



CCOO



DERECHOS

DE LOS

REPRESENTANTES

SINDICALES

EN FORMACIÓN



2013

Índice

PRÓLOGO por F. Javier López	4
PRESENTACIÓN	5
1. INICIATIVAS DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	6
2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	10
3. LA FORMACIÓN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	11
4. DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) EN LA FORMACIÓN DE DEMANDA O BONIFICADA	13
4.1. Información que debe entregarse a la RLT	14
• Acciones formativas en las empresas	14
• Permisos Individuales de Formación(PIF)	15
• Formación a Distancia o Teleformación en horas de trabajo	16
4.2. Emisión de informe sobre las acciones formativas presentadas	16
4.3 Procedimiento de Mediación (Discrepancias)	17
• Cuando la empresa no informa	18
• Cuando no hay representantes de los trabajadores en la empresa	18
5. ORIENTACIONES GENERALES PARA VALORAR LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	
• Tramitación	19
• Acciones formativas	19
• Colectivos	20
• Formación dentro de la jornada laboral	20
• Incluir cláusulas de formación en la negociación del convenio	21
• Comisiones Paritarias de Formación en la empresa	22
6. OTROS DERECHOS DE LA RLT	
• Prácticas no laborales en las empresas	23
• Módulos de formación en centros de trabajo	23
• Contratos formativos	23

7. SELECCIÓN DE DOCUMENTOS DE CCOO RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN DE DEMANDA	24
--	----

8.- DOCUMENTOS ANEXOS

Anexo 1. ARTÍCULOS RELEVANTES del R.D. 395/2007 y de la Orden de Oferta	26
Anexo 2. CARTA PARA LA DENUNCIA POR NO HABER SIDO INFORMADOS	28
Anexo 3. ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN A DISTANCIA	29
Anexo 4. ACTA DE DISCREPANCIAS	32
Anexo 5. RELACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES ESTATALES POR FEDERACIÓN	33
Anexo 6. COMISIÓN PARITARIA INTERNA DE FORMACIÓN PROFESIONAL	36
Anexo 7. ESQUEMA DE LA INFORMACIÓN A LA RLT (R.D. 395/2007)	39

PRÓLOGO por F. Javier López

La Educación es un derecho recogido en el artículo 27 de la Constitución Española que tiene que garantizar los poderes públicos a todos los ciudadanos y ciudadanas. Su objetivo es el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.

Un derecho que hay que poner en correspondencia con el artículo 40.2 que establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional.

La educación y la formación profesional aparecen como elementos esenciales del Estado Social. Este derecho, como el resto de derechos constitucionales, debe ser ejercidos con participación de las personas sujeto de ese derecho, tal y como reconoce el artículo 9 de la Constitución.

Por eso la representación legal de los trabajadores tiene reconocidas una serie de competencias para asegurar el ejercicio del derecho a la formación y recualificación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas.

La representación de los trabajadores y trabajadoras tiene derecho a conocer, informar, negociar, en definitiva, en las acciones formativas en las empresas, los permisos individuales de formación, la formación a distancia o teleformación, prácticas no laborales, módulos de formación en empresas y centros de trabajo, contratos formativos.....

La regulación de los derechos cambia con el tiempo, por lo cual es esencial mantener actualizada una Guía de Derechos de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras en la Formación.

Eso es lo que CCOO pretende con esta Guía. Poner a disposición de delegados y delegadas una herramienta útil para hacer efectivo el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la Formación, evitando abusos y asegurando que los procesos formativos cumplan el objetivo de promoción profesional de las personas.

La formación y cualificación, aún más en tiempos de crisis, es la mejor inversión para defender el futuro de las empresas y del empleo en las mismas.

Esta Guía actualizada debe permitir que las delegadas y delegados cuenten con instrumentos para defender el libre ejercicio de los trabajadores y trabajadoras de su derecho a una formación de calidad.

Francisco Javier López Martín
Secretario Confederal de Formación CCOO

PRESENTACIÓN

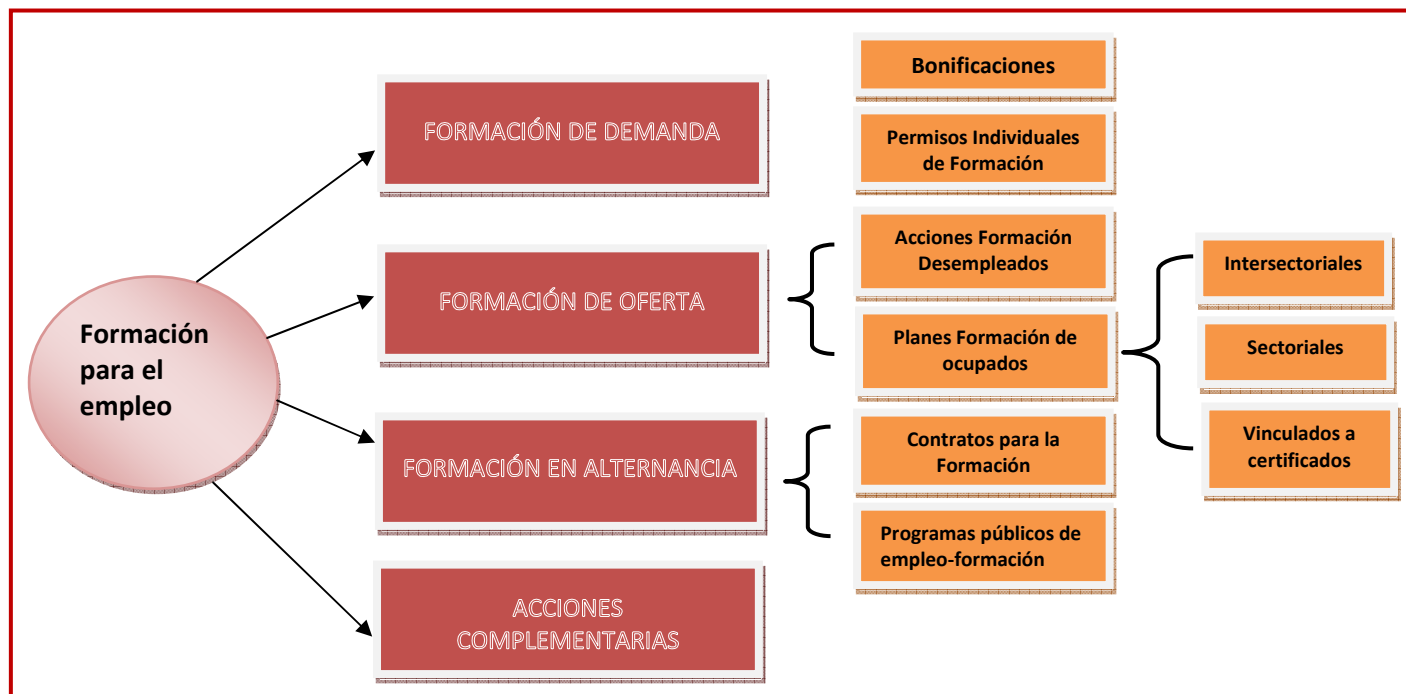
Este texto tiene como objeto servir de orientación general sobre los derechos de formación de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes, recogidos en la siguiente normativa:

- *Estatuto de los Trabajadores.*
- *Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, 2006.*
- *REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el **subsistema de formación profesional para el empleo.***
- *ORDEN TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de **formación de demanda** y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.*
- *ORDEN TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de **formación de oferta** y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación. Modificada por la Orden ESS/1726/2012, de 2 de agosto.*
- *LEY 3/2012, de 6 de julio, de **medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.***

Si deseáis ampliar la información, os podéis poner en contacto con los compañeros y compañeras de la **Asistencia Técnica de CCOO en la Fundación Tripartita (91-1195298/5302/5303/5306).**

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

La Formación para el Empleo se compone de cuatro iniciativas:



1.1.-Formación de Demanda:

a) Acciones de formación: Las empresas disponen de un crédito para la formación de sus trabajadores/as cuyo importe resulta de aplicar, a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Ese porcentaje se determina en función del tamaño, de tal forma que será mayor cuanto menor sea la empresa. En todo caso, se garantizará un crédito mínimo en la cuantía que se determine en la citada Ley. Para el año 2013 el crédito mínimo está fijado en 420 euros anuales para las empresa de 1 a 5 trabajadores. Las empresas de 6 a 9 disponen de un 100% de su cuota; las de 10 a 49 del 75%; las de 50 a 249, del 60%; y por último, las de más de 250, del 50%.

El crédito se hace efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, previa comunicación de las características de los cursos: fecha

de inicio, número de alumnos, contenido de la acción, etc. a través de una aplicación telemática de la Fundación Tripartita. Las empresas pueden realizar esta tramitación por sí mismas o pueden integrarse en una Agrupación, en la que una de ellas o una entidad externa dedicada a la formación actúa como Organizadora y se encarga de realizarla. Esta forma de acceso es utilizada frecuentemente por las PYMES y ha experimentado un gran crecimiento. Entre 2004 y 2012 el número de Entidades Organizadoras ha pasado de 1.110 a 6.986.

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

b) El Permiso Individual de Formación (PIF) es un permiso retribuido de hasta 200 horas por curso o año natural, destinado a realizar estudios conducentes a una titulación o acreditación oficial. Es la empresa y no el trabajador quien se encarga de la tramitación, a través de la aplicación telemática. En el apartado en el que se explica esta iniciativa hay un link a través del cual se puede acceder a una guía editada por CCOO.

1.2.-Formación de Oferta:

Comprende un amplio abanico de iniciativas. Las más relevantes, por número de alumnos y volumen de fondos gestionados son los Planes de Formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados y las Acciones de Formación dirigidas prioritariamente a los desempleados. Además, existen programas dirigidos a colectivos con especiales dificultades de inserción, a la formación de las personas privadas de libertad, etc. (ORDEN TAS/718/2008). Así, la Fundación Tripartita gestiona, desde hace 2 años, un programa específico para la cualificación y mejora de la empleabilidad de jóvenes menores 30 años, con especial atención a quienes se hallan en situación de desempleo y a los de baja cualificación.

1.2.1.- Planes de Formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados. Están destinados a la población ocupada, aunque se permite la participación de hasta un 40% de trabajadores desempleados. Comprenden tres modalidades:

- **Planes Intersectoriales:** Conjunto de acciones formativas destinadas a proporcionar a los/as trabajadores/as competencias transversales a varios sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación de los representantes sindicales. Pueden ser solicitados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, las organizaciones de economía social y las de autónomos en sus respectivos ámbitos.
- **Planes Sectoriales:** Conjunto de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores/as de un sector productivo concreto, con el fin de satisfacer las necesidades específicas de cualificación del mismo. Pueden solicitarlos las organizaciones representativas que participan en la negociación colectiva de dicho sector.
- **Planes vinculados a certificados de profesionalidad:** La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral reconoce la capacidad de solicitud de los centros y entidades de formación, públicos o privados, acreditados en el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación para la realización de acciones formativas vinculadas a la obtención de los certificados de profesionalidad.

1.2.2.- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados. En ellas puede participar hasta un 40% de trabajadores ocupados. Integran, a su vez, dos modalidades:

- **Acciones formativas para la inserción** o reinserción laboral de los desempleados. Pueden solicitar financiación para su realización las

organizaciones empresariales y sindicales y los centros y entidades de formación.

- **Acciones formativas que incluyan compromiso de contratación.** Son ayudas directas a empresas, organizaciones empresariales y otras entidades que se comprometan a conseguir la contratación, durante seis meses al menos, de un mínimo del 60% de los alumnos formados.

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

1.2.3.- Formación en alternancia con el empleo: tiene por objeto contribuir a la adquisición de las competencias profesionales mediante un proceso mixto, de empleo y formación, que permite al trabajador compatibilizar el aprendizaje formal con la práctica profesional en el puesto de trabajo. Está integrada por la formación teórica de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación. La gestión de estos programas corresponde, principalmente, a las Comunidades Autónomas.

1.3.- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

Son estudios de carácter sectorial o general, elaboración de herramientas y materiales formativos y acciones de orientación a los trabajadores que contribuyan a mejorar el subsistema de formación para el empleo.

Nota: A principios del año 2013 se han publicado una serie de sentencias del Tribunal Constitucional que resuelven impugnaciones promovidas, en su día, por diferentes Comunidades Autónomas contra la legislación que regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Aunque a nivel global, las sentencias respaldan definitivamente el subsistema, uno de sus fundamentos jurídicos declara inconstitucional la convocatoria de las acciones complementarias de ámbito estatal, manteniendo esta iniciativa exclusivamente en las Comunidades Autónomas.

2.- LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA (RLT).

La RLT es la representación colectiva de los trabajadores en la empresa, fruto de la negociación colectiva y del derecho así establecido y recogido en el ordenamiento jurídico y constitucional.

En nuestro actual modelo de relaciones laborales dicha representación se articula por un doble sistema: el de la representación sindical (Secciones Sindicales y Delegados/as Sindicales) regulada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y el de la representación unitaria (Comités de Empresa y Delegados de Personal) regulada en el Estatuto de los Trabajadores (ET):

- **Secciones sindicales:** formadas por todos los trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato.
- **Delegados sindicales:** representan a las secciones sindicales. Si no hay acuerdo específico que indique otra cosa, el número de delegados sindicales por cada sección sindical que hayan obtenido, al menos, el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa será:

De 250 a 750 trabajadores:	1 delegado.
De 751 a 2.000 trabajadores:	2 delegados.
De 2001 a 5.000 trabajadores:	3 delegados.
De 5.001 trabajadores en adelante:	4 delegados.

Si no han obtenido el 10% de los votos: 1 delegado.

- **Delegados de personal:** es la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan más de 10 y menos de 50 trabajadores. Si se decide por mayoría, podrá haber un delegado de personal en empresas de 6 a 10 trabajadores.
- **Comité de Empresa:** para empresas o centros de trabajo con una plantilla de 50 o más trabajadores.

- **Comité Intercentros:** puede establecerse por convenio para empresas con más de un centro de trabajo, que cuente a su vez con Comité de Empresa constituido.
- **Comité de Empresa Conjunto:** en empresas que tengan, en la misma provincia o municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo, en los que la suma de sus trabajadores alcance los 50.

3.- LA FORMACIÓN EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Como sabéis, el Estatuto de los Trabajadores (ET) contiene una serie de artículos relacionados con la formación. A continuación vamos a enumerarlos, incluyendo los cambios que introduce la reforma laboral aprobada por la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*.

Artículo 4. Derechos laborales.

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

b) *A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.*

Artículo 13. Trabajo a distancia.

3. *Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial (...)*

*El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la **formación profesional para el empleo**, a fin de favorecer su promoción profesional. (...)*

La reforma parece que pretende reglamentar e igualar en condiciones de promoción profesional a los trabajadores que trabajen a distancia (teletrabajo), dándoles los mismos derechos que a los trabajadores que desarrollan sus tareas en el centro de trabajo.

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

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

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

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la **formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo**. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Cuando analizamos este último apartado d), se observa que:

- Esta formación corre a cargo de la empresa.
- El tiempo de formación es considerado como tiempo de trabajo efectivo.
- La gratuidad para los trabajadores queda garantizada.
- Los gastos en que incurra la empresa por esta formación pueden ser financiados por el subsistema de formación, a través de la iniciativa de demanda.

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

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un **permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo**, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido, en todo caso,

cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Este es, quizás, el apartado más relevante de la reforma laboral aprobada por la *Ley 3/2012*. Fijémonos en las características del nuevo derecho:

- Vinculado a la actividad de la empresa, no solo al puesto de trabajo.
- Para todos aquellos trabajadores con al menos un año de antigüedad.
- Acumulable por un periodo de hasta 5 años.
- No incluye la formación obligatoria que deba impartir la empresa; además, permite que, a través de la *negociación colectiva*, se solucionen los posibles conflictos que se planteen entre el trabajador y el empresario, relativos a aspectos relevantes como el tipo de formación o el momento de disfrute del permiso.

De todas formas, es necesario el desarrollo legislativo de este nuevo derecho para determinar su articulación, porque hasta el momento desconocemos su alcance real.

4. DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) EN LA FORMACIÓN DE DEMANDA O BONIFICADA

Los artículos 15 del Real Decreto 395/2007 y 16 de la Orden Ministerial de Demanda (Ver Anexo 1) recogen el derecho de la RLT a recibir información y a emitir informe favorable o desfavorable sobre cada una de las acciones formativas que realizan las empresas, así como sobre los Permisos Individuales de Formación.

La empresa debe entregarla información a la RLT de todos los centros de trabajo, aunque la acción formativa vaya dirigida a un solo centro de trabajo. Debemos prestar especial atención a la estructura de la RLT y a que todos ellos sean informados: comité de empresa o intercentros, delegados de personal, etc.

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



4.1. Información que debe entregarse a la RLT

Según el Estatuto de los Trabajadores (Art. 64.5. punto e):

Con carácter previo a la ejecución por parte del empresario, el comité de empresa tendrá derecho a emitir informe sobre los planes de formación profesional en la empresa.

- ***Acciones formativas en la empresa.***

Si, además, la empresa quiere **bonificarse** las acciones formativas tendrá que entregar a la RLT la siguiente documentación, según establece el artículo 15 del R. D. 395/2007:

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.

- ***Permisos Individuales de Formación (PIF)***

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

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

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

PARA MÁS INFORMACIÓN CONSULTA LA GUÍA DE PIF editada por la Confederación Sindical de CCOO.

[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub113327 Permiso Individual de Formación. Edición revisada 2014..pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub113327%20Permiso%20Individual%20de%20Formacion.%20Edicion%20revisada%202014..pdf)

La entrega de esta información, 15 días hábiles antes del inicio de la acción o PIF, es un requisito obligatorio para que las empresas puedan bonificarse. Si no os la entregan, poneos en contacto con la Federación y remitid una carta denunciándolo a la Fundación Tripartita. (Ver Anexo 2).

A partir del momento en el que la empresa entrega la información sobre las acciones formativas y Permisos Individuales, disponéis de 15 días hábiles para "emitir informe". Si en este plazo no dais vuestra opinión, el trámite se dará por cumplido.

En el caso de los PIF, si la empresa no contesta o aduce razones que a vuestro juicio no son objetivas, el trabajador afectado puede dirigirse a la Inspección de Trabajo argumentando la vulneración del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Las empresas de más de 10 trabajadores están obligadas a participar en la financiación de los costes de las acciones bonificadas (cofinanciación) en un porcentaje variable. Para ello pueden incluir como coste de formación los sueldos y salarios de los trabajadores/as cuando los cursos se hacen en horas de trabajo. En ocasiones las empresas reservan un tiempo de la jornada para que el trabajador lleve a cabo acciones a distancia o de teleformación.

En estos casos, las empresas están obligadas a informaros de toda la formación a distancia o teleformación que se realice en horas de trabajo. Para ello, la Fundación Tripartita pone a disposición de vuestra empresa un impreso de seguimiento que os habrá de entregar una vez cumplimentado. (Ver Anexo 3).

4.2. Emisión de informe sobre las acciones formativas presentadas

En el caso de que existan discrepancias con la empresa sobre la/s acción/es formativa/s se dispone de **15 días** más para resolverlas. Si durante estos últimos 15 días no llegáis a un acuerdo, habréis de elaborar un **Acta de Discrepancias** (Anexo4) que la empresa debe enviar a la Fundación Tripartita en el plazo de **10 días**, tras el fin del periodo de discrepancias, junto con la copia de la información que te ha entregado la empresa y los informes que hayáis elaborado cada una de las partes.

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo
Gestión de Bonificaciones
C/ Torrelaguna, 56 - Madrid 28027

Debéis estar pendientes de que la empresa remita el Acta de Discrepancias. Si no lo hace, podéis ponerlo en conocimiento de la Fundación Tripartita, que procederá a hacer un requerimiento a la empresa. Si, a pesar de todo, sigue sin mandarla, se deberá acudir a lo que establece la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que lo tipifica como falta leve. Será el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), una vez que se lo ha comunicado la Fundación, el que lo deberá poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo.

La Fundación Tripartita remitirá toda la documentación a la Comisión Paritaria correspondiente. (Ver Anexo 5).

4.3 Procedimiento de Mediación (Discrepancias)

La Comisión Paritaria Sectorial, una vez disponga del Acta de Discrepancias, cuenta con otros **15 días** para examinar el caso y decidir la conveniencia de realizar la MEDIACIÓN.

Para ello la **FUNDACIÓN TRIPARTITA** entrega a la Comisión Paritaria competente:

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

La **COMISIÓN PARITARIA**:

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

- Elabora Informe. El proceso finaliza cuando exista acuerdo entre ambas partes.
- Si persiste el desacuerdo, pasa a la Administración competente.

La **ADMINISTRACIÓN** dictará resolución cuando:

- No exista Comisión Paritaria competente.
- Si tras la Mediación, se mantienen las discrepancias, y estas se deben a algunas de las siguientes causas (Art. 15.5 RD 395/2007):

- *Discriminación de trato según los términos legales establecidos.*
- *Realización de acciones formativas que no se corresponden con la actividad empresarial.*
- *Cualquier otra circunstancia que pueda suponer abuso de derecho en la utilización de fondos públicos.*

Se entiende por Administración competente, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) cuando la empresa tenga centros en más de una Comunidad Autónoma y el Servicio Autonómico de Empleo correspondiente, cuando la empresa beneficiaria tenga sus centros de trabajo en una sola Comunidad.

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

- *Cuando la empresa no informa*

Si la empresa no ha informado a la RLT y sin embargo creemos que está haciendo formación, lo adecuado es ponerse en contacto con la Federación y remitir una carta a la Fundación Tripartita (ver Anexo 2). Esta comprobará, en primer lugar, si la empresa se ha bonificado por acciones formativas. De ser así, le pedirá que acredite que ha informado a la RLT y, si no lo hace, le exigirá la devolución de las cantidades por las que se ha bonificado.

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

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

En el caso de que exista disconformidad o se produzca una denuncia de cualquier trabajador de la empresa, siempre y cuando tenga su origen en las tres causas mencionadas con anterioridad, (Art. 15.5 del R.D. 395/2007) se aplicará el mismo procedimiento previsto para los casos de discrepancia entre la RLT y la empresa.

5. ORIENTACIONES GENERALES PARA VALORAR LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

- **Tramitación:** Aseguraos de que os remiten la información a la que tenéis derecho en el plazo correcto y de que se ha informado también a la representación legal de los trabajadores **de todos los centros de trabajo** de la empresa.

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

- **Acciones formativas:** Cuando te entreguen el listado de las acciones formativas, tened en cuenta que la formación que defendemos en CCOO es, en principio, la formación que permita y contribuya al desarrollo laboral y personal (posibilidades de promoción) y que pueda ser acreditable (por ejemplo, por estar asociada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales).

La información que os entreguen sobre cada una de las acciones ha de ser relevante. Por ejemplo, el *calendario de impartición* debe contener una referencia expresa a un periodo de tiempo acotado dentro del año natural, no basta con indicar que “se hará a lo largo de 2013”; en *medios pedagógicos* no sería

admisible una información por parte de la empresa que simplemente consista en decir “los suministrados por el proveedor”.

- **Colectivos:** Todos los años se publica una resolución del Ministerio de Empleo en la que se establecen los colectivos de trabajadores que tendrán prioridad para el acceso a la formación. La Resolución de 29 de junio de 2012, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se determinan los **colectivos y áreas prioritarias**, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2012 establece que:

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

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

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

6. Subalternos.
7. Auxiliares Administrativos.
9. Oficiales de Tercera y especialistas.
10. Peones.

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

Aportación privada = Coste total – Bonificación aplicada

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

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

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

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

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

PARA EJEMPLOS DE CLÁUSULAS VER: “Guía de Buenas Prácticas sobre Formación”; CCOO. Septiembre de 2008.

http://www.ccoonectate.es/ccoonectate/nuevaweb/buenas_practicas.php

- **Comisiones Paritarias de Formación en la Empresa:** La mejor fórmula para negociar la formación es la creación de una Comisión Paritaria. Estas comisiones internas tienen como tarea principal abordar los temas relacionados con la formación que se imparte, especialmente la planificación y diseño de todas las iniciativas de formación.

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

- ✓ Se centraliza la gestión de la formación en un solo órgano, favoreciendo su coherencia y el establecimiento de una línea de actuación común. Resulta especialmente útil en las empresas que cuentan con centros de trabajo muy diseminados geográficamente.
- ✓ Facilita la gestión de la formación a la hora de emitir el informe.
- ✓ Se propicia la especialización y, por tanto, la calidad y eficacia del trabajo.
- ✓ Refuerza la importancia de la formación en la empresa, al igual que la corresponsabilidad de las partes, a través de la negociación colectiva.

Adjuntamos un modelo de acta de constitución y de reglamento de Comisión Paritaria Interna de Formación en la empresa que os puede servir de guía. (Ver Anexo 6).

6.- OTROS DERECHOS DE LA RLT.

Describimos aquí una serie de iniciativas que combinan empleo y formación y en las que la actividad laboral es considerada una *práctica* que completa o complementa los conocimientos adquiridos en un proceso, previo o simultáneo, de enseñanza y aprendizaje y en las que, además, tiene algún tipo de participación la RLT.

a. Prácticas no laborales en la empresa.

En el caso de que en vuestra empresa haya personas realizando ***prácticas no laborales*** tenéis derecho a que la empresa os proporcione la relación de las mismas. Además, en ocasiones, a través de la negociación colectiva, podréis fijar criterios de contratación una vez finalizadas dichas prácticas.

b. Módulos de formación en centros de trabajo.

Forman parte de las enseñanzas de Formación Profesional. La finalidad de su realización es obtener capacidades que deben ser adquiridas en un entorno real de trabajo y que completen las que se obtengan en el contexto formativo.

La empresa os deberá informar de la realización de las prácticas y de la relación de alumnos participantes.

c. Contratos formativos.

Contrato para la formación y el aprendizaje para jóvenes desempleados entre 16 y 25 años, sin la cualificación requerida para realizar un contrato en prácticas.

La duración del contrato, la retribución y el tiempo de trabajo efectivo los podéis establecer o modificar en los convenios colectivos.

Contrato en prácticas. Para trabajadores con título universitario, de FP de grado medio o superior o títulos equivalentes o certificado de profesionalidad, y que no hayan transcurrido más de 5 años desde la finalización de sus estudios.

La duración del contrato, el periodo de prueba y la retribución del trabajador son objeto de negociación en convenio colectivo.

7. SELECCIÓN DE DOCUMENTACIÓN ON LINE DE FEDERACIONES Y TERRITORIOS SOBRE LA FORMACIÓN DE DEMANDA O SISTEMA BONIFICACIONES.

Por último, si deseáis ampliar información y consultar documentación complementaria sobre el ejercicio de los derechos de formación de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes, la podréis encontrar en

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

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS

<http://www.ccoonectate.es/doc/formacionbonificada.pdf>

Folleto digital de dos páginas CCOOnéctate a la Formación. Explicación básica sobre la formación de demanda, qué son las bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social, porcentajes de aplicación a la cuantía ingresada por la empresa en concepto de FP y cofinanciación privada.

<http://www.ccoonectate.es/doc/derechosrepresentantes.pdf>

Folleto digital CCOOnéctate a la Formación. Explicación básica sobre los derechos de información de los trabajadores/as y la RLT acerca de las acciones formativas que promueven sus empresas; plazos de entrega de información y de emisión de informe y capacidad de actuación de la RLT en la planificación de la formación.

<http://www.ccoonectate.es/doc/permisosindiv.pdf>

Folleto digital CCOOnéctate a la Formación. Explicación básica de los Permisos Individuales de Formación (PIF), en qué consiste este derecho, condiciones de solicitud y requisitos de información a la RLT.

http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub67284_Gaceta_Sindical_especial_Jornada_de_Formacion_para_el_Empleo.pdf

Edición Especial Gaceta Sindical, nº 105, junio 2012. Información sobre la celebración de una Jornada celebrada el 20 de junio: *“La Formación para el Empleo, Un derecho a tu alcance”*, incluida en el proyecto CCOOnéctate a la Formación.

[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub69123 Guias de formacion. CCOOnectate a la formacion. El derecho a la formacion en la empresa y el plan de formacion.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub69123_Guias_de_formacion._CCOOnectate_a_la_formacion._El_derecho_a_la_formacion_en_la_empresa_y_el_plan_de_formacion.pdf)

Guía de difusión del proyecto CCOOnéctate. “*El Derecho a la formación en la empresa y el Plan de Formación*”. Año 2011. Breves orientaciones y descripciones de los derechos de formación en la empresa y cómo trabajarlos. Público destinatario: representantes legales de los trabajadores.

[http://www.forem.es/assets/files/pub69163 guias de formacion ccoonectate a la formacion el convenio colectivo y el derecho a la formacion.pdf](http://www.forem.es/assets/files/pub69163_guias_de_formacion_ccoonectate_a_la_formacion_el_convenio_colectivo_y_el_derecho_a_la_formacion.pdf)

Guía de difusión del proyecto CCOOnéctate. “*El Convenio Colectivo y el Derecho a la Formación*”. Año 2011. Contenidos formativos en la negociación colectiva: qué, cómo y cuánto aparece recogido y desarrollado y cómo se puede mejorar con el trabajo sindical en el seno de la empresa. Dirigido a la RLT.

[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub113327 Permiso Individual de Formacion. Edicion revisada 2014..pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub113327_Permiso_Individual_de_Formacion._Edicion_revisada_2014..pdf)

Nueva edición de la “Guía práctica del permiso individual de formación, PIF 2014”.

COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA

[http://www.andalucia.ccoo.es/comunes/recursos/2/doc18041 Guia Practica para Elaborar un Convenio Colectivo Efectivo en Materia de Formacion Profesional para el Empleo.pdf](http://www.andalucia.ccoo.es/comunes/recursos/2/doc18041_Guia_Practica_para_Elaborar_un_Convenio_Colectivo_Efectivo_en_Materia_de_Formacion_Profesional_para_el_Empleo.pdf)

Guía práctica que informa sobre los aspectos de la formación profesional que han de ser incluidos en la negociación colectiva. Destinada a la Representación Legal de los Trabajadores.

COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA Y LEÓN

<http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon/menu.do?Areas:Formacion:Publicaciones>

[http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/pub14208 Manual para sindicalistas.pdf](http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/pub14208_Manual_para_sindicalistas.pdf)

De marzo de 2010. Manual para sindicalistas que consiste en un repaso de la normativa sobre formación (estatal y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León) y en cómo reforzar su desarrollo en el seno de las empresas. La formación de demanda o bonificada se explica, sobre todo, de la página 15 a la 26.

8. Documentos ANEXOS

ANEXO 1. ARTÍCULOS RELEVANTES SOBRE DERECHOS DE LA RLT EN LA EMPRESA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO 2. CARTA PARA LA DENUNCIA POR NO HABER SIDO INFORMADOS.

A/A FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO
Dirección de Gestión de Iniciativas
Unidad de Gestión de Bonificaciones
C/ Torrelaguna, 56
MADRID 28027
Fax: 91 119 52 18

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 enviaran la información de la que ustedes dispongan en este sentido (denominación de los cursos, participantes, fechas de realización, lugar de impartición, etc.) 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 _____

ANEXO 3. **ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN A DISTANCIA DURANTE LA JORNADA LABORAL**

Instrucciones de cumplimentación.

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

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

Asimismo, en el artículo 7 de la citada orden se establece que las empresas participarán en la financiación de los costes de las acciones en la cuantía mínima señalada en el artículo 14, salvo las empresas de menos de 10 trabajadores. La cofinanciación privada no será aplicable a los permisos individuales de formación.

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

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

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

ANEXO 3. (Cont.)

ACREDITACIÓN DE FORMACIÓN A DISTANCIA DURANTE LA JORNADA LABORAL

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

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

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

DIA (dd/mm/aaaa)	HORA INICIO	HORA FIN	HORAS DE FORMACIÓN EN JORNADA LABORAL	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				

ANEXO 3. (Cont.)

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

.....de de

Firmado (nombre y apellidos)
Sello empresa bonificada

(1)
irma del Representante Legal acreditado de la empresa bonificada

ANEXO 4.
ACTA DE DISCREPANCIAS

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre: _____ CIF: _____

Nº de Centros:

Un Centro de trabajo. Ubicación _____

Más de un Centro de trabajo

Ubicados en la misma Comunidad Autónoma (especificar): _____

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

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

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

- Se aporta documentación adicional al Acta:
No / Si (identificar documentos):

III. MANIFESTACIONES DE LA EMPRESA

- Se aporta documentación adicional al Acta:
No / Si (identificar documentos):

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

Por la Empresa

Nombre: _____ Nombre: _____

NIF: _____ NIF: _____

Cargo: _____ Cargo: _____

Domicilio de contacto: _____

En _____, a _____ de _____ de 201__

Por la RLT o

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

ANEXO 5.

RELACIÓN DE COMISIONES PARITARIAS SECTORIALES ESTATALES POR FEDERACIÓN

Federación	Comisión Paritaria Sectorial Estatal
COMFIA	Banca
	Cajas de ahorros
	Contact Center
	De los servicios de prevención ajenos
	Empresas de consultorías y estudios de mercado y opinión pública
	Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos
	Entidades aseguradoras, reaseguradoras y mutuas de accidentes de trabajo
	Establecimientos financieros de crédito
	Gestión y mediación inmobiliaria
	Mediación en seguros privados
FECOHT	Comercio
	Empresas organizadoras del juego del bingo
	Hostelería
FECOMA	Construcción
	Corcho
	Derivados del cemento
	Empresas productoras de cementos
	Fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas y afines
	Madera
	Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de arcilla cocida
Yesos, escayolas, cales y sus prefabricados	
FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA	Conservas vegetales
	Granjas avícolas y otros animales
	Industrias de Alimentación y Bebidas
	Industrias Cárnicas
	Mataderos de Aves Conejos
	Producción, manipulado y envasado para el comercio y exportación de cítricos, frutas, hortalizas, flores y plantas vivas
	Sector agrario, forestal y pecuario
FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS	Peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares
	Jardinería
	Limpieza de edificios y locales
	Residuos sólidos urbanos y limpieza viaria
	Seguridad privada
	Recuperación de residuos y materias primas secundarias o recicladas

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

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

Federación	Comisión Mixta Estatal
FITEQA	Marroquinería, repujados y similares
COMFIA	Oficinas y despachos (Oficinas de cámaras, colegios, asociaciones, federaciones e instituciones; Despachos profesionales; Mercado de valores)
FEDERACIÓN DE SERVICIOS PRIVADOS	Servicios diversos (Empleados de fincas urbanas; Servicios funerarios; Limpieza, lavado y planchado de ropa; Actividades recreativas y Gestión de sal)
FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA	Actividades anexas al transporte (Transitarios, Consignatarios y Agencias de aduanas)

ANEXO 6.

MODELO DE ACTA DECOMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA.

PREÁMBULO:

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

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

OBJETO DE LA COMISIÓN:

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

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN:

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

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN:

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

FUNCIONES DE LA COMISIÓN:

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

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

En consecuencia se acuerda el siguiente reglamento de funcionamiento:

El presente reglamento se fundamenta en el acuerdo alcanzado por la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores en fecha _____ y en la constitución de la Comisión Paritaria de Formación en fecha _____, para el desarrollo y gestión de la Formación Profesional en el seno de la empresa, en base al Art. 6 de dicho acuerdo.

ARTÍCULO 1º.-COMPOSICIÓN:

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

ARTÍCULO 2º: SUSTITUCIÓN:

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

ARTÍCULO 3º: RESPONSABLE:

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

Sus funciones principales serán:

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

ARTÍCULO 4º: LOS VOCALES:

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

ARTÍCULO 5º: ASESORES:

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

ARTÍCULO 6º: REUNIONES:

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

ARTÍCULO 7º: RÉGIMEN DE ASISTENCIA:

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

ARTÍCULO 8º: ADOPCIÓN DE ACUERDOS:

La Comisión Paritaria, válidamente constituida, adoptará los acuerdos por unanimidad.

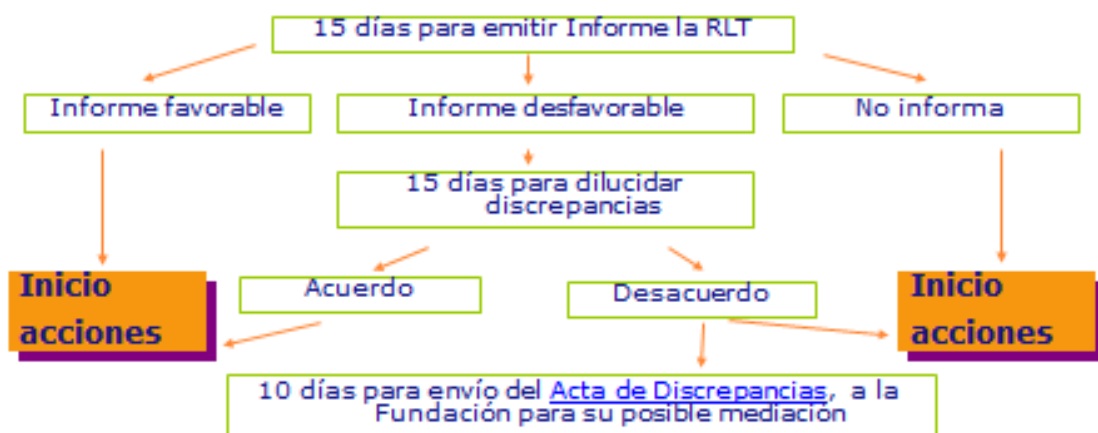
ANEXO 7.

ESQUEMA DE LA INFORMACIÓN A LA RLT (R.D. 395/2007)

ANTES DEL INICIO DEL CURSO: INFORMACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT)

La empresa deberá presentar la siguiente documentación a la RLT

1. Denominación, descripción y objetivos de las acciones formativas.
2. Colectivos destinatarios y número de participantes.
3. Calendario previsto de ejecución.
4. Medios pedagógicos.
5. Criterios de selección de los participantes.
6. Lugar previsto de impartición.
7. Balance de las acciones formativas del ejercicio precedente.



PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN (DISCREPANCIAS)

En caso de que se mantuviera el desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa respecto a las acciones formativas, el examen de esta discrepancia al objeto de decidir la conveniencia de la mediación sobre la misma corresponde a la Comisión Paritaria.

Envío a la Comisión Paritaria competente de:

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

La Comisión Paritaria:

- Convoqa, en su caso, una reunión entre la empresa y la RLT.
- Informe y fin del proceso: cuando exista acuerdo entre ambas partes.
- Si persiste desacuerdo, pasa a la administración competente.

La Administración competente dictará resolución cuando:

- No exista Comisión Paritaria competente
- Habiendo mediado la Comisión Paritaria persiste el desacuerdo.