

MANUAL BÁSICO DE DERECHOS Y PERMISOS PARA FORMACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES



INDICE

1. Introducción
2. La formación en la Ley de Empleo
3. Derechos en materia de formación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
4. El Permiso retribuido de 20 horas anuales de formación.
5. El Permiso Individual de Formación (PIF)
6. Diferencias entre el PIF y el Permiso de 20 horas.
7. La Negociación Colectiva y el derecho a la formación.
8. Conclusiones

1.-INTRODUCCIÓN

En el marco del convenio de colaboración suscrito entre el Servicio Extremeño Público de Empleo y UGT Extremadura para el diseño, programación, difusión y evaluación de la oferta formativa para trabajadores ocupados, conforme a lo establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se elabora este Manual Básico de los Derechos y Permisos de formación para trabajadores y trabajadoras con el objetivo de poner a disposición de los mismos un material didáctico que les informe sobre las posibilidades de formación que la actual normativa vigente les otorga.

Este es un paso necesario para que la población trabajadora extremeña valore la importancia que tiene la formación ocupacional como instrumento clave para la mejora de la empleabilidad.

- **La formación es un derecho individual y colectivo de los trabajadores.**
- **Mejora su cualificación profesional y su desarrollo individual.**
- **Permite la inserción profesional, la mejora y/o el mantenimiento del empleo.**
- **Es una garantía para las empresas.**

La actualización de las competencias profesionales aumenta las posibilidades de estabilidad en el empleo, mejora la competitividad productiva y facilita la promoción profesional. La formación es imprescindible para que las empresas mejoren su capacidad competitiva y de innovación y tengan mayores posibilidades de adaptación a las nuevas tecnologías y, por tanto, mayor viabilidad.

En nuestro ordenamiento jurídico son varias las leyes que reconocen el derecho a la formación y a la cualificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras. Concretamente nuestra Constitución indica en su artículo 40.2 “los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales” Y asimismo el Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 4.2 el derecho laboral “a la promoción y a la formación profesional en el trabajo (...), así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”.

La formación es una fórmula perfecta para modernizar el modelo productivo extremeño desde sectores de bajo valor a una economía moderna, competitiva y sostenible.



I. DISPOSICIONES GENERALES**JEFATURA DEL ESTADO****5365** *Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.***2.- LA FORMACIÓN EN LA LEY DE EMPLEO**

El 1 de marzo de 2023 se publicó la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Dicha ley en su artículo 33.2 regula el Sistema de Formación en el trabajo indicando sus fines:

- ⇒ Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas, tanto del sector público como privado.
- ⇒ Consolidar el derecho a la formación, exigible por cualquier persona trabajadora en cualquier momento de su vida laboral.
- ⇒ Mejorar las competencias profesionales de las personas trabajadoras y sus itinerarios de empleo y formación.
- ⇒ Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- ⇒ Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras

- ⇒ Promover que las competencias profesionales adquiridas por las personas trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de procesos de aprendizaje informales, sean objeto de un proceso de valoración en el marco de la formación en el trabajo, que aporte valor profesional y curricular a la persona trabajadora, pactado en el seno de la negociación colectiva.
- ⇒ Facilitar la transición hacia un empleo de calidad y la movilidad laboral.
- ⇒ Acompañar los procesos de transformación digital y ecológica y favorecer la cohesión social y territorial, así como la igualdad de género.
- ⇒ Impulsar la formación programada por las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, como vía ágil y flexible de responder a las necesidades específicas de formación más inmediatas y cercanas a empresas y personas trabajadoras.



3. DERECHOS EN MATERIA DE FORMACIÓN ESTABLECIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET)

El Estatuto de los Trabajadores recoge a lo largo de su texto varios artículos dedicados a temas de formación.



Así el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores indica que, en su relación laboral, los trabajadores tienen derecho a:

⇒ **La promoción y formación profesional en el trabajo**

- El Estatuto de los Trabajadores reconoce en su artículo 4.2b, el derecho a *“la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”*.
- En el artículo 12.4.f) se indica que los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

- En el artículo 15.7 se indica que los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.



- En el artículo 17.4 se regula que la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

- El artículo 33.3. del Estatuto de los Trabajadores señala lo siguiente: " 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.*"



⇒ **Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes**

- De acuerdo con el artículo 23.1.a) del Estatuto el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a la elección del turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

⇒ **Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia a cursos de formación profesional**

- Según el artículo 23.1.b) del Estatuto, el trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistencia a cursos de formación profesional.



⇒ **Concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo (artículo 23.1.c del ET)**

⇒ **Derecho a la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo**

- El artículo 23.1.d del Estatuto reconoce el derecho 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.



- El Estatuto de los Trabajadores establece que 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, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.



⇒ Otros derechos

- El artículo 24.1 del Estatuto y en referencia a los ascensos, establece que se producirán teniendo en cuenta entre otras cosas, la formación del trabajador.



- El artículo 46.3 del Estatuto establece que los trabajadores, durante su situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, tienen reconocido el derecho a la asistencia de cursos de formación profesional.
- El art.51.2 del Estatuto, expone que, en los casos de despido colectivo, la empresa consultará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre las posibilidades de atenuar o reducir sus consecuencias, con medidas sociales de acompañamiento, recolocación, o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

4.- EL PERMISO RETRIBUIDO DE 20 HORAS ANUALES DE FORMACIÓN

- ⇒ Es un permiso retribuido. Es tiempo de trabajo durante el que los trabajadores reciben formación, por lo que no puede afectar a su salario.
- ⇒ La formación debe estar vinculada a la actividad de la empresa, pero no necesariamente al puesto de trabajo o grupo profesional.
- ⇒ Todos los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa pueden solicitarlo.
- ⇒ Estas 20 horas son anuales, y se pueden acumular durante 5 años como máximo hasta 100 horas.



- ⇒ Cuando la empresa ofrece participar en una formación a los trabajadores y trabajadoras se entienden cubiertas estas horas, tanto si se participa como si no.
- ⇒ Para ser un permiso retribuido, la formación debe ser impartida en horario de trabajo. Se entenderá como cumplido, para los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les haya concedido un PIF (Permiso Individual de Formación).



- ⇒ Por el contrario no se ejerce, y por tanto no se consume, cuando se participa en una formación que la empresa está obligada a impartir por imposición legal.
- ⇒ Es un derecho individual de los trabajadores, cuyo disfrute no puede ser negado por la empresa. El convenio colectivo aplicable en la empresa debe concretar régimen para su disfrute. Si el convenio no lo regula, se fijará por acuerdo entre los trabajadores y la empresa y, si no se alcanza acuerdo, se podrá exigir ante el juzgado de lo social.
- ⇒ La empresa puede financiar el coste de las 20 horas con el crédito de formación que tiene asignado, bonificándose en las cotizaciones a la Seguridad Social.

 **GOBIERNO DE ESPAÑA** **MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y EMERGENCIAS** **Seguridad Social Sede Electrónica** [Sugerencias y quejas](#) [Preguntas frecuentes](#) [Castellano](#) [Acceder](#)

[Inicio](#) | [Ciudadanos](#) | [Empresas](#) | [Administraciones y Mutuas](#)

[Inicio](#) / [Empresas](#) / [Recaudación](#)

 **Reintegro de bonificaciones por Formación Profesional para el empleo** [< Volver](#)



5.- EL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN (PIF)

El artículo 29 del RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral está dedicado a los llamados Permisos Individuales de Formación (PIF).

¿Qué es un Permiso Individual de Formación (PIF)?

Es el permiso retribuido y autorizado por la empresa a un trabajador, para la realización de un curso, dirigido a la obtención de un título oficial, incluidos los títulos y certificados de acreditación oficial (título publicado en un Boletín Oficial), así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales.

¿Quién puede solicitarlo?

Las trabajadoras y trabajadores asalariados, independientemente del tipo de contrato, que prestan sus servicios en empresas, públicas o privadas, que cotizan a la Seguridad Social por Formación Profesional. A partir de enero de 2012, los trabajadores del antiguo Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social se incorporaron al Régimen General de la Seguridad Social, por lo que también pueden solicitar un PIF. No pueden solicitarlo el personal de las Administraciones Públicas, que tiene su propio Acuerdo de Formación. Podrán participar los trabajadores asalariados que presten sus servicios en empresas o entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación de las AA.PP. y coticen a la Seguridad Social en concepto de formación profesional.

¿Qué se financia?

El PIF sufraga los costes salariales de las horas en que una trabajadora o un trabajador no está en su puesto de trabajo porque está realizando una acción formativa, es decir, asistiendo a clase, preparando exámenes, desplazándose hasta el lugar en que realiza el curso, participando en una tutoría presencial, etc. Para ello, la empresa (que le seguirá pagando su salario), se bonifica en los pagos mensuales a la Seguridad Social dichos costes con un límite de 200 horas por Permiso y curso académico o año natural.

Los costes salariales incluyen:

- Salario base
- Antigüedad y otros complementos fijos
- La parte correspondiente de las pagas extraordinarias.
- Las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas durante el periodo del Permiso.

El PIF no supone ningún coste para la empresa.

¿Cómo afecta en la nómina?

La empresa puede aplicar las bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social mensualmente, según abonan los salarios a las personas que disfrutan los Permisos, o en un solo boletín de cotización una vez terminado el PIF. El beneficiario del PIF sigue cobrando su salario habitual como si estuviera trabajando normalmente.

¿Cómo solicitar un PIF a la empresa?

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores que lo requieran el modelo de solicitud de concesión del permiso, que el trabajador deberá cumplimentar y entregar a la empresa.

¿Está la empresa obligada a autorizar un PIF?

La empresa sólo podrá denegar la autorización del permiso por razones organizativas o de producción suficientemente motivadas, comunicándolo al trabajador.

No se podrá denegar el PIF por razones como que la petición está fuera de plazo, que dichos estudios no aportan nada a la empresa, la complicación de su gestión o un número elevado de peticiones.

El Estatuto de los Trabajadores establece que es un derecho del trabajador/a y, consecuentemente, una obligación de la empresa, la formación profesional que se dirige a la adaptación de los cambios operados en el puesto de trabajo. Además, el Tribunal Supremo ha señalado en varias sentencias que determinada formación se constituye como un deber del empresario para garantizar que los trabajadores y trabajadoras puedan desempeñar su ocupación. Son cursos que no favorecen el desarrollo profesional y personal del trabajador/a al margen de la empresa, sino que se encuadran dentro del contrato de trabajo, pues se les exige una formación que incide directamente sobre su actividad.

En consecuencia, aquellas especialidades formativas necesarias para el desempeño de la actividad laboral del trabajador/a no podrán ser objeto de un PIF, si bien, la empresa puede incluirlas en su plan de formación y bonificárselas.

¿Crédito para la bonificación de PIF?

La empresa podrá financiar los costes salariales del trabajador con una cuantía que supone el 5% del crédito de bonificaciones. No obstante, si el coste del PIF es superior a ese 5%, se financiará por horas (con independencia del coste).

Si la empresa no ha dispuesto de toda la ayuda económica (crédito) para acciones formativas, puede destinar esa cantidad a la realización de PIF.

El importe del crédito adicional, que opera cuando se supera el 5% del crédito anual, será el equivalente a los costes salariales de las horas de disfrute del permiso (se mide en horas y no en coste económico) con los siguientes límites:

- 200 horas para empresas de 1 a 9 trabajadores
- 400 horas para empresas de 10 a 49 trabajadores

- 600 horas para empresas de 50 a 249 trabajadores
- 800 horas para empresas de 250 a 499 trabajadores
- + 200 horas adicionales por cada 500 trabajadores

¿Qué requisitos debe tener la formación?

Debe estar reconocida oficialmente con algunas de las siguientes características:

- Acreditación oficial. Expedida por la Administración competente y publicada en el BOE o boletín autonómico.
- Titulación oficial. Expedida por la Administración educativa, con validez en todo el territorio estatal y publicada en el BOE.
- Títulos de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad.
- No debe estar incluida en los cursos desarrollados por la empresa.
- La modalidad de impartición debe ser presencial o con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. En el caso de tratarse de formación a distancia o tele formación, se admitirá la parte presencial.
- No podrán ser objeto de bonificación los permisos para concurrir a exámenes a los que los trabajadores puedan tener derecho.

¿Qué formación se puede realizar con un PIF?

Algunos ejemplos son:

- ESO/ Bachiller/ Formación Profesional del Sistema Educativo
- Certificados de profesionalidad
- Carnés profesionales: por ejemplo, Instalador frigorista autorizado, Instalador autorizado de instalaciones de suministro de agua en los edificios, Instalador de gas ...
- Grados superiores
- Doctorados

- Escuelas Oficiales de Cerámica, Idiomas, etc.
- Carnés de conducir C1, C1+E, C+E, D1+E, D o D+E
- Conservatorios profesionales de Música o Danza
- Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales
- Acceso a la Formación Profesional para mayores de 25 años
- Acceso a la universidad para mayores de 25 años

¿Qué formación no es apta para un PIF?

- Las acciones formativas a distancia que no tienen sesiones presenciales. En la práctica funciona como un filtro de manera que si la acción formativa no incluye una parte de tutorías presenciales o prácticas obligatorias no es financiada por el sistema.
- La formación realizada por la empresa y que sea objeto de bonificación.
- Cursos de formación no oficiales.
- Los permisos necesarios para asistir a exámenes, ya que el Estatuto de los Trabajadores los recoge como permisos retribuidos (Art. 23).
- La formación obligatoria para el desempeño del puesto de trabajo del propio trabajador o trabajadora.

¿Las horas de disfrute del PIF tienen que coincidir con las horas de clase?

El horario de formación debe coincidir, en todo o en parte, con el horario laboral del trabajador o trabajadora, aunque también pueden ser objeto de PIF, las horas de desplazamiento a clase, consultas en la biblioteca, preparar trabajos, y las horas de descanso de las personas con trabajo nocturno. El PIF es autorizado por la empresa a un/a trabajador/a, para la realización de un curso, no sólo para asistir a clase.

¿Cuál es el límite de horas a solicitar?

El límite está en 200 horas por permiso y curso académico o año natural.

¿Hay un número máximo de PIF por empresa?

No. Hay un importe destinado a financiar PIF que es igual al 5% del crédito para formación de la empresa y una bolsa de horas adicional, cuando ese importe se agota, se puede utilizar para financiar uno o varios PIF, dependiendo del número de horas de cada permiso y coste salarial de la persona o personas que los han solicitado.

¿La formación debe estar relacionada con la actividad de la empresa?

La normativa establece que los Permisos se solicitan para el desarrollo profesional o personal de los/as trabajadores/as, por lo que no necesariamente han de estar relacionados con la actividad de la empresa ni con el puesto de trabajo. Es más, si se trata de formación necesaria para el desempeño de su puesto de trabajo, no puede ser objeto de un PIF.

Comunicación del inicio y finalización

Las comunicaciones de inicio y finalización de los permisos, al igual que de las acciones formativas, se realizarán a través de la aplicación telemática. Al igual que en las acciones formativas, la empresa ha de informar con anterioridad al inicio del disfrute del permiso a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

¿Cómo solicitar un PIF?

Para poder disfrutar de un PIF, el trabajador o la trabajadora debe solicitarlo a la empresa, según modelo oficial y ésta, debe concederlo por escrito.

El trabajador o trabajadora, comunicará de la misma manera, la solicitud del PIF a la RLPT con copia del modelo de solicitud y de la matrícula o pre matrícula de la acción formativa correspondiente.

La RLPT debe ser informada de los PIF solicitados, concedidos y denegados, y tiene 15 días para emitir un informe. En caso de ser denegados deben estar justificados por razones organizativas o de producción.

ANEXO I

SOLICITUD A LA EMPRESA DEL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

1.º APELLIDO: 2.º APELLIDO: NOMBRE:
DNI.....

SOLICITA :

Permiso Individual de Formación de..... horas laborables durante el curso académico...../....., de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y en la presente orden, para la realización de la acción formativa a desarrollar en el Centro de Formación..... desde el día hasta el día Las horas del Permiso se distribuirán según el siguiente calendario:

.....
.....
.....

..... de de

A los efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), el abajo firmante autoriza el tratamiento de los datos personales (incluyendo su incorporación en los correspondientes ficheros) incorporados en la solicitud y en otros documentos normalizados relativos a la acción formativa, para (i) la gestión, financiación, control, seguimiento y evaluación de la acción formativa por el Servicio Público de Empleo Estatal sito actualmente en la calle Condesa de Venadito n.º 9 (28027-Madrid), directamente o a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo; y (ii) la cesión a los beneficiarios de las acciones complementarias que el Servicio Público de Empleo Estatal convoque y conceda al amparo de lo previsto en el capítulo III del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, a los únicos efectos de que estos beneficiarios puedan llevar a cabo tales acciones complementarias sin quedar facultados por ello a realizar ningún tipo de comunicación o revelación de tales datos personales a ningún tercero, y debiendo destruirlos una vez finalizada la acción complementaria de que se trate. En el caso de que no quisiese realizar la cesión prevista en este apartado (ii), puede indicarlo a continuación.

El abajo firmante podrá ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición relativo a este tratamiento del que es responsable el Servicio Público de Empleo Estatal ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, dirigiéndose por escrito a ésta última en su sede social, sita actualmente en la calle Torrelaguna 56 (28027 – Madrid), en los términos de la normativa vigente.

Firma del solicitante

AUTORIZACIÓN DEL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN

D./Dña. en su condición de de la empresa con CIF autoriza el Permiso Individual de Formación de horas laborables distribuidas según el siguiente calendario:

.....
.....

Firma y sello de la empresa

.....de.....de.....

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/07/31/pdfs/A33036-33049.pdf>

6.- DIFERENCIAS ENTRE EL PIF (PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN) y EL PERMISO RETRIBUIDO DE 20 H. ANUALES DE FORMACIÓN

PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN (PIF)	PERMISO RETRIBUIDO DE 20 HORAS
La formación debe estar relacionada con el desarrollo personal y profesional de los trabajadores	La formación debe estar relacionada con la actividad de la empresa.
La empresa se bonifica los costes salariales del/a trabajador/a durante las horas en las que está disfrutando el PIF.	La empresa tiene que hacerse cargo de todos los costes salariales del/a trabajador/a durante las horas de formación.
Son estudios presenciales y se corresponden con una titulación oficial.	No tienen que ser presenciales ni que correspondan a una titulación oficial.
No se requiere antigüedad en la empresa para solicitarlo	Se debe tener una antigüedad mínima de un año.
Los trabajadores de las administraciones públicas no pueden solicitarlo	Lo pueden solicitar todas las personas asalariadas del sector privado y el personal laboral de la Administración Pública.
Duración máxima de 200 horas por año o curso académico.	Duración de 20 horas acumulables por un periodo de 5 años (100 horas).
La empresa dispone de un importe anual para financiar los PIF (el 5% de crédito para formación, más la bolsa de horas adicional)	La empresa debe conceder el permiso de 20 horas, u ofrecer formación, en horas de trabajo, de al menos, esa duración, a las personas de plantilla con, al menos, 1 año de antigüedad
La empresa solo puede denegar por causas organizativas o de producción.	La empresa no puede negarse a conceder el permiso. La negociación colectiva, regulará las condiciones de su concesión. En caso de no existir, se debe acordar entre empresa y el trabajador o la trabajadora.

7. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DERECHO A LA FORMACIÓN

El desarrollo del derecho a la formación depende en gran medida que los trabajadores y trabajadoras tengan o no posibilidades de ejercerlo, esto es, no habrá un pleno desarrollo del derecho a la formación allí donde la negociación colectiva no se ocupe de ello.

La negociación colectiva debe articular, en los distintos ámbitos, los derechos e instrumentos previstos en la legislación vigente, para mejorarlos en lo posible y ampliar la participación en la formación de los trabajadores.

En el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) se indica que *“la formación continua resulta imprescindible si queremos fomentar una nueva cultura del aprendizaje permanente, que haga frente a la actualización constante de las competencias de los trabajadores y trabajadoras, también en el lugar de trabajo. Conscientes de ello, las Organizaciones signatarias consideramos fundamental contribuir, a través de la negociación colectiva, potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas, entre otros aspectos, mediante criterios o medidas dirigidos a:*

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

En Extremadura en 2023 se contabilizan 267 convenios. De ellos 38 corresponden al ámbito sectorial siendo los restantes 229 de ámbito empresarial.

Sin llegar a un análisis exhaustivo de todos estos convenios extremeños y dado que muchos tienen de referencia el respectivo convenio colectivo sectorial de ámbito nacional, se exponen a continuación algunas buenas prácticas referidas a aspectos que son necesarios para que se incorpore una adecuada política de formación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas.

Convenio colectivo de Comercio de Badajoz. DOE 28.03.2023

Artículo 46. Medidas de igualdad entre hombres y mujeres. Formación y promoción profesional: ***“En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional”***

Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Badajoz. DOE 03.05.2022

Artículo 28. 11) Permisos retribuidos. ***“Los trabajadores/as que se matriculen en cursos oficiales de Formación Profesional, y que supongan una promoción del sector contarán con permisos retribuidos, por el tiempo indispensable, para los exámenes de evaluación, tanto parciales como finales, con posterior justificación de los mismos”***.

Convenio colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas para Cáceres y su provincia. DOE 21.06.23

Artículo 31º. Formación profesional: ***“Las partes firmantes de este convenio, a través de su Comisión Paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas para analizar, de un lado, las necesidades formativas más urgentes del sector, determinar los cursos y actividades más adecuadas para cubrir tales necesidades y recabar***

de los organismos oficiales competentes (SEPE, Gobierno de Extremadura, Fundación Tripartita de Formación Continua, etc.) los medios financieros necesarios para llevar a cabo tales necesidades formativas bajo el control de las organizaciones patronales y sindicales firmantes del convenio”.

**Convenio colectivo "BA Glass Spain, SAU, en Villafranca de los Barros".
DOE 29.08.23**

Artículo 29.2 Horario de la formación: “Como regla general, los cursos de formación deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo. Caso de que la formación tenga lugar fuera de la jornada de trabajo, deberá ser comunicada por la empresa con 48 horas de antelación. Cuando por circunstancias excepcionales referidas a la actividad productiva hayan de realizarse fuera de ella, la empresa vendrá obligada a proporcionar a los trabajadores asistentes el importe de 6,06 € por cada hora completa fuera del horario normal de trabajo, así como los gastos de desplazamiento que, en su caso, pudieran originarse”.

Convenio colectivo del personal laboral de la Universidad de Extremadura. DOE 20.08.20

Artículo 56. Plan de Formación: “El Plan de Formación para el personal laboral acogido a este convenio se integrará en el general que, anualmente, se determine para el Personal de Administración y Servicios de la Universidad. A tal efecto, el mencionado Plan se negociará en el seno de la Comisión de Formación, en el primer trimestre del año, en la que participan los representantes de los trabajadores, y contemplará las actuaciones formativas necesarias, consignándose anualmente una partida presupuestaria para facilitar la formación de los empleados públicos de la Universidad”.

Convenio colectivo de la empresa "Asociación de Universidades Populares de Extremadura (AUPEX)". DOE 06.07.23

Artículo 30. Formación: “La formación es un factor básico para incrementar la motivación y la integración de los trabajadores y trabajadoras, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora en la calidad de los servicios.

Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la organización. (...)

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

- ♦ **Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores y trabajadoras, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.**
- ♦ **Proporcionar a los trabajadores y trabajadoras el reciclaje, la actualización o nueva adquisición de los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en su puesto de trabajo, en el mercado de trabajo y a las necesidades de las Entidades relacionadas con el ámbito de actuación del presente convenio.**
- ♦ **Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de la Entidad en el ámbito de actuación del presente convenio.**
- ♦ **Mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras especializándose en sus diversos grados, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.**
- ♦ **Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores y trabajadoras tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación".**

8. CONCLUSIONES

La formación es de interés común para los trabajadores y las empresas. No hay empresas competitivas sin trabajadores bien formados.

Los trabajadores que reciben formación obtienen ventajas como:

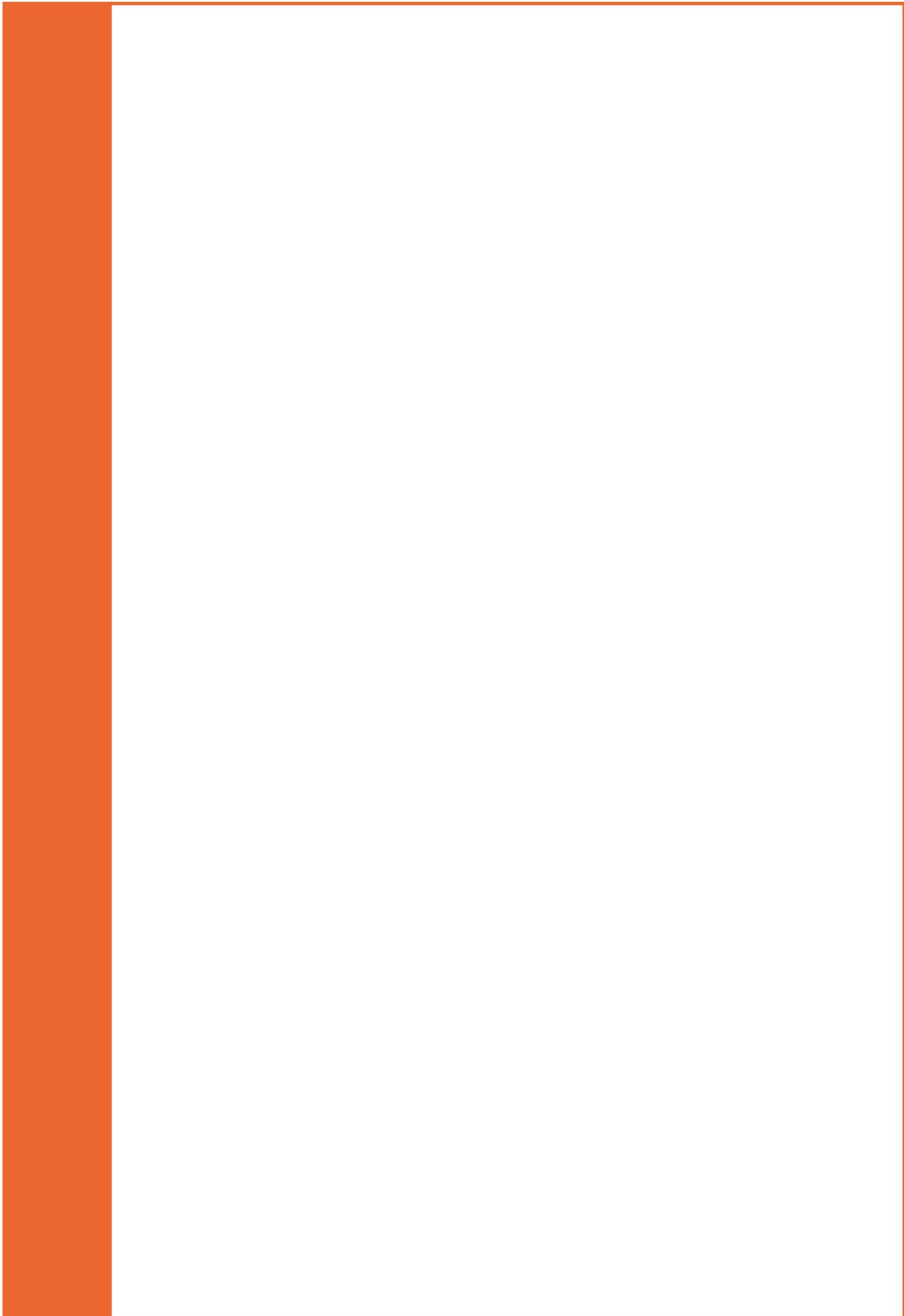
- ⇒ Actualizar y reciclar sus competencias, habilidades y destrezas.
- ⇒ Mejorar la empleabilidad y la eficiencia en sus puestos de trabajo y en los procesos de producción.
- ⇒ Aumentar su satisfacción, motivación y participación.
- ⇒ Promover el uso de las nuevas tecnologías y adaptarse a la transformación digital.
- ⇒ Incrementar la seguridad en el empleo y la posibilidad de ascenso y mejores condiciones laborales.
- ⇒ Disminuir el número de accidentes laborales.
- ⇒ Favorecer su integración social.

La formación es una de las mejores inversiones que se puede realizar en los centros de trabajo por todo lo que aporta a los trabajadores y al negocio y la oportunidad que supone para enfrentar retos de futuro

Por su parte, las empresas que se preocupan por la formación de sus trabajadores pueden alcanzar beneficios como:

- ⇒ Aumentar su competitividad, productividad y rentabilidad.
- ⇒ Adaptarse a las nuevas tecnologías y sistemas de gestión y organización.
- ⇒ Incrementar la calidad de la gestión y de los productos y servicios.
- ⇒ Favorecer la investigación e innovación en nuevos productos.
- ⇒ Permitir la realización de cambios de estructura en la organización.
- ⇒ Contar con trabajadores motivados, polivalentes y así, retener el talento.
- ⇒ Mejorar la motivación laboral y el compromiso de los trabajadores.

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





<https://extremaduratrabaja.juntaex.es/>

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

<https://www.juntaex.es/lajunta/consejeria-de-economia-empleo-y-transformacion-digital>



<https://www.ugtextremadura.org/>