uno por uno, de manera aislada, sin disponer de la información del conjunto del plan.

Si, por el contrario, lo que se pasa para informe es el proyecto de plan de formación de todo el año puede ser difícil para la empresa proporcionar en un solo acto todo el detalle de la información que exigen las normas.

Otro problema frecuente tiene lugar cuando la información proporcionada a la RLT se refiere a un plan que afecta a una empresa con muchos centros de trabajo o al conjunto de un grupo de empresas. En estos casos puede suceder que la RLT de una empresa o de un centro de trabajo específico tenga dificultades para identificar cuáles de las acciones formativas propuestas afectan realmente a los trabajadores y trabajadoras a los que representan.

Además, junto a las carencias en la información y en el procedimiento de recepción y de emisión de informes por las RRLLTT, hay otro problema previo que se viene manifestando desde el inicio del funcionamiento del Sistema de Bonificaciones, y que conviene tener presente para evitar que suceda:

Con el Sistema de Bonificaciones a la Seguridad Social las empresas comunican el inicio de los grupos formativos, su finalización y el mes en que quieren hacerse efectiva la correspondiente bonificación en las cuotas de la Seguridad Social a través de la aplicación telemática habilitada para ello. **Entre los aspectos que recoge esta comunicación de la empresa se encuentra la pregunta sobre si se ha recabado el informe de la RLT y el sentido de ese informe. Dicha comunicación la hace unilateralmente la empresa, de manera que en ella puede indicar que ha proporcionado la información preceptiva y que cuenta con el informe favorable de la RLT aunque ello no sea, total o parcialmente, cierto. Si no hay una verificación de seguimiento cabe la posibilidad de que dicho incumplimiento no llegue a conocerse por el comité de empresa o los delegados/as de personal.**

En algunas empresas se ha solventado este riesgo de déficit de información dando a un miembro de la representación de los trabajadores acceso a la aplicación informática a través de la cual la empresa comunica las acciones formativas a la Fundación Estatal, a fin de bonificarse por ellas (una clave con perfil de consulta). Esta medida puede ser interesante en las empresas de cierta envergadura. No tanto en las pequeñas, cuyo crédito suele ser bastante bajo y en muchos casos no llega a aprovecharse, por desconocimiento o porque es tan pequeño que a duras penas alcanzaría para organizar un curso de formación.

Como decíamos antes, **el derecho de la representación de los/as trabajadores/as a conocer y emitir informe previo a las iniciativas de formación de la empresa deriva directamente de la competencia que se reconoce a los comités de empresa en el artículo 64.4.c) del Estatuto de los Trabajadores. Dicha competencia abarcaría cualquier iniciativa de formación, no sólo las financiadas en el marco del Sistema de Bonificaciones, que es a las que se refieren específicamente la Ley de Formación para el Empleo y la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, que la desarrolla.**

Es importante tener esto en cuenta porque, en algunos casos, las empresas entienden que su deber de información se limita a los supuestos de formación bonifica, cuando, en rigor, la obligación de informar y el derecho correlativo de la RLT de emitir informe previo a su realización se refiere con carácter general a los planes de formación de la empresa, subvencionados, bonificados o íntegramente financiados por aquélla.

Desde la implantación del sistema de bonificaciones, la participación sindical en esta materia en el ámbito de las empresas no parece haber aumentado, y la complejidad y rigidez del procedimiento de participación establecido por la norma no incentiva que así sea.

**Sin embargo, es cada vez más importante desde un punto de vista sindical incrementar nuestra participación en los procesos de formación de nuestras empresas. Es importante incentivar que la formación se incorpore de manera permanente a la estrategia productiva; en definitiva, que haya formación y que dicha formación no alcance únicamente a colectivos reducidos de**

**trabajadores y trabajadoras. La inadecuación del Sistema de Bonificaciones a la estructura de las pymes debe corregirse a través de un enfoque amplio, riguroso y adaptado a las características de cada empresa. Lo que nos exige también un esfuerzo a nosotros como representantes de los trabajadores y trabajadoras:**

- Implicándonos en las necesidades de formación de nuestros compañeros y compañeras en el ámbito de la empresa
- Conociendo y tratando de canalizar las necesidades de compañeros y compañeras de adaptar su jornada, u obtener un permiso, para estudiar fuera de la empresa.
- Exigiendo a nuestra empresa que actúe en materia formativa
- Conociendo los contratos de formación y prácticas y siendo vigilantes con el cumplimiento de los requisitos formativos, y si es posible, en su mejora, dada la escasa exigencia de la ley.
- Conociendo las situaciones de prácticas no laborales en la empresa y comprobando la idoneidad de esas prácticas y el respeto a los derechos formativos de este alumnado...

**Después de la Reforma Laboral de 2012, la empresa está obligada legalmente, y sin necesidad de desarrollo por la negociación colectiva:**

- A atender las necesidades de formación de la plantilla ante los cambios que se produzcan en los procesos productivos y ante nuevas necesidades
- A respetar el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa a 20 horas anuales de formación relacionada con la actividad de la empresa, acumulables hasta cinco años.

Líneas de trabajo sindical en la empresa en relación con la formación organizada por aquélla:

- ✓ Será necesario, allí donde falte, **estimular el uso por nuestra empresa de los fondos de que dispone vía bonificación.**

Junto a esos fondos, será importante ir incentivando la **inversión directa en formación de la empresa.**

Es interesante recordar en este punto que, a efectos de bonificación, **la cofinanciación que se exige a las empresas** (con plantilla superior a 5 trabajadores/as) para bonificarse **no tiene por qué consistir en una aportación neta de dinero, computándose también como tal inversión los salarios del tiempo de trabajo dedicado por los trabajadores y trabajadoras a recibir formación.**

- ✓ El derecho de informe sobre el plan de formación de la empresa, y en particular el derecho de informe nos corresponde sobre la formación por la que la empresa quiera bonificarse en sus cuotas a la Seguridad Social, debe ser ejercido de la manera más eficaz posible, para lo que **será**

**importante que acordemos, si es posible en el convenio colectivo, con nuestra empresa, el modo y el tiempo en que debe sernos entregada la información que establece la ley, de manera que se cumpla plenamente el derecho/deber de la RLT de conocer la formación realizada en el ejercicio anterior y la proyectada, y de emitir, a partir de ese conocimiento, el informe correspondiente con el mayor rigor.**

La normativa sobre bonificaciones sólo establece la documentación mínima a facilitar por la empresa y la obligación de someter a informe cada acción formativa antes de su inicio.

**La forma y el momento más adecuados para cumplir este trámite, siempre que se cumplan estos mínimos legales, pueden ser acordados con la empresa, de manera que se adapten lo más posible a sus características, a la forma y al tiempo en que suelen desarrollarse en ella los procesos formativos.**

También podemos pactar que dicha información se nos facilite en uno o varios momentos (por ejemplo, la general a principio de año y otras especificidades, como las fechas concretas de impartición de una acción formativa, cuando dichas fechas sean definitivamente fijadas).

-  **Para analizar el plan de formación de nuestra empresa deberemos valorar si se adecua a las necesidades de formación que advertimos en el desarrollo habitual del trabajo.**

Es clave que, como representantes de los trabajadores y trabajadoras, **seamos receptivos a esas necesidades y que desarrollemos mecanismos para identificarlas y para trasladarlas a la empresa cuando se nos planteen.**

También es necesario que **procuremos tener la visión del conjunto de la plantilla y atendamos a las necesidades de aquellos colectivos cuya situación sea más precaria o más vulnerable.**

Los nuevos derechos formativos a partir de la Reforma Laboral refuerzan nuestra posición frente a la empresa para exigir formación anual.

Igualmente es importante que **promovamos en nuestra empresa procesos de detección de necesidades formativas**, para mejorar el alcance y la eficacia de los planes de formación.

La formación que hacen las empresas no tiene por qué ser siempre certificable (o adecuada al Catálogo de Cualificaciones). Pero es importante que tengamos también esa adecuación como un referente, al valorar la formación que se nos propone realizar.

A veces esta adecuación no es posible porque la formación en la empresa está pensada para responder a las necesidades específicas de aquella y las cualificaciones se diseñan con objetivos más generales (como los títulos de FP o los certificados de profesionalidad).

**Pero en los cursos de carácter general hay que reclamar esa adecuación. Sería una garantía para la empresa, que puede usar en la definición de la formación el referente de estos módulos, ya elaborados, y una ventaja y un aliciente para los trabajadores y trabajadoras, que podrían hacer valer esa formación dentro y fuera de la propia empresa.**

-  Es clave ya, y lo será cada vez más, que **desarrollemos a todos los niveles el diálogo y la negociación sobre formación en nuestra empresa, tanto desde el punto de vista individual de cada trabajador/a, impulsando y facilitándole el ejercicio de los derechos formativos que contiene el Estatuto de los Trabajadores, como también desde un punto de vista colectivo, asegurando nuestra información e intervención en la formación que promueva nuestra empresa.** Porque cada vez más, la seguridad y la mejora en el empleo, desde nuestro punto de vista, pero también la competitividad y aun la viabilidad económica de las empresas, exigirán el recurso permanente a la formación y a la cualificación de su personal.
  
-  Cuando decidamos informar desfavorablemente el plan de formación que nos presente la empresa es importante que veamos si nuestro informe puede basarse en alguno de los supuestos que, según la Ley, pueden motivar una resolución del Servicio Público de Empleo impidiendo el derecho a bonificarse de la empresa o reclamándole, si ya se hubiera bonificado, la devolución de las bonificaciones practicadas.

Estos motivos son, como veíamos anteriormente en las normas:

- discriminación de trato, en los términos legalmente establecidos
- realización de acciones que no se correspondan con la actividad empresarial
- concurrencia de cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.

✓ Si tenemos dudas sobre la formación bonificada que está realizando nuestra empresa y no recibimos de ella dicha información cuando se la demandamos, como representantes de los trabajadores y trabajadoras podemos pedir directamente esa información a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

## 4. Los permisos individuales de formación (PIF) como figura bonificable

Los permisos individuales de formación **se regulan en el marco del Sistema de Bonificaciones de la Seguridad Social, junto a la formación que desarrollan las empresas para sus trabajadores y trabajadoras**, a la que acabamos de referirnos.

El trabajador o trabajadora puede solicitar un permiso **de hasta 200 horas de jornada laboral por curso académico o acción formativa**, siempre **que realice estudios conducentes a la obtención de una titulación oficial** (entre estas titulaciones, deben considerarse actualmente también los certificados de profesionalidad; en su momento, está previsto también que los PIF sirvan para concurrir a procesos de evaluación y acreditación de cualificaciones profesionales).

La concesión de un permiso individual de formación da a la empresa derecho a bonificarse por la totalidad de los costes salariales del trabajador o trabajadora beneficiario/a, incluidos los costes de Seguridad Social, sin que opere respecto a estos costes el límite de las cotizaciones de la empresa (es decir, **las bonificaciones por permisos de formación no hacen decrecer las que la empresa puede efectuarse por su plan de formación, ya que, desde 2007, hay un crédito anual específico para financiar estos permisos**).

La denegación del permiso por la empresa debe fundamentarse debidamente en razones organizativas o productivas.

La R.L.T. debe conocer los permisos que se solicitan y puede entrar a verificar, en caso de denegación, si tales razones están debidamente justificadas y, si lo ve oportuno, informar desfavorablemente la decisión de la empresa, si no considera razonada la denegación o si advierte diferencias de trato entre solicitudes o discriminaciones de cualquier tipo.

**Los derechos de informe y discrepancia entre empresa y R.L.T. se extienden a los permisos individuales de formación, de manera que se podría llegar a la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial, y en su caso a una resolución sancionadora del Servicio Público de Empleo.**

✓ Añadido a lo anterior, la Junta de Castilla y León, en el marco de la vigente **Estrategia Integrada de Empleo**, mantiene una **línea de subvención específica para incentivar la concesión de permisos individuales de formación.**

Este incentivo consiste en una **subvención para la empresa de hasta 1000 € por cada permiso concedido.** Esta subvención puede obtenerse tanto si la empresa se bonifica por el permiso en sus cuotas a la Seguridad Social como si no lo hace.

Anualmente, generalmente durante el mes de septiembre de cada año, se publican las convocatorias, a las que pueden concurrir las empresas que concedan permisos de formación en los términos establecidos (formación presencial y conducente a la obtención de una titulación oficial, incluidos los certificados de profesionalidad).

**Es interesante que difundamos esta iniciativa entre los trabajadores y trabajadoras y que informemos de ella a nuestra empresa.**



## 5. Los contratos formativos

Bajo esta denominación actualmente se regulan en nuestro Ordenamiento (art. 11 E.T.) dos contratos temporales:

### 5.1. Contrato de trabajo en prácticas

**Su finalidad es que el/la trabajador/a desarrolle los conocimientos teóricos adquiridos en los estudios cursados previamente, por lo que el trabajo a desempeñar tendrá que ser acorde con su titulación.**

La titulación sobre la que puede concertarse este contrato ha de ser título universitario o de Grado Superior o Medio de Formación Profesional u otros títulos oficiales equivalentes, o certificado de profesionalidad, que permitan el ejercicio profesional.

El contrato tendrá que celebrarse dentro de los cinco años siguientes a la conclusión de los estudios que dieron lugar al título, excepto si se trata de persona discapacitada (siete años). En todo caso el límite de los cinco años no se tendrá en cuenta cuando el contrato en prácticas se haga con menores de 30 años.

La duración del contrato no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años, si bien los convenios colectivos sectoriales pueden determinar otra duración, atendiendo a las características del sector de actividad de que se trate. Si el contrato se ha celebrado por una duración inferior a la máxima legal cabe la posibilidad de realizar dos prórrogas con una duración mínima de seis meses. Se podrá establecer, asimismo, un período de prueba.

La retribución será la fijada en convenio colectivo para los/as trabajadores/as en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante, respectivamente, el primero o el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en convenio para el trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, siempre que las citadas cuantías no sean inferiores al salario mínimo interprofesional.

En el caso de trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Ningún/a trabajador/a podrá estar contratado/a en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Si al término del contrato el/la trabajador/a continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

## **5.2. Contrato para la formación y el aprendizaje**

El objeto de este contrato es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. A partir del R.D. 1529/2012 (por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación dual) este contrato se quiere configurar como un instrumento para favorecer la inserción laboral de los jóvenes en un régimen de alternancia de la actividad laboral con la formativa recibida en el marco del sistema de formación para el empleo o del sistema educativo.

Solo pueden celebrar este contrato los trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veinticinco años (menores de treinta hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%). El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con colectivos en situación de exclusión y empresas de inserción, con desempleados/as que se incorporen como alumnos/as-trabajadores/as a los programas públicos de formación en alternancia con el empleo o cuando se contrate a personas con discapacidad.

Su duración deberá ser no inferior a uno ni superior a tres años. No obstante a través de convenio colectivo podrán establecerse duraciones distintas siempre entre los límites, mínimo y máximo, de seis meses y tres años, pudiendo prorrogarse el contrato hasta el máximo establecido, en prórrogas no inferiores a seis meses cada una.

Se imponen como obligaciones del empresario la de proporcionar la formación objeto del contrato al trabajador/a, y la de otorgarle los permisos necesarios para asistir a esa formación teórica. La formación deberá impartirse bien por la propia empresa debidamente autorizada, bien por centros ajenos igualmente autorizados (inscritos y acreditados). El tiempo dedicado al trabajo, que deberá ser compatible con el dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año o al 85% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima legal o fijada por el convenio colectivo. Este colectivo no realizará horas extraordinarias salvo supuestos excepcionales, ni trabajos a turnos ni trabajos nocturnos.

La formación tendrá por objeto la cualificación profesional del/la trabajador/a, y será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional o un

certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable. Las exigencias formativas no son muchas a la vista de lo amplia que puede ser su variedad (desde un título de formación profesional a una acción formativa sin requisitos de certificabilidad). Lo que la ley prevé es que **la actividad formativa sea autorizada por el Servicio Público de Empleo de la comunidad autónoma correspondiente**, se entiende que velando por la idoneidad de esa formación en relación con el puesto de trabajo a cubrir. La formación puede impartirse de forma presencial, a distancia o en teleformación según los requisitos de las diferentes opciones formativas.

En todo caso, es importante tener en cuenta que a partir del 1 de enero de 2016, en virtud de la Ley 30/2015, las empresas no podrán bonificarse por la formación totalmente a distancia, de manera que para ello dicha formación tendrá que ser como mínimo en teleformación.

Una vez finalizada la vigencia máxima del contrato, el trabajador o trabajadora no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación. Si es así sería posible hacer contratos de formación y aprendizaje sucesivos incluso con la misma empresa.

El salario del/la trabajador/a será el fijado en convenio colectivo, sin que en su defecto pueda ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los convenios colectivos deberían determinar el número máximo de contratos para la formación que se pueden celebrar por centro de trabajo en consonancia con el tamaño de la plantilla, así como también podrían incluir garantías mínimas para esa formación.

- ✓ Como representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa tenemos derecho a conocer los contratos formativos que se conciertan y la formación inherente a ellos. Sería interesante que recogiéramos esa información y veláramos en la medida de lo posible por el cumplimiento de las obligaciones formativas para con esos trabajadores y trabajadoras, ya que la formación es consustancial a dichos contratos.



## 6. Las prácticas no laborales en las empresas

La regulación de estas prácticas se contiene en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Los casos de prácticas no laborales que más frecuentemente podemos encontrarnos en la empresa son los siguientes:

### A. Por un lado, aquéllas complementarias a procesos formativos:

#### 6.1. Prácticas no laborales para jóvenes con titulación y sin experiencia.

Pueden realizarlas personas desempleadas e inscritas en el servicio público de empleo correspondiente, entre 18 y 25 años, con titulación oficial (universitaria/formación profesional media o superior/ certificado de profesionalidad) y sin una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional de más de tres meses en la misma actividad.

La duración de las prácticas puede ser entre 3 y 9 meses.

Se formalizan mediante un convenio de la empresa en la que se hacen las prácticas con el servicio público de empleo correspondiente (estatal o autonómico) donde constará, al menos: Contenido de las prácticas y la formación, duración y sistemas de evaluación y tutorías.

Simultáneamente se formaliza un acuerdo de la empresa con la persona que realiza las prácticas, que incluirá como mínimo, contenido concreto de las

prácticas, duración, jornada y horarios, centro o centros de trabajo donde se llevarán a cabo, sistema de tutorías y certificado por la realización de las prácticas.

Los jóvenes participantes recibirán de la empresa en que desarrollan las prácticas una beca de apoyo cuya cuantía será, como mínimo, del 80 por ciento del IPREM mensual vigente en cada momento. Asimismo les será de aplicación los mecanismos de inclusión en la Seguridad Social contemplados en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.

La empresa debe informar a la RLT de los convenios de prácticas que suscriba.

En algunos casos, las Administraciones desarrollan programas subvencionados de prácticas no laborales. **En Castilla y León, en el marco de la Estrategia Integrada de Empleo, hay un programa específico que subvenciona a las empresas que acojan en prácticas a jóvenes titulados.** Con este programa se subvencionan tanto los gastos de tutoría y evaluación de las prácticas como los de contratación posterior de los/as jóvenes titulados cuando así se hubiera previsto en el convenio con el Servicio Público de Empleo

En 2015 la convocatoria de este programa se ha dirigido específicamente a los jóvenes incluidos en el Sistema de Garantía Juvenil.

## **6.2. Prácticas en empresas realizadas por alumnos y alumnas de formación prioritariamente dirigida a desempleados/as.**

Se desarrollan por personas desempleadas que participan en una acción formativa del Sistema de Formación para el Empleo, para complementar la formación teórica de los cursos que han realizado. La formación conducente a la obtención de certificados de profesionalidad incluye siempre un módulo de prácticas.

Se articulan mediante convenio entre la empresa y el servicio público de empleo correspondiente, en nuestro caso, el Ecycl, que debe contener, al menos: Descripción del contenido de las prácticas, duración y horario, lugar de realización y sistema de tutorías para su seguimiento y evaluación.

También se firma un acuerdo entre la empresa y las personas que realizan las prácticas, que debe incluir, al menos: Contenido concreto de las prácticas, duración de las mismas, jornada y horarios, centro o centros de trabajo donde se llevarán a cabo, sistema de tutorías y certificado de realización.

Estas prácticas deben estar relacionadas con los contenidos del aprendizaje realizado en el centro de formación y no se pueden empezar hasta que no se haya superado con evaluación positiva todo el curso o, al menos, una parte de él.

Los alumnos reciben la misma beca de transporte, y en algunos supuestos, una ayuda diaria, relacionada con sus ingresos familiares, o por razón de discapacidad, que durante su participación en las acciones de formación para el empleo.

La empresa debe poner en conocimiento de la RLT: Los acuerdos y convenios firmados, el contenido de las prácticas y la lista de participantes.

En Castilla y León se sigue este régimen general. En el ámbito de los cursos subvencionados, sobre todo de formación para desempleados y del programa OFI, se realiza el módulo de prácticas en los certificados de profesionalidad y otras especialidades del Fichero que así lo prevén.

**B. Por otro, aquellas prácticas que forman parte de los programas formativos propiamente dichos:**

### **6.3. Prácticas en empresas del alumnado de formación profesional: Módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT).**

En Castilla y León, la Consejería de Educación, a través del Programa Cicerón, articula la incorporación del alumnado de formación profesional inicial o reglada en empresas de Castilla y León para realizar el módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT).

Cualquier empresa de la Región puede ofrecerse para acoger alumnos y alumnas de los ciclos de formación profesional afines a su actividad.

El módulo de FCT es obligatorio y se cursa, con carácter general, al final de cada ciclo formativo, una vez superada la formación teórica cursada en el centro educativo.

Los períodos de realización del módulo de FCT y su duración se determinan por el Ministerio de Educación, en los reales decretos donde se regula cada título.

**En la normativa reguladora de esta formación práctica se contempla expresamente que debe informarse a la representación legal de los trabajadores de la presencia en la empresa de este alumnado:**

---

---

*ORDEN EDU/1205/2010, de 25 de agosto, por la que se regula el desarrollo de los módulos profesionales de «Proyecto» y de «Formación en centros de trabajo» de los ciclos formativos de formación profesional inicial, en la Comunidad de Castilla y León*

*Artículo 8. Características del módulo profesional de «FCT».*

*1. El módulo profesional de «FCT» consiste en un plan formativo definido por el conjunto de capacidades terminales o resultados de aprendizaje, criterios de evaluación y actividades formativas a desarrollar en empresas o instituciones en un ámbito productivo real, donde el alumnado podrá observar y desempeñar las funciones relacionadas con los distintos puestos de trabajo de su profesión.*

...

*3. Durante el desarrollo del módulo profesional de «FCT», la relación entre alumno y el centro de trabajo como consecuencia de esa actividad, no tendrá naturaleza jurídica laboral ni funcionarial. El alumnado no percibirá retribución alguna por su actividad formativa ni por los resultados que puedan derivarse de ella.*

*4. La representación legal de los trabajadores de la empresa en la que se realice la formación en centros de trabajo, deberá ser informada de esta circunstancia, y en particular, del alumnado que está desarrollando las prácticas, tiempo de duración, contenido y lugar de desempeño de las mismas en el centro de trabajo.*

---

---

Más información sobre el programa Cicerón (Formación en Centros de Trabajo para alumnado de ciclos de formación profesional en Castilla y León): <http://ciceron-fct.educa.jcyl.es/ciceron-public/jsp/index.jsp>

## 6.4. Formación Dual Educativa

La formación profesional impartida en modalidad dual se caracteriza por el hecho de que una parte del proceso formativo se realiza en la empresa, más allá de lo que significaba la FCT, en la que la formación teórica se recibe totalmente en el centro de formación profesional, participando la empresa únicamente en la realización de las prácticas por el alumnado.

Con ello se pretende conseguir la cualificación profesional, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación y así lograr una mayor motivación para continuar estudios y facilitar la inserción laboral.

El programa de formación dual se formaliza mediante un convenio entre la administración educativa y la empresa colaboradora que recoja: Programa de formación, número de alumnos/as participantes, régimen de becas, jornada y horario en el centro de formación y en la empresa, así como condiciones que deben cumplir empresas, alumnos, profesores y tutores y seguros necesarios para el alumnado y el profesorado.

La duración de la estancia en la empresa ha de ser de al menos el 33 % de las horas de formación del título FP (600/700 horas-ciclo). Este porcentaje podrá ampliarse en función de las características del módulo formativo y de la empresa.

La estructura de las prácticas depende del programa; estas pueden desarrollarse en alternancia con la formación teórica o concentrarse durante un periodo único.

La duración del ciclo formativo de formación profesional podrá ampliarse, de dos hasta tres años.

La normativa estatal da mucho margen de maniobra a las CCAA. No obstante, como mínimo, se debe contemplar lo siguiente:

1. Un/a tutor/a de la empresa que será responsable del seguimiento del convenio y de la coordinación de la actividad laboral con la actividad formativa; además, al finalizar las prácticas deberá elaborar un informe sobre el desempeño del alumno/a.

2. Un/a tutor/a o profesor/a del centro de formación que será responsable de la programación y seguimiento de la formación, así como de la interlocución con la empresa para el desarrollo de la actividad formativa y laboral establecida en el convenio.
3. El alumno/a será informado del objeto del programa y las condiciones de su participación en él y deberá adoptar el compromiso de cumplirlas (compromiso de aprendizaje).
4. El alumno/a estará cubierto por el seguro escolar y contará con un seguro de accidentes. En algún caso la Administración competente lo amplía para mejorar las indemnizaciones, cubrir daños a terceros o responsabilidad civil.
5. El alumno/a deberá cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de las prácticas en la empresa con seguridad y eficacia. Debe recibir formación sobre prevención de riesgos laborales.
6. La selección del alumno/a corresponde al centro y a la empresa.
7. La evaluación del alumno/a es responsabilidad del centro educativo.
8. Generalmente los convenios contemplan una cláusula según la cual el alumno puede ser expulsado por faltas repetidas de asistencia y/o puntualidad sin justificar, actitud incorrecta o falta de aprovechamiento, previa audiencia del interesado.

9. La actividad formativa en la empresa y en el centro educativo se coordinará mediante reuniones mensuales de control en las que se hará seguimiento de cada uno de los alumnos/as.

La normativa estatal no recoge ayudas a las empresas, pero la normativa autonómica puede regularlas en función de determinados programas y fuentes de financiación (por ejemplo a través de la iniciativa europea de Garantía Juvenil).

No hay obligación de becar o ayudar al alumnado que participe en estos programas, aunque en el desarrollo normativo en algunas CCAA se están regulando ayudas específicas.

En casi todas las comunidades autónomas se establece que la representación sindical de los trabajadores de los centros de trabajo tienen reconocido el derecho a ser informados del contenido específico del programa formativo que desarrollarán los alumnos sujetos al convenio de colaboración con anterioridad a su firma, las actividades, calendario y horario de las mismas, y la localización del centro o centros de trabajo donde se realizarán.

El RD 1529/2012, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. (Título III – Formación profesional dual del sistema educativo) es el que recoge las bases de la formación profesional dual del sistema educativo.

En Castilla y León **no hay hasta el momento una normativa específica de formación profesional dual educativa**, (normativa que deberá abordarse en el marco de la próxima Estrategia Integrada 2016/2020) por lo que no está definido

el régimen en que estarán en la empresa los alumnos y alumnas de formación profesional dual (contratados mediante un contrato de formación aprendizaje o simplemente como alumnos con formación teórico práctica en la empresa) ni el correlativo **derecho de información de la RLT cuando no hay relación laboral propiamente dicha.**

No obstante, en cuanto a esto último, **el derecho de conocer de las prácticas en empresas del alumnado de FP debe servirnos como elemento suficiente para poder pedir la información relativa a los alumnos que estén en la empresa con la cobertura de este programa.**

## 6.5. Prácticas académicas externas de estudiantes universitarios

Se dirigen a estudiantes matriculados en cualquier enseñanza impartida por la universidad o por los centros adscritos a ella.

Se articulan mediante convenio de cooperación educativa entre la universidad y la empresa, en el que se regulan las relaciones entre el estudiante, la entidad colaboradora y la universidad. El estudiante firma el mismo convenio, o un anexo al mismo, donde se recoge proyecto formativo, permisos durante las prácticas, régimen de funcionamiento, rescisión anticipada en caso de incumplimiento, seguros y en su caso, beca, cuantía y forma de pago de la misma.

La duración es variable, según se trate de prácticas curriculares (hasta 1500 horas -60 créditos ECT-) o extracurriculares (hasta más de la mitad del curso académico).

La empresa tendrá que nombrar un tutor interno para hacer el seguimiento de las prácticas y proporcionar al alumno/a información y formación sobre la normativa de seguridad y prevención de riesgos laborales.

El reconocimiento académico de las prácticas externas se realizará de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la universidad.

El estudiante en prácticas podrá percibir una “aportación económica” de la entidad colaboradora, en concepto de bolsa o ayuda al estudio.

**Siempre que haya algún tipo de contraprestación (beca, transporte, dietas, etc.) por la realización de la práctica, se tiene derecho a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales. La obligación de cotizar corresponde a la empresa, entidad u organismo que financie el programa de formación.**

La normativa no recoge el derecho de la representación sindical de los trabajadores a ser informados o emitir opinión. Aspecto que tendría que ser desarrollado debidamente en la negociación colectiva. No obstante sería conveniente que recabáramos información sobre estas prácticas y verificáramos que la empresa cumple, cuando la tenga, con su obligación de cotizar a la Seguridad Social por las personas en prácticas.

- ✓ Aspectos comunes a todas las modalidades de prácticas que conviene tener en cuenta y/o regular o introducir en el convenio colectivo de aplicación:

→ Derecho de la RLT a ser informada de las prácticas que se realizan en la empresa y la normativa que les es aplicable a cada una de ellas, en función del programa de que se trate. De esa manera, si es necesario, podremos consultar esa normativa, verificar que ésta se cumple y que se cumplen nuestros derechos de información y seguimiento.

Recordar en todo caso que estos derechos ya están reconocidos legalmente en la regulación de la mayoría de estos programas.

→ Aseguramiento de que se cumplen los requisitos de cada modalidad de prácticas y que el alumnado en este régimen no ocupa puestos de trabajo de la empresa. En otras palabras, que las prácticas no laborales no se utilizan en ningún caso como mano de obra encubierta.

→ Vigilancia de que se cumplen los derechos y garantías de los alumnos y alumnas en prácticas y de la idoneidad de las mismas para su formación.

✓ La Confederación Sindical de CCOO tiene una guía publicada, que puede descargarse de su página web donde se analiza en detalle todas las modalidades de prácticas en la empresa:

Aprendices, becarios y trabajo precario (CCOO 2015)

## 7. Comisiones de formación en las empresas

Si bien la ley no las prevé expresamente, la constitución en las empresas de comisiones paritarias de formación, donde participen paritariamente responsables de aquélla y representantes de los trabajadores y trabajadoras, tiene interés por diferentes razones:

- Se centraliza en un órgano la gestión del conjunto de la formación en la empresa, tanto la interesada individualmente por un trabajador o trabajadora, como la propia de los planes de formación para el conjunto de la plantilla. El tratamiento por un mismo órgano de la totalidad de materias relativas a formación favorecerá la coherencia en la gestión y la sinergia de actuaciones, evitándose las diferencias de planteamientos y el uso de criterios diferenciados, según los casos, las situaciones y las distintas iniciativas formativas.
- Se propicia la especialización de los miembros de ambas partes que componen la Comisión en lo relativo a formación, lo que redundará en la calidad y la eficacia de su trabajo.
- Se refuerza la importancia de las políticas formativas en el marco de las relaciones laborales en la empresa. La propia existencia de la Comisión constituye una forma de reconocimiento de la importancia de la formación.
- Se propicia un diálogo permanente y fluido entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los/as Trabajadores/as, y se mejora la posición de esta última, incrementándose su papel respecto a lo que prevé el E.T., en la gestión de la formación profesional en la empresa.

- ✓ En empresas de pequeño tamaño, aunque no se constituya una comisión de formación propiamente dicha, pueden atribuírseles las competencias sobre formación que se consideren oportunas a las propias comisiones paritarias o mixtas de vigilancia de los convenios.



*“Hoy se nos concede sólo el derecho de asociación para favorecernos en los casos de enfermedad o de falta de trabajo; concédasenos en adelante para oponernos a las desmedidas exigencias de los dueños de talleres, establecer, de acuerdo con ellos, tarifas de salarios, procurarnos los artículos de primera necesidad a bajo precio, organizar la enseñanza profesional y fomentar el desarrollo de nuestra inteligencia, atender a todos nuestros intereses.”*

**Exposición. Documento firmado por 33.000 obreros dirigido a las Cortes Constituyentes. (Madrid, 7 de septiembre de 1855)**

*“La clase trabajadora se ha organizado en el pasado para defender sus intereses; ha exigido que se la escuche y arrancado concesiones de manos de los ricos y poderosos. Por mucho que se la ridiculice o ignore, volverá a hacerlo.”*

**Owen Jones. CHAVS. La demonización de la clase obrera (2011)**



SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO  
de CASTILLA Y LEÓN



comisiones obreras  
de Castilla y León



Junta de  
Castilla y León