

la formación en el trabajo:

*Manual
para
sindicalistas*



comisiones obreras
de Castilla y León

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Junta de Castilla y León y el Fondo Social Europeo, en el marco de la difusión del II Plan Regional de Formación Profesional (2007-2010).

Autora: Carmen Álvarez Álvarez
Coordinador: Saturnino Fernández de Pedro
Edita: Secretaría de Empleo y Formación Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León.

Diseño y Maquetación: Jorge Ponte
Imprime: Gráficas Santa María, Cromo, 24 - 47012 Valladolid
Depósito Legal: VA-1093-2009

Presentación

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

Los agentes sociales, y particularmente CC.OO., 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 de los trabajadores y trabajadoras. Sólo sobre esa base podrá avanzar con garantías el cambio de modelo productivo que hoy se propugna como vía de superación de la crisis económica en la que estamos inmersos.

La Ley 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, se ha desarrollado durante estos últimos 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 impulsa a través del II Plan Regional de Formación Profesional 2007-2010. En este Plan, consensuado con los agentes sociales más representativos de la Región, 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 este Plan, entre otros instrumentos, trabajamos las diferentes líneas de formación profesional que se explican en este Manual.

La formación en el trabajo

:manual para sindicalistas

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 los derechos formativos de trabajadores y trabajadoras deben hacerse reales y efectivos.

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

módulos

I

LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO DERECHO LABORAL

1. La formación profesional como derecho de los trabajadores y trabajadoras	7
1.1. El permiso para concurrir a exámenes	7
1.2. El permiso de formación o perfeccionamiento profesional	8
1.3. El derecho preferente a elegir turno de trabajo	9
1.4. El derecho a la adaptación de jornada	10
2. La formación profesional como obligación de las empresas	12
2.1. Formación en materia de prevención de riesgos laborales	12
2.2. Formación de trabajadores/as de ETT's	12
2.3. Mandato de atención a colectivos específicos	13
2.4. Movilidad funcional y modificación sustancial de las condiciones de trabajo	13
2.5. Despido por inadaptación a modificaciones técnicas	13
3. Los incentivos públicos a la formación profesional desarrollada por las empresas: El Sistema de Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social	15
3.1. El informe de la RLT al Plan de Formación de La Empresa	15
3.2. Líneas de trabajo sindical en la empresa en relación con la formación organizada en el marco de aquélla	21
4. Los Permisos Individuales de Formación como figura bonificable	24
5. Los contratos formativos	27
5.1. Contrato de trabajo en prácticas	27
5.2. Contrato para la formación	27
6. Las prácticas no laborales en las empresas	31
6.1. Prácticas en el marco de programas para titulados/as o estudiantes universitarios/as	31
6.2. Prácticas en empresas realizadas por alumnos y alumnas de formación prioritariamente dirigida a desempleados/as	32
6.3. Prácticas en empresas del alumnado de formación profesional: Módulo de Formación en Centros de Trabajo (FCT)	33
6.4. Aspectos comunes a tener en cuenta en todas las modalidades de prácticas	34
7. Comisiones de formación en las empresas	35

La formación **en** el trabajo

:manual para sindicalistas

II

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU ESTRUCTURA

1. La oferta de formación profesional al alcance de los trabajadores y trabajadoras 37
2. Ideas básicas sobre el Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional 39
3. La formación profesional inicial o reglada 41
4. La formación para el empleo 45
 - 4.1. La formación prioritariamente dirigida a desempleados (antigua formación ocupacional). 46
 - 4.2. La formación prioritariamente dirigida a ocupados 48
5. La orientación profesional 50
6. Los centros integrados de formación profesional 52
7. Algunas claves sobre el Decreto de acreditación de la experiencia profesional y la formación no formal 55
8. La Fundación Foremcyl como instrumento de formación de CC.OO. en Castilla y León 56

I 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

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.

2. después, con más concreción, en el artículo 23, desdoblado en cuatro derechos específicos: dos clases de permisos y dos vías de adaptación de la jornada de trabajo.

Estatuto de los Trabajadores
Art. 23

Promoción y formación profesional en el trabajo:

- 1.- El trabajador tendrá derecho:

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

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

- 2.- En los Convenios Colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos.

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:

- recogiendo 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 asegura).

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 derecho, de manera que verdaderamente se pudiera recurrir a él para fines formativos.

Las condiciones a establecer serían, entre otras:

- duración 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 esta modalidad de permiso ya que:

- no implica la suspensión del contrato de trabajo
- ni puede exceder de 200 horas de jornada

Junto a las anteriores modalidades de permisos, el artículo 23 ET recoge otros dos derechos:

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:

- 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 éste 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 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 su autorización siempre que se cumplan las condiciones establecidas
- Asegurando que, junto a los estudios de carácter reglado, 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.

✓ Esto permitiría, por ejemplo, acudir a acciones de formación de planes sectoriales e intersectoriales de oferta 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 último derecho del artículo 23 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 conclusión:

✓ Tal y como lo recoge el Estatuto de los Trabajadores, el derecho a la formación en el trabajo se concreta 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 más o menos estructurados.

✓ 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.

✓ 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, acciones formativas correspondientes a módulos parte de certificados de profesionalidad).

Estas acciones pueden no 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, deben 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, extendiendo a toda ella el mismo régimen, a efectos de los derechos del artículo 23 del ET.

manual para sindicalistas

✓ 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.**

2. La formación profesional como obligación de las empresas

La ley española apenas establece obligaciones formativas directas de las empresas para con su personal, ni correlativos derechos de éstos a recibir atención formativa, salvo 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.**

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 aquélla 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.

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. 12.2 LETT). Estos trabajadores y trabajadoras deberán recibir una formación previa a su incorporación a la empresa a la que son cedidos por la ETT.

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.f) o las mujeres (art. 17.4). 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.

Las demás menciones a la formación en el Estatuto de los Trabajadores pueden considerarse de menor importancia, y están establecidas en un sentido negativo, no generando a la empresa más obligación que la del respeto a los derechos profesionales del trabajador o trabajadora en situaciones o supuestos determinados:

2.4. Movilidad funcional y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Esto sucede con la regulación de la movilidad funcional (art.39 ET), o de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41). En ambos casos, lo que se hace es establecer **mecanismos protectores del trabajador/a en aquellos supuestos en que tales modificaciones del contrato pudieran afectar a su formación profesional.**

2.5. Despido por inadaptación a modificaciones técnicas.

En la misma línea podría aludirse a la modalidad de despido que regula el artículo 52. b) del Estatuto de los Trabajadores (despido por falta de adaptación del trabajador/a a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo).

✓ La regulación del Estatuto en este despido es, por cierto, muy poco exigente en cuanto a la obligación de la empresa de formar al trabajador o trabajadora afectado por el cambio producido en su puesto de trabajo. Sería aconsejable mejorar la posición del trabajador o trabajadora en estas situaciones, a través de la negociación colectiva, por ejemplo, garantizándose la formación necesaria para la adaptación del trabajador o trabajadora a los cambios operados en su puesto de trabajo.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 52.

Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

...

b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

3. Los incentivos públicos a la formación profesional desarrollada por las empresas: El Sistema de Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social

3.1. El informe de la RLT al Plan de Formación de La Empresa

A falta de obligaciones directas, la principal vía pública para estimular la actividad formativa de las empresas en España, en este momento, es el **incentivo de dicha actividad a través de las bonificaciones a las empresas que realicen formación para su personal, en sus cuotas de la Seguridad Social.**

Este sistema se establece sobre la base de los Acuerdos de Formación para el Empleo (antes Acuerdos de Formación Continua), suscritos entre el gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (vigentes actualmente los IV Acuerdos de Formación para el Empleo).

El Real Decreto 395/2007, de Formación para el Empleo, recoge legalmente los objetivos de aquellos acuerdos, y la Orden TAS 2307/2007 regula el procedimiento de bonificación al que pueden acogerse todas las empresas que impulsen y/o desarrollen directamente acciones de formación para su personal y/o concedan permisos individuales de formación.

Estas normas regulan 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.

El ET de los Trabajadores se refería a la RLT en materia de formación exclusivamente en un artículo, el 64, estableciendo, entre las materias que tienen que ser objeto de informe previo de la RLT para su ejecución, a los planes de formación de la empresa.

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.

El Decreto 395/2007 y la Orden TAS 2307/2007 vienen a desarrollar los términos de este derecho de informe previsto por el ET.

En estas dos normas se regula el procedimiento de informe de la RLT a los planes de formación que desarrolle la empresa.

Orden TAS 2307/2007

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

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

(la RLT tiene 15 días para emitir su informe; pasados los cuales, si no lo hubiera emitido, la empresa podrá entender que el informe es favorable)

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

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

(Si el plan se informa desfavorablemente se abre un plazo de 15 días para dilucidar las discrepancias. Transcurrido este plazo sin acuerdo, podrá solicitarse la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial)

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

(Las comisiones paritarias sectoriales tienen ámbito estatal. La competencia de las Comunidades Autónomas a la que se refiere la ley se limitaría a empresas (1) de ámbito inferior a una comunidad autónoma, y (2) sin comisión paritaria sectorial de referencia –por falta de convenio sectorial estatal o acuerdo sectorial en materia de formación)

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

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

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

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

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

La Orden anterior es desarrollo del R.D. 395/2007 y, en particular de este artículo:

R.D. 395/2007

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

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

- a) Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.
- b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- c) Calendario previsto de ejecución.

- d) Medios pedagógicos.
- e) Criterios de selección de los participantes.
- f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- g) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

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

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

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

4. La ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez finalizados los plazos previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo.

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

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

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

6. Cuando la empresa no tenga representación legal de los trabajadores será necesaria la conformidad de los trabajadores afectados por las acciones formativas. La disconformidad o denuncia por cualquier trabajador de la empresa basada en las

causas mencionadas en el apartado anterior dará lugar al inicio del procedimiento previsto en dicho apartado.

De la lectura de los dos artículos anteriores se desprende que, si bien ha desaparecido el modelo de subvenciones a planes de formación –ya que ahora las empresas no se subvencionan sino que se bonifican por los costes de la formación que realizan- la ley ha mantenido el procedimiento de comunicación a la RLT adaptado a aquella estructura de plan de formación, del sistema anterior a 2004. Esto genera en la práctica no pocas dificultades.

Si la comunicación a la RLT se va haciendo grupo formativo por grupo formativo 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 del referente 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 RRLTT, 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 que a tal efecto se ha puesto en marcha por la Fundación Estatal de Formación para el Empleo. **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 puesta en marcha del Sistema de Bonificaciones, las empresas de menor tamaño, que por otra parte son la inmensa mayoría de las empresas españolas, no sólo no han incrementado su volumen de formación, sino que parecen haberlo reducido, a juzgar por el volumen de altas de empresas en el Sistema de Bonificaciones por formación, que sigue siendo muy limitado.

Asimismo, 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.

3.2. Líneas de trabajo sindical en la empresa en relación con la formación organizada en el marco de 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 inversión que se exige a las empresas** (con plantilla superior a 10 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.**

Cuando no sea posible conseguir compromisos directos de inversión en formación podemos trabajar esta línea indirecta, que facilitará la dedicación de recursos y, al mismo tiempo, la realización por los trabajadores y trabajadoras de la formación dentro de su jornada laboral.

✓ El derecho de informe sobre el plan de formación de la empresa, y en particular el derecho de informe cualificado que 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, evitando los riesgos mencionados más arriba.**

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 su adecuación 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.

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 más general vale la pena demandar 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 acumular acreditaciones parciales, con vistas, cuando la norma de

reconocimiento de la experiencia sea plenamente aplicable, al reconocimiento de su cualificación profesional, cuando carecieran de la correspondiente titulación.

✓ 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 nuestra 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.

En la página siguiente, se reproduce un modelo de carta de solicitud de información a la Fundación Estatal.

A/A FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Dirección de Formación en las Empresas

Unidad de Gestión de Aprendizajes

C/ ARTURO SORIA 126-128

MADRID 28043

Fax: 91 722 00 78 Y 91 7220076

DE: nombre del remitente

NIF:

Órgano de representación (comité de empresa o sección sindical)

Cargo Que ostenta

Empresa

CIF de Empresa

Dirección en la que se quiera recibir la información

Estimados señores:

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

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

Esperando sus noticias, reciban un cordial saludo.

Firma

Lugar y Fecha _____

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

Los permisos individuales de formación se regulan actualmente 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.

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**).

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 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.

El Decreto y la Orden de Bonificaciones extienden los derechos de informe y discrepancia entre empresa y R.L.T. 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, si la política de concesión de permisos de la empresa incurriera en alguno de los supuestos de incumplimiento que recogen las normas.

Orden TAS 2307/2007..., en materia de formación de demanda
Artículo 26.

Ejecución de los permisos individuales de formación.

1. Será de aplicación a los permisos individuales de formación el requisito de información a la representación legal de los trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y en el artículo 16 de esta orden.

2. Las empresas deberán comunicar a través del sistema telemático previsto en el artículo 9 los permisos autorizados a los trabajadores tanto a su inicio como a su finalización.

Tales comunicaciones contendrán, al menos, el objeto del permiso individual de formación y la titulación o acreditación oficial que se corresponde con dicha formación, el número de horas del permiso y su distribución, el coste del mismo y la cuantía de las bonificaciones.

Estas comunicaciones podrán realizarse a través de una entidad organizadora cuando la empresa forme parte de una agrupación de las previstas en el artículo 17 de esta orden.

✓ Añadido a lo anterior, en el marco del **IV Plan de Empleo de Castilla y León**, se ha regulado, por iniciativa de CC.OO., 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.

La norma donde se fijan las bases de esta línea de subvención es la **ORDEN EYE/228/2009, de 27 de enero, por la que se establecen las Bases Reguladoras de las subvenciones dirigidas a incentivar la concesión de permisos individuales de formación**.

Anualmente 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 al menos de Grado Superior o Medio de Formación Profesional u otros títulos oficiales equivalentes que permitan el ejercicio profesional.

El contrato tendrá que celebrarse dentro de los cuatro años siguientes a la conclusión de los estudios que dieron lugar al título.

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 prórroga hasta ese máximo. 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.

5.2. Contrato para la formación

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.

Solo pueden celebrar este contrato los trabajadores/as mayores de dieciséis y menores de veintiún años. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte

con desempleados/as que se incorporen como alumnos/as-trabajadores/as a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

Su duración deberá ser no inferior a seis meses ni superior a tres años. No obstante a través de convenio colectivo podrán establecerse duraciones distintas siempre con el límite de tres años, pudiendo prorrogarse hasta el máximo establecido, si se concertó por tiempo inferior. Podrá pactarse asimismo un período de prueba.

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. El tiempo dedicado a la misma dependerá del puesto de trabajo a desempeñar, pero en ningún caso podrá ser inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en Convenio o, en su defecto de la máxima legal.

Los convenios colectivos determinarán el número máximo de contratos para la formación que se pueden celebrar por centro de trabajo en consonancia con el tamaño de la plantilla, y en su defecto habrá que estar a los porcentajes fijados reglamentariamente.

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.

✓ El R.D. 395/2007, regulador de la formación para el empleo, establece para los contratos formativos las siguientes precisiones, que, como representantes de los trabajadores y trabajadoras podemos verificar y debemos exigir cumplir a la empresa:

R:D: 395/2007

Artículo 27.

Formación teórica de los contratos para la formación.

1. Los contenidos de la formación teórica de los contratos para la formación deberán estar vinculados a la oferta formativa de las unidades de competencia de los certificados de profesionalidad de la ocupación relacionada con el oficio o puesto de trabajo previsto en el contrato laboral. De no existir certificado de profesionalidad, la formación teórica estará constituida por los contenidos mínimos orientativos establecidos en el fichero de especialidades formativas para las ocupa-

ciones o especialidades relativas al oficio o puesto de trabajo contemplados en el contrato y, en su defecto, por los contenidos formativos determinados por las empresas y comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal a los efectos de su validación en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo.

La formación dada al trabajador o trabajadora con contrato para la formación debe adecuarse a los contenidos de los certificados de profesionalidad o de las especialidades del fichero estatal que elabora el Servicio Público de Empleo Estatal.

*Se establece la **prioridad de la educación secundaria obligatoria cuando el/la contratado/a para la formación careciera de esa titulación.***

2. El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, se fijará en el contrato, en atención a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar, del número de horas establecido, en su caso, para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio y de la duración del contrato.

En ningún caso dicho tiempo de formación será inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán determinar el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. La formación teórica sólo podrá concentrarse en el período final de duración del contrato cuando así se hubiera acordado en el convenio colectivo aplicable.

3. La formación práctica de los contratos para la formación deberá complementarse con asistencia tutorial que se prestará con ocasión de la realización del trabajo efectivo adecuado al objeto del contrato laboral.

4. La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos establecidos en el artículo 11 de este real decreto.

La acreditación de esta formación se hará en los mismos términos que toda la formación para el empleo, a través de la expedición de certificados de profesionalidad o de acreditaciones parciales acumulables, correspondientes a módulos de dichos certificados de profesionalidad

5. Las empresas podrán financiarse el coste de la formación teórica mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, con cargo a la partida prevista en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para la financiación de las bonificaciones en las cotizaciones de la Seguridad Social acogidas a medidas de fomento de empleo por contratación laboral.

Mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales se establecerán los trámites y requisitos a cumplir por los centros impartidores de la formación y las empresas que se apliquen las citadas bonificaciones.

6. Las actividades de evaluación, seguimiento y control de la formación teórica de los contratos para la formación se realizarán por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas, según la distribución competencial establecida en la disposición adicional primera.

La competencia será estatal cuando la empresa tenga centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, y de la Comunidad Autónoma correspondiente cuando todos los centros de trabajo de la empresa se encuentren en su territorio

6. Las prácticas no laborales en las empresas

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

6.1. Prácticas en el marco de programas para titulados/as o estudiantes universitarios/as.

Al margen de otras prácticas que pudieran subvencionar las diferentes Administraciones, como el Ministerio de Educación u otros, el IV Plan de Empleo de Castilla y León contiene dos líneas específicas, dirigidas a las Universidades públicas de la Región, para incentivar la realización de prácticas en empresas:

- (a) por alumnos y alumnas universitarios que hayan completado el 60% de los créditos de la titulación correspondiente, y
- (b) por quienes hayan obtenido la licenciatura en los cuatro años anteriores al momento de iniciarse las prácticas.

Las Bases Reguladoras de estas subvenciones se establecen en las órdenes autonómicas siguientes:

– **ORDEN EYE/226/2009**, de 3 de febrero, por la que se establecen las Bases Reguladoras de las subvenciones del Programa de Formación mediante prácticas en empresas para titulados universitarios.

– **ORDEN EYE/227/2009**, de 3 de febrero, por la que se establecen las Bases Reguladoras de las subvenciones del programa de formación mediante prácticas en empresas para universitarios.

En el mismo artículo de ambas órdenes (Base Novena, 2.1) se regula la obligación de la empresa de informar a los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras sobre la presencia en la empresa de estudiantes en prácticas al amparo de estos dos Programas:

Orden EYE/226/2009 y Orden EYE/227/2009

Base Novena

2.1. La empresa, institución o entidad receptora del alumno deberá cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Acordar con la Fundación de la Universidad la fecha de inicio y finalización de las prácticas, así como el horario de trabajo, que se concretará en el convenio de colaboración. La dedicación del alumno en la práctica de trabajo no podrá ser inferior al 85% de la jornada laboral ordinaria vigente en la empresa, institución o entidad receptora. Cualquier modificación de lo establecido en el convenio firmado, debido a las nece-

sidades imprevistas surgidas en el desarrollo de las prácticas, especialmente las que afecten al horario o jornada de trabajo deberá notificarse con anterioridad a la Fundación de la Universidad correspondiente.

b) Poner con carácter previo por escrito, y con constancia de su recepción, en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores la realización de las prácticas, su duración, contenido específico y lugar de realización de las mismas, identificando al alumno y su tutor así como de las posibles sustituciones que se produzcan. Dicha representación emitirá informe en el plazo de 10 días, entendiéndose favorable si no lo hace en dicho plazo.

c) Designar un tutor responsable de las prácticas, el cual fijará un plan de trabajo para el alumno que se adecue a los intereses de éste y de la empresa institución o entidad. Dicho plan deberá estar en el lugar donde se desarrollan las prácticas a disposición del Servicio Público de Empleo para la realización de los controles administrativos e inspecciones que considere oportunos.

Deberá asegurarse de que el alumno, con carácter previo al inicio de las prácticas, recibe la información en materia de Prevención de Riesgos Laborales, necesaria para la realización de la actividad objeto del convenio.

El tutor le orientará en sus dudas y dificultades, y evaluará la estancia del mismo. Al finalizar las prácticas el tutor emitirá un informe relativo a las prácticas realizadas y el grado de cumplimiento del objetivo previsto, se hará mención en el mismo de la recepción de la información en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Observar las normas de prevención de riesgos laborales en el trabajo durante la realización de las prácticas del alumno.

e) Cumplir la obligación de que la realización de las prácticas por los alumnos en la empresa, institución o entidad, no suponga nunca la cobertura o sustitución de un puesto en plantilla.

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

(En otro apartado de este manual se explica qué debemos entender actualmente por formación para el empleo y las modalidades de la misma.)

Una de estas modalidades es la formación prioritariamente dirigida a desempleados, que es heredera de la tradicional formación para desempleados del antiguo Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP).

En esta formación puede haber una parte práctica, a desarrollar en las empresas con las que concierten los centros o entidades de formación responsables de la acción formativa. **En estas prácticas la Ley garantiza el derecho de la RLT a conocer la existencia y el contenido de estas prácticas:**

R.D: 395/2007

Artículo 25.

Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados.

1. El objetivo prioritario de estas acciones formativas es la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo. Los órganos o entidades competentes de las Comunidades Autónomas programarán estas acciones formativas de acuerdo a las necesidades de cualificación y a las ofertas de empleo detectadas.

2. La oferta formativa regulada en este artículo tenderá a incluir acciones dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

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

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

Las empresas podrán recibir una compensación económica por alumno/hora de práctica, en la que se incluirá el coste de la suscripción de una póliza colectiva de accidentes de trabajo.

4. Los trabajadores desempleados que participen en las acciones formativas reguladas en el presente real decreto podrán percibir ayudas en concepto de transporte, manutención y alojamiento, en la cuantía y condiciones que se determinen mediante Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

...

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 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 no se contempla expresamente que deba informarse a la representación legal de los trabajadores de la presencia en la empresa de este alumnado (como sí pasa, sin embargo, en los supuestos anteriores).

La negociación colectiva, o el acuerdo con la empresa, podrían extender dicha facultad a todas las modalidades de prácticas que puedan desarrollarse en la empresa por alumnos y alumnas en formación.

6.4. Aspectos comunes a tener en cuenta en todas las modalidades de 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.

- 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.

Otros aspectos de interés:

- Verificar que los alumnos y alumnas en prácticas no tengan completada la titulación de FP o universitaria en el momento de realizarlas, en coherencia con los objetivos de las prácticas no laborales.

- Asegurar que hay una ligazón real entre la actividad a realizar en la empresa por el alumno o alumna en prácticas y la formación que recibe o ha recibido en el centro de formación.

Una figura particularmente confusa son las, a veces así llamadas, becas de formación de las empresas, concedidas a estudiantes o titulados para la realización de prácticas no laborales, sin el amparo de ninguno de los programas públicos como los antes mencionados. Estas becas para la realización de prácticas no están reguladas, si bien tampoco expresamente prohibidas en ninguna parte. En todo caso, la representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa deberá poder verificar que no tienen carácter laboral encubierto.

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.

la
formación
en el
trabajo:

*Manual
para
sindicalistas*

LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU ESTRUCTURA

1. La oferta de formación profesional al alcance de los trabajadores y trabajadoras

Al revisar la formación profesional como derecho, vemos que el Estatuto de los Trabajadores se ocupa sobre todo de regular los derechos de quienes compaginan trabajo y estudio, sin establecer mayores conexiones entre la relación laboral y la formación, y sin asegurar plenamente el ejercicio de estos derechos, cuya regulación se deja casi completamente a la negociación colectiva. Esto pasa fundamentalmente porque el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores mantiene casi intacta su redacción original, de 1980, cuando la formación no tenía reconocida, ni jurídica ni socialmente, la importancia que se le da en el presente, en el marco de las relaciones laborales.

Este cambio de planteamiento, y la actual relevancia de la formación en el trabajo, se ha plasmado en diferentes normas, no estrictamente laborales, sobre todo a partir de la entrada en vigor de **la Ley de las Cualificaciones** en el año 2002. Estas normas se dirigen principalmente en **dos direcciones**:

- 1 - Construyen el nuevo Sistema de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional, regulando las diferentes vías para obtener los títulos y certificados que establece este Sistema.
- 2 - Establecen las vías de desarrollo y de financiación del Sistema, y particularmente de la formación para el empleo. Va a considerarse formación para el empleo toda la dirigida a obtener certificados de profesionalidad o partes de aquéllos, tanto a través de acciones de formación prioritariamente dirigidas a trabajadores y trabajadoras desempleados como ocupados.

La formación para el empleo se imparte en nuestro país fundamentalmente a través de entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, que concurren a subvenciones públicas para financiar esas acciones de formación.

Conforme este marco normativo se ha ido desarrollando, la oferta de formación a disposición de los trabajadores y trabajadoras ha aumentado considerablemente, ha mejorado en calidad y en adecuación a las necesidades del mercado y ha avanzado en su ordenación interna, para adecuarse a los requisitos que, en breve plazo, deben hacerla certificable.

Los trabajadores y trabajadoras tienen más y mejor formación a su alcance. Mucha de esta formación, en realidad la mayoría de ella, se oferta desde fuera del ámbito de la propia empresa. Esto hace que sea más necesario que nunca reforzar los derechos formativos individuales de trabajadores y trabajadoras, facilitándose las vías de ajuste de la jornada de trabajo que les permitan conciliar las obligaciones laborales con el desarrollo de la propia carrera profesional.

Los objetivos de formación de la empresa pueden ser más limitados y no dar a cada trabajador o trabajadora la posibilidad de desarrollar la formación que necesitarían para consolidarse profesionalmente o mejorar su formación. En este caso, si bien las empresas no tienen una obligación directa de garantizar la formación permanente de sus plantillas, sí deben respetar los derechos formativos de los trabajadores y trabajadoras, en línea con lo que establece el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores. De ahí que sea tan importante el desarrollo, vía convenio colectivo, de estos derechos y el establecimiento de las condiciones para su ejercicio, porque de dicho ejercicio depende también en buena medida el desarrollo del conjunto del Sistema de Cualificaciones y Formación Profesional y su utilidad para la mejora general del Sistema Productivo y para la empleabilidad de las personas.

A la vista de la complejidad del nuevo Sistema de Formación Profesional, nuestro papel como representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa pasa también por conocer las vías de formación profesional que existen, de manera que, al ser consultados, podamos ayudar de forma útil a nuestros compañeros y compañeras, tanto en el ejercicio de sus derechos frente a la empresa, como en la elección de la formación más adecuada a sus necesidades y expectativas.

2. 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 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.

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, como veremos más adelante, tendrán que ponerse en marcha.

Los Catálogos de Cualificaciones y Modular de Formación están en una fase avanzada de elaboración encontrándose publicadas en este momento

manual para sindicalistas

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 están rehaciendo también su oferta de formación, como se verá luego, adecuándose a dicha estructura y contenidos, y estableciendo las fórmulas para su seguimiento modular o por partes.

3. 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 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 cursen 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, 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 ley regula dos formas de acceso a los ciclos de formación profesional: directa, cumpliendo los requisitos académicos establecidos, y mediante prueba libre de acceso convocada anualmente, para quienes no cumplen esos requisitos. En concreto:

Acceso a Ciclos de Grado Medio:

1. Se accede directamente, disponiendo de alguna de las acreditaciones siguientes:

Título de Graduado en Educación Secundaria.

Título de Técnico Auxiliar.

Título de Técnico.

Haber superado el segundo curso de B.U.P.

Haber superado el segundo curso del primer ciclo experimental de reforma de las enseñanzas medias.

Haber superado, de las enseñanzas de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, el tercer curso del Plan de 1.963 o segundo de comunes experimental.

Haber superado otros estudios declarados equivalentes a efectos académicos con alguno de los anteriores.

2. Acceso mediante prueba:

Para concurrir a la prueba de acceso a ciclos formativos de grado medio se deberá tener como mínimo diecisiete años cumplidos.

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, diecinueve años.

Disponer del título de Técnico (grado medio) en un ciclo de la misma familia profesional que el ciclo al que se quiere acceder.

✓ En el caso de acceder mediante prueba acreditando tener superado un ciclo de grado medio, para facilitar el acceso a la prueba en las mejores condiciones, se ha regulado un **curso preparatorio que, de superarse, será valorado en la nota final de dicha prueba, a efectos de acceder al ciclo de grado superior**. Este curso preparatorio se regula en la Orden EDU/2170/2008, de 15 de diciembre. Podrá impartirse por centros públicos y privados previa autorización de la Consejería de Educación.

A partir de la nueva regulación de la formación profesional reglada, se ha establecido también la posibilidad de que estos estudios se cursen 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 de formación profesional públicos y privados, así como en los centros

integrados de formación profesional, de los que hablamos en otro apartado de este Manual.

Los Programas de Cualificación Profesional Inicial

Los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) sustituyen a los denominados anteriormente programas de Garantía Social.

Están dirigidos al alumnado mayor de dieciséis años que no hayan obtenido el título de Graduado en educación secundaria obligatoria. Tienen como objetivo que todo ese alumnado alcance, como mínimo, competencias profesionales propias de una cualificación de nivel 1 de la estructura actual del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (la antigua Garantía Social no servía a su alumnado para obtener ninguna acreditación).

Pueden impartir estos programas los centros educativos, las corporaciones locales, las asociaciones profesionales, las organizaciones no gubernamentales y otras entidades empresariales y sindicales, previa autorización y bajo la coordinación de la Administración Educativa.

Una reivindicación de CC.OO. que verá la luz próximamente será que quienes superen un PCPI tengan facilidades de acceso a los Ciclos Formativos de Grado Medio de la misma familia profesional.

4. La formación para el empleo

A partir del R.D. 395/2007, la formación para el empleo incluye tanto la formación prioritariamente dirigida a desempleados/as (antes *formación ocupacional*) como la prioritariamente destinada a trabajadores ocupados (antigua *formación continua*), y dentro de ésta última, tanto la formación, sectorial e intersectorial, que desarrollan las organizaciones empresariales y sindicales –formación de oferta–, como así mismo la que las empresas organizan para sus plantillas, financiada en el marco del sistema de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social –formación de demanda–.

Se considera también formación para el empleo la de los contratos formativos y la de los programas públicos de Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

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 será la de los certificados de profesionalidad.

Estos certificados ya han sido regulados por el Estado, a través del Real Decreto 34/2008, y ahora se están elaborando, uno por uno, 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 de un certificado. 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.

Siempre que se adapte a los certificados de profesionalidad, toda la formación para el empleo tendrá que tener algún reconocimiento en el marco de este Sistema.

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.

La formación de trabajadores organizada y gestionada por los sindicatos y las organizaciones empresariales, y conocida como de oferta (planes de formación intersectoriales y sectoriales) puede no reunir tampoco los requisitos necesarios para ser directamente acreditable, si bien paulatinamente se está tendiendo a acomodar los contenidos y los requisitos de toda esta formación al Catálogo de Cualificaciones, para facilitar su reconocimiento.

A continuación repasaremos las diferentes vías de la formación para el empleo. La formación para el empleo según su definición actual es muy amplia y, en consecuencia tiene un amplio abanico de vías y de agentes que pueden desarrollarla. Principalmente, esta formación comprende:

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

Junto a estas Entidades Colaboradoras (centros de formación, entidades sin ánimo de lucro, agentes sociales –sindicatos, organizaciones empresariales), las **Administraciones imparten directamente formación de este tipo en sus centros propios.** La mayor parte de estos centros son actualmente centros dependientes de las Administraciones Autonómicas. En Castilla y León tres de estos centros, en Valladolid, El Espinar y Salamanca, aspiran ahora a ser transformados en centros de referencia nacional en sus respectivas familias profesionales. Algo así como centros punta de lanza de la familia profesional correspondiente en todo el Estado.

Y por último, **los centros integrados de Formación Profesional** tienen en su normativa reguladora la capacidad de desarrollar formación para el empleo.

El interés sindical en los centros integrados públicos está, entre otras razones, en asegurar que haya una oferta estable, pública, planificada y de calidad de certificados de profesionalidad, junto a los títulos de formación profesional

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.**

En definitiva, cada certificado de profesionalidad abarcaría como mínimo una cualificación y, en consecuencia, habilitaría para el ejercicio de una profesión. La formación prioritariamente dirigida a desempleados, y por tanto, personas con mayor disponibilidad de tiempo, se dirige a impartir **certificados de profesionalidad completos.**

Por ahora la mayor parte de este fichero de especialidades del Servicio Público de Empleo Estatal sigue pendiente de adaptarse al Catálogo de Cualificaciones, y, en tanto se van publicando nuevos certificados, se continúan impartiendo las antiguas especialidades (como pasa en la Formación Profesional Reglada, que todavía no ha puesto al día todos sus títulos), **pero ahora podemos decir que está en marcha definitivamente el reconocimiento de estos certificados y debemos saber aprovechar esto, como un instrumento de profesionalización para los sectores, y de seguridad laboral y profesional para los trabajadores y trabajadoras.**

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 –a veces varios meses–, 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 bucear en 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.

4.2. La formación prioritariamente dirigida a ocupados (antigua formación ocupacional).

Dentro de la formación dirigida prioritariamente dirigida a ocupados hay que distinguir a su vez:

- a) **Formación de oferta:** Se desarrolla, mediante subvenciones públicas, por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (planes intersectoriales) o representativos en el ámbito sectorial correspondiente (planes sectoriales), directamente o a través de sus fundaciones de formación (como en nuestro caso FOREMCyL) o de entidades de formación con las que se subcontrate.

Los centros integrados de Formación Profesional y los Centros de Referencia Nacional tienen en su normativa reguladora la capacidad de desarrollar formación para el empleo, y por tanto, también pueden desarrollar formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados. De hecho los centros integrados de formación profesional ya hacen formación de este tipo, generalmente a demanda de empresas y organizaciones empresariales o sindicales.

Como decíamos antes, el interés sindical en los centros integrados públicos está, entre otras razones, en asegurar que haya una oferta estable, pública, planificada y de calidad de certificados de profesionalidad. Esa oferta para ser completa y responder a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras no puede olvidar, junto a los certificados completos, la oferta parcial, de módulos de esos certificados.

Debemos tener presente esta opción si en nuestra empresa vemos alguna necesidad formativa que afecte a un colectivo y no pueda ser directamente abordada por aquélla.

Cada centro integrado en el marco de la familia profesional que imparta puede preparar acciones formativas breves a petición de un colectivo de trabajadores y trabajadoras y expedir a los participantes la certificación correspondiente del módulo impartido. Y ello con efectos tanto laborales, para disponer de módulos *acreditables* de certificados de profesionalidad, como educativos, por cuanto estos módulos serán convalidados si posteriormente se continuaran estudios en el ciclo correspondiente de formación profesional.

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

La formación prioritariamente dirigida a ocupados no se dirige a impartir certificados de profesionalidad completos, sino, a lo sumo, módulos de éstos porque son acciones de menor duración, más pensadas para quien debe compaginar formación y trabajo.

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). 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).

b) **Formación de demanda:** Es la formación que hacen las empresas para sus trabajadores y trabajadoras, por cuyos costes se pueden bonificar en sus cuotas a la Seguridad Social, según se explica en otro apartado de este Manual.

Esta formación suele ser de duración breve y puede adecuarse o no al Catálogo de Cualificaciones.

Cualquier trabajador o trabajadora que acuda a un curso de formación de su empresa tiene derecho, aunque esa formación no sea certificable, a obtener un justificante de la formación recibida, donde conste el número de horas de formación, las materias sobre las que trataba y, en su caso, el grado de aprovechamiento alcanzado.

5. 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, muy escasamente, por las Oficinas de Empleo, como la que desarrollan una serie de entidades sin ánimo de lucro, entre ellas los sindicatos, financiada con cargo al programa específico del Servicio Público de Empleo Estatal, cuya gestión está transferida desde hace años a las comunidades autónomas (OPEA's).

En el primero de estos sistemas (la orientación de los alumnos y alumnas de educación secundaria, bachillerato y formación profesional) tienen un peso muy preponderante los elementos de orientación educativa, mientras el segundo puede definirse esencialmente de orientación para el empleo, o de apoyo en la búsqueda de empleo. Un Sistema Integrado debería redefinir y acercar estos dos modelos de orientación, hacerlos compartir recursos y armonizar objetivos, para ganar en eficacia y hacer accesible la formación a las personas durante toda su vida activa. Para los jóvenes estudiantes de formación profesional reglada un modelo integrado de orientación sería igualmente de utilidad porque contribuiría a acercarles más directamente al ámbito del empleo, mientras están estudiando.

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, en la práctica, ello significa que un volumen creciente de potenciales desempleados y desempleadas carecen completamente de cualquier clase de orientación, en aras de mantener, mejorar su empleo o conseguir otro en mejores condiciones.

Disponer de un servicio universal y público con estos contenidos sería del mayor interés para todas las personas.

✓ En el marco del IV Plan de Empleo de Castilla y León (2007-2010), y por iniciativa de CC.OO., se ha puesto en marcha un programa, gestionado principalmente 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 CC.OO. ofrece a través de FOREMCyL o sin necesidad de estar realizando curso alguno.

6. Los centros integrados de formación profesional

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 realizarán acciones de orientación profesional.

Pueden ser públicos o privados. Los centros integrados públicos pueden ser promovidos además por la Administración Educativa y por la Laboral.

En Castilla y León existe ya normativa de regulación de estos centros.

A su amparo se han creado hasta el momento catorce centros integrados, todos ellos públicos y promovidos por la Consejería de Educación, ya sea por transformación de los antiguos centros específicos de formación profesional, o por nueva creación.

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.

En estos centros se puede recibir orientación profesional, además de formación propiamente dicha. También está previsto que intervengan en los procedimientos de acreditación de la experiencia profesional.

UGT y CC.OO., como sindicatos más representativos de Castilla y León, tenemos cada uno un vocal en los Consejos Sociales de estos centros públicos.

manual para sindicalistas



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.

Algunos de estos centros integrados se han puesto en marcha este curso 2009-2010 y no tienen aún consejos sociales onstituidos. Y todos, incluso los que cuentan con más experiencia, tienen pendiente el desarrollo de muchas de las funciones que la ley les asigna a estos centros, como el servicio de orientación, o el asesoramiento en los futuros procedimientos de acreditación de la experiencia.

CENTROS INTEGRADOS EN FUNCIONAMIENTO EN CASTILLA Y LEÓN

PROVINCIA	CENTRO	FAMILIAS PROFESIONALES
Ávila	Nuevo centro	Imagen Personal AA. Físicas y Deportivas Ss. Socioculturales y a la Comunidad
Burgos	La Flor	Hostelería
Aranda de Duero (Burgos)	Santa Catalina	AA. Físicas y Deportivas Electricidad y Electrónica Informática Administración y Gestión
Miranda de Ebro (Burgos)	Río Ebro	Imagen Personal Electricidad y Electrónica Tte. y Mantenimiento de Vehículos Sanidad
Burgos	Juan de Colonia	Administración y Gestión Comercio y Marketing Informática
Burgos	Simón de Colonia	Instalación y Mantenimiento Electricidad y Electrónica Fabricación Mecánica
León	Nuevo centro La Torre	Electricidad y Electrónica Edificación y Obra Civil Fabricación Mecánica Instalación y Mantenimiento
Palencia	Camino de la Miranda	Informática Tte. y Mantenimiento de Vehículos Sanidad
Salamanca	Río Tormes	Tte. y Mantenimiento de Vehículos Electricidad y Electrónica Instalación y Mantenimiento
Soria	La Merced	Hostelería
Soria	Pico Frentes	Madera y Mueble Electricidad y Electrónica Tte. y Mantenimiento de Vehículos Instalación y Mantenimiento
Valladolid	Juan de Herrera	Fabricación Mecánica Tte. y Mantenimiento de Vehículos Instalación y Mantenimiento
Medina del Campo (Valladolid)	Centro Integrado	Administración y Gestión Electricidad y Electrónica Comercio y Marketing Instalación y Mantenimiento
Zamora	Centro Integrado	Hostelería y Turismo Ss. Socioculturales y a la Comunidad Hostelería y Turismo AA. Físicas y Deportivas

7. Algunas claves sobre el Decreto 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.

La Ley estatal que desarrolla esta materia se ha publicado recientemente (R.D. 1224/2009). Ahora, las Comunidades Autónomas deberán desarrollar esta ley y concretar los procedimientos de acreditación a poner en marcha.

La idea de la ley estatal es basar los procedimientos de acreditación de competencias en convocatorias específicas para los diferentes certificados de profesionalidad.

Estas convocatorias, salvo casos excepcionales, serán competencia de las comunidades autónomas.

Cada comunidad autónoma tendrá que 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 expedírseles, ya sea sin necesidad de hacer formación adicional, ya sea completando con ella la parte de la cualificación que no pudiera serles directamente reconocida.

Para abordar estos procesos de acreditación, los candidatos y candidatas tendrán a su disposición un servicio de asesoramiento y orientación, que la Ley estatal prevé pero no define completamente, de manera que serán las comunidades autónomas las que decidan e implanten el sistema de asesoramiento, así como serán también las Comunidades Autónomas las que decidan la composición de los tribunales de evaluación y planifiquen los certificados profesionales y/o cualificaciones para cuya acreditación se convoque.

Por ahora, a partir de la publicación del Decreto Estatal el pasado mes de agosto, las comunidades autónomas tienen un año para implantar el procedimiento. Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de cada comunidad autónoma deberemos colaborar en la puesta en marcha de este sistema, acordando con la Admistración:

- el procedimiento de evaluación de competencias a implantar, sobre la base del decreto estatal
- el sistema de orientación profesional que tendrá que ponerse en marcha para asesorar a los candidatos de los procesos de acreditación (fase obligatoria de asesoramiento)
- los certificados sobre los que se considere prioritario empezar a trabajar y sacar convocatorias de acreditación.

8. La Fundación ForemcyL como instrumento de formación de CC.OO. de Castilla y León

La FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN (ForemcyL) es una entidad creada por CC.OO. con el objetivo de contribuir a mejorar la cualificación profesional y la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras ocupados o en situación de desempleo de Castilla y León.

ForemcyL, primeramente como delegación de la Fundación Estatal FOREM de CC.OO. y posteriormente como entidad autonómica con personalidad propia, funciona en nuestra Región desde 1991. Dispone de sedes estables en todas las capitales de provincia de Castilla y León, así como en las principales localidades de la Comunidad Autónoma.

Entre sus actividades están las de Formación y Orientación Profesional, así como el desarrollo de Proyectos y Estudios de investigación sobre el mundo laboral, a petición de las diferentes estructuras, territoriales y federativas del Sindicato.

Entre la formación que programa e imparte hay tanto acciones dirigidas a los trabajadores y trabajadoras desempleados como a los ocupados. También se ejecutan programas mixtos de orientación, formación e inserción profesional, dirigidos a colectivos y/o zonas específicas, con dificultades de acceso al empleo o riesgo de exclusión del mismo.

En cuanto a la orientación profesional, ésta se desarrolla fundamentalmente a través de dos programas: el de Acciones de Orientación para el Empleo y el Autoempleo (OPEA), dirigido a trabajadores/as desempleados/as inscritos como demandantes en el Servicio Público de Empleo, y el experimental de orientación para trabajadores y trabajadoras ocupados, que se realiza de manera complementaria al desarrollo de la formación prioritariamente dirigida a estos trabajadores y trabajadoras.

ForemcyL dispone de una página web (www.foremcyL.es) permanentemente actualizada donde puede consultarse la oferta de formación existente en cada localidad y momento, así como los requisitos exigidos, en función de las diferentes convocatorias, al alumnado interesado.

Las Sedes de ForemcyL a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León son las siguientes:

Forem Castilla y León

C/ Verbena, 8.
47005 Valladolid
Tel.: 983 21 84 53
Fax: 983 21 84 54
foremcytl@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Ávila

Plaza Santa Ana, 7, bajo izqda.
05001 Ávila
Tel.: 920 35 21 19
Fax: 920 35 20 34
avila@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Burgos

Oviedo, 7, bajo.
09002 Burgos
Tel.: 947 25 64 50
Fax: 947 25 07 03
burgos@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Burgos (Polígono Gamonal)

C/ Alcalde Martín Cobos, 60 (esquina
C/ La Ribera)
09007 Burgos
Tel: 947 10 22 70
Fax: 947 48 22 63
burgos@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Miranda de Ebro

Estación, 70.
09200 Miranda de Ebro (Burgos)
Tel.: 947 33 35 94
Fax: 947 31 43 32
mirandadeebro@foremcytl.es

Forem Castilla y León en León

Astorga, 5, 7.
24009 León
Tlfnos.: 987 22 17 36 y 987 24 77 06
Fax: 987 23 31 00
leon@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Ponferrada

Doctor Fleming, 19
24400 Ponferrada (León)
Tel.: 987 42 95 00
Fax: 987 40 94 74
ponferrada@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Palencia

Pintor Oliva, 5, bajo.
34004 Palencia
Tel.: 979 16 61 70
Fax: 979 72 96 03
palencia@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Salamanca

Paseo de la Estación, 32-38, interior.
37005 Salamanca
Tel.: 923 28 00 80
Fax: 923 28 02 20
salamanca@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Segovia

El Lirio, 5.
40002 Segovia
Tel.: 921 41 23 58
Fax: 921 41 24 18
segovia@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Soria

Vicente Tutor, 6, 1ª planta
42001 Soria
Tel.: 975 23 31 18
Fax: 975 23 93 14
soria@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Valladolid

Verbena, 9, 1ª planta
47005 Valladolid
Tel.: 983 21 84 50
Fax: 983 21 84 52
valladolid@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Zamora

Alfonso IX, 8.
49013 Zamora
Tel.: 980 55 74 08
Fax: 980 55 78 28
zamora@foremcytl.es

Forem Castilla y León en Benavente

Los Carros, 41, bajo
49600 Benavente (Zamora)
Tel.: 980 63 21 59
Fax: 980 63 50 32
benavente@foremcytl.es

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.7 de Septiembre de 1855.
Documento firmado por 33000
obreros dirigido a las Cortes
Constituyentes)*